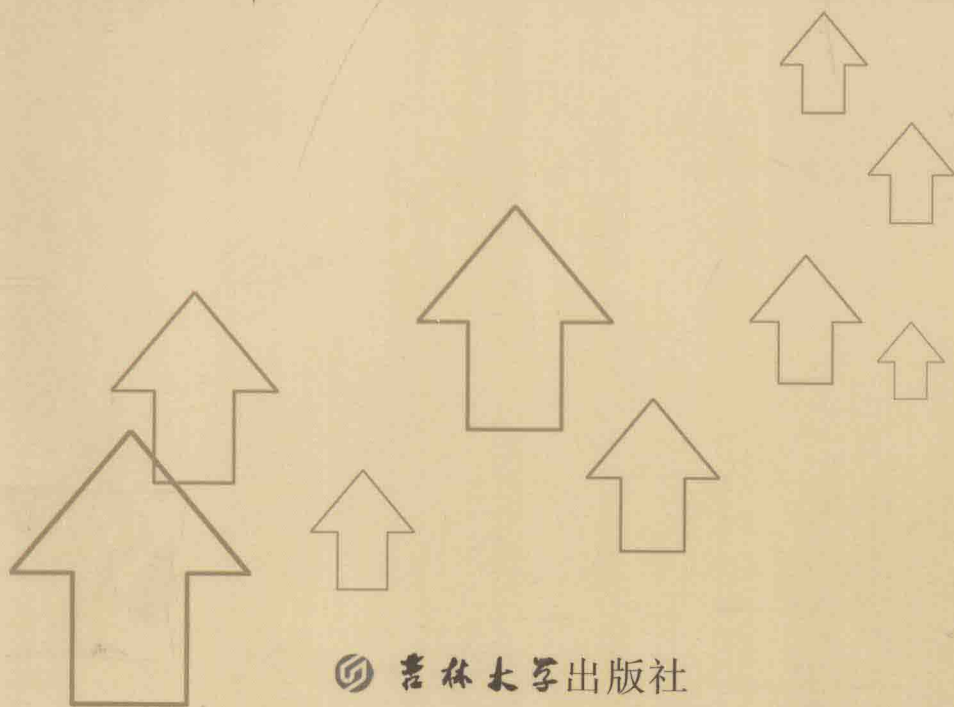


霍海涛◎著

知识管理、企业文化与 组织效能的相关性研究

STUDY ON THE CORRELATION OF KNOWLEDGE
MANAGEMENT, CORPORATE CULTURE AND
ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS



吉林人民出版社

霍海涛◎著

知识管理、企业文化与 组织效能的相关性研究

STUDY ON THE CORRELATION OF KNOWLEDGE
MANAGEMENT, CORPORATE CULTURE AND
ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS

 吉林大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

知识管理、企业文化与组织效能的相关性研究 / 霍海涛著. — 长春: 吉林大学出版社, 2013.8

ISBN 978-7-5677-0503-6

I. ①知… II. ①霍… III. ①企业管理 - 知识管理 - 研究 ②企业文化 - 研究 ③企业管理 - 组织管理学 - 研究
IV. ①F270

中国版本图书馆CIP数据核字 (2013) 第198354号

书 名: 知识管理、企业文化与组织效能的相关性研究

作 者: 霍海涛 著

责任编辑: 朱进 责任校对: 云宇

吉林大学出版社出版、发行

开本: 787 × 1092 毫米 1/16

印张: 14 字数: 225千字

ISBN 978-7-5677-0503-6

封面设计: 美印图文

北京兴星伟业印刷有限公司 印刷

2013年8月 第1版

2013年8月 第1次印刷

定价: 29.80元

版权所有 翻印必究

社址: 长春市明德路501号 邮编: 130021

发行部电话: 0431-89580026 / 28 / 29

网址: <http://www.jlup.com.cn>

E-mail: jlup@mail.jlu.edu.cn

摘 要

知识经济时代,企业管理层开始深刻地认识到知识对企业发展以及进行市场竞争具有重要的战略价值,知识管理已经得到了世界上大量先进企业的重视。知识管理作为一种新的管理模式在现代企业中运用,它不仅是管理制度的创新,而且它能够激发员工的学习热情,并使得知识获取和知识创新之间形成良性循环,将企业创造成为一个学习型、开放型的组织,从而保证组织效能的提高。企业文化的兴起源于第二次世界大战后日本经济从废墟中奇迹般地迅速崛起,仅仅三十多年就在世界经济的竞争中对美国构成了威胁。此后,企业文化发展成为一种全新而行之有效的管理理论,后被众多企业运用于实践,并取得了明显的成效,显著提高了组织效能。可见,知识管理和企业文化的实施都对组织效能的提高有着积极的意义,同时已有的研究表明,组织中知识管理的成功实施,企业文化又是一个强大的制约因素。

本文在对知识管理、企业文化以及组织效能相关文献大量阅读以及三者文献综述的基础之上,创新研究思路,对知识管理、企业文化和组织效能三者的相关关系进行了整合研究。首先,基于现有理论研究,对知识管理、企业文化以及组织效能的内涵进行界定。基于现有知识管理理论,从知识获取、知识存储、知识组织、知识传递、知识利用和知识创造六个流程的角度界定知识管理的内涵;基于现有企业文化理论,依据丹尼森的企业文化特质模型(TMCT),从参与性、一致性、使命和适应性四个方面界定企业文化内涵;基于现有组织效能理论研究,提出组织效能由竞争能力、创新能力以及发展能力协同构成。在内涵界定基础之上,阐述了知识管理与组织效能的关系、企业文化与组织效能的关系以及知识管理与企业文化的关系。然后根据三者之间的关系,建立了知识管理、企业文化、组织效能三者相互关联的KMCE三角模型以及数学关系模型。

该模型包括五个分支模型和一个附加模型:模型Ⅰ为知识管理与组织效能的相关性模型,假定知识管理为因,组织效能为果,知识管理的水平影响到组织效能的水平;模型Ⅱ为企业文化与组织效能的相关性模型,

假定企业文化为因，组织效能为果，企业文化的水平会影响到组织效能；模型Ⅲ为知识管理与企业文化的相关性模型，假定企业文化与知识管理互为因果，企业文化的水平影响知识管理的水平，知识管理的水平也影响企业文化的水平；模型Ⅳ为企业文化对知识管理与组织效能相关性的修正模型，假定引入企业文化变量能够提高知识管理和组织效能之间线性方程的拟合优度；模型Ⅴ为知识管理对企业文化与组织效能相关性的修正作用模型，假定引入知识管理变量能够提高企业文化和组织效能之间线性方程的拟合优度。附加模型为被调查者背景资料在知识管理、企业文化和组织效能上知觉差异模型。

同时，根据三者内涵和关系模型设计了三张评价量表，即改编了Lawson知识管理评价量表，设计出本文所需知识管理评价量表；从参与性、一致性、使命和适应性四个方面设计了企业文化评价量表；以竞争能力、创新能力和发展能力为基础设计了组织效能评价量表。

本文采用纸质问卷调查以及电子问卷调查两种方式获取了195份有效样本数据，利用SPSS统计分析软件，对问卷的信度进行了检验，问卷具有很高的内部一致性。采用SPSS统计分析软件，对KMCE三角模型附加模型进行了方差分析，对KMCE三角模型五个分支模型进行了相关分析、偏相关分析、二元回归分析以及多元回归分析，验证并描述了KMCE各分支模型。结果显示，知识管理与组织效能正相关、企业文化与组织效能正相关、知识管理与企业文化正相关、企业文化对知识管理与组织效能间关系具有修正作用、知识管理对企业文化与组织效能间关系具有修正作用。各分支关系模型的数学表达式能为企业的评价提供预测依据。最后，选取了两家市场表现较佳的企业进行对比案例研究，发现各自存在的问题并提出合理的知识管理和企业文化建设的相关建议。

关键词：知识管理 企业文化 组织效能 关系 相关性

Abstract

In the knowledge economy times, the administration and supervision authorities of organizations begin to realize deeply the strategic value of knowledge in the development and market competition, and knowledge management has got the attention of numerous advanced organizations in the world. Being a new management mode, knowledge management is beginning to be adopted in modern organizations. it is not only the innovation of management system, but it can stimulate the learning enthusiasm of the staff, and promote the forming of the beginning cycle between knowledge obtainment and innovation, and therefore shape the organizations into a learning and open organization, and improve organizational effectiveness. Corporate culture theory originated from Japanese enterprises that put culture management into practice after the World War II. Then, it evolved into a new and effective management theory, which is wildly applied in many enterprises to have increased organizational effectiveness. Knowledge management and corporate culture are both good to organizational effectiveness and the former research have showed that corporate culture plays a vital part in the success of knowledge management.

On the basis of survey of related literature in knowledge management, corporate culture and organizational effectiveness research, the thesis captures a new study idea that is to make an integrated study on the relationship of knowledge management, corporate culture and organizational effectiveness. Firstly, according to the present theory, it explores the connotation of knowledge management, corporate culture and organizational effectiveness. It defines knowledge management in six dimensions which are knowledge acquisition, knowledge organization, knowledge storage, knowledge transfer, knowledge use and knowledge creation; It defines corporate culture in four profiles which are involvement, consistency, mission and adaptability based on the theory of Denison's TMCT (Theoretical Model of

Culture Traits); It defines organizational effectiveness in three aspects which are competition ability, innovation ability and development ability. Then, it makes detail statement of the relationship among the three and their components stated above in the connotation exploration.

Secondly, it establishes a triangle model named KMCE based on the above statements. The KMCE model can be divided into five branch models and one additional model. The first model is the correlation between knowledge management and organizational effectiveness, assuming that knowledge management is the cause, and organizational effectiveness is the consequence, that is the level of knowledge management affects the level of organizational effectiveness. The second model is the correlation between corporate culture and organizational effectiveness, assuming that corporate culture is the cause, and organizational effectiveness is the consequence, that is the level of corporate culture affects the level of organizational effectiveness. The third model is the correlation between knowledge management and corporate culture, assuming that knowledge management and corporate culture are both the cause and the consequence for each, that is the level of corporate culture affects the level of knowledge management and likewise the level of knowledge management affects the level of corporate culture. The forth model is the moderating effect of corporate culture on the correlation between knowledge management and organizational effectiveness, assuming that the variable of corporate culture can improve the fitness of the equation on knowledge management and organizational effectiveness. The forth model is the moderating effect of knowledge management on the correlation between corporate culture and organizational effectiveness, assuming that the variable of knowledge management can improve the fitness of the equation on corporate culture and organizational effectiveness. The additional model is whether there is any consciousness diversity on knowledge management corporate culture and organizational effectiveness of the samples in different background.

Then it develops a knowledge management assessment instrument adjusted from KMAI studied by Lawson; it develops a corporate culture assessment instrument based on Denison's TMCT; it develops an organizational effectiveness assessment instrument in three aspects which are competition ability, innovation ability and development ability based on the connotation of organizational

effectiveness in this study.

The study makes marketing research with the questionnaire designed in both paper and electronic forms. Finally, the research obtains 195 effective samples and tests the validity of the questionnaire. The high validity of the questionnaire enables the following step to analyze the data in one-way ANOVA, bivariate correlation, partial correlation and regression by SPSS to validate and express the KMCE model and branches. The results of the demonstration are the positive relationship between knowledge management and organizational effectiveness, the positive relationship between Corporate culture and organizational effectiveness, the positive relationship between knowledge management and corporate culture, the existing moderating effect of corporate culture on the relationship between knowledge management and organizational effectiveness, the existing moderating effect of knowledge management on the relationship between Corporate culture and organizational effectiveness. Furthermore, the mathematic expressions of the KMCE model and branches support enterprises to predict. At the end of the study, it makes a case study on contrast of two enterprises which performance are well in the market and puts forward appropriate advice.

Keywords: Knowledge Management, Corporate Culture, Organizational Effectiveness, Relationship, Correlation

目 录

1 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.1.1 知识经济带动了知识管理的发展	1
1.1.2 “人本管理”的兴起再度掀起企业文化热潮	2
1.1.3 环境的复杂多变对企业的组织效能提出挑战	4
1.1.4 知识管理、企业文化有效提高组织效能	4
1.2 研究意义	5
1.2.1 为企业知识管理水平提供评价依据	5
1.2.2 为企业的企业文化提供计量依据	6
1.2.3 为企业成功实施知识管理提供文化建设依据	6
1.2.4 为企业提高组织效能提供建设依据	6
1.3 研究思路与方法	7
1.3.1 研究思路	7
1.3.2 研究方法	7
1.4 研究内容及创新	9
1.4.1 研究内容	9

1.4.2 研究难点及创新	10
1.5 小结	10
2 相关研究文献综述	11
2.1 知识管理相关研究综述	11
2.1.1 知识管理理论基础	11
2.1.2 企业知识管理研究内容及体系	16
2.1.3 知识资本评价研究	17
2.2 企业文化相关研究综述	22
2.2.1 企业文化研究的发展	22
2.2.2 企业文化的内涵及理论	23
2.2.3 企业文化的特征及层次	31
2.2.4 企业文化的研究方法	32
2.2.5 企业文化相关性实证研究	34
2.3 组织效能研究综述	40
2.3.1 组织效能的含义界定研究	41
2.3.2 衡量组织效能的评价标准研究	43
2.3.3 组织效能评价方法研究	46
2.4 小结	46
3 研究理论框架	48
3.1 知识管理、企业文化、组织效能内涵界定	48
3.1.1 知识管理内涵	48

3.1.2 企业文化内涵	52
3.1.3 组织效能内涵	55
3.2 知识管理对组织效能的影响	57
3.2.1 知识管理能提高组织竞争能力	57
3.2.2 知识管理是组织创新能力的源泉	58
3.2.3 知识管理是组织发展能力的持续动力	58
3.3 企业文化对组织效能的影响	59
3.3.1 组织的参与性与组织效能	59
3.3.2 组织的一致性与组织效能	59
3.3.3 组织的适应性与组织效能	60
3.3.4 组织的使命与组织效能	60
3.4 知识管理与企业文化的相互影响	60
3.4.1 以人为核心	61
3.4.2 知识共享纽带	62
3.4.3 组织学习纽带	63
3.5 小结	64
4 研究模型与方法	65
4.1 知识管理、企业文化与组织效能KMCE三角模型	65
4.1.1 知识管理与组织效能相关性模型	66
4.1.2 企业文化与组织效能相关性模型	68
4.1.3 企业文化与知识管理相关性模型	69

4.1.4 企业文化对知识管理与组织效能相关性的修正作用模型	71
4.1.5 知识管理对企业文化与组织效能相关性的修正作用模型	72
4.1.6 被调查者背景资料附加模型	73
4.2 KMCE三角模型评价工具设计	74
4.2.1 知识管理评价工具设计	74
4.2.2 企业文化评价工具设计	78
4.2.3 组织效能评价工具设计	82
4.2.4 评价工具计分方法	84
4.3 KMCE三角模型验证方法	86
4.3.1 数据收集	86
4.3.2 问卷因素分析	87
4.3.3 问卷信度分析	89
4.3.4 数据分析方法	94
4.4小结	97
5 被调查者背景资料附加模型分析	99
5.1 被调查者背景资料描述统计分析	99
5.1.1 性别比例	99
5.1.2 年龄分布	99
5.1.3 学历分布	100
5.1.4 工作时间分布	100

5.1.5 职位分布	101
5.1.6 组织类型分布	101
5.2 背景资料与知识管理	102
5.2.1 性别对知识管理差异分析	102
5.2.2 年龄与知识管理差异分析	103
5.2.3 文化程度与知识管理差异分析	104
5.2.4 工作时间与知识管理差异分析	105
5.2.5 职位与知识管理差异分析	107
5.2.6 组织类型与知识管理方差分析	107
5.3 背景资料与企业文化	109
5.3.1 性别与企业文化差异分析	109
5.3.2 年龄与企业文化差异分析	109
5.3.3 文化程度与企业文化差异分析	110
5.3.4 工作时间与企业文化差异分析	111
5.3.5 职位与企业文化差异分析	112
5.3.6 组织类型与企业文化差异分析	113
5.4 背景资料与组织效能	115
5.4.1 性别与组织效能差异分析	115
5.4.2 年龄与组织效能差异分析	115
5.4.3 文化程度与组织效能差异分析	116
5.4.4 工作时间与组织效能差异分析	117
5.4.5 职位与组织效能差异分析	118
5.4.6 组织类型与组织效能差异分析	119

5.5 小结	120
6 KMCE三角模型验证结果与分析	122
6.1 知识管理与组织效能相关分析	122
6.1.1 知识管理与组织效能相关分析	122
6.1.2 知识管理与组织效能各维度相关分析	122
6.1.3 知识管理各维度与组织效能相关分析	122
6.2 企业文化与组织效能相关分析	124
6.2.1 企业文化与组织效能相关分析	124
6.2.2 企业文化与组织效能各维度相关分析	124
6.2.3 企业文化各维度与组织效能相关分析	124
6.3 企业文化与知识管理相关分析	125
6.3.1 企业文化与知识管理的相关分析	125
6.3.2 企业文化各维度与知识管理相关分析	126
6.3.3 知识管理各维度与企业文化相关分析	126
6.4 知识管理与组织效能偏相关分析	127
6.4.1 知识管理与组织效能偏相关分析	127
6.4.2 知识管理与组织效能各维度偏相关分析	128
6.4.3 知识管理各维度与组织效能偏相关分析	128
6.5 企业文化与组织效能偏相关分析	129
6.5.1 企业文化与组织效能偏相关分析	129
6.5.2 企业文化与组织效能各维度偏相关分析	129
6.5.3 企业文化各维度与组织效能偏相关分析	129

7

7 案例研究	148
7.1 案例公司截面分析	148
7.1.1 性别	148
7.1.2 年龄	149
7.1.3 文化程度	149
7.1.4 工作时间	149
7.1.5 职位	150
7.2 案例企业对比数据分析结果	151
7.2.1 知识管理水平	151
7.2.2 企业文化水平	156
7.2.3 组织效能水平	160
7.3 对案例公司的建议	162
7.3.1 全面导入知识管理	162
7.3.2 设立知识主管	163
7.3.3 营造知识共享和学习的文化	163
7.3.4 建立激励约束机制	164
7.3.5 案例国有企业专有性建议	165
7.3.6 案例外资企业专有性建议	166
7.4 小结	166
8 结论与建议	167
8.1 研究主要结论	167
8.1.1 背景资料与知识管理、企业文化、组织效能	168

8.1.2 相关分析研究结果	169
8.1.3 偏相关分析研究结果	169
8.1.4 相关性的方程描述	170
8.2 相关建议	171
8.2.1 提高对知识管理与企业文化的认识	172
8.2.2 积极实施知识管理	172
8.2.3 重视企业文化的培养	176
8.2.4 鼓励知识共享, 促进知识转化	178
8.2.5 建立学习型组织, 提高学习能力	179
8.3 研究不足及展望	180
8.3.1 研究不足	180
8.3.2 研究展望	181
参考文献	183