



中国企业敏捷学习 要素体系实证研究

◎雷 妮 著

ZhongGuo QiYe MinJie XueXi
YaoSu TiXi ShiZheng YanJiu



上海市
著名商
标

华东师范大学出版社

全国百佳图书出版单位



中国企业敏捷学习 要素体系实证研究

◎雷 妮 著

ZhongGuo QiYe MinJie XueXi
YaoSu TiXi ShiZheng YanJiu

 华东师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国企业敏捷学习要素体系实证研究 / 雷妮著. —上海: 华东师范大学出版社, 2013. 6

2012 华东师范大学青年学术著作出版基金

ISBN 978 - 7 - 5675 - 0927 - 6

I. ①中… II. ①雷… III. ①企业管理—研究
IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 140854 号

华东师范大学青年学术著作出版基金资助出版

中国企业敏捷学习要素体系实证研究

著 者 雷 妮
组稿编辑 孔繁荣
项目编辑 夏 玮
审读编辑 方 强
责任校对 胡 静
装帧设计 黄惠敏

出版发行 华东师范大学出版社
社 址 上海市中山北路 3663 号 邮编 200062
网 址 www.ecnupress.com.cn
电 话 021-60821666 行政传真 021-62572105
客服电话 021-62865537 门市(邮购)电话 021-62869887
地 址 上海市中山北路 3663 号华东师范大学校内先锋路口
网 店 <http://hdsdcbs.tmall.com>

印 刷 者 上海华大印务有限公司
开 本 890 × 1240 32 开
印 张 7
字 数 192 千字
版 次 2013 年 9 月第 1 版
印 次 2013 年 9 月第 1 次
书 号 ISBN 978 - 7 - 5675 - 0927 - 6/C · 218
定 价 20.00 元

出 版 人 朱杰人

(如发现本版图书有印订质量问题, 请寄回本社客服中心调换或电话 021-62865537 联系)

谨以此书献给一路指引我成长的敬爱导师周箴教授
及我的父亲雷雄国先生、母亲肖国英女士
以及所有关心、帮助过我的人！

前 言

新世纪将是一个竞争更为激烈和生存环境更为复杂的世纪,大部分企业将面临速度、变化、不确定性及弹性等一连串挑战,企业在市场竞争日益激烈、客户需求瞬息万变、技术创新不断加速的高压下,必须具备敏捷学习的能力,只有具备敏捷的学习能力才能及时响应外界的变化,才能获得持久的发展。

20 世纪七八十年代,对于如何应对激烈的竞争和多变的环境以及如何维持世界强国的地位,美国学者为美国制造业提出了著名的敏捷制造理论。敏捷化思想在生产制造领域的成功运用使其迅速在各个领域扩展开来:从最初应用于生产领域诞生敏捷制造,到组织本身实现敏捷企业,到供应链管理的敏捷性,到项目管理出现敏捷项目管理,到知识领域产生敏捷学习,正是这一战略思想向纵深发展的必然。敏捷学习的提出是敏捷化思想在横向广度上的扩展,更是在纵向深度上的发掘。在实践上,美国制造业的重新崛起使敏捷制造在世界各国受到青睐。而我国对于敏捷制造实施的不理想状态促使我们寻找敏捷制造实施背后深层次的动因。

敏捷制造的原动力来自于敏捷学习,其深层次的动因可以追溯到敏捷学习。一个组织只有实现了敏捷学习,才能够将这种“敏捷”扩展到生产领域,使整个企业组织本身变得敏捷。

20 世纪中后期的竞争环境催生了敏捷制造,新世纪新的竞争特点催生了敏捷学习。本书基于对文献研究和实践中的困惑与反思,从组织学习特点和敏捷制造理论出发,界定了敏捷学习概念。并认为敏捷学习的思想和战略应建立在系统化的理论架构之上,为此,本书提出了现代组织学习理论要素体系的思想并对其进行了梳理和总结,进而创新性地构建了一个基于理论的敏捷学习要素体系模型。本书所界定的敏捷学习是指一个企业或组织在外界环境或自身战略目标发生变化时,能够基于自身的组织学习过程,通过有效整合各种学习要素,以达到对外界环境变化做出快速、有效的响应,实现对客户多样化需求的满足,从而提高企业或组织核心竞争力的系统活动。这一概念包括:需求响应的快捷性,学习资源的集成性,学习过程的敏捷性,人力资源管理的协同性,学习机制的柔性等。基于理论的敏捷学习要素体系包括:敏捷学习外部驱动因素、内部驱动力(共同愿景)、学习资源、学习支持、学习过程、学习方式、人际信任以及人力资源管理实践支持。本书构建了包含敏捷学习外部驱动因素、内部驱动因素、敏捷学习要素、敏捷能力及其之间相互支持、相互配合关系的敏捷学习要素体系理论研究模型。

本书在理论研究的基础上,以我国企业为调查样本进行实证研究。在运用计量模型对基于理论的敏捷学习要素体系进行探索和验证分析的基础上,通过区分不同要素对我国企业敏捷学习实践影响程度及重要性的不同,构建了适合我国企业实践的敏捷学习要素体系:敏捷学习外部驱动因素、内部驱动因素(共同愿景)、学习资源、学习支持、学习过程、学习方式、人际关系以及人力资源管理实践支持。首先,采用探索性因子分析和验证性因子分析结合的方法确定了敏捷学习的影响因素并进一步验证了各要素变量结构设置的合理性。然后,运用多变量回归模型分析确定各因子与企业敏捷学习之间的关系。通过回归结果的分析比较,得出了各级敏捷学习的影响因素:学习过程因子是最大的影

2 中国企业敏捷学习要素体系实证研究

响因素,这很好地支持了本书所构建的理论模型中以学习过程为敏捷学习系统的核心;战略目标参与因子是第二级重要影响因素,它体现了敏捷学习的内部驱动力对敏捷学习的促进作用;内部信任因子以及人力资源管理实践支持(特别是人员获取支持、员工培训支持、绩效考核支持)是第三级重要影响因素;利益关系因子、情感关系因子、工作效率因子、学习支持因子是第四级重要的影响因素,它们分别反映了员工之间的人际关系(利益关系因子和情感关系因子)、开发式的学习方式以及团队的工作形式对敏捷学习的影响作用;敏捷学习外部驱动因素、网络信息化因子是第五级重要影响因素,它们在一定程度上促进了敏捷学习。最后,运用贝叶斯网络分类模型的方法对敏捷学习要素体系进行整体分析,通过分类的结果进一步说明了敏捷学习要素体系模型的合理性,整个实证结果支持了本书的理论研究。

目录

第一章 导论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的和意义	3
1.3 研究方法	5
1.4 研究内容和技术路线	6

第二章 文献综述	9
2.1 组织学习理论的文献综述	9
2.1.1 组织适应理论	10
2.1.2 认知和信息加工理论	11
2.1.3 社会文化理论	12
2.1.4 系统学理论	12
2.1.5 行动学习理论	13
2.2 组织学习研究内容文献综述	14
2.2.1 组织学习概念	15
2.2.2 组织学习层次	16
2.2.3 组织学习过程	17
2.2.4 组织学习类型	19
2.2.5 组织学习影响因素研究	21
2.2.6 组织学习测度	23

2.2.7 组织学习关系研究	24
2.2.8 国内组织学习研究	25
2.3 敏捷制造理论回顾	27
2.3.1 敏捷制造问题的缘起	27
2.3.2 敏捷制造的概念、理论及评价体系	28
2.3.3 敏捷制造思想研究现状及在我国的发展	30
2.4 对文献的困惑及启示	32
2.4.1 组织学习研究文献中的困惑	32
2.4.2 敏捷制造在我国实践效果不理想的困惑	34
2.4.3 启示	35
2.5 本章小结	37

第三章 敏捷学习要素体系理论构建 39

3.1 敏捷学习问题的提出	39
3.2 敏捷学习概念的界定	42
3.2.1 敏捷学习的内涵	42
3.2.2 敏捷学习概念的界定	44
3.3 敏捷学习要素体系的构建	45
3.3.1 敏捷学习外部驱动因素	46
3.3.2 敏捷学习内部驱动力	49
3.3.3 敏捷学习要素	51
3.4 本章小结	87

第四章 敏捷学习要素体系实证研究 89

4.1 研究方法	89
----------	----

4.1.1	访谈	89
4.1.2	问卷设计	90
4.2	样本选取及数据收集	91
4.3	相关变量的测量	95
4.4	本章小结	105

第五章 数据分析及讨论 106

5.1	信度分析	106
5.2	效度分析	109
5.2.1	总体效度分析	109
5.2.2	各构面的效度分析	114
5.3	验证性因子分析	124
5.3.1	敏捷学习外部驱动因素的验证性 因子分析	124
5.3.2	敏捷学习内部驱动力的验证性 因子分析	126
5.3.3	敏捷学习学习资源的验证性 因子分析	127
5.3.4	敏捷学习学习支持的验证性 因子分析	127
5.3.5	敏捷学习学习过程的验证性 因子分析	129
5.3.6	敏捷学习学习方式的验证性 因子分析	130
5.3.7	人际关系的验证性因子分析	132
5.3.8	人力资源管理实践支持的验证性 因子分析	133
5.4	回归分析	137

5.5	贝叶斯分类模型分析	146
5.5.1	贝叶斯分类模型	147
5.5.2	模型构建及实证检验	149
5.6	结果讨论	153
5.7	对企业开展敏捷学习的建议	160
5.8	本章小结	161
第六章	研究结论及展望	163
6.1	研究结论	163
6.2	研究不足及对未来的展望	168
	参考文献	170
	附录	190
	致谢	200

图目录

图 1.1	本书的研究思路	8
图 2.1	组织学习研究理论综述简图	10
图 2.2	组织学习研究内容热点简图	14
图 2.3	组织学习的潜在要素池	34
图 3.1	基于理论的敏捷学习要素体系模型	46
图 3.2	敏捷学习过程	62
图 4.1	样本企业的性质构成	93
图 4.2	样本企业的规模构成	94
图 4.3	样本企业的成立年限构成	94
图 4.4	样本企业所属阶段构成	94
图 4.5	样本企业行业地位构成	95
图 4.6	受访者身份构成	95
图 5.1	因子分析碎石检验图	111
图 5.2	敏捷学习外部驱动因素的一阶验证性 因子分析	125
图 5.3	敏捷学习内部驱动力的一阶验证性因子分析	126
图 5.4	学习资源的一阶验证性因子分析	128
图 5.5	学习支持的一阶验证性因子分析	129
图 5.6	学习过程的一阶验证性因子分析	131
图 5.7	学习方式的一阶验证性因子分析	132
图 5.8	人际关系的一阶验证性因子分析	133
图 5.9	人力资源管理实践支持的一阶验证性	

因子分析	135
图 5.10 修改后(基于实践)的敏捷学习要素 体系模型	135
图 5.11 朴素贝叶斯网络结构模型	149
图 5.12 结构关系图	151

表目录

表 2.1	组织学习过程模型综述简表	17
表 2.2	组织学习类型简表	19
表 2.3	组织学习测度研究简表	23
表 5.1	各构面项目信度(N = 201)	107
表 5.2	调整后的项目信度(N = 201)	108
表 5.3	各构面项目信度(N = 428)	108
表 5.4	调整后的项目信度(N = 428)	108
表 5.5	KMO 和 Bartlett's 检验	110
表 5.6	总方差解释	110
表 5.7	旋转后的因子载荷矩阵	111
表 5.8	因子辨识	112
表 5.9	KMO 和 Bartlett's 检验	114
表 5.10	敏捷学习外部驱动因素的因子载荷矩阵	114
表 5.11	敏捷学习内部驱动力的因子载荷矩阵	115
表 5.12	学习资源的因子载荷矩阵	116
表 5.13	学习支持的因子载荷矩阵	117
表 5.14	学习过程的因子载荷矩阵	118
表 5.15	学习方式的因子载荷矩阵	120
表 5.16	人际信任的因子载荷矩阵	121
表 5.17	人力资源管理实践支持的因子载荷矩阵	122
表 5.18	敏捷学习能力的因子载荷矩阵	123
表 5.19	敏捷学习外部驱动因素验证性因子分析的	

	拟合度检验	125
表 5.20	敏捷学习内部驱动力验证性因子分析的 拟合度检验	126
表 5.21	学习资源验证性因子分析的拟合度检验	127
表 5.22	学习资源验证性因子分析的拟合度检验	128
表 5.23	学习过程验证性因子分析的拟合度检验	130
表 5.24	学习过程验证性因子分析的拟合度检验	131
表 5.25	人际关系验证性因子分析的拟合度检验	133
表 5.26	人力资源管理实践支持验证性因子分析的 拟合度检验	134
表 5.27	回归方程的显著性检验	137
表 5.28	回归方程的拟合优度及独立性检验	138
表 5.29	回归方程的估计系数及其显著性和共线性 检验	138
表 5.30	第一次回归得出的敏捷学习各级影响因子 (N = 201)	141
表 5.31	回归方程的显著性检验	142
表 5.32	回归方程的拟合优度及独立性检验	142
表 5.33	回归方程的估计系数及其显著性和共线性 检验	142
表 5.34	第二次回归得出的敏捷学习的各级影响因子 (N = 428)	146
表 5.35	企业敏捷学习要素离散化	150
表 5.36	企业敏捷学习水平分类标准	151
表 5.37	经生成的模型测试样本情况	153

第一章 导 论

1.1 研究背景

当人类跨入新的世纪,随着经济的全球化及科学技术的飞速发展,企业赖以生存的环境发生了急剧的变化(Marquardt, 2002)。我们迎来的是一个竞争更为激烈的生存环境,时代发展加快,环境变化多端,个人与全球信息流动加速,新知识、新技术不断涌现,产品的生命周期越来越短,人们对产品的性能和质量要求越来越高,用户需求日趋多样化、个性化,知识更新、折旧加快,拥有某种知识的优势也会迅速失去,所有的企业都将处于一种快速改变、不可预见的动态市场环境中。速度、动态已经成为商业生态环境的主要特征。在这种时代背景下,企业应变的根本之道就是学习。美国 *Fortune* 杂志曾设专刊介绍组织学习,封面语为“要么学习,要么死亡”。若选择学习,则能应付外界环境;否则,组织将因无法适应多变的环境而走向灭亡。面对复杂的环境,组织可选择的路要么是学

习,要么就是走向灭亡。1999年世界管理大会中提到“树根理论”——把企业比作一棵大树,学习能力就是大树的根,也就是企业的生命之根。Senge(1990)更是谈到学习的重要性:“缺乏学习能力对一个孩子来说是悲惨的,但对一个组织来说是致命的。”在新世纪新的竞争环境下,企业竞争优势就是要建立起别人无法替代的、难以模仿的、独特的核心竞争力。这种核心能力的建设必须通过组织内的学习来实现。

很多学者都论述了组织的学习能力是未来组织持续竞争优势的来源(Argyris, 1978; Senge, 1990; Chen, 2005; Nonaka, 1991; Goh, 1998)。只有当组织有学习能力时,才能面对环境的改变,形成组织的核心竞争优势(Stata, 1989)。学习已成为每个企业必然的事情,而敏捷的学习能力则更是每个企业在瞬息万变的竞争环境中制胜的法宝。个人和组织学习的速度将成为唯一可持续的竞争优势的来源(Stata, 1989);企业唯一持久的竞争优势或许就是比它的竞争对手学习得更快的能力(Willian等, 1998)。企业必须展开敏捷学习,具备快速的学习能力,以不断创新的方式积极响应多变的客户需求,才能驾驭快速变化的世界。

随着知识经济的发展,知识技术的地位更加突显。日本学者野中郁次郎(1991)在《知识创新型企业》中指出:“在一个不确定是唯一可确定之因素的经济环境中,知识无疑是企业获得竞争优势的源泉。”知识是如此重要,那么知识创造的来源——组织的学习能力,则更显得关键。因为学习可以创造和改造知识。如果说企业核心竞争力是组织特有知识的凝结,那么组织内的学习就是培育核心竞争力的最佳途径。只有通过学习使企业成为一个不断吸收知识、创造知识、运用知识的学习型组织,才能生成企业的核心竞争力,并在原有知识基础上,不断创新,保持企业的持续竞争优势。所以,学习和传播知识共同成为企业核心能力的关键要素(David Lei等, 1999)。在动态的和充满不确定性的世界里,面临着知识更新频率加速的挑战,企业建立起敏捷的学习机制,是促进核心竞争力形成和发展的重要手段。

此外,在经济全球化的背景下,企业重组、再造和并购不断涌现,成

2 中国企业敏捷学习要素体系实证研究