

知识管理、组织学习、创新与企业核心竞争力的关系研究^{*}

易凌峰 欧阳硕 梁明辉

(华东师范大学商学院,上海,200241)

摘 要:运用横断研究的方式随机选取 216 家样本企业进行问卷调查,采用多元回归分析和路径分析等方法考察知识管理、组织学习、创新与核心竞争力的内在关系,其结果表明:(1)整体上知识管理对组织学习、创新和核心竞争力的回归效应显著,组织学习对创新和核心竞争力的回归效应显著;(2)知识管理中“隐性知识创造”对组织学习、创新和核心竞争力的回归效应显著,而“知识转移与分享”对以上变量的回归效应均不显著;(3)组织学习中除“共同愿景”外其他各因子对组织创新和核心竞争力的回归效应显著;(4)组织学习对核心竞争力有间接的影响作用。因此,知识管理对核心竞争力既有直接的影响作用,也有间接的影响作用;隐性知识创造是知识管理的核心内容,是企业核心竞争力的重要来源;组织不仅要重视加强知识管理以直接提升企业的核心竞争力,也要重视将知识管理与组织学习相融合,通过创新间接地提升企业的核心竞争力。

关键词:知识管理;组织学习;创新;核心竞争力;企业

DOI: 10.16382/j.cnki.1000-5579.2015.03.013

一 理论前提、框架和假设

目前,从知识的视角来研究核心竞争力,是核心竞争力研究中最重要、最为重要的方面。正如 Prahalad 和 Hamel(1990)指出的,核心竞争力是企业所拥有的独特竞争优势,是区别于其他竞争对手的知识体系,是在企业发展历程中逐渐形成和发展起来的一种知识与资产互动的体系,是组织的积累性学识。这种观点将知识看作企业最重要的战略资源,将知识管理视为提高企业核心竞争力的关键。

(一) 知识管理与核心竞争力

国内学者庞海燕、王守宁(2006)提出,知识管理可从以下三个方面提升企业核心竞争力:提高企业的创新能力、提高企业的快速反应能力、形成企业持续的竞争优势。盛小平(2007)提出,核心竞争力具有知识属性,知识管理对核心竞争力有促进作用,核心竞争力对知识管理有导向作用。从这些研究中可以发现,企业的知识管理水平与核心竞争力的确密切相关。从作用机制上看,知识管理对核心竞争力的影响主要体现在其促进创新。Darroch(2005)等认为,知识管理作为一种协调机制,有效支持了企业更好地利用资源,产出更多的创新成果,从而提高企业绩效,且具备知识获取、知识传播和知识反应能力的

^{*} 本文为上海市哲学社会科学规划项目“知识管理与组织学习的互动关系及其提升企业核心竞争力的模型研究”(2009BTQ003)的阶段性成果。

企业更有创新精神。

(二) 组织学习与核心竞争力

由于知识的吸收、积累、传播、应用和创新必然依赖于学习的过程,因此知识视角的核心竞争力研究,自然也涉及到组织学习(田长明,2007)。组织学习能够促进企业对现有的管理规范、标准、制度与文化进行反思与变革,帮助企业建立知识性资产,防止核心技术受到竞争对手的模仿,从而提升企业的核心竞争力(吴晓波,2000)。

Tsung-Hsien 等(2007)和 Li-An Ho(2008)对台湾技术企业的实证研究结果表明,知识管理能力与组织学习正相关并对组织绩效产生直接的、正向的显著影响。而陈晓静(2008)以几百家公司高层管理人士为调查对象,对组织学习方式与核心竞争力的关系进行了实证分析,发现干中学、试错学习等组织学习方式对核心竞争力的形成有显著的正向影响。组织学习的动态性也能够有效地帮助企业在变化着的市场环境中不断获取核心竞争力。低水平的组织学习导致静态的组织,不能适应环境的变化和竞争力的挑战,限制企业降低成本、改变市场或产品线的能力。由此可见,组织学习也可从不同角度对企业的核心竞争力产生一定的影响作用。

(三) 知识管理、组织学习、创新与核心竞争力的互动

知识管理、组织学习与创新实际上密不可分。Scarbrough(2003)用 Ebank 的案例研究说明知识管理与创新的关系,认为在企业的创新活动中,知识管理系统吸收并分配创新所需要的信息和知识,重新收集、整理现有的资源,从而对创新活动产生影响。

Teresa 等(2006)基于知识管理者的 800 份问卷分析发现:高模块化和显性度高的知识特性有助于加强组织学习、知识整合;组织学习、知识整合的程度和知识管理的能力显著影响企业的创新。进一步有研究表明,组织学习并不会直接对企业核心竞争力产生影响,而是通过其他因素(如创新、动态能力等)对企业的最终绩效产生正向影响(曾萍、蓝海林,2009)。

知识管理、组织学习和创新共同构成了一个动态的、相互影响的生态体系,并在核心竞争力的形成过程中发挥着重要作用。但现阶段的研究一方面多偏重于理论论述,而实证研究较少;另一方面,相关研究多停留在对知识管理、组织学习、创新和核心竞争力的两两间关系探讨上,而未对四者的相互作用关系进行系统分析。

(四) 本文的观念架构与假设

基于上述分析,本文拟采用实证研究的方式,通过调查分析,系统地探讨和建构知识管理、组织学习、创新与核心竞争力之间的内在关系,从而为企业提升和保持核心竞争力提供理论依据和实践指导。具体来看,研究的四个关键变量分别是知识管理、组织学习、创新和绩效,研究的观念架构如图 1 所示。

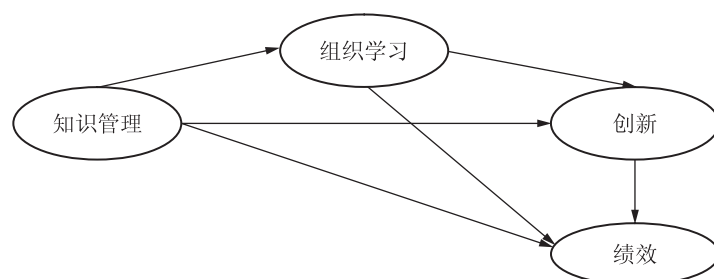


图 1 知识管理、组织学习、创新与核心竞争力关系研究的观念架构

围绕着研究的展开,本文将通过调查工具的研制,运用探索性因子分析(EFA)获取知识管理、组织学习的相关构成维度,并运用验证性因子分析(CFA)进行验证。基于文献分析,本文提出如下假设:

(1)H1:知识管理及其各构成维度对企业绩效有正向影响;(2)H2:组织学习及其各构成维度对企业绩效有正向影响;(3)H3:知识管理对组织学习有正向影响;(4)H4:组织学习对创新有正向影响;(5)H5:知识管理对创新有正向影响;(6)H6:创新是组织学习和企业绩效的中介变量;(7)H7:组织学习、创新是知识管理与企业绩效的中介变量。

本文主要通过相关分析、方差分析、多元回归分析和结构方程模型中的路径分析来检验以上假设。

二 研究构思和方法

本文采用横断研究的方式,对216家样本企业的知识管理、组织学习、创新和核心竞争力状况进行问卷调查。被调查的企业主要涉及高新技术产业、现代服务业等两种行业。为确保调查的有效性,调查对象选定为企业的中高层管理者。

本文自编“知识管理量表”,采用“1—完全不符合”到“5—完全符合”利克特5点法计分。初始量表参照Szulanski(1996)、Gold等(2001)、Darroch(2005)、韩维贺等(2006)、芮明杰等(2008)的量表编制而成,通过对18名企业管理者进行访谈对量表内容和表述方式进行适当调整。最终量表经探索性因子分析共抽取出18个题项,归为四个因子,分别命名为:“隐性知识创造”(5个题项)、“知识应用”(3个题项)、“知识管理基础建设”(4个题项)、“知识获取”(3个题项)、“知识转移与分享”(3个题项),累计方差解释量为71.2%。总量表的内部一致性 α 系数为0.928,各因子的内部一致性 α 系数在0.722—0.906之间。后续的验证性因子分析显示因子的拟合度较好,主要指标(GFI、NFI、CFI等)均达到0.90以上,符合研究构想。

本文自编“组织学习量表”,计分方式同上。初始量表参照Sinkula等(1999)、Bontis等(2002)、王莉(2009)、吕毓芳(2005)的研究编制而成,修订过程同上。最终量表经探索性因子分析抽取出16个题项,归为四个因子,分别命名为:“学习承诺”(5个题项)、“开放的心智”(4个题项)、“共同愿景”(3个题项)、“多层次学习”(4个题项),累计方差解释量为73.5%。总量表的内部一致性 α 系数为0.935,各因子的内部一致性 α 系数在0.793—0.905之间。后续的验证性因子分析表明因子的拟合度良好(GFI、NFI、CFI等指标均高于0.92),符合研究构想。

本文对创新的衡量采用Daft等(1984)、Damanpour(1991)的观点,并参考芮明杰等(2006)的相关研究,从管理创新和技术创新两个角度来反映企业的创新状况,共7个题目,计分方式同上。

本文对核心竞争力的衡量,参考芮明杰等(2006)基于平衡计分卡的绩效量表,从总营业收入、市场份额、资产回报率、净利润、产品与服务、员工满意度、顾客满意度等7个方面,分为财务和非财务优势两个角度综合反映企业的核心竞争力。7个方面各一道题项,共7个题目,指导语说明与行业平均水平相比较,采用“1—完全不具有竞争优势”到“5—完全具有竞争优势”利克特5点法计分。

本文采用SPSS17.0和AMOS17.0进行统计分析。

三 实证结果

(一) 知识管理各因子对组织学习、创新及核心竞争力的回归分析

以知识管理的5个因子为自变量,组织学习的4个因子、创新和核心竞争力为因变量进行多元回归分析,结果各方程整体上回归效应均具有统计学意义($P<.01$),具体见表1。

知识管理5个因子中“隐性知识创造”对组织学习、创新和核心竞争力的回归效应均显著($P<.05$);“知识转移与分享”对组织学习、创新和核心竞争力的回归效应均不显著($P>.05$)。

表 1 知识管理各因子为解释变量的多元回归分析

	学习承诺		开放心智		共同愿景		多层次学习		创 新		核心竞争力	
	β	T 统计量	β	T 统计量	β	T	β	T 统计量	β	T 统计量	β	T 统计量
隐性知识创造	.364	4.818 **	.507	7.732 **	.199	2.560 *	.368	5.328 **	.417	6.565 **	.368	5.569 **
知识应用	.109	1.545	.156	2.545 *	.208	2.854 **	.086	1.335	.087	1.468	.142	2.303 *
知识管理基础建设	.140	2.061 *	.041	.704	.127	1.825	.211	3.412 **	.355	6.241 **	.258	4.355 **
知识获取	.154	2.084 *	.146	2.283 *	.232	3.053 **	.204	3.027 **	.033	.539	.127	1.974 *
知识转移与分享	.074	.950	.064	.946	.061	.761	.048	.672	.058	.881	.055	.810
F	35.452		59.664		31.374		50.104		66.163		58.337	
P	.000		.000		.000		.000		.000		.000	
调整后的 R ²	.469		.601		.438		.557		.626		.595	

注：* P<0.05，** P<0.01，*** P<0.001。表 2 相同。

(二) 组织学习各因子对创新和核心竞争力的回归分析

以组织学习的 4 个因子为自变量,创新和核心竞争力为因变量进行多元回归分析,各方程整体上回归效应均具有统计学意义(P<.01),结果见表 2。

表 2 组织学习各因子为解释变量的多元回归分析

	创 新		核心竞争力	
	β	T 统计量	β	T 统计量
学习承诺	.233	3.444 **	.294	4.560 ***
开放心智	.295	4.299 ***	.339	5.184 ***
共同愿景	.033	.497	.078	1.234
多层次学习	.305	4.246 ***	.196	2.863 **
F	59.300		70.238	
P	.000		.000	
调整后的 R ²	.545		.587	

组织学习 4 个因子中“共同愿景”对创新和核心竞争力的回归效应均不显著(P>.05),其余 3 个因子对创新和核心竞争力的回归效应均具有统计学意义(P<.01)。

(三) 知识管理、组织学习、创新和核心竞争力之间的结构关系

根据研究的观念框架,以知识管理、组织学习、创新、核心竞争力为潜变量,本文构建四者之间的路径关系,经过多次修正,4 个变量之间关系的结构模型如图 2 所示。模型的主要拟合指标为 $\chi^2 = 88.24$, $df = 58$, $\chi^2/df = 1.52$, RMSEA = .05, RMR = .02, GFI = .94, AGFI = .90, NFI = .96, IFI = .98, CFI = .98, AIC = 154.24。

最终模型略去了知识管理对创新、组织学习对核心竞争力的直接效应(P>.05),但知识管理可通过组织学习间接影响创新(间接效应.93),而组织学习可通过创新间接影响企业的核心竞争力(间接效应.47)。知识管理对企业核心竞争力既有直接的影响作用(直接效应.46),也可通过组织学习对创新的作用间接地影响企业核心竞争力(间接效应.45)。

四 结 论 与 启 示

本文实证结果表明,知识管理对组织创新和核心竞争力均有影响,这与许方球等(2009)的研究结果一致;组织学习对创新和核心竞争力也均有影响,这与刘璇华(2006)的研究结果一致。可见,加强知

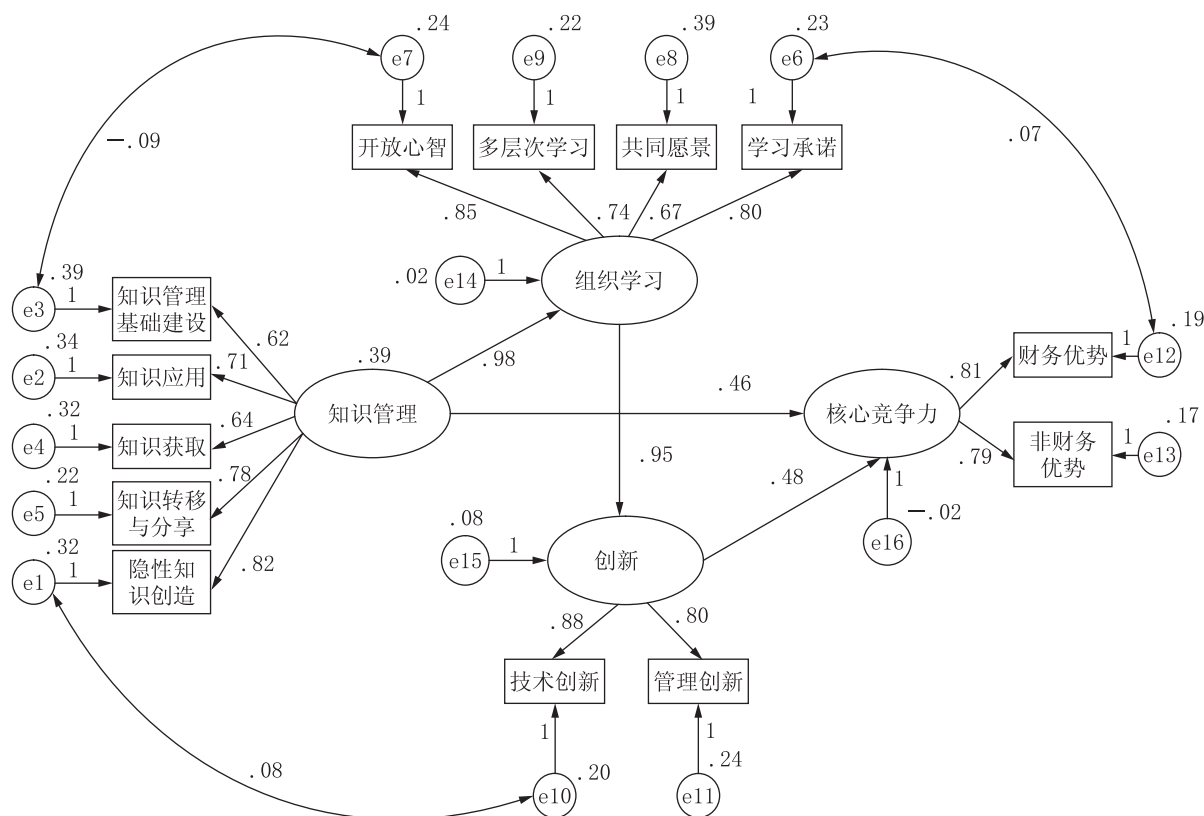


图2 知识管理、组织学习、创新与核心竞争力关系的结构模型

识管理和组织学习均能有效地提升企业的核心竞争力。此外,本文研究表明,“隐性知识创造”对组织学习、创新和核心竞争力皆有较大影响,再次印证了“隐性知识创造”是知识管理的核心,是核心竞争力的重要来源的观点。

知识管理中“知识转移与分享”对组织学习各因子、创新、核心竞争力的影响不显著,组织学习中“共同愿景”对创新和核心竞争力的影响也不显著。这在国内有关研究中是一个新发现。由于目前国内各类企业在知识管理和组织学习方面仍处于学习借鉴国外先进理念和经验的起步阶段,而“知识转移与分享”和“共同愿景”均涉及企业文化的深层内涵,因此目前中国的各类企业很可能仅触及这两个方面的表面而未能深入其精神实质,从而使两者对核心竞争力的影响作用表现得不够明显。

根据本文的模型,知识管理对创新、组织学习对核心竞争力的直接影响作用可能并不具有实际意义,但知识管理可以通过组织学习对技术和管理创新产生间接影响,组织学习则又可通过创新对核心竞争力产生间接的影响。这是对以往研究的进一步发展。

虽然知识管理重视对创新过程的管理,但如果不与组织学习相配合,知识管理则易被员工理解为一种方法和手段,从而不能对创新产生有效的影响。组织学习作为一种组织理念与行为显然对竞争优势和绩效的直接影响作用有限,但组织学习可以为持续创新提供良好的人文环境,从而有利于间接地提升企业的核心竞争力。

综上所述,本文认为,企业通过知识管理,如相关基础设施建设,知识获取、应用、转移与分享,隐性知识的创造等,可不断增加企业的知识资产,这些知识资产能有效地转化为企业的竞争优势和绩效,即对企业的核心竞争力产生直接的影响。此外,知识管理与组织学习相配合又可推动持续的技术和管理创新,从而对企业的核心竞争力产生间接的影响作用。

从实践来看,提升组织学习水平和知识管理质量以提升企业创新水平,是提升企业核心竞争力的内

部路径。企业一方面要重视提高知识管理水平以增加知识资产的数量和质量,另一方面还要重视将知识管理与组织学习相融合;为了获得和维持竞争优势,必须重视知识管理和组织学习这两者的有效互动,并通过源源不断的创新,提升企业的核心能力。因此,从本文的结论中可以得到以下实践启示:(1)应将知识学习与管理相结合,加强企业知识基础设施建设,营造企业的知识社区,以提供一个良好的知识分享和创新环境;(2)应引入知识管理体系,企业要更加注重隐性知识创造,以开放的心智促进知识创新;(3)应塑造优秀的学习文化,注重多层次、多样化的学习,促进最佳实践在企业的转移、应用和创新。

(责任编辑 施有文)

参考文献

- 陈晓静,2008,《公司能力提升对公司核心竞争力形成影响的实证研究——基于知识创新视角》,《研究与发展管理》第5期。
- 韩维贺、李浩、仲秋雁,2006,《知识管理过程测量工具研究:量表开发、提炼和检验》,《中国管理科学》第5期。
- 刘璇华,2006,《企业核心能力与组织创新及组织学习互动模式》,《工业工程》第9期。
- 吕毓芳,2005,《论领导行为,组织学习、创新与绩效间相关性研究》,复旦大学博士学位论文。
- 庞海燕、王守宁,2006,《基于知识管理的企业核心竞争力研究》,《图书馆学研究》第10期。
- 芮明杰、陈晓静,2006,《组织学习模型简要评述——基于知识论视角》,《管理学报》第3期。
- 芮明杰、陈晓静、王国荣,2008,《公司核心竞争力培育》,上海:上海人民出版社。
- 盛小平、全丽娟、刘宇,2007,《基于知识管理的企业核心竞争力研究述评》,《图书情报工作》第2期。
- 田长明,2007,《基于组织学习的核心能力培育》,《全国商情:经济理论研究》第7期。
- 王莉,2009,《动态环境下企业网络、组织学习和企业绩效关系研究——以济南市高新技术企业为例》,山东大学博士论文。
- 吴晓波,2010,《动态学习与企业的核心能力》,《管理工程学报》第12期。
- 许方球、刘洪德、喻登科,2009,《企业知识管理与核心竞争力的关联分析》,《情报杂志》第1期。
- 曾萍、蓝海林,2009,《组织学习、知识创新与动态能力:机制和路径》,《中国软科学》第5期。
- Baker W.E. and Sinkula J.M., 1999, "The Synergistic Effect of Market Orientation and Learning Orientation on Organizational Performance", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol.27, No.4.
- Bontis, N. Crossan M.M. and Hulland J., 2002, "Managing an Organizational Learning System by Aligning Stocks and Flows", *Journal of Management Studies*, Vol.39, No.4.
- Damanpour F., 1991, "Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators", *Academy of Management Journal*, Vol.34, No.3.
- Gold A.H., Malhotra A. and Segars A.H., 2001, "Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective", *Journal of Management Information Systems*, Vol.18, No.1.
- Jenny Darroch, 2005, "Knowledge Management, Novation and Firm Performance", *Journal of Knowledge Management*, Vol.9, No.3.
- Li-An Ho, 2008, "What Affects Organizational Performance? The Linking of Learning and Knowledge Management", *Industrial Management & Data Systems*, Vol.108, No.9.
- Prahalad C.K. and Hamel G., 1990, "The Core Competence of the Corporation", *Harvard Business Review*, Vol.68, No.3.
- Richard L.Daft and Karl E.Weick, 1978, "Toward a Model of Organizations as Interpretation Systems", *Academy of Management Review*, Vol.9, No.2.
- Scarbrough, 2003, "Knowledge Management, HRM and the Innovation Process", *International Journal of Manpower*, Vol.24, No.5.
- Szulanski G., 1996, "Exploring Internal Stickiness: Impediments to the Transfer of Best Practice within the Firm", *Strategic Management Journal*, Vol.17.
- Teresa L.Ju, Chia-Ying Li and Tien-Shiang Lee, 2006, "A Contingency Model for Knowledge Management Capability and Innovation", *Industrial Management and Data Systems*, Vol.106, No.6.
- Tsung-Hsien Kuo and Chin-Yen Lin, 2007, "The Mediate Effect of Learning and Knowledge on Organizational Performance", *Industrial Management & Data Systems*, Vol.107, No.7.