

互惠性视角下的知识型企业知识转化机制

赵 健^{1,2}, 尤建新^{1,2}, 张同建³, 韩志强^{1,2}

(1. 同济大学 经济与管理学院, 上海 200092; 2. 同济大学 中国科技管理研究院, 上海 200092; 3. 江苏大学 工商管理学院, 江苏 镇江 212013)

摘要: 基于知识型企业的样本数据, 运用结构方程分析方法, 经验性地研究揭示了互惠性企业环境下心理契约对知识转化激励的微观机理. 研究表明: 互惠性偏好在一定程度上优化性地重构了知识型企业的心理契约, 从而促进了知识转化的实现, 但这种激励机制存在片面性, 有待改进和拓展.

关键词: 互惠性偏好; 心理契约; 知识转化; 结构方程模型
中图分类号: F 270 **文献标识码:** A

Reciprocity-based Knowledge Conversion Mechanism of Knowledge-based Enterprises

ZHAO Jian^{1,2}, YOU Jianxin^{1,2}, ZHANG Tongjian³, HAN Zhiqiang^{1,2}

(1. College of Economics and Management, Tongji University, Shanghai 200092, China; 2. Chinese Academy of Science & Technology Management, Tongji University, Shanghai 200092, China; 3. School of Business and Administration, Jiangsu University, Zhenjiang 212013, China)

Abstract: Based on the sample data of knowledge-based enterprise and structural equation analysis, empirical studies reveal the micro incentive mechanism of psychological contract for knowledge transferring. The results show that the reciprocal preferences can reconstruct the psychological contract of knowledge enterprise to a certain degree of optimization, thereby contributing to the realization of knowledge transformation, but this incentive mechanism should be improved and expanded.

Key words: reciprocal preference; psychological contract; knowledge conversion; structure equation model

互惠性偏好是行为经济学最基本的假设之一, 随着经济社会的深入发展, 互惠性偏好日益展露出

显著的经济学效应.

行为经济学是运用心理学原理和试验方法验证经济学基本行为假设、并在此基础上研究经济活动规律的一门交叉学科. 互惠性理论在行为经济学的发展过程中尤其引人注目.

互惠性偏好包括互惠性动机和互惠性行为 2 个方面, 互惠行为可分为 2 种类型, 即对友善的行为给予报答, 而对敌意的行为给予报复, 其中, 友善的行为称为正互惠行为, 敌意的行为称为负互惠行为.

2001 年, 美国经济学联合会将该学会的最高奖——2 年一度的“克拉克奖 (Clark Medal)”颁给了加利福尼亚大学伯里克分校的经济学家马修拉宾 (Rabin Matthew), 以表彰他对行为经济学基础理论的发展所作出的开创性贡献. 拉宾教授成功地将互惠性利他偏好移入行为经济学的研究框架, 有力地推动了以互惠性假说为基础的行为经济理论的发展^[1].

心理契约的概念最早是在 20 世纪 60 年代由组织学家 Argyris, Levinson, Schein 等提出, 他们将心理契约描述为“未书面化的契约”, 是员工与组织之间相互期望的总和, 是一种员工与组织间的交换关系, 是雇佣双方对雇佣关系中所包含的权利与义务的主观理解^[2].

心理契约的定义目前存在 2 种观点: 一种以美国学者 Rousseau, Robinson 和 Morrison 为代表, 被称之为“Rousseau 学派”; 另一种以英国学者 Guest, Herriot 和 Levinson 等为代表, 称为“古典学派”.

知识理论是管理学的前沿理论之一. 知识管理包括初级知识管理活动和高级知识管理活动, 而高级知识活动包括知识转化、知识共享和知识创新行为^[3].

知识转化是日本学者野中郁次郎 (Nonaka) 于

1995年在《论知识创造的动态过程》一文中首次提出,是指在企业管理活动中隐性知识(信仰、隐喻、直觉、诀窍、思维模式)和显性知识(可用规范化和系统化的语言进行格式化传播的知识)的相互转化过程^[4]。知识转化的研究已成为近年来知识理论研究的热点问题。

知识型企业是指知识密集型企业,在这类企业中,知识资本是企业的主要资本,是推动企业发展的主要动力。笔者基于互惠性偏好文化战略的角度,借助员工心理契约的传导机制,对知识型企业互惠性偏好在知识转化过程中的经济效应进行经验性的解析,揭示了互惠性偏好的微观运作机理,为知识型企业进一步加强互惠性偏好文化建设、增强员工心理契约的稳定性,从而最终提高企业的知识转化效率提供理论借鉴。

1 模型演绎

企业的互惠性偏好可解分为2个要素:互惠性文化与互惠性行为。互惠性文化是指企业的管理文化中存在的互惠性思想、互惠性观念以及对互惠性经济价值的理解与认识;互惠性行为是指企业管理活动中所实施的互惠性措施、互惠性方案与互惠性策略。

根据文献^[2]的研究成果,心理契约可解分为3个要素:交易心理契约、关系心理契约和团队心理契约。交易型心理契约是契约双方基于追求经济满足为基础的短期性契约;关系型心理契约是契约双方基于追求经济需求之外的社会情感需求满足为基础的长期性契约;团队心理契约是指组织和员工注重人际支持和良好的人际关系的契约。

1.1 互惠性偏好对员工心理契约重构的促进功能

互惠性偏好文化战略的主要目标在于提高企业与员工之间的相互信任度,改善彼此之间的忠诚,在增加对员工特殊关怀的同时激励员工对企业或者雇主的回报。因此,企业的互惠性偏好首先通过改善员工对企业的心理状态而提高员工的忠诚度,进而通过员工对企业的回报心理来提高员工的敬业度。所以,企业的互惠性偏好对员工心理契约的稳定性存在着天然的维持与激励功能。

知识型企业在企业运作的许多方面具有显著的知识型特征。一般而言,知识型员工大都受过良好的教育,对企业比较诚实守信,能够自觉地维护企业的各种利益。其次,由于知识型企业的产品周期相对较长,员工需

要长时期的劳动投入才能取得必要的劳动成果,因此,员工比较注重关系心理契约的稳定性以便充分发挥自己的工作潜力;再次,知识型企业大多以团队的形式进行工作,发挥集体的智慧来解决工作过程中的问题,因此,知识型员工大都能够自觉地培育自己的团队合作能力和合作精神,以充分适应团队工作的需要;最后,在相同程度的互惠性偏好的企业环境下,知识型员工对企业的互惠性回报的动机和行为相对比其他类型的员工更加强烈、持久和稳定,因而能够产生更加明显的互惠性经济效果。

根据以上分析,得研究假设如下:(H_1)企业互惠性文化对企业的互惠性行为具有正向的促进功能;(H_2)企业的互惠性文化促进了员工交易心理契约的稳定性;(H_3)企业的互惠性文化促进了员工关系心理契约的稳定性;(H_4)企业的互惠性文化促进了员工团队心理契约的稳定性;(H_5)企业的互惠性行为促进了员工交易心理契约的稳定性;(H_6)企业的互惠性行为促进了员工关系心理契约的稳定性;(H_7)企业的互惠性行为促进了员工团队心理契约的稳定性。

1.2 员工心理契约重构对知识转化的促进功能

在知识型企业运作过程中,员工心理契约稳定性的增强有效地改善了员工的忠诚度和敬业度,增强了员工对企业的奉献精神,提高了企业的核心能力与运作绩效。由于受到知识型企业本身的特征与知识活动的特征的双重影响,员工对企业的回报行为主要表现于自觉地提高企业的知识转化效率,即通过知识转化效率的提高来改进知识管理的效率,从而增强企业知识的资本性功能。

相对而言,在员工心理契约的3种类型之中团队心理契约对知识转化具有最强的促进功能,因为知识转化行为都是在团队的环境下实现的。其次,关系心理契约对知识转化具有较强的促进功能,因为知识转化的实现往往需要较长的时间周期。最后,交易心理契约对知识转化具有一定的促进功能,其促进效果一般受到心理契约强度的影响。

根据知识转化的内涵与特征可知,在理论上,交易心理契约能够有效地促进显性知识的转化,因为显性知识转化的环节相对较少,转化过程相对较简单,时间周期相对较短。关系心理契约与团队心理契约能够有效地促进隐性知识的转化,因为隐性知识转化的环节相对较多,转化过程相对较复杂,周期相对较长,并且隐性知识转化的实现需要充分发挥员工的能动性心理。

根据以上分析,提出如下研究假设:(H_8)员工

交易心理契约的稳定性提高了企业的知识转化效率; (H_9) 员工关系心理契约的稳定性提高了企业的知识转化效率; (H_{10}) 员工团队心理契约的稳定性提高了企业的知识转化效率。

2 研究设计

2.1 互惠性偏好体系的设计

2001年美国克拉克经济学奖获得者拉宾教授认为,互惠动机可以在以下的3种社会行为上得到反映:①人们愿意牺牲自己的福利来帮助那些对自己友好的人;②人们愿意牺牲自己的福利来惩罚那些对自己不友好的人;③在自我牺牲的福利相对较小时,或对他人的福利改善相对较大时,上面的2种心理对人的行为将有更强烈的影响^[1]。并且,拉宾提出了具体的互惠函数来详细地阐述了他的互惠思想。在本质上,互惠不是纯粹的单方奉献,而是一种基于回报的利他行为。互惠理论要求理性个体在追求自身利益的同时必须受到他人利益的制约,个人利益与他人利益、群体利益才能实现和谐的统一。

根据拉宾互惠性理论的内涵和知识型企业本身的特征,知识型企业互惠性文化要素分解为8个测度指标: (X_1) 企业认为互惠性的企业文化建设能够有效地提高员工的工作效率; (X_2) 企业认为对员工合理利益的损害将不利于企业的长远发展; (X_3) 企业将互惠性文化战略的培育作为企业文化建设的一个重要的目标; (X_4) 企业能够认识到知识型员工往往存在着更加强烈的互惠性意识。

根据拉宾互惠性理论的内涵和知识型企业本身的特征,知识型企业互惠性行为要素分解为4个测度指标: (X_5) 企业能够给予骨干型员工以较多的物质关怀; (X_6) 企业极力避免对员工合理物质利益的损害; (X_7) 企业能够较准确地判断出员工的互惠性回报动机与互惠性回报行为的实施程度; (X_8) 企业能够实施有效的策略来提高互惠型员工的比重。

2.2 心理契约体系的设计

心理契约是一个复杂的心理结构,其具体内容随着研究者对其不同的界定而变化,即使在同一界定的基础上,由于受到雇佣关系特性的影响,心理契约的内容也会存在差异。一般而言,知识型企业员工的心理契约具有一些独特的特征。首先,知识型员工会自觉地维持和加强关系心理契约和团队心理契约,并容易把这2类心理契约作为心理契约的全部内容;其次,知识型员工具有更加显著的交易心理契

约的实行为,往往将交易心理契约的内容作为员工单方应尽的责任,而不作为双方应执行的一种合约来看待;再次,知识型员工的心理契约一般具有较强的稳定性,其稳定程度不会在短时间内产生较大的波动;最后,知识型员工在注重物质利益获取的同时也比较注重自身劳动的价值感和成就感。

根据心理契约的内涵及知识型企业的特征,知识型员工交易心理契约要素可分为4个测度指标: (Y_1) 员工认为企业应该提供有利的工作条件以发挥自己的才能; (Y_2) 员工认为企业应该合理地衡量自己的价值与贡献; (Y_3) 员工认为提供公平的工作环境是企业应尽的责任; (Y_4) 员工认为努力工作也是实现人生价值的一种形式。

同样,知识型员工关系心理契约要素可分为4个测度指标: (Y_5) 员工认为企业应该提供长期的、稳定的工作环境; (Y_6) 员工认为企业应该充分地肯定自己的工作价值; (Y_7) 员工认为企业应该具有一定的社会性,不能唯利是图; (Y_8) 员工认为自己应该自觉维持对企业的忠诚度。

最后,知识型员工团队心理契约要素可分为4个测度指标: (Y_9) 员工认为企业应该提供人性化的工作环境; (Y_{10}) 员工认为企业对员工的创新中错误应该给予宽容; (Y_{11}) 员工认为企业应该开诚布公地处理大多数员工所关心的问题; (Y_{12}) 员工认为自己应该努力地维护企业的团队精神和团队能力。

2.3 知识转化体系的设计

Nonaka在SECI(socialization externalization combination internalization)模型中将知识状态之间的转化分为4种基本模式:社会化、外显化、组合化、内隐化^[5]。社会化是指隐性知识到隐性知识的转化。知识主体通过共享经历、交流经验、讨论想法和见解等社会化的手段使隐性知识得以交流。显性化是指隐性知识到显性知识的转化。知识主体通过隐喻、类比和模型等方式将隐性知识用明晰的概念和语言表达出来。组合化是指显性知识到显性知识的转化。知识主体通过文件、会议、电话会谈或电子交流等媒体产生的语言或数字符号将各种显性知识系统化的过程。内隐化是指显性知识到隐性知识的转化。企业运行中通过组合化产生的新的显性知识被组织内部员工吸收和消化并升华为自己的隐性知识,即员工通过学习新的显性知识,结合“干中学”和工作中培训等形式实现显性知识到隐性知识的转化。

根据文献[6-7]的研究成果,知识型企业知识转化要素分解为4个测度指标: (Z_1) 互惠性文化环

境下知识型企业的知识社会化程度显著提高; (Z_2) 互惠性文化环境下知识型企业的知识外显化程度显著提高; (Z_3) 互惠性文化环境下知识型企业的知识组合化程度显著提高; (Z_4) 互惠性文化环境下知识型企业的知识内隐化程度显著提高.

2.4 研究模型的确立

设知识型企业互惠性文化要素为 ξ_1 、互惠性行为要素为 ξ_2 、员工交易心理契约要素为 η_1 、员工关系心理契约要素为 η_2 、员工团队心理契约要素为 η_3 、知识转化要素为 δ ,得研究模型如图 1 所示.

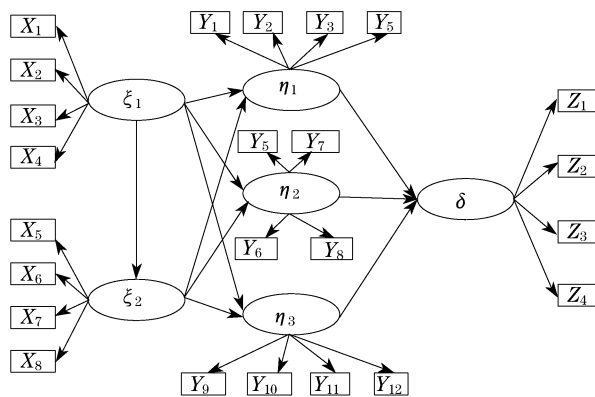


图 1 研究模型
Fig.1 Research model

3 模型验证

3.1 数据收集

采用李克特七点量表对 24 个测度指标进行数据收集,样本单位为我国境内的知识型企业.

共发放调查问卷 300 份,受访人员为企业的高层管理人员.调查时间自 2008 年 4 月 1 日起至 2008 年 6 月 30 日止,历时 91 d.收回有效问卷 276 份,问卷回收率为 92%,满足调查研究中间卷回收率不低于 20% 的要求.样本在地域上覆盖京、津、沪、渝、苏、浙、粤、赣、新、蒙、川、滇等 12 个省市自治区,在行业上覆盖电子、机械、化工、生物、医院、高校、金融等 7 个行业,在企业性质上包括国有、民营、合资 3 种类型,因此,基本上能够代表我国知识型企业的总体情况.

样本特征为:①企业文化中存在一定的互惠性意识,企业管理中存在一定的互惠性行为;②样本均为该行业中的技术密集型或知识密集型单位,如电子、机械行业的独立研发单位、高技术含量的生物加工厂、高校、医院的研究所、金融单位的产品开发中心等;③专业技术人员占全体员工的 1/3 以上;④企业已经在有意识地实施知识管理战略;⑤员工人数

在 50 人以上;⑥企业成立时间在 3 年以上;⑦企业具有独立的财务核算机制.

在回收的 276 份问卷中,实地采访 110 份,信件调查 33 份,E-mail 调查 73 份,电话采访 60 份.通过删除异常数据,并对缺失数据进行列删法、对删法、均值替代法、主成分法处理,得到有效样本 191 份,样本数与指标数之比为 8 : 1,满足结构方程研究中样本数与指标数之比大于 5 : 1 的要求.分别对 6 个要素进行信度检验,Cronbach α 系数最小值为 0.791 9,因此,调查数据信度较高.

3.2 模型检验

根据模型推演 10 个假设构造出如图 1 的结构方程模型,通过对结构方程的路径检验可以验证理论假设的真伪性与影响幅度.结构方程模型是基于变量的协方差矩阵来分析变量之间关系的一种统计方法,是一个包含面很广的数学模型,用以分析一些涉及潜变量的复杂关系^[8].通常的回归模型只能包含 1 个因变量,只能分析直接效应,不能分析间接效应,而结构方程可以有效地解决这一问题.

研究模型包括 2 个外源变量(ξ_1, ξ_2)、8 个外源变量指标($X_1 \sim X_8$)、4 个内生变量($\eta_1, \eta_2, \eta_3, \delta$)、16 个内生变量指标($Y_1 \sim Y_{12}, Z_1 \sim Z_4$)、10 条因果路径关系.通过生成外源变量对内生变量的效应矩阵(r)、外源变量协方差矩阵、外源变量因子负荷矩阵、内生变量因子负荷矩阵、外源指标方差矩阵、内生指标方差矩阵、模型残差协方差矩阵、各种拟合指数等来测度路径系数显著性、因子负荷显著性、因子误差方差显著性等,经过模型修正,得到最优模型,从而实现对假设理论的验证.

采用软件 SPSS11.5 和 LISREL8.7 进行全模型检验(固定方差法),得外源变量对内生变量的效应矩阵如表 1 所示.

表 1 效应矩阵
Tab.1 Matrix effect

外源变量	内生变量	路径假设	系数负荷	T 检验值
互惠性文化	互惠性行为	$\xi_1 \rightarrow \xi_2$	0.56	4.77
互惠性文化	交易心理契约	$\xi_1 \rightarrow \eta_1$	0.15	1.51
互惠性文化	关系心理契约	$\xi_1 \rightarrow \eta_2$	0.43	5.36
互惠性文化	团队心理契约	$\xi_1 \rightarrow \eta_3$	0.33	4.53
互惠性行为	交易心理契约	$\xi_2 \rightarrow \eta_1$	0.21	1.76
互惠性行为	关系心理契约	$\xi_2 \rightarrow \eta_2$	0.38	4.21
互惠性行为	团队心理契约	$\xi_2 \rightarrow \eta_3$	0.22	2.33
交易心理契约	知识转化	$\eta_1 \rightarrow \delta$	0.18	1.65
关系心理契约	知识转化	$\eta_2 \rightarrow \delta$	0.68	4.76
团队心理契约	知识转化	$\eta_3 \rightarrow \delta$	0.36	3.00

由效应矩阵可以看出,其中 3 条路径($\xi_1 \rightarrow \eta_1$, $\xi_2 \rightarrow \eta_1$, $\eta_1 \rightarrow \delta$)系数缺乏显著性.同时,得全模型拟合指数列表如表 2(修正后)所示.

表 2 拟合指数
Tab.2 Fit index list

拟合指标	指标现值	最优值趋向
自由度	218	
卡方检验	295	越小越好
近似误差均方根	0.029	<0.08
非规范拟合指数	0.971	>0.9
比较拟合度指数	0.926	>0.9

所以,模型拟合效果较好,无需进行模型修正^[9].其他相关验证结果在此略去.

4 结论

(1) 我国知识型企业的互惠性文化战略已经产生一定程度的经济效应,有效地增强了员工心理契约的稳定性,从而在一定程度上提高了企业的知识转化效率,为促进企业核心竞争力的形成、最终提高企业的运营绩效提供了经验性的证据.

(2) 在互惠性偏好企业文化建设过程中,知识型企业的互惠性文化意识显著地促进了互惠性行为的实施效率.互惠性文化的培育有效地提高了员工关系心理契约与团队心理契约的稳定性,而对交易心理契约缺乏实际的促进功能;互惠性行为的实施也有效地提高了员工关系心理契约与团队心理契约的稳定性,而对交易心理契约缺乏实际的促进功能.员工的关系心理契约与团队心理契约有效地促进了企业的知识转化效率,而交易心理契约对企业的知识转化效率缺乏显著的促进功能.

(3) 总地看来,我国知识型企业的互惠性偏好文化建设对交易型心理契约的稳定性缺乏显著的促进功能.

本研究结论与我国近年来互惠性企业文化建设的相关权威研究成果具有较大的一致性,在一定程度上验证了我国企业中互惠性文化价值功能的存

在,为我国企业加强互惠性文化战略的实施、从而提高企业的运作绩效提供了理论借鉴.

参考文献:

[1] Rabin M. Incorporating fairness into game theory and economics [J]. The American Economic Review, 1993(5):1281.

[2] Rousseau D M, Tijoriwala. Perceived legitimacy and unilateral contract change: it takes a good reason to change a psychological contract[C] // Symposium at the SIOP Meetings. San Diego: Symposium at the Siop Meetings,1996.

[3] 林昭文,张同健.基于微观知识转化机理的核心能力形成研究[J].科学学研究,2008(26):800.
LIN Zhaowen, ZHANG Tongjian. The empirical research on correlation between knowledge transferring and formation of core competence [J]. Studies in Science of Science, 2008 (26):800.

[4] Nonaka Ikujiro. The knowledge-creating company [J]. Harvard Business Review,1991(6):96.

[5] Nonaka I, Toyama R, Konno N. SECI, ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation[J]. Range Planning, 2000 (33):5.

[6] 林昭文,张同健,蒲勇健.基于互惠动机的个体间隐性知识转移研究[J].科研管理,2008(4):28.
LIN Zhaowen, ZHANG Tongjian, PU Yongjian. The study on the tacit knowledge transition of person-to-person based on reciprocity motivation [J]. Science Research Management, 2008 (4):28.

[7] 林昭文,张同建.基于知识转化的我国东西部企业核心能力形成比较分析[J].管理世界,2009(2):178.
LIN Zhaowen, ZHANG Tongjian. The comparing analysis on core competence formation between east and west zone based on knowledge transferring in China [J]. Management World, 2009 (2):178.

[8] 侯杰泰,成子娟,钟财文.结构方程式之拟合优度概念及常用指数之比较[J].教育研究学报,1996(11):73.
HAU Kittai, CHENG Zijuan, CHUNG Choiman. The definition of structural equation model and the comparision of several common categories of fit indexes [J]. Educational Research Journal, 1996(11):73.

[9] 侯杰泰,温忠麟,成子娟.结构方程模型及其应用[M].北京:教育科学出版社,2004.
HAU Kittai, WEN Zhongli, CHENG Zijuan. Structural equation model and its applications [M]. Beijing: Educational Science Publishing House,2004.