

组织知识创造治理的维度

芮夕捷¹, 李敏², 赵梦³

(1. 长安大学 经济与管理学院, 陕西 西安 710064; 2. 陕西省委政策研究室, 陕西 西安 710054; 3. 西安工业大学 思想政治理论教学科研部, 陕西 西安 710032)

摘要: 运用经济分析方法,从知识创造中组织资源优化配置的视角研究了组织知识创造治理的维度。分析认为:组织知识创造治理存在认知治理与动机治理2个密切相关的方面;在认知治理上存在个体认知活动范围、个体间的协调范围、协调的组织方式、产品系统模块化程度、个体稀缺的注意力的配置5个维度;在动机治理上存在激励成员提高知识创造效率、约束其自利行为2个维度;有效的组织知识创造治理是不能完全包含于知识治理中的,它有其需要考虑的特殊治理维度。

关键词: 组织知识创造;治理的维度;认知治理;动机治理

中图分类号: F270.7

文献标志码: A

文章编号: 1671-6248(2012)04-0059-05

组织知识创造的研究始于知识运动之父野中郁次郎,他虽然没有使用组织知识创造治理这一术语,但是在研究知识创造的SCEI模型和知识创造的促进条件等问题的基础上,其提出的“‘超文本’式组织”结构和“‘承上启下’式管理过程”本质上就是组织知识创造治理结构与制度^[1]。

野中郁次郎之后,组织知识创造治理的研究通常包含在组织知识治理的研究中。有关组织知识治理的研究一般存在3种不同的定位:(1)将知识治理视为修正了的企业理论^[2];(2)将知识治理视为对组织内各种形式知识活动的治理^[3-7];(3)将知识治理视为一个独立的研究领域^[8]。有关组织知识治理(包含知识创造治理)的这3种研究,其实只是在研究视角上有所区别。它们的根本目的都是相同的,即优化组织资源配置和提高组织知识的效率。

另外,将组织知识创造治理包含于组织知识治理之中,往往会忽略了组织知识创造本身的特点。从这一意义上讲,野中郁次郎之后的组织知识创造治理的研究没有得到专门的关注。实际上,组织知

识创造有其本身的特点,而且研究与设计相应的治理方式也不能脱离其特点。由于野中郁次郎对知识创造治理的研究从没有采取组织资源优化配置以提高知识创造效率的视角及有深挖组织知识创造的各种特点进行研究,因此这一领域仍有进一步深入的空间。为了深入研究组织知识创造治理方式,组织知识创造治理的维度研究则是基础。

一、知识创造主体从非组织中的自由个体到组织或企业中的个体成员转变

任何问题的解决总伴随有知识的创造,正如日本著名学者野中郁次郎所指出的那样,知识的创造最终总是由个体完成的。即使问题本身源自组织或企业的需要,其情形也是如此。然而,组织或企业中的个体成员与非组织中的自由个体在知识创造方面有着很大的差异。

第一,与组织或企业中的个体成员相比,非组织

收稿日期: 2012-10-08

作者简介: 芮夕捷(1960-),男,江苏宜兴人,教授。

中的自由个体缺乏始终一贯的组织目标的约束与激励。虽然非组织的自由个体可以根据自己的兴趣或对某些事态的关注而对解决相关问题保持较高的激励水平,但是个体的兴趣或对特定事态的关注往往会随着时间的推移与空间的转移或其他重要事件的发生,使原先的兴趣与关注焦点发生一定的变化,原先问题解决的激励水平会有所减弱甚至消失。然而,组织或企业中的个体成员,一方面由于受到组织或企业目标的约束,另一方面又始终受到组织或企业目标的不断激励,将始终保持对源自组织或企业所需解决问题的高激励水平。另外,组织或企业本身就是一种有效的社会资本^[9]。在组织或企业目标的约束与激励下,组织成员为解决组织问题而不断相互互动,这种互动所形成的社会过程本身就是一种激励,它将不断激励着组织或企业的个体成员为解决组织问题不断努力。因此,虽然问题的解决最终都是由个体完成的,但是组织或企业内部的个体成员具有解决问题较为稳定与较高的激励水平。

第二,与组织或企业中的个体成员相比,非组织中的自由个体即使不存在始终保持知识创造的较高激励水平的问题,仍有知识创造的效率问题。个体的理性是受到限制的,一方面,理性受限源自个体拥有的时间本身是一种稀缺资源,特别在问题的解决具有明确的时间约束时情况更是如此。时间约束可能产生于自然事态发展的要求,也可能产生于某种紧急事件,或是产生于个体其他紧急或重要事情的急需处理等情形。另一方面,理性受限源自个体的生物特点。实际上,个体在处理各种信息时总是受神经传递速度的限制,而且,根据认知科学的研究,个体的注意力是极为稀缺的,能够被个体同时关注的对象是极为有限的 $5 \sim 9(7 \pm 2)$ 个。个体有些扩大其注意范围的策略,如通过类似象棋大师那样的模块化记忆等。但在认知对象的复杂程度不断提高与认知对象所涉及的环境变量大幅度增加的情况下,仅凭个体扩大记忆单元容量的策略是无法取得成功的。在经济活动领域更是如此,这是由其特殊的若干方面决定的。

提出业务流程再造的美国著名经济学家 Hammer 等在其《再造公司》中指出,在今天的商业环境中,没有任何东西是不变的、可预测的。存在三股力量分别或相互结合驱使今天的公司越来越深深地陷入令它们的首席执行官及主管人员极不熟悉的

领域。力量之一是买卖关系中消费者占据了统治地位,他们的需求多样并快速变化着。力量之二是市场的竞争越来越趋于激烈,参与竞争企业不仅数量巨大,而且种类繁多,竞争的方式也在不断变化。力量之三是变化本身,不仅消费者和竞争发生了极大的变化,而且变化本身也变得具有弥散性和持续不断性。这三股力量相互交织,创造了一种现今全新的商业环境^[10]。实际上,在这种环境的作用下,满足消费者需求的产品本身也演变为复杂的“产品系统”。面对这种情形,如果能够将多个个体的智力努力聚集于某个特定目标及其派生的多个任务或作业,从而提高知识创造的效率,因此智力努力的分工与交换至关重要。

实际上,创建各种形式的组织机构以实现认知上的分工协作,是超越个体扩大记忆或注意单元容量的有效认知方式。组织是处理复杂事物的有效工具,它通过认知上的分工协作扩大了人类受到限制的理性。著名美国经济学家 Simon 在其《人工科学》中指出“我们这种物种如今在地球上的统治地位是人类理性增加的证据,而使理性增加成为可能的正是市场和等级制这些社会性的人工物。”^[11]

二、组织知识创造中的认知治理

认知因素是组织知识创造中最为关键的因素,它决定着大脑进行知识创造的“生产力”。知识创造中大脑的“生产力”既决定于“创造什么”的问题,同时也决定于“创造多少”的问题。与物质生产不同,知识创造(或知识生产)中创造多少(或生产多少知识)的问题是由创造出来的产品所含知识的数量与质量(或新颖程度)来度量的,产品所含知识的数量与质量在知识创造中,可概括于“创造什么”的问题之中。“创造什么”的问题在产品知识的创造过程中,通常用渐近式创新产品知识与激进式创新产品知识来加以区分。除“创造什么”外,从组织知识创造的认知视角看,还有“如何创造”的问题。

如果“创造什么”、“创造多少”和“如何创造”3个问题本质上是组织知识创造中资源的最佳配置问题,那么影响这种资源配置优化的主要因素有哪些呢?

著名经济学家 Hayek 在其经典论文《知识在社会中的应用》中论证了社会经济问题的本质是:如

何确保社会任何成员已知资源最好地用于各项用途。价格系统的真正作用在于它是交流信息的机制,它使参与者只需知道很少的东西便能采取正确的行动^[12],即市场机制最突出的特点是其减少参与主体做出正确决策时对相关信息与计算的要求,并使这种要求局部化。Simon在论证经营组织决策的分散化特点的基础上,进一步说明了经营组织在扩大人们理性的机理上是与市场机制一样的,也是通过减少对信息与计算的要求及其局部化的方式实现有效决策的^[11]。因此,必须对其成员就知识创造中的认知范围加以合理的限制与控制,否则过重的信息与计算负担将导致组织知识创造的低效率。

既然在知识创造中要对组织成员的认知活动范围加以限制,那么就存在如何有效地协调各成员之间的知识创造活动以实现各成员智力努力这种投入的最佳配置问题。

与一般产品的分工协作生产不同,组织中知识的创造是以新产品或产品系统(或子系统)——新颖知识的载体来体现的,所以对组织成员知识创造中认知活动的范围加以限制是不完全等同于产品生产中的作业分工的,解决一个产品子系统(或模块)中的问题所需的新知识往往涉及到多个领域或多个方面的知识点,它需要多个领域专家密切的合作——智力资源的优化配置。因此,组织知识创造中智力资源的优化配置本质上是以什么方式组合拥有各种不同领域知识的智力工作者,相关的因素有什么不同类型的专业人员、多少专业人员、以什么方式(以社会互动程度为标准——相互协作)、什么样的组织文化和规范制度等。实际上,随着这些因素的确定,参与成员之间的社会关系也就随之确定。这种协作关系的组织形式,就是一种社会资本——存在于人们协作关系中的资本,它具有知识创造的“生产性”属性。

一般认为,组织知识创造的基本组织形式是团队,它是同时解决降低成员对信息过重及其处理负担和协调成员间努力的有效社会资本。然而,即使如此,仍有上述智力资源的最优配置问题,即组成团队的成员专业特长优化、成员数量的优化、团队类型——矩阵型团队还是独立的自主型团队(它有3种不同的形式,即“接力赛”型、“生鱼片”型和“橄榄球”型^[1])的选择、团队规范和制度的确立等。

与上述2个问题相关联的另一个有关组织知识

创造中资源的最优配置问题是产品系统的模块化程度,也就是一个产品系统分为多少个子系统,即多少个模块为最佳的问题。对于一个确定的产品系统,假定组织成员个体进行信息处理范围一定,模块越小,则相应地从事与各模块相关的知识创造的团队规模就越大;反之,模块越大,团队规模就越小。

既然组织知识创造最终是由组织成员个体完成的,那么自然在组织成员个体记忆库中就有可资利用的各种形式的信息、知识及其各种构成要素(知识的形式、理论的结构等)与其他各种资源的最佳配置。科学创造是知识创造中个体最终完成创造的最好形式,也是研究得较多的一种知识创造。研究表明,最具创造性的科学创造通常是借助于类比的方法实现的。从本质上讲,类比就是将某个领域的知识形式或组织结构迁移到当下的研究主题,用于当下主题材料的组织。但主体在集中注意力,高度关注某个问题的解决时,由于注意力本身的稀缺性及思维定势的存在使得这种迁移难以完成,故科学创造往往发生在研究人员个体精神处于和谐状态^[13]。因为精神和谐意味着个体记忆库中各种信息与知识的要素都处于一种激励状态,或处于随时侍候调用的状态。从组织知识创造治理的视角看,既然个体的精神和谐是有关组织知识创造认知资源实现最佳配置的重要因素,故治理的关注点之一就是构建有利于组织成员在集中精力研究一个问题的解决方案的过程中,如何使其破除思维定势,从而使各成员的精神实现和谐状态的组织结构与组织制度——知识创造治理。

三、组织知识创造中的动机治理

组织或企业作为主体介入知识创造,固然可以扩大人类个体处理复杂事务的理性,但组织或企业的介入也引入了所谓的动力问题——组织成员具有将其他成员在知识创造中的努力及其成果转变为自己的,以增加他个人的效用。在知识创造中,动力问题更为严重,因为个体的创造性努力是极难观察与度量的^[14]。与其他活动相比较,创造性努力的投入难以有其他参照物作为对比,创造性努力的结果是全新的组织知识。如果采用某种形式的团队型治理方式,则知识创造中的动力问题将更加突出。因为不仅创造性带来个体努力的投入量难以观察,而且

团队导致了每个知识创造努力所带来的成果是难以区分各个个体的贡献。

动力问题的严重性还在于它还影响着组织知识创造中资源的最佳配置问题,因为既然可以将知识创造中其他个体的努力及其成果转变为自己的成果,故可以不劳而获从而挫伤其他成员投入知识创造的努力,导致扭曲资源的最佳配置并降低组织的知识创造力。

动力问题进一步可分解为2个方面:(1)如何激励组织知识创造的参与成员为组织知识创造最优化努力;(2)如何约束组织知识创造的参与成员不采取机会主义行为。

就组织知识创造的激励问题,除传统的各种形式外,一种成本小且符合当代组织社会,即主要由各种形式的组织作为社会个体组成的社会有效的激励方式,就是利用知识创造团队本身作为社会资本对其成员进行有效的激励。因为在当代组织社会中,社会个体的主要活动是各种形式的组织活动,组织外的社会活动较传统社会已经极少。从这一意义上讲,组织对个体是一个较为封闭的场所。组织成员之间的社会交往对满足其成员的社交需要极为重要,事实上包括安全需要、自我实现的需要等也主要是通过组织或企业内的活动得以满足,故创造组织知识的组织或团队在作为组织知识创造中认知资源优化配置工具同时,也能作为激励其成员更加努力于知识创造的社会资本。

实现组织或团队(创造组织知识的主体)作为激励性社会资本的关键在于,组织或团队的规模不能太大,并要在组织或团队内发展一定的规范或制度。组织或团队成员在组织内部的各种社会交往中所获得的效用是符合边际效用递减规律的,事实上它通常作为定律或公理被使用^[14]。实际上,它也可以作为组织或团队成员个人的注意力与精力是稀缺资源的一个合理的推论。

既然组织或团队成员的社会交往符合边际效用递减规律,那么随着组织或团队规模的不断扩大,其每个成员与其他成员交往的激励水平就会不断下降。组织或团队内成员社交愿望的下降,势必导致他们对投入组织知识创造激励水平的下降,由于知识创造中成员个人努力的投入水平更难以观察,组织或团队成员就越倾向于降低知识创造的努力水平。因此,从社会资本激励其成员投入知识创造的

努力视角看,组织或团队的规模是一个值得需要关注和重视的变量。另外,为了更有效地使组织或团队本身成为知识创造的社会资本,组织或团队必须发展或演化出一些组织制度或规范。所需的组织制度与规范应当具有这样的功能:组织或团队成员在组织知识创造中的偷懒行为将会被其他成员所鄙视,并使其在组织内的其他社会交往中受到排斥而损失效用。这样的组织制度或规范可以采取组织文化化的形式,也可以是一些能给其成员在情感与认知能力方面带来荣誉与尊重的某种形式的制度化组织活动等。

组织知识创造的约束问题需要考虑的是,组织或团队成员一旦采取有利于自己目标的实现而损害组织知识创造中各种相关资源的最佳配置时,应当给予其有效的惩罚。所谓有效的惩罚就是具有威慑作用的惩罚,即在这种惩罚的威慑下行为者没有激励采取有损于集体(组织或团队)的策略。对于团队型组织知识创造治理结构,一种有效的约束就是对整个团队设置一个最低限度的“产出量” q ,且规定团队的产出一旦低于 q 将受到约束性惩罚 p 。当然 q 、 p 的大小要根据实际性相机选择确定。

以上约束性惩罚的治理是比较困难的,因为组织知识创造过程是不同于一般生产过程的。在组织知识创造中,知识的“产出量” q 是难以确定的,而且知识的创造过程不具有生产中的“程序性”或“结构良好”特点,相应地,团队外部的约束性惩罚 p 的确定也就缺乏合理的基础。一种替代的方案可考虑团队竞争型治理结构或网络型治理结构:针对同一个问题,构建2个竞争性的团队,并在经过一定阶段的竞争后对它们进行评价以决定淘汰哪个团队、保留哪个团队继续完成后续知识创造^[15]。实际上,团队竞争型治理结构或网络型治理结构同时兼有激励性与约束性^[16]。

四、结 语

组织知识的创造最终都是通过组织内部个体成员完成的,但与非组织中的自由个体的知识创造不同,组织成员的知识创造不仅始终受到组织目标和围绕目标实现的组织内各种社会过程的激励而维持较高水平的、稳定的努力,而且也由于组织作为扩大个体理性的有效工具而大大提高了知识创造的能力

与效率。然而,组织在维持高水平的知识创造激励和扩大个体理性从而提高组织知识创造效率的同时,也带来了组织内部成员个体之间的动力问题:组织成员在知识创造过程中存在将其他成员的努力及其成果转变为自己的努力及其成果的机会主义动机。

一方面是,组织知识创造治理就是要设计合理的组织结构和组织制度,使组织尽可能不偏离知识创造的目的,提高组织知识创造的效率。另一方面,影响组织知识创造效率的因素来自2个方面:认知性资源的最佳配置(直接影响因素)与占有他人的知识创造努力及成果的动力性问题(间接影响因素)。因此,组织知识创造的治理维度也就分为2个大类:认知性治理维度与动力性治理维度。

组织知识创造的认知性治理维度至少可分解为如下5个维度:每个组织成员个体认知活动范围的限度、组织成员间协调范围的限度、协调采取的组织方式(团队还是非团队、什么类型的团队等)、产品系统模块化程度、个体稀缺的注意力的配置。组织知识创造的动力性治理维度进一步又可分解为2个方面:激励组织成员采取有利于提高知识创造效率行为与约束组织成员采取不利于知识创造效率提高的行为。

研究组织知识创造治理的维度可为研究组织知识创造的治理方式——治理结构与治理制度提供必要的基础,而优化的治理方式则是有效的组织知识创造的根本前提与基本保障。然而,为了构建有效的组织知识创造治理方式,必须进一步研究每个治理维度上影响组织知识创造效率的各种因素,分析促进组织知识创造效率的机理——各维度上因素及其关系与组织知识创造效率提高之间的关系。这些问题固然重要,然而它们则是进一步的研究课题,需要另行分析研究。

参考文献:

[1] 野中郁次郎,竹内弘高. 创造知识的企业[M]. 北京:知识产权出版社,2006.
 [2] Grandori A. Neither hierarchy nor identity: knowledge-

governance mechanisms and the theory of the firm[J]. Journal of Management and Governance,2001,5(3/4):381-399.
 [3] Peltokorpi V ,Tsuyuki E. Knowledge governance in a Japanese project-based organization [J]. Knowledge Management Research and Practice,2006,4:36-45.
 [4] Zyngier S ,Burstein F ,Mckay J. The role of knowledge management governance in the implementation of strategy [C]//IEEE. Proceedings of the 39th Hawaii International Conference on System Sciences, Hawaii: IEEE,2006:152-154.
 [5] De Moor A R E M ,Smits M T. An indicator wizard for the knowledge governance framework [R]. Tilburg: Tilburg University,2005.
 [6] Choi C J ,Cheng P ,Hilton B et al. Knowledge governance [J]. Journal of Knowledge Management,2005,9(6):67-75.
 [7] Antonelli C. The governance of localized knowledge [R]. Torino: Torino University,2005.
 [8] Foss N J. The knowledge governance approach [R]. Copenhagen: Copenhagen Business School,2005.
 [9] 芮夕捷,白华,李刚. 基于知识运用的企业内社会资本激励方式[J]. 西北大学学报:哲学社会科学版,2008,38(4):103-107.
 [10] Hammer M ,Champy J. Reengineering the corporation [M]. New York: Harper Collins Publishers,2001.
 [11] Simon H A. The science of the artificial [M]. 3rd ed. Massachusetts: The MIT Press,1996.
 [12] Hayek F A. The use of knowledge in society [J]. The American Economic Review,1945,35(4):519-530.
 [13] Radhakrishnan S. An idealist view of life [M]. London: Allen and Unwin Ltd,1932.
 [14] 芮夕捷. 企业内两种形式的意会知识及相应的治理方式[J]. 西北大学学报:哲学社会科学版,2005,35(6):37-41.
 [15] Aoki M. Toward a comparative institutional analysis [M]. Massachusetts: The MIT Press,2001.
 [16] 芮夕捷. 组织知识创造中知识共享与知识封闭[J]. 长安大学学报:社会科学版,2009,11(4):45-50.

(下转第95页)

Understanding and judicial determinant on malicious overdraft of credit card

WEN Li-ying

(School of Humanities and Social Science , Xi'an University of Finance and Economics ,
Xi'an 710061 , Shaanxi , China)

Abstract: To accurately identify malicious overdraft of credit card in the judicial practice , the understanding for the purpose of illegal possession , cardholders , and not returning to the credit card were analyzed as the three aspects of the concept of a malicious overdraft. By the analysis , the author thinks that cardholder are not only limited to natural persons and should also include units; knowing the inability to repay should be included for the purpose of being in illegal possession; two collections should be effective collections; and not returning to the credit card should be distinguished.

Key words: cardholder; for the purpose of illegal possession; two collections; not returning

.....
(上接第 63 页)

Dimension of governance in organizational knowledge creation

RUI Xi-jie¹ , LI Min² , ZHAO Meng³

(1. School of Economics and Management, Chang'an University, Xi'an 710064, Shaanxi, China; 2. Policy Research Office of Shaanxi Provincial Committee of CPC, Xi'an 710054, Shaanxi, China; 3. Teaching and Research Department of Ideological and Political Theory, Xi'an Technological University, Xi'an 710032, Shaanxi, China)

Abstract: By using economic analysis method, the dimension of governance in organizational knowledge creation was studied from the point of view of optimizing allocation of resources in knowledge creation. The study revealed that there are two closely related aspects of governance in organizational knowledge creation: governance of cognition and governance of motivation. The former includes five main dimensions, namely: the range of individual cognition range, the range of coordination among individuals, the organizational mode of coordination, degree of modularization in product system and the allocation of individual attentions in scarce resources. The latter includes two dimensions: motivating the individuals to improve their efficiency in knowledge creation and restraining their self-interested behaviors. The effective governance in organizational knowledge creation is not included in the governance of organizational knowledge completely, it has its own special dimensions taken into consideration in organizational knowledge creation.

Key words: organizational knowledge creation; dimension of governance; governance of cognition; governance of motivation