

学校编码: 10384
学号: 17620061151293

分类号____密级____
UDC____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

隐性知识显性化与组织绩效的关系研究

An Empirical Research on the Relationship between Tacit

Knowledge Explication and Organization Performance

陈丽雪

指导教师姓名: 何燕珍 副教授

专业名称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2009 年 4 月

论文答辩时间: 2008 年 月

学位授予日期: 2008 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2009 年 4 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘要

自波兰尼 1958 年在他的《个人知识》中首次提出隐性知识理论以来，隐性知识越来越受到各国学者的关注，近年来更是成为知识管理领域的一个热点话题。

对隐性知识的研究，早在波兰尼提出“隐性知识”这个概念之前就已经存在，如中国的“只可意会不可言传”的说法，就是对“隐性知识”的最好写照。但自波兰尼 1958 年正式提出这个概念之后，人们才开始真正地对隐性知识刮目相看。人们逐渐认识到隐性知识对企业的重要性，隐性知识比显性知识更完善、更能创造价值是知识管理的一个重要观点（袁庆宏，2001）。因此，如何开发和利用隐性知识，促进隐性知识显性化，成为研究的重中之重。

本文通过文献分析、问卷调查等方法归纳总结了影响隐性知识显性化的因素、隐性知识显性化水平测量维度及组织绩效衡量指标，提出了研究三者之间关系的概念模型，分析了隐性知识显性化水平与组织绩效之间的关系，并考察了企业性质、企业规模对隐性知识显性化水平的影响。

本研究的主要结论如下：

1. 隐性知识显性化影响因素及其各维度与隐性知识显性化水平显著正相关。
2. 隐性知识显性化水平与组织绩效存在显著正相关关系。
3. 隐性知识显性化影响因素通过隐性知识显性化水平影响组织绩效。
4. 企业性质与隐性知识显性化水平及组织绩效之间没有显著相关关系，但不同性质的企业在总体隐性知识显性化水平、知识流程化/系统化水平上存在显著差异。
5. 企业规模与隐性知识显性化水平及组织绩效之间存在显著正相关关系，且不同规模的企业在知识流程化/系统化方面存在显著差异。

关键词：隐性知识；显性化；组织绩效

Abstract

Since Polanyi proposed his tacit knowledge theory for the first time in his "Personal Knowledge" in 1958, the tacit knowledge had been paid more attention by scholars of all countries around. In recent years, it has become a hot topic in the field of knowledge management.

It already existed for the research on tacit knowledge as early as in that the "tacit knowledge" was a concept proposed by Polanyi. For example, there is a folk say like "Only may get an idea cannot say" in China. After this concept was proposed by Polanyi officially in 1958, the people then started to pay attention to it truly. People gradually realized the important role of tacit knowledge in enterprises. It is an important viewpoint in knowledge management that the tacit knowledge is more perfect and can create more value than explicit knowledge. Therefore, how to develop and utilize tacit knowledge, and promote the explication of tacit knowledge has become the most important problem in research.

By literature analysis and questionnaire survey, this research concludes factors for measuring the explication level of tacit knowledge and organization performance, and which influence and the explication level of tacit knowledge, as well as raises a conceptual model for further studying of their relation, then focuses on the relationship between the explication level of tacit knowledge and organization performance in the enterprises of different nature and scale.

The main results are as follows:

1. The factors that influence the explication level of tacit knowledge are positively related to the explication level of tacit knowledge.

2. The explication level of tacit knowledge is positively related to organization performance.

3. The factors that influence the explication level of tacit knowledge affect organization performance through the explication level of tacit knowledge.

4. The nature of enterprises is not significant related to the explication level of

tacit knowledge and organization performance, but the explication level of tacit knowledge and the systematical degree of knowledge have been significant different among different nature of enterprises.

5.The scale of enterprises is positively related to the explication level of tacit knowledge and organization performance. And the systematical degree of knowledge has significant differences between different scale of enterprises.

Key words: Tacit Knowledge; Explication; Organization Performance

厦门大学博硕士学位论文摘要库

目 录

第一章 导论	1
第一节 研究背景及问题的提出	1
第二节 研究目的与研究意义	3
第三节 研究内容与研究框架	4
第二章 文献回顾	5
第一节 隐性知识相关研究	5
第二节 隐性知识显性化研究综述	14
第三节 隐性知识与组织绩效研究现状	24
第三章 研究设计	29
第一节 研究变量界定	29
第二节 研究模型与假设	32
第三节 量表的编制	34
第四节 研究技术与方法	41
第四章 初步测试及分析	42
第一节 研究目的及研究方法	42
第二节 初测样本分布情况	43
第三节 初测分析与结果	44
第四节 初测问卷分析结果总结	54
第五章 正式施测及测试结果分析	57
第一节 研究目的及研究方法	57
第二节 正式施测样本分布情况	58
第三节 问卷数据分析与处理	59
第四节 研究结论及建议	71
第六章 研究总结	76
参考文献	78
附录	82
致 谢	86

CONTENTS

Chapter One	Introduction	1
Section One	Background and the Raise of Question	1
Section Two	Research Objective and Significance.....	3
Section Three	Research Content and Framework.....	4
Chapter Two	Literature Reviews	5
Section One	Related Research of Tacit Knowledge	5
Section Two	Related Research of Tacit Knowledge Explication.....	14
Section Three	Research of Relationship b`etween Tacit Knowledge and Organization Performance.....	24
Chapter Three	Research Design.....	29
Section One	Definitions of Research Variables	29
Section Two	Research Model and Hypothesis.....	32
Section Three	The Design of Measurement Form	34
Section Four	Research Techology and Method	41
Chapter Four	Primary Test and Analysis	42
Section One	Research Objective and Method	42
Section Two	Samples Distribution of Primary Test	43
Section Three	Analysis and Results of Primary Test.....	44
Section Four	Summary of Primary Test Results.....	54
Chapter Five	Formal Test and Results Analysis.....	57
Section One	Research Objective and Method	57
Section Two	Samples Distribution of Formal Test.....	58
Section Three	Data Statostocs.....	59
Section Four	Research Conclusions and Suggestions.....	71
Chapter Six	Research Summary	76
References.....		78
Appendix.....		82
Acknowledgement.....		86

图表目录

图 1-1: 研究流程图.....	4
图 2-1: 知识的分类.....	6
图 2-2: 知识按其隐性程度分类图.....	11
表 2-1: 野中郁次郎的知识分类模型.....	11
图 2-3: SECI 模型.....	17
图 2-4: 企业知识池的组成.....	20
表 2-2: 从组织与个体、隐性与显性两个维度对知识的分类.....	20
图 2-5: 组织知识所拥有的不同的隐性化程度.....	21
表 2-3: 外文数据库搜索结果.....	26
表 2-4: 中文数据库搜索结果.....	27
图 2-6: 基于研究假设的概念模型.....	27
图 3-1: 研究模型.....	33
表 3-1: 隐性知识显性化影响因素量表初稿.....	35
表 3-2: 隐性知识显性化水平量表初稿.....	36
表 3-3: 组织绩效量表初稿.....	37
表 3-4: 隐性知识显性化影响因素量表专家意见修改稿.....	39
表 3-5: 隐性知识显性化水平量表专家意见修改稿.....	40
表 4-1: 初测被试情况分布表 (N=97).....	43
表 4-2: 隐性知识显性化影响因素量表因素分析 (1).....	45
图 4-1: 研究模型修订.....	46
表 4-3: 隐性知识显性化影响因素效度分析修订稿.....	47
表 4-4: 隐性知识显性化影响因素量表 KMO 与 Bartlett 检验.....	48
表 4-5: 隐性知识显性化影响因素量表因素分析 (2).....	48
表 4-6: 隐性知识显性化影响因素总量表及分量表的信度检验结果.....	49
表 4-7: 隐性知识显性化水平量表 KMO 与 Bartlett 检验.....	50
表 4-8: 隐性知识显性化水平量表因素分析.....	50
表 4-9: 隐性知识显性化水平总量表及分量表的信度检验结果.....	51
表 4-10: 组织绩效量表 KMO 与 Bartlett 检验.....	52

表 4-11: 组织绩效量表因素分析.....	52
表 4-12: 组织绩效量表的信度检验结果.....	53
表 4-13: 隐性知识显性化影响因素量表终稿.....	54
表 4-14: 隐性知识显性化水平量表终稿.....	55
表 4-15: 组织绩效量表终稿.....	56
表 5-1: 正式施测样本基本情况统计表 (N=205)	58
表 5-2: 隐性知识显性化影响因素量表描述性统计分析	59
表 5-3: 隐性知识显性化水平量表描述性统计分析	59
表 5-4: 隐性知识显性化影响因素内部相关分析.....	60
表 5-5: 隐性知识显性化影响因素与隐性知识显性化水平、组织绩效相关分析	61
表 5-6: 隐性知识显性化影响因素与隐性知识显性化水平逐步多元回归分析.....	62
表 5-7: 隐性知识显性化影响因素与组织绩效逐步多元回归分析	63
表 5-8: 第一次复回归分析结果 (以组织绩效为效标)	64
表 5-9: 第二次复回归分析结果 (以隐性知识显性化水平为效标)	64
图 5-1: 隐性知识显性化影响因素影响组织绩效的路径分析	65
表 5-10: 隐性知识显性化水平与组织绩效相关分析	66
表 5-11: 隐性知识显性化水平与组织绩效逐步多元回归分析	66
表 5-12: 企业性质、企业规模与隐性知识显性化与组织绩效相关分析	67
表 5-13: 不同企业性质组隐性知识显性化水平与组织绩效之单因子变异数分析	68
表 5-14: 不同企业性质组隐性知识显性化影响因素之单因子变异数分	69
表 5-15: 不同企业规模组隐性知识显性化水平与组织绩效之单因子变异数分析	69
表 5-16: 不同企业规模组隐性知识显性化影响因素之单因子变异数分析	70
表 5-17: 研究结果.....	73

第一章 导论

第一节 研究背景及问题的提出

自从世界经济合作与发展组织（OECD， Organization for Economic Co-operation and Development）于 1996 年在其年度报告《以知识为基础的经济》（The Knowledge—based Economy）中首次提出知识经济这一概念以来，知识管理越来越受到学术、企业各界人士的关注，知识管理研究已经成为社会研究的热点。知识对人类而言，已经变得像食物、空气和水一样不可缺少，知识对于人类的价值日益提升。在管理领域，知识已经成为企业竞争力的源泉。哈佛大学的学者们认为，当前企业管理已经进入第六个阶段，即全球化和知识化的阶段。在这个阶段，持续成长成为管理的目标，知识管理成为管理的主题^[1]。知识作为企业竞争的资源和管理对象，其重要性日益突现。

为了使企业产生持续的竞争力，许多公司和组织积极采取对策，加强对知识的管理，搭建自己的知识管理系统，努力提高对组织内部已有知识的应用效率，例如，惠普、IBM 等公司先后组建了自己的信息数据库，实现组织知识共享^[2]。国内外学者也纷纷对知识管理进行了研究，并取得了一定的成效，当前对知识管理与组织绩效的研究颇多，知识管理能够有效促进组织绩效也已被理论和实证方式予以证实。

根据知识能否清晰地表述和有效地转移，可以把知识分为显性知识（explicit knowledge）和隐性知识（tacit knowledge），这两类知识之间的相互转化产生的新知识^[3]，即形成创新力，从根本上说，组织的创新力来源于组织的隐性知识。隐性知识是一种非常重要的知识类型，对于知识的创新和价值的创造发挥着重要的作用，是个人和组织发展迈向成功的基石。隐性知识之父波兰尼认为隐性知识是人类所有显性知识的“向导”和“主人”。

在知识经济中，隐性知识起着重要的、甚至是决定性的作用，但就学术领域来讲，隐性知识的概念与理论还没有引起国内学者们的充分关注，相关的研究很少。目前对于知识管理的研究也都主要集中在对显性知识管理的研究，而对隐性知识的研究甚少。一个重要原因在于显性知识相对来说是可见的，易于管理的，而隐性知识则是具有默会性质的、较难于管理的。然而，隐性知识比显性知识更

完善，更能创造价值，隐性知识的挖掘和利用能力，将成为未来个人和组织成功的关键。因此，对隐性知识的研究，特别是对隐性知识如何促进组织绩效的提高并最终决定组织成败的研究迫在眉睫。

隐性知识是构成组织持久竞争力的根本源泉，然而，由于隐性知识如个人的经验、技能等通常依附于个人，具有个人垄断性、不易表达等特点，不便于传递与普及，而组织绩效的提高最终取决于组织团队每个成员的高绩效，因此，只有促使隐性知识向显性知识转化，即实现隐性知识的显性化，才能使隐性知识发挥最大的作用，实现最大的价值，更好地为组织服务。

回顾国内外文献，目前仅有的少量对隐性知识的研究，主要还是集中在对隐性知识的概念、理论、转移路径、转化模式、度量方法等的研究，且大部分处于理论研究领域，实证研究较少。然而，我们知道，并不是所有的隐性知识都能实现显性化，要实现隐性知识的完全显性化是不可能的，在学术、企业各界孜孜不倦地追求隐性知识显性化的过程中，如何界定组织隐性知识的显性化水平，换言之，组织中可以显性化的隐性知识究竟是否已经得到显性化，这个水平如何界定，以及组织隐性知识的不同显性化水平是否会影响组织绩效，在多大程度上影响组织绩效等一系列关键问题，国内却几乎没有人进行过研究，实证研究更是没有。

本文抓住隐性知识显性化水平及组织绩效这两个关键点，以隐性知识问题的提出、隐性知识显性化问题的研究为主线，归纳了目前关于隐性知识显性化的影响因素以及隐性知识与组织绩效之间的关系等方面的研究成果，提出假设模型，对不同企业隐性知识的不同显性化水平与组织绩效之间的关系进行分析，最后提出建议。

第二节 研究目的与研究意义

一、研究目的

本研究的主要目的在于：

1. 探讨企业隐性知识显性化程度与组织绩效之间的关系。隐性知识管理是知识管理的重点和难点，隐性知识只有得到显性化才能最大程度的传播，将个人知识转化为企业共有的知识。然而隐性知识显性化只是隐性知识传播的一个途径，不同的隐性知识显性化程度对企业组织绩效的影响程度如何，是本研究力图探讨的主要议题之一。

2. 探讨企业隐性知识显性化的影响因素与隐性知识显性化及组织绩效之间的关系。隐性知识显性化的影响因素很多，包括员工知识储备、企业制度、企业文化等等，这些因素是否会对组织绩效产生影响？若产生影响，是直接影响还是间接影响？这种影响与通过影响隐性知识显性化进而影响组织绩效之间是否有差异？差异多大？这些也是本研究力图探讨的重要议题。

二、研究意义

（一）理论意义

1. 以国内不同性质、不同规模的企业隐性知识显性化水平与组织绩效为基础进行研究，丰富了隐性知识显性化与组织绩效的关系方面的实证研究。
2. 从提升组织绩效的角度探求促进企业隐性知识显性化的途径。
3. 为隐性知识显性化理论的发展提供实证支持。

（二）实践意义

1. 当前对知识管理的研究是学术界的一个研究热点，然而对于知识管理中的隐性知识的实证研究却少之又少，本文致力于从隐性知识显性化的角度，研究其与组织绩效的关系，从知识管理的角度为促进企业绩效的提升提供一些借鉴。
2. 本文试图从提升组织绩效的角度来体现隐性知识对组织发展的巨大促进作用，提高学术界及企业界对于隐性知识的理解和重视。

第三节 研究内容与研究框架

本研究正文共分为六章，研究框架如图 1-1，主要研究内容体系如下：

第一章——导论。通过对隐性知识理论与实证研究现状、隐性知识显性化研究面临的问题的分析阐释本研究的背景与意义，并对研究方法与架构进行说明。

第二章——文献回顾。对国内外相关文献进行综述，作为本研究架构与假设的基础。

第三章——研究设计。对研究构思的说明，介绍研究变量的设计与界定、量表的编制、数据分析方法的选择。

第四章——初步测试与分析。对初步形成的问卷进行试测，并进行信度、效度分析，进一步完善问卷结构，最终形成具有良好的信度和效度的正式问卷。

第五章——正式施测与测试结果分析。对实证研究结果的分析与讨论，包括样本分析、信度效度检验、统计结果分析，最后对研究结果进行讨论，提出建议。

第六章——研究总结。论述研究贡献点、研究局限及对未来研究发展的展望。

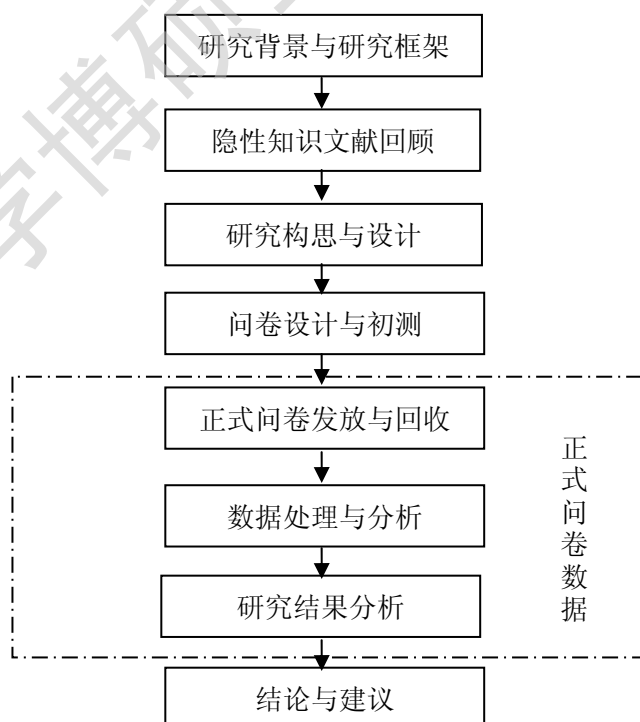


图 1-1：研究流程图

第二章 文献回顾

第一节 隐性知识相关研究

一、知识与隐性知识

1958年英国自然科学家、社会科学家和哲学家波兰尼在其代表作《个人知识》中首次提出了“隐性知识”这一术语，引发了学术界对知识问题研究的热潮。20世纪60年代以来，各国学者对知识问题从各个角度进行了广泛的研究，为知识管理理论与实践的发展研究奠定了基础，其中一个重要的成果就是知识的分类问题。根据知识能否清晰地表述和有效地转移，目前管理学界通常将知识分为隐性知识（Tacit Knowledge）和显性知识（Explicit Knowledge）两类，但是对这两个概念却尚无明确统一的界定。

世界经济合作与发展组织（OECD, Organization for Economic Co-operation and Development）于1996年在其年度报告《以知识为基础的经济》（The Knowledge—based Economy）中首次提出知识经济的概念，并将知识区分为四类：Know-what：关于事实的知识；Know-why 关于自然的原则、规律等科学知识；Know-how：完成任务的能力和技能；Know-who：知道并了解其他人的特长。并将前两种知识称为显性知识，而将后两种知识归为隐性知识。

根据维娜·艾丽（Verna Allee）的描述，员工头脑中的隐性知识远远大于显性知识。我们可以把员工的知识比喻为一座漂浮在海上的冰山，露出海面的可见部分为员工的显性知识，而沉入海水中的部分为员工的隐性知识。而且，透过海水还可以看到海平面下冰山浸入海水中的小部分，这一部分相当于可被转化的隐性知识，还有一部分为不可转化的隐性知识，如图2-1所示。

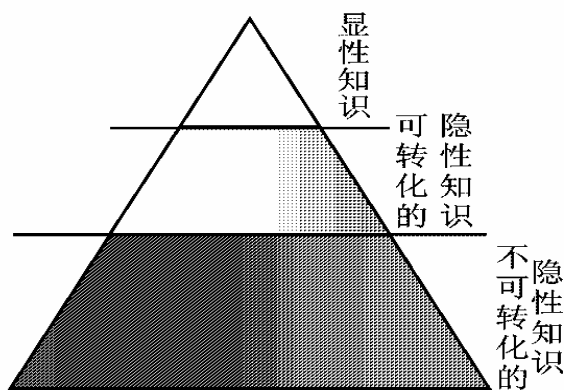


图 2-1: 知识的分类

资料来源：张雯，齐捧虎．隐性知识研究文献综述及研究展望．西安邮电学院学报，2008年3月，第13卷，第2期．

在传统经济社会中人们只注意到显性知识的作用，工作的重点放在对显性知识的管理和利用上。而事实上，在茫茫的知识海洋中，人类的显性知识只是浮出水面的冰山一角，隐性知识则是我们未见的冰山的主体。隐性知识是大量存在的，波兰尼用一句经典的话概括了隐性知识：“我们所认识的多于我们所能告诉的。”

[5]

二、隐性知识和显性知识的内涵与特点

隐性知识和显性知识是一对矛盾的概念，两者有明显的区别，同时又密切相关，互相依赖、相辅相成，在一定条件下，二者也会发生转化。

（一）显性知识的内涵和特点

1. 显性知识的内涵

根据波兰尼的定义，显性知识即指“以书面文字、图表和数学公式加以表述的”^[5]知识。随着科技的发展，人们用以利用知识的工具越来越丰富，显性知识的范围也得到了扩大，后来的学者们进一步对波兰尼的知识理论进行了继承和发展，对显性知识的范围进行了进一步的界定。

Nonaka 和 Takeuchi 把显性知识定义为：可以用文字、数字、形式化和系统化的语言来表达的知识。

Hedlund 将显性知识称为有条理的知识，指可以通过口头、文章、电脑程序或图画等表达的知识。

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库