

# 基于个体认知发展的知识共享研究

汪昱娟

安徽师范大学教育科学  
学院

硕士研究生

[269785865@qq.com](mailto:269785865@qq.com)

葛明贵

安徽师范大学教育科学  
学院

教授 博士生导师

段好宁

安徽师范大学教育科学  
学院

硕士研究生

## >> 【摘要】

通过对知识共享相关文献的分析与反思,探讨知识共享的内涵与影响因素。进而通过对知识共享代表性观点的归纳与省思,明确提出基于个体认知发展的知识共享研究的意义与价值,初步构建基于个体认知发展的知识共享模型。

## >> 【关键词】

知识共享 个体认知发展 模型

## 1 引言

知识经济时代对个体知识存量和人才素质的要求越来越高,高层次人才不仅要掌握知识,还要学会共享知识,做到知识创新。知识共享是个体知识管理和知识创新的重要前提。广义的知识共享是指个体间通过各种手段彼此交流知识,使知识在个体和个体之间传递以及将个人经验扩散到组织层面,从而通过知识的创新实现知识的增值。狭义的知识共享是知识在个体和个体之间有限范围内的传递。一直以来,知识共享作为知识管理的研究重点之一,国内外的研究者通常都是从管理学和组织行为学的视角研究知识共享的主体、对象、情景等。本文通过查阅知识共享相关文献,对知识共享的内涵和代表性观点进行阐述,提出基于个体认知发展规律的知识共享的定义和模型。

## 2 对知识共享内涵的认识

普遍认同的知识共享是指组织的员工或内外部团队在组织内部或跨组织之间,彼此通过各种渠道进行知识交换和讨论,其目的在于通过知识的交流,扩大知识的利用价值并产生知识的效应<sup>[1]</sup>。那么到底什么是知识,对此目前仍然存有争议。我国对知识的定义一般是从哲学角度做出的解释,《中国大百科全书·教育》中“知识”条目的内容是这样表述的:“所谓知识,就它反映的内容而言,是客观事物的属性与联系的反映,是客观世界在人脑中的主观映象。就它的反映活动形式而言,有时表现为主体对事物的感性知觉或表象,属于感性知识,有时表现为关于事物的概念或规律,属于理性知识。”从这一定义中我们可以看出,知识是主客体相互统一的产物。它来源于外部世界,所以知识是客观的;但是知识本身并不是客观现实,而是事物的特征与联系在人脑中的反映,是客观事物的一种

### 基金项目:

本文系安徽省自然科学基金资助项目“基于个体认知发展规律的知识共享机制研究”(项目编号:1208085MG125)研究成果之一。

收稿日期:2012.10.18

发表日期:2013.01.30

主观表征,知识是在主客体相互作用的基础上,通过人脑的反映活动而产生的。

知识共享是知识管理的出发点和最核心的内容,有其充分的必要性。从个体来说,个体通过不同的认知活动而形成的对客观事物的反映有着不同的广度和深度,个体之间存在着差距,通过彼此间的交流,能够吸收别人的知识。同时,知识的拥有者也会在知识传递的过程中深化原有的知识,获得新的知识。从企业的角度说,知识共享能够促进各部门协同发展,并且有利于做出决策。正如行为障碍论的观点对此做出的解释:知识的缺乏会导致行为障碍(R. R. Flynn, 1987)<sup>[2]</sup>,无论是组织整体,还是组织中的个人都不可能拥有所有需要的知识和信息,因此,为了更有效地开展各项活动,组织和个人都求助于自身之外的信息和知识源,在此背景下知识共享成为必然之选。爱尔兰作家肖伯纳曾说过“两个人交换一个苹果,结果还是一个苹果;两个人交换一种思想,结果却变成两种思想”。实际上,知识共享不仅仅是知识的交换和累加,更是知识的创新,共享后的知识不仅是数的变化,更是质变。

知识共享的影响因素有很多,H. F. Lin 总结出影响知识共享的4个方面——企业文化、雇员动机、领导人员、信息技术相关的16个属性,如共享文化、组织奖励、人际信任等<sup>[3]</sup>,并指出最重要的影响因素是组织的共享文化。通过对相关文献进行综述,笔者认为知识共享影响因素可以从以下4个方面进行概括:知识共享的主体、客体、情境及手段。知识共享的主体可以是个人、组织,可以是知识的发动者,也可以是知识的接受者。其中知识源的可靠性、接受者的吸收能力、知识拥有者和接受者的动机、彼此的信任等都会影响到知识共享的程度。知识共享的客体是指知识本身,这里的知识可以是隐性知识,也可以是显性知识。知识本身的特性很多,通过总结发现,其中知识的嵌入性、内隐性、复杂性对知识共享的影响最为深刻。知识共享的情境指知识共享主客体与交流介质所处的环境,与之相关的有个体关系特征、组织文化、组织结构等。上述 H. F. Lin 的知识共享最重要的影响因素是组织的共享文化属于此点。信息技术是知识共享的重要手段,先进的技术能够扩展知识共享的时间和空间,为知识共享创造一个方便快捷的平台。但信息技术只是知识共享的必要而非充分条件。以上4个方面共同影响着知识共享的效果。

### 3

## 三种有代表性的知识共享观点的剖析

知识共享的观点有很多,学者们从不同的视角对知识共享进行研究,对知识共享的认识也有所不同。应力和钱省三<sup>[4]</sup>、闰芬和陈国权<sup>[5]</sup>、魏江和王艳<sup>[6]</sup>等国内学者着眼于我国的现实背景,从不同的研究视角,在国外学者研究的基础上对知识共享的内涵进行了分析。综合各家观点,可以看出,对知识共享的内涵从“知识共享主体——一个人、组织,知识共享的客体——知识内容,知识共享的手段——网络技术、组织学习”三个方面来理解。知识共享必须有行为主体的存在,既包括知识的传递者(将拥有的知识进行外化)也包括知识的接受者(对接收的知识进行内化);知识本身可以是隐性的,也可以是显性的;知识共享的目的是为了达到知识的有效交流、理解,甚至实现知识的再创造。

本文以知识共享的结果为线索,从以下三个视角对知识共享进行剖析:

### 3.1 以“迁移”为中心的知识共享

F. Wijnhoven 指出,知识共享是知识拥有者与知识接受者共享自己的知识,通过信息媒介进行的知识转移,知识接受者通过已有知识对新知识进行阐释或两者彼此互动的过程<sup>[7]</sup>。T. H. Davenport 和 L. Prusak 认为知识转移包括知识传递和知识吸收(应用)两个过程<sup>[8]</sup>。转移知识意味着对信息的充分理解并能够据此采取行动。如果知识没有被吸收,那么这一知识就不能说转移了;提供知识并不代表转移知识。王开明、万君康认为知识的转移包括知识发送和接收两个基本过程,这两个过程是由两个不同的参与者(发送者和接受者)分别完成,并通过中介媒体链接起来的。左美云认为,知识转移是指知识势能高的主体向知识势能低的主体转移知识的过程,这个过程伴随着知识的使用价值让渡,一般会带来相对应的回报<sup>[9]</sup>。

野中郁次郎和 Takeuchi 指出知识共享是个人与组织之间、默会知识与明晰知识之间互动的过程,高度

依赖于个体的主动性及团队内的交互作用,共享的模式分为外化、内化、组合化和社会化等<sup>[10]</sup>,说明组织中知识的两个维度:显性和隐性。显性知识和隐性知识不是知识的两个对立面,而是相互依赖、相辅相成的。显性知识和隐性知识这种难以割舍的联系表明,只有具有必备水平的共享知识的个体才可以真正交换知识。

野中郁次郎将显性知识和隐性知识之间的相互作用和变化称为知识转换。他提出,知识的转化要通过“社会化:从隐性知识到隐性知识”、“外化:从隐性知识到显性知识”、“连接化:从显性知识到显性知识”、“内化:从显性知识到隐性知识”4个过程来完成,简称SECI。

由此可见,知识迁移的重要表现特征就是产生知识的流动,知识间的流动使得知识拥有者和知识的接受者之间有了知识的更新,彼此分享到更多的知识。

### 3.2 以“创新”为中心的知识共享

野中郁次郎提出了著名的知识创新过程模型,并对知识创新的知识场、知识创新的结果与支撑——知识资产进行了全面论述。I. V. Eriksson 和 G. W. Dickson 认为,共享知识的过程包括认知与行为两个侧面的内容,并且由于不同的过程而造成共享的差异。人们在共享现存知识的过程中同时也创造出新的知识。这就表示知识被共享和使用,新的知识也被创造出来<sup>[11]</sup>。

此观点强调了知识的创新。知识间的流动使得知识拥有者和知识接受者彼此交流,结果不仅仅是知识被共享或使用,而是在此基础上有所增值,创造了新的知识。

### 3.3 以“学习”为中心的知识共享

P. M. Senge 认为,知识共享即是组织内员工之间、团队之间的学习过程,在学习的过程中,个体知识成为组织知识,组织的重要任务就是促进这种学习的持续进行。他认为,知识是一种“有效行动的能力”,因此真正的知识分享并不是一种结果,而是一种学习,是一种使他人“获得有效行动力的过程”<sup>[12]</sup>。M. Gilbert 和 G. M. Cordey-Hayes 认为,知识共享并不是静态地发生,它必须经由不断地动态学习,才能达成目标,即需要一个学习的过程<sup>[13]</sup>。

以上观点强调知识共享是一种不断的学习过程,而个体的认知水平直接影响着学习程度,影响着知识共享的效果。因此,笔者认为知识共享与个体的认知发展水平密不可分。基于个体认知发展水平的知识共享从个体的认知水平出发,不同的认知水平决定了知识共享的程度,既可产生知识的迁移,也可产生知识的创新,这一学习过程受个体认知水平的制约。

## 4

## 基于个体认知发展的知识共享及其模型

以上学者对知识共享的理解多从组织学和管理学的角度出发,却忽略了从心理学的角度来认识知识共享。从知识共享的影响因素来看,知识共享的主体——人或组织都是由每个个体组成的,知识接受者和拥有者接受知识的能力、彼此的信任和动机都直接影响着知识共享的效果。而以上诸多因素均与个人的认知发展水平密不可分。认知发展,是指个体获得知识和解决问题的心理品质的发展,个体的认知发展规律决定了个体知识共享的难易程度和速度。就知识共享的客体——知识而言,人类社会的知识是客观存在的,但个体头脑中的知识并不是客观现实本身,而是个体的一种主观表征,即人脑中的知识结构,它既包括感觉、知觉、表象等,又包括概念、命题、图式,它们分别标志着个体对客观事物反映的不同广度和深度,这是通过个体的认知活动而形成的。那么个体的认知发展规律这一心理特征直接制约着个体对客观事物的表征。由此可见,个体的认知发展尤其是认知发展规律是实现知识共享的关键因素。同时,共享的知识也是知识的传递者和接受者共同感兴趣的,因此,遵循个体认知发展规律,以一定的需要、兴趣为前提,探索知识共享的内在心理机制有助于我们采取适合个体认知特点的方式方法,促进个体之间的知识共享,从

而提高知识的利用价值。同时，知识共享在一定程度上也可以促进个体认知的发展。故从心理学的角度，知识共享可以定义为：知识拥有者和接收者以个人需要、兴趣为前提，在充分遵循认知发展规律的基础上，彼此进行知识的沟通交流，在这一过程中，个体的认知能力及方式有所提升，从而提高个体认知发展水平，带来知识的创新。

要想提高个体知识共享行为的有效性，就必须了解个体知识共享的发生机制特别是基于个体心理发展规律的知识共享内在机制。国内已经有学者基于系统理论思考，构建了个体知识共享的分析框架，也有学者探讨了社会资本对于促进个体间知识共享的作用机制，这对于我们很好地认识个体知识共享具有启发意义。我们通过发现个体心理特征的各要素对知识共享的作用和影响，区分主要影响因素和次要影响因素，探究个体知识共享行为的内部动因，建立以个体认知发展规律为理论基础的知识共享心理机制模型，如图 1 所示：

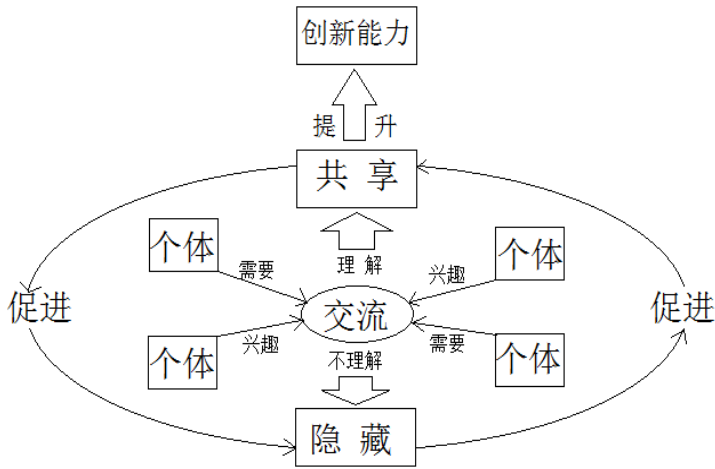


图 1 知识共享心理机制模型

基于这一观点，我们认为：认知是个体知识共享的基础，兴趣和需要是知识共享的前提，理解是知识共享的核心，只有这三者的有效契合，才能有效地进行知识共享，从而达到知识的创新。个体之间因为兴趣、需要进行交流，在不断的交流和知识共享过程中，加深对知识的理解，同时在交流的过程中，个体的理解能力又有所提升，认知水平有所提高，这样共享的结果不仅仅是对现有知识的共享，以往隐藏的知识即隐性知识也得到了交流，直接达到共享的效果。个体认知水平的提高，也促使个体创新能力的提升。这样对知识的共享不仅仅是停留在原有知识的程度，而是在此基础上有所增值，带来知识的创新。由此可以看出，从知识共享的前提到知识共享的过程及其结果，都与个体的认知水平密切相关。认知水平的种类决定了共享的前提，认知水平的高低决定了共享的过程，认知水平的提升程度决定着知识共享的结果。

## 5 结语

本文立足于个体认知发展规律的知识共享这一概念，认为今后的研究方向大体有以下几个方面：①分析个体心理特征对知识共享的影响和作用，探索个体知识共享的心理机制的一般模型。②探讨知识共享的心理机制与个体认知发展的关系。③立足个体认知发展规律的心理视角，建立个体知识共享心理机制的理论模型，为个体及组织创新能力的提升提供有效的策略指导。对知识管理、知识创新和人才培养等提供理论支持。



## [参考文献]

- [1] 林东清. 知识管理理论与实践 [M]. 北京: 电子工业出版社, 2005.
- [2] 严怡民. 现代情报学理论 [M]. 武汉: 武汉大学出版社, 1996: 89.
- [3] Lin H F, Li H S, Wang D W. Evaluation of factors influencing knowledge sharing based on a fuzzy AHP approach [J]. Journal of Information Science, 2009, 35 (1): 25-44.
- [4] 应力, 钱省三. 企业内部知识市场的知识交易方式与机制研究 [J]. 上海理工大学学报, 2001, 23 (2): 167-170.
- [5] 闰芬, 陈国权. 实施大规模定制中组织知识共享研究 [J]. 管理工程学报, 2002, 16 (3): 39-43.
- [6] 魏江, 王艳. 企业内部知识共享模式研究 [J]. 技术经济与管理研究, 2004, 5 (1): 68-69.
- [7] Wijnhoven F. Knowledge logistics in business contexts: Analyzing and diagnosing knowledge sharing by logistics concepts [J]. Knowledge and Process Management, 1998, 5 (3): 143-157.
- [8] Davenport T H, Prusak L. Working knowledge: How organizations manage what they know [M]. Cambridge: Harvard Business School Press, 1998.
- [9] 左美云. 企业信息化主体间的六类知识转移 [J]. 计算机系统应用, 2004, 15 (8): 72-74.
- [10] Nonaka I, Takeuchi H. The knowledge-creating company [M]. New York: Oxford University Press, 1995: 273.
- [11] Eriksson I V, Dickson G W. Knowledge sharing in high technology companies [C]. Proceedings of Americas Conference on Information Systems (AMCIS), 2000: 1330-1335.
- [12] Senge P M. Sharing Knowledge [J]. Executive Excellence, 1997, 14 (11): 17-20.
- [13] Gilbert M, Cordey-Hayes G M. Understanding the process of knowledge transfer to achieve successful technological innovation [J]. Technovation, 1996, 16 (6): 301-312.