

组织遗忘与知识刚性:创业导向和环境动态性的调节效应

王 健 黄群慧

内容提要:企业发展过程中总是面临着知识刚性现象,但是对如何克服知识刚性,现有研究关注甚少。为此,本文以中国东部沿海地区的187家高技术企业为研究样本,从组织遗忘视角来研究知识刚性的克服问题,并进一步分析了创业导向和环境动态性在其中所发挥的作用。研究发现:组织遗忘有助于克服知识刚性,其对知识刚性的两个维度(学习刚性和经验刚性)都具有负向效应;环境动态性越高、创业导向越强,组织遗忘对知识刚性的克服效应越好。该研究探究了组织遗忘对知识刚性的克服机制,丰富和拓展了知识刚性克服的相关研究,对企业管理决策具有一定的指导意义。

关键词:组织遗忘 知识刚性 环境动态性 创业导向 管理决策

中图分类号:C936

文献标识码:A

文章编号:1000-7636(2018)12-0120-10

一、问题提出

知识是创新的基础,是企业获取竞争优势的源泉。尤其在当前的知识经济时代,知识已经取代土地、劳动力和资本,成为企业最重要的战略性资源。但是,知识和其他资源一样同样会变得过时,尤其在当今的移动互联网时代,知识的折旧越来越快,昨天还对企业有益的知识,明天就可能成为企业发展的羁绊。然而,无论个人或企业在遇到新情况、新问题时,都会自然而然沿用以前的知识和经验来解决问题,也就是存在着知识刚性^[1-2],从而限制了对新知识、新方案的探索,严重束缚了企业创造力的发挥^[3-4]。实践中,如柯达、施乐、诺基亚等,都曾在其所从事的领域内拥有辉煌成绩,但是由于太迷恋以往的知识 and 经验,在面临新变化时,仍紧紧抱住过去不放,从而没能跟上时代的步伐,纷纷带着过往“成功的经验”走向死亡。所以,如何克服知识刚性,是企业能否持续生存与发展的关键。

那么,如何克服知识刚性呢?自廖等人(Liao et al., 2002)^[2]提出知识刚性以来,学术界对知识刚性的研究,基本集中于其所带来的结果^[2,5]或触发刚性形成的因素^[6-7],而对如何克服知识刚性这一问题,学者们关注甚少。由于知识刚性对企业发展有危害性,尤其在当前知识折旧越来越快的时代,在中国企业新旧动

收稿日期:2018-08-03

作者简介:王 健 中国社会科学院研究生院博士研究生,北京,102488;

黄群慧 中国社会科学院工业经济研究所研究员、博士生导师,北京,100836。

作者感谢匿名审稿人的评审意见。

能转换之际,克服知识刚性,对企业来说更是刻不容缓。因而探究知识刚性的克服机制,在当下更为急迫,这不仅能有效弥补现有研究的不足,同时还能为实践中企业如何有效克服知识刚性提供指导,因而具有重要的理论与实践意义。

近年来,组织遗忘对企业发展的作用开始受到学者们的关注。由于组织遗忘是为促进组织变革的实施而对共同认知和惯例的改变^[8],它可革新组织的认知结构、心智模式及主导逻辑^[9-10],尤其在动态环境下,它能有效丢弃过往不适宜的程序和惯例,促进新知识的获得,突破企业的核心刚性^[9],因而组织遗忘是克服知识刚性的一个有效手段,而环境动态性可能对二者间的关系发挥着调节作用。此外,从企业内部来说,创业导向是公司内部提倡变革、创新与风险承担的一种倾向,是鼓励组织成员进行变革与创新的文化氛围和意识^[11]。因而在创业导向的情景下,更有助于组织抛弃陈旧僵化的知识和经验,积极探索新知识,从而更有利于克服知识刚性。所以创业导向是影响组织遗忘和知识刚性关系的一个重要情景变量。综上所述,本文拟从组织遗忘视角来研究知识刚性的克服问题,将内部情景因素和外部环境因素相结合,以创业导向和环境动态性为调节变量来构建组织遗忘对知识刚性的克服机制,在有效弥补现有知识刚性克服研究严重不足的同时,为实践中企业如何有效克服知识刚性提供启示。

二、理论分析与研究假设

(一) 组织遗忘与知识刚性

知识刚性(knowledge rigidity, 记为 KR)^①指企业在知识管理过程中,在面临生产、运营与管理问题时,经常出现过于依赖现有知识来源和先前经验,采用现有流程惯例性地解决当前问题的特性^[1-2]。周和陈(Zhou & Chen, 2011)认为知识刚性包含对特定知识的依赖性(倾向于依赖过去成功的知识)、知识流动抗性(排斥同类知识)和知识结构惰性(排斥新知识对现有知识结构的改变)三个方面^[4]。廖等人(2008)则将知识刚性分为学习刚性和经验刚性^[2]。学习刚性(learning rigidity, LER)指企业运用固定的知识来源来解决问题的倾向,表现为企业不重视对新知识的创造和获取^[3,12]。经验刚性(experience rigidity, 记为 EXR)指企业依赖以前的经验和知识来解决其所面临的问题。由于廖等人(2008)^[2]的划分得到学者们的广泛认同,因而本文也采用这种划分。现有对知识刚性的研究中,学者们的兴趣大多集中于其所带来的结果,如知识刚性对组织学习、组织创新等方面的影响,或刚性形成的触发因素,但对如何有效克服知识刚性的关注甚少。而由于知识刚性对企业发展有危害性,所以探究如何有效克服知识刚性,成为亟待解决的重要课题。

阿奎恩等(Akgün et al., 2007)认为组织遗忘(organizational forgetting, 记为 OF)是组织信念和惯例的改变^[13]。唐和扎拉(Tsang & Zahra, 2008)则将组织遗忘定义为组织丢弃旧惯例,建立新规范的过程^[14]。杨等人(Yang et al., 2014)认为组织遗忘包括对组织知识的遗忘以及信念和惯例的改变^[15]。诺纳卡和塔科奇(Nonaka & Takeuchi, 1995)认为组织遗忘是组织再学习的过程,是运用新知识代替旧的知识^[16]。张小娣等(2017)则认为组织遗忘是组织为了适应新环境,主动抛弃旧知识,获取新知识,并对已有思维模式、流程

① 这里需要与知识惯性的概念相区别。知识刚性≠知识惯性,知识刚性强调企业过于依靠过去成功的知识,不注重新知识的探索,进而造成知识的僵化,使得现有知识不仅不能适应企业的发展,还会对企业产生消极效应。而知识惯性则可提高企业的效率,其知识能促进企业的发展,对企业来说是有益的;但是,一旦组织的内外环境发生某种变化,促进企业发展的知识惯性就可能转变成阻碍企业发展的知识刚性^[4]。

惯例等进行改变的过程^[17]。所以组织遗忘是组织主动抛弃旧惯例、旧观念等旧知识,同时学习新知识,建立新规范的过程。它是对现有知识的扬弃,即抛弃不适应企业发展的陈旧僵化的知识,同时探究新知识的过程^①。现有对组织遗忘的研究中,学者们大多关注于组织遗忘对组织创新、创新绩效等方面的影响,而从遗忘视角来探究知识刚性克服问题的实证研究鲜有。由于组织遗忘能不断更新企业的知识结构,所以其必然会对知识刚性产生影响,因而从组织遗忘视角来研究知识刚性的克服问题值得进行深入的探究。

知识和其他资源一样,都会变得过时,尤其在长期的发展过程中,企业的认知结构、主导逻辑和组织惯例等都会变得越来越僵化。但随着企业知识的不断积累与沉淀,企业会越来越迷恋于过去的知识,致使在面临新情况、新问题,其往往会过于依赖现有的知识和经验,惯例性地解决问题,从而阻碍了对新知识的获得,表现出对组织创新的消极影响,因而组织需要进行遗忘,以突破现有知识和经验的锁定。组织遗忘是对现有知识的扬弃,一方面它可有效抛弃现有陈旧僵化的知识和惯例,降低企业对现有知识与经验的依赖,因而对经验刚性具有消极效应;另一方面,它还有效促进新知识的获得,以新知识结构代替旧知识结构,因而其有助于克服学习刚性。组织遗忘是一种潜在的动态能力,它可以有效突破现有路径的依赖,促进对新知识的获取^[18]。卢艳秋等(2014)指出组织遗忘通过对已有信念、惯例和行为规范的改变,可以降低组织的惰性与刚性,使组织在动态环境中更具柔性^[19]。通过抛弃旧惯例和范式,组织可以建立新的认知结构和心智模式,降低对现有知识的依赖,促进企业对新知识的探索^[10]。为此,本文提出如下假设:

H1:组织遗忘有助于克服知识刚性。

H1-1:组织遗忘有助于克服学习刚性。

H1-2:组织遗忘有助于克服经验刚性。

(二)环境动态性的调节效应

环境动态性(dynamic environment,记为DE)是企业所面临环境变化的速度及不可预测的程度。当前企业所面临的环境日益呈现出动态性的特征,因而如何应对环境变化已成为企业面临的基本问题。在动态环境下,企业已有的认知模式、行为方式、组织惯例等都与环境相适宜,方可实现生存与发展。

现有对组织遗忘的研究中,环境动态性通常被认为是影响组织遗忘效能发挥的一个重要情景变量^[10]。稳定环境下企业已有的知识和经验有助于提高企业效率,获得竞争优势。而一旦环境发生变化,则过去指导企业获得成功的知识则可能成为企业发展的羁绊,威胁企业的生存。所以动态环境下,更需要企业及时地遗忘,以降低对现有知识的依赖。当开发团队的知识相对于变化的市场和技术已经变得相对过时,改变旧的组织惯例和认知模式,更新知识结构就变得尤其迫切^[20]。而高强度的环境变化更有助组织遗忘旧知识,探究新知识^[21]。在动荡环境下,组织遗忘的效果会更好,它能有效丢弃过时的程序和惯例,促进新知的获得,突破企业的核心刚性^[9]。环境的威胁会更有利于组织遗忘对僵化组织惯例及固化思维模式的突破,更有利于组织在动荡环境中形成竞争优势^[22]。基于现有研究,本文认为,与稳定环境相比,动态环境给企业更大的生存压力,使企业会更有勇气和决心来抛弃以往的知识 and 经验,探索新知识、新方案的渴求更能被触发,因而在动态环境下,组织遗忘的效果会更好,更有利于知识刚性的克服。为此,本文提出如下假设:

H2:环境动态性在组织遗忘和知识刚性的关系间发挥着调节作用,即环境动态性越高,越有利于组织遗忘克服知识刚性。

① 组织遗忘是组织主动去遗忘不适应企业发展的、陈旧僵化的惯例、知识等,所以它并不是对全部知识的遗忘,而是一种主动的、选择性的遗忘,是对现有知识的扬弃。

(三) 创业导向的调节效用

假设 H2 是从环境动态性来探讨其对组织遗忘和知识刚性间关系的影响,即从外部情景因素的探究,因而还缺少内部情景因素对二者间关系影响的分析。创业导向能够有效弥补这一不足,创业导向是企业内部提倡创新、变革与勇于承担风险的一种倾向,反映了公司从事创业活动的强度或倾向^[11],它不但描述企业从事追逐新事物、应对环境变化的一种特定心智模式,而且还提供了分析企业整体精神氛围的框架。

创业导向为组织成员提供了创业与变革的氛围,但是这种创业氛围能否促进企业对现有知识的更新则取决于创业导向的强弱。弱创业导向下,组织内创业与变革的强度较弱,组织安于现有的发展模式,因而当组织面临新情况、新问题时,其会具有依赖现有知识与经验行事的倾向,对新知识、新方案的探索较少,所以在此情景下组织会安享于现有组织惯例和信念,因而组织遗忘发生的可能较小。而强创业导向下组织内创业与变革的强度较强,并在组织内形成一种实验性的文化,它鼓励组织成员突破常规,大胆探索,积极创造新知识和各种可能的新方案,并为组织成员的冒险行为提供资源上的支持^[23]。所以在强创业导向下,组织会经常进行遗忘,不断改变已有的组织惯例和常规,积极探索新知识,更新企业的知识库,从而在面临新情况、新问题时,企业会将重点放在新知识的探索上,寻求用新的方法来解决问题,进而有效突破知识刚性的束缚。所以与弱创业导向相比,强创业导向下更有利于组织遗忘效果的发挥,故提出如下假设:

H3: 创业导向在组织遗忘和知识刚性的关系间发挥着调节作用,即创业导向越强,越有利于组织遗忘克服知识刚性。

根据以上理论分析和研究假设,本文从组织遗忘角度构建了知识刚性的克服机制,如图 1 所示。

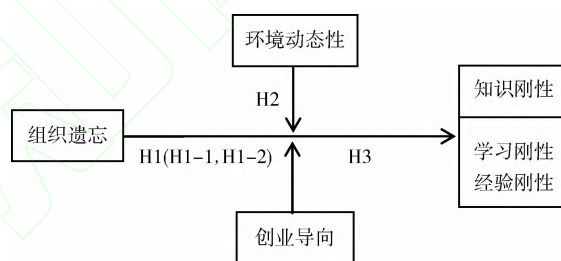


图 1 组织遗忘对知识刚性的克服机制

三、研究设计

(一) 样本与数据

本文依据研究问题和访谈研究的结果,确定了研究样本的选择标准。样本主要来自中国东部沿海地区的高技术企业。样本选取原因主要是东部沿海地区经济较为发达,高技术企业相对密集;同时高技术企业所面临的环境相对更加动态化,其组织创新与创业氛围较为浓厚。

问卷主要由负责企业运营的中高层管理者填写。问卷发放时间为 2018 年 3 月初到 2018 年 5 月中旬,历时两个多月,共发放 500 份问卷,实际收回 231 份。由于遗忘和刚性的发生都需要一定的时间,所以在剔除成立时间少于 3 年和填写不完整的 44 份无效问卷后,共得到 187 份有效问卷,有效回收率为 37.4%。回收的 187 份有效问卷中,样本涵盖了不同类型、不同规模、不同年龄,从而有效保证了数据的多样性。

由于样本回收的时间较短,所以不存在应答偏差的问题。对于可能存在的同源偏差问题,本文首先使用答卷者信息隐匿和反向条目法进行事前预防,同时还运用哈曼(Harman)单因子检验的方法来进行检验,将问卷的所有条目放在一起做因子分析,在未旋转时得到的第一个主成分占载荷量的 16.576%,可见并未占到多数,因而不存在同源偏差的问题。

表1 样本的描述性统计特征

	样本特征	样本数	百分比	样本特征	样本数	百分比	
公司成立年限	3~5年	46	24.6%	企业规模	<100人	5	2.7%
	6~10年	74	39.6%		100~500人	78	41.7%
	11~15年	40	21.4%		501~1000人	75	40.1%
	≥16年	27	14.4%		≥1001人	29	15.5%
行业类型	电子信息技术	57	30.5%	被调查者工作年限	≤5年	39	20.8%
	生物制药工程	43	23.0%		6~10年	67	35.8%
	高技术服务业	79	42.2%		11~15年	51	27.3%
	其他	8	4.3%		≥16年	30	16.1%
职位层级	中层管理者	112	59.9%				
	高层管理者	75	40.1%				

(二) 变量测量

对组织遗忘的测量本文使用阿奎恩等(2007)^[13]的量表,该量表共计5个题项。对知识刚性的测量本文使用廖等人(2008)^[2]的量表,并根据本文的研究内容进行适当修改。其中学习刚性和经验刚性各7个条目。对创业导向的测量本文主要参考科文和斯莱文(Covin & Slevin, 1991)^[11]的量表,创新性维度、先动性维度和风险承担性维度各有3个条目,共计9个条目。对环境动态性的测量,本文主要参考米勒(Miller, 1987)^[24]、陈国权和王晓辉(2012)^[25]的量表,并在此基础上进行适当调整,共计5个条目。

对于各变量的测量,本文均使用李克特(Likert)5级量表,其中“1”表示完全不同意,“5”表示完全同意。为了使研究结论更准确,本文将企业年龄和规模及行业类型作为控制变量,以排除它们可能对研究结果的影响。企业年龄是影响知识刚性形成的重要因素,一般来说,企业年龄越长,其积累的知识越多,随着组织记忆系统的不断积累与沉淀,企业会越来越迷恋过去的知识,进而组织表现出知识刚性的可能性会较高。企业规模通常被视为影响知识刚性形成的又一关键因素,随着规模的不断扩大,组织内惯例、规则会越来越多,进而使得组织在面临新情况时,往往会依据现有的组织惯例行事,削弱了组织的创造力。从行业特性来说,不同行业其知识活动是不同的。如电子信息行业必然存在快速的知识更新、知识创造等;而生物制药行业则需要长时间的知识积累和知识创造,一种新药的研发通常需要较长时间,没有长时间的积累和试错就很难获得突破,所以将行业类型作为控制变量也是有必要的。

四、实证分析与结果

(一) 信度与效度分析

在内容效度方面,由于本文使用的是学者们广泛使用的成熟量表,且在最终确定问卷前,进行了预测试并咨询了相关专家,修改了相关表述,因而本文具有较好的内容效度。在信度和构念效度上,本文使用SPSS 19.0 统计分析软件进行检验。检验结果显示组织遗忘、知识刚性、环境动态性和创业导向的克朗巴哈系数分别为0.881、0.841、0.817和0.727,其中学习刚性和经验刚性的克朗巴哈系数分别为0.924和0.915,可见各变量的信度系数较高,都大于所要求的标准,因而本文所收集的数据具有较高的内部一致性。因子分析按照特征值大于1,主成分分析法,各变量的KMO值和巴特利特(Bartlett)检验均符合要求,具体结果如表

2 所示。从表 2 可见,各指标的因子载荷均大于 0.58,组织遗忘、知识刚性、环境动态性和创业导向的累积方差解释分别为 67.846%、69.201%、57.809% 和 67.728%,因而具有较好的构念效度。

表 2 因子分析结果

变量	测量条目	载荷	α 值	KMO 和 Bartlett	累积方差解释(%)
组织遗忘(OF)	OF1	0.834	0.881	0.857 469.376 ($df=10, P<0.000$)	67.846
	OF2	0.766			
	OF3	0.846			
	OF4	0.83			
	OF5	0.839			
知识刚性(KR)	LER1	0.735	0.841	0.815 2 667.231 ($df=91, P<0.000$)	69.201
	LER2	0.857			
	LER3	0.836			
	LER4	0.893			
	LER5	0.782			
	LER6	0.835			
	LER7	0.874			
	EXR1	0.587			
	EXR2	0.902			
	EXR3	0.874			
	EXR4	0.701			
	EXR5	0.911			
	EXR6	0.86			
	EXR7	0.861			
环境动态性(DE)	DE1	0.766	0.817	0.739 338.851 ($df=10, P<0.000$)	57.809
	DE2	0.762			
	DE3	0.747			
	DE4	0.768			
	DE5	0.758			
创业导向(EO)	EO1	0.823	0.727	0.744 473.455 ($df=36, P<0.000$)	67.728
	EO2	0.808			
	EO3	0.796			
	EO4	0.803			
	EO5	0.818			
	EO6	0.77			
	EO7	0.808			
	EO8	0.711			
	EO9	0.812			

(二) 相关分析

本文首先对各变量的相关性,进行了分析,结果如表 3 所示。从表 3 可见,组织遗忘与知识刚性显著负相关,说明组织遗忘有助于克服知识刚性,这初步验证了本文的研究假设。下面本文使用回归分析的方法对各变量的因果关系进行深入的分析与探讨。

表3 相关分析结果

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7
企业年龄	3.26	0.99	1						
企业规模	2.68	0.76	0.265***	1					
行业类型	2.2	0.93	-0.04	0.008	1				
组织遗忘	3.55	0.7	-0.231***	-0.104	-0.059	1			
环境动态性	3.47	0.54	0.011	0.139*	0.036	-0.069	1		
创业导向	3.81	0.46	0.06	-0.093	-0.061	0.266***	-0.03	1	
知识刚性	3.14	0.6	0.403***	0.306***	-0.126*	-0.333***	0.026	-0.066	1

注:其中*、**、***分别表示在0.1、0.05和0.01的水平上显著。

(三) 回归分析

本文采用逐个加入变量的多元线性回归的方法来检验各假设。 $M1$ 是控制变量对因变量知识刚性的影响。 $M2$ 、 $M5$ 和 $M6$ 是组织遗忘对知识刚性、学习刚性和经验刚性的影响。 $M3$ 和 $M4$ 分别是环境动态性和创业导向与组织遗忘交互项对因变量的影响,在加入交互项前,对变量进行了去中心化处理,以排除多重共线性的影响,从 $M3$ 和 $M4$ 的 VIF 值可见,多重共线性很小,并不影响研究结果。从各模型的 F 值可以看出,各模型均具有显著性。

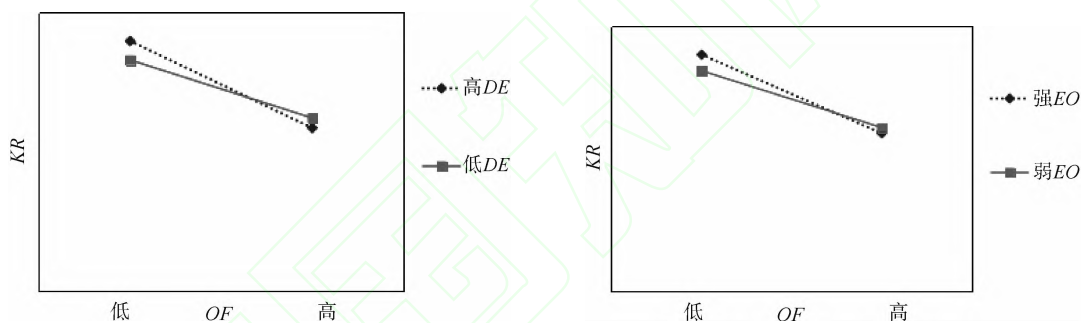
表4为回归分析结果。其中, $M2$ 是对假设 $H1$ 的检验,从回归系数可见,组织遗忘对知识刚性具有显著的负向影响($\beta = -0.215, P < 0.01$),说明组织遗忘有助于克服知识刚性,因而假设 $H1$ 得到验证。 $M5$ 是对假设 $H1-1$ 的检验,从回归系数可见,组织遗忘对学习刚性具有显著的负向影响($\beta = -0.242, P < 0.01$),说明组织遗忘有助于克服学习刚性,因而假设 $H1-1$ 得到验证。 $M6$ 是对假设 $H1-2$ 的检验,从回归系数可见,组织遗忘对经验刚性具有显著的负向影响($\beta = -0.188, P < 0.05$),说明组织遗忘有助于克服经验刚性,因而假设 $H1-2$ 得到验证。

表4 回归分析结果

变量	因变量					
	知识刚性				学习刚性	经验刚性
	$M1$	$M2$	$M3$	$M4$	$M5$	$M6$
企业年龄	0.205***	0.172***	0.159***	0.168***	0.249***	0.094*
企业规模	0.169***	0.16***	0.17***	0.157***	-0.069	0.39***
行业类型	-0.073*	-0.084**	-0.093***	-0.09**	-0.1	-0.068
组织遗忘		-0.215***	-0.196***	-0.216***	-0.242***	-0.188**
环境动态性			-0.053			
组织遗忘 × 环境动态			-0.28**			
创业导向				-0.006		
组织遗忘 × 创业导向				-0.246**		
R^2	0.218	0.279	0.305	0.297	0.135	0.228
调整的 R^2	0.206	0.263	0.281	0.273	0.116	0.211
F	17.048***	17.583***	13.135***	12.645***	7.109***	13.402***
VIF			1.02 ~ 1.15	1.00 ~ 1.16		

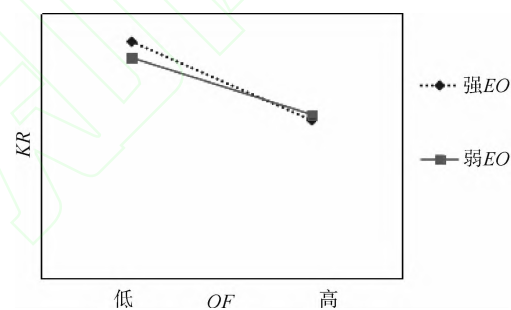
M3 是对假设 H2 的检验,从组织遗忘和环境动态性的交互项系数可见,二者的交互效应对知识刚性具有显著的负向影响($\beta = -0.28, P < 0.05$),说明动态环境下,组织遗忘有助于克服知识刚性。进一步地,本文利用图形来展现不同环境动态性水平下组织遗忘对知识刚性的影响。当环境动态性水平较低时,组织遗忘对知识刚性的回归系数为 $\beta = -0.234(t = -2.96, P < 0.01)$,而当环境动态性水平较高时,组织遗忘对知识刚性的回归系数为 $\beta = -0.351(t = -3.95, P < 0.001)$,其图形如图 2 所示。从图 2 可知,高环境动态性下,组织遗忘对知识刚性的克服效果更好,因而假设 H2 得到验证。

M4 是对假设 H3 的验证,从组织遗忘和创业导向的交互项系数可见,二者的交互效应对知识刚性具有显著的负向影响($\beta = -0.246, P < 0.05$),说明创业导向下,组织遗忘有助于克服知识刚性。与假设 H2 一样,利用图形来展现不同创业导向水平下组织遗忘对知识刚性的影响。当创业导向较弱时,组织遗忘对知识刚性的回归系数为 $\beta = -0.241(t = -3.37, P < 0.001)$,而当创业导向较强时,组织遗忘对知识刚性的回归系数为 $\beta = -0.334(t = -3.45, P < 0.001)$,其图形如图 3 所示。从图 3 可见,强创业导向下,组织遗忘对知识刚性的克服效应更好,因而假设 H3 得到验证。



(注:横轴为组织遗忘,纵轴为知识刚性)

图 2 环境动态性的调节作用



(注:横轴为组织遗忘,纵轴为知识刚性)

图 3 创业导向的调节作用

五、结论与启示

(一) 研究结论

本文从组织遗忘视角来研究知识刚性的克服问题,并将其置于环境动态性和创业导向情景下,以中国东部沿海地区的高技术企业为研究样本,通过理论分析和实证检验,得到如下结论:(1)组织遗忘有助于克服知识刚性,进一步地,组织遗忘对知识刚性的两个维度(学习刚性和经验刚性)都表现出克服效应;(2)环境动态性在组织遗忘和知识刚性的关系间发挥着调节作用,环境动态性越高,组织遗忘对知识刚性的克服效应越好;(3)创业导向在组织遗忘和知识刚性的关系间发挥着调节作用,创业导向强度越强,组织遗忘对知识刚性的克服效应越好。

(二) 理论贡献与管理启示

本文的理论贡献主要在于拓展了知识刚性克服的相关研究。现有研究过于关注知识刚性的结果,而忽视对其有效克服的研究^[2,5]。本文从组织遗忘视角来研究知识刚性的克服问题,并将其置于环境动态性和创业导向情景下,首次构建了组织遗忘对知识刚性的克服机制,有效拓展了现有知识刚性克服的相关研究,丰富了知识刚性的研究内容,并为后续从其他方面来研究知识刚性克服问题提供了启示。

改革开放以来,中国成长起诸如中兴、海尔、联想等一批优秀的民族企业。经过30多年的发展,这些企业大多进入成熟期,伴随着知识的不断积累,知识刚性问题开始凸显。2018年6月,联想集团被恒生指数剔除,联想称其主要原因是联想以“贸工技”为指导迅速成长后未能及时转变到“技工贸”。其言外之意则是发展模式的固化,在面临新情况时,过于依赖过去的成功经验,从而束缚了组织创新。那么如何有效破除阻碍企业发展的知识刚性?本文的研究结论为这一问题提供了有效解答。实践中,首先企业要注重自身“内功”的修炼,一方面组织要适时的遗忘,通过遗忘来抛弃过去陈旧僵化的知识和经验,不断学习新知识,进而不断更新企业的知识库,提高企业知识与其所面临问题的匹配性;另一方面,由于创业导向越强,组织遗忘对知识刚性的克服效果越好,所以企业要积极实施创业导向战略,树立创业思维。其次,企业除了注重自身“内功”的修炼外,还要注意利用外在的天时,要善于利用环境的影响来放大组织遗忘对知识刚性的克服效果。企业在“内功”上适时的遗忘、积极倡导创业导向战略,在天时上有效利用环境的变化,通过这种“内外兼修”的方式能更为有效地克服知识刚性,实现组织的持续健康生存与发展。

(三) 研究不足

本文的不足之处主要体现在两个方面:一是样本可能具有局限性。本文的样本来自中国东部沿海地区的高技术企业,并未涉及其他地区、其他行业,未来可以进一步扩大样本容量,将不同地区、不同行业的企业纳入样本之中,从而使研究结论更具有适应性。二是本文是从组织遗忘视角来研究知识刚性的克服机制,并从内部创业导向情景和外界环境两个侧面来构建研究模型,未来可以从其他方面进一步研究知识刚性的克服问题,从而不断丰富知识刚性克服的相关研究。

参考文献:

- [1] LIAO S H. Problem solving and knowledge inertia[J]. *Expert Systems with Applications*,2002,22(1):21-31.
- [2] LIAO S H, FEI W C, LIU C T. Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation[J]. *Technovation*,2008,28(4):183-195.
- [3] FANG C H, CHANG S T, CHEN G L. Organizational learning capacity and organizational innovation; the moderating role of knowledge inertia[J]. *African Journal of Business Management*,2011,5(5):1864-1870.
- [4] ZHOU Z CHEN Z G. Formation mechanism of knowledge rigidity in firms[J]. *Journal of Knowledge Management*,2011,15(5):820-835.
- [5] AKÜZÜM C. Knowledge inertia and organizational learning as the explanation of organizational performance[J]. *Educational Research and Reviews*,2014,9(21):1143-1155.
- [6] KAFCHEHI P, ZAMANI A, EBRAHIMABADI F. A model of influential factors on knowledge inertia[J]. *Asian Journal of Business Management*,2012,4(4):386-391.
- [7] WANG P, YANG X W. A review of knowledge inertia; how can we explain the hindrance on individual innovation[C] // *Proceedings of the International Academic Workshop on Social Science Paris*: Atlantic Press,2013:312-316.
- [8] AKGÜN A E, LYNN G S, BYRNE J C. Antecedents and consequences of unlearning in new product development teams[J]. *The Journal of Product Innovation Management*,2006,23(1):73-88.
- [9] CEGARRA-NAVARRO J G, SÁNCHEZ-VIDAL M E, CEGARRA-LEIVA D. Linking unlearning with work-life balance: an initial empirical investigation into SMEs[J]. *Journal of Small Business Management*,2016,54(1):373-391.
- [10] HUANG D, CHEN S, ZHANG G, et al. Organizational forgetting, absorptive capacity, and innovation performance: a moderated mediation analysis[J]. *Management Decision*,2018,56(1):87-104.
- [11] COVIN J G, SLEVIN D P. A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*,1991,16(1):7-26.

- [12] 白景坤, 杨智, 董晓慧. 二元性创新能否兼得? ——公司创业导向的作用与知识刚性的调节效应[J]. 经济管理, 2015(11): 42-52.
- [13] AKGÜN A E, BYRNE J C, LYNN G S, et al. Organizational unlearning as changes in beliefs and routines in organizations[J]. Journal of Organizational Change Management, 2007, 20(6): 794-812.
- [14] TSANG E W K, ZAHRA S A. Organizational unlearning[J]. Human Relations, 2008, 61(10): 1435-1462.
- [15] YANG K P, CHOU C, CHIU Y J. How unlearning affects radical innovation; the dynamics of social capital and slack resources[J]. Technological Forecasting and Social Change, 2014, 87(C): 152-163.
- [16] NONAKA I, TAKEUCHI H. The knowledge-creating company; how Japanese companies create the dynamics of innovation[M]. New York: Oxford University Press, 1995.
- [17] 张小娣, 赵玉平, 郑 stars, 等. 新常态下组织忘记与企业战略转型——组织学习的中介作用[J]. 软科学, 2017(12): 47-50, 55.
- [18] EASTERBY-SMITH M, LYLES M A. In praise of organizational forgetting[J]. Journal of Management Inquiry, 2011, 20(3): 311-316.
- [19] 卢艳秋, 赵英鑫, 崔月慧, 等. 组织忘记与创新绩效: 战略柔性的中介作用[J]. 科研管理, 2014(3): 58-65.
- [20] BROWN S L, EISENHARDT K M. The art of continuous change: linking complexity theory and time-paced evolution in relentlessly shifting organizations[J]. Administrative Science Quarterly, 1997, 42(1): 1-34.
- [21] MOORMAN C, MINER A S. The impact of organizational memory on new product performance and creativity[J]. Journal of Marketing Research, 1997, 34(1): 91-106.
- [22] LOVE P E D, SMITH J, TEO P. Putting into practice error management theory: unlearning and learning to manage action errors in construction[J]. Applied Ergonomics, 2018, 69: 104-111.
- [23] 孙红霞. 知识基础资源与竞争优势: 创业导向与学习导向的联合调节效应[J]. 南方经济, 2016(9): 32-46.
- [24] MILLER D. The structural and environmental correlates of business strategy[J]. Strategic Management Journal, 1987, 8(1): 55-76.
- [25] 陈国权, 王晓辉. 组织学习与组织绩效: 环境动态性的调节作用[J]. 研究与发展管理, 2012(1): 52-59.

Organizational Forgetting and Knowledge Rigidity: Moderating Effect of Entrepreneurial Orientation and Environmental Dynamism

WANG Jian¹, HUANG Qunhui²

(1. Graduate School of Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 102488;

2. Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100836)

Abstract: In the process of enterprise development, knowledge rigidity is always confronted with, but there is little concern about how to overcome knowledge rigidity. In this paper, 187 high-tech enterprises in the eastern coastal areas of China are used as research samples to study the problem of knowledge rigidity from the perspective of organizational forgetting, and also analyzes the role played by entrepreneurial orientation and environmental dynamism in organizational forgetting and knowledge rigidity. The findings are as follows: (1) organizational forgetting helps to overcome knowledge rigidity, which has negative effects on the two dimensions of knowledge rigidity (learning rigidity and empirical rigidity); (2) the higher the dynamic environment and the stronger the entrepreneurial orientation, the better the overcoming effect of organizational forgetting on knowledge rigidity. The result explores the mechanism of organizational forgetting to overcome the rigidity of knowledge, enriches and expands the related research on the rigidity of knowledge, and has significance for enterprise management decision-making.

Keywords: organizational forgetting; knowledge rigidity; environmental dynamism; entrepreneurial orientation; management decision-making

责任编辑: 姜 莱