

论知识管理研究的范式二元性和知识结构

——组织知识管理的基础学科问题研究评述

刘 林 青

(武汉大学商学院, 430072)

摘要：知识管理是一门正在涌现的新兴学科，还是昙花一现的“新潮词汇”？在这十字路口上，一些基础学科问题成为知识管理研究的当务之急，如研究范式、知识结构、跨学科宽度，等等。本文首先探讨了知识管理研究领域的范式二元性问题：信息技术范式和人文范式，及由此产生的范式冲突和融合，以说明其作为一个新的研究研究领域的必要性和意义。紧接着，本文对知识管理研究领域当前的知识结构、知识基础及代表人物的贡献进行了简单评述，并认为利用科学计量学建立知识管理研究的“知识地图”，是知识管理研究整合的第一步，也是最基础性的工作。

关键词：知识管理；二元范式；知识结构

作者简介：刘林青（1974-），男，汉，重庆市人，企业管理专业博士，武汉大学商学院工商管理系讲师，武汉大学战略管理研究所研究员。 联系方式：027-87838779（宅），027-62356658（PHS），lhh74@263.net。

The intellectual structure and dual paradigm nature of knowledge management : a review

Liu lin-qing

(Business school , Wuhan University , 430072)

Key words: Knowledge management, Dual paradigm, Intellectual structure

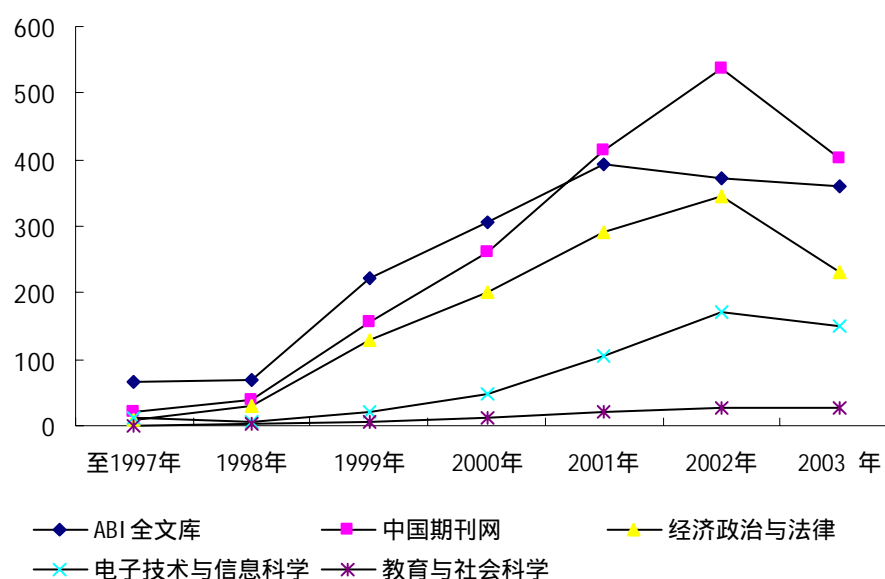
论知识管理研究的范式二元性和知识结构

——组织知识管理的基础学科问题研究评述

1 问题提出

如图表1所示,“知识管理”的研究从1998年开始迅速升温,作为一个正在涌现的新兴学科,它吸引着不同学科领域的学者和实践者。知识管理甚至被看作是适应知识经济的新管理范式的到来(Ponzi, 2002)。但2001年以后,研究知识管理的热度开始下降。学者们发现不同学科领域的涉入导致知识管理被分隔为很多不相关联的小概念和研究领域,“知识管理”这个核心词汇正变得越来越模糊,面临着概念崩溃的危险(Gray & Meister, 2003)。

图表1: 各年“知识管理”的论文发表情况



注:(1)在ABI全文数据库中检索“引文和摘要=knowledge management”的学术论文发表情况;(2)以“知识管理”为关键词检索中国期刊网中“经济政治与法律”、“电子技术与信息管理”、“教育与社会科学”三个栏目中的论文发表情况。

知识管理是一门正在涌现的新兴学科,还是像“流程再造”那样,仅仅是昙花一现的“新潮词汇”?在这十字路口上,一些基础学科问题成为知识管理研究的当务之急,如研究范式、知识结构、跨学科宽度,等等。

2 知识管理研究的范式二元性

库恩 (Kuhn) 在其《科学革命的结构》中首次提出“范式”一词, 通常理解为一个特殊学术共同体 (Scientific community) 的成员们共有的信念、价值标准、技术等整体类型 (Blaug 1986)。学术共同体通过范式连接在一起的, 同时他们的联系又起到了固定范式的作用。因此, 范式实际是考察一种理论和方法被同行认可的程度, 只有得到了一定范围内同行认可, 一种理论或方法才能称其为范式。一旦范式被该学术领域的大多数同行所认同, 则成为一个时期占主导地位的范式。

2.1 知识管理研究的范式特征

知识管理应该说是一个正在涌现的新兴学科, 积聚来自不同学科、不同范式背景的研究者和实践者, 如计算机、信息科学、管理学、经济学、社会学和哲学等。这些研究者所依赖的范式差异造成他们对知识管理研究有着不同的认识 and 解释, 如知识管理研究的着眼点、知识管理需要研究的基本问题、具体问题的解决方法和手段等等。但是, 知识管理研究范式的总体特征是二元性的, 即信息技术范式和人文范式并存 (Golet&Berrel, 2003)。这实际上是由于知识创造与传播及知识管理活动有两个构成要素——人和技术, 形成知识管理的两个维度 (王润良等, 2001; 吴彤, 2002)。人之所以是知识管理的关键因素之一, 是因为人 (的大脑) 不仅是隐性知识的载体, 而且是知识创造和传播的内生力量; 而技术, 特别是信息技术则在知识创造与传播过程中的组合阶段起着关键作用, 同时也支持外在化与内化过程。显然知识管理的两个维度聚集了分别来自信息技术领域和人文领域的学者。

2.2 信息技术范式 Vs 人文范式

信息技术范式将组织看作是一个信息处理系统, 认为IT及其相关的系统为知识管理提供了理想的框架, 将不同程度的信息处理和商业信息系统的研究作为理解知识管理的本质和结构的正确道路。因此, 知识管理系统 (knowledge management system) 是该范式一个关键概念, 也决定了研究者的研究方法和手段。信息技术范式下, 研究重点集中在知识管理的有形方面, 讨论的主题是技术、技术应用、客观和外显数据处理等, 而很少关心数据处理、收集和储存的人文一面。该范式认为信息技术是知识管理不断改进的关键因素, 因为大部分知识管理工具将随着信息储存和修复技术、软件的进化而不断进化。

人文范式则强调组织知识的社会属性，将个体现象学（Phenomenology of the individual）作为理解知识管理的正确路径。理论更多关心学习的本质、知识管理的组织过程，和作为组织资源的知识的不同形式；检验有形知识与无形知识、显性知识和隐性知识的区别；强调个人和团体在知识共享和处理程序中互动性；将知识管理放在个人、组织、组织网络、地区和跨文化等不同背景下加以研究。目前对知识管理的研究更深入到哲学层面，即对知识的本质和产生的认识。在该范式下，人被看作是知识管理持续改进的关键，在社会关系占主要地位的软环境中，IT往往被看作是管理工具而不是成功的本质因素。

2.3 范式的冲突和融合

对于研究者来说，两种范式并列的结果产生于对知识管理不同的认识论和哲学假设，这对于新兴学科来说是不利的。两种范式间的隔阂（paradigm gap）会阻碍学者之间的沟通和交流，造成信息技术范式和人文范式下的学者各自按自己知识路径发展，结果是隔阂越来越大，最终使得学科瓦解。目前这种隔阂已经妨碍了学者之间的交流，甚至发生冲突。Subramani等（2003）和Ponzi(2002)的研究表明，对知识管理领域的概念有突出贡献的学者中有来自于管理学、经济学、哲学和信息系统等领域的，但信息系统领域专家同其它领域的专家存在共被引用（author co-citation）关系的却很少，以至于在研究知识结构时被剔除。

两种范式的差异在管理实践中体现得更加明显。以人力资源管理为例，如果CEO受到信息技术范式的影响大，则会强调外显知识首要性，硬通讯和信息技术的重要性，以及IT资源在人力资源管理中的重要性，在人员招聘和选拔中则喜欢使用心理测试等软件和技术手段；反之，如果受人文范式影响，则趋向于强调无形知识、人而不是技术的重要性，在人力资源时间中强调管理人而不是信息系统（具体如图表3所示）。Hansen(1999)等则指出，大多数组织使用两种不同的战略来处理知识管理相关的任务：集中于IT和相关资源的编码战略，强调管理人的人性化战略。但是，组织往往很少将知识管理中信息技术和人文方法整合起来，而两者的差异则会造成公司实施知识管理过程中发生政治冲突。为此，王润良（2001）提出知识管理的综合化策略，D•Long等（2000）设计出知识管理概念制度化的生命周期模型。

图表3：不同范式下的知识管理及对人力资源管理的影响

	信息技术范式	人文范式
管理支持	外显知识 信息技术作用 竞争优势存在于信息技术	内隐知识 人的作用 竞争优势存在于人
组织文化	技术关系文化	社会关系文化

	变化问题的技术方案 信息技术是持续改进的关键	变化问题的人文方案 人是继续改进的关键因素
计划和组织	计算机硬件软件 建立数据库 外显知识 技术战略	正式和非正式通信的人 建立过程 内隐知识 发展战略
教育培训	系统导向 知识获得 集中于过去-现在	人文导向 知识共享 集中于现在-将来

3 知识管理研究的知识结构

图书信息学的研究认为文献与其引用文献间的关系反映了一种学术传播的现象,被引用的文献提供了概念、理论或方法上的启发,某一学科中被引用了多次的文献即是在概念、理论或方法上对于这个学科具有相当的贡献。而且经常一起被引用的文献,则表示它们在研究主题的概念、理论或方法上是相关的,选找经常一起被共同引用的文献所形成的丛聚有助于理解学科的知识结构(intellectual structure),发掘出学科内的研究主题,即我们通常所说的共被引分析(co-citation analysis)。例如,White和McCain(1998)通过作者共被引用分析(Author co-citation analysis, ACA)将信息科学的研究分成“领域分析”与“信息检索”两个大的研究领域,并探讨了范式转移问题。

Ponzi(2002)率先运用文献目录法对1994-1998年间“知识管理”相关论文的引文进行分析,初步探索了知识管理研究领域的知识结构,认为知识管理早期的研究领域主要有:企业知识基础论、组织学习相关研究和Polanyi对隐性知识的独特认识。而Subramani & Nerur(2003)用“Knowledge management”为检索词,通过SCI和SSCI检索了1990-2002年间的作者被引用情况,挑选出了被引用次数前58位的学者,反映了这些学者对该领域的概念和思想贡献(称之为关键贡献者);然后从中选择了43位作者进行ACA分析,结果表明知识管理研究领域可分为8个子研究领域(如图表4所示)。结合两者研究可以看出,知识管理研究主要集中在如下四个主要领域:(1)从公司战略的高度认识知识管理;(2)“学习”的相关研究;(3)组织信息处理和IT支持;(4)知识管理的实践。

图表4:知识管理的知识结构

知识结构	理论形成基础	关键贡献者	概念贡献
(1) 知识作为企业能力	战略理论,特别是企业资源基础理论	Prahalad、Hamel、Ghoshal、Barney、Kogut、Porter、Sanchez、Grant、Hedlund、	公司核心能力、公司整合能力、企业知识基础观、资源基础观,社会资本、公司中的知识清晰

		Teece和Quinn	度、动态能力和竞争优势等
(2) 基于创新和变革的企业经济学	进化经济学,同时也是企业资源基础观的理论基础	Schumpeter、Nelson、Romer、Winter、Cohen、Von Hippel、Teece和Polanyi	创新、企业增长理论、组织惯例、企业知识仓库论、吸收能力、知识粘性
(3) 组织信息处理和IT对知识管理的支持	组织理论,特别是管理决策学派;信息系统理论	Darf、Weick、March、Huber、Walsh、Simon、Mintzberg和Oriikowski	组织信息处理、组织记忆、媒介理论、管理者的信息处理行为、组织的结构化和信息系统的有关研究。
(4) 组织学习和学习型组织	组织理论,特别是组织行为领域	Peter Senge, Cris Argyris, and David Garvin	单环学习、双环学习、系统思考、学习型组织、组织学习
(5) 情景学习和实践社群	教育理论,特别是建构主义“情景性学习”学派	Lave, Wenger and Brown	情境性学习、社会认知、正规性周边参与和实践社区
(6) 知识交流、转移和复制	组织内知识转移理论	Gabriel Szulanski和Morten Hansen	组织内知识转移、跨文化
(7) 知识管理实践	管理的经验主义学派,实践性强	Tom Davenport, Tom Stewart, Peter Drucker and James Quinn	知识工作者、知识社会、知识资本、结构资本、客户资本、人力资本
(8) 知识哲学	哲学,对知识本质的认识	Tsoukas, Blackler, Spender, Von Krogh, and Polanyi	显性知识、隐性知识
其它学者*	Alavi M, Duguid P, Holsapple C, Edvinsson L, Liebowitz J, Machlup F, Malhotra Y, Prusak L, O'leary D, Ruggles R, Stein E, Sveiby K, Wiig K		

注*: 这些因与其它学者的共被引平均值低于13, 因而在作ACA分析时被剔除, 这些学者很多来自信息技术领域

3.1 从公司战略高度认识知识管理

该研究领域以战略管理理论为基础, 强调知识作为“企业能力”, 是获得和保持长期竞争优势的重要来源。在战略管理领域中, 往往称之为“知识基础”(knowledge-based perspective, KBV)学派, 是90年代在资源和能力基础学派的基础上发展起来的(Grant, 1996), 而该学派又是从经济学特别是进化经济学中吸取营养。因此, Ponzi将该领域称为“企业知识基础论”, Subramani则分为“知识作为企业能力”和“基于创新和变革的企业经济学”两个学术群体。如图表4所示, 两个领域的关键贡献者占到了32.5%, 可见其在知识管理研究的重要地位。

知识基础学派将组织视为一种协调与管理知识库的实体, 这些知识主要是储存在组织的程序、规范、规则中, 也可能存在于组织的最佳实务、技术知识、由供应商和客户组成的网络、以及其所处文化背景中, 是形成组织能力(organizational capabilities)的基础。将组织视为知识整合的体制(institution), 以及组织所拥有的知识之异质性, 使得组织间的知识基础产生差距, 同时也使其在知识的发展与应用能力方面有所不同。因此知识管理一方面形成企业最关键的动态能力及其它专长与能力的驱动力, 另一方面也导致组织间的绩效差异。企业

竞争优势与竞争策略的研究焦点自然移转至企业组织的知识管理上,企业的生产活动中最关键的投入和价值来源是知识,企业生产经营的核心是创造、移转、整合、以及应用知识资产。

资源基础理论和动力能力理论是建立在进化经济学的分析基础上,因此那些研究研究创新、变革和增长的经济家自然是知识管理研究重要的概念贡献者。Schumpeter (1934)最先意识到知识积累(知识创新)这一现象的重要意义,他指出新产品、新的生产技术、新市场、新的原材料供应和新的企业组织都是知识的“新组合”的结果。Penrose (1959)认为,对生产性资源的使用产生生产性服务,生产性服务发挥作用的过程推动知识的增加,而知识的增加又会导致管理力量的增长,从而推动企业的增长;即企业增长离不开企业知识积累的过程。Nelson & Winter (1982)则用组织惯例(Organizational routines)来描述知识积累过程,认为企业是知识的仓库(Knowledge repository);企业把已有的知识储存在组织惯例中,并在经营过程中搜寻新的知识并形成新的惯例,企业就是在组织惯例的不断搜寻和更新过程中不断演化成长的。Cohen & Levinthal(1990)提出“吸收能力”(absorptive capability)是学习和创新的关键决定因素。Von Hippel (1988)强调知识的粘性对创新轨迹和问题解决的影响。

3.2 “学习”的相关研究

学习是个人、群体和组织知识获取、转化与新知识生成的重要方式,因而是知识管理研究的重要领域。因关注层面和理论来源又可分为三个领域:

(1)组织学习和学习型组织。该领域以组织理论,特别是组织行为理论为基础,重点研究组织层面的学习。Argyris&chon (1978)最先提出了组织学习的概念(organizational learning),并区分两种学习模式,分别为单环学习(Single-loop learning)与双环学习(Double-loop learning)。Senge (1990)则以系统动力学的观念为基础,拓展了双环学习、心智模型等概念,提出学习型组织的概念。他认为学习型组织是一个不断创新、进步的组织,组织成员不断的扩展学习能力,使新型态的思考方法得以孕育,共同愿景能够实现,成员能够不断的学习如何学习。

(2)情景性学习和实践社区。该领域以教育理论,特别是知识管理研究吸收了来自教育研究领域的建构主义“情景性学习”(situated learning)学派的为理论基础,重点研究个体和群体层面的学习,包括情境性学习、社会认知(social cognition)、正规性周边参与(legitimate peripheral participation)和实践社区(communities of practice)等。“情景性学习”学派认为传统教学的暗含假定——概念性的知识可以从情境中抽象出来——极大程度地限

制了教学的有效性，活动和感知比概括化具有更为重要的认识论意义上的优越性。所以，人们应当把更多的注意力放在具体情境中的活动和感知上。为此，他们提出了“认知学艺模型”（Cognitive Apprenticeship），试图借鉴某些行业中师傅带徒弟的有效传艺活动，通过一些与这种传艺方式相类似的活动和社会交往形式，使学生适应真实的实践活动；参与者的社会化扮演着非常重要的作用，产出决定于群体中个体的动态交互。

（3）知识传达、转移和复制。该领域的关键贡献者是Gabriel Szulansk和Morten Hansen，似乎是知识管理研究领域的“本土”专家。他们的研究集中在组织内知识转移

（intra-organizational knowledge transfer）方面，这种转移是组织有意识和有计划的活动，如组织中制造和营运过程的复制和扩散、跨国公司不同地点的知识传递和共享、来自咨询机构的专家知识共享等。他们强调组织知识转移是一个高成本和复杂的过程，需要综合考察文化的、社会的、结构性的和认知性的障碍；组织中单元之间的知识转移不是简单的转移和接受，而是包括重构、重整的复杂过程。这里转移的知识是“从上到下”的形成，被组织期望所驱动；组织努力传播最佳实践、高效的惯例、和创新。与之相对应的是，情景性学习学派则认为个人和群体中，知识是“从下到上”形成的，被个人动机和利益驱动的；知识转移和共享往往被看作是自组织的涌现，即自发的过程。

3.3 组织信息处理和信息技术支持

该领域以组织理论，特别是组织内信息处理及相关信息技术支持的相关研究成果为基础，主要包括信息系统在发展组织记忆方面的作用、知识管理对提高组织管理决策的作用和通信媒介在知识管理中的作用等。因为有相同的理论基础（来源），该领域与“组织学习与学习型组织”的相关度很高。关键贡献者中只有Oriikowski来自信息系统领域，大部分属于管理学中的管理决策学派。Simon是该学派的开创者和代表者。50年代，西蒙向传统经济理论中的“理性人”假设发起挑战，提出基于“有限理性人”的满意决策模型。并借助于心理学的研究成果，对决策过程进行了科学的分析，概括出了决策过程理论。随后，他转而研究大型组织中的信息处理问题，认为组织代表了一个人类群体当中的信息沟通与相互关系的复杂模式。关键性的任务是对信息进行过滤，加工处理成各个组成部分，稀有的资源是处理信息的能力。西蒙进一步研究了利用计算机模型来模拟人们解决问题的思维过程，以及其它认识过程，并为公司决策人员提供“决策辅助系统”。

3.4 知识管理的实践

该领域反映了管理理论中经验主义学派的概念贡献。“问题为导向、以案例研究为基础”是他们的研究特色，通过对经验的归纳来构建理论，因而对知识管理实践更有影响力。该学派的代表人物，Drucker (1993)是管理学领域最早关注知识管理的学者之一。他认为后资本主义社会的主要阶级是知识工作者和服务工作者，而不是资本家和无产者；“生产要素”既不是资本，也不是土地或劳动力，而是知识。因此，进入知识时代之后，主要社会产业是以知识为生产要素的产业；主要的社会生产者是有知识的各类专门人才，即“知识工作者”(knowledge workers)。知识工作者通过正规教育而获得工作、职业和社会地位，以团队的形式工作。因此，只有组织才能将知识工作者的专业知识转化为工作绩效，知识社会又是一个组织的社会：每一个组织，无论是否是企业，其目的和功能都是把专业知识结合到某项共同的任务中去。Quinn (1992)强化了德鲁克的观点，认为知识的积累和管理对创造竞争优势非常关键。Stewart (1997)，Davenport & Prusak (1998) 则从实践的角度探讨了鉴别和管理知识的方法。

4 基本结论

通过上面的分析，我们可以对知识管理研究的现状和未来趋势有了整体性的把握：知识管理的范式二元性决定了其作为一个新的研究领域正在形成。58位关键贡献者都是一些非常有名的研究者和实践者，很多在上个世纪对一般管理理论和实践做出了突出贡献，同时也是知识管理研究和实践的先行者；另外一些是倡导信息范式 (information--focused Paradigm) 的、信息系统领域的研究者和实践者。知识管理管理不单单是技术的或人文的，而是一个整合了技术和人文的新领地，这实际上是后现代主义和多学科整合观的体现，是一种适应知识社会 and 知识经济的新管理范式。

但是，我们应清醒地意识到知识管理研究在精力短暂的“蜜月期”后，不同研究背景的研究者会在知识路径依赖的影响下研究不断分化，这会使得“知识管理”这个核心概念变得越来越模糊，领域的共同性越来越弱，最后步入概念崩溃的危险境地。而这恰恰是组织科学发展过程经常看到的生命周期现象 (Hirsch and Levin, 1999)。因此，寻找知识管理研究共同性和范式整合是目前知识管理研究面临的基础学科问题。

本文认为从科学计量学 (Scientometrics) 的角度来对知识管理研究的概念体系、发展前沿加以研究，建立知识管理研究的“知识地图”。这是知识管理研究整合的第一步，也是最

基础性的工作。科学的可视化 (visualization of science) 本身也是知识管理提供的新研究方法之一。Subramani & Nerur (2003) 的研究是一个良好的开始 , 对知识管理的知识结构做有益的探索 , 接下来的研究还有很多。例如 , 可以利用相同引用文献的书目耦合分析 (bibliographic coupling) 法则可以找出学科的研究领域 (research front) ; 利用文本共被引 (co-citation context analysis) 分析和文献引用 (document citation analysis) 可以了解学科概念结构和演进情况 ; 高频词汇 (High-Frequency Terms) 研究可以确定知识管理的研究热点 ; 等等。

参考文献 :

1. 王润良. 郭秀敏. 郑晓齐. 知识管理的维度与策略 中国软科学 2001年06期;
2. 吴彤 .复杂性与管理 内蒙古大学学报(人文.社会科学版) ,2002年06期;
3. 盛小平. 何立阳. 知识管理系统研究综述 图书馆 2003年01期
4. Argyris, C. Donald, A. S. Organizational Learning: A Theory of Action Perspective, Reading, Mass: Addison-Wesley Pub. Co. ,1978.
5. Cohen, W.M. Leventhal, D.A. Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation, Administrative Science Quarterly, 1990,35(1):128-152
6. David,D.L. Patricia.S Confronting Conceptual Confusion and Conflict in Knowledge Management Organizational Dynamics, 2000, 29(1): 33-44
7. Davenport, T. Prusak, L., Working Knowledge; How Organizations Manage What They Know, Boston, Harvard Business School Press,1998
8. Drucker, P., The Post-Capitalist Society, New York, Harper, 1993.
9. Ponzi, L.J. The intellectual structure and interdisciplinary bread of knowledge management :A bibliometre study of its early stage of development. Scientometrics, 2002, 55(2):259-272.
10. Grant, R., Towards a knowledge-based theory of the firm, Strategic Management Journal, 1996,17: 109-122.
11. Hansen, M.T. The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits, Administrative Science Quarterly,1999 (44):82-111.
12. Hirsch, P.M. Levin, D.Z., "Umbrella advocates versus validity police: a life-cycle model", Organization Science, 1999, 10(2): 199-212.
13. Blaug, M. Economic history and history of economics. Sussex: Wheatsheaf Books.1986.
14. Marianne, G Mike, B. The dual paradigm nature of knowledge management: Implications for achieving quality outcomes in human resource management, 2003,7(1):78-89
15. Nelson, R.R. Winter,S.G An Evolutionary Theory of Economic Change. Cambridge, MA: Belknap Press, 1982.
16. Peter, H. Gray, D. B. Introduction: fragmentation and integration in knowledge management research Information Technology & People, 2003,16(3): 259-265
17. Penrose, E.T. The Theory of the Growth of the Firm, Wiley, New York, 1959.
18. Senge, P. The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization, New York, 1990.
19. Schumpeter, J.A. The Theory of Economic Development, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1934.
20. Stewart,T., Intellectual Capital; How the Knowledge Economy Is Creating New Challenges for Corporations & New Opportunities for the People Who Work for Them, New York, 1997