

# 国外知识转移研究述评

林 枫,徐金发

(浙江大学 管理学院,浙江 杭州 310058)

**摘要:**知识的创造和转移是公司竞争优势的基础,文章通过对现有有关知识转移的文献进行归纳和整理,分别从知识内涵、知识转移的定义、理论基础和视角、过程、领域、测量以及评价等方面,对国外知识转移研究进行了综述。在此基础上,提出知识转移的研究局限以及未来展望,明确组织知识转移的进一步研究方向。

**关键词:**知识;知识转移;内隐性;网络

中图分类号:F270

文献标志码:A

文章编号:1008-5831(2010)05-0047-08

业务环境的动态性和市场竞争的复杂性,使得组织知识成为发展公司持续竞争优势的主要来源<sup>[1]</sup>。公司需要转移和获取新的知识以寻求发展和生存,因此知识对公司的生存和发展具有重要的作用<sup>[2]</sup>。它影响了主要的组织成果,包括企业的能力、人力资源的发展和绩效,高新技术公司的新产品开发以及短期的新产品财务绩效等<sup>[3]</sup>。

20世纪90年代以来,国内外学者对组织内和组织间的知识转移进行了许多研究,组织内和组织间的知识转移已成为战略和组织研究的根本主题<sup>[1]</sup>。学者们从组织学习理论、网络理论等视角来考查知识转移有关的问题,并取得了丰富的成果。国内对知识转移文献的综述较少,有的也不系统,因此做一个基于知识转移的文献评述是必要的,以厘清:(1)该研究领域所运用的主要理论基础及其所研究的主要内容;(2)做一个理论和方法论上的归纳和总结,启发新的研究内容和完善现有的研究,以利于知识转移研究的进一步发展。

## 一、知识的内涵

### (一)知识的定义

知识是一个具有多层含义的概念。传统的定义是把知识作为“经过确证的真实信念”(justified true belief)<sup>[4]</sup>。Nonaka认为,知识是个人的“信念”以及“可确证性”,并强调了知识是验证个人信念的人际动态过程,也部分地表达了个人对真理的渴望<sup>[4]</sup>。

虽然“知识”和“信息”这两个词语经常交替使用,但是它们之间还是有明显区别的。信息是讯息流,它可以增加、重构或改变知识。而知识是由这些讯息流所创造和组成的,它根植于其拥有者的承诺和信念之中<sup>[4]</sup>。

### (二)知识的分类

在知识管理文献中,学者们基于不同的研究情景、研究视角,对知识的分类

收稿日期:2009-06-16

基金项目:国家自然科学基金项目(70672045)

作者简介:林枫(1977-),男,湖北武汉人,浙江大学管理学院博士研究生,主要从事公司发展研究;徐金发(1946-),男,浙江绍兴人,浙江大学管理学院教授,博士生导师,主要从事公司发展研究。

也不尽相同。通过整理有关知识转移的文献,我们对知识分类进行了一些归纳,如表1所示。目前,普遍接受的是 Polanyi 1966年提出的显性(tacit)知识和隐性(explicit)知识<sup>[5]</sup>。“显性知识”是可以正式的、系统的语言来传递的知识。而“隐性知识”具有个人的成分,很难形式化和交流。隐性知识根植于行动、承诺和具体的情景中,很难用正式的语言来清

晰地表达。因为它嵌入到个体的经验中,并涉及无形的因素,如个人的信仰、观念和价值观系统。隐性知识包含认知和技术两个层面。认知层面聚焦于 Johnson-Laird 所说的“心智模型”(mental models),人们运用此模型在心灵中建立和操作类比来构建外部世界。技术层面主要包括运用在特定情景中的诀窍、工艺和技能<sup>[4]</sup>。

表1 知识的分类

作者	研究视角	知识分类
Polanyi(1966); Nonaka(1994)	知识属性	显性知识和隐性知识
Kogut and Zander(1992, 1993)	转移成本	信息和诀窍
Johanson and Vahlne(1977, 1990)	组织学习	客观知识和经验知识

注:根据有关文献归纳整理。

### (三) 知识的维度/特点

许多学者从不同的视角和分析层面研究了知识的维度,以及这些维度对内部和外部知识转移的影响。表2和表3分别归纳了影响内部和外部知识转移的知识特点。可以看出,这两种视角之间存有共性,知识特点对这两种转移非常类似。另外,这些特点对知识转移过程有显著影响,或产生了因果模糊性而阻止转移过程,或创造模仿的障碍。比如,很容易转移的知识,也更可能被竞争对手模仿<sup>[6]</sup>。虽然

这些特点以及其他没有列出的知识特点,可能影响了知识转移过程,但还是需要说明几点:其一,隐性和显性是知识的两个维度,因此,可成文性(codification)是有利于知识转移的机理,而不是知识特点;其二,知识的可教导性(teachable)代表了知识的接收方和来源方的特点,它取决于它们的吸收能力;最后,知识的可观察性(observable)反映了竞争对手识别公司外部的战略知识的能力,因此,也不是知识的特点<sup>[7]</sup>。

表2 内部知识转移研究

作者	知识特点	结论
Kogut and Zander(1993)	可成文性、可教导性和复杂性	技术越是内隐,技术越有可能在公司内转移
Zander and Kogut(1995)	可成文性、可教导性和复杂性系统依赖性和可观察性	可成文的程度和教导能力的难易对转移速度有显著影响
Szulanski(1996)	因果模糊性	知识的因果模糊性是内部知识转移的障碍
Hansen(1999)	复杂性(隐性和系统性)	单元间的强联结有利于研发团队的系统知识转移;单元间的弱联结鼓励项目团队从其他子单元搜寻有用的知识
Lord and Ranft(2000)	隐性	在多样化公司的单元之间里,内隐性是内部转移的障碍
Bou-Liusar et al., (2006)	内隐性、复杂性、专用性和系统性	知识特点对知识转移过程和竞争优势有不同意义

### (四) 知识的测量

公司是资源的集合<sup>[8]</sup>。而知识被定义为资源,也就存在测量的问题<sup>[9]</sup>。一个重要的挑战是公司获取的知识的一个重要成分是内隐性的,这种知识不容易测量<sup>[10]</sup>。显然,知识资源不能简单地用定量的方法如研发支出、专利数据来获取<sup>[9]</sup>。出于战略的原因,一些公司可能避免获得专利。因此,用专利数代表知识是一种很弱的替代。一些学者用定性方法发展了一些测量知识的新方法,如 King and Zeithaml

依据组织的资源观和认识论(epistemology),对组织知识做出明确的定义,从实践管理者的视角,用四步骤方法来测量组织的知识<sup>[11]</sup>。第一步,定义范围——行业和组织的选择,因为知识资源的重要性在不同的行业和组织是有差异的,这种控制增加了识别出知识资源的相对全面的可能性;第二步,问卷(protocol)设计,这有助于管理者聚焦在组织层面的知识;第三步,数据收集,与 CEOs 见面来识别组织的知识资源;第四步,数据收集,考查管理者对组织知

识资源的感知来测量组织知识。这种测量的依据是给公司提供竞争优势的能力。这种方法虽有些粗糙,不能充分识别出组织的知识,但这种测量组织知识的认知方法对组织知识提供了一个适当的描述。

另外,Pérez-Nordtvedt 等也通过定性的方法,通

过现场研究,他们要求回答者基于资产的价值识别知识的特点,从而测量知识<sup>[3]</sup>。Sammarrá and Biggie-ro 认为,对知识的认知测量与客观的测量是同样重要的<sup>[12]</sup>。

表3 外部知识转移研究

作者	知识特点	结论
Inkpen and Dinur (1998)	隐性和显性 个体之间的高程度的交互作用需要内隐知识的转移	
Shenkar and Li (1999)	隐性	股权合资是公司寻求隐性知识转移的选择工具
Simonin (1999)	隐性、复杂性和特定性	隐性是国际战略联盟的知识转移的最显著的决定因素
Bresman et al. (1999)	清晰表达的程度(隐性和显性)	知识的清晰表达度显著地与转移过程有关
Heiman and Nickerson (2002)	内隐性和复杂性	内隐性和复杂性造成合作公司间知识转移的问题
Perez - Nordtvedt et al. , (2008)	有价值的、稀缺的、不可模仿的和不可替代的	知识特点和知识转移部分受到接受方的学习意图和来源方吸引力的影响

## 二、知识转移研究的主要框架

### (一)知识转移的定义

从转移成本的角度,Teece 首先提出有关知识转移的概念,认为技术的国际转移能积累大量的跨国界应用的知识,主要分析的是水平的技术知识转移。此后知识转移逐渐成为各国学者关注的热点议题。知识转移的理论基础来自于 Krone 等的信息理论(communication theory)<sup>[13]</sup>,该理论识别了两个人交流的基本因素:来源方(source)、接收方(recipient)、知识、渠道、编码、解码等,指出知识转移是知识的来源方与知识的接收方之间组织知识的双方交换过程<sup>[14-15]</sup>。

其他学者从不同的角度对知识转移进行了一些延展。如 Inkpen 等<sup>[16]</sup>在分析网络里社会资本对组织间知识转移时,采用 Argote 等<sup>[17]</sup>的定义,认为知识转移是一个网络成员受到其他成员经验影响的过程;Bou-Liusar 等在分析战略性知识资产的转移时,认为知识转移是指公司内的单元间(内部转移)或不同公司间(外部转移)的知识交换<sup>[7]</sup>;Easterby-Smith 等将知识转移定义为一个组织学习其他组织经验的事情(event)<sup>[10]</sup>;Wijk 等认为,组织的知识转移是一个过程,其中组织的行为者——团队、单元或组织——交换和接受其他组织的经验和知识,并受它们的影响,它需要对不同的知识进行整合<sup>[1]</sup>。

从以上的定义可以知道,知识转移是知识从来源方到接收方之间转移的一个过程,其目的是有利于知识在公司内或合作公司间的流动,以提高公司竞争优势和能力。

另外,知识的转移类型根据不同的对象,有不同的分类。Gupta 等在分析跨国公司内部的知识转移时,认为知识的流动是多个方向、多个维度的,根据

其流动方向,可以分为提供给姊妹公司的知识和技能;提供给母公司的知识和技能;接受姊妹公司的知识和技能;接受母公司的知识和技能这四种具体类型<sup>[13]</sup>。Brooks 也是根据知识流动的方向,将其分为:(1)水平转移,指知识在相同等级层次单位之间的流动;(2)垂流流动,指知识在高低等级单位之间的流动。

### (二)知识转移的理论视角

分析知识转移的理论视角,主要集中在组织的学习视角和网络视角。

#### 1. 学习视角

学习可以理解为对实践活动的改进,其来自于公司间知识的转移<sup>[18]</sup>。Argyris 根据问题的解决来定义学习,认为“学习是发现和纠正错误的一个过程”。

当经验系统性地改变了行为或知识时,就发生了组织的学习或个体的学习。市场知识,包括市场机会和问题的认知的获取主要来自于市场中业务活动的经验,其影响了组织的创新活动,以及对所执行的实践的不断调整。公司可以通过快速的学习来获取所需要的技能,建立问题解决的能力,从而促进网络内知识的创造和转移<sup>[18]</sup>。组织的学习或个体的学习对组织知识的储备有很大贡献,这通常是以组织外部边界的实体的知识转移形式进行的<sup>[3]</sup>。

#### 2. 网络视角

公司网络为网络中的公司提供了网络资源,它是公司有价值信息的来源。网络给公司提供了获取知识、资源、市场或技术的机会,公司可以通过它们在网络中的定位来获取知识<sup>[16]</sup>。通过网络中成员的重复和持久的交换关系,网络成员间的知识转移和获取成为可能,并且网络资源对公司绩效有显著影响。它通过公司间知识共享的惯例——孤立的单个

公司难以产生获得超出平均收益之上的“关系租”(relational-rent)来达到<sup>[19]</sup>。Dyer and Singh 认为,公司间知识共享的惯例是公司间交互作用的一种规则的模式,它允许专业知识的转移、再结合或创造。

组织行为者的密切社会交互作用促进了知识的转移<sup>[20]</sup>,但不同的网络类型,如公司内网络、战略联盟和产业布局(Industrial districts),影响知识转移的条件不同<sup>[17]</sup>。Inkpen 等分析了这些促进或阻止网络知识交换的条件,在社会资本的三个维度上的侧重有所不同<sup>[17]</sup>。

(三)知识转移的过程

基于上面论述的信息理论逻辑,一些学者研究了知识转移以及这种转移过程成功的每个因素,他们明确了知识转移的基本元素——来源方(source)、渠道、信息、接收方(recipient)和情景,所有的这些因素都影响了知识转移的过程<sup>[3,14-15]</sup>。Szulanski 通过运用知识转移的过程模型分析公司的内部知识转移,识别了转移的阶段以及与转移不同阶段困难有关的因素,认为影响每个阶段的因素是不同的,尤其是来源方性质对知识转移的影响随转移的展开会下降<sup>[14-15]</sup>。比如,在转移的发起和实施阶段,来源方的投入和合作是最需要的。然而,一旦接收方获得了满意的结果,它与来源方的交互作用会减少。因而,当转移展开之后,接收方的性质可能变得更重要。这种逻辑同样适用于公司间的知识转移,只是它涉及至少两个组织,需要理解这些组织间的交互作用的动态性<sup>[1]</sup>。图1展示了知识转移的过程模型。

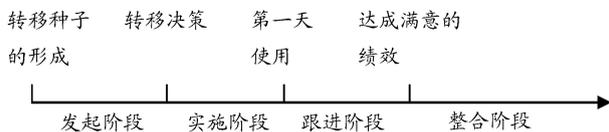


图1 知识转移的过程模型(来源于 Szulanski,2000)

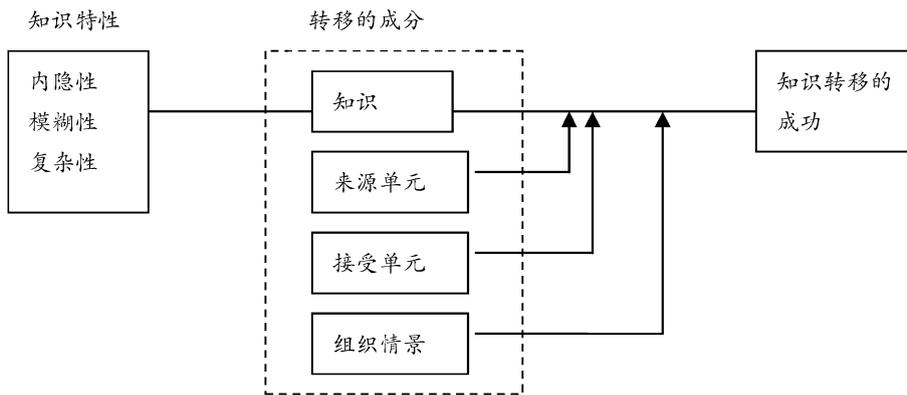


图2 内部知识转移的过程(来源:Bou-Liusar et al.,2006)

(四)知识转移的领域

组织知识是公司竞争优势的基础,这些知识通常是在组织内部发展起来的,跨组织单元的内部知识转移提供了竞争性的收益;然而同样重要的是,日益加剧的竞争使得公司也需要拥有从外部学习的能力<sup>[10]</sup>,来自于外部机构转移的知识已经成为公司成功的重要考虑。因此,跨组织和在组织内获取和转移知识对于公司的成功相当重要<sup>[1]</sup>。这两种(知识转移的)过程涉及不同类型的边界,每一个都有独特的问题<sup>[10]</sup>。Wijk 等认为,组织内和组织间的知识转移存在显著差异,主要体现在关系量和公司在网络中地位的中心性,这两个因素对组织间的知识转移更重要<sup>[1]</sup>。另外,Holmqvist 认为,组织间的学习和组织内的学习之间也存在交互作用,边界在区分组织间和组织内的过程中起了重要的作用<sup>[21]</sup>。

知识转移是一个复杂的现象,在实践中,通常成功的转移不容易达到。即使简单的组织内的知识转移,也有很多因素影响转移的效果和效率<sup>[14]</sup>。而组织间的知识转移更加复杂,因为它涉及边界、文化和过程多个方面的性质<sup>[10]</sup>。

1. 组织内的知识转移

组织内的知识转移是竞争优势的一个关键来源,也是公司绩效的一个驱动要素。组织内的知识转移也经常是费力、费时和困难的<sup>[15]</sup>,它主要关注组织内部粘性知识成因与影响因素、转移的障碍以及有关的因素、转移的过程以及促进转移的措施。Szulanski 在分析知识粘性时,阐明了知识转移的基本元素:来源方、渠道、信息、接收方和情景<sup>[15]</sup>。根据这个逻辑,影响组织内知识转移的影响可以从内部知识转移的过程中得出,如图2所示。

2. 组织间的知识转移

在许多行业,公司的竞争优势取决于利用公司间合作来获取必要知识以及获取其他公司拥有的专业化技能的能力,而这些知识和技能很难通过纯粹的市场交易进行模仿和获取<sup>[22]</sup>。组织间知识转移会更加复杂,它涉及边界、文化和过程多个方面的性质<sup>[10]</sup>。

(1)影响组织间知识转移的因素。

一些因素被视作有利于知识在组织间转移,这些因素落入两种分类:特定知识的变量,即与所要转移的知识属性有关,如内隐性、模糊性和复杂性<sup>[6]</sup>;涉及特定合作伙伴的变量。与从事合作的公司特点

有关,如吸收能力、先前经验、文化和地理距离<sup>[23-24]</sup>。

Inkpen 等在分析网络中的公司间的知识转移时,认为产业布局(Industrial District)里的公司,必须认识到协作和知识的共享能提升它们的竞争地位<sup>[16]</sup>。另外,公司还必须认识到,结合产业布局里的经济的、文化的和技术的资源可以导致知识的创造。Sammarra 等运用社会网络的分析方法考查了公司间

的协作关系,发现运用合作中的公司,不仅仅获取了技术知识,而且不同程度地获取了市场知识和管理知识,增强了公司的创新能力<sup>[12]</sup>。

基于以上分析,笔者采用双边(dyadic)的知识转移,认为影响组织间知识转移的因素主要是四类:来源公司和接受公司的资源和能力,所转移的知识性质以及组织间的动态性(dynamics)<sup>[10]</sup>(图3)。

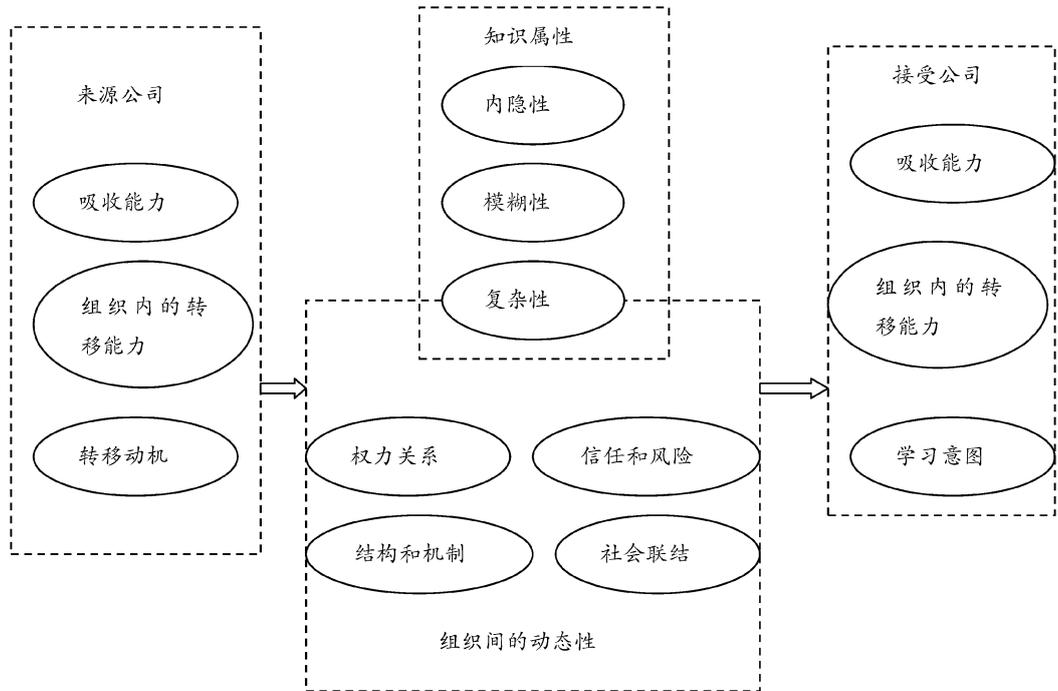


图3 影响组织间知识转移的因素(来源:Easterby-Smith et al., 2008)

首先,在影响组织间知识转移的因素中,吸收能力是一个关键的因素,它是识别新知识的价值并消化和应用这种知识的能力<sup>[23]</sup>。来源公司需要吸收能力评价传递给接受公司的知识价值;而接受公司的吸收能力受到它过去的经验、文化和知识保持能力的影响。Lane 等的研究表明吸收能力有利于公司间的知识转移;而 Gupta and Govindarajan 的实证研究说明吸收能力对知识转移的数量(amount)有很大贡献,它对组织间和组织内的知识转移起了很重要的作用<sup>[13]</sup>。另外,来源公司需要组织内的转移能力,使其能把知识以有效的方式传递给接受公司;而接受公司需要依靠组织内的转移能力在组织内传播知识,使得它能消化和应用。Martin 等从知识基础的视角,研究了来源方和接收方知识转移能力的性质和特点,它们对知识转移成本有显著的影响。最后,来源公司的转移动机和接受公司的学习意图决定了知识转移的程度<sup>[10]</sup>,Pérez-Nordtvedt 等的跨边界的知识转移实证研究表明,来源公司的转移动机和接受公司的学习意图对知识转移有正的影响<sup>[3]</sup>;Gupta 等的研究表明了学习动机(意图)对转移的知识量有正的影响<sup>[13]</sup>;缺少获取知识的动机导致转移过程中的“粘性”或困难<sup>[14]</sup>。

影响了知识转移的能力和所消化的速度。内隐性知识很难模仿,对组织会产生很大的潜在收益<sup>[4]</sup>。关于知识的内隐性对转移的意义,已经有大量的研究<sup>[6,14-15,24]</sup>。Simonin 认为,复杂和内隐的知识更难转移<sup>[24]</sup>。另外,因果模糊性是指竞争对手很难理解公司是如何创造竞争优势的<sup>[8]</sup>。缺少理解造成了难以模仿,虽然因果模糊性不能保证公司保持竞争优势,但它至少创造了模仿的障碍<sup>[7]</sup>。Simonin 的实证研究表明,知识的模糊性与知识转移是直接负相关的。

最后,组织间的知识转移涉及至少两个组织,这两个组织彼此可能是合作者,同时又是竞争对手,既竞争又合作,它们之间存在一种交互的动态性<sup>[10]</sup>。Easterby-Smith 等识别了四种因素:权力关系、信任和风险、结构和机理,以及社会联结。来源公司和接受公司经常处于权力不对称的地位,前者更有优势地位<sup>[10]</sup>。Hamel 研究了战略联盟中的知识转移,认为合作方的讨价还价的能力取决于学习的能力,能快速获取对方技能的公司,会减少依赖并增强讨价还价的能力。更进一步,Inkpen and Beamish 认为,知识获取能力的差异会减少联盟的合作基础,导致联盟的不稳定并可能最终使得联盟终止。Pérez-Nordtvedt 等的研究显示,双方之间的关系对知识转移的

效果和效率有很强的正面影响<sup>[3]</sup>。

信任和风险也会显著影响知识转移。Uzzi 在分析嵌入性对经济行为影响的性质和过程中,提出嵌入性联结中的信任是一种治理结构,其存在于个体之间和个体之中的社会关系中。Dhanaraj 等研究说明了信任有利于知识转移,它通过创造了一种安全感,使得所转移的知识不超出初始的意图<sup>[25]</sup>。另外,风险是不期望的知识转移,其导致公司竞争优势的丧失。

组织间关系的结构是指知识转移发生的情景,转移机制是建立在这个情景中的。通常来说,组织的知识从一方转移到另一方需要采取某种战略联盟的形式,它们影响了组织的交互作用并影响组织的

知识特点	组织特点:	网络特点:	影响
模糊性	规模 年龄 分权 吸收能力	关系量 中心网络地位	信任 关系强度 共享愿景和系统 文化距离 绩效 创新
-	-/+ -/+ + +	+ +	+ + + - + +

图4 知识转移主要变量与知识转移难易程度的关系(根据 Wijk et al.,2008 归纳)

### (3)组织内和组织间知识转移的关系。

组织内与组织间的知识转移是明显不同的,组织间的知识转移比组织内的知识转移更加困难和复杂,但两者之间也存在潜在的相关<sup>[10]</sup>。Mason and Leek 的研究表明,组织内的信息流动主要是垂直式的,而组织间的信息流动主要是水平式的<sup>[18]</sup>。Szulanski 认为,其他事情相同的情况下,内部的知识转移典型地比外部的知识转移受到更少的秘密障碍和法律障碍,而且它们能更快地转移,最初也不复杂<sup>[14]</sup>。Szulanski 认为,知识的“转移”,而不是使用“传递”,强调了知识在组织内的移动是一个特别的经历,而不是一个渐进的传播过程,取决于涉及的每一个人。因此,最佳实践的转移可以被视作为来源方和接收方的组织知识的双边交换<sup>[14-15]</sup>。

### (五)知识转移的测量

知识转移可以根据接收方的知识变化、创新水平或接受公司的绩效来衡量<sup>[10]</sup>。因此,知识转移的测量,可以通过测量知识的变化或绩效的变化来得<sup>[17]</sup>。如 Kotabe 等运用与专利引用有关的分析来作为知识转移的指标。但一个重要的挑战是公司获取的知识的一个重要成分是内隐性的,这种知识不容易测量。另一方面,通过测量绩效的变化来评价知识转移,涉及控制与转移不相关的因素<sup>[10]</sup>,即还需要控制一些可能影响接受方绩效的因素<sup>[17]</sup>。但 Argote and Ingram 认为,以绩效为基础的测量方法较适合内隐知识的获取,比直接测量知识的方法要好;而口头的知识测量方法,不能得到经验丰富的参与人所获得的知识<sup>[17]</sup>。

### (六)知识转移的评价

如果公司理解知识转移的过程和影响它的变量,公司能力就会得以提升,知识转移影响了组织的主要成果<sup>[3]</sup>,对组织的绩效和创新有重要的意义,无论是内部的还是外部的。所转移的知识提升了难以

知识的转移<sup>[10]</sup>。

同一组织的成员间或不同组织间的非正式社会联结,是知识流动的较好的导管(superior conduits),这样的联结可能有助于减少文化差异,无论是组织内的还是组织间的,有利于知识的流动<sup>[10]</sup>。

(2)组织间知识转移的影响因素与知识转移难易的关系。

另外,Wijk 等对组织间与组织内的知识转移的前因和后果进行了元分析<sup>[1]</sup>(meta-analytic review),通过分析特定知识、特定组织和网络的特点与组织知识转移难度的关系,得出主要变量与知识转移的难易程度(图4)(正号表示与知识转移的难度正相关,负号表示与知识转移难度负相关)。

被竞争对手模仿和复制的组织能力和竞争优势,因而提高了组织的绩效<sup>[1,14]</sup>。Steensma and Lyles 运用社会交换理论和知识基础理论,实证了知识转移与绩效之间存在正的相关性。

另外,组织知识转移也会对创新产生影响。虽然知识的转移是一个复杂的活动,但通过公司内和公司间的知识转移,公司在竞争优势上获得了显著的收益。Day 认为,公司可以从消费者、竞争对手、供应商等利益相关者学习,使得其产品和服务能适应新的需求和不断变化的顾客偏好。Uzzi 运用社会网络的理论,分析了顾客对价格、时尚追求敏感的行业——服装业,阐明了网络中的组织是一种共生的关系。通过网络成员的持久的联结(而不是一次性联结)使得网络成员所转移的及时和准确的知识成为服装不断改进、创新的来源。因此,组织的知识转移使得组织能产生新的思想来开发新的产品<sup>[26]</sup>,并增加了组织的创新性<sup>[1]</sup>。

### 三、结论以及未来展望

根据以上的分析,组织内和组织间的知识转移存在异同点。它们共同的理论基础是信息理论,分别从知识的特性、来源方、接收方和具体的情景方面进行分析以得出相应的结论。两者也存在差异,比如,Mason and Leek 发现,组织内的信息流动主要是垂直的,而组织间的信息流动主要是水平的<sup>[18]</sup>。而且,公司的层级结构既影响了组织内的,也影响了组织间的信息流动。Wijk 等的元分析也表明,民族文化差异对转移的影响,在内部比在外部更突出<sup>[1]</sup>。

组织间的知识转移,涉及不同的企业文化、民族文化、权力分配、信任等问题,因而更加复杂和困难。而公司需要获取知识来保持持续的竞争优势,如果没有恰当的整合知识的机理,从外部环境所获得的知识就得不到有效利用。魏江等<sup>[27]</sup>通过案例研究的方法,从实现途径的视角,基于知识形态的整合、知

识主体的整合和知识平台的整合,从而实现知识整合的实现途径。该研究虽对知识整合的机理做了一些研究,但还不具有更大的归纳性。未来的研究需要运用历时方法来考查公司所获取的知识和利用情况,需要更深入地考查知识转移与知识整合、知识应用的关系。

另外,组织知识转移的研究,也需要考虑知识转移的程度,考查知识转移的多个维度,如速度和质量,以获得对它的前因后果更全面的理解,以及组织的前因后果在知识转移的不同阶段(如发起、实施、跟进和整合阶段)的差异<sup>[1]</sup>。卢兵等构建了组织知识转移的数学模型,分析了知识转移的水平和效率,是国内对知识转移评价的一个探索性的研究,还需要更进一步的发展和延展<sup>[28]</sup>。其次,需要发展更好的测量方法,比如对内隐知识的测量、调查数据和二手数据的分析、知识转移的测量等,以获得更好的构思,使结论更有归纳性和稳健性(robustness)。

最后,也要考虑特定情景的缓冲效应。比如, Tsai 研究了吸收能力和网络地位的交互作用对知识转移的影响,中心网络地位给公司接近新知识提供了重要的便利,但它对业务单元创新和绩效的影响可能取决于该单元能吸收这种新知识的程度,如果它没有充分的能力来吸收这种新知识,也就不能提升它的创新和绩效<sup>[26]</sup>。未来的研究也需要考虑这些潜在的缓冲效应对知识转移的影响。另外,也需要考虑外部网络的权变效应(contingency effects)对组织层面特点有效性的影响,即可能需从网络层面来考查这些特点的权变效应对知识转移的有效性<sup>[1]</sup>。

#### 参考文献:

- [1] Van WIJK R, JANSEN J P, LYLES M A. Inter-and intra-organizational knowledge transfer: a meta-analytic review and assessment of its antecedents and consequences [J]. *Journal of Management Studies*, 2008, 45:815 - 838.
- [2] PETERSEN K J, HANDFIELD R B, RAGATZ G L. A model of supplier integration into new product development [J]. *Journal of Product Innovation Management*, 2003, 20:284 - 299.
- [3] PÉREZ-NORDTVEDT L, KEDIA B L, DATTA D K, RASHEED A A. Effectiveness and efficiency of cross-border knowledge transfer: an empirical examination [J]. *Journal of Management Studies*, 2008, 45: 699 - 729.
- [4] NONAKA I. A dynamic theory of organizational knowledge [J]. *Organization Science*, 1994, 5:14 - 37.
- [5] 李钢,刘益. 国内外企业知识转移的研究现状分析[J]. *情报杂志*, 2007(9):10 - 13.
- [6] ZANDER U, KOGUT B. Knowledge and the speed of the

transfer and imitation of organizational capabilities: an empirical test [J]. *Organization Science*, 1995, 6:76 - 92.

- [7] BOU-LLUSAR J C, SEGARRA-CIPRES M. Strategic knowledge transfer and its implications for competitive advantage: an integrative conceptual framework [J]. *Journal of Knowledge Management*, 2006, 10:100 - 112.
- [8] BARNEY J B. Firm resources and sustained competitive advantage [J]. *Journal of Management*, 1991, 17:99 - 120.
- [9] SPENDER J C. Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm [J]. *Strategic Management Journal*, 1996, 17:45 - 62.
- [10] EASTERBY-SMITH M, MARJORIE A L, TSANG. Inter-organizational knowledge transfer: Current themes and future prospects [J]. *Journal of Management Studies*, 2008, 45:677 - 690.
- [11] KING, ZEITHAML. Measuring organizational knowledge: A conceptual and methodological framework [J]. *Strategic Management Journal*, 2003, 24:763 - 772.
- [12] SAMMARRA A, BIGGIERO L. Heterogeneity and specificity of inter-firm knowledge flows in innovation networks [J]. *Journal of Management Studies*, 2008, 45:785 - 814.
- [13] GUPTA A K, GOVINDARAJAN V. Knowledge flows within multinational corporations [J]. *Strategic Management Journal*, 2000, 21:473 - 496.
- [14] SZULANSKI G. Exploring internal stickiness: impediments to the transfer of best practice within the firm [J]. *Strategic Management Journal*, 1996, 17:27 - 43.
- [15] SZULANSKI G. The process of knowledge transfer: A diachronic analysis of stickiness [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2000, 1:9 - 27.
- [16] INKPEN A C, TSANG E. Networks, social capital, and learning [J]. *Academy of Management Review*, 2005, 30:146 - 165.
- [17] ARGOTE L, INGRAM P. Knowledge transfer in organizations: a basis for competitive advantage in firms [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2000, 82:150 - 169.
- [18] MASON K, LEEK S. Learning to build a supply network: an exploration of dynamic business models [J]. *Journal of Management Studies*, 2008, 45:759 - 784.
- [19] DYER J H, HATCH N W. Relation-specific capabilities and barriers to knowledge transfers: creating advantage through network relationships [J]. *Strategic Management Journal*, 2006, 27: 701 - 719.

- [20] ZAHRA S A, IRELAND R D, HITT, M A. International expansion by new venture firms: international diversity, mode of market entry, technological learning, and performance [J]. *Academy of Management Journal*, 2000, 43: 925 - 950.
- [21] HOLMQVIST M. Experiential learning processes of exploitation and exploration within and between organizations: an empirical study of product development [J]. *Organization Science*, 2004, 15: 70 - 81.
- [22] McEVILY B, MARCUS A. Embedded ties and the acquisition of competitive capabilities [J]. *Strategic Management Journal*, 2005, 26: 1033 - 1055.
- [23] COHEN W, LEVINTHAL D. Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1990, 35: 128 - 152.
- [24] SIMONIN B L. Ambiguity and the process of knowledge transfer in strategic alliances [J]. *Strategic Management Journal*, 1999, 20: 595 - 623.
- [25] DHANARAJ C, LYLES M A, STEENSMA H K, TIHANYI L. Managing tacit and explicit knowledge transfer in IJVs: the role of relational embeddedness and the impact on performance [J]. *Journal of International Business Studies*, 2004, 35: 428 - 442.
- [26] TSAI W. Knowledge transfer in intra-organizational networks: effects of network position and absorptive capacity on business unit innovation and performance [J]. *Academy of Management Journal*, 2001, 44: 996 - 1004.
- [27] 魏江,王铜安,喻子达. 知识整合的实现途径研究——以海尔为例 [J]. *科研管理*, 2008(3): 22 - 27.
- [28] 卢兵,廖貅武,岳亮. 组织的知识转移分析 [J]. *科研管理*, 2007(6): 22 - 30.

## A Review of Knowledge Transfer Based on Foreign Studies

LIN Feng, XU Jin-fa

(*School of Management, Zhejiang University, Hangzhou 310058, P. R. China*)

**Abstract:** The creation and transfer of knowledge are a basis of competitive advantage in firms. This article generalizes and integrates the extant literatures examining the knowledge transfer. It analyzes the connotation of knowledge, the definition of knowledge transfer, and the theoretical basis and perspectives, process, domain, measurement and evaluation of knowledge transfer. Based on the review, the paper proposes some limitations and future orientations, and specifies the further directions of knowledge transfer.

**Key words:** knowledge; knowledge transfer; tacitness; network

(责任编辑 傅旭东)