

组织间学习与创新对企业绩效的影响

狄 为(教授), 廖 韩

(江苏科技大学经济管理学院, 江苏镇江 212003)

【摘要】 本文构建了组织间学习、组织创新和绩效三者之间的理论模型,并对我国长三角地区的202家企业进行了问卷调查,运用结构方程模型对假设进行了实证研究。研究表明,组织间学习、组织创新均对企业绩效有积极影响,组织间学习对组织创新有积极影响。说明企业的组织间学习水平显著影响着企业的组织创新和绩效。上述研究理论为企业管理者建立企业的组织间学习、提高企业绩效提供了参考。

【关键词】 组织间学习; 组织创新; 绩效

一、引言

随着知识经济时代的到来,世界经济一体化的进程加剧,企业所处的环境复杂多变,企业的发展面临着严峻的考验。在知识经济时代,企业的竞争优势由传统的机械化转变为知识与技术,而知识来源于学习,技术来源于学习与创新,因此,企业只有不断地学习新知识,提高创新能力,才能提高绩效,掌握核心竞争力。但仅仅是组织内部的学习已经不能满足于企业的发展,企业要放眼于整个供应链的层面上,与合作伙伴甚至是竞争对手进行组织间的学习。以往大量的研究表明,组织学习对企业绩效具有重要的促进作用。因此,企业不仅仅应进行组织内部的学习,更应该扩大视野,将学习对象延伸至组织外部,与合作伙伴进行学习互动。本文正是研究组织间学习对企业绩效的影响,更引入了组织创新这一调节变量,探讨组织间学习、组织创新与企业绩效三者之间的关系,力图为企业在组织间学习方面的发展提供可参考的理论依据并提出合理的建议。

二、理论基础与研究假设

(一)理论基础

1. 组织间学习研究。组织间学习源于组织学习。组织学习的概念由来已久,Argyris和Schon(1978)认为组织学习是一种组织发现错误并运用新的理论来改正错误的过程,并将组织学习分为发现、发展、实施、推广四个阶段。在组织学习理论中,企业是一个独立的自我系统,组织学习是企业的内部学习。而随着信息技术的发展,组织与组织之间的交流合作日益增多,这时企业就不仅是一个独立的系统,企业之间也不仅是竞争,合作变得越来越重要,仅靠组织内部的学习已经不能够满足企业的发展。

为了适应外部复杂的环境,企业应该将学习延伸到组织外部,组织间的学习能够学习到其他组织的优势之

处,弥补企业自身的不足。于是一些学者认为组织间学习也该受到同样的重视。Lane(2001)的研究发现更全面的外部信息更有可能提高企业的能力,他认为跨组织学习应该同样纳入到组织学习的范围内。企业在与合作伙伴,包括供应商、经销商、顾客,甚至是竞争对手的交往中,都是一个组织间学习的过程,将会获得更多新的知识。

目前国内外学者对组织间学习的定义尚未达成统一的认识。Levinson(1995)提出组织间学习的步骤为:理解和认同新知识;传递和整合新知识;应用新知识;反馈新知识。Allison和Hartley(2002)认为组织间学习是企业和其他组织为了实现各自的目标而进行的一种多元化的学习。喻红阳(2005)等认为组织间学习同组织学习一样是有周期性的,分为磨合、发展、稳定、转折四个阶段,并且在这个周期中,随着相互之间信任水平的提高,学习的内容和效果也会增加。李垣(2008)认为,组织间学习是从其所有合作组织,如供应商、经销商搜集知识,吸收应用的过程,组织间学习包括知识收集、转移、应用及再创造四个方面。

从以上学者的观点可以看出,组织间学习强调了企业之间的合作互动、知识在企业间的传递与创造等,企业通过组织间学习可以快速获得合作伙伴的优势之处从而提高自己的竞争力。

2. 组织创新研究。创新的概念最早可追溯到1912年,由Schumpeter在《经济发展理论》中首次提出,他认为创新是提高资源配置效率的活动,是经济发展的动因。随着世界经济的快速发展,组织层面的创新研究开始大量涌现,由于研究者的研究思路不同,他们对组织创新的定义也各不相同。Drucker(1985)认为组织创新是一项有组织的、系统的、理性的可改变现有资源和财富创造力的工作方式。Amabile(1988)认为组织创新是运用所获得的知识

和信息进行创新和创造的过程。Damanpour(1991)则认为组织创新包含的内容非常广泛,包括新想法或新行为、新产品或新服务、新技术或新的生产流程、新结构或新的管理系统、与组织成员相关的新计划或新项目等。

目前国内外关于组织创新的分类尚无统一的界定,一般有以下几种:一是根据组织结构和技术的区别分为管理创新和技术创新;二是根据创新的结果分为产品或服务创新、生产流程创新、组织结构创新和人员创新;三是根据创新对组织的改变程度分为突破式创新和渐进式创新;四是根据创新的幅度和知识存量的区别分为探索式创新和利用式创新。

本文主要介绍第四种创新类型——探索式创新和利用式创新。探索式创新是一种较大幅度、激进的创新行为,主要为企业寻求新的机会,这种创新模式强调通过学习获得全新的知识和技术。企业通过探索式创新来开发全新的产品、开拓全新的市场、寻求全新的销售策略等。利用式创新是一种较小幅度、渐进的创新行为,主要是为了改变企业的现状。这种模式以企业现有的资源为基础,再在此基础上进行提炼、总结和改进。企业通过利用式创新对现有的技术进行改进、扩张现有市场、强化现有的销售渠道等。

3. 绩效研究。国内外对绩效的研究由来已久,也都取得了卓越的成果。绩效是一个多维的概念,不同的企业绩效指标各不相同,很多学者从不同的方面出发,从多个维度指出了绩效评价的方法。Covin(1991)等学者认为可以通过评测企业的销售增长率、资产回报率、产品利润率等来评价企业的成长性和获利性,以此来衡量企业的绩效。Huselid和Delaney(1996)将企业绩效分为管理绩效和市场绩效,其中管理绩效包括产品和服务质量、新产品和服务开发、顾客满意度等;市场绩效包括销售增长率、市场份额、企业获利能力等。Siugawetal(1998)等学者支持将绩效分为财务绩效和非财务绩效。其中,财务绩效包括投资回报率、获利率、净收入成长率、资产回报率等;非财务指标包括市场占有率、顾客满意度、品牌忠诚度、品牌识别度等。

(二)研究假设

1. 组织间学习与绩效的关系研究。组织间学习需要企业持之以恒,以各种途径和方式不断地获取新知识,在组织内部传递,吸收利用,增强企业的核心竞争力,提高企业绩效。为了减少组织能力过时的风险,提高组织绩效,企业必须进行组织间学习。组织间学习使得企业可以快速地获得合作伙伴的互补性知识,企业将这种互补性知识与自身的知识进行融合,不仅可以提高工作效率和创新水平,也会进一步地提高企业的绩效。对此学者们也进行了研究,Dickson(1997)提出组织间的学习是保持企业竞争优势的一项重要资源。Morales(2006)等人通过实

证研究发现,组织学习、组织创新和组织绩效三者呈正相关关系,组织学习能够提高组织的创新精神。由此,本文提出以下假设:

H1:组织间学习对绩效有积极影响

笔者通过查阅大量文献发现,针对组织间学习的具体测量量表的研究还很少。一些国外学者认为组织间学习需要相互之间的信任、沟通,是一个共享知识、获取知识和吸收知识的过程。国内的学者对此也有一些研究,邓雪(2013)认为组织间学习的过程包括知识的获取、开发、创造和使用环节,组织间学习的效果与企业间的信任程度、企业的吸收能力和知识本身的特性密切相关。还有的学者研究表明学习意愿、组织间的信任互动、开放的文化、知识获取通道、知识传递与整合对组织间学习的效果有显著影响。综合前人的成果,笔者选取了“信任”、“知识传递与整合”、“吸收能力”三个指标作为组织间学习的测量指标。因此上述假设可以细分为:

H1a:信任对绩效有积极影响

H1b:知识传递与整合对绩效有积极影响

H1c:吸收能力对绩效有积极影响

2. 组织创新与绩效的关系研究。对于组织创新与绩效的关系研究,许多学者从各个角度验证了组织创新对绩效有正向影响,研究者认为不同的行业所处的行业环境不同,其企业状况也各不相同,但创新均会给组织带来更高的绩效。R.Ireland和M.Hitt(2000)运用定量分析和定性分析相结合的方法研究了知识管理、组织绩效和技术创新之间的关系,得出结论:技术创新促进了组织长期的利润来源,使企业能够持续不断地发展。企业的竞争力来自于探索和发现新的知识,并传递和运用这些新知识来创造企业价值。Bare&Frese(2003)认为流程上的创新可以促进组织达成目标。谢洪明等认为管理创新显著影响组织绩效。

通过以往学者的研究不难看出,不同类型的创新模式可以促进不同类型的绩效提高。本文将主要研究第四种类型下的创新模式:探索式创新和利用式创新对绩效的影响。探索式创新可以为企业寻求未来发展的机会,从长远来看可以提高企业的存续能力,增加未来的收益。利用式创新强化了企业现存的发展能力,增加当前的效益。综合来看,探索式创新和利用式创新对企业绩效都有积极影响。由此,提出以下假设:

H2:组织创新对绩效有积极影响

H2a:探索式创新对绩效有积极影响

H2b:利用式创新对绩效有积极影响

3. 组织间学习与组织创新的关系研究。组织间学习不同于组织学习,组织学习仅限于组织内部的学习,容易受企业的惯有条例和固有模式影响,无法在根本上达到创新的效果。而组织间学习仿佛是为企业打开了一扇新

世界的大门,企业可以接触到种类丰富、复杂多样的新知识。尤其是与拥有着互补性知识的合作伙伴进行沟通学习后,企业既可以加深对原有知识的认识,又可以从中挖掘并发现新的可能性,从而促进企业创新。基于以上分析,提出以下假设:

- H3:组织间学习对组织创新有积极影响
 - H3a:信任对探索式创新有积极影响
 - H3b:知识传递与整合对探索式创新有积极影响
 - H3c:吸收能力对探索式创新有积极影响
 - H3d:信任对利用式创新有积极影响
 - H3e:知识传递与整合对利用式创新有积极影响
 - H3f:吸收能力对利用式创新有积极影响
- 基于以上分析,得出本研究的假设模型,如图1所示。

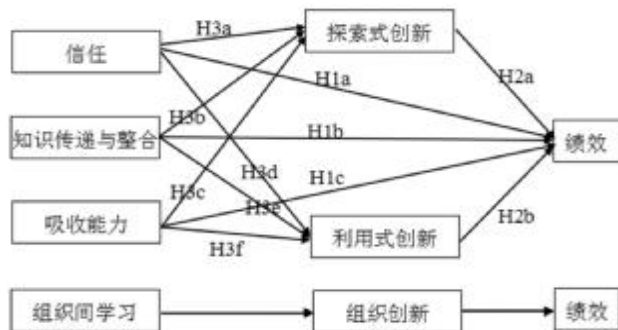


图1 研究模型

三、实证研究设计

(一)变量的测量

1. 组织间学习的测量。信任的测量量表主要采用了 Inkpen(2000)、Carneil & Azeroual(2009)和Henry Adobor(2003)提出的指标。知识传递与整合量表主要借鉴了 Hamel(1991)和 Grant(1996)等人的研究成果。吸收能力量表主要综合了 Cohen & Levinthal(1990)和 Lane & Lubatkin(1998)的理论。

2. 组织创新的测量。本文主要研究组织创新的两种类型:探索式创新和利用式创新,量表从 Jansen et al.(2006)和 He & Wong(2004)的研究中选取。

3. 绩效的测量。综合众多学者对绩效的测量与分类,本研究将主要考察企业的财务绩效与非财务绩效,量表主要采用 Marchand、Ketinger 和 Rolling(2001)的测量量表,主要测量组织间产生的经济利益及战略利益。

量表在参照已有量表的基础上还根据实际情况进行了适当的修改,在修改后的量表中,组织间学习量表共三个测量维度,10个问项;组织创新量表共两个测量维度,6个问项;绩效量表共4个问项。以上每项测量指标均采用5级 Likert分量制来衡量,5分表示“非常同意”,1分表示“非常不同意”,中间数字程度逐级降低。通过上述测量体系的建立,最终形成了本研究调查问卷。

(二)数据来源

在探索性研究和深度访谈的基础上,本次调研采用问卷调查的方法进行数据收集。本研究主要探讨组织间学习、组织创新与绩效之间的关系,目标对象主要为长三角地区企业,并对企业中高层管理者和员工进行问卷。2015年6月~2016年1月是全面调查阶段。

正式问卷调查分为三种方式:一是选取长三角地区的企业进行实地走访发放调查问卷;二是向经济管理学院企业管理干部培训成员及在读 MBA 学员发放调查问卷;三是通过朋友同学传播的调查问卷。总共发放问卷400份,回收问卷249份,剔除答案完全一样及回答不完整的问卷,实际有效问卷为202份。问卷回收率62.25%,有效率为81.12%。

(三)统计分析方法

本文采用 SPSS20.0 和 AMOS21.0 版本统计分析软件作为资料分析的工具。使用的统计方法主要有以下几种:内部一致性信度、测量模型组合信度、区别效度和收敛效度检验、假设检验。

四、数据分析及结果

(一)信度和效度分析

本研究的各信度与效度表分别见表1和表2。

表1所示为测量模型各变量的标准化因子载荷、Cronbach α 系数、组合信度、AVE等指标。20个测量项目的标准化因子载荷在0.611至0.861之间,符合0.5的最低标准,且均达到了显著水平。各维度的 Cronbach α 系数最低为0.739,都高于0.7,内部一致性良好;组合信度值介于0.7508与0.8468之间,均大于0.6,因此通过组合信度检验,说明本研究潜变量与观测变量都有良好的信度。另外,AVE在0.5037至0.6283,都达到0.5的最低标准,表示本研究之测量模型仍具有收敛效度。

表2所示为六个潜变量的相关系数矩阵,经过比较可以发现,各项之间的相关系数均小于其对角线上的 AVE 平方根,这说明具有良好的区分效度。

综上所述,本研究的测量模型通过潜变量和指标项目的信度检验,表明本研究的测量模型是可靠的。

(二)拟合指数评价

测量模型的 $\chi^2/df=1.967$,在1到3之间, $CFI=0.918 > 0.9$, $TFI=0.900$, $RMSEA=0.069 < 0.008$, $RMR=0.048 < 0.005$,主要测量指标达到优良的标准,说明该模型绝对拟合优度良好。

(三)模型路径效果分析和假设检验

从以上的数据集分析可以看出,本次研究采用的模型的整体拟合度较高,所以可通过结构模型对研究假设进行验证。基于统计显著性($P \leq 0.05$)为前提对各个因果假设进行评价,通过采用标准路径系数对因果关系的强度进行评价。表3中我们可以看出研究假设、路径参数以

表 1 测量模型各变量的信度及效度检验指标

变量	测量项目	标准化因子载荷	Cronbach's α	AVE	组合信度
信任	1、企业和合作伙伴互相很了解	0.729	0.82	0.542 8	0.824 7
	2、企业的合作伙伴在技术知识转移方面没有设置障碍	0.657			
	3、企业的合作伙伴会提供真实而有价值的信息	0.85			
	4、企业的合作伙伴是公平可靠、有信用的	0.696			
知识传递与整合	5、企业与合作伙伴、不同部门之间协调程度高,沟通较好	0.861	0.812	0.597	0.814 8
	6、企业可以较快地将新信息、新知识在企业内传递分享	0.774			
	7、企业能有效地将新知识与已有的知识紧密结合、协调发展	0.67			
吸收能力	8、企业能及时了解并掌握外部的最新信息、新技术	0.785	0.846	0.648 3	0.846 8
	9、企业能及时将新信息、新技术运用到企业中	0.805			
	10、企业能及时将已掌握的新技术和其他技术融合	0.826			
探索式创新	11、企业能运用学习到的新技术来开发新的产品	0.618	0.739	0.503 7	0.750 8
	12、企业能尝试开拓全新的、以前未曾涉及的产品市场	0.795			
	13、企业能尝试同行业其他公司不曾采用的经营战略	0.705			
利用式创新	14、企业能对现有的技术进行改进以适应发展的需要	0.773	0.831	0.628 3	0.835 1
	15、企业能利用现有的技术来增加产品的功能和种类	0.766			
	16、企业能对积累的经验进行分析提炼并投入运用	0.837			
绩效	17、企业的产品和服务质量提高,企业的形象提升	0.817	0.843	0.580 1	0.845 1
	18、企业的市场份额不断扩大	0.775			
	19、企业的销售额不断增加	0.826			
	20、企业的利润大幅增加	0.611			

注:AVE为平均变异萃取量

表 2 相关系数矩阵

	吸收能力	知识传递与整合	信任	利用式创新	探索式创新	绩效
吸收能力	0.805					
知识传递与整合	0.186	0.773				
信任	0.083	0.072	0.737			
利用式创新	0.545	0.408	0.314	0.793		
探索式创新	0.466	0.101	0.294	0.323	0.710	
绩效	0.536	0.355	0.49	0.6	0.539	0.762

注:对角线上黑色加粗数值为AVE的平方根,下面的数值为标准化相关系数

表 3 假设结果

假设	路径	标准化路径系数	P	验证结果
H1a	信任→绩效	0.317	***	成立
H1b	知识传递与整合→绩效	0.173	0.013	成立
H1c	吸收能力→绩效	0.247	0.007	成立
H2a	探索式创新→绩效	0.244	0.003	成立
H2b	利用式创新→绩效	0.217	0.022	成立
H3a	信任→探索式创新	0.257	0.004	成立
H3b	知识传递与整合→探索式创新	-0.001	0.992	不成立
H3c	吸收能力→探索式创新	0.445	***	成立
H3d	信任→利用性创新	0.254	***	成立
H3e	知识传递与整合→利用性创新	0.302	***	成立
H3f	吸收能力→利用性创新	0.468	***	成立

注:***表示P<0.001

及假设结果。最终模型验证结果如图2所示。

如表3所示,本研究的11个假设中,除了H3b以外的10个假设都达到了显著。

五、结论与启示

本文验证了组织间学习、组织创新与企业绩效之间的关系。结果表明组织间学习与组织创新均对企业绩效有着积极的促进作用。其中组织间学习的三个维度:信任、知识传递与整合、吸收能力均对企业绩效有显著的作用。从这个角度分析说明,信任是组织间学习的基础,知识的内化与吸收直接关系着组织间学习的效果,从而进一步影响着企业的绩效。探索式创新和利用式创新也同样对绩效有着积极的正向作用,说明无论是哪种形式的创新都有利于绩效的提高,也验证了创新是企业的核心竞争力,是企业效益的能量之源。

本研究还验证了组织间学习可以促进组织创新,并且两者都能提高企业的绩效。其中,信任和吸收能力都对探索式创新和利用式创新有积极的作用,而知识的传递

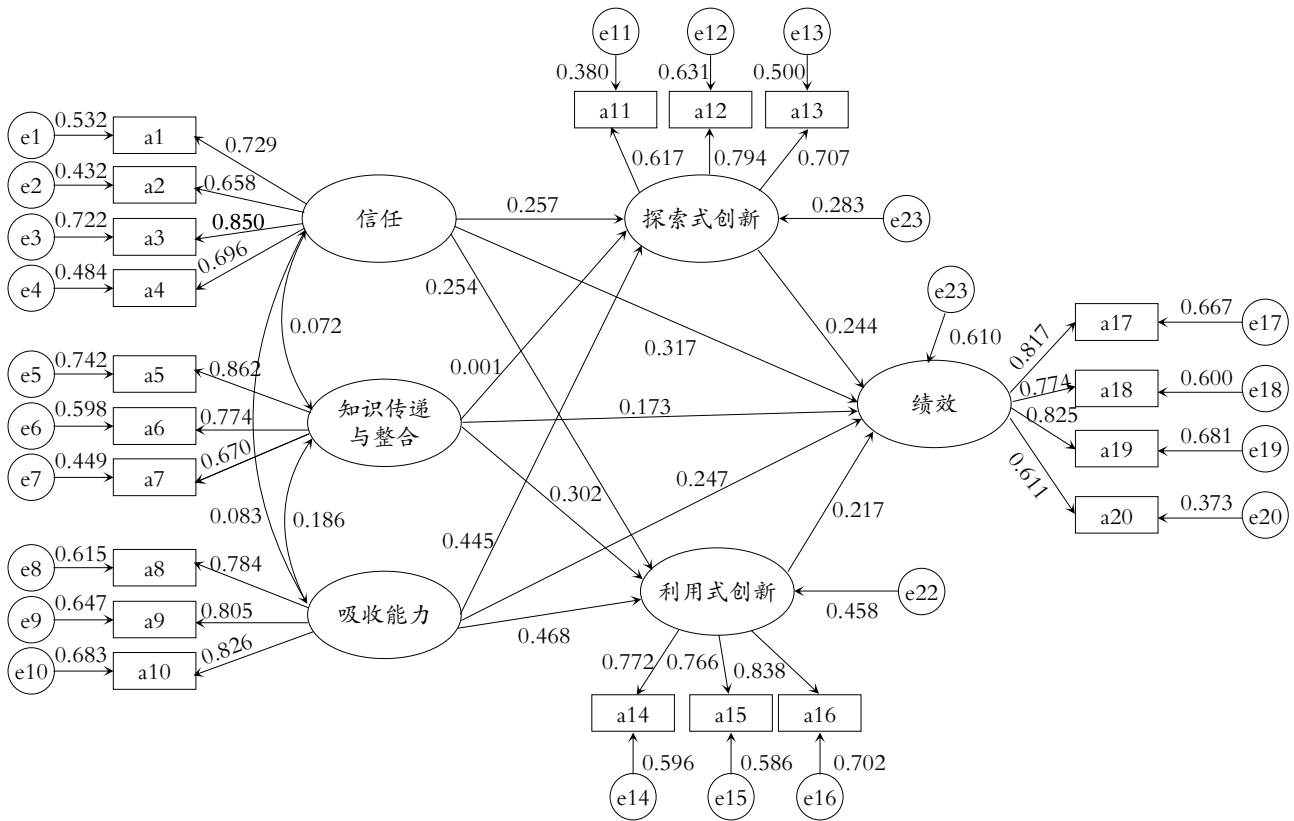


图 2 研究模型及验证结果

与整合则只对利用式创新有积极影响,对探索式创新无促进作用。笔者分析,探索式创新强调一种全新的可能性与全新的知识,更偏向于对该种新知识的吸收与内化,反而是在企业内部的基于原有知识和资源的吸收对其作用不大。实验研究表明,组织间学习对组织创新与企业绩效均有显著的影响,这也说明了组织间学习的重要性,企业应注重发展组织间学习,这也与学者 Dickson 和 Lane 等人的观点一致,他们认为:组织间学习是一项重要的资源,可以保持企业的竞争优势。

本研究的样本存在较强的地域性和行业性特点,因此本研究不可避免地存在较大的适用性局限。未来的研究还要进一步地扩大样本的调查范围,同时收集纵向数据加以分析,更加合理地验证组织间学习、组织创新和绩效三者的关系。同时由于组织间学习的多样性,本文仅选取了其中三个指标分析,并不全面,因此在以后的研究中有必要考虑更多的因素进行更深层次的分析。

主要参考文献

邓雪,宿晶晶.产业园区内企业间学习影响因素及促进策略研究[J].经济研究参考,2013(27).
李垣,陈浩然,赵文红.组织间学习、控制方式与自主创新关系研究——基于两种技术差异情景的比较分析[J].科学学研究,2008(2).
喻红阳,李海婴,袁付礼.合作关系中的组织间学习

——一个动态的学习观[J].科技管理研究,2005(8).
JT Delaney, MA Huselid. The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance [J]. Academy of Management journal, 1996(4).
JG Covin, DP Slevin. A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior [J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 1991(1).
F. Damanpour. Organizational innovation; A meta-analysis of effects of determinants and moderators [J]. Academy of management journal, 1991(3).
TM Amabile. From individual creativity to organizational innovation [J]. Innovation: A cross-disciplinary perspective, 1988.
Levinson Nanette S., Asahi Minoru. Cross-national alliances and interorganizational learning [J]. Organizational Dynamics, 1995(2).
PJ Lane, JE Salk, MA Lyles. Absorptive Capacity, Learning and Performance in International Joint Ventures [J]. Strategic Management Journal, 2001(12).
Argyris C., Schon D. A. Organizational Learning: A Theory of Action Perspective [M]. Reading (MA): Addison-Wesley, 1978.