

知识转移影响因素研究及其展望

曹兴, 郭然

(中南大学商学院, 湖南长沙, 410083)

摘要: 知识转移作为企业知识管理中的一个重要环节, 是提升企业竞争能力的有效途径。本文回顾并分析了国内外学者关于知识转移的定义, 分别从知识特性、知识转移主体、知识转移媒介和知识转移情境四个角度对知识转移的影响因素进行了综述, 在此基础上, 提出可以从组织内部与组织外部两个角度进行分析, 并对今后知识转移影响因素方向提出研究展望。

关键词: 知识管理; 知识转移; 影响因素

中图分类号: F062.3

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2008)02-0230-07

随着知识经济的迅猛发展, 国与国之间、地区与地区之间、知识组织与非知识组织之间的知识差距越来越大, 如何通过知识转移等有效途径缩小并最终消除这种差距, 就成为人们关注的一个重要话题。对一个具体企业而言, 其内部存在着知识发展的不平衡, 如何通过知识转移缩小企业内部成员或组织部门之间的知识差距, 也成为企业或组织迫切需要解决的问题。Kogut 和 Zander 1992 年提出, 企业转移知识的能力是企业存在的重要理由。知识转移的目的是吸收新知识和有效利用新知识, 通过知识转移, 将那些使组织获益的知识加速应用, 从而使组织获得竞争优势^[1]。近年来, 知识转移得到了学者的广泛关注, 房宝金、吉久明^[2]对我国 2000~2006 年开展知识转移研究进行了详细分析, 如表 1 所示。

从表 1 可以看出, 对概念理论研究、企业知识转移理论、知识转移障碍因素及应对策略等方面占了总研究的 64.73%。从国内外已有文献研究来看, 对知识转移的研究大体上可以归纳成以下几个关键问题: 知识转移过程及模型问题; 知识转移影响因素问题; 知识转移理论问题和知识转移应用问题。本文拟从知识转移及其定义相关文献研究出发, 对知识转移的影响因素问题进行综述和分析, 从知识特性、知识主体等角度来讨论知识转移过程中的主要影响因素, 并对今后研究提出研究展望。

表 1 知识转移研究的主要问题

序号	主题	论文量/ 篇	所占 比例/%
1	概念理论研究	45	23.68
2	实践研究	9	4.74
3	知识转移成本分析	3	1.58
4	企业知识转移理论	52	27.37
5	图书馆的知识转移	6	3.16
6	知识转移模型研究	15	7.89
7	知识转移障碍因素及应对策略	26	13.68
8	知识转移中的知识技术研究	8	4.21
9	组织行为学角度研究	10	5.26
10	知识转移与创新研究	10	5.26
11	知识转移的情境研究	4	2.11
12	知识转移研究综述	2	1.05
合计		190	100.00

一、知识转移及其定义

知识转移的概念最早是由美国技术和创新管理学家 Teece 在 1977 年提出, 他认为通过技术的国际转移, 能积累起大量的跨国界应用的知识^[3], 此后知识转移逐渐成为各国学者关注的热点。早期学者认为知识共享等同于知识转移, 随后有学者将 Shanon 的信息论(communication theory)引入到知识转移中, 采用“知

收稿日期: 2007-12-25

基金项目: 教育部新世纪优秀人才计划资助项目(NCET-07-0857); 研究生教育创新工程计划资助项目(1343-77305)

作者简介: 曹兴(1964-), 男, 四川大竹人, 中南大学商学院教授, 主要研究方向: 知识经济。

识源(source)和接收方(recipient)”的沟通模式,指出知识转移是“知识源一方与知识接收者一方之间组织知识的双方交换过程”(Szulanski,1996); Gilbert 和 Cordey-Hayes 认为,知识转移是一个动态的过程,是组织不断学习过程中的一部分^[4]; Garavellia 和 Gorgoglione (2002)认为知识转移是一个认知过程,由编码化与通译两部分组成^[5]。正是由于知识转移的发送方和接收方在知识转移过程中占主导地位,更多的学者是从知识转移的主体的角度对知识转移进行定义的。Davenport 和 Prusark 将知识转移定义成知识源转移到组织其他人和部门的过程^[6]; 王开明、万君康(2000)认为,知识的转移包括知识发送和接受两个基本过程,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,并通过中介媒体连接起来的^[7]; 左美云(2004)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^[8]; 肖洪钧,刘绍昱(2005)认为,知识转移指的是知识以不同方式在不同组织或个体之间的转移或传播,在其过程中考虑知识、知识转移主体(知识发送者和接受者)及其相关情景、转移的方式^[9]; 卢兵,岳亮,廖貅武(2006)在研究联盟中知识转移效果时,认为知识转移是知识从一个主体转移到另一个主体的过程,它是由知识的传输和知识的吸收两个过程所共同组成的统一过程^[10]。

随着研究的深入,虽然知识转移的主体对知识转移的好坏起关键作用,但知识转移的接收方才是在整个过程中最重要的。只有知识的接受方对转移过来的知识进行理解,消化,吸收并纳入自己的知识库中,进而能在此基础上进行知识创造,这才是最重要的。因此,更多的学者越来越关注知识转移接收方的知识和绩效行为上的变化, Darr 和 Kurtzberg(2000)提出,当知识贡献者分享的知识为知识接收者所使用的时候,知识转移才发生^[11]; Holtham(2001)指出知识转移是一种沟通的过程,即知识转移时,必须有重建的行为,而且要具备应有的知识,才能完成转移^[12]; Harem, Krogh 和 Roo 认为知识转移是指当知识接收者能够获得原则上与知识转移者相同的知识的类似认识^[13]; Dong-Gil(2005)认为知识转移是知识在知识接收方与知识源之间的沟通,使其能够为接收方所学习和应用^[14]; Zander 和 Kogut(1995)在对组织能力的转移和模仿研究中,指出制造能力的成功转移意味着接受方能够利用新技术进行生产^[15]。

从以上文献研究可以知道,知识转移就是知识从

知识源到知识受体之间流动转移的过程,强调过程的复杂性、阶段性,以及必须有一个重建的过程。知识转移不仅是简单的知识传递过程,更重要的是知识的吸收再利用过程。因此,没有一种知识是与生俱来的,任何知识的获取和创造新的知识都要经过知识转移的过程。当然,我们也要看到对于知识转移的过程及机理仍旧属于理论探索阶段,理论缺乏系统,不能形成体系,没有足够的实证支持。国内文章中引用国外的理论较多,而学者提出自己独立的理论太少,能够进行实证分析的则更是凤毛麟角。同时,还存在不少理论上的难点和疑点,对于知识的本质特征、分类及转化过程及机理、转化中的情境因素影响等方面广大研究者的认识仍旧没有统一,理论需要进一步系统化,也有待于进一步进行实证检验。

二、知识转移主要因素评析

影响知识转移的因素有很多,由于研究的角度不同,对影响因素的划分也不同。从现阶段研究来看,对知识转移过程影响比较重要的有四个,即知识的默会性,知识转移主体能力,知识转移媒介的选择,知识转移的情境因素,本文试图根据相关文献进行评析并给出自己的观点。

(一) 知识的默会性

Zander(1991, 1995)分析了知识的特征,曾提出知识转移过程会受到知识内隐、外显特质的影响,即受到知识的可成文性、知识的可教导性、知识的复杂性和系统依赖性的影响,并且着重研究了隐性知识的不易转移性,认为知识的隐性特征是阻碍知识转移的重要原因^[15]。Szulanski(1996)也同样认同这两个维度,即内隐性和可表达性,在给定的知识转移过程中比其他因素更能影响转移的难易度。在他的实证研究中,知识的类型是嵌入在行为、惯例、任务、规则、社会网络中的知识,并认为这种类型的知识是最难发生转移的,提出了一个知识转移的粘性模型,分析了企业内部阻碍因素的来源。Alavi(2001)等人对知识的隐性、可传授性、复杂性、系统性程度等特性进行了深入探讨^[17]。Leonard 提出知识的隐性化或结构化程度会影响知识转移的深度^[18]。Nonaka 认为隐性知识是高度个人化的知识,有其自身的特殊含义,很难规范化也不易传递给别人^[19]。

国内学者在其研究模型中也提到知识的特质对知识转移的影响,常荔、邹珊刚(2001)提出知识的性质和内容会影响知识转移的速度^[20]; 陈菲琼(2001)则认

为知识模糊性因素(包括知识的特殊性和复杂性)是影响知识转移的主要因素^[21];肖小勇和文亚青(2005)进一步提出,知识的模糊性、专用性和复杂性会通过影响知识运用决定知识转移的难易程度,而知识的有用性则通过影响知识转移的动机影响知识转移的效率^[22];左美云(2004)认为,知识数量、知识质量和知识结构是影响知识转移的三个因素,知识数量越丰富,知识质量越高,知识结构越合理,知识转移就越成功^[8];吴勇慧(2004)认为组织内个体层面知识转移的影响因素包括:知识的内隐程度,双方的知识距离,知识源的保护意识^[23];胡汉辉和潘安成(2006)指出知识的分散性和不对称性决定了知识转移是比较竞争优势的基础^[24]。

基于以上学者的研究,我们可以看到,隐性知识可以划分成可编码化隐性知识和不可编码化隐性知识。知识的编码化,明晰化有利于知识转移。同时,知识数量、知识质量和知识结构对知识转移的速度及效率也有显著影响。

(二) 知识转移主体能力

转移主体指的是知识传递方和知识接受方。包括动机、吸收能力、知识源的可信度和沟通能力。根据Kelley(1973)的归因理论,知识接收方会努力判断知识的表达方式是否准确、知识源是否缺乏信任度。当知识源的可信度低时,接受方会认为该知识说服力差,进而贬低知识源的知识。而知识源的可信度高时,说明该知识的说服力比较强,而且知识源的知识会被认为是有用的。Arrow(1971)提出的知识源的信任性和受体编译信息的能力对知识转移起主要作用。Aladwani(2002)研究证实了知识接受方的吸收能力是信息系统项目产出的重要决定因素,显著正相关^[25]。

Szulanski认为只有当转移的知识被保留下来,才算有效的知识转移,并实证了知识源缺乏转移动机在实施阶段和应用阶段对最佳实践转移具有显著性作用,研究显示如果知识接受者缺乏吸收能力,或知识拥有者与知识接受者间的关系不和谐,都会影响知识的转移,知识转移在受体准备好接受知识时难度会降低^[26],这一结论与Cohen和Levinthal的“吸收能力”概念相一致,缺少这类知识的受体可能很难认识到新知识的价值,很难将新知识融入自己的知识库或者加以使用。根据Calder和Staw(1975)的观点,应该从内部动机和外部动机角度来分析(cited from Dong-Gil, 2002),而且Osterloh and Frey(2000)发现隐性知识的转移更多的是靠内部动机。同时,Szulanski还发现知识转移在受体和知识源关系密切时以及有规范和过程起

作用以支持受体忘记已有的知识时更容易进行。

王毅、吴贵生(2001)从知识转移过程涉及到的要素出发,分析了知识转移过程的影响因素,包括知识源的转移意向、保护意识、对受体的信任程度;知识受体的意识与能力^[27]。苏延云认为知识转移主体的认知结构的差异、主体的能力以及主体间的凝聚程度是影响知识传递的主要因素^[28]。卢兵,岳亮,廖貅武(2006)他们认为知识转移涉及的要素主要有两类,即参与知识转移的主体(即知识源与知识受体)和所转移的知识^[10]。

本文认为,知识源的发送动机、信赖程度和发送能力(表达能力)以及知识受体的接收动机、吸收能力和保持能力是知识转移的主要影响因素。同时,知识转移主体双方的知识存量也能影响知识源的表达能力和知识受体的吸收能力。双方一种和谐的合作关系同样有利于知识转移。由于很多研究只考虑到了知识从知识源到知识接收方单向转移,而很少去研究知识被接收方吸收后的情况。所以,知识接收方在将所获知识进行整合重组后,与已有知识进行碰撞,才可能会产生新的知识,并将这些知识可以反传给知识源,知识受体对知识源有反馈作用。

(三) 知识转移媒介与转移情境

对知识转移的媒介研究并不多,对此研究主要集中在手段上。大部分学者认为面对面的交流是最有利于知识转移,会议、报告其次。

Albino等人(1999)认为转移媒介媒介指的是用于转移数据和信息的任何一种方法。从结构的观点看,它有两个特征因素:编码和通道,而媒介的特征取决于编码和通道的结合。并且可以从两方面来衡量媒介的效度:广度和深度。两者越好,可以减少转移的不确定性和模糊性,保证知识转移在数量和质量上的高水平^[29]。Kim(2000)将知识转移的媒介分成市场媒介与非市场媒介,同时在其研究中考察了知识供应者的态度,基于知识转移媒介与知识供应者的态度两个维度给出了知识转移机制^[30]。Holtham和Courtney提出知识转移的渠道有正式的和非正式的,有个人的和非个人的渠道^[12]。汪应洛、李勛(2002)提出了两种知识转移途径,即知识转移的语言调制方式和联结学习方式^[31]。徐占忱、何明升(2005)也认为媒介具有阻滞性。知识交流的媒介是用于数据和信息传输的所有工具和手段^[32]。

情境在知识转移的影响因素中占重要地位,其中又以文化备受学者们的关注。知识转移双方各自既有的文化背景,认知结构以及技术领域等方面所具有的

相容或匹配程度直接影响知识转移的效率。同样,在企业内部,企业高层的态度和已有经验对知识转移有显著关系。表2列出了国外学者对情境因素的具体研究情况。

表2 国外学者情境因素研究情况

情境因素	知识转移的情境研究焦点
文化	社会文化性和制度性距离(Adler, 1995; Kostova, 1999); 文化距离(O'Dell & Grayson, 1998; Simonin, 1999); 知识与组织文化的匹配性(Kostova, 1999)
组织结构与技能	组织结构(Davidson, 1983); 组织单元之间的关系和交流(Hansen, 1990; Appleyard, 1996); 知识传播渠道(Gupta & Govindarajan, 2000); 组织激励(Szulanski, 1996; Gupta & Govindarajan, 2000); 企业转移知识的经历(Teece, 1977; Simonin, 1999); 员工技能(Buckley & Carter, 1999)
外部环境	产业特性(Zander, 1991; Si & Bruton, 1990; Appleyard, 1996; Barkema & Vermeulen, 1998); 企业所处的社会文化环境(Hofstede, 1984)

从表2中可以看出,文化是情境因素的一个最主要的方面。企业文化的许多方面如企业是否鼓励创新、是否容忍失误、是否重视发挥知识和人才的作用、是否支持个人关系网络的发展等因素,对知识转移影响甚大。El-Sayed 深入地讨论了文化因素,提出组织间文化差异影响知识转移的分析框架^[33]。徐占忱、何明升(2005)认为知识转移双方各自既有的文化背景、认知结构、技术领域以及知识存量等方面所具有的相容或匹配程度,无论接受主体是个人或是组织,它们先前的禀赋决定了对知识的搜寻倾向、选择方案、学习强度和效率。一般说来,双方的文化背景、认知结构和技术领域越接近,知识转移就越顺利^[32]。

Albino 等人(1999)认为转移意境从组织层面看,对知识转移的组织意境可以分为两类:组织内意境和组织外意境^[29]。组织外意境来说,Choi 与 lee(1998)认为由于能够提供默会知识转移的便利,企业之间的合作大量出现,影响知识转移的关键是联盟各方在企业文化、国家文化和商业文化的差异。因此,要想在联盟中有效率的转移知识,就有必要重新考虑合作协议中有关管理争议、文化冲突、协议履行的冲突解决机制^[34]。由于隐性知识通常与特定的制度和组织情境有关,具有相似背景的企业间知识转移相对比较容易成功(Lei, Slocum & Pitts, 1997)。

综上所述,知识转移是知识管理的重要组成部分,处于知识管理链条的基端。相关研究表明,目前企业知识管理的瓶颈主要存在于知识转移阶段,而知识特性、知识转移主体、知识转移媒介和知识转移情境则是影响知识转移的四个主要方面。正是因为知识具有模糊、专用、复杂和有用的特性,使得知识在转移的过程中,知识主体的主观意愿成为推动知识流动的动力,而不同的主体对知识的理解能力以及接收(发送)能力不同又导致了被转移的知识附带了“噪音”,知识的有效性有所下降,如图1所示。企业通过知识转移,吸收并创造出新的知识,应用于企业的生产经营,既实现资产的价值增值,又促进了知识的发展,所以知识转移是知识价值实现和企业持续增长的重要途径。同时我们也要看到,知识转移具有风险性。知识转移的风险性不仅来自市场竞争,而且来自与知识流动有关的知识风险。当掌握核心技术知识的企业违约退出知识转移主体间的某些协议时,尽管守约方可以用法律手段来保护其权益,但仍难以弥补由此带来的企业知识转移中断的损失。知识转移的风险性还表现在知识的流动可能会导致企业知识的减少甚至是核心知识的流失,因为知识转移不仅表现在外部知识的流入,同时还表现在企业内部有效知识的流出,所以,我们认为企业为了知识转移能顺利、高效地进行,应当采取有利措施,尽量使已有知识明晰化,增强企业知识表达能力,吸收能力以及防范风险的能力,形成良好的知识转移环境来促进和加强知识转移的顺利进行。

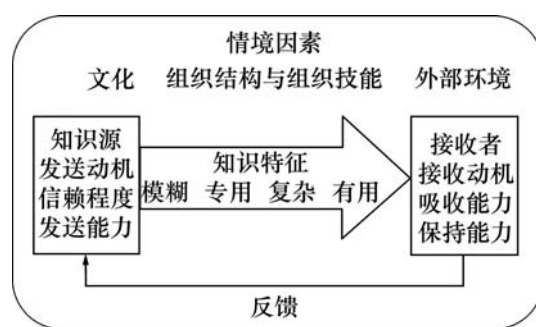


图1 知识转移过程影响因素相互关系

三、知识转移影响因素研究展望

知识转移是创新的基础。任何知识的创新都是在已有知识的基础上进行的,而已有知识的累积是从外界知识的获取,进行知识转移而得到的,那么如何快速地,有效地进行知识转移对于企业来说至关重要。

迄今为止,学者们对知识转移下了大量的定义,

然而其中有些定义并不是基于系统性研究知识转移理论而做出的，因而就不可避免地带有一些局限性。本文认为，知识转移是知识从知识源到知识接收方的传递过程。它包括知识的编码化，知识的传递过程，知识接收方的吸收理解，最后对知识源的反馈。

知识转移的定义是由知识共享发展起来的，但是知识共享强调的是知识源方的发送动机以及传播媒介，不具有方向性；知识转移是从知识源到知识受体的传播过程，具有矢量性；知识转移不仅仅是简单的知识传递过程，大部分学者在研究中还强调知识转移过程的复杂性与具有过程的阶段性，强调知识受体理解，强调知识转移必须有一个重建的过程，最重要的是知识的吸收再利用过程。吸收由知识源发送的知识，并进行重建的一个行为；知识接收方对知识源有反馈作用。大部分学者关注于对传递过程中失真因素的研究，也有对知识接收方吸收，理解误差的研究，但是没有注意到知识接收方在把新知识纳入自己知识库的同时也对知识源有反馈作用。知识转移并不是一次性的，它是从知识源到知识接收方发送知识，知识接收方到知识源反馈知识中不断循环进行的。在一定程度上也解释了知识源为什么要把知识转移出去，同时也对如何减少知识失真又开辟了新的思路。

针对以上文献研究我们可以得出，知识转移可以分为组织间和组织内两种形式，从途径来讲，表现为知识溢出和知识扩散，反映知识输出方对知识外部转移的不同意愿。知识溢出是基于企业内部联系而发生的知识在各主体之间的无意的传播与溢出；知识扩散则是知识在主体之间的互动合作过程中发生的知识拥有者对知识的有意的传播与扩散^[32]。

因此，本文认为在研究知识转移的影响因素上也可以按照组织间和组织内两种形式对其分别进行讨论。在以往研究中，大部分的学者都对影响知识转移的主要因素(即知识的默会性，知识转移主体能力，知识转移媒介和知识转移情境等)一概而论。对企业而言，组织内部与组织外部的知识转移是不同的，影响知识转移的主要因素也有所区别。即使对同一种知识，在组织内部转移与在组织外部转移的阻碍也会不一样。本文认为在组织内部，知识源对知识受体的信任程度比较高，对知识的保护程度比较低，但是知识源所发送的知识不一定是知识受体所需要的知识，那么在组织内部的知识主体因素中主要阻碍因素就是知识受体的主观意愿，而且在组织内部，员工交流比较频繁，转移的知识大部分是以经验等为载体的隐性知

识，知识的粘滞程度比较高，复杂性较强。如何使更多的隐性知识明晰化从而降低知识的粘滞程度，使知识(特别是有效的知识)在组织内部转移的效率提高是企业急迫解决的问题。对于组织外部，企业会根据本企业的实际情况进行知识搜索，知识受体的主观意愿比较强烈，出于对本企业核心知识的保护，大部分企业一般不愿意将本企业知识与其他企业共享。所以，在组织内部的知识主体因素中主要阻碍因素是知识源的主观意愿而不是知识受体的主观意愿。同时，由于组织之间文化背景，认知结构，技术领域不同导致知识差距，在知识传递的过程中或多或少有偏差。具体如表 3 所示。

表 3 企业内部与外部知识流动影响因素

影响因素		企业内部		企业外部	
		低	高	低	高
知识主体	接收意愿	√			√
	发送意愿		√	√	
	信任程度		√	√	
	保护程度	√			√
知识客体	知识距离	√			√
	明晰化程度	√			√
知识环境	文化距离	√			√
	认知结构	√			√
	技术领域	√			√

卢兵(2006)等人认为，知识转移影响因素研究的维度可以按照知识转移的效果与效率来评定来设计。知识转移效果维度，指的是知识转移的量化表现，即知识转移的过程中所转移的真实的知识，知识转移媒介和情境是主要影响因子，其效果的大小可以从知识转移中获得知识的主体范围大小和所转移知识的丰富程度这两个方面来衡量。知识转移效率维度是指知识转移过程中所转移的知识量与转移知识所耗费的成本(如资金，时间等)的比例，知识转移主体能力是主要影响因子，在卢兵等人研究中把知识转移效率进一步划分成即时效率和平均效率^[10]。知识转移效果和效率两者交互作用。涉及到任何两者之间的相互作用和相互关系问题，例如，在不同的条件下或环境中，效率与效果的冲突与融合；知识转移的风险防范、与知识转移风险管理等等，甚至还可以研究结合第三者的相互作用等问题。

四、结论

本文根据知识转移的过程,从知识特性、知识转移主体、知识转移媒介和知识转移情境四个角度对影响知识转移的因素进行了综述,对影响知识转移因素的研究进行了展望。随着经济全球化和电子信息技术的迅猛发展,越来越多的企业意识到对外进行知识交流所费成本远低于在本企业内部进行知识创新,而将除涉及到本企业自身核心竞争力的知识外的知识转移出去不但有利于产业的优化,同时也能为自身创造经济价值,如何去减少知识转移中阻碍的因素,增加促进知识转移的因素就会对企业起到低成本,高收益的作用成为企业持续发展的关键因素。

根据国内外学者对知识转移的定义,对于知识转移影响因素的分析,本文提出可以从组织内部与组织外部两个角度进行分析。而相比于组织内的知识转移,组织外知识转移的情况更为复杂,因此,组织外知识转移的研究对知识粘滞的成因和影响因素分析得更为透彻,从发展趋势来看,可深入和扩展的空间较大,与之相应的促进知识转移的措施也是如此,其中缺陷主要是对目前日益普遍的合作网络对知识流动的影响以及知识流动的效率研究不够。由此可见,从最开始的“单打独斗”到初具端倪的价格联盟,再到产品联盟,最后走到知识联盟,知识转移的作用不言而喻了,而研究知识转移中的影响因素也成为当今学者们关注的热点之一。

参考文献:

- [1] Kogut B, Zander U. Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology [J]. *Organization Science*, 1992(3): 383-397.
- [2] 房宝金, 吉久明. 2000—2006 年我国知识转移研究论文文献计量分析[J]. *科技情报开发与经济*, 2007.
- [3] Teece D. Technology transfer by multinational firms: The resource cost of transferring technological know-how [J]. *The Economic Journal*, 1977, (87): 242-261.
- [4] Gilhert M, Cordep-Hayes M. Understanding the process of knowledge transfer to achieve successful technological innovation [J]. *Technovation*, 1996, 16(6): 301-312.
- [5] Garavelli A C, Gorgoglione, M. Scozzi. Managing knowledge transfer by knowledge technologies [J]. *Technovation*, 2002, (22)B: 269-279.
- [6] Davenport T H, Prusak L. Working knowledge [M]. Boston: Harvard Business School Press, 1998: 17-18.
- [7] 王开明, 万君康. 论知识的转移与扩散[J]. *外国经济与管理*, 2000, (10): 2-7.
- [8] 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, (8).
- [9] 肖洪钧, 刘绍昱. 基于动态能力理论的知识转移影响因素[J]. *现代管理科学*, 2006(3).
- [10] 卢兵, 岳亮, 廖貅武. 联盟中知识转移效果的研究[J]. *科学学与科学技术管理*, 2006, (8).
- [11] Darr E, Kurtzberg T R. An investigation of partner similarity dimensions on knowledge transfer [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2000, 82(1): 28-44.
- [12] Holtham C, Courtney N. Developing managerial teaming styles in the context of the strategic application of information and communications technologies [J]. *International Journal of Training & Development*, 2001, 5(1): 23-33.
- [13] Harem T, Krogh G V, Roos J. Knowledge-based strategic change [J]. Krogh G, Roos J, ed. *Managing knowledge: perspectives on cooperation and competition*. London: SAGE Publications, 1996: 116-136.
- [14] Dong-Gil K, Kirsch L J, King W R. Antecedents of knowledge transfer from consultants to clients in enterprise system implementations [J]. *MIS Quarterly*, 2005, 29(1): 59-85.
- [15] Zander U, Kogut B. Knowledge and the speed of the transfer and imitation of organizational capabilities: An empirical test [J]. *Organization Science*, 1995, 6(1): 76-92.
- [16] Hansen M T. The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge organization [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1999, 44: 82-111.
- [17] Alavi M, Leidner D E. Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues [J]. *MIS Quarterly*, 2001, 25(1): 107-136.
- [18] Dorothy Leonard. Talking with Dorothy Leonard [R]. Emst & Young's Center for Business Innovation, 1997.
- [19] Nonaka I, Takeuchi H. The knowledge-creating company [M]. New York: Oxford University Press, 1995: 75.
- [20] 常荔, 邹珊刚, 李顺才. 基于知识链的知识扩散的影响因素研究[J]. *科研管理*, 2001, (9).
- [21] 陈菲琼. 我国企业与跨国公司知识联盟的知识转移层次研究[J]. *科研管理*, 2001, (3).
- [22] 肖小勇, 文亚青. 组织间知识转移的主要影响因素[J]. *情报理论与实践*, 2005, (4).
- [23] 吴勇慧. 组织内个体层面知识转移的影响因素研究[D]. 杭州: 浙江大学, 2004.
- [24] 胡汉辉, 潘安成. 组织知识转移与学习能力的系统研究[J]. *管理科学学报*, 2006, (6).
- [25] Aladwani A M. An integrated performance model of information systems projects [J]. *Journal of Management Information Systems*, 2002, 19(1): 185-210.
- [26] Szulanski G. Exploring infernal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm [J]. *Strategic*

- Management Journal (special issue), 1996, (7): 27–44.
- [27] 王毅, 吴贵生. 产学研合作中粘滞知识的成因与转移机制研究[J]. 科研管理, 2001, (11): 114–121.
- [28] 苏延云. 知识转移的障碍及应对策略[J]. 科技情报开发与经济, 2006, 16(5).
- [29] Albino Vito, Garavelli A Claudio, Schiuma Giovanni. Knowledge transfer and inter-firm relationships in industrial districts: The role of the leader firm [J]. Technovation, Amsterdam, 1999, 1(19): 53–73.
- [30] Kim L. Imitation to innovation; the dynamics of Korea's technological learning [J]. Harvard Business School Press, Boston, 2000.
- [31] 汪应洛, 李勣. 知识的转移特性研究[J]. 系统工程理论与实践. 2002, (10).
- [32] 徐占忱, 何明升. 知识转移障碍纾解与集群企业学习能力构成研究[J]. 情报科学, 2005, (5): 559–663.
- [33] El-Sayed Abou-Zeid. An ontology-based approach to inter-organizational knowledge transfer [J]. Journal of Global Information Technology Management, 2002, 5(3): 32–47.
- [34] Choi D, et al. Latecomer strategies: Evidence from the semiconductor industry in Japan and Korea [J]. Organization Science, 1998, (9): 489–505.

The research and expectation of the influence factors in Knowledge Transfer

CAO Xing, GUO Ran

(Business School of Central South University, Changsha 410083, China)

Abstract: Knowledge Transfer in the enterprise knowledge management is an important link, and it is also an effective way to enhance the competitiveness of enterprises. This paper reviews and analyzes the relative studies about the definition of knowledge transfer and makes a synthesis according to the four factors: Knowledge Characteristics; the subject of knowledge transfer; the media of knowledge transfer and the context of knowledge transfer. Based on that, the paper puts forward the notion that the research on the factors can be discussed in two aspects: the inside of the organization and the outside of the organization. At last, further research directions of knowledge transfer are also presented.

Key words: knowledge management; knowledge transfer; influence factors

[编辑: 汪晓]