



**A STUDY OF THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE SHARING ON
THE INNOVATION PERFORMANCE OF HIGH-TECH
ENTERPRISES**



**BY
HUAWEN FAN**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION IN
INTERNATIONAL CHINESE COLLEGE**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2021**



知识共享对高新技术企业创新绩效影响研究



此论文为申请中国国际学院
工商管理专业研究生学历
之学术毕业论文

兰实大学研究生院

公历 2021 学年

Thesis entitled

**A STUDY OF THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE SHARING ON
THE INNOVATION PERFORMANCE OF HIGH-TECH
ENTERPRISES**

by
HUAWEN FAN

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Business Administration

Rangsit University
Academic Year 2021

Asst.Prof.Chen Ao, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Jiang Hai Yue, Ph.D.
Member

Prof.Duan Yun Long, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plт.Off. Vannee Sooksatra, D.Eng.)
Dean of Graduate School
January 31, 2022

致谢

首先，我要感谢我的导师段云龙教授，他那严谨入微的工作态度让我收获颇丰，在此次论文的撰写中，导师给予了我莫大的支持和鼓励，不管是定题研究还是论文写作，各方各面都对我照顾有加，不辞劳苦地帮我检查，给我提供意见和建议，让我能够进一步完善论文，提高论文质量。对于不理解的问题，也一一帮我解答，帮助我排忧解难，让我节约了不少的时间来用于细节部分的完善。导师那一抹学无止境的精神面貌让我终身受益，在今后的学习工作中，以我的老师为风向标，指引我前进。在这里，我要祝愿我的导师身体健康、一帆风顺。同时我也要感谢几位老师对我的论文开题和答辩中，给予我相关性意见，让我在论文写作和修改上有了很大的帮助。不管以后身在何方，我都不会忘记你们对我的帮助，我将铭记在心。

其次，致谢于我的家人和同事，我的家人给了我莫大的鼓励，让我更有动力不断向前，不断提升自我。我的妻子在我上研究生期间给予我最大的鼓励，在我迷茫的时候是你给我足够的信心，在我遇到困难时候是你陪我一起度过的，我始终相信未来的日子我们将会携手并进，对于我的父母，想对你们说一声感谢，感谢你们给予我无私的爱，我会更加努力，继续前行。对于我的同事，在我写论文期间给我提供了一些参考资料，并提供了一些研究方向、研究建议。在我写作中碰到一些小问题时，也能积极帮助我解决。感谢他们在工作上以及在查找资料上给予我最大的帮助，所以在此不胜感谢。

最后，由衷的感谢学院的所有师生们，感谢你们对我的帮助和支持，同时也谢谢我的同桌室友们，你们让我体会到了校园的温暖，落笔之际，祝愿你们在今后工作中也能乘风破浪会有时，直挂云帆济沧海！祝学院老师工作顺利，身体健康！于本人知识有限，研究能力还不足，所以对于本课题的研究难免有所缺陷。因此，在未来的研究中，本人会进一步作出改进。

范华文
研究生

6205982 : Huawen Fan
Thesis Title : A Study of the Influence of Knowledge Sharing on the Innovation Performance of High-tech Enterprises
Program : Master of Business Administration
Thesis Advisor : Prof. Duan Yun Long, Ph.D.

Abstract

At present, market competition is intensifying. If companies would like to maintain long-term operations, they must continuously improve their own innovation performance and strengthen their core competitiveness. In the operation of an enterprise, knowledge sharing is an important condition for promoting the production of enterprises and their research and development, as well as an important link of enterprise knowledge management, and it has an important impact on the innovation performance of enterprises. At present, as companies continue to assume that knowledge sharing is concerned, it is of great value to study the impact of knowledge sharing on the innovation performance of high-tech enterprises. This article first elaborates that knowledge sharing has a significant positive impact on innovation performance and analyzes the empirical results and the role of knowledge sharing in improving innovation performance. Finally, it summarizes the full text and makes some suggestions. Based on the research results, some suggestions are put forward, including strengthening the incentives for employee knowledge sharing, creating a good knowledge sharing environment, strengthening human resource management, etc., to provide a certain reference for high-tech enterprises to improve their innovation performance.

(Total 82 pages)

Keywords: Knowledge Sharing, High-tech Enterprises, Innovation Performance

Student's Signature Thesis Advisor's Signature.....

6205982 : 范华文
论文题目 : 知识共享对高新技术企业创新绩效影响研究
专业 : 工商管理
论文导师 : 段云龙教授

摘要

当前，市场竞争日益加剧，企业要想维持长久的运作，必须不断提升自身的创新绩效，强化自身的核心竞争力。在企业的运作中，知识共享是推动企业生产、研发的重要条件，也是企业知识管理的重要环节，对企业的创新绩效有着重要影响。目前，随着企业对知识共享的关注度不断假设，研究知识共享对高新技术企业创新绩效的影响有着重要价值。本文首先阐述知识共享对创新绩效起到显著的正向影响通过实证结果进行分析，知识共享在提升创新绩效中的作用；最后则对全文进行总结，提出一些建议。基于研究结果，提出了一些建议，包括加强对员工知识分享的激励、创建良好的知识分享环境、加强人力资源的管理等，以期为高新技术企业提升创新绩效提供一定的借鉴。

(共 82 页)

关键词：知识共享、高新技术企业、创新绩效

学生签字.....指导老师签字.....

目录

	页
致谢	i
英文摘要	ii
中文摘要	iii
目录	iv
表目录	vi
图目录	vii
第 1 章	
绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的	3
1.3 研究意义及创新点	3
1.4 研究内容及方法	5
1.5 研究框架	6
第 2 章	
文献综述	8
2.1 知识共享的综述	8
2.2 创新绩效的综述	13
2.3 知识共享对创新绩效的影响综述	17
2.4 文献述评	19
第 3 章	
研究设计	21
3.1 理论框架及研究假设	21
3.2 研究工具	24
3.3 知识共享维度的相关分析	27

第 4 章	实证结果及探讨	30
	4.1 信效度检验	30
	4.2 描述性统计	32
	4.3 方差分析	33
	4.4 相关性分析	34
	4.5 回归性分析	37
	4.6 研究结果探讨	39
第 5 章	研究结论与展望	54
	5.1 研究结论	54
	5.2 研究建议	54
	5.3 研究展望	68
参考文献		69
附录		77
	知识共享对高新技术企业创新绩效影响研究问卷	78
个人简历		82



表目录

表		页
表 2.1	四种不同层次的知识“携带者”分类	10
表 2.2	技术创新绩效的衡量指标	15
表 3.1	控制变量表示	26
表 4.1	各变量信度分析	30
表 4.2	知识共享效度指标	31
表 4.3	创新绩效指标	31
表 4.4	描述性统计	32
表 4.5	基本信息与知识共享的方差分析	33
表 4.6	基本信息与创新绩效的方差分析	33
表 4.7	相关性分析结果	34
表 4.8	模型汇总表	37
表 4.9	方差分析	38
表 4.10	知识共享与创新绩效的回归分析	38
表 5.1	假设验证结果	54

图目录

图		页
图 1.1	研究流程图	7
图 2.1	SECI-Ba 知识循环模型	10
图 3.1	研究模型	24
图 3.2	知识共享构成维度	29



第 1 章

绪论

1.1 研究背景

根据《中华人民共和国国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》表明：在“十二五”期间，颁布了新型工业化、现代化以及城镇化的建设。虽然，如今的信息化问题依然严峻，但与社会的各方因素相结合，通过“四化融合”，让信息化在整个经济中的发挥引领作用，通过实施信息化带动工业化战略，促进各地区、各行业全面均衡发展，充分发挥各地区、各行业的发展优势，以信息化带动工业化，最终增强全社会、经济和世界的竞争力。在这一过程中，高新技术企业作为信息的载体起着至关重要的作用。实现四个现代化的融合，客观上需要建立良好的沟通和信息传递机制。对于高新技术企业来说，内部信息通信是企业经营的重要方面。管理者和管理者之间的有效信息通信是组织有效运用的必要保证。在信息经济高速发展的时代，高新技术企业内外环境的变化越来越复杂。具体来说，参与企业经营的员工热情不断提高，独立性、多样性、创意差异不断加强，内部信息通信透明度、综合性、准确性、及时性要求不断提高。

中国共产党第 18 届全国大会的报告明确提出加快社会主义市场经济体制的改善，加快经济发展方法的转型，实施创新驱动发展战略。创新是驱动经济发展的核心力量。自 1999 年以来，它一直是我国第一个主要行业。它已发展成为国民经济的开拓性，支柱产业可以说是我国实施创新发展的战略先驱。对于技术创新和高新技术企业，企业的创新是十分重要的。研发创新是提高高新技术企业竞争力的战略选择。特别是开发新产品的时候，创造性是最需要的。它是大量的创意阶段。研发创新能力在一定程度上显示了公司的竞争力。因此，许多学科在

本组织的长期发展中具有重要作用，作为本学科的关键研究之一。根据现有理论和研究，在本组织的长期发展中是一个重要作用。在企业内部环境中，领导力的有效实施是促进企业创新的重要组成部分。作为促进创新经济的重要组成部分，公司正面临着基于知识的经济时代，基于人力资源管理在知识员工发展的角度，员工创新应具有不同的影响。从团队成员之间有效沟通的角度来看，员工创新中最具影响力的作用，从而有效的激励员工创新，使员工创新能够最大限度地发挥最大效果，并已成为新的竞争形势下的创新知识员工，提供公司可持续创新的来源和基础，使公司在全球化竞争生存和发展中更好。基于此，提出了这种选择具有实用性和理论的必要性。

在竞争中，大多数公司都是基于原有的资源，依靠劳动竞争、技术和才能竞争。随着外国企业的流入，经营和技术创新的能力成为严重限制中国可持续发展的瓶颈。许多企业试图确立竞争优势，以建立一定的竞争力优势。

在某种程度上，人力资源部门主要从事主要培训，招聘，评估和其他基本工作。现在主要从事人力资源战略规划，绩效评估，雇员招聘，人才培养，激励机制等，人力资源部门已经逐渐与市场部门，财务部门和后勤部的重要场所相同。。由于企业创新的主体是知识主人的知识，物质资本的效用略微下降，知识具有增值的特点，不可挽回的，难以模仿，它带来的效用是边缘的增加，知识的能力，质量，热情等会影响公司的创新性能。

在竞争方面，大部分企业从依靠资源和劳动力的最初竞争变成了依靠科学、技术和才能的竞争。随着外国企业的流入，缺乏经营和技术创新能力，严重限制了中国经济和社会的可持续发展。很多企业为了确立特定的竞争优势，在技术创新方面开始了自主加强。

在重要性方面，人才培养部门主要从事培训、录用、评价等基本工作系列。目前，它主要从事人力资源战略规划、绩效评估、招工启事、人员培训和诱因机

制。人力资源部门逐渐处于与市场部门、财务部、物流部门相同的重要位置。因为企业创新的主体是知识的所有者，物质资本带来的效用是界限性的减少，知识有附加价值的特征，不可替代的，很难模仿。那个带来的实用程序是界限的增加。拥有能力、品质和知识的人的热情会影响企业的创新性能。

知识经济的出现是世界经济发展的大趋势。由于产业革命以后各国的经济发展，资源经济发展牺牲了资源，各种自然灾害是地球行动的复仇。在这一点上，人类正在寻求能够持续消耗资源的开发模式，因此知识经济存在。知识，作为重复，可重复使用，边际收入不会减少，这逐渐成为社会经济发展的唯一无止境的动机，是企业竞争力形成的关键。

知识已成为企业中最重要资源，是公司获得核心竞争力的基本资源。但是，一方面，一家公司难以拥有自己生存发展所需的所有知识。另一方面，它不一定会产生组织绩效。基于此，本文分析了知识共享对高新技术企业创新绩效的影响。

1.2 研究目的

本文实证分析了知识共享对高新技术产业创新绩效所产生的实际影响，并在此基础上提出了相关的对策建议，继而为高新技术企业提升创新绩效提供依据。

基于此，本研究通过对知识共享的维度测量需要，最终通过问卷调查形式获得相关数据资料，借助 SPSS 26.0 统计分析软件对本文提出的假设进行验证。

综上所述，本文将围绕知识共享的各个维度对企业创新绩效影响进行研究。

1.3 研究意义及创新点

1.3.1 研究意义

在二十世纪 12 年代，奥地利经济学家约瑟夫·熊彼特在早期就提出全面创

新，二十世纪中叶以后，知识型员工的创新能力受到了国内外企业管理者和学者的重视和研究。在参与市场竞争的过程中，高新技术企业的知识创新和技术扩散最终依赖于员工创新。作为一种新的思维方式，调查知识共享对高科技企业员工创新的影响，成为人才领域新的研究方向。另一方面，知识共享会影响团队表演和组织文化认同。本文分析了知识共享对高新技术企业创新绩效的影响；另一方面，经过几十年对创新的广泛研究，影响企业创新性能的因素很多。文中讨论了知识共享对企业创新性能的影响，在一定程度上丰富了企业创新绩效影响因素的研究。基于此，本课题具有重要的理论意义。

从本文的实际应用价值出发，本文提出的高新技术企业员工知识共享与创新行为的关系，可以为培养企业管理者的领导能力以及领导与员工的关系提供一定的参考。通过分析高新技术企业员工知识共享与创新的关系，企业可以更好地理解领导行为在创新中的作用，并有意识地采取相关措施对员工行为产生积极影响，从而提高企业员工的创新能力。

作为知识共享的课题，很多员工和经营者都在关注企业信息系统的构建。知识共享是建立企业知识基础，增加知识访问量的活动。知识共享，尤其是知识，可以简单编码的知识和比较的明确知识，隐含知识值，思维模式，信念，经验，技能最后，从知识共享环境的角度来看，知识管理的实践中，知识基础组织的文化概念，所有员工的知识管理意识，缺乏对知识共享和知识贡献行动的激励机制的兴趣。员工个人感觉不到知识共享行动的利益，所以没有分享知识的动机。可见，企业在有效的知识共享方面还存在许多问题，需要做大量的工作。

在企业组织中，利用知识共享调整对员工创新能力的影响，有效鼓励员工创新，实现企业可持续创新，在激烈的市场竞争中获得竞争优势，获得更大的市场占有率，可以达到更快的开发目标。因此，本文的研究结论对高新技术企业发展创新经济、提高创新绩效具有重要的参考意义。

1.3.2 创新点

本研究是在参考国内外许多研究成果的基础上进行的，但本研究在参考学者研究成果的同时也做了相关的创新，主要体现在以下三个方面：

1) 知识共享对企业创新绩效的影响有所不同，本文以知识理论、社会资本理论为基础，以文献法、系统论为主要研究方法，通过绩效测量，本文分析了高科技企业的知识探索战略，以企业的社会资本为基础，对企业成员进行知识探索战略。

2) 设计了能够客观测定企业知识共享程度的尺度。分析企业内知识共享的具体形式，通过分析知识共享的构成维度，选择各维度的测量指标，得到知识共享的度量维度和具体指标。

3) 研究对象创新。从当前有关知识共享影响创新绩效的研究来看，学者们所选取的研究对象大都是常规企业，较少涉及到高新技术企业。而对于不同类型的企业而言，知识共享对企业创新绩效的影响也有所不同。所以从本文的研究对象来看，具有一定的创新性。

1.4 研究内容及方法

1.4.1 研究内容

本文主要分析知识共享对高新技术企业创新绩效的影响，首先阐述研究背景、研究意义、研究方法、研究内容等；然后进行文献综述，主要包括知识共享、创新绩效等；之后进行研究设计，阐述理论基础，介绍研究对象和研究工具，并提出研究假设；接着进行结果分析，包括信效度检验、描述性统计、相关性分析、回归分析等；再进行讨论，主要结合上述分析结果展开探讨；最后对全文进行总结，提出建议。本文的研究内容主要包括：

第一章绪论，主要阐述本研究选题的背景、研究目的及意义、研究内容的整体概括和相应的研究流程。

第二章文献综述，是对本文主题相关的理论概念进行界定，对研究过程中相关的理论基础进行收集整理。

第三章研究方法，阐述本文时用到的研究方法，根据文献整理以及研究框架结合研究问题点，进而提出合理假设。

第四章实证研究，对问卷收回后进行信效度检验，数据进行整理及陈述性分析、差异分析、回归分析等，以数据的分析为基础对笔者提出的假设进行科学的验证，检验前面的假设关系，在此基础上对实证分析结果进行研究讨论。

第五章结论与建议，对全文进行总结，并分析本文的研究不足之处提出改进意见，同时以假设验证结果分析得出结论，给出合理建议。

1.4.2 研究方法

1) 文献法

从各种学术网站收集与话题密切相关的文献，挑选有用的信息进行整理，为本研究的分析提供基础。

2) 实证分析法

通过实证分析的方式，调查知识共享对高科技企业创新性能的影响，进行相应的回归分析、相关性分析等，明确两个变量之间的关系。

1.5 研究框架

本文的技术路线如下图所示：

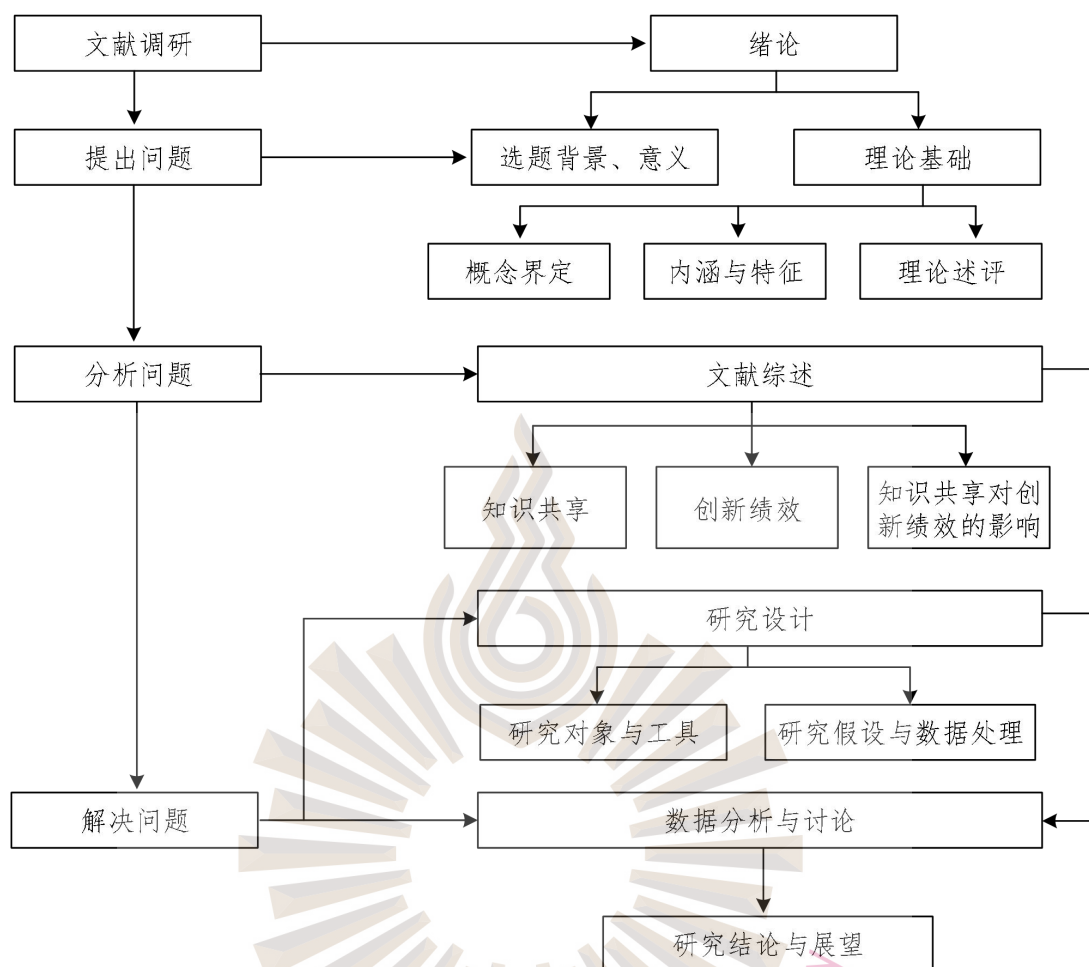


图 1.1 技术路线图

资料来源：笔者自行整理

第 2 章

文献综述

2.1 知识共享的综述

2.1.1 知识共享的概念

国外对知识共享的研究很多，研究成果的呈现形式也十分多样，有图书、期刊论文、学位论文、会议文献、网络文献等。关于知识共享的定义很多，不同学者用不同的描述方式来定义知识共享的概念，目前学界尚未形成对知识共享的统一定义。Akram, Lei, Haider & Hussain (2018) 认为知识共享是个体运用自己的思想和技能用文字表达隐性知识的方式，或者是学徒通过隐喻、模拟、假设等方式展示自己的技能来学习的方式。虽然上述表述本身可能不够准确，但它可以促进成员之间的对话和集体思考。组织的新知识是在变革过程中产生的，在这种转化过程中，涉及到一个重要的程序行为，即知识共享。知识共享的概念可分为广义和狭义。广义上讲，知识共享是指为缩小个人或组织之间的知识差距而进行的一切与知识有关的活动和过程，包括知识的传播、扩散和转移。狭义的知识共享是指在特定的环境（如组织环境）中，个体有意识地将自己的知识传授给他人，以达到知识为他人所拥有和使用的目的。从现有文献来看，虽然不同的研究文献对知识共享有不同的定义，但大多是从狭义的概念出发来界定知识共享的概念。Oyemomi, Shaofeng Liu, Neaga, Huilan Chen & Nakpodia (2018) 认为知识共享是与他人进行知识交换的行为集合；Charband & Jafari (2018) 将知识共享定义为个人自愿向他人提供个人独特经验和知识的行为；Senge 认为知识共享是组织内的员工和团队之间的学习过程。在学习过程中，每个知识都是组织知识，组织的重要课题是促进这个学习的继续。Nonaka & Takeuchi (1996) 把知识从认知论

的观点分为隐含的知识和明确的知识。知识共享是一种明确的知识，包括四种不同的转换模式，隐含知识的过程和知识的社会化、外在化、组合和内部化。知识通过旧的东西推，用 4 个方法在相互作用的过程中持续带来新的东西，进一步的知识从个人到团队、组织、组织之间也形成所谓的“知识螺旋”。从以上关于知识共享概念的文献综述来看，我们可以总结出知识共享的基本特征：1) 知识共享是自发的、有意识的个人行为。2) 知识共享由双方共享。3) 知识共享是知识提供者和知识接受者之间的资源交换。4) 知识共享由知识提供商控制，影响特定环境，如法律、道德标准、行为规范、习惯和个人关系。与上述文献类似，本文对知识共享的定义主要集中在知识共享行为上，知识共享行动是指有意识地、自觉地在企业环境中向其他员工提供自己的个人知识的个人行为。知识提供者通过口头语言、书面形式、肢体演示、网络信息平台和其他沟通方式向知识接收者提供知识。为了引发思考和创新。

2.1.2 知识共享的模型

关于知识共享的研究最初是基于各个研究。原因是，个人知识的共享更清晰、更具体、更容易观察和掌握。之后，每个人的知识、技能和经验都有。这样，个体的知识的传达是个人附带的知识、技术、经验的传达。那个为了高水平的知识共享积累资源。Nonaka 在 1991 年《哈佛商业评论》发表的文章《知识创新型企业》中首次提出了 4 种知识共享模式，包括知识社会化、外在化、组合和内部化四种不同的转换模式，简称 SECI-Ba 知识循环模型。

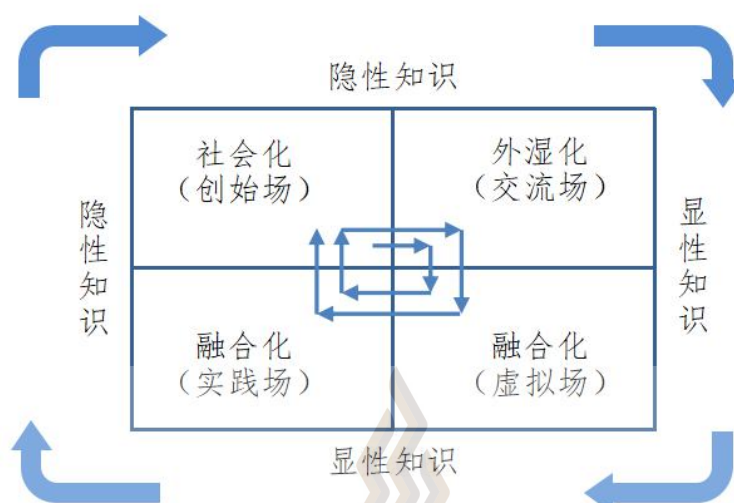


图 2.1 SECI-Ba 知识循环模型

资料来源：Nonaka 《哈佛商业评论》，1991

后来，Hedlund 和 Nonaka (1993) 扩展了知识共享模型。在这个理论中，假设个人、团体、组织以及跨组织等组织的知识“职业”有 4 个不同的水平。每个级别的知识分为隐性知识和显性知识。

表 2.1 四种不同层次的知识“携带者”分类

	个人	群体	组织	跨组织
显性知识	知识积累	绩效质量周期	章程	供应商专利和 工艺流程
隐性知识	沟通技能	团队合作	企业文化	顾客态度

资料来源：Hedlund & Nonaka, 1993

2.1.3 知识共享的维度

此后，研究人员的研究逐渐扩大到组织水平上的知识共享研究。对于组织内的知识，只要将组织的过程、技术、实践相结合，这个知识就可以在组织的各单元中迅速且完全地实现交互运动。Kogut & Zander (2003) 认为知识的产生和共

享不能与环境背景、社会、文化和历史相分离。因此，知识的产生和共享需要特定的状况空间。Mohammed & Ghaedi (2018) 从行为学的角度，他相信知识共享行动应该包括三个维度：个人知识共享、学习机会共享和学习动机共享、学习机会意味着知识有助于他人获得知识、学习动机是学习者改善学习动机的知识分享，包括减少学习困难和鼓励他人学习。Pavel Bedná & Martina Halásková (2018) 提出动机决定知识共享行为，分享态度、分享主观规范和行为控制感决定知识共享动机。Pittino, Barroso Martinez, Chirico & Sanguino Galvan (2018) 从双方对人认知的观点来看，知识共享被认为分为两个维度：知识奉献和知识获得。张玉明、赵瑞瑞与徐凯歌 (2019) 知识共享行为分为两个独立的维度：共享数量和共享质量。共享数量是指在一定时期内共享知识的次数，共享质量是指共享知识的效果和效率。李云梅和徐惠 (2018) 另外，测量来自二维的知识共享行为。共享频率反映定量特性，努力反映试验对象的主观动机强度。伍紫君，翟育明，王震与孙万芹 (2018) 通过问卷调查发现，中国文化背景下员工知识共享行为结构的维度为共享品质、合作精神和实践绩效。共享知识的关联性、正确性、适时性被称为共享品质的同事会互相给予新的知识，为同事解决问题，提供技术指导，称为合作精神。专业的表现是参加公司活动的员工的频率、参与集体活动的积极性、与同事沟通的积极表现。从以上文献可以看出，在一个组织中，成员会根据社会交换和人际关系的原则选择知识共享策略，而人际关系的距离容易影响共享的质量。企业的行为能力包括知识获取、知识转化、知识应用、和知识保护四个维度，这些是有效进行知识共享的基础，也是提高企业技术创新绩效的因素之一。

2.1.4 知识共享的测量

知识的获取是构建知识体系的第一步，是进行技术创新活动的根本。知识共享的障碍者需要知识来解决工作的挑战、工作的自律性的提高和个人的成就，所以他们会努力吸收知识。拥有知识的人共享知识的目的是为了获得他人对自己工作的认识和欣赏，获得推广的机会，或是被责任感驱使而共享知识。另外，共享的行动期待着将来会收到相反的反馈，知识的受益者将来会重新制作新的知识和

信息。因此，奖金和工资可能会刺激员工使用知识共享技术，但它不保证促进真正的知识共享。但是，如果没有奖金和工资的诱因，共享的个人欲望就会减少吧。因此，工资和奖金不是知识共享的激励因素。如果组织成员之间能够建立相互信赖、自我组织化、自制、共同基准，不仅可以促进知识交换和共同工作，还可以创造相互监督和反馈的环境。Cohen 发现硅谷产业成功的最重要原因是协调、共享和互信网络结构。使用六个项目来测量包括语言知识共享、语言知识共享和身体运动知识共享在内的个人知识共享；三个项目用于衡量学习机会的分享情况，包括提供实际机会、信息和指导以寻求他人的帮助；学习动机是通过减少学习障碍和鼓励学习来衡量的。该量表的 Cronbach's α 值分别为 0.89、0.86 和 0.72，信度良好。Licorish & Macdonell (2014) 从共享质量、合作精神和实践绩效三个维度来衡量知识共享行为。从以上学者对知识共享影响因素的研究中，我们不难看出，知识共享的三个层次是个人层面、团队层面和组织层面。本文认为，管理者在不同的企业或不同的组织环境、不同的时间，各种因素对知识共享的影响都会发生变化。

Cohen 在《在良好的公司中：社会资本如何使组织运作》表示，人们和机器所做的工作是非常不同的。我们通常希望知识劳动者具有积极、创造性和独创性，他们具有承诺和合作的特性。因此，个人的社会网络、信任和成员的承诺是人际交往的关键，知识只能通过个人和组织中的更个人的相互作用来扩展。

胡平波和占峰波 (2011) 从 3 个维度进行综合性的评价：态度、环境和行动活动。

邓丹、李南与田慧敏 (2006) 我们分析了同一组织中商务单位之间知识共享度的测量指标和影响跨单位知识共享效果的几个连续性因素，提出了描述跨单位知识共享和企业业绩关系的系统模型。跨单位培训的成本和交换的学习费和跨单位的经验和技能的讨论，跨单位项目的研究开发的费用，跨单位测试的费用和实验工作的实验；员工岗位周转率和新员工介绍率。

2.2 创新绩效的综述

2.2.1 创新绩效的概念

企业的技术创新，以其最初的商业化为特征。它强调直面市场需求，并满足客户的要求。企业技术创新的核心内容是设计、研发、生产、面向市场的新产品和技术应用，最终目标是成功地将产品和服务推到市场，实现市场价值。

作为描述组织创新活动水平的指标，新的表现在概念统一中也有一定的障碍。一般认为，创新业绩被用来测定对组织经济利益的创新贡献。

Ritter, Husted, Olander & Michailova (2003) 创新性能是外部环境企业产品和过程创新的实施例。其中，产品的创新，涵盖了产品的创新，产品的创新性和生产技术的高度性质之后市场的反馈。工艺创新主要反映在生产技术和装置的进步上，与同一产业相比。

Licorish & Macdonell (2014) 在验证了企业技术的多样性和技术创新性能之间的关系之后，我们发现技术的多样性和技术创新性能之间存在相反的 U 字形关系。有效的创新管理是提高企业性能的最佳方法。经营者为了获得企业的持续竞争优势，必须经常识别、开发、保护、分配资源。

左平熙 (2019) 认为创新绩效不仅用来衡量最终的技术创新成果，还应包括创新投入、最终应用和商业化应用的步骤，这不仅包括结果创新，还包括整个创新过程。综上所述，我们认为现阶段对创新绩效的描述一般呈现出狭义和广义两种描述。前者侧重于衡量创新的最终市场化程度，后者则涵盖了创新从理念产生到最终实际应用的各个阶段。

刘宇、邵云飞与康健 (2019) 指出，目前，创新性能的分割，主要分为经营创新和技术创新两个类别。经营创新集中在组织结构创新、商业战略创新和流程创新等组织管理系统上，涉及到一般管理活动。按照创新投入的阶段，技术创新

可以分为两类：过程创新和产品创新。过程创新意味着生产工序的生产水平的提高，例如生产工具的更新和技术条件的改善。考虑到产品创新的不同程度，产品创新通常分为改善的产品和新产品。

陈万明和鲍世赞（2018）指出，技术创新性能包括发明性能和技术性能。

史江涛（2011）指出，技术创新性能是企业在已经有能力的前提下，通过对知识和其他资源信息的探索、分析和利用的一系列过程所获得的创新业绩。

综上所述可以看出，技术创新绩效是高新技术企业绩效的重要组成部分，创新产出绩效和创新过程绩效和提升企业绩效息息相关

2.2.2 创新绩效的维度

企业的技术创新是一个十分复杂的过程，在国内外技术创新绩效的研究中，

研究人员经常选择不同的指标来测量技术创新的性能。1960年代后半期以后，也有学者使用客观现实的数据来评价企业的创新性能。早期的国外企业创新绩效的评价指标主要集中在产出绩效、投入和产出维度和过程绩效三个方面。

关于创新性能的维护部门，刘良灿,吕潮林与宁鑫（2018）将创新的维度分为产品创新、过程创新、组织创新和战略创新。李烨（2018）分为产品创新、工艺创新、组织创新和战略创新的创新性能，前两种统称技术创新和后两种统称为管理创新。Kemppainen在产品创新和流程创新的分割中，产品创新包括审美设计成果和创新应用成果；过程创新包括过程创新成果和科学研究成果。在产品创新和产品创新中包括新产品和服务的创造过程创新意味着组织生产力的提高。结果表明，创新和主动性对创新绩效有正向影响，而风险承担对创新绩效没有显著影响。Ritala, Husted, Olander & Michailova（2018）创新绩效的维度分为创新性、主动性和冒险性三个维度。结果表明，创新和主动性对创新绩效有正向影响，而风险承担对创新绩效没有显著影响。关于技术创新, Keith, Ajmal & Elanain(2018)

技术创新意味着创意的发展，以及在实际生产过程中成功应用不连续的技术活动。关于经营创新，Cohen 认为，经营创新在创造和学习新知识的基础上，通过积极适应外部环境来提高组织整体的表现。为了促进品质的变化和生产要素的组合。彭灿（2020）认为，经营创新是应用新的管理手段来实践新的商业哲学、高效的组织结构和创造更高的组织性能。

表 2.2 技术创新绩效的衡量指标

学者	衡量指标
Leonard barton, 1993	列出满意度具体评价指标；新技术使用后效率的提高、新技术是否完成了预设目标
Projogo	测评内容包括企业产品创新和过程创新
Burgelman, 2004	过程指标：应对企业活动、资源有效性和分配、企业技术发展、创新活动的结构和文化和创新活动的战略管理能力
Hagedoom, 2010	研发资本投资额、专利申请量及引用金额及新商品开发额
Claudio, 2013	创新投入指标：R&D 资本存量、高新技术员工 创新产出指标：新产品、专利
林文宝, 2001	产品创新指标：提高产品质量、市场份额和产品竞争力流 程创新指标：引进新工艺技术，升级设备，提高长期生产效率
毕克新, 2005	产品创新指标和工艺创新指标
范志刚, 2010	新产品的数量、新产品总销售额的比例、销售额的平均增长率、以及公司产品的整体市场竞争力

资料来源：笔者通过文献整理

由此可见，创新绩效除了包含技术创新之外，和公司发展战略、组织结构变革等息息相关。作为高新技术企业，除了创新产出指标，还需重视创新过程中指标的影响。

2.2.3 创新绩效的测量

创新性能评价是企业创新水平的识别。根据创新的熊彼特定义，创新的目的是获得潜在的利益。在经济社会中，谁都得不到这些潜在利益。用客观的财务数据测量研究开发小组的知识创新性能是困难的。因为知识创新的性能不是即时的，而是一些研发的时间和市场的反馈时间长。但是，为了研究知识创新性能，我们可以准确把握研发团队的知识创新性能，从两个方面来测量知识创新能力。

由于创新活动的复杂性和创新绩效概念的模糊性，缺乏统一的研究标准来衡量创新性能。根据文献研究报告，本文认为创新绩效的测量可以分为三种类型：间接测量和直接测量；从计量内容上可分为技术创新和管理创新；可分为单指标测量和多指标测量。

张豆（2018）指出，间接计量法侧重于研发投资、新产品、销售量、专利等比例。直接测量方法是通过研究和企业人员所需的数据获得企业新产品数量。但这两种方法都有一定的缺陷。间接测量法具有数据采集准确的优点，但也存在受数据选择规则、渐进创新和失败统计限制的自然缺陷，缺乏管理创新测量，没有明显的产品结果。由于心理偏差，直接测量规则很容易受到数据的影响。

王栋和陈通（2019）对于创新绩效的测量重点放在了产品和工艺两个维度，但是缺乏对企业创新投入、专利产出数量等具体指标的测量。喻登科和周子新（2020）则通过补充新产品数量、销售比例、企业研发投资、专利申请号等具体指标，建立了相对完整的技术创新计量指标体系。随着组织结构创新和管理体系创新纳入创新，管理创新的绩效衡量也逐步提高，丰富了绩效指标衡量体系。建立了包括管理过程创新、系统创新和市场创新在内的管理创新绩效指标体系。

钟竞、邓婕与罗瑾琰（2018）在实证过程中，三年内新产品的数量。然而，测量误差和判读能力等单个指标测量存在一些问题。与单指标相比，多指标可以用来测量创新的性能，可以更全面地覆盖所有创新方面。研发投资、专利数、新

产品数、专利参照数作为共同创新性能测定指标的一部分，通过统计重复的实证研究发现，因此在实际测量中使用指标可以满足创新绩效衡量的需要。

Eitan Muller & Renana Peres (2019) 新产品开发的界限，市场专利的比例，开发的产品的预算额，开发是否成功，是测量创新性的评价指标。汉娜等人提出的创新性能指标包括五个部分：产品开发成功率、创新产品销售比例、企业利益创新产品比例、目标创新产品比例和创新竞争产品性能指标。Iqbal, José Moleiro Martins, Mário Nuno Mata & António Abreu (2021) 测定创新性能的指标是新产品开发周期、产品创新、专利数量等。Albort & Marchi (2018) 基于 CDM 模型测量技术创新性能，具体化了专利比例、预备开发费的投资、产品质量等创新性能的测定指标，显示企业规模与创新性能正相关企业创新投资强度与创新性能有着负面关系，企业性格与员工质量与创新性能有着正相关。马跃如和蒋珊珊 (2020) 测定了中国汽车产业的创新能力，发现中国汽车产业的创新能力一直在提高，但与世界领先水平之间仍然存在差距国内汽车产业的创新环境基础薄弱。本文在开放式访谈问卷的设计时参考了这些创新绩效的衡量指标，使其调研结果更有针对性和真实性。

2.3 知识共享对创新绩效的影响综述

在信息技术突飞猛进时代，知识虽属于“无形”商品，却同样遵循“市场”的原理。当人们决定分享自己宝贵的知识时，他们还用自己的收入来衡量分享知识的量和质量。就连利他主义者，在没有丝毫报酬的情况下，也缺乏与他人共享知识的动机。因此，知识共享被认为是组织成员的自主和内部行动选择，这取决于合理的机制配置。在专业领域和相对狭小的空间里，不同的产业、不同的组织、各种各样的状况下对知识价值的判断有差异，但是信息比较充分，知识价值的判断有一贯的倾向。在这个意义上，企业内的知识市场的确立不能实现，能提高知识共享的效率。

事实上，近年来，作为知识管理的核心内容之一，有关知识共享和企业业绩

关系的研究受到国内外专家和学者的关注。但是，由于不同的研究方法和选择的研究对象，知识共享和企业业绩之间的机制还没有明确，研究成果也不同，本研究在这个领域继续探索。通过研究，明确了组织内部知识共享和组织间知识共享都会影响组织性能，但冲击程度不同，两种类型的知识共享可能通过组织创新影响企业业绩。并且，两种类型的组织创新的中间作用不同。这些研究成果丰富了知识共享和企业业绩之间的中介机构的研究。余美娇和李鹏举（2020）认为核心资源有以下特性：稀有、难以模仿、价值高等。另外，由原材料集成化形成的知识结构是企业发挥创新能力，合理利用各种资源的重要因素。个人经验、知识、吸收能力都是有限的，所以仅靠个人能力和知识是不可能完成事业目的和工作的。因此，知识共享不仅是个人知识和经验的交换和传达，更是组织的关键资源价值最大化，以提高组织的创新表现。

研究企业内部知识共享问题时，学者提倡知识市场理论。从“经济人”的观点来看，作为合理的个人，企业员工不感兴趣而积极地共享知识是不可能的。因此，在 1998 年，达文波特首先强调知识流动主要在市场行动下运行，用工作知识提出了企业内部知识市场的概念。

知识共享通过减少企业成本可以给企业业绩带来正面影响。程欢（2019）指出，员工可以从以前的经验中学习，避免重复类似事物的部门和个人。通过整合更多的原有知识和时间，提高企业创新性能。同时，由于员工具有较大的移动性和员工自身的隐含知识的存在，员工通过建立一个基于部门知识的公共邮箱和书面图形知识，无法防止组织知识的损失你可以鼓励任何人共享它。为了提高企业的创新性能。晏艳阳和文燕迎（2019）通过知识管理和组织业绩的实证研究，发现知识管理和新产品开发性能之间存在重要影响。

陈晋玲（2020）知识共享是从电子文档通信、企业间正式交流、手写通信、非正式的集团共享以及个人相互通信的 5 维测量出来的。通过实证研究发现，知识共享与企业的业绩有着重要的正关系，组织创新起着中间作用。黄诗瑶（2019）

发现知识主导 HRMP 对知识共享和组织性能有积极影响。王栋（2019）发现知识共享对组织创新有直接正面影响，明确了知识共享对个体层面创新的重要影响。

2.4 文献述评

综上所述，各学者对知识共享、企业创新绩效方面的相关内容做出了一定的研究，主要从这些变量的概念、维度、测量方面着手来进行分析，这为本文的研究提供了一定的借鉴。结合不同的文献，对于本文的研究有了很大的帮助。

知识共享有两个课题。学者对知识共享过程有不同的理解，在知识共享过程中对于试验对象的作用有不同的见解。有效的知识共享能促进组织内的良好流程和知识的提高，提高组织成员之间的信赖度，加强协作，并分享真正意义上的知识，从而使组织也将变得更有凝聚力和创造性。

从知识交易的角度来看，双方对知识共享的预期反馈是影响知识共享顺利进展的重要因素。在这个过程中，员工和部门之间的信赖环境是知识市场顺利运营的必要条件。如果没有信赖的话，知识共享的对象就无法产生共享知识的信任意愿。另外，通过知识共享两面的共享知识的价值测量也影响知识共享的质量和过程。例如，在知识共享过程中，如果知识源认为所获得的收入低于所提供的知识的价值，则需要改进知识共享的报酬或减少所提供的知识的质量，同样，知识接收机评估共享知识制定改善知识质量、削减知识共享报酬的必要条件。有这种见解的国内学者认为知识交易是知识共享的基础，而交易知识的种类则包含着隐含的知识和明白的知识。影响知识共享的主要原因是交易成本、知识共享对象的风险以及知识的局部化。

从知识共享的目的，即知识的种类和特征来分析知识共享的障碍，对学者来说是共同的研究展望。研究人员姜文认为，明确的知识可以准确表达。隐含的知识因为其“难言性”的特性，所以很难用正确的语言表达。它可以借助隐语、姿势或特定场景的帮助来表达知识，而知识接收机也需要通过观察、模仿和学习对

话来理解共享知识。因此，很难分享隐含的知识。

由于本文研究主要课题是知识共享对企业绩效影响的研究，通过相关文献的整理、学习和归纳，但是这些企业大对于高新技术企业创新绩效方面的内容研究较少，而高新技术企业有着自身的特性，所以本文将围绕这些内容展开更为深入的探讨，为相关研究提供一定的借鉴。

国内外学者大多数都支持知识共享对企业创新绩效有正向影响的观点，从知识共享是企业竞争优势的重要来源的实证研究的观点来看，知识共享和企业业绩之间的关系有着不同的出发点，显在化和方法，但知识共享对企业业绩的提高有积极影响的结论基本相同。在开放交换环境下，企业和外部组织之间的知识共享开始受到越来越多的关注。一些学者还研究了内部和外部知识共享对企业性能的影响。这些经验研究的背景完全不同。一些学者以高科技企业为样本，一些学者以跨国企业和中小企业为样本。研究过程中选择的媒介变量和组织性能测量方法的选择虽然不完全相同，但是这些研究得出的结论是共通的，知识共享对组织性能有重要影响。

关于知识共享与企业创新绩效的关系，许多研究人员从理论上指出了知识共享在组织创新中的重要作用。这些见解包括组织创新能力是组织管理、知识维护和创造的功能，组织创新不能与知识获取和集成的应用分离，创新是知识应用的结果。知识管理是企业维持创新能力的关键，知识共享是创新的催化剂，知识的创造、内部化、普及、应用可以促进和促进创新知识管理可以增加企业的创新。知识共享活动支持创新的发现、实施和推进。

看关于知识共享的学者的研究，虽然研究展望不同，但是共同的目的是克服知识共享的可能的障碍。然后，调查知识共享的本质和内部推进力，建立有效的知识共享机制。并促进知识等无形资源的完全共享和有效利用。本文将从隐性知识共享和显性知识共享两个方面对创新绩效进行研究，并构建相关模型，通过实证研究和数据分析，为本文提供了一个可靠的数据和思路。

第 3 章

研究设计

3.1 理论框架及研究假设

通过前面的文献综述，我们已经知道知识共享对高新技术企业创新绩效有很大的影响，可以提升技术企业创新能力，知识共享也是当下提升企业绩效的有效措施。创新是基于知识为基础，珍贵的信息和知识在企业职工创新过程中起着重要作用。

3.1.1 研究假设

创新是以知识为基础，有价值的信息、知识在员工创新过程中扮演者重要角色。

首先，知识共享发生在企业的各个层面，当企业内个人知识上升为组织层面的知识的时候，企业的知识存量增加，企业的整体知识水平得到提高，创新也随之增加。其次，企业的创新是由企业的员工来实现的，员工所掌握的知识，决定了其发现问题和解决问题的能力，因此企业员工的知识水平和能力在很大程度上决定该企业的创新。而任何个人的认知范围和知识水平无法满足当前新事物产生的知识全方位化的需要。最后，知识共享可以促进员工相互之间的交流和学习，能够提高员工的知识水平和工作能力，进而影响组织创新。

知识共享包括三个含义：第一，员工间知识，企业应为知识共享提供良好的平台和氛围，使员工能够在正式组织或私人场合自由交流；第二，企业应为员工提供良好的教育、培训机会等知识获取途径，因为员工是最宝贵、最主动的资源，知识是员工参与企业市场竞争的必要武器，因此企业应充分确保员工在适当的时

间获得足够的知识；第三，企业要求员工与组织分享知识，因为知识员工具有很强的流动性，为了确保企业的知识竞争力不因人员流动而波动，企业应该激励员工通过一切可能的手段贡献知识。

知识共享可以通过提高企业竞争力，获得企业开发所需的战略资源知识来实现企业业绩。企业在操作过程中需要各种知识，有些知识可以由所有部门和员工使用。因此，员工和部门不需要花费时间和金钱来获得知识。相反，必要的知识可以通过个人或部门的知识共享，避免重复工作，直接从企业或其他部门取得。为企业节约成本：企业必然有人员流动，知识的大部分存在于人的大脑。员工离开企业时，员工所拥有的知识常常会丢失。知识共享，以及知识损失造成的商业风险不能减少，但是为了节省企业相应的成本，企业必须投资时间和资本成本来恢复失去的知识，减少成本导致更高的企业性能。

韩莹和陈国宏（2018）在两家国际性的五星级酒店的案例研究中，可以看出组织内部知识共享的氛围很强，组织的表现水平很高。基于资源理论，陈万明和鲍世赞（2018）发现，5种IT资源和能力之间稀有且昂贵的知识共享是影响不同企业客户服务性能的关键。

徐颖和姜思博（2018）调查大型金融公司后指出，员工的知识共享对组织的销售表现有很大影响。胡乐炜，赵晶和江毅（2018）对经营咨询公司的182个营业团队进行了调查，相信相关质量高的高品质电子文件的使用在完成工作之前的时间可以大幅缩短，知识共享的内容促进了工作成绩的提高。据了解，肖汉杰和周建华（2020）对企业的灵活性和知识共享实践对组织竞争优势有着重要的积极影响。国内的研究人员对内部知识共享和企业业绩之间的关系进行了很多研究。

魏玲与张婉林（2019）通过构建组织知识共享度指标，分析并测定了影响组织知识共享与企业业绩关系的因素。我们提出了一个系统模型和定量方法来描述

知识共享和企业性能之间的关系，并对知识共享和企业性能之间的关系进行了经验测试。冯静瑜（2019）根据知识的分类原理将分工企业知识共享分割为显性知识共享和隐式知识共享。分析员工的知识共享行动，寻求知识共享的构成维度，设计了包括知识共享、组织创新、企业业绩三个尺度的问卷调查。通过对几个城市的调查、抽样和样本数据的相关分析和处理，知识共享的程度与企业业绩有明显的相关性，而组织创新对知识共享对企业业绩的影响起着重要的中介作用。

葛宝山与崔月慧（2018）将知识共享的过程分为知识转移和知识吸收，分析并提出了相关假设，建立了知识共享和企业业绩关系的理论模型。通过实证研究得出结论，知识共享对两种不同类型的企业性能有不同的影响。王莉静认为，在知识共享的高度组织中，有良性行动。员工将从工作中学到的知识与其他员工共享，作为整合员工知识和能力的组织，打造良好的学习环境，协调员工关系。改善员工的整体实力，构建更加优良的绩效。

孙世强与陶秋燕（2019）认为个人和组织的学习能力是创新能力的必要部分，知识共享行动可以促进这种能力的提高，提高组织的创新能力和性能。知识可以形成企业的核心竞争力，所以组织知识的授予和共享对于维持竞争力非常重要。王长琼，邵明霞，孙艺嘉，和罗琦等（2019）认为知识共享是提高企业能力的关键因素，即知识共享有助于创新能力的提高。

李妍和丁莹莹（2018）发现知识共享和创新性能之间存在正关系。闫佳祺（2018）发现知识共享行为是实现创新性能的关键条件。屈文建，孙荣楠和黄琪（2018）认为，知识共享直接影响了员工的创新行动。宋砚秋等（2018）发现，探索性知识共享有意义地促进创新性能，知识传播提高创新性能。个体间相互作用产生的创新能力高于独立的个人。员工需要分享知识，整理和吸收他们获得的知识，刺激创新。所以，假设如下：

H1: 隐性知识共享对高新技术企业创新绩效有显著正向影响。

H2: 显性知识共享对高新技术企业创新绩效有显著正向影响。

3.1.2 研究模型

本文从理论上分析了知识共享对企业业绩的影响。从以上分析可以看出，知识共享对企业业绩的影响是积极而重要的。因此，知识共享直接影响企业性能，由此建立研究模型如图 3.1 所示。

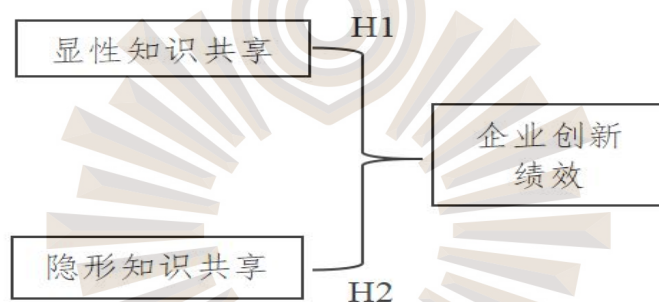


图 3.1 研究模型

资料来源：笔者自行整理

3.2 研究工具

3.2.1 知识共享测量

知识共享的测定采用 Hooff & Ridder (2004) 编译的尺度，包括知识收集和知识贡献的两个维度。采取五点计分法，非常不同意为 1 分，非常同意为 5 分。

本文中，主要将知识共享分为了隐性知识共享和显性知识共享。Hooff 和 Ridder (2004) 认为知识共享是人们相互共享，创造新知识的过程。知识共享包括提供知识和获得知识的两个过程。学者 Weggeman (2004) 指出，将知识共享

的过程分割为“知识发送”和“知识接收”；Oldenkamp（2001）认为知识共享是“知识搬运”和“知识请求”这两方面的知识共享包括知识供给和知识需求两方面。

3.2.2 创新绩效测量

技术创新性能的测量包括三个维度的创新思想的产生、促进和实现^[54-56]。包括“遇到困难我会想用新思路解决”、“我能积极寻找新的工作方法，技术或工具”、“我对问题常会有新颖的解决思路”等题目。采取五点计分法，非常不同意为1分，非常同意为5分。

创新的核心是创新的想法。Jansen认为创新的过程包括三个阶段：创造性产生、创意推广和创意实现。个人创新是创意的创造，也就是说，在下一阶段的创新过程中，我们将开始对不同领域的新有用想法，促进合作伙伴的创造性想法，并在得到他人的反馈与支持后来改进创意；创新过程的最终任务是通过不断地尝试与改进并成功地应用该创意^[57-60]。在创造更复杂的创新过程中，简单的创新往往是由个体劳动者完成的^[61]。

所有问题都会从完全不同意“1”到非常同意“5”中获得分数。分数越高，相关的测定水平越高。根据过去的研究文献摘要和分析，性别、教育水平和劳动年等个人基本信息会影响个人创新。

3.2.3 控制变量选取

所有问题都会从完全不同意“1”到非常同意“5”中获得分数。分数越高，相关的测定水平越高。根据过去的研究文献摘要和分析，性别、教育水平和劳动年等个人基本信息会影响个人创新。同时，考虑知识劳动者的特殊作用。性别，婚姻状况，教育水平，工作年，年龄作为对照变量。控制变量表如下所示。

表 3.1 控制变量表示

控制变量	分类	表示
性别	男	1
	女	2
文化程度	本科及以下	1
	本科	2
	本科以上	3
工作年限	1年及以下	1
	1-3年	2
	3年以上	3
年龄	30岁以下	1
	30-40岁	2
	40岁以上	3

资料来源：笔者自行整理

3.3 知识共享维度的相关分析

3.3.1 显性知识共享分析

编码强调创建、存储、共享和使用明确的文档化知识的能力。倾向于这个维度的方法强调编码和存储知识。编码后，知识以书面形式记录和存储。因此，本文认为组织内显性知识共享的方式是文献交流。

文档交流是个人之间，个人和团队之间，以及个人和企业之间的知识共享模式。知识通过个人文档渠道共享。企业以文本的形式记录所有可以编码的知识，并将其保存在企业知识库中。员工通过查阅相关文件获得所需的知识。值得注意的是，随着社会的发展，这种文档交换已不仅仅局限于传统的纸质文档交换，另外，关于电子邮件，可以通过企业的局域网和电子邮件等现代形式进行通信。

3.3.2 隐性知识共享分析

过个人交流，可以共享隐式知识，可以产生新知识。只有通过个人之间的直接交流，他们才能扩展他们所拥有的知识。这种个性化战略强调了隐含知识主要是通过对人相互作用共享的。隐含的知识不仅在个人，在团队和企业中也存在。因为隐含的知识探索，很难共享，且依赖于个体，因此隐性知识的共享是基于个体意志的。隐性知识可以在个人之间、个人与团队之间、个人与企业之间共享。团队层面的隐性知识共享。组织的群体分为形式的小组和非正式的群体。前者指的是基于组织程序建立的团队，如管理团队、新产品开发团队、项目团队等，后者指的是组织成员自发组织的团队，他们对自己的兴趣、兴趣、及根据专业领域参照，如专业协会、兴趣群体等，个人可以通过正式群体和非正式群体分享知识。

此外，另外，个人之间也有默契的知识交流。这种共享模式所传送的知识是个人的隐含知识，包括个人经验、个人经验、多年积累的一些技术诀窍等，还没有达到组织知识。个人可以通过个人交流获得这个知识。因此，本文认为个体互动、非正式群体共享和正式交流是隐性知识共享的主要形式。

1) 个体交互

个人的相互作用是通过面对面交流或者在线聊天等非官方手段来交换个人之间的知识共享。这个共享的频道是单独为人们准备的。

隐藏的知识在实践中被感受和理解，通过直观的思维来洞察，属于人们的内在智慧，往往无法表达，很难从编码书、指令或知识库的知识中获得。在演讲和报告等正式交流中，人们容易感到紧张，担心语言技能，正式交流的主题也非常有限，交流的内容主要集中在固定主题上。个人相互作用的环境通常在广泛的通信内容范围内、自由和松弛的。这种互动的沟通方式几乎可以在所有的条件下进行，其生动、直观的沟通方式不会让人感到压力。个人互动是人们日常生活中不

可分割的一部分，它可以发生在任何时候或任何地方，比在正式的交流中要频繁得多。因此，个体互动是隐藏知识共享的一种重要形式。

2) 非正式的组共享

非正式小组是一个基于个人关系的几个形式的团体，或者组织成员自发地根据他们的兴趣、个性、需求、见解和专业领域形成形式，并且成员在行动和见解上具有很强的一致性。因为它是一个自发的组织，它具有方便的沟通、广泛的内容、灵活的沟通模式和快速的通信速度的特性。这对于正式通信不方便，可以用来传播一些信息。集团成员不受企业中的职位或法规的约束，但他们只来自相同的利益或专业领域。这种非正式的交流很容易促进真实思想和情感的表达，而成员之间的知识的传播是一种偶然的性质。还定期或不规则地举办一些论坛、研讨会和知识交流会。这些活动的知识传播目的比较明确，因此成为非正式群体中一种有效的知识分享形式。

非正式群体作为群体的补充形式，非正式的群体在企业广泛地涉及。知识创造、普及的重要性也引起了学者的关注。经过调查，一些学者发现，在工作场所获得的知识的员工中有 70%来自与非正式团体的沟通和交流。

3) 正式沟通是指通过内部正式的通信通道和方法交换相关信息和知识，是企业中知识共享的传统方法，包括与工作组或项目组的交流。知识通过人的一流组织的渠道共享。

企业通常有各种正式的、沟通方式，如项目会议、培训和特殊经验交流会议。例如，当 IT 项目经理发现一个程序员解决了项目中的一个问题时，他可能会召开一个项目会议，而程序员将介绍他的算法，并一起分享他解决问题的想法。这些项目会议有利于成员彼此共享知识，并且在项目组中的其他成员稍后遇到类似问题时，可以直接使用现有的解决方案。同时，如果项目遇到难题，也可以召集

大家一起讨论解决方案。此外，企业还可以举办经验交流会议，鼓励会员相互从失败的成功经验教训教训中吸取教训，丰富员工知识，在知识共享过程中促进员工的创新知识，不断探索有效的工作方法和技能。正式的交流 and 个体的互动和交流不同。这是正式组织化，由企业实施。它具有高效、短周期和快速影响的优点。

3.3.3 知识共享的构成维度

本文在分析了企业知识共享的具体方式并广泛查阅相关文献研究成果后，提出了更为具体的知识共享维度，为下一步建立知识共享的衡量指标奠定了基础。

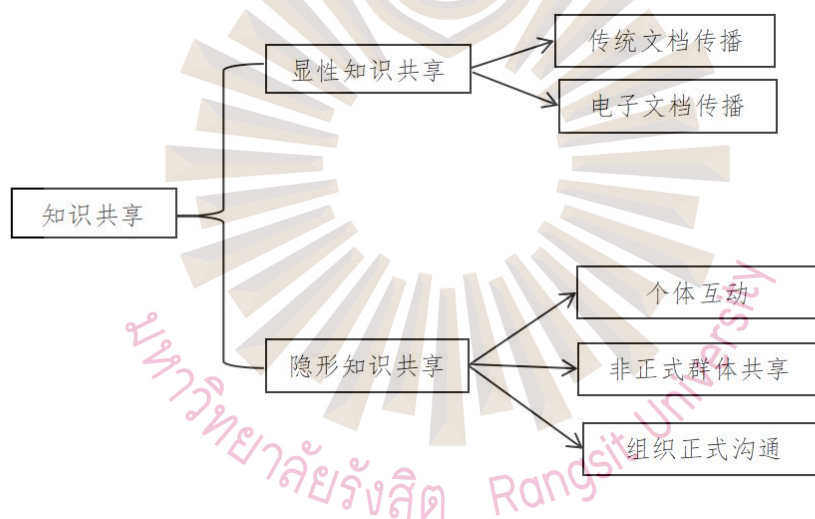


图 3.2 知识共享构成维度

资料来源：笔者自行整理

显性知识共享的水平由两个次级维度来衡量：传统文档传播和电子文档传播；隐性知识共享的水平由三个次级维度来衡量：个体互动、非正式群体共享和组织正式沟通。也就是说，企业的知识共享水平取决于显性知识共享水平和隐性知识共享水平。这明确支持知识共享的各种形式。企业整体知识共享水平可以通过统计知识共享来测定。

第 4 章

数据分析及实证结果

本文主要选取某地区高新技术企业作为研究对象，共面向企业员工发放 130 份问卷，回收 124 份，剔除不合格的 4 份，最终回收 120 份，回收有效率为 92.3%。本研究中的数据分析方法主要包括在记述统计解析、确认因子分析、可靠性分析、方差分析、相关分析等过程中，使用数据统计解析软件 SPSS 20.0 用于数据统计分析的。

4.1 信效度检验

4.1.1 信度分析

信度分析反映了同一事物在不同时间和不同情况下测得的一致性程度。本研究采用了最常见的可靠性检测系数克伦巴赫。在列表尺度系数中，以进一步了解本研究所使用的测量尺度的一致性、可靠性和稳定性。Cronbach α 系数越大，结果是被测试因素的内部一致性就越好，因此尺度的可靠度和稳定性就越好。一般来说，总体的置信系数应保证在 0.8 以上，分量表的可靠性系数最好保持在 0.7 以上。使用 SPSS19.0 软件，得到本研究所采用的问卷信度系数如表 4.1 所示。

表 4.1 各变量信度分析

测量变量	测量系数	Cronbach α
知识共享	15	0.922
创新绩效	18	0.902

资料来源：笔者自行整理

由表 4.1 可以看出，本研究所采用的测量量表含有非常优秀的信度。

4.1.2 效度分析

这项研究使用了 Amos 17.0 软件，使用所建议的结构方程模型的确认因子分析，来测试所建议反映命题和概念的内部结构的范围。也就是说，如果测定比例的结果能更好地反映其理论特性，那就有效度性。

1) 知识共享指标

对知识共享量表进行效度分析，指标值见表 4.2 所示。

表 4.2 知识共享效度指标

指标	X ² /df	RMSEA	GFI	NFI	IFI	CFI
指标值	1.804	0.048	0.964	0.909	0.904	0.902

资料来源：笔者自行整理

从上表可知，知识共享验证性因子分析中的 X²/df 小于 3，RMSEA 小于 0.05，具有较好的拟合度；GFI、NFI、IFI、CFI 指标值均在 0.9 以上，具有较好的拟合度。

2) 创新绩效指标

对创新绩效量表进行效度分析，指标值见表 4.3 所示。

表 4.3 创新绩效指标

指标	X ² /df	RMSEA	GFI	NFI	IFI	CFI
指标值	1.759	0.070	0.885	0.984	0.921	0.909

资料来源：笔者自行整理

从上述表中可以看出，创新性能确认因子分析中的 X²/df 在 3 以下，RMSEA 在 0.05 以下。良好的拟合度使得 GFI、NFI、IFI、CFI 的标值都为 0.9 以上，具

有较好的拟合度。

4.2 描述性统计

对高新技术企业知识共享、创新绩效进行了描述性统计分析。分析发现，员工的知识共享水平、企业的创新绩效处于中高水平，但是还有待改进。结果示于表 4.4。

表 4.4 描述性统计

变量	n	M	SD	Item
知识共享	120	29.47	5.81	9
创新绩效	120	86.22	16.02	20

资料来源：笔者自行整理

扎根于组织的特定价值观和基本信念提供组织的行动规范，引导组织活动，影响组织内员工的行动。组织文化通过影响员工的行动影响组织内的知识共享。良好的文化氛围可以加强人的行为标准化、凝缩和动机化，有效促进知识共享的顺利进展。

传统的分层组织结构使得组织成员难以打破各自工作、沟通、沟通的限制，实现组织知识共享。在新的组织结构中，由于组织水平低，员工和信息传递速度快，共享化，可以克服传统组织结构对知识共享的干扰。

组织的知识共享受时间和空间的限制。知识共享技术可以帮助人们克服时间、空间和知识量和质量界限。因此，对于企业，我们必须注意知识共享，提升员工知识共享水平。

4.3 方差分析

采用单因素方差分析法，分析各基础变量对知识共享的影响，结果见表 4.5 所示：

表 4.5 基本信息与知识共享的方差分析

		平方和	df	均方	F	显著性
年龄	组间	47.726	120	0.252	1.300	0.304
	组内	1.156	4	0.183		
工作年限	组间	110.202	120	0.565	0.658	0.707
	组内	5.156	4	0.850		
文化程度	组间	190.884		0.884	0.837	0.570
	组内	6.000	120	1.156		
性别	组间	212.417	4	1.110	0.805	0.612
	组内	8.156	120	1.350		
	组内	7.136	4	0.741		

从上表可知，年龄、工作年限、文化程度、性别对知识共享的显著性分别为 0.304、0.707、0.570、0.612，在显著性水平为 0.05 的条件下，认为这些变量对知识共享的影响并不显著（ $P > 0.05$ ）。

分析各基础变量对知识共享的影响，见下表所示：

表 4.6 基本信息与创新绩效的方差分析

		平方和	df	均方	F	显著性
年龄	组间	45.246	120	0.241	1.238	0.248
	组内	1.138	4	0.171		
工作年限	组间	106.201	120	0.544	0.618	0.721
	组内	5.144	4	0.848		

表 4.6 基本信息与创新绩效的方差分析 (续)

		平方和	df	均方	F	显著性
文化程度	组间	183.764		0.836	0.828	0.564
	组内	5.120	120	1.124		
性别	组间	210.432	4	1.108	0.832	0.603
	组内	8.144	120	1.324		
	组内	7.128	4	0.733		

从上表可知, 年龄、工作年限、文化程度、性别对企业创新绩效的显著性分别为 0.248、0.721、0.564、0.603, 在显著性水平为 0.05 的条件下, 认为这些变量对企业创新绩效的影响并不显著 ($P > 0.05$)。

4.4 相关性分析

通过相关分析可以在一定程度上测量变量之间的相关性。研究变量之间的相关性是一般的统计方法。为了检测研究模型中变量之间是否存在多个共线性, 对变量使用以下两种有效性测试方法, 通过 STATA12 获得几个变量的对等相关系数, 相关系数矩阵如下表:

表 4.7 相关性分析结果

		知 识 共 享	创新 绩效	年龄	工作 年限	文化 程度	性别	显性知 识共享	隐性知 识共享
知 识 共 享	Pearson 相关性 显著性 (双侧)	1	.616**	.151**	.461**	0.132	0.051	0.124	0.048
			0	0.022	0.061	0.126	0.513	0.115	0.511

表 4.7 相关性分析结果 (续)

		知识 共享	创 新 绩 效	年 龄	工 作 年 限	文 化 程 度	性 别	显 性 知 识 共 享	隐 性 知 识 共 享
创 新 绩 效	Pearson相 关性	.653**	1	.153**	.361**	0.056	0.122	0.121	0.048
	显著性(双 侧)	0	0	0	0.233	0.151	0.115	0.504	
年 龄	Pearson相 关性	.159**	.246**	1	.261**	-.326**	.153*	0.128	0.047
	显著性(双 侧)	0.012	0	0.004	0.061	0.004	0.115	0.506	
工 作 年 限	Pearson相 关性	.261*	.361**	.162**	1	-.203**	-.032	0.124	0.046
	显著性(双 侧)	0	0	0.001	0	0.632	0.118	0.552	

表 4.7 相关性分析结果 (续)

		知识 共享	创新 绩效	年龄	工作 年限	文化 程度	性别	显性 知识 共享	隐性 知识 共享
文化 程度	Pearson相关性	-0.563 **	-0.236 **	-0.262 **	-0.364 **	1	-0.262*	0.124	0.038
	显著性(双侧)	0	0	0	0	0	0.065	0.115	0.524
性别	Pearson相关性	0.062	0.065	.361*	-0.026	0.103	1	0.126	0.044
	显著性(双侧)	0.531	0.061	0.130	0.361	0.167	0.154	0.115	0.512
显性 知识 共享	Pearson相关性	0.051	0.053	.351*	-0.024	0.102	0.064	1	0.041
	显著性(双侧)	0.521	0.051	0.128	0.352	0.154	0.143	0.124	0.512
隐性 知识 共享	Pearson相关性	0.061	0.062	.351*	-0.016	0.102	0.074	0.122	1
	显著性(双侧)	0.521	0.051	0.120	0.341	0.157	0.153	0.116	0.501

** .在.01 水平 (双侧) 上显著相关。

* .在 0.05 水平 (双侧) 上显著相关。

资料来源: 笔者自行整理

从相关系数矩阵可以看出，主要独立因变量中企业知识共享和创新绩效皮尔逊相关系数为 0.653，P 值小于 0.01，显著正相关。

在回归分析中，通常，假定变量之间的相关系数的绝对值大于 0.8 的情况。有多个整合性问题。所有控制变量的对等相关系数都是显著的，表明各变量之间不存在严重的多重共线问题，且相关测试结果与皮尔逊相关测试结果基本相同。

因此，显性知识共享和隐式知识共享对企业性能有积极和重要影响，而显性知识共享对企业性能的影响大于隐式知识共享的影响。在研究组织创新对企业业绩的影响时，可以看出经营创新和技术创新对企业性能都有重要的肯定影响。并展示出较强的经营创新和技术创新，更好的企业表现。但是，相对来说，技术创新对企业创新的贡献大于经营创新的贡献。此外，知识共享对组织创新有重要的积极影响。其中，显性知识共享和隐式知识共享对经营创新有同样的影响，而显性知识共享对技术创新的影响大于隐式知识共享的影响。

4.5 回归分析

首先以知识共享为自变量，创新绩效为因变量，使用 SPSS20 统计软件，对模型进行多线性回归分析，验证知识共享对创新性能的影响。回归分析结果如表 1 所示：

表 4.8 模型汇总表

模型	R	R 方	调整 R 方	标准估计的误差	Durbin-Watson
1	.437*	.191	.176	.0238529053910	1.652

因变量：创新绩效

资料来源：笔者自行整理

表 4.9 方差分析

模型	平方和	Df	均方	F	Sig.
1 回归	.043	6	.007	12.720	.000 ^b
残差	.184	323	.001		
总计	.227	329			

因变量：创新绩效

资料来源：笔者自行整理

在知识共享与创新绩效的回顾上，隐性知识共享和显性知识共享的回归系数分别为 0.150、0.480，均为正数，表明知识共享的两个维度和创新绩效之间表现为正相关。也就是说，当隐性知识共享、显性知识共享的程度越高，企业的创新绩效也就越高。见下表所示：

表 4.10 知识共享与创新绩效的回归分析

自变量	非标准化系数		标准 系数 Beta	t	Sig.	共线性统计量	
	B	标准 误差				容差	VIF
隐性知识共享	0.150	0.047	0.150	2.768	.005		
显性知识共享	0.480	0.047	0.480	4.465	.001	0.346	2.668

因变量：创新绩效

资料来源：笔者自行整理

在上述回归中，B 是非标准系数；F 测试回归模型的意义；公差（公差）表示公差值，方差扩展系数（VIF）是公差的倒数，表示共线性。一般方差展开系数（VIF）小于 10，表明不存在严重的多共线性。

从模型概要表中最佳拟合度为 0.176。其中，自相关测试 D-w 值是 1.652，表示接近 2、没有自相关现象产生。方差分析为 12.72。在 1% 的有显著水平下，解释变量与解释变量之间存在明显的线性关系，表明了模型的整体回归效应。

从回归系数表来看，知识共享标准化系统为 0.157、t2.309、P 小于 0.05，表明假设 91 的置信度水平对解释变量的创新绩效有显著影响，并产生积极影响。在共线性测量方面，公差和 VIF 值均较低（均小于 10），无显著的多重共线性，表明整体模型回归效果好。

高新技术企业在组织之间共享隐含知识的能力越强，技术创新的表现越显著。因此，对于高科技企业，我们不仅要依靠与其他企业的明确知识共享，还要更多的关注企业之间的非正式经验和技术交流和学习。为了进一步提高企业的创新性能。

在进行科技创新活动时，高科技企业必须结合他们的商业基础和特点来改善他们的知识吸收能力。此外，应增加上游企业和下游企业的经济相互作用，提高知识共享活动的频率。为了组织间的合作和交流，在知识共享的基础上，导入了新的技术、新的知识和新的方法，整合了自己的特性和知识吸收能力。根据企业特性和企业开发构建知识系统。

4.6 研究结果探讨

4.6.1 知识共享的意义

根据知识共享水平（微观层面：企业内个体知识员工间的知识共享；宏观层面：个体知识员工与企业间的知识共享），知识共享可分为四种模式：个体组织模式、个体模型、组织个体模型、组织模式。

4.6.1.1 个体模型

这种模式主要是指员工之间的知识共享，而知识转移主要是员工之间的一些隐性知识。这种分享方式可以在工作时间或工作世界之外，通过正式和固定的交流平台，也可以通过非正式和不固定的交流渠道。这种方法灵活、高效、成本低，但通常需要很好的个体间信任关系，其中大部分只能局限于小范围的知识共享。

4.6.1.2 个体组织模式

该模型主要是指将个人拥有的显性知识、显性隐性知识通过编码、整理成企业知识，方便全体员工学习和共享。这种模式可以通过两种方式实现：一种是知识提供者对自己的知识进行编码并上传到企业的知识库系统中；第二种是知识提供者与一个或一些员工共享知识，然后这些员工与其他员工共享。通过相互传递和共享，最终成为所有员工都能掌握的知识，即企业的知识。

4.6.1.3 组织个体模型

这种模式主要是指员工主动从企业中寻找自己需要的知识，或者为员工组织专门的培训，将企业长期积累的知识与需要的员工分享。这种模式要求企业拥有丰富的知识积累，建立先进的知识管理体系，并经常对相关员工进行培训和教育。

4.6.1.4 组织模式

这个模型主要是指团队和企业之间的知识共享。在从事类似工作的团队或团队之间共享知识不仅可以显著改善工作效率和性能，还可以通过不同知识的冲突和整合来创造新的知识、技术或方法。企业还可以建立合作关系，制定相应的协议，共享知识，提高其综合竞争力。组织模式伴随着不同部门或企业。这个模型的最初的模拟考试，是调整各种各样的部门和企业的利益，分发的方法。

知识共享的重要性如下：

1) 知识共享可以增强员工团队成员之间的信任和合作

当知识提供者的成就或能力或团队成员的能力，只有知识共享的优势，才会提供有利的权衡，提供者的规定将不可避免地具有有利的权衡。当他完全分享知识或经验时；知识收件人还可以觉得他和团队也受到知识提供商的信任，它将不可避免地学习和体验它。这个相互交流的过程，强化了团队成员之间的交流和信赖，为了提高团队才能的成长和研发成员的归属感，确立了更加合作的团队文化。

2) 知识分享为员工团队的智力股票增加了

从以前的员工的特点，我们知道，研发人才流速比较高，而且员工频繁的招聘新人不会为研发项目的成功做出贡献，这对研究的积累更有害和发展，但如果可以建立相应的知识共享机制，激励研发成员充分分享了他们的知识，然后研究和开发的流动对研究和积累知识的积累没有太大影响。每个员工都可以在前任前面，继续在前者的基础上工作。当研究和开发和积累的分享可能导致一定的变化时，它将大大提高公司的研发实力，企业的核心竞争力也将增加。因此，知识共享是非常必要的。

3) 知识共享可以大大提高员工团队的研发实力

知识共享它是知识提供方向来接收和传输知识的过程或结果，这反过来增加了整个团队的集成，这也是团队成员学习，相互启发和灵感。全面知识共享不是一个或多个，而是有效地整合员工团队成员的知识，意见，经验等，最终实现了1+1>2效果。从这个角度来看，它还解释了知识共享是知识创新的有效方式。

4.6.2 知识共享的影响因素

企业内的知识共享受到知识共享对企业性能的影响和影响的许多因素的限制和影响。为了研究知识共享的影响因素，很多以前的学者基于以下研究的：第一，知识共享的主要影响因素，即人的因素；知识共享的目的是知识本身特性的影响和组织因素的影响。本文的目的是考察企业知识共享的实现和对企业业绩的影响。

1) 组织文化

组织文化在组织中是独特的，包括成员之间共同的价值观、信念、思维方式和行为准则。它根植于组织的核心价值观，体现了组织的独特“品格”。根据第一份德尔菲关于知识管理的未来的调查报告，在阻碍知识共享的因素中，企业文化排在第一位。企业文化要素是影响知识共享成功与否的决定性因素。

文化对企业知识共享的影响主要体现在两个方面。例如，在利己主义文化的影响下，知识拥有者害怕将知识传播给他人会浪费时间，也害怕与他人分享知识会失去竞争优势，因此不想浪费和其他员工共享知识的时间。

良好的文化氛围可以加强标准化、凝缩、动机和人们的行动，有效促进知识共享的顺利进展。相互信赖文化可以促进员工在和谐的氛围中工作，促进团队成员的交流。员工间的沟通也促进员工知识共享。虽然员工沟通的内容不一定是知识，但这种沟通的机制还是促使他们有共同解决问题的意愿，这样当出现问题时，他们可以分享知识，如果你自己解决不了的话，为了实现知识共享会寻求别人的帮助。在学习组织文化中，员工有很强的学习欲望，从他人那里学习，促进知识的共享。

随着信息技术的发展，企业已经摆脱了过去依靠手册知识积累和传输的时

代。信息技术的应用不仅大大加快了人类之间信息传递的速度，还超越了时间和空间的障碍。知识系统是一种能够获得知识、积累、整理、传输和共享，实现知识创新目的的管理系统。在开发的现阶段，企业靠原来的手册方法赶不上整个社会的发展。因此，对企业知识系统的评价是对知识共享的基本条件和开发潜力的评价。

目前，知识管理中使用的知识系统主要包括企业内部和外部网络、因特网、搜索引擎等知识库、文件管理系统、专家系统、基于实例的推论系统等内部和外部网络、小组软件、电子视频会议、知识共享及转移论坛等知识发现的数据挖掘、模式模拟、虚拟现实软件。

总之，扎根于组织的特定价值观和基本信念提供组织的行动规范，引导组织活动，影响组织内员工的行动。组织文化通过影响员工行动影响组织内的知识共享。

2) 组织结构

组织是一个复杂的系统。一般认为，集中化和规范化是一个组织最重要的两个特征。从组织权力结构看，组织的“集中化”和“分权化”是指组织的决策力主要集中在上位。集中化意味着在组织中意志决定力和管理力的集中化。因此，决策主要是在更高一级实施，这将阻碍组织内部的知识共享。相反，适当的权力下放将促进本组织的知识共享。权力下放将带来更多的言论自由，这有助于员工形成一个积极参与知识建设的环境，因为他们不能拥有决策所需的所有知识。因此，有必要通过组织内的知识共享最大化决策者的知识集合。组织的正式化是指组织规则的标准化和书面记载的程度，以及表示组织规则的使用的操作步骤。组织执行严格的规则和规则时，新的想法很容易受到限制。

在传统的组织结构中，存在着多层次的管理和严格的层级观念。这些组织中

流通的知识大多是一般知识，因此对知识共享的需求并不强烈。知识只能严格遵循自上而下或自下而上的共享机制，跨层次的知识共享几乎是不可能的。信息传输的一个通道导致上下之间的不对称信息，并且知识传输的速度慢。由于每个层的传输，知识可能会减少或被扭曲，而且信息不景气或信息失真的现象非常严重。在一个严格的层次和多层次的组织中，员工缺乏合作和沟通的机会，缺乏相互学习和讨论的氛围。在高度部门组织结构中，要事先整理组织成员的工作课题，并按照管理者的意图进行工作。他们想做自己的工作，不考虑把知识提供给别人，没有时间考虑知识共享。因此，传统的层级式组织结构使得组织成员很难突破自身工作的约束，进行沟通和交流，无法实现组织内的知识共享。

与以往的功能性组织结构不同，现代的组织结构显示出平坦化、多极化、网络开发的趋势。矩阵结构、商业单元的组织结构、网络结构等新的组织结构等。在新的组织结构中，由于组织水平低，员工之间的沟通也会变得更多，信息传递和共享快，可以克服传统组织结构对知识共享的障碍。

3) 信息技术

知识共享技术基于数据管理技术和信息管理技术。根据知识的特点，开发了知识共享人才和知识劳动者进行知识活动的几个特殊功能。组织的知识共享受时间和空间的限制。但是，随着时间的流逝和组织记忆的增加，组织记忆的适当知识尤其是长期记忆的知识变得越来越难找到。同时，组织的发展也不再局限于地方，而是分布在全球各地。这种空间距离导致了交流的缺乏、知识共享的高成本和共享的困难。企业中的知识收集了员工和部门的各种信息，因此知识种类繁多、数量庞大，知识隐藏在大量的信息中。没有信息技术的支持，知识需求者需要花费大量的精力去寻找他们所需要的知识，并且有时甚至不知道他们应该在哪里找到他们所需要的知识。知识共享技术可以帮助克服时间、空间、量、知识质量的界限，为知识共享的有效实现提供强有力的技术支持。

目前，当无法进行面对面的沟通时，员工可以利用沟通技术进行沟通。组织可以形成一个相对稳定的知识交流的公共场所。简言之，现代信息技术可以促进组织内部的信息共享和知识交流。

4.6.3 知识共享对创新绩效的影响机制

随着知识共享水平的提高，企业的创新水平可以得到提高。这个和现有的研究结果一致。知识和其他资本的区别在于，它具有界限回归的增加特征。随着组织成员使用知识的次数增加，知识中包含的值也会增加。通过知识共享，组织可以有效推进组织内的知识流，帮助提高知识的发送者和接收者的知识储备，从排他个人的状态向组织成员的共同所有权变更知识。知识共享增加了企业组织的经验，使现有知识的应用更加完善，更加深入，提高了组织的创新水平。不同知识的交换和冲突也促进了新知识的产生，企业抓住新的思考和新的想法，提供企业创新的可能性。

组织之间的知识结构，知识形式，知识传递机制有差异，组织内的知识共享可以在一定程度上调整组织内的知识体系。结果表明，知识共享可以刺激创新性能的积极发展。知识系统中存在各种各样的知识载体。根据显示形式，可以明确且隐含地分开。隐式知识共享工具比显性知识大。隐式知识主要包含信息和资源，难以具体化方法、技能、经验、想法和背景等，但明确的知识可以存储信息和资源由结构化或实质运营商表示的信息和资源。

尤其是隐含的知识可以更好地提高其先验的创新性能。隐含知识的外部化和社会化进程可以创造和发展新的信息来源。因此，企业之间的默契共享有助于企业从技术创新到技术业绩的转变，提高企业创新成果的输出，提高其创新能力和效率。明确的知识共享需要中间变量的企业吸收能力，以促进知识的消化和吸收，从而起到更高效、明确的知识共享的重要作用。另外，ECI模型中包含的显性知

知识的集成和内在化可以有效地促进创新性能的提高。

知识共享是企业知识管理的重要组成部分，在企业发展和影响中起着非常重要的作用。在知识共享、知识交换、知识交换等知识共享中，存在一些类似的术语来表示知识转移者与接收人之间的交互关系。知识是人们可以类似于市场交易行为。知识的购买者与卖方的结合，市场需求，知识的转移和知识的吸收，知识的共享行为，即知识的共享=知识的转移和知识的吸收。个人或组织获得的知识与组织成员共享，实现知识创新和产品创造，提高企业创新绩效。

知识共享可分为六所学校：知识互动学校、学习学校、交流学校、经济交流学校、社会交流学校、社会心理学学校。总之，不同学派在知识共享分析方面存在显著差异，突出了知识共享对企业创新绩效的不同影响，通过其内部特征和外部环境影响促进或阻碍了企业的发展。根据知识特征，知识通常具有模糊、隐含和固有粘性的特性。显然，知识共享可以分为显性知识共享和隐式知识共享。明确的知识共享可以通过技术手册、指示和书籍发送，隐性知识共享难以通过语言指导知识交流和交流，存在于个人经验和工作经验中，知识专有、独特，难以翻译。因此，为了实现隐式知识共享，企业员工必须仔细模仿和学习核心骨干成员的工作，真正识别重要知识，同时学习。企业知识共享可以通过旁听联盟迅速获取所需资源，实现内部知识和外部知识的整合，实现知识创新。同时，由于知识的模糊性和内部刚度，组织知识共享依赖，企业效率逐渐降低，阻碍了企业创新绩效的提高。

知识共享的顺利进展需要明确的知识，实现不同知识背景和不同知识储备量的成员的有效交流和交换。但是，个人价值和灵感等隐含知识很难编码，用自然语言记述和传达是不容易的。因此，知识发送者很难用结构化的语言传递知识，而且，接受电话的简单方法。类似地，当知识的接收者理解和吸收共享知识时，知识共享的效果将减弱。因为很难解读他所理解的内容。

由许多具有多个关系的知识的整合引起的知识的复杂性是由于共享者具有知识水平的差异，并且在影响知识共享的最终结果的交流过程中缺乏必要的知识基础和理解水平。知识是个人共享知识的一种复杂的人员要素，共享个人活动的知识。为保持个人竞争优势，避免其他人进入“自由职业”知识等因素，也要考虑专业的自尊心和对外部知识质量的关注，阻碍知识共享的进展。此外，知识的状况嵌入性根据使用环境的影响而导致不同知识共享的最终效果。

知识基础表明，企业所持有的知识是维持自身竞争优势的源泉，是实现企业创新的重要因素。因此，企业持续前进的重要条件是，始终关注知识的整体水平的成长。作为知识创造的出发点和重要过程，知识的社会化和外部化影响知识的后续交换和更新。作为新创意和新创意的商品化过程，创新很大程度上依赖于知识的优势。但是，知识的隐含性质决定知识编码，表现困难。而且，知识的发送者能否有效地表现出来，即使是表达后，接收机也很难通过语言解读来学习。这种困难的扩散特征对企业的创新非常不利。值得注意的是，以文化和经验为代表的认知隐含知识与以技术经验为代表的技能隐含知识不同。认知隐含知识比技能隐含知识更难掌握。因此，知识的隐含性对经营创新的表现有着重要的负面影响。因此，隐式知识的改善阻碍了从个人知识到组织知识的有效转换，削弱了企业组织的创新水平。

企业创新绩效的知识共享机制体现在自适应机制、创新机制、效率机制、刚性机制四个方面。

1) 适应机制表明，企业文化、知识特性、技术特性、组织结构、环境压力、互惠机制对知识共享有重要影响。在解决问题或问题时，知识的流言蜚语（即，接收者）需要获得能够外部或内部解决问题的有用知识。在知识流过程中，企业逐渐适应内部和外部环境，实现知识交流和知识的转化与吸收，它可以提高员工满意度，帮助企业发现商机，科学决策，提高生产率，消除知识冗余，创新知识。

2) 创新机制表明, 企业独特, 缺乏的话很难模仿知识资源。知识联盟的知识共享有助于维持企业的竞争优势。企业获取外部知识的动机和压力促使企业联系尽可能多的知识提供者, 吸收和利用新知识, 通过相互合作增加外部知识的吸收和参考机会。知识源多样化, 扩大双方的技术和经营能力。此时, 知识共享的两面是知识提供者和知识接收者。它们共同推动知识创新, 逐步建立微观层面的创新机制。

3) 效率机制通过知识共享、信息交换、沟通来展示企业, 逐步提高知识流动的速度和知识获取与交流的质量, 在企业成员或企业之间营造良好的互动氛围。通过有效的学习和激励, 知识共享双方可以享受知识交换和效率改善的好处。同时, 还对违反共享流程的行为进行处罚, 以维护良好的知识共享秩序, 注重提高声誉, 规范成员和企业之间的知识共享行为和绩效, 加强互信, 并共同应对外部环境的快速变化, 扩大企业自身的局限性, 快速响应环境变化, 有效提高企业效率, 实现企业创新绩效的提高。

4) 刚性机制体现了知识共享的过程。知识的提供者和接受者都希望从对方那里获得有价值的知识。不同程度的知识共享会影响企业创新绩效的产出。知识的模糊性和刚度导致企业创新过程中知识的整合。随着知识储备的积累, 双方之间知识共享的程度降低, 为了提供新知识相互依存。实际上, 随着相互信赖的增加, 知识交换的量和质量会下降, 得到的信息会落后于时代, 知识创新的速度也会降低。企业陷入旁白核心功能的陷阱, 导致内部知识转移和吸收失败、社会交易成本增加、企业战略适应性减弱。此时, 知识共享的力度会降低企业效率, 增加企业创新性能的难度, 降低企业创新性能。

4.6.4 知识共享在企业提升创新绩效中的作用

企业可以通过外部激励因素满足知识主体对个体兴趣和功率因数的追求, 以

满足个人成就感和利他心理等内在因素，促进知识共享，促进知识活动的发展。另外，企业组织应注意组织环境因素对知识共享的影响，建立全面的组织文化氛围和互信关系，积极促进员工之间的交流和相互作用，充分把握知识潜力。提高知识活用水平，通过知识冲突产生新知识，提高组织全体的知识水平。

知识共享可以促进创新绩效，研发团队成员间在专业知识、思维想法等方面的分享、碰撞往往能擦出灵感的火花，而新思想、新知识或是新的产品或服务极大概率上就诞生于其中，它们有好有坏，但往往能补充甚至发展创新效率及创新有效性。

为适应团队需求，团队成员应自觉主动地培养知识共享意识，并有所作为。作为团队的一份子，要谨记团队是整体、是大家，把其他成员当成家人一样加强与他们的交流沟通，并在交流沟通中包容不同意见，采纳不同方面的知识、经验，增进彼此之间的感情，提升团队成员间的信任，最终在整体与个体间实现团队与个人的全面提升，实现创新绩效质的飞跃。

4.6.4.1 知识共享通过获取战略资源实现创新绩效提升

根据资源基础理论，企业是一系列资源的集合，每个资源都有不同的目的。企业的竞争优势来自他们自己的资源。外部市场结构和市场机会影响企业竞争优势，但不是决定性因素。企业资源可以分为一般资源和战略资源。不是所有资源都能给企业带来竞争优势。只有那些帮助制定、实施企业战略、改善企业创新性能的资源被称为战略资源。

一般的物质资源会随着其不断的使用而流失，但知识资源的使用并不会减少知识，反而会使知识在使用过程中增加。在提供知识的过程中，不断提高知识，不断创新，丰富知识，不断发展。其次，企业的知识通常是在一定情况下生产的，必须与组织结构和企业文化相结合。具体来说，隐含知识本身具有个体依赖性、

标准化的困难性以及对实践的高度依赖性，这就决定了相当一部分企业知识，主要是隐性知识，难以模仿；第三，企业要把知识资源运用到生产经营活动中去。例如，产品和工艺知识应用于生产；在拓展市场时，我们应该使用战略和市场营销的知识。这些知识不能替代任何材料资源。第四，随着社会的不断进步和科学技术的快速发展，社会分工越来越详细，人们的知识越来越具体，不同领域的专家纷纷出现。人们的知识一般局限于自己的狭隘范围。没有足够的知识和外部世界竞争。面对现代社会的激烈竞争，个体知识永远无法满足自身的需求。知识的匮乏存在于整个社会。

由此可见，企业的知识具有附加价值、不可替代、难以模仿等战略资源的重要特征，所以知识是重要的战略资源。知识，特别是一些隐含的知识，很难模仿竞争对手。由现有知识储备形成的知识结构决定了寻找未来机会并分配资源的方法。企业现有的知识决定了各种资源的有效性差异。因为个人经验、知识和智慧比较有限，所以每个人都不能只靠自己的知识和能力完成团队任务，而企业知识比较有限。通过文件交换、个人的相互作用、非正式的团体交流等各种各样的活动，在企业内共享和共享知识。因此，知识共享在把企业的个人知识作为企业知识，把企业知识作为最佳战略资源的作用上起着重要的作用。

知识具有一定的异质性，教育背景的不均匀性与知识共享有负面关系，因此为了避免沟通团队成员之间的巨大差异，使团队交流更加便利，使知识更加灵活和高效地共享，第二，知识和技能在促进知识共享方面发挥积极作用，选择知识和技能不均匀的成员。团队成员的各种知识和技能，积极地在团队内形成良好的相互作用，促进拥有巨大知识系统的成员积极学习，并在团队内形成知识共享，促进具有狭隘知识领域的成员；第三专家的经验与知识共享有着积极的关联，所以应该选择在专家的经验中具有不同性质的成员。专业经验的不均匀性是由团队成员的不同价值观和见解引起的。这种异质性破坏了一定的思考集合，使成员能

够表达自己的意见，根据自己的知识来表达自己的意见，加强成员间的交流和合作，促进知识共享行动的发生，最后，在工作经验中，表明工作经验的不均匀性积极地与知识共享相关，表明应该选择工作经验不均匀的成员。团队成员之间劳动年的不同，可能是为了从“老员工”那积极学习，短时间内加入团队的成员。同时，“老员工”还希望在团队内形成相互学习的氛围，在促进知识共享的新员工的问题上得到不同的看法。

知识共享积极地关系到知识创新性能。因此，要改善团队知识共享的氛围，改善共享渠道，促进成员之间的交流活动，产生创新的思维和方法，最终以提高团队知识创新性能为目的，采取有效合理的手段。研究开发小组成立之初，企业可以通过成员的选择限制来形成知识共享高的团队。通过改善团队信息交换渠道，企业可以定期促进知识交换和普及。

4.6.4.2 知识共享通过节约企业成本提高创新绩效

企业的创新绩效在很大程度上与企业的成本有关，降低成本可以提高企业的创新绩效。知识共享可以帮助企业避免重复劳动和人员流失造成的知识损失，从而节约成本，提高创新绩效。

1) 避免重复性工作

通过分享他人的知识，最直接的好处之一就是你可以在探索类似问题时节省时间和材料成本。因为当我们要研究某个问题时，需要花费大量的时间和精力去了解整个问题的背景，在研究过程中可能会遇到很多困难。如果公司里有别人做过相关的研究，那么通过直接利用别人现有的知识做进一步的研究，这样既可以节约成本，又可以吸取别人的经验教训，找到更有效的解决方案或避免犯同样的错误。通过别人的知识基础，我们可以做得更好。企业还可以避免各部门或岗位之间无意义的重复工作。

2) 防止企业知识流失

根据德尔福咨询公司的调查报告,只有 12%的内部信息和知识是简单需要时可用的。46%的信息是以纸质和电子文档的形式提供的。虽然理论上容易共享,但是由于信息不兼容的数据形式等各种原因,纸文和电子文档之间的转换变得困难,难以实现真正的信息交换;剩下的 42%的信息在员工的大脑中。任何企业都有不可避免的人员流动,相当一部分知识存在于大脑中。当员工离开企业时,他们的知识往往会丢失。如果采用知识共享的方式,在企业内部建立专门的知识库,鼓励员工将自己的知识和经验存储在现有的知识库中,供他人共享,那么他们的个人知识就可以被其他员工或企业所掌握,成为企业知识的一部分。知识共享不仅减少了因知识丧失而产生的商业风险,而且为了恢复知识损失的一部分,企业需要投资时间和资本成本,因此对于企业来说也可以节约相应的成本。

伴随着整个社会分工愈加明细的趋向,不仅是企业,甚至各个小单位小部门都已经很难独立完成某项任务或解决问题,真正诠释了“独木难支”这种现象。所以,为避免这种情况,就要求企业要保持“创新”,始终保持在能接受“变”,能接受“变数”的状态下,以更好迎接挑战,并且同时也需要注意企业内部的分工合理性以及团结意识等等。毕竟将来组织的基本单位点,将落实在团队上。而作为组织基本单位点的团队,要发挥自身优势,包括一个团队的灵活性、技能方面的取长补短相互补益等特点都会成为一个团队的核心亮点。所以,团队的魅力不容小觑,故而如今更多的企业开始慢慢认识到这一点并开始了相关关于团队的研究活动。其中,团队研发的重要性对于大多数企业都是不言而喻的,相比较而言,对于技术创新型企业就显得更为要紧。

同时,伴随着市场需求方面的不断变化,团队研发活动要想更好更深刻地进行,就势必要依赖于拥有不同技能或者不同职业背景的人员和相关人才,以此达到一个团队的协同合作,因为创新固然重要,团队协同合作一起创新对于团队获

得胜利来说，更是不可或缺。同时，正因为研发团队的适应能力以及求新求变的整体状态，故而在市场上，除了创新型企业外，还获有许多诸如知识型企业或者其他相关组织的青睐和实施。故而，综上所述不难看出，研发团队的团队成员以及各个成员之间的相互协同合作性、成员特性等等都会在不同程度上影响到团队创新绩效，团队创新绩效在另一方面又同时决定了一个企业成长的高度。但即便如此，团队中，由于各种外在因素内在条件等等，团队成员的水准及能力都很难在完全同一个水平线上。这也决定着科学合理运用团队异质性在团队中的影响。这同时对整个研发团队的竞争力和创新息息相关。

综上所述，我们之所以知识共享能大幅提高企业的创新性能，是因为我们可以获得更多的知识作为企业资源和竞争优势的源泉给企业带来竞争优势并不是很难得出以下结论。同时，它为企业节省了成本，最终能得到令人满意的性能回报。



第 5 章

结论与展望

5.1 研究结论

本文主要分析知识共享对高新技术企业创新绩效的影响，通过进行描述性统计、相关性分析、回归分析，发现知识共享对创新绩效起到显著的正向影响，最终研究结果如下：

表 5.1 假设验证结果

代码	假设	验证结果
H1	隐性知识共享对高新技术企业创新绩效有显著正向影响	成立
H2	显性知识共享对高新技术企业创新绩效有显著正向影响	成立

资料来源：笔者自行整理

5.2 研究建议

5.2.1 加强对员工知识分享的激励

企业不仅要在宏观层面创造良好的知识共享环境和平台，此外，还需要为员工的知识共享行动和微观层面的结果提供必要且适当的激励。只有确立优秀的宏观和微观系统，企业和研究开发部门才能积累知识，提高创新能力，提高市场竞争力。按照不同的激励方法，我们将员工知识共享奖励分为以下类别：行动和结果激励、个人和团队激励、材料和非物质激励。

由于知识共享的整个过程，目前缺乏合理有效的激励措施。科技、中小企业的主要业务是高科技范畴，对可持续创新能力的要求很高，因此必须注意知识共

享的有效开发。决定为内部员工和供应链节点企业知识共享激励对策不可或缺。

为了具体的报酬内容，基于供应链的科学技术和中小企业的知识共享活动应该从企业内和供应链的节点企业两个级别开始。企业的内部激励，兼备材料激励和精神激励。根据需求理论层次，企业内部员工的第一需要是满足生活需求的最基本材料，确定生理需求，即物质激励的重要性。材料激励的具体内容将覆盖在前面的文章中。为了满足他们的生理需求，追求精神满足和自我实现的少数员工，他们必须被赋予更多的精神诱因。因为供应链节点企业和核心企业属于不同的组织，所以知识共享的激励尺度主要是满足追求价值的必要性的物质激励。

关于报酬的评价战略，根据科学技术企业的内部知识共享或节点企业的知识转移、普及，公平性和合理性的原则，评价项目任务和商务中知识共享单元的特定推进作用。然后，采用科学的评价方法，对基本单位的效率进行评价，为管理采取得分形式；同时，为了在科学技术企业中进行知识共享的管理和评价，应设置专门知识的管理人员。他们要记录所有相关知识共享员工参与的热情和程度，记录他们在开展创新项目或商业活动中的作用，并结合相应战略给予他们报酬。

知识对于有知识的人来说是无形的财富。在科技企业中，有知识的人无论是谁，都可能有很好的收入和地位推进空间。对于供应链节点企业，无论是有重要知识的谁，都有获得更多利益的机会。知识共享的激励度大于相应的机会费用时，知识共享是实现财富和自我价值的有效手段。因此，科学合理的激励措施在促进知识共享方面的作用不容忽视。

5.2.1.1 行为激励与结果激励

1) 行为激励措施

被称为过程动力的行动动力主要以知识共享的行动和过程为对象。在知识共

享过程中，知识提供商将更一般地包括时间、能量或工具的机会费用。从知识共享过程中产生的直接成本观点来看，企业必须采取措施来弥补知识提供者对知识共享后补偿所支付的费用。他们的直接收入必须比成本大。这样的话，可以更有效促进知识提供者将来继续共享知识。制定过程激励计划时，企业或研究开发部门应制定时间基准、数字标准或比例标准等明确标准。由于知识共享的超额效果较慢，过程激励不会与最终收入挂钩，不考虑分享多少利益知识最终会给企业带来什么，因为并非所有的共享知识一定会带来效益或价值。因此，过程激励的目的是为了弥补研发知识提供商的成本。

2) 结果激励措施

与过程激励相比，它主要基于企业或研发部门的效益和价值。在制定结果激励计划时，必须考虑到时间周期，因为知识共享的影响不一定反映在短时间内，所以应该制定知识共享效果的评估期，如6个月、1年或2年甚至更长时间。因为只有在这个时期，它才能看到它的市场价值。企业必须利用知识对企业创造的价值制定本激励计划，让知识原人员或共享人员按一定比例提取这部分利润，即对其创新能力和分享能力的尊重和认可。

5.2.1.2 个人激励和团队激励措施

在知识共享的过程或结果中，由于知识创新的难度，一些知识或经验是在研究和开发中积累的，但一些知识或理论或创新是一个团队。或者团队正在共同创建，很难准确衡量贡献。因此，公司应该遵守个人动机和面向团队的激励措施的原则。在准确测量每个人的效率和性能领域，录用个人奖励战略；如个人利益是基于全队的业绩，在难以决定个人贡献的地区申请团队战略是最好的。这避免了团队成员的怀疑和不正当的意义。

5.2.1.3 物质激励和无形激励措施

1) 材料激励

材料激励主要是指基本工资、奖金、各种保险金、风险收入和福利等现金收入，以及良好的工作和生活环境。从低要求阶层了解到，这一部分激励主要能够满足员工的生存需求，即生理需求、安全需求、社会需求。由于员工更典型，因此他们从事精神劳动力，它们的价值通常很大。因此，他们的物质收入通常高于社会的平均值。企业仍然是员工物质收入不可或缺的一部分。他们知识共享过程的灵感通常使用物质激励措施来弥补它们的直接成本。此外，对于刚刚毕业的学生或年轻员工的年轻员工，材料激励措施仍然是最吸引人的。

2) 无形的激励措施

一般来说，由于员工具有高质量，高质量，强烈的自我实现和实现自我实现，因此重复使用物质激励可能只发挥繁殖。因为他们更加关注自我实现需求。非物质激励措施可能有更多的效果。

特别针对知识共享激励，无形激励方法包括：

第一，永久附上员工提供的原始知识或经验或技能的名称，并将后续共享使用的知识和技能的情况反馈给发起人。

组织内部知识市场的价格体系包含着相反的威信和认识。声誉和声誉是人们愿意分享 821 网站上的知识的关键动机。这有助于知识共享受益人和赞助商之间的交流、互动和再创新，但也能满足发起人的精神需求，以得到企业和其他员工的认可。

第二，知识共享推广系统。这种激励体系是利用职业发展来激励受限员工的

知识共享。对经常参加知识交流、共享、创新能力和学习能力的员工，研发部门或企业可以设立知识管理总监或CKO（首席知识官、首席知识官）等管理职位，鼓励另一个方面的知识共享行为。对于对物质激励不太敏感的研发员工，晋升系统可能会有更好的效果。

第三，知识共享培训系统。根据员工知识共享表现的表现，企业可以在组织内外安排进一步学习，如学习或访问相关重点大学或研究机构，或出国交流，参加相关领域的学术会议。

在知识管理过程中，知识共享、知识共享，知识创新，知识应用形成整个有机。共享是创新的手段和催化剂。增加共享过程中的知识，加快共享速度，扩大涉及范围，反映知识价值。知识的共享是基础和创新和应用的关键。它直接限制了知识的创新和应用，也与知识管理的成功或失败有关。因此，企业要创造良好的组织性、文化环境，制定有效的激励机制，尽可能促进研发知识流动和共享。

企业在制定知识共享激励措施时，必须有明确的认识。知识共享是一个长期的过程，其知识整合所产生的收入主要是在未来。因此，我们应该避免实践，知识共享只是一种手段和方式。其根本目的是提高研发部门的创新能力，提高企业整体竞争优势，不仅仅是知识共享。企业必须从宏观和微观层面出发，不仅要直接制定具体的激励策略，还要改善企业环境和文化，为员工提供知识和研发部门共享的优秀平台，以提高他们的创新能力。

5.2.2 创建良好的知识分享环境

为了更好的知识共享，企业应建立科学完善的知识共享平台。以上研究表明，知识分享显著的正面影响着团队创新绩效，类似于互利共生关系，相互促进。所以企业要明白以知识共享对团队的重要性，要创建知识共享的激励体制来促进团队成员间的知识共享。此外，企业在考虑到经费、场地、时间等硬性条件下，多

注重研发团队定期或不定期的聚会，交流沟通、经验分享、相互学习等等。还能加强团队成员之间情感交流，进而提升彼此间分享新知识、新想法的积极性，擦出灵感的火花提升团队创造力、创新绩效。知识分享在团队异质性对团队创新绩效的影响中起着作用。方方面面都体现着知识分享对于团队的重要性。

为了促进团队知识共享，建立科学完善的知识共享平台，维护平台的激励体制必不可少。如何建立激励体制？建立激励体制，企业首先要着重于管理体制，企业必须要营造一种互相关爱的团队气氛，这样才能使得团队成员自发的、由衷的将自己的智慧心得结晶同大家分享，而不是担心“教会徒弟、饿死师傅”这样尴尬之事的发生。同时这还能提高整个团队合作，更重要的是能够从知识共享的行为中得到奖励，包括物质奖励和精神奖励。有奖励才能促使大家积极的分享有用的知识，形成人人助我、我助人的好氛围，从而提升整个团队的绩效。最后，企业必须综合使用各种激励方法。因此，参加知识共享的团队成员可以从共有行动中获得物质报酬，抑或是精神奖励，甚至于二者都有。这样知识共享才能历久弥新，坚持下去。

为适应团队需求，团队成员应自觉主动地培养知识共享意识，并有所作为。作为团队的一份子，要谨记团队是整体、是大家，把其他成员当成家人一样加强与他们的交流沟通，并在交流沟通中包容不同意见，采纳不同方面的知识、经验，增进彼此之间的感情，提升团队成员间的信任，最终在整体与个体间实现团队与个人的全面提升，实现创新绩效质的飞跃。

此外，我们要知道知识共享只是一个研究方向，关于异质性与创新绩效间的研究，除了知识共享这一方面外，团队交流、团队对抗、团队冲突等等变量，也为其作用机制提供了多方面、多维度探讨，未来在这方面的研究，可以以其他维度和方面为核心展开。

5.2.2.1 加强对知识共享的关注程度

公司的任何变更，如果没有对领导的支持，很难继续。许多研究证实了领导力重点的重要性。如果没有高价值的领导，根本无法实施知识共享，更不用说改善了操作的性能。因此这是一个专门的投资恢复项目。如果高级领导没有如此视线，则无法在企业内实施知识管理和知识共享，每个部门都不会有动力。因此，有必要加强关注水平，特别是高级别的领导。

知识管理企业将在企业中建立 CKO，即首席知识，他们的工作是研究、规划和促进知识管理活动的实施，更有效地制定知识管理，规格更有效、规范。

5.2.2.2 加强信息基础设施建设

信息共享设施是知识共享的基础，决定知识共享的质量。一项研究确认了信息基础不是影响知识共享的主要原因，但是信息机器的不足确实会影响知识共享的程度。这就像一个肚子饿了一个人，但他的效率绝对不满。此外，知识共享不仅需要员工之间分享信息，但更多是隐藏知识和经验的分担，这需要信息基础设施的进步和改进。它主要包括以下几个方面：1) 改进了数据库的构建和应用程序级别，促进员工搜索，使用您需要的文档。2) 增加知识地图的覆盖范围，特别是对于那些隐藏的知识，很容易在遇到问题时找到相关专家。3) 提高网络资源方便，促进不同部门的及时沟通。

第一，建立双向信息共享平台。所谓双向共享，是为了获得与不同位置的员工相关的知识。您可以登录共享平台进行研究;与此同时，有高级知识信息的员工也可以上传到信息平台，以便更多的同事在一起共享它。这有利于企业的所有员工进行进步，共享，并最大限度地提高资源利用效率。

第二，建立合理的循环系统。同样的员工在不同的位置学习，似乎与工作分

割系统相悖，其实。这是知识交流和分享不同的位置，更容易消除所创造的火花，产生更多更好的管理理念和市场销售产品。例如，研发部门的工作人员为市场部门进行了一段时间，他会了解市场的需求，考虑更多客户在研发产品期间的需求。因此，建立合理的变革系统，这更有利于提高企业的创新性能。

改善知识共享渠道，为员工定期培训，营造良好的沟通和沟通氛围，为成员提供工作信息、工作经验和方法，促进成员之间的相互作用。鼓励员工充分了解团队其他成员的不同知识，促进知识共享行动，增加知识股。

从知识共享的技术平台角度来思考，高科技企业知识共享的主要问题是如何实现企业内部知识的有效流动和转换以及节点企业之间知识的相互转移和普及，从而实现这个过程中知识共享的安全性。知识共享技术平台的构建和改进应分为企业内部平台和供应链网络平台两个链接。企业内部平台的一个功能是帮助内部知识流和科技中小企业变革。同时，它还需要提高组织水平，以便于对内部知识的编码。因此，企业内部平台的构建应遵循完全开放、自由和相互作用的基本原则。一般来说，企业的内部知识获取平台以知识数据库、知识概念图、知识图等为主体，企业内一般存在概念图和知识数据库，经常不使用知识图。知识图主要用于将企业水平的知识和员工水平的知识与特定的人或事物连接起来，所以员工可以很快找到并应用知识时需要，确认是否会降低搜索成本。同时，企业内的知识共享平台有各种各样的形式。另外，为了促进员工的隐秘知识转移和共享，也有特定的知识和经验交换会议和技术性的员工沙龙。

由于组织和地区的限制，供应链节点企业之间的知识转移和普及是困难的。供应链技术平台的构建和改进是通过在供应链内建立虚拟社区来讨论和交换知识和经验，以实现目前更快、实时和低成本的知识共享，主要应用当前开发的网络平台。虚拟社区的特定应用程序，总结知识和经验，根据供应链的成员积累，上传到社区。同时，企业的关键员工为了实现知识的普及，确保信息的安全性，

在社区建立账户，获得知识或共享知识。此外，通过电子邮件、电话、传真机等网络通信手段实现了交叉组织知识共享，实现了供应链节点企业之间信息的快速传递和响应。在知识基础积累的过程中，供应链合作伙伴的相互信赖也在不断改善，供应链的整体竞争力也在增加。

5.2.2.3 建立一个良好的组织形式和企业文化

良好的组织结构和企业文化，可以加快知识转移的速度，减少不必要的成本，增加彼此之间的知识共享的意愿。它主要包括两个方面：一个方面，在组织内建立了有利于信息和知识转移的平面组织，并改变了先前的金字塔型组织结构。这可以加速知识转移的速度和知识转移过程的失真。此外，可以在组织内部形成非正式组，并且可以提高员工之间的个人沟通，这也是一种提高知识共享的方法。另一方面，有必要创造一个有利于知识共享的企业文化。一是企业在员工之间形成文化和信任文化，形成互惠机制，加强每个员工的个别财产。如果单一员工只考虑自己的福利，但整个部门和团队的利益很难形成共同的氛围和文化。即使您分享，只需分享一些无关的知识即使。然后在员工形成透明的激励机制中，贡献知识的员工可以明确计算自己的报酬，在为知识做出贡献后促进知识后，可以获得贡献知识，提高了员工的积极性。

基于学习组织的科学技术和中小企业知识共享机制的构建需要企业文化的紧密合作。高科技企业，培养创新的企业文化，创造包含相互信赖、学习、共享和创新等积极因素的文化，集中于人们，营造连续的学习和知识共享的文化氛围。而且，语言难以表达的是员工心中没有被编码的隐含技术知识，可以有效促进高科技企业内部知识共享。基于国内外专家和研究人员的研 究，本研究认为促进知识共享的科技企业文化应包括以下几点：

- 1) 鼓励团结合作。企业应当淡化科技人员的自我认识，把内部竞争的文化

变成团队合作的文化。在这样的企业文化中，提高了员工共享知识的积极性，相互知识共享成为规范。

2) 树立知识共享的风气与价值观。企业必须及时认识员工的知识贡献行动。除物质奖励外，企业还可以通过内部宣传和赞扬来提高员工的个人声誉，为其他员工设置行动实例。

3) 增强员工间的信任关系。关于知识共享的障碍，很多文献都越来越注意信赖的重要性。企业通过共同的展望来聚集所有的员工。同时，给予员工人道关怀，提倡相互援助，加强员工彼此与企业之间的感情，加强员工之间的信赖关系。知识共享在和谐友好的企业文化中自然产生。

5.2.2.4 合理的企业知识共享绩效评价机制

由于知识管理还是一个新的课题，所以那项研究停留在感性的观点上，缺乏定量的研究。从这种情况来看，企业在知识共享方面，尤其是评估方面不可能提供明确的指导。如果不能评价实装的质量和问题的话，就不可能在后续工作中做出合理的改进。鉴于此，我们需要做两件事：一是不断量化指标。马克思曾经说过：“一门科学只有成功地运用数学，才能达到真正的完美。”这是因为量化指标可以提高评价的准确性，因为它可以减少主观评分过程，而且结果更可靠。二是加强中国企业知识共享需要结合中国企业发展的现实和实际情况。只有这样，评价体系才能得到应用。

5.2.2.5 完善企业内部知识共享机制

培育和提高了企业成员的知识共享意愿；定期召开会议，分享和交流创意相关经验，在共享工业学术会议和团队培训机制知识的同时，必须建立良好的知识管理信息系统；促进各职能部门员工之间的沟通，创新的实验和项目开发激励系统，

项目开发，支援，积极获取员工，积极获取客户和竞争对手的市场内外信息，为信息数据库及时更新做出贡献。并且，请保持公司产品和服务信息记录的完整性，有助于公司员工充分获取公司的业务流程及公司内外所有其他相关信息，为公司创新知识的产生和创业活动提供过程保障。

企业要积极打造外部知识共享平台，建立外部的利益相关者和知识网络和知识交换中心，合理吸收网络成员的知识信息，积累新知识，为了促进组织创新，整合和创新我们自己的现实相结合的知识。不同的企业需要不同的外部知识。他们有各种各样的知识。不同系统之间的知识交换很难顺利进行。因此，要提前了解 and 预见，逐步消除知识代沟，顺利实现双方平等、相互的知识交流与沟通，实现适应企业和环境匹配的知识共享机构和系统的动态调整。

5.2.3 加强人力资源管理

人力资源管理措施如下：

一是招聘符合企业岗位和文化的员工。员工是知识的拥有者。教育水平、个人背景和知识量的差异将直接影响知识交流与共享的程度。因此，内部人力资源部需参加组织战略的制定，计划组织的年度人力资源，对各招聘岗位进行明确、详细的职务说明和职务分析，为员工之间的相互沟通、讨论、合作提供基础，招募符合职位的人才。营造良好的知识共享氛围，打好基础。

二是制定能够支撑组织意识、提高人才能力的培训计划，不仅满足了员工工作的需要，还提供了提高员工能力的培训，实现了自我价值的增值，从而为员工提供了交流思想、分享思想的良好平台。

三是按照企业战略发展目标和组织公正感建立工资制度。员工的评价结果与员工的工资挂钩，每个月，每年都可以调动员工的热情，又能使员工更加关注企

业和部门的利益，树立团队意识，积极沟通，互相学习和分享，以达到特定的目标。

四是根据组织战略制定绩效评价目标及标准，提供定量绩效评价标准及公正的业绩评价方法及方法，在时间内反馈评价结果。

企业人力资源管理机制建设措施如下：

人力资源管理对知识共享有着重要的影响。因此，企业必须注意人力资源管理的作用，以提高生产率，在竞争激烈的市场中生存和发展，在人才招聘、培训、考核、激励等方面注入创新元素。

首先，建立鼓励员工创新的公平、开放的激励机制。奖励是现代企业人力资源管理的核心内容之一。如果员工无论何时何地都想精力充沛地工作的话，合理的诱因机制是不可缺少的。在制定职工工资、晋升机制时，应当充分考虑。根据表现、职位和任务来支付。

其次，深化企业人事改革，建立人才培养机制。21世纪是才能的竞争。每个人都有自己在这个领域的主动权，掌握了各领域的主要才能。因此，如果被录用，主要企业必须根据市场和行业选择合适的人才，为企业的未来发展做出贡献。同时，不同的管理机构为了帮助他们快速成长，必须采用不同的才能。总之，企业要重视能力、贡献和绩效；鼓励创新、创业和竞争，以适应现代社会的激烈竞争。

研究表明团队成员在家庭环境、受教育背景等方面的区别往往能激发团队成员间的知识共享，进而促进团队创新效率、创新有效性的提升。在研发团队这一以创新为核心的团队类型中，团队的多元化配置很重要，其次团队跨领域间的交流合作必不可少，要尽量挖掘信息异质性带来的信息、资源、观点等方面的多样性。

团队成员间的价值观的差异往往会显著降低团队凝聚力和创新绩效，严重者甚至能阻碍团队工作、发展。所以，可以通过测试价值观，选择团队成员，通过测试将价值观接近的成员组合起来，再组建团队，以达到预防团队成员冲突的没大目的。此外还要内外结合，团队领导者要不断统一凝聚团队的价值观，将一盘散沙打造成一块硬石。

社会属性异质性之所以抑制团队创新效率、创新有效性，主要是人天性喜欢同具有相同社会属性的人进行或浅或深的交流，年龄学历差异大的研发团队成员一般在沟通时会存在沟通不良的问题。共同的属性使某些成员容易抱团，也就是具有相同社会属性的成员间往往容易形成小团体，一个个小团体彼此封闭，阻碍着团队成员的沟通、交流，而沟通交流恰恰是团队工作、团队创新的前提，因此，团队领导者要多加关注那些彼此排斥的小团体，要通过集体活动，形成正式或非正式的交流，在活动中凝聚、升华团队成员间感情，以达到聚沙成塔的目的。

再次，加大教育投入，创建学习型企业。企业在招聘中除了选拔优秀员工外，此外，员工培训必须定期或不规则地组织。在训练过程中，企业必须与时俱进，注入不被现代科学技术所排除的更创新的要素。同时，创新精神成为企业文化的一种，深深扎根于人们的心中，提高企业整体的创新性能。

无论什么组织，以知识为基础的才能都是高科技知识的载体。知识型人才拥有自我实现愿望 168，工作自律性好，所以他们是创新知识的主要力量。同时，由于受教育水平、地区、年龄、性别等因素的影响，人才队伍的结构各异，对知识创新的效率产生了很大的影响。一般来说，团队是由多种人才形成的，工作效率更高。因此，为了促进创新工作的发展，高新技术企业必须努力建立一支知识才能多样的团队。

最后，加强知识共享团队的建设。首先要注意组员的选择。团队领导要有丰

富的实际经验、高度的知识体系、良好的人格魅力、广泛的人际关系和良好的意识形态和道德情感。指出团队领导的基本品质，以及团队整体质量和能力的直接决定，以及团队发展的方向；同时，团队领导在员工的培养和形成中发挥着特定的作用，在员工和团队的整体发展中发挥着重要的作用。第二，选择特定的团队成员也很重要。团队成员是创新项目任务的特定运算符。他们需要有好的理解、学习、吸收、沟通和表达能力。同时，他们还必须具有高教育水平、年轻人的年龄结构、合理的性别结构、区域结构、良好的意识形态和道德等，涉及团队成员的多种结构，以及团队合作的和谐。但是，多样化的员工结构必然形成思维逻辑的多样化，形成特定创新项目中的互补优势、促进和弥补的情况，最大限度地利用人们和物质。以多样知识为基础的人才队伍是高科技企业开发的推动力。它可以更有效地基于供应链促进高新技术企业的知识创新。另外，作为开发的主线，知识创新的实践者是必须的。

学习团队是企业学习的重要载体。高科技企业主要从事科技开发和产品开发。特点是他们需要定期开发和研究新技术和产品。换言之，新技术和新产品的研发和上市速度是性能的关键。知识创造的速度取决于知识的获得，学习，积累。企业必须不断地创造新知识，深入、广泛地向组织的所有成员传递知识，迅速地将这些知识转化为企业的新技术和新产品，以便在非常有竞争力的市场环境中生存下去，进而创造企业的成功。高新技术企业的商业流程是核心开发项目，为此，项目团队类型的结构对于科技型企业来说，是一种组织架构的常态。因此，高新技术企业的组织学习一定程度上是项目团队的学习，团队内知识流通情况等学习效果直接影响了知识共享的状况。

团队是企业进行隐性知识共享的重要机制，这也得到了许多研究文献揭示了团队在隐性共享中的作用，团队可以促进讨论过程中共享分散的信息。高新技术企业项目团队的学习具有很强的目标性，即完成项目任务。该目标趋使团队成员

采取有效的知识获取和知识实现手段，从而推动了团队内知识共享的进行。同时，项目团队起到了桥梁作用，促进了个体知识向企业知识的转化。

高新技术企业项目团队学习可以分为团队内学习和跨项目团队学习。团队内学习即在团队内部进行学习，学习团队本身所发生的事，可以通过“干中学”（Learning By Doing）的方式；跨项目团队学习是指把企业某个团队的经验转移给另一个团队，亦即企业中不同团队间的知识交流活动。通项目团队必须针对各个不同的项目计划，打造不同的学习模式，在欠缺适当的学习方式的情况下，成员仅仅做到彻底奉献及了解团队愿景并不足以获得成功，新产品团队必须了解并执行适当的学习模式，只有这样，项目团队才能通过学习汲取更多的知识资产，并且获得更多的商业利润。

5.3 研究展望

本文结合上述的分析，提出了一些建议，包括加强对员工知识分享的激励、创建良好的知识分享环境、加强人力资源管理等等，以期为高新技术企业提升创新绩效提供一定的借鉴。

对于企业来说，满足个人成就感、利他主义等内在因素可以促进知识共享，为了促进知识活动的进展，也可以通过外部激励因素来应对知识主体对个人兴趣和能力因素的追求。另外，企业组织应注意组织环境因素对知识共享的影响，建立全面的组织文化氛围和互信关系，积极促进员工之间的交流和相互作用，充分把握知识潜力。通过知识冲突产生新知识，提高组织整体的知识水平。

参考文献

- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2018). Exploring the impact of knowledge sharing on the innovative work behavior of employees: a study in china. *International Business Research*, 11(3), 186.
- Albort-Morant, G., Leal-Rodríguez A. L., & Marchi, V. D. (2018). Absorptive capacity and relationship learning mechanisms as complementary drivers of green innovation performance. *Journal of Knowledge Management*, JKM-07-2017-0310.
- Curado, C., Munoz-Pascual, L., & Galende, J. (2018). Antecedents to innovation performance in smes: a mixed methods approach. *Journal of Business Research*, 89(aug.), 206-215.
- Cohen, Donald, J., Prusak, & Laurence. (2000). *In good company: how social capital makes organizations work (hardcover)*. Cambridge: Harvard Business School Press.
- Cohen, D. J. (2001). In good company: how social capital makes organizations work. *Ubiquity*, January, Article 3.
- Cohen, S. S. (2000). Social Capital and Capital Gains in Silicon Valley. *California Management Review*, 41(2), 108-130.
- Charband, Y., & Jafari Navimipour, N. (2018). Knowledge sharing mechanisms in the education: a systematic review of the state of the art literature and recommendations for future research. *Kybernetes*, 47(7), 1456-1490.
- Durakbasa, N. M., & Gencyilmaz, M. G. (2019). Proceedings of the international symposium for production research 2018 || an investigation on online purchasing preferences of internet consumers, 10.1007/978-3-319-92267-6(Chapter 48), 581-589.
- Eitan, M., & Renana, P. (2019). The effect of social networks structure on innovation

- performance: a review and directions for research. *International Journal of Research in Marketing*, 36(1), 3-19.
- Elrehail, & Hamzah. (2018). The relationship among leadership, innovation and knowledge sharing: a guidance for analysis. *Data in Brief*, 128-133.
- Fields, C. G. (1999). Social capital and capital gains in silicon valley. *California Management Review*, 41(2), 108-130.
- Gkypali, Areti, Arvanitis, Spyros, Tsekouras, & Kostas. (2018). Absorptive capacity, exporting activities, innovation openness and innovation performance: a sem approach towards a unifying framework. *Technological Forecasting & Social Change*, 132(Jul.), 143-155.
- Gomezal, A. S., & Aleksy, D. (2020). The relationships between technological turbulence, flow experience, innovation performance and small firm growth. *Journal of Business Economics and Management*, 21(3), 760-782.
- Iqbal, S., José Moleiro Martins, Mário Nuno Mata, Naz, S., Akhtar, S., & António Abreu. (2021). Linking entrepreneurial orientation with innovation performance in smes; the role of organizational commitment and transformational leadership using smart pls-sem. *Sustainability*, (13), 1-18
- Kogut, B., & Zander, U. (2003). Knowledge of the firm and the evolutionary theory of the multinational corporation. *Journal of International Business Studies*, 34(6), 516-529.
- Keith, S., Bejan, A., James, B., & Fairzi, H. S. (2018). Competitive communities of practice, knowledge sharing, and machiavellian participation: a case study. *International Journal of Training & Development*, 22(3), 210-221.
- Kaabi, A., Ajmal, M. M., & Elanain, H. A. (2018). Hrm practices and innovation performance with the mediating effect of knowledge sharing: empirical evidence from emirati ict companies. *International Journal of Innovation and Learning*, 24(1), 41.

- Kroll, H., & Horvat, D. (2018). *Effects of automation and digitalisation on manufacturing companies' production efficiency and innovation performance*, Fraunhofer ISI Discussion Papers - Innovation Systems and Policy Analysis, (Vol.58) Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI, Karlsruhe,
- Kemppainen, R. P., & Holden, N. J. (2020). Intertwining the individual and organisational experience: asymmetries of cross-cultural knowledge sharing, networking and learning. *European journal of international management*, 14(1), 92-117.
- Licorish, S. A., & Macdonell, S. G. (2014). Understanding the attitudes, knowledge sharing behaviors and task performance of core developers: a longitudinal study. *Information & Software Technology*, 56(12), 1578-1596.
- Matošková, J., & Směšná, P. (2018). Human resource management practices stimulating knowledge sharing. *Management & Marketing*, 12(4), 614-632.
- Madhoshi, M., & Ghaedi, M. (2018). Social capital, knowledge management and innovation performance. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 35(1), 1.
- Mohammed, S. A., Zabadi, A. M., Amnah, H. D., & Dammas, D. H. (2018). Impact of organizational context & information technology on employee knowledge sharing. *International Journal of Business & Management*, 13(2), 194-207.
- Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. (2001). Seci, ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation. *Long Range Planning*, 33(1), 5-34.
- Nonaka, I., & Konno, N. (1998). The concept of “ba”: building a foundation for knowledge creation. *California Management Review*, 40(3), 40-54.
- Nonaka, I. (1991). The knowledge-creating company. *Harvard Business Review*, 85, 162.
- Nonaka, I. (2000). Chapter 1-a dynamic theory of organizational knowledge creation 1.

Knowledge Groupware & the Internet, 5(1), 3-42.

- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2018). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: using the fsqca approach. *Journal of Business Research*, 94(JAN.), 313-319.
- Pavel Bedná, & Martina Halásková. (2018). Innovation performance and r&d expenditures in western european regions: divergence or convergence?. *Journal of International Studies*, 11(1), 210-224.
- Pittino, D., Barroso Martinez, A., Chirico, F., & Sanguino Galvan, R. (2018). Psychological ownership, knowledge sharing and entrepreneurial orientation in family firms: the moderating role of governance heterogeneity. *Journal of Business Research*, 84(MAR.), 312-326.
- Ritala, P., Husted, K., Olander, H., & Michailova, S. (2018). External knowledge sharing and radical innovation: the downsides of uncontrolled openness. *Journal of Knowledge Management*, 1104-1123.
- Takeuchi, N. H. (1996). The knowledge-creating company: how japanese companies create the dynamics of innovation. *Long Range Planning*, 29(4), 284-290.
- Yuen Lam Bavik, Pok Man Tang, Ruodan Shao & Long Wai Lam. (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. *The Leadership Quarterly*, (2), 322-332,
- Zouaghi, Ferdaous, Sanchez, Mercedes, Garcia, & Martinez, et al. (2018). Did the global financial crisis impact firms' innovation performance? the role of internal and external knowledge capabilities in high and low tech industries. *Technological forecasting and social change*, 132(Jul.), 92-104.
- 毕文明. (2017). 知识共享对企业绩效的影响研究——组织创新的中介作用. (Doctoral dissertation), 东南大学, 中国.
- 陈万明 & 鲍世赞. (2018). 开放式创新视野的智能制造企业知识共享研究. *改革*, 296(10), 104-112.

- 陈啸 & 张浩. (2018). 中小银行战略联盟创新绩效研究——基于激励协同视角的解释. *财经理论与实践*, 39(03), 46-52.
- 陈晋玲. (2020). 隐性知识共享绩效影响因素实证研究. *晋城职业技术学院学报*, 13(02), 30-33.
- 程欢, 吴夷敏, & 张光磊. (2019). 结构性创新对组织绩效的影响机制研究. *工业工程*, (4), 71-78.
- 曹勇, 罗紫薇, & 周红枝. (2018). 众包战略、模糊前端与产品创新绩效: 基于开放式创新视角的实证分析. *科学学与科学技术管理*, 39(10), 32-42.
- 邓丹, 李南, & 田慧敏. (2006). 加权小世界网络模型在知识共享中的应用研究. *研究与发展管理*, 18(4), 62-66.
- 冯静瑜. (2019). 认知差距对企业知识共享绩效的影响研究. *中国商论*, 777(02), 123-124.
- 葛宝山 & 崔月慧. (2018). 基于社会网络视角的新创企业知识共享模型构建. *情报科学*, 36(02), 153-158.
- 韩莹 & 陈国宏. (2018). 基于隐形契约的集群企业知识共享伙伴选择研究. *中国管理科学*, 26(01), 179-185.
- 胡乐炜, 赵晶, & 江毅. (2018). 基于互联网平台的服务型企业知识共享能力形成及作用过程研究——权变理论视角. *管理评论*, 30(10), 95-105.
- 胡平波 & 占峰波. (2011). 知识共享中企业间认知差距维度结构及测量. *情报杂志*, 30(09), 139-144.
- 胡淼鑫. (2011). 高技术企业结构资本对技术创新绩效的影响研究. (Doctoral dissertation), 湖南大学, 中国.
- 胡璠. (2013). 知识共享视角下人力资源管理实践对创新绩效的影响研究. (Doctoral dissertation), 湖南师范大学, 中国.
- 晋磊. (2018). 知识属性, 知识共享与企业创新绩效关系研究. (Doctoral dissertation), 天津财经大学, 中国.
- 康益敏, 朱先奇, & 李雪莲. (2019). 科技型企业伙伴关系、协同创新与创新绩效

- 关系的实证研究. *预测*, (5), 9-15.
- 李云梅 & 徐惠. (2018). 团队信任认知中介下非物质激励对创新绩效的影响. *科技进步与对策*, (7), 118-124.
- 李焯 & 涂跃俊. (2018). 关系强度对员工创新绩效的影响机制研究. *软科学*, (9), 80-83.
- 李妍 & 丁莹莹. (2018). 创新生态系统下知识管理对企业创新绩效的影响及启示. *天津大学学报(社会科学版)*(01), 26-30.
- 刘宇, 邵云飞, & 康健. (2019). 知识共享视角下联盟组合构型对企业创新绩效的影响. *科技进步与对策*, (21), 140-146.
- 刘良灿, 吕潮林, & 宁鑫. (2018). 隐性知识共享对企业创新绩效的影响研究——基于对西部地区 it 企业的考察. *信阳农林学院学报*, 28(02), 35-41.
- 李雪. (2016). *创业企业知识资本与技术创新绩效关系研究*. (Doctoral dissertation), 辽宁科技大学, 中国.
- 刘静. (2008). *知识共享对企业绩效的影响及其实证研究*. (Doctoral dissertation), 湖南大学, 中国.
- 刘津志. (2017). *知识管理能力对高新技术企业技术创新绩效的影响研究*. (Doctoral dissertation), 云南财经大学, 中国.
- 马跃如 & 蒋珊珊. (2020). 团队认知多样性, 知识共享与团队创新绩效——基于包容性领导的调节效应检验. *湖南大学学报(社会科学版)*, (5), 45-51.
- 彭灿, 吕潮林, & 李辉. (2020). 二元领导对员工创新绩效的影响研究——内部人身份感知和知识共享意愿的链式中介作用. *研究与发展管理*, 32(02), 72-81.
- 屈文建, 孙荣楠, & 黄琪. (2018). 面向多维属性特征的协同知识共享模式研究. *情报理论与实践*, 288(01), 71-75.
- 秦红霞. (2015). *企业内部知识共享研究: 基于社会资本视角*. 中国社会科学出版社, 北京.
- 邱丽芬. *管理者知识分享、领导—成员交换关系与创新行为关系研究*. (Doctoral

- dissertation), 暨南大学, 中国.
- 孙永波 & 刘竞言. (2020). 企业间交互因素, 知识共享对企业创新绩效的影响研究. *商业时代*, (11), 137-139.
- 宋砚秋, 李桂君, 张亚宁, & 冉爱晶. (2018). 创新项目成员绩效与团队产出间动态关系——基于知识共享的系统动力学建模与仿真研究. *软科学*(5), 75-80.
- 孙世强, & 陶秋燕. (2019). 小微企业关系强度、知识共享与其创新绩效关系研究——吸收能力的调节效应. *科学决策*(5), 14-33.
- 史江涛. (2011). 组织内知识共享: 概念, 测量与整合模型. *图书情报工作*, 55(08), 121-125.
- 王栋 & 陈通. (2019). 知识型员工双重社会网络对企业创新绩效作用机制研究. *科技进步与对策*, 134-143.
- 王长琼, 邵明霞, 孙艺嘉, & 罗琦. (2019). 基于知识管理的物流企业服务创新绩效影响研究. *物流技术*, 38(12), 82-85, 112.
- 王国保 & 宝贡敏. (2010). 中国文化背景下知识共享的维度与测量. *现代管理科学*, (03), 16-18.
- 魏玲, & 张琬林. (2019). 基于 sna 的 oa 软件企业知识共享网络模型研究. *科技与管理*, 021(001), 55-61.
- 伍紫君, 翟育明, 王震, & 孙万芹. (2018). 心理契约、员工知识共享意愿与创新绩效: 基于技术融合模式的调节效应. *上海对外经贸大学学报*, 25(04), 59-71.
- 王俊江. *中小企业社会资本与竞争优势的关系研究*. (Doctoral dissertation), 浙江工业大学, 中国.
- 王茜. *知识管理对组织绩效的影响*. (Doctoral dissertation), 浙江大学, 中国.
- 徐颖, & 姜思博. (2018). 基于共享情境的科技型衍生创业企业知识共享模式研究. *科技管理研究*, 38(18), 139-145
- 肖汉杰, 鲍舒燕, 唐洪雷, & 周建华. (2020). 非对称压力下产业集群内企业知识共享的条件与策略. *企业经济*, 39(11), 9-12.

- 肖贻杰. (2018). 高校教学团队知识共享与创新绩效关系研究. *河北农业大学学报 (农林教育版)*, 104-108.
- 余美娇 & 李鹏举. (2020). 知识共享对战略联盟绩效影响的研究. *科技与经济*, (1), 16-20.
- 晏艳阳 & 文燕迎. (2019). 考虑企业生产要素密集度的内部薪酬差距对绩效的影响. *中国科技论文在线*, <http://www.paper.edu.cn/releasepaper/content/201905-99>
- 闫佳祺 & 罗瑾琏. (2018). 科研团队双元领导与创新绩效. *科学学研究*, (11), 2103-2112.
- 喻登科 & 周子新. (2020). 普适性信任,知识共享宽度与企业开放式创新绩效. *科技进步与对策*, (1), 112-121.
- 杨春晓. (2008). *高新技术企业员工知识共享的动机及个人绩效研究*. (Doctoral dissertation), 上海交通大学, 中国.
- 张伟, 张庆普, & 单伟. (2012). 整体网视角下高校科研团队知识共享能力测量研究. *科学学与科学技术管理*, 33(10), 170-180.
- 张玉明, 赵瑞瑞, & 徐凯歌. (2019). 知识共享背景下众包与新创企业创新绩效. *中国科技论坛*, (09), 136-145.
- 左平熙. (2019). 学科服务团队隐性知识共享影响机理研究. *图书馆工作与研究*, (04), 5-10.
- 张豆. (2018). 知识对虚拟团队创新绩效影响的实证研究——基于知识共享的中介作用. *城市建设理论研究(电子版)*, 270(24), 189-190.
- 钟竞, 邓婕, & 罗瑾琏. (2018). 包容型领导对团队绩效及员工创新绩效的影响——有调节的中介模型. *科学学与科学技术管理*, 39(09), 139-150.
- 张少峰, 程德俊, 李菲菲, & 龙静. (2019). 创造性团队中地位关注动机、竞争行为与知识共享. *经济管理*, 41(9):109-124.

The logo of Rangsit University, featuring a stylized flame or sunburst design in the center, surrounded by a circular arrangement of radiating lines. The text "มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University" is written in a semi-circle below the logo.

附录

知识共享对高新技术企业创新绩效影响研究问卷

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

尊敬的女士/先生：

您好！

因笔者正在进行硕士论文写作，感谢您参与本次的问卷调查，本次问卷旨在了解高新技术企业知识共享情况、创新绩效情况等，以便为本文的研究提供依据。感本次问卷的题目采取五点计分法，由“1”非常不同意到“5”非常同意，得分越高表示相关测量水平越高。我诚挚邀请您用几分钟时间完成此问卷。本次问卷实行匿名制，调查结果仅用于理论研究，请您放心如实地填写。

第一部分基本信息

此部分为信息采集，均为单选题形式，请在方框内“√”填入您的相应选项。

1. 您的性别：

A 男 B 女

2. 您的学历

A 高中 B 大学本科 C 硕士研究生 D 博士研究生

3. 您所在企业的职位

A 一般员工 B 基础管理者 C 中层管理者 D 高层管理者

4. 您所在企业的性质

A 国有企业 B 有限责任公司 C 股份有限公司 D 私营企业

5. 您所在企业的规模

A 小型 B 中型 C 大型

第二部分

下表中的现象，1-5 分别代表非常不符合、不符合、一般、符合、非常符合，请您根据实际情况客观选择。

1. 知识共享能力

问 题	1	2	3	4	5
企业沟通交流获取信息能力					

企业聘用高技术人才获取知识					
企业举行研发创新活动					
企业创新过程中有经验的员工指导其他员工					
企业之间通过有效方式进行合作知识共享					
企业有关的流程标准化文件建设					
企业建立知识地图、知识库等体系					
企业举行在职员工培训					
企业积极地在项目过程中学习总结					
员工撰写经验总结					
员工间通过有效方式进行合作和知识分享					

2.技术创新绩效

企业不断推出新的产品与技术					
企业开发新产品的效率					
企业开发新产品的成本逐渐降低					
企业的创新合作水平不断提升					
企业的产品高新技术含量不断提升					

3.组织结构、文化氛围

企业部门间的结构和制度有助于知识的传递					
企业激励个人和团队合作创新的制度					
企业重视文化氛围的塑造					
企业举办教育培训情况					
企业重视员工的专业能力匹配					

第三部分

此部分是问卷正文，为表格形式，非为两个部分进行填写。从1到5分别表示非常不同意、不同意、中立、同意、非常同意，得分越低表示越倾向于不同意

测量题目的描述,请根据您所在的企业的情况选择选项符号,并在表格中题项对应的方框内打“√”,以表达你对上述陈述的同意或不同意程度。

题号	题目	非 常 不 符	比 较 不 符	不 确 定	比 较 符 合	非 常 符 合
		1	2	3	4	5
第一部分 知识共享测量部分						
1	当你学到新东西时,你部门内的同事也能学到吗?					
2	你与部门内的同事分享你拥有的信息吗?					
3	你与部门内的同事分享你的技能吗?					
4	当你学到新东西时,你部门外的同事也能学到吗?					
5	你与部门外的同事分享你拥有的信息吗?					
6	你与部门外的同事分享你的技能吗?					
7	你向部门内同事请教时,他们会将其所了解的知识告诉你吗?					
8	你向部门内同事请教时,他们会将其所掌握的技能告诉你吗?					
9	你向部门外同事请教时,他们会将其所了解的知识告诉你吗?					
10	你向部门外同事请教时,他们会将其所掌握的技能告诉你吗?					
第二部分 创新绩效部分						
11	遇到困难你会想用新思路解决吗?					
12	你能积极寻找新的工作方法,技术或工具吗?					
13	你对问题常会有新颖的解决思路吗?					

14	你会为创新积极寻求支持吗?					
15	你会让创新理念得到认可吗?					
16	你会使重要的组织成员热衷于创新的思路吗?					
17	你会将创意进行转化并有效地应用吗?					
18	你会将创新的想法系统地引入工作环境中吗?					
19	事后你会评估创新带来的价值吗?					
20	您对我们的调查问卷哪些意见建议?					

再次感谢您的参与!



个人简历

姓 名 范华文

生 日 1989 年 12 月 6 日

出 生 地 中国 安徽 太湖

教育背景 本科：南昌大学
专业：人力资源管理，2018 年
硕士：泰国兰实大学
专业：工商管理，2021 年

永久地址 中国安徽省安庆市太湖县

邮箱号码 644357196@qq.com

