

信息公平视域下知识转移的影响因素

樊 颀¹ 徐翔鹏²

(1.中科院心理所图书馆,北京 100101 2.中共江西省委党校图书馆,江西 南昌 330003)

[摘 要]信息公平是人类社会普遍追求的价值目标所在,知识转移是实现信息公平的有效途径。在诸多影响知识有效转移的因素中,最为重要的当属信息权利、分配制度及社会关系,也即笔者所述的认知情境。

[关键词]信息公平 知识转移 认知情境

[分类号]G203

1 引言

公平是人类追求的最普遍的价值目标。信息公平是在信息交流中人类追求自己所选择的信息方面,个人应享有均等机会,而且最终不应出现有用信息匮乏和无用信息爆炸的结果。信息交流中的这种公平,既不等于人际对话的平等、组织交流的平等,也不等于任何其他具体结果的平等,而是一种“机会公平”的状况和“充分享受信息”的权利,是人们在信息

传播与知识转移过程中结合本人情况所产生的某种价值期待。^[1]但是在现实生活中,这一知识转移过程并不如人们事先预期的那样顺利。由于受组织战略意图、组织能力、知识模糊性及个人获取知识能力的差异等因素制约,知识转移一时还难以完全成功。笔者即以信息公平理论为背景,从有效知识转移的参与要素入手,探讨知识转移的内在机制,从而促进知识的有效转移,提升社会公正绩效。

尽办法来完善用人管理。

3.3.1 聘请专家。为解决自身人才不足的问题,越秀区图书馆根据项目需要临时聘请省、市图书馆界信息化方面的专家到馆指导工作。越秀区图书馆以坦诚的态度与专家交流图书馆的业务工作,使得专家们无私地将宝贵经验传授给图书馆。

3.3.2 加强业务学习。由于馆员对新技术确实了解不多,也有畏难心理,因此图书馆不但可以通过聘请专家给予指导,而且还可以采购一些与工作相关的远程教育课程,帮助员工学习新技术。

3.3.3 打造图书馆文化。图书馆文化对于馆员心理有着不可估量的影响力,2007年,越秀区图书馆新馆以打造“平民大书吧”的办馆理念正式对外开放。秉承这个办馆理念,图书馆努力营造一个优雅、舒适、和谐的文化环境。通过优化读者的阅读环境、关心员工的工作环境、和谐处理好读者与馆员反映的问题,使馆员认识到自己工作的意义,可激发馆员更大的工作热情。在项目建设过程中出现的错误,领导者能自我检讨并帮助馆员认识问题,共同解决。通过近几年的建设,馆舍建筑的自然美、阅览室的装饰美、读者作品的创造美、员工的仪表美、情感美、语言美等等已经散布在图书馆的各个角落,处处能让读者体会到图书馆清新而高雅的风格,让读者享受图书馆浓郁的文化氛围,也使馆员得到应有的尊重。通过这些方法,使馆员之间相互理解,形成一个高素质的业务团队,共同打造越秀区图书馆的“平民大书吧”。

4 结语

基层公共图书馆信息化建设仍有很多问题需要研究,这是一项长期工作,需要我们集中精力和智慧来解决各种难题。只有找到这些问题的原因、规律和答案,才能使公共图书馆的信息化建设得到健康的发展,从而使我国图书馆信息服务不断满足群众的文化需求和社会发展的需要。

参考文献:

- [1] 李德玲.终身教育——知识经济时代图书馆最基本的社会职能[J].图书馆学刊,2005(2).
- [2] 陈丽文.论网络时代图书馆读者服务工作的创新[J].科技情报开发与经济,2006(16).
- [3] 赵新萍.中小型公共图书馆服务创新浅谈[J].图书馆学刊,2004(1).
- [4] 赛迪顾问股份有限公司.“十一五”信息化发展现状[J].新研究,2010(2).
- [5] 陈萍.公共图书馆人力资源若干问题的思考[J].国家图书馆学刊,2008(2).
- [6] 章永生.中国当代教育理论丛书——教学论[M].石家庄:河北教育出版社,1996(12).
- [7] 丁娟娟,林玲.论现代图书馆人力资源开发与管理[J].科技情报开发与经济,2003(8).

谢洁华 女,1971年生。本科学历,副馆长。研究方向 图书馆信息化工作。

(收稿日期 2012-02-13 责编 王天泥。)

2 基于信息公平的知识转移机制

2.1 信息公平理论

公平是对资源分配结果的价值评价,是资源分配的原则,而不是标准。在生产发展的前提下,社会政治制度即生产关系决定分配的规则。^[2]基于生产要素的资源分配的依据是资源主体对资源生产所做出贡献的大小,而不是公平倡导的合情合理。公平与分配是属于两个领域的不同范畴,它们的内涵和遵循的标准完全相异,公平不能调节分配,分配无法遵从公平,实际权利也不会平等。^[3]所有资源分配和所谓公平都是在一定社会关系下分配各方协调的结果。此外,信息资源不同于一般的物质资源,其价值体现在服从于人的目的或需要的“有用性”,而信息资源的利用受到个人素质、利用条件等多种因素制约,单纯的以物质分配和信息利用效果的平均化来判断信息公平显然是不合理的。信息公平更应体现为政治权利上的平等,或者是制度安排上的平等,它是社会公众在信息权利上的平等状态,是一定社会关系的反映,信息资源的获取和信息资源的分配状况是信息公平程度的具体表现。在民主社会,信息公平体现在公众政治权利上和政府制度安排的平等,社会信息公平程度具体表现为公众在信息资源的获取和分配方面的现实状态。信息公平的保证不仅具有较强的社会意义,也具有明显的伦理价值,它是社会和谐的重要体现。为最大限度地体现社会信息公平,国家或政府应在努力提高经济支撑能力的同时,注重社会和个人的全面发展,保障普遍供给,及时回应社会需求,切实保障公众文化权益,通过相关制度安排和道德手段对信息活动进行积极调节,消除信息占有和获取能力的差距,以维持社会发展必要的信息秩序。

2.2 基于信息公平的知识转移机制

信息公平是一种相对的公平而非绝对的公平,它是一定社会关系的反映,无论是信息资源的分配还是信息资源的获取都必须与组织或个人的社会关系大小成正比,只有这样才能体现一种政治权利上的平等和制度安排上的合理。知识转移是转移主体、转移内容和转移媒介在特定环境中相互作用的复杂过程。结合对信息公平涵义的理解,笔者认为信息公平下的知识转移机制如图1所示。

图1中信息资源所有者(知识源)和信息资源贫乏者(知识受体)为虚线框,表示其为动态状态,随着政治权利、分配制度以及社会关系的变化,其信息资源(知识主体)的存储量也将随之发生变化。图1中的兼容性与信息资源所有者以及信息资源贫乏者均具有互动关系,表示无论信息资源的富有者还是信息资源贫乏者的哪一个影响因子有所变化时,理论上二者之间必然要进行知识的转移,但现实中,若二者社会关系没有重叠的部门,再加上政治权利与分配制度的差异,则很难实现上述的有效知识转移。在信息资源所有者与信息资源贫乏者之间经过了有效的兼容性验证后,二者之间则可

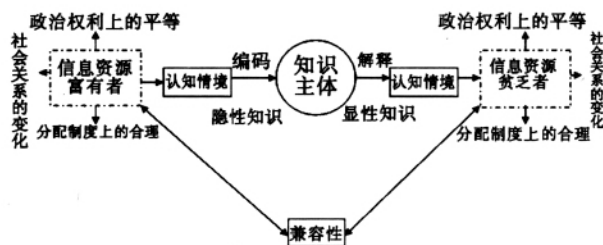


图1 信息公平下的知识转移机制

通过特定的认知情境,将知识主体进行编码、解释后,并通过顺畅的传递途径,实现知识的有效转移。

隐性知识转移在整个转移阶段多出一个以知识编码方式为内容的“预转移”过程(兼容性),即知识源以某种自己特有的方式对要转移的知识进行编码后反复传递,知识受体通过反复的信息接受的交互学习过程建立起关于该知识的知觉并理解知识源对该隐性知识的特定编码方式。可以把“预转移”的结果看作转移双方之间获得了一种新的语言知识,而这种语言并不为转移双方以外的人知道。

对于显性知识而言,由于其可以使用自然语言或其他通用方式进行表达,因此编码和解释本身不存在问题。但转移双方认知情境的不匹配,会造成知识受体在解释过程中产生误差。知识受体和知识源建立联系,依据自身的知识需求目标向知识源发送转移请求,知识源接到转移请求后,从自身知识库中选择知识,并以某种双方共识的编码方式对其进行编码,然后向知识受体发送编码后的知识。知识受体接到知识后对其进行解释,并以一种成熟的形式存入知识受体的知识库。

无论是显性知识的转移还是隐性知识的转移,在知识转移的整个过程中,都可能会出现循环现象,当对编码知识进行解释的过程中出现问题时,知识受体通常会重新向知识源发送信息,而知识源则会对知识的内容和编码方式进行重新调整,然后再次发送。这种情况可能会反复多次,直至知识受体满意为止。

另外,需要指出的是,认知情境在知识转移的整个过程中起到了重要作用。笔者认为,认知情境不仅仅局限于编码和解释两个步骤,还涉及到从知识源选择知识和向知识受体存储知识这些步骤,并且,认知情境本身也是不断发展变化的,知识源和知识受体任何一方的社会关系、政治权利和分配制度的变化,都会对对方产生影响,而这些影响反过来又会影响整个知识转移过程。

知识受体在有效接收知识源的知识主体后,还要进行应用转移知识主体和整合转移知识主体到自身知识库两项活动。知识受体要对有效转移后并储备到自身知识库中的知识主体进行实践应用,并与自身原有的知识相互整合。如果有效转移的知识主体带来的收益,符合知识受体的政治权利、分配制度及社会关系的变化,则知识受体将其制度化并存入知识库,否则知识受体可能会抛弃该知识主体,知识转移也随之宣告结束。

3 知识转移的影响因素分析

知识转移是知识从知识发送方传递到知识接收方的过程,是知识发送方、参与者之间的沟通、交流过程,以及接收者内部的理解、吸收过程。笔者结合知识转移在信息公平理论背景下的转移机制,从知识转移过程的参与要素入手,认为影响知识转移的主要因素包括3部分:知识本身(知识主体)、知识转移主体(包括知识源和知识受体)及转移主体之间的相关因素(兼容性和认知情境),如图2所示。

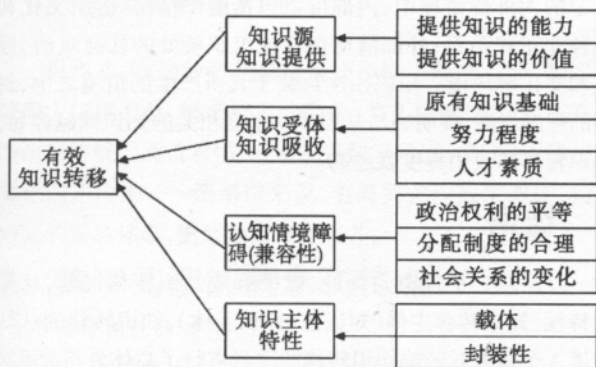


图2 信息公平下的知识转移影响因素体系

3.1 知识源的知识提供

知识源的知识储备基础、是否愿意转移和转移自己的知识以及知识存量的价值将对其知识转移能力产生明显影响。

3.1.1 知识源提供知识的能力

知识源提供知识的能力是进行知识转移的先决条件,其提供知识的能力与本身的知识创新、储备基础有关。无论组织还是个人都是一个知识的集合体,专有的、无形的、不可交易和无法模仿的知识是每一个知识集合体维持竞争优势的唯一持久资源。由于每一个知识集合体的社会属性不同,其往往从事和关注于社会某一方面的专业研究,通常这种专业知识是需要日积月累的。但是,并非所有知识集合体都善于创造知识,他们做的更多的往往是知识储备,只有创造和储备的状况越好,才越有可能完整地、系统地提供合作创新所需的知识,知识转移的有效性也就越高。

3.1.2 知识源提供知识的价值

知识的价值是一个相对的概念。某一方面特定的知识对需要它的受体而言可能很有价值,而对不需要它的组织或个人可能一文不值。因此,知识源的知识价值被界定为该知识集合体所感知到的自己的知识存量对其他单元的有用性。也就是说,知识源的知识存量被感知的价值越大,它向外转移的知识可能越多,转移能力越强,知识转移效用也就越大。

3.1.3 知识源提供知识的意愿

成功的知识转移首先需要信息资源丰富者(知识源)愿意将新知识转移给知识接收方(知识受体),知识源提供知识的意愿决定了知识转移的完整程度,而知识源的转移意愿又在很大程度上取决于双方的合作及兼容关系。组织及个人间

的合作关系作为一种社会控制机制与风险决定因素,将对合作组织及个人之间的知识交换程度和知识交换效率产生影响。笔者主要用信任度和开放度两个方面的指标来表征知识源提供知识的意愿程度。信任度用来表征知识转移双方在合作过程中相信对方不会故意侵犯自己的利益,同时也会在合作中积极贡献自己的力量的程度。信任是合作成功的基础条件,确切地说是知识转移和组织间学习成功的基础条件。较高的信任度有利于知识的分享和学习,因为决策者不会觉得他们需要保护自己的知识以免被对方趁机利用。同时,知识转移双方之间如果缺乏信任,那么所转移知识的准确性、深度、及时性就会受到影响,因为参与者不愿意冒风险将有价值的信息传递给对方,信任可以抵消对机会主义的担心,代替契约之类的行政方式。

在信息公平条件下,知识的转移是基于双方政治权利的平等和分配制度的合理上进行的,因此知识源愿将自己拥有的知识转移给对方,它将以开放和透明的姿态对待合作中的知识转移,积极向知识接收方提供知识,在这一过程中,双方的利益关系则更多地由第三方来承担,进而从根本上解决了社会公共服务中的知识转移障碍。

3.2 知识受体的知识吸收

知识受体的吸收能力是评价、吸收和利用新的外部知识的综合能力。笔者主要从知识基础、努力强度、人才素质3个方面来阐述知识受体的吸收能力对知识转移效用的影响。

3.2.1 知识受体的知识基础

知识基础用来表征组织或个人原有的知识存量对知识转移效用的影响作用。Cohen 和 Levinthal^[4]认为,组织或个人所积累的知识基础既能促进保存新知识的能力,也能促进使用新知识的能力。也就是说,组织原有的知识基础会影响到新知识的获取、使用和流转。Wathne^[5]认为组织或个人所拥有的先验经验越丰富,知识转移的效果将会更好。组织或个人过去积累的相关知识的特征影响自身的吸收能力,过去积累知识的广度决定了其评价外部知识范围的能力,过去积累知识的深度则影响其吸收能力提高的速度。

3.2.2 知识受体的努力程度

努力程度用来表征知识受体为了促进学习效果 and 吸收外部知识的能力所愿意投入的努力。受体接收到的新知识大多时候与自身原有的知识系统存在偏差,需要进行适应性调整(adapt)并在内进行流转(disseminate)才能为受体产生价值效用。在信息公平条件下,知识受体由于存在政治权利和分配制度上的差异,因此这势必会制约知识受体接受知识转移的努力程度,但这并不代表知识转移的终止,知识受体通过提高自身的努力程度,促进社会关系的变化,同样可以达到与知识源的兼容。但由于每一个知识受体努力程度的差异,在拥有类似的知识基础,面临同样的学习机会时,不同的努力强度仍然会导致不同的学习和知识转移效果。

3.2.3 知识受体的人才素质

人才素质作为影响知识受体吸收能力的一个指标已得

到了普遍认可。从国家吸收能力的层面而言,人才素质也被认为是重要的影响因素之一,大量的实证研究支持了人才素质的关键作用。如 Borensztein 等^[6]通过回归模型的实证研究表明,FDI 对一国经济增长的作用受东道国人力资本的临界值影响,即只有当东道国人力资本存量丰裕时,东道国经济才能吸收 FDI 的技术外溢。在信息公平条件下,要求知识受体的人才素质在接受和消化知识主体的能力为非障碍状态,但在现实中,由于受到知识受体的知识水平、文化差异、个人习惯等因素影响,知识转移还难以进入一种全转移状态。

3.3 认知情境的障碍(兼容性)

知识具有多种属性,如操作知识与理论知识、通用知识与专业知识、简单知识与复杂知识等。每个人爱好不同、学习历程不同、工作经历不同、社会关系不同,使得每个人的知识结构都有其独特性。不同的人因知识结构的差异,在接受新知识方面表现出优势或劣势。虽然,具有不同知识结构的人才是组织或社会发展所必须的,但对于知识转移来说,拥有相似或相容的知识结构、文化背景、社会关系,知识更容易转移,知识的兼容性影响着知识转移的效果。^[7]

在现有的知识转移认知情境障碍研究中,多以知识距离和物理距离两个指标来表示。其中知识距离是指转移双方在知识基础上的差距或者说双方在掌握的知识上的相似度。知识距离包括管理知识距离和技术知识距离两种。知识源和知识受体的知识距离是客观存在的,这在一定程度上是由社会分工的高度专业化决定的。当知识距离过大,学习也成为了不可能的事。知识距离过小,受体难以遗忘以前的旧知识,无法完成新知识的学习。知识距离和转移绩效之间是存在曲线关系的,当知识距离小时,这种关系是相关的;当知识距离适中时,这种关系是正相关的;当知识距离很大时,它们之间又是负相关的。物理距离是指转移主体之间的空间距离,描述了双方面对面交流困难的大小。一般来说物理距离小,双方的交流会比较充分,有利于知识转移,所以物理距离和知识转移是负相关的。

笔者认为的信息公平是一种在信息权利和信息分配制度在适应特定的社会关系内的一种相对公平。因此现实中存在的权利、制度和社会关系的不平衡,必然会导致知识转移的非有效性,这也是影响知识转移的一个重要因素。从知识转移的知识距离角度看,知识源和知识受体的知识距离是必然存在的,没有合理的权利及制度上的保障,知识的转移很难成功,若再排除利益因素的影响,可以说知识的转移很难进行,这势必将拉大知识贫富差距。从知识转移的物理距离角度来看,影响知识转移更多的是一种知识的载体和转移的途径,随着信息技术以及信息化进程的发展,知识转移的物理距离将被有效地缩小,在影响有效知识转移中的作用将被逐渐弱化。

3.4 知识主体本身的特性

知识可以分为显性知识和隐性知识两种基本类型。前者

是指用正式系统的语言或符号表示的编码化知识,这类知识能够很容易通过各种机制被结合、储存和转移;后者是指根植于人的身体或头脑而难于编码和沟通的知识,它只有通过特定环境和场景下的行为才能被表示、获得和转移。由于隐性知识具有较强的隐形特征,当接受方学习隐性知识时,往往只能认识到隐性知识的一部分因素,而无法快速把握住其本质和全貌,这样知识转移中知识破损就不可避免,知识转移效果下降。

在知识转移中,与某项“最佳实践”相兼容的知识产生于特定的内外部情境中,内部情境包括组织结构、组织文化和各种非正式关系;外部情境包括该组织所处的社会政治、经济和文化等环境。知识往往封装于其所产生的情境之中,封装的程度越高,要明确与某项成功紧密相关的知识就越容易,知识转移的效用程度就越高。

4 结语

以信息公平理论为背景,根据有效知识转移机制,从知识特性、知识转移主体(知识源、知识受体)、知识转移的认知情境 3 个角度对影响知识转移的因素进行了总体分析。而对于整个系统的效率,即知识转移效率的提高、系统的有效模型和最佳平衡点,还没有进一步展开,这些可以作为后续研究,通过定性分析界定系统成分后,再对其进行定量分析。

参考文献:

- [1] 刘鑫.信息公平:概念、意义与原则[J].图书馆学刊,2006(5).
- [2] 鲁小萌.公平是关键是社会权益平等[J].理论探讨,2005(6).
- [3] 蒋永福,黄丽霞.信息自由、信息权利与公共图书馆制度[J].图书情报知识,2005(1).
- [4] Cohen W, Levinthal D A. A absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation [J]. Administrative Science Quarterly, 1990 (35): 128-152.
- [5] Wathnek, Roos J. Towards a theory of knowledge transfer in a cooperative context [M] // G. von Krogh, J. Roos. Managing knowledge: perspectives on cooperation and competition. London: Sage Publications, 1996: 55-81.
- [6] Borensztein, Gregorio Lee. How Does Foreign Direct Investment Affect Economic Growth [J]. Journal of International Economics, 1998 (45): 115-135.
- [7] Dixon N M. Common knowledge: how companies thrive by sharing what they know [M]. Harvard Business School Press, 2000.

樊 颀 女, 1967 年生, 馆员。

徐翔鹏 男, 1981 年生, 馆员。

(收稿日期: 2012-02-23 责编: 王天泥。)