

知识操纵行为意向影响因素研究

蔡瑞林^{1,2} 戴克清² 钱敏¹¹

(1. 常熟理工学院 商学院, 江苏 常熟 215500;

2. 南京航空航天大学 行为科学研究所, 江苏 南京 211106)

【摘要】: 知识(尤其是隐性知识)是员工生存和发展的关键资源, 知识权利的不完全性决定了知识交换中不可避免地存在欺骗、偷盗、投机等失范行为。在协同创新过程中, 知识型员工既相互合作又彼此竞争。除采取知识共享和知识隐藏两种策略外, 员工通常会选择折中的、柔性知识操纵策略管理个体知识。由此, 界定知识操纵内涵, 剖析其自利性、欺骗性、不确定性和隐蔽性 4 个特点。在此基础上, 选择扎根理论方法, 通过对 68 名知识型员工访谈数据进行编码, 构建由本体、主体、客体、载体、动机、环境、契合 7 个主范畴组成的知识操纵影响因素概念模型。最后, 围绕知识操纵治理, 提出优化创新任务属性、发挥知识操纵对象能动作用、选择高效知识管理载体、培养员工利他特质、营造协同创新环境、提高员工契合度等启示。

【关键词】: 知识操纵 知识共享 知识所有权 扎根理论

【中图分类号】: G302 **【文献标识码】:** A **【文章编号】:** 1001-7348(2021)06-0131-08

0 引言

尽管知识共享得到普遍倡导, 然而共享的集体主义困境始终是知识治理的难点^[1]。现实中, 知识一旦共享便成为公共资源, 其他员工包括竞争性员工都能以低成本获得, 甚至形成“教会徒弟、饿死师傅”的窘境。此外, 知识隐藏不仅负向影响员工自身创新能力和个体地位, 也不利于团队或组织创新绩效提升^[2]。可见, 无论是共享还是隐藏均不是员工优先的知识管理策略。Chatterjee 等^[3]指出, 知识多维属性、组织协同创新、员工聘用关系等因素使得知识(尤其是隐性知识)产权归属难以界定, 导致组织内部知识治理无法回避利益纠纷, 因而必须重视员工基于知识所有权的合理诉求。依据巴泽尔^[4]的不完全产权理论, 员工与员工之间、员工与组织之间的知识权利是不完全的, 任何主体既无法精准预判知识可能带来的权利, 也无法清晰界定知识权利归属。因此, 永远存在多主体交融并存的知识权利公共领域。换言之, 不完全性决定了知识权利公共领域剩余分配权的争夺, 知识交换中必然存在欺骗、侵占、偷窃公共领域知识权利的失范行为, 在知识治理中无法完全消除自利、投机等伦理现象。

知识权利的不完全性决定了员工很难非此即彼地选择知识共享或知识隐藏策略, 而是考虑选择某种折中或柔性策略管理知识资源, 以维护其知识权利。Cerne 等^[5]指出, 员工在自我利益与集体利益冲突时会采取除知识共享、知识隐藏外的策略管理其个体知识, 以便在不同激励导向下维护和主张其知识权利; Rhee 等^[6]进一步指出, 知识型员工既非完全共享又非完全隐藏, 而是依据绩效目标导向策略性地操纵其知识资源, 以谋求自身利益最大化。知识操纵给知识治理带来了新的挑战, 本文聚焦于组

作者简介: 蔡瑞林(1970-), 男, 江苏常州人, 博士, 常熟理工学院商学院教授、南京航空航天大学行为科学研究所研究员, 研究方向为新产品开发管理;

戴克清(1983-), 女, 安徽寿县人, 南京航空航天大学行为科学研究所博士研究生, 研究方向为知识共享;

钱敏(1986-), 女, 江苏常熟人, 博士, 常熟理工学院商学院讲师, 研究方向为知识管理。

基金项目: 教育部人文社会科学研究规划基金项目(18YJA630002); 国家自然科学基金面上项目(71702095)

织内知识型员工知识操纵的微观视角，探讨知识操纵内涵及影响因素，可能的贡献体现在以下两个方面：一是剖析知识操纵内涵，丰富知识治理理论；二是探讨知识操纵前因变量，以期对相关实证研究提供借鉴。

1 文献综述与核心概念界定

1.1 知识共享及影响因素

知识共享是指个体向组织内其他人提供或传播知识的行为^[7]。知识除在个体与个体、个体与组织之间共享外，也可以在团队或组织之间实现共有共用。知识共享既有助于实现知识生长、跃迁，又有助于协同创新效应产生，基于知识共享主体、客体、本体、载体以及共享的绩效影响成为学术界研究热点。根据相关研究，知识共享影响因素包括内部动机、外部动机、吸收能力、沟通能力、文化情境、知识属性、技术特征、信任、规范和互惠等方面^[8]。就团队或组织而言，知识共享影响因素还包括国家文化、领导方式、团队认同、交互记忆系统、团队知识共享技术等方面^[9]。

1.2 知识隐藏及影响因素

无论是实体创新组织还是虚拟创新社区，总有个体冷静旁观他人的知识共享，这种“潜水”行为通常被视为知识隐藏。Connelly 等^[10]把个体在面对同事或他人的知识请求时故意隐瞒或刻意掩饰的行为称为知识隐藏，由此进一步划分为推脱隐藏、合理隐藏和装傻隐藏 3 种类型。由于知识隐藏不利于知识交流，会降低知识利用效率，往往成为知识治理的重点。目前，知识隐藏影响因素通常包括 3 个方面：一是主体因素，包括性格特征与知识认知特征；二是客体因素，包括知识属性、任务特征；三是环境因素，包括激励氛围、创新文化、信任、组织规范等方面^[11]。

1.3 核心概念界定

1.3.1 知识操纵内涵

首先是知识操纵概念渊源。Bettis-Outland^[12]发现，个体在提供信息、知识时，有时会坦诚共享，有时会掩盖谋求私利的内在动机，导致信息知识传播人为失真，并将这种信息、知识交换行为称为操纵；McCornack^[13]认为，信息、知识操纵在形式上是话语设计，即通过欺骗性或误导性话语设计操纵相关信息，达到玩弄他人、突显自身和维护利益等目的。由此可见，知识操纵最初源于信息、知识交换。此后，一些学者聚焦于通过知识管理策略探讨知识操纵。Rhee 等^[6]发现，知识型员工会依据目标导向选择不同的个体知识管理策略，除知识共享与知识隐藏外，知识操纵成为个体利益与集体利益权衡后的第三种策略，目的是在团队创新文化掩盖下建立良好形象并提升自身创新绩效；蔡瑞林等^[14]对概念产品语义创新阶段研发人员的个体知识管理策略进行研究，发现研发人员通常会选择介于共享与隐藏之间的中间策略，并把这种个体知识管理策略称为知识操纵。

还有一些学者围绕知识操纵内在驱动因素进行研究。Steinel 等^[15]进一步指出，知识操纵者通常夸大知识共享的预期价值并掩盖知识可能存在的缺陷，目的是为了增加知识共享的预期回报；Ford 等^[16]指出，知识操纵者通常在知识交流中采取伪装、虚假等手段，目的是在同行竞争中取得领先地位或获得权力。可见，知识操纵的内在动机是为了谋取个人利益。

综上，现有研究只从不同视角探讨知识操纵，既没有明确界定其内涵、剖析其特点，也没有系统探讨其可能诱因。本研究将知识操纵界定为：在面对个体或组织的知识请求时，知识型员工通常权衡自身利益和集体利益，对个体知识（尤其是隐性知识）作出策略性甚至误导性共享行为，目的是在组织制度和创新文化范围内谋求自身利益最大化。

1.3.2 知识操纵特点

从知识操纵内涵看，知识操纵虽然是策略性知识共享行为，但与知识共享、知识隐藏存在显著区别，其特点可以归纳为以下方面：

(1) 自利性。

知识共享通常谋求在知识协同基础上的集体利益最大化，知识隐藏不利于自身利益与集体利益^[2]，知识操纵则是在集体利益的掩盖下谋求操纵者自身利益最大化。根据自我决定理论，无论是知识共享、知识隐藏还是知识操纵，其最终策略选择都会受外部诱因和内在动机的共同驱使，且内在动机起主要作用。在内在动机方面，声誉和互惠是最主要的心理满足需求；在外在诱因方面，自我效能和利他主义是主要影响因素^[17]。综上可知，知识操纵者注重自身在团队中的良好声誉，同时主张通过知识交换实现互惠。在外在诱因方面，操纵者同样依据主观评价适时调整知识操纵的时点、地点、对象及程度，但本质上是利己主义行为。

(2) 欺骗性。

知识隐藏是面对他人知识请求时故意遮掩或隐瞒的行为，目的是保持自身对特定知识的专属权，带有明显欺骗性。按照Steinel等^[14]的观点，知识操纵常见的表现形式是夸大知识预期回报，忽略或淡化知识潜在缺陷，通过提升知识预期价值促进操纵者声誉或物质利益回报增加。由此，知识操纵与知识隐藏一样具有欺骗性，不同的是，前者通常夸大知识价值或刻意回避知识缺陷，后者通常故意拒绝知识请求。可以推理，知识操纵的欺骗性在较短时间和适度操纵水平下难以察觉。一旦被操纵的知识未能实现预期价值，或者经过较长时间证实操纵者夸大了知识价值或隐瞒了知识缺陷，知识操纵的欺骗性自然会浮出水面。

(3) 不确定性。

知识操纵者通常根据团队或组织目标导向策略性地管理个体知识^[6]，既不完全知识共享又不主张知识隐藏，而是聪明地进行策略性知识共享。Empson^[18]进一步提出，高度竞争环境氛围促进了个体知识、信息等创新资源操控。由此可以推理，知识操纵者通常依据外部情境调整个体知识管理策略。换言之，操纵者会依据不同情境进行以下决策：一是与哪些成员知识共享；二是如何进行知识交换；三是何时何地进行知识共享；四是如何凸显共享知识价值；五是如何表达和传播知识。知识操纵是一种柔性的策略性知识共享行为，具有高度不确定性，是操纵者综合权衡后所采取的利己策略。

(4) 隐蔽性。

知识操纵的隐蔽性不同于知识隐藏，知识隐藏的故意遮盖或刻意瞒哄带有情绪化色彩，相对容易被其他同事察觉并由此遭受排斥或职场报复^[19]。相对知识隐藏，知识操纵显得“理性”，这是因为知识操纵否定知识隐藏并主张策略性知识共享。Erdem等^[20]研究表明，尽管知识操纵的主要目的是使操纵者利益最大化，但知识操纵有助于在创新资源流动过程中保护行为者的利益，形成以操纵者为中心的知识网络结构，在客观上同样促进了员工之间的知识交流。因此，尽管过度的知识操纵可能带来操纵者个体利益最大化和集体利益损失风险^[14]，但适度的短期知识操纵不仅不容易被察觉，而且能够维护团队协同创新文化并保护个体专属知识资源。

2 知识操纵行为意向影响因素

2.1 研究方法

知识权利的不完全性使得员工在权利争夺中采取区别于共享、隐藏的柔性操纵策略，这种倡导知识共享却侧重于谋求私利的知识操纵给知识治理带来了挑战。因此，有必要进一步探索其行为意向影响因素，以便找到针对性治理对策。根据理性行为

理论，员工知识管理策略是主观意向的结果，受个体、环境、条件等因素影响^[21]。扎根理论方法基于经验资料和客观事实构建理论，特别适合探索尚未成熟的理论问题。相对于知识共享与知识隐藏，知识操纵是知识治理领域的新议题，无论是诱导因素还是影响结果均有待进一步研究。遵循 Charmaz^[22]的建构扎根理论，聚集于知识操纵影响因素，试图从原始访谈数据中萃取碎片化初始概念，并通过逐级编码构建知识操纵影响因素整体分析框架，并加以诠释。

按照建构扎根理论方法，将研究者与访谈对象就某一议题的互动对话作为理论构建基础。为了保证访谈内容的相对聚集性，同时减少受访者的主观偏见或狭隘理解，采用半结构访谈方式收集原始数据。结合上文知识操纵内涵与特点，参考 Rhee 等^[6]的研究结论，设计如下访谈提纲：

- (1) 为什么有人在知识、信息传播时会故意掩盖真实情况，造成人为失真现象？
- (2) 为什么有人会依据目标导向等外在因素选择不同个体知识管理策略？
- (3) 为什么有人会综合权衡个体利益与集体利益，并据此选择个体知识管理策略？
- (4) 为什么有人会凸显分享知识价值？
- (5) 为什么有人刻意忽略分享知识的潜在缺陷？
- (6) 为什么有人故意弱化分享知识的不确定性？
- (7) 为什么有人在协同创新中对核心知识、信息采取含糊其辞的行为？
- (8) 为什么有人会根据不同对象、地点、时间等情境进行策略性知识交流？
- (9) 为什么有人在知识交流时采取伪装、虚假等手段？
- (10) 为什么有人在知识交流时有时坦诚，有时又不愿意分享？

2.2 数据收集

以企业设计研发人员、高校专职教师、科研院所研究人员等产学研机构的知识型员工作为访谈对象。由于扎根理论方法强调收集—分析—抽样，同时注重对编码结果的持续对比^[23]，故访谈采用4个阶段进行：第一阶段选择产学研机构的知识型员工进行访谈，为减少被调查者的情绪抵触，访谈并没有采用现场录音方式，而是采用现场笔录方法以保证基本数据的充分性。第二阶段采用持续对比分析方法，适时调整访谈对象，优化访谈情境设计，通过持续访谈确保基础数据的饱和性。第三阶段检查第二阶段数据信息是否已经饱和，如果确定不再能够萃取新的初始概念，并不足以改变逐级编码的结果，说明数据信息已经饱和^[20]。此时，可终止访谈，否则继续补充原始数据。为检验研究结论的创新性，第四阶段采用在线方式与行为科学、知识治理领域同行进行交流。

采用方便抽样原则进行访谈，3位作者分别在苏州和南京两地进行，历时近2个月。第一阶段采用深度访谈方式，选择32名知识型员工，其中苏州21人、南京11人；第二阶段同样采用深度访谈方式，选择18个样本，其中苏州10人、南京8人；第三阶段采用焦点小组形式，主要检查前两个阶段数据的饱和性，共召开2次焦点访谈，共有10人协助完成调查。为了充分挖掘个体知识操纵的深层次缘由，上述每次深度访谈时间控制在50~70min，焦点小组历时80min。第四阶段采用在线交流方式，

与 8 位同领域学者交流了研究结论。就全部 68 个样本而言,企业设计研发人员共 26 人,高校专职教师 29 人,科研院所研究人员 13 人。就学历分析,本科 14 人(20.6%),硕士 19 人(27.4%),博士 35 人(51.5%);就性别而言,男性 35 人(51.5%),女性 33 人(48.5%);就年龄而言,20~30 岁 18 人(26.5%),31~40 岁 23 人(33.8%),41~50 岁 19 人(27.9%),51 岁及以上 6 人(11.8%)。

2.3 编码过程

2.3.1 初始编码

初始编码的主要任务是从原始数据中萃取能够回答研究问题的碎片化信息。聚集知识操纵影响因素,按照 Charmaz 强调的初始编码应紧贴数据要求^[20],遵循以下原则:一是减少研究者“先入为主”的主观臆断,即摒弃文献梳理中形成的逻辑思维;二是强调“保持一颗无知的心”,忠于原始访谈记录;三是追求编码的一致性,即不断比对同一信息的编码结果,并针对不同情形进行及时沟通和讨论,从而达成统一意见。初始编码采用手工方式,对 50 个样本和 2 次焦点访谈记录进行初始编码,范例如表 1 所示。

经过初始编码,共得到 103 个初始概念。借鉴 Sy^[24]的做法,对于工作压力、收入水平等频次小于 5 的初始概念作进一步商讨,以确定能否与其它概念进行合并。最终,剔除语意重复或不显著的 6 个初始概念,保留 97 个进入聚集编码,具体如表 2 所示。

表 1 初始编码范例

数据	初始编码	初始概念
问:既然大家需要协同创新,为什么有人会凸显分享知识的价值答:这原因很多,先说声誉方面:大家在团队中均需要保持良好的形象,凸显分享知识的价值,一是可以显示其掌握关键知识,树立声誉和威望;二是吸引大家、尤其是领导的注意,便于采纳其知识贡献,从而提升其影响力;三是如果采用其知识建议导致研发成功,更有利其提升专家形象	声誉和威望影响力专家形象	声誉提升
问:既然鼓励坦诚合作,为什么有人在知识交流时采取伪装、虚假等手段答:协同创新需要坦诚合作,但坦诚合作是一种理想状态,总有许多原因负面影响知识共享。首先知识、尤其是关键的隐性知识是我们安身立命之本,大家需要相互合作,但同时形成竞争关系,合作和竞争有时是相辅相成的,但只要是正常人,保持相对的竞争优势是每个人的不可否定的底线	相互合作相互竞争竞争优势	保护竞争优势
问:为什么有人会根据不同对象、不同地点、不同时间等情境进行策略性知识共享答:……。还有,我还会考虑自己能否在知识共享时得到对方的关注,如果能得到对方关注或认可,那我也愿意坦诚共享;另一方面,如果对方不认可我共享知识的价值,那我多说就没有意义了……	关注认可	彼此关注

2.3.2 聚集编码

聚集编码是在初始编码基础上,对碎片化、彼此独立的初始概念进行类属划分。按照 Getz^[25]的建议,开始时编码较宽随后逐渐缩小,直到编码饱和。围绕知识操纵影响因素的核心议题,将 97 个初始概念进行类属划分,形成能够概括概念的范畴。聚集编码分两个步骤完成:首先,确定范畴数量和名称,由 3 位作者独立完成并进行多次协商,最终形成知识特征、任务属性、关系氛围、组织环境等 22 个范畴;其次,将 97 个初始概念与范畴联系起来,按照逻辑关系对初始概念进行类属划分,使范畴

能够统领相关初始概念，结果如表 2 所示。

2.3.3 轴心编码

轴心编码的任务是对范畴再次进行类属划分，萃取出能够统领范畴的主范畴。围绕知识操纵影响因素的主轴，结合知识操纵内涵，其可能影响因素涵盖知识操纵本体、主体、客体、载体、环境、动机等方面。此外，由于知识操纵和知识共享、知识隐藏等均可纳入社会认知理论、社会交换理论分析框架，而且已有文献证实知识交换主体与客体之间的契合关系会直接影响共享行为^[26]。因此，契合程度同样是知识操纵的重要诱因。据此，可以对表 2 所示的 22 个范畴作进一步逻辑归类，采用 7 个主范畴统领，具体如下：

主范畴 1:知识操纵本体，主要包括知识特征与任务属性 2 个范畴。知识特征主要包括操纵知识本身质量、效用、价值、关联性、复杂性、内隐性和不确定性等固有属性。任务属性主要用来描述知识操纵者与同事共同面对的设计研发、科学研究等任务属性。

主范畴 2:知识操纵主体，主要包括操纵者本身性格特征和认知特征 2 个范畴。性格特征用以描述操纵者人格，研究表明，高校科学研究中人格特征是知识分享行为的内在影响因素^[27]，因而性格特征同样是知识操纵的重要诱因。认知特征主要描述知识操纵者对知识所有权、感知知识优势、知识共享风险等方面的主观认知。

主范畴 3:知识操纵动机，主要包括物质回报和精神回报 2 个范畴。物质回报是指知识操纵者采取策略性知识共享背后的谋求职位、薪酬、福利等动机。精神回报是指知识操纵者有关声誉提升、知识自我效能、感知知识权力等方面的精神追求。

主范畴 4:知识操纵环境，主要包括关系氛围、组织环境、创新文化、学习氛围、治理机制、知识信用体系、目标导向 7 个范畴。环境因素直接影响知识型员工个体知识管理策略选择，共同构成知识操纵的外部因素。

主范畴 5:知识操纵载体，主要包括知识管理平台 and 知识管理技术 2 个范畴。随着科学技术飞速发展，信息通讯技术、交互式记忆系统、虚拟创新社群、知识平台等成为知识共享的重要技术支撑，直接影响知识获取、表现、传递与存储，从而成为知识操纵的外部技术因素。

主范畴 6:知识共享客体，主要包括知识操纵对象的知识能力、机会能力、意愿表达 3 个范畴。这说明知识操纵不仅取决于操纵者本身，还与操纵对象的能力和意愿表达相关。事实上，知识操纵对象的知识吸收能力、情境机会能力与知识接受意愿同样作用于知识操纵者，知识操纵对象并非只是被动地接受知识操纵。

主范畴 7:知识操纵契合，主要包括认知契合、情感契合、意动契合、地位契合 4 个范畴。知识操纵契合侧重于操纵者与操纵对象之间的关系匹配程度，这种匹配不仅体现在彼此认知、情感等心理层面，还具有社会性。换言之，知识型员工彼此契合程度直接影响知识操纵的心理状态和知识分享体验，同样成为知识操纵的诱因。

表 2 聚集编码结果

初始概念	范畴
知识质量、知识效用、知识关联性、知识价值性、知识复杂性、知识内隐性、知识不确定性	知识特征
任务相关性、任务完成难度、任务创新性、任务复杂性、任务可预期程度、工作依赖性	任务属性

尽责性人格、开放性人格、亲和性人格、恐惧、担忧、利他主义、集体主义、面子	操纵者性格特征
感知知识优势、感知知识所有权、知识领地意识、保护竞争优势、知识共享主观规范、感知风险、	操纵者认知特征
职位、加薪、福利	物质回报动机
关系拓展、声誉提升、愉悦感知、成就感知、获得认可、知识自我效能、感知知识权力、	精神回报动机
关系破坏、归属氛围、差序格局、认知距离、群体内地位	关系氛围
组织规范、组织规模、组织结构、内部竞争、领导方式	组织环境
开放性文化、协同互助文化、官僚文化	创新文化
个体学习、团队学习、组织学习	学习氛围
横向协同、纵向协同、非正式协同	治理机制
知识个人标签、知识信用制度、知识所有权制度	知识信用体系
激励机制、学习导向、绩效导向	目标导向
信息通讯技术、交互式记忆系统、虚拟创新社群、平台完备性、平台开放性、平台成熟性	知识管理平台
知识获取技术、知识表现技术、知识传递技术、知识存储技术	知识管理技术
知识吸收能力、协调沟通能力、知识应用能力、	操纵对象知识能力
时间机会能力、空间机会能力、情境机会能力、地位机会能力	操纵对象机会能力
表达需求意愿、知识接收意愿、应用知识意愿、协同互惠意愿、知识回报承诺	操纵对象意愿表达
彼此关注、互惠认同	认知契合
规范、信任、信仰、兴趣、价值观	情感契合
知识激活、协同互动、知识检验	意动契合
地位对等、声誉对等、影响力对等	地位契合

2.3.4 理论编码

理论编码即扎根理论方法强调“把支离破碎的故事重新聚拢在一起”，形成特定问题的整体性诠释框架。就本研究而言，是将7个彼此独立的主范畴串联起来，形成知识操纵影响因素诠释概念模型，具体如图1所示。

从图1可以看出，知识操纵行为意向影响因素主要包括知识操纵本体、主体、客体、载体、动机、环境、契合7个主范畴，这7个主范畴统领22个范畴和97个初始概念，共同诠释究竟有哪些诱导因素促使知识型员工采取知识操纵的个体知识管理策略。为了检验理论编码效度，本研究采纳曹元坤等^[28]的建议，将结论与两类学者交流：第一类是研究知识共享、知识隐藏、知识治理、行为科学的同行，倾听同行专家的意见，依据其已有经验检验理论编码是否存在严重偏差；第二类是邀请非知识管理领域的研究者，检验创造性建议。结果反馈，图1模型能够全面、科学地诠释各种知识操纵行为意向影响因素，至此判定理论编码具有良好的效度。

2.3.5 理论饱和度和检验

基于数据构建的理论模型是否具有足够的信度和效度需要作进一步检验。采用以下两种方法进行检验：一是在深度访谈结束后，再次组织 2 次焦点小组会议，每次邀请 5 名知识型员工讨论究竟哪些因素可能影响知识操纵行为。对会议记录进行再次编码发现，没有产生新的初始概念。二是广泛研读国内外关于知识共享、知识隐藏、知识操纵的权威期刊论文，尤其是综述性论文和专著^[29]。结果发现，现有研究结论不足以根本性改变范畴间的相互关系。由此，可以判定理论编码的合理性和饱和性。

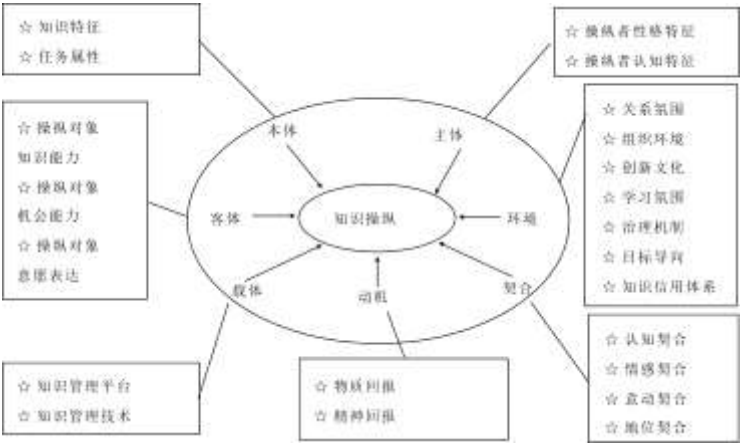


图 1 知识操纵行为意向影响因素理论模型

2.4 编码结果比较分析

Rechberg^[30]指出，知识治理不可避免地面临伦理问题，组织需要正视员工对个体知识的保护行为，尊重个体专属知识并维护其正当权益，否则将面临更严重的道德风险。为检验知识操纵内涵界定的准确性，采用在线交流方式与 8 位同行进行深入探讨，发现知识操纵与知识共享、知识隐藏一样，都是个体知识管理的备选策略。比较三者影响因素有助于检验编码结果的外推效度。然而，国内外存在海量知识共享、知识隐藏的相关研究，开展综述性研究不仅工作量巨大而且偏离主题。由此，研究相关综述性论文可以快速有效开展比较分析，结果如表 3 所示。

表 3 当前知识共享、知识隐藏影响因素研究结论

研究结论	文献
知识共享主体：外部动机(声誉、互惠)；内部动机(自我效能、利他主义)；主体文化导向(关系、面子和集体主义)知识共享客体：机会(时间机会、空间机会、地位机会)；意愿(表达需求意愿、知识接收意愿、应用知识意愿)；能力(吸收能力、沟通能力、应用能力)知识共享本体：知识属性(隐性知识、显性知识)知识共享载体：信任(情感信任、能力信任)；规范；互惠	[9]
团队知识共享：外在动机(经济、人际互惠)；内在动机(自我价值、利他)；社会动机(结构、关系、认知)个人因素(态度、社会交往、信任)组织因素(组织文化、成员交换、国家文化、领导方式、行动学习、团队认同)技术因素(交互记忆系统、信息技术、知识获取技术、知识表现技术、知识存储技术)	[10]
知识隐藏主体：自我效能、感知知识权力、领地心理、知觉结构、结果预期、感知公平知识隐藏客体：知识互惠、知识价值、知识复杂性、任务依赖性、任务可见性、任务相关性知识隐藏环境：关系破坏、激励氛围、绩效氛围、信任、义务、	[11]

道德脱离、内部竞争、媒体影响、组织规范、组织文化、组织规模、情境约束	
信任、互惠、承诺、认同、报酬、IT 促进的共享理念、主观规范	[31]
共享态度、自我效能、信任、可控性、描述性规范、主观规范、互惠性、利他主义、乐于助人、声誉、共同语言、社会交互、动机、身份认同、结果期望	[32]
个体心理特征因素、组织文化和组织结构、社会资本、技术特征	[33]

表 3 归纳了不同领域、不同视角下知识共享与知识隐藏影响因素。比较表 3 和图 1 可以发现，知识操纵影响因素理论编码具有以下特点：一是提出知识操纵影响因素整体分析框架，较为全面地揭示知识操纵的可能诱因；二是更加突出外部环境因素，这些环境因素不仅包括组织治理层面，还包括知识信用体系等组织外部因素；三是强调知识操纵对象对主体的能动影响，即知识操纵对象的能力和意愿表达可以反作用于主体；四是突出知识型员工之间的契合程度对知识操纵的影响，更加体现出情境操纵柔性。

3 结语

3.1 结论

(1) 知识治理不可避免地面临伦理问题，知识操纵是员工个体知识管理的失范行为，即通过柔性和策略性知识分享行为，谋求自身利益最大化。

(2) 知识操纵具有自利性、欺骗性、不确定性和隐蔽性 4 个特点，相对于纯粹的知识共享、知识隐藏，知识操纵更加能够主张和维护员工知识权利。

(3) 知识操纵影响因素较为复杂，运用扎根理论方法可将 97 个碎片化初始概念归结为 22 个范畴，最终形成由本体、主体、客体、载体、动机、环境、契合 7 个主范畴组成的知识操纵影响因素概念模型。

(4) 比较知识操纵与知识共享、知识隐藏影响因素可以发现存在共同诱因，验证了三者可以共同构成个体知识管理策略。相对地，知识操纵更加突出外部环境因素、知识操纵对象、员工关系契合的影响。

本文研究贡献体现在以下方面：一是认同知识权利的不完全性，这种不完全性引发了知识权利公共领域剩余分配权的争夺，造成如欺骗、投机等失范行为的伦理问题，给知识治理带来了挑战。二是过往研究主要侧重于从知识共享、知识隐藏角度探讨个体知识管理策略，而知识操纵是介于知识共享、知识隐藏之间的折中策略，丰富了知识治理理论。三是知识操纵是谋求自我利益最大化基础上的策略性知识共享，即知识操纵并不排斥知识共享，而且否定知识隐藏，只有采取科学且富有艺术的措施，才能实现高效治理。

3.2 启示

(1) 优化协同创新任务属性。

知识的质量、价值、复杂性等属性会影响个体之间的知识交换。此外，由于协同创新主张相互协作又无法回避竞争，使得知识型员工不得不面对公共领域剩余知识权利的争夺。协同创新任务设计决定了知识权利交融程度，知识型员工必然根据任务

相关性、完成难度、不确定性等属性思考关键知识操纵策略。

(2) 发挥知识操纵对象的能动作用。

知识操纵是一种策略性的、柔性知识共享策略，知识操纵对象的知识能力、机会能力和意愿表达均会影响知识交流。知识操纵对象并非被动地接受来自协同创新伙伴的知识操纵，而是会反作用于操纵者，影响两者知识交流深度、广度、频率和对接效率。因此，提高员工知识能力、沟通技能和交流能力，可以减少知识操纵。

(3) 选择高效的知识管理载体。

科学技术发展不仅影响创新组织变革与资源优化分布，而且影响知识共享与对接。近年来，虚拟知识社区蓬勃发展给知识治理带来了新的挑战，需要发展知识获取、表现、传递和存储技术，通过知识管理技术更好地释放知识资源价值。此外，信息通讯技术、交互式记忆系统、知识管理平台发展有助于减少知识交流中的投机与欺骗行为，弱化知识操纵。

(4) 制定科学的知识分享激励机制。

一般来说，职位、加薪、福利等物质激励机制有助于促进组织内知识分享。然而，Liu 等^[34]实证研究表明，企业物质奖励等交易型激励机制有时反而会阻碍个体知识共享行为。由于知识操纵者通常在组织制度和创新文化框架下谋求自身利益最大化，片面的物质激励可能会刺激知识操纵行为，不利于真正实现知识分享。因此，需要通过声誉机制、认可鼓励等手段突出精神激励。

(5) 培养知识型员工的利他特质。

无论是国外研究^[35]还是国内研究^[25]都已经证明，尽责性、亲和性和开放性人格特质显著影响知识共享行为。然而，知识操纵的利己主义不同于知识共享利他主义，知识型员工对知识所有权的感知、对竞争优势的保护意识以及所感知到的知识优势均是知识操纵的重要诱因，决定着特定操纵情境下究竟是集体利益还是个人利益放在首位。据此，注重培养知识型员工人格，树立集体主义至上的知识价值观，可以从内因上治理知识操纵。

(6) 营造协同创新环境。

目前，学术界普遍认同关系氛围、创新文化、组织环境等微观环境是知识共享外因。此外，偏向个体绩效还是集体绩效的目标导向设计会直接影响个体知识管理策略选择。由于知识操纵带有欺骗性，这种真假掺半的知识交流行为具有较强的隐蔽性，有时会给创新活动带来较大的潜在风险。因此，有必要通过声誉机制优化知识操纵的内部环境，健全知识信用体系并优化知识交流的外部环境。

(7) 提高知识型员工彼此间契合度。

本研究发现，员工之间的认知契合、情感契合、意动契合和地位契合会影响知识操纵。其中，认知契合、情感契合侧重于员工精神情感层面的彼此认同；意动契合侧重于知识操纵过程中知识激活、互动和检验，契合程度高说明操纵的欺骗性、不确定性低，反之亦然；地位契合侧重于员工地位、声誉与影响力等方面的对等程度。可见，知识操纵与员工之间的相对地位差距存在显著相关性。

3.3 研究不足

本研究试图从知识操纵视角试图拓展知识治理理论，并构建知识操纵影响因素概念模型，为后续实证研究提供借鉴，但研究得出的可能影响因素需要进一步检验。特别地，知识交换行为本身可以从社会交换、社会认知、行为科学等理论视角开展研究，需要进一步限定情境，针对性地开展实证研究。

参考文献:

- [1]KIMMERLE J,WODZICKI K.Value of information,behavioral guidelines,and social value orientation in an information-exchange dilemma [J].Group Dynamics Theory Research & Practice,2011,15(2):173-186.
- [2]FONG P S W ,MEN C ,LUO J ,et al.Knowledge hiding and team creativity:the contingent role of task interdependence[J].Management Decision,2018,56(2):329-343.
- [3]CHATTERJEE S,SARKER S.Infusing ethical considerations in knowledge management scholarship:toward a research agenda [J].Journal of the Association for Information Systems,2013,14(8):452-481.
- [4]约拉姆·巴泽尔.产权的经济分析[M].费方域,段毅才,译.上海:上海人民出版社,1997:6.
- [5]CERNE M,NERSTAD C G L,DYSVIK A,et al.What goes around comes around:knowledge hiding,perceived motivational climate,and creativity [J].Academy of Management Journal,2014,57(1):172-192.
- [6]RHEE Y W,CHOI J N.Knowledge management behavior and individual creativity:goal orientations as antecedents and in-group social status as moderating contingency [J].Journal of Organizational Behavior,2017,38(6):813-832.
- [7]WANG S ,NOE R A .Knowledge sharing:a review and directions for future research [J].Human Resources Management Review,2010,20(2):115-131.
- [8]杨吕乐,张敏,张艳.国内外知识共享研究的系统综述:基础理论、知识体系与未来展望[J].图书馆学研究,2018,40(8):2-10.
- [9]沈旺,王淇,李望宁.团队知识共享研究综述[J].图书馆学研究,2017,39(18):8-16.
- [10]CONNELLY C E,DAVID ZWEIG,JANE WEBSTER,et al.Knowledge hiding in organizations [J].Journal of Organizational Behavior,2011,33(1):64-88.
- [11]张敏,马臻,张艳.用户知识隐藏行为综述:研究内容、知识体系与前沿主题分析[J].图书馆学研究,2018,40(14):2-9.
- [12]HARRIETTE BETTIS OUTLAND.The impact of information distortion within the context of implementing and sustaining a market orientation [J].Journal of Strategic Marketing,1999,7(4):251-263.
- [13]STEVEN MCCORNACK.Information manipulation theory [M].New York:John Wiley & Sons,Inc,2015.
- [14]蔡瑞林,谢嗣胜,施杨.研发人员的知识操纵、资源获取与概念产品语义创新[J].科技进步与对策,2020,37(6):1-9.

-
- [15]STEINEL W,UTZ S,KONING L.The good,the bad and the ugly thing to do when sharing information:revealing,concealing and lying depend on social motivation,distribution and importance of information[J].Organizational Behavior and Human Decision Processes,2010,113 (2):85-96.
- [16]FORD D P,STAPLES S.Are full and partial knowledge sharing the same [J].Journal of Knowledge Management,2010,14(3):394-409.
- [17]ZHANG X,LIU S,DENG Z,et al.Knowledge sharing motivations in online health communities:a comparative study of health professionals and normal users[J].Computers in Human Behavior,2017,75:797-810.
- [18]EMPSON L.Fear of exploitation and fear of contamination:impediments to knowledge transfer in mergers between professional service firms [J].Human Relations,2001,54(7):839-862.
- [19]ZHAO H,XIA Q,HE P,et al.Workplace ostracism and knowledge hiding in service organizations[J].International Journal of Hospitality Management,2016,59:84-94.
- [20]ERDEM K,MUSTAFA S.Knowledge manipulation in inter organizational networks:a new role for brokers[M].London:Academic Publishing Limited,2009:452-457.
- [21]张宝生,张庆普.基于扎根理论的社会化问答社区用户知识贡献行为意向影响因素研究[J].情报学报,2018,37(10):1034-1045.
- [22]KATHY CHARMAZ.建构扎根理论:质性研究实践指南[M].边国英,译.重庆:重庆大学出版社,2009:3.
- [23]姚星亮,黄盈盈.论定性调查的人数问题:是“代表性”还是“代表什么”的问题——最大差异的信息饱和法及其方法论意义[J].社会科学研究,2010,32(4):108-115.
- [24]SY T.What do you think of followers?examining the content,structure,and consequences of implicit followership theories[J].Organizational Behavior and Human Decision Processes,2010,113(2):73-84.
- [25]GETZ D.Event tourism:definition,evolution and research [J].Tourism Management,2008,29(3):403-428.
- [26]徐颖,姜思博,郭雯君.虚拟社区 CSR 共创中顾客契合对知识共享行为的影响研究[J].情报科学,2019,37(4):130-136.
- [27]齐齐,赵树宽,余海晴,等.高校科学研究情境下人格特质对知识共享的影响:以目标导向为中介变量[J].图书情报工作,2018,62(22):91-99.
- [28]曹元坤,张倩,祝振兵,等.基于扎根理论的团队追随研究:内涵、结构与形成机制[J].管理评论,2019,31(11):147-160.
- [29]BECERRA-FERNANDEZ I,SABHERWAL R.Knowledge management:systems and processes [M].New York:Routledge,2014.
- [30]RECHBERG I D W.Internalized values and fairness perception:ethics in knowledge management[M]//The Palgrave Handbook of Knowledge Management.Palgrave Macmillan,Cham,2018:249-272.

-
- [31]霍亮, 肖源. 基于元分析的组织中员工知识共享影响因素研究[J]. 图书馆论坛, 2018, 38(9):102-107.
- [32]曹树金, 王志红. 虚拟社区知识共享意愿与行为的影响因素及其调节变量: 元分析研究[J]. 图书情报工作, 2018, 62(8):74-83.
- [33]李佳宾, 朱秀梅, 汤淑琴. 知识共享研究述评与未来展望[J]. 情报科学, 2019, 37(5):166-172.
- [34]LIU Y, LI Y, SHI L H, et al. Knowledge transfer in buyer-supplier relationships: the role of transactional and relational governance mechanisms[J]. Journal of Business Research, 2017, 78(9):285-293.
- [35]JADIN T, GNAMBS T, BATINIC B. Personality traits and knowledge sharing in online communities[J]. Computers in Human Behavior, 2013, 29(1):210-216.