

• 研究构想(Conceptual Framework) •

知识颠覆的概念内涵、形成与影响机制*

冯娇娇¹ 刘 轶¹ 刘 军²

(¹中南财经政法大学工商管理学院, 武汉 430073) (²武汉理工大学管理学院, 武汉 430070)

摘 要 随着人工智能等新技术的快速更新迭代和市场环境的日新月异, 组织和个体的知识面临着前所未有的冲击。组织员工如何在动荡环境中利用知识管理转危为机并促进创新, 成为管理研究的重要议题。本研究将采用扎根理论、文本分析、问卷调查和纵向跟踪的方法, 围绕“动荡环境中个体的知识颠覆”开展三项研究: (1) 基于知识管理的动态性和边界性, 厘清知识颠覆的概念内涵和维度类别, 并开发测量工具; (2) 揭示动荡环境中员工知识颠覆的形成机理; (3) 基于社会自我保护理论和内隐理论, 从自我提升和自我验证的视角, 探究个体知识颠覆的影响机制和影响结果。研究的成果将拓展个体知识管理的理论内涵, 并为员工有效应对动荡环境的知识颠覆提供实践启示。

关键词 知识颠覆, 环境动荡性, 社会自我保护理论, 自我提升, 自我验证

分类号 B849: C93

1 问题提出

在新技术不断推陈出新和市场需求快速变化的今天, 员工身处前所未有的动荡职场环境中, 面临着随时被取代的风险。如, OpenAI 系列不断革新引发了人们对自己工作的担忧和对未来职业的探讨(郭凯明 等, 2023; 王林辉 等, 2023)。文生视频模型 Sora 的问世降低了影视编辑、动画制作和游戏开发等行业的专业技能门槛, 导致相关从业者的专业知识贬值。据高盛的报告, 全球可能有 3 亿工作岗位面临被 AI 取代的风险, 包括律师、会计师等专业领域。企业家埃隆·马斯克(Elon Musk)对其评论“gg humans”(代指“打得好, 我认输”)。然而, 360 集团创始人周鸿祎却认为“AI 不一定那么快颠覆所有行业, 但它能激发更多人的创作力”。这种技术革新可以帮助员工更便捷完成工作并激发创新。此外, 社会突发公共事件及极端事件也会对从业者的工作技能和专业知识产生

影响, 麦肯锡全球研究院(MGI)在《后疫情时代经济之未来的工作》的报告中强调“到 2030 年, 全球或将有超过 1 亿的劳动者(即每 16 名劳动者中就有 1 人)需变更职业。这不仅对劳动者的工作技能提出了更高要求, 同时也迫使企业和决策者思考: 如何帮助劳动者获取未来所需的技能。”因此, 如何帮助员工更好应对动荡环境的挑战逐渐成为学术界和实践者所关注的前沿和热点话题。

管理与组织理论始终强调知识在专业人员的工作中所起到的核心作用(Goodrick & Reay, 2011; Nelson & Irwin, 2014)。知识对于指导专业人员如何开展工作和应对不同的事件至关重要(Compagni et al., 2024), 也是专业人员对任务、地位和权威主张管辖权的基础(Freidson, 2001)。然而, 新技术使用或市场经济环境导致的任务变化可能使个体知识管理面临困境, 如先前知识变得不那么有价值(Polidoro, 2013)。例如, 技术会侵蚀职业管辖权, Google 的深度学习算法“Inception -v3”可以自动识别眼底照片中的糖尿病视网膜病变, 且其诊断准确率已经超过了医生。正是由于知识的重要性, 高效充分完成工作所需的专业知识受到挑战或威胁时(即知识颠覆), 才会被员工深刻感受到。

收稿日期: 2025-01-05

* 国家自然科学基金青年项目(72402232)和国家自然科学基金重点项目(72132009)资助。

通信作者: 冯娇娇, E-mail: fengjiaojiao2009@163.com

目前有关知识颠覆的研究主要是 Compagni 等人(2024)在前人的基础上, 提出知识颠覆(knowledge disruption)是挑战完成专业工作所需的专业知识充分性的事件或长期社会转变的状态(Compagni et al., 2024)。他们根据是否存在替代性知识这一标准, 将知识颠覆划分为可缓解与不可缓解两类。由于知识颠覆属于较为前沿的概念, 因此现有研究存在以下问题亟需解决: 第一, 已有研究还未对其进行细致的分类探究和测量工具的开发; 第二, 已有文献重点关注专业群体, 对个体在动态环境中所受的影响关注比较少, 但知识相对于个体而言既有专业边界, 也有心理所有权的领地意识; 第三, 现有研究大多采用定性的案例研究, 对某个特定的群体进行研究, 发现群体容易受到新技术、极端事件或新群体的影响而发生知识颠覆(Anderson & Lewis, 2014; Bechky, 2020; Nelson & Irwin, 2014)。群体应对知识颠覆主要通过专业知识的边界管理来扩大或维护自己的知识范围(如 Currie et al., 2012; Lifshitz-Assaf, 2017)。但 Anderson 和 Lewis (2014)发现知识颠覆对个体和群体的影响并不一样, 尤其是个体对知识具有心理所有权的领地意识。这可能导致个体将知识内化为自我的一部分, 视知识颠覆为一种自我威胁, 知识颠覆从而对个体产生不同的影响。在危与机共存的动荡环境中, 个体如何利用知识颠覆转危为机? 这仍是学术界亟需探讨的问题, 也是本研究关注的问题。

鉴于上述分析, 本文拟基于自我威胁相关的理论视角, 以“动荡环境中个体知识颠覆的研究”为研究内容, 着重回答以下三个问题: 第一, 知识颠覆的核心内涵与操作化测量是什么? 第二, 个体层面知识颠覆的前置动因与形成路径为何? 第三, 个体应对知识颠覆的心理与行为反应机制是怎样的? 为了解决以上研究问题, 本研究将通过三个相互关联的子研究, 厘清知识颠覆的概念内涵并开发其测量工具, 构建出从个体知识颠覆的形成到知识颠覆对个体影响的连贯机制模型, 不仅能丰富知识管理领域的研究, 也能为组织员工有效应对动荡环境, 转危为机提供有价值的管理建议。

2 文献综述

2.1 知识管理的动态研究

知识管理是一个系统的连续过程, 旨在对组

织知识资产进行识别、探索与利用, 从而满足不断发展变化的需求, 并为组织开发新的机遇(Quintas et al., 1997)。知识管理能力本质上是动态的, 知识管理和动态能力已成为关于如何引导组织在动态环境中取得成功的重要基础(Kaur, 2023)。相关的研究不断涌现, 为促进该领域的发展做出了重要贡献。总体而言, 目前关于知识管理的动态研究主要可以归纳为能力视角、过程视角和互动视角三个方面。

2.1.1 知识管理的能力视角

传统知识基础理论仅基于静态视角说明了积累的知识基础是创新过程中重要的资源(Douglas, 2008), 并不足以解释企业在动态环境中如何持续维持竞争优势的问题。Teece 及其同事(1994)提出了动态能力理论, 强调了通过整合、构建和重新配置内外部资源以使其适应快速变化的外部环境和应对动态变化的环境的能力(Teece & Pisano, 1994)。为了在动态环境中维持持续性的竞争力, 企业知识管理和个体的知识也需要适应不断变化的任务(王思梦 等, 2023; Todorova & Durisin, 2007)。因而知识管理需要从一个能力动态变化的视角去观察和研究。

2.1.2 知识管理的过程视角

Alavi 和 Leidner (2001)的研究提出了知识管理过程理论, 并指出知识管理作为一个过程, 主要包括知识创造、知识存储、知识转移和知识应用四个过程(Alavi & Leidner, 2001)。学者们基于知识管理过程, 研究了外部知识搜索或跨界知识搜寻(王娟茹, 李苹, 2020; 朱云鹏, 陈金标, 2023; Zan et al., 2024)、知识异质性(李纪琛 等, 2023; 汤超颖 等, 2022; 郑江波, 亢姝婧, 2023; Zhang et al., 2020)、知识多样性(刘璇 等, 2021)和知识重构(芮正云, 马喜芳, 2022)等知识管理行为和知识状态对工作绩效和创新的影响。

2.1.3 知识管理的互动视角

在互动视角中, 主要分为两个层面的研究: 组织层面和个体层面。组织层面主要侧重于组织之间的联盟与企业知识管理和创新的关系研究(如赵健宇 等, 2020; Arora et al., 2021)。个体层面的研究则主要聚焦于与组织内人际之间的个体知识行为的影响, 例如知识分享(陆欣欣, 涂乙冬, 2018; Deng et al., 2023; Issac et al., 2023)和知识隐藏(赵红丹, 刘微微, 2020; Feng & Wang, 2019)等。

目前知识管理的动态视角已经广泛引起了大家的关注,尤其是在当今环境不断变化的时代。在管理学领域,学者们也越来越关注组织中个体知识管理的状态和行为。

2.2 个体知识管理的边界性

个体知识管理具有边界性,主要包含心理边界和专业边界两个方面。心理边界主要基于个体知识心理所有权理论,指的是知识由个体通过学习等方式获得,并且个体也会不断创造新知识,基于此,个体会在心理上将自己学习、创造的知识视为自己的领地,进而形成对知识的心理所有权(Peng, 2013)。这种个体知识的心理所有权促使个体形成自己的知识领地意识(曹洲涛,杨瑞,2014),进而对自己的知识是否分享和隐藏等行为具有控制感(Peng, 2013; 姜荣萍,何亦名,2014)。专业边界是基于知识职业基础理论,指的是知识是专业社会结构的基础,对于个体专业人员来说,知识是描述他们的日常实践和推理过程的每个步骤的核心,允许专业人员匹配解决方案与问题(Abbott, 1988),也是区别不同专业人员的基础。这种物理边界将表现在知识异质性(Ye et al., 2016)和知识网络结构(Phelps et al., 2012)差异上,进而对个体基于知识的创新产生影响。

心理边界性和专业边界性同时存在于一些个体知识管理状态和行为中,例如知识转移和知识颠覆。在知识转移的研究中,左美云(2004)引入了知识势能的概念,认为知识转移是不同知识势能主体之间的转移过程。这种知识在不同主体之间的转换过程意味着知识主体对自己的知识具有专属性的控制权,可以自由控制自己的知识行为(魏江,王铜安,2006);而从知识势能高的主体转移到知识势能低的主体则说明知识具有一定的专业性。同样,知识颠覆中任何严重挑战专业知识基础充分性的事件或长期社会转变都可能被视为对他们的知识专业性和工作控制权的破坏(Compagni et al., 2024)。因此,这种控制权和专业性是同时兼具心理边界和物理边界的个体知识管理特征。

在个体知识管理的研究中,知识型员工或专业人员越来越引起研究者的关注,一方面是因为这类人员是企业 and 组织发展的核心竞争力量,另一方面,因为专业知识是知识型员工和专业人员在职业制度中享有地位和威望的基础(Lockett et al., 2014)。因此,专业知识在动荡环境中所面临的

挑战及专业人员的应对策略,正日益引发个体知识管理领域学者与实践者的研究兴趣。

2.3 知识颠覆的相关研究

2.3.1 知识颠覆的概念

文献回顾表明,当前关于知识颠覆的研究仍相对匮乏。Elenkov (1997)曾将颠覆性知识(disruption knowledge)定义为员工通过扫描技术环境和评估对其工作的潜在影响而掌握的知识。Compagni 及其同事(2024)在前人的研究基础上,提出知识颠覆(knowledge disruption)是挑战完成专业工作所需的专业知识充分性的事件或长期社会转变的状态(Compagni et al., 2024)。可见,知识颠覆一般伴随着新技术、其他专业群体或同一专业的子群体中出现的替代知识体系,这使得焦点专业的知识体系的充分性不确定,并威胁到其解决某些类型问题的管辖权。Compagni 等人(2024)根据是否存在替代知识将知识颠覆分为可缓解和不可缓解两类,但目前大多数情况下的知识颠覆是属于可缓解的知识颠覆。鉴于知识颠覆是一个新兴的前沿概念,现有研究尚未对其进行系统性的分类,也未能开发出成熟的测量工具。

2.3.2 知识颠覆与相近概念的辨析

知识重构与知识颠覆。知识重构指的是企业通过吸收外部知识重组内部知识体系的过程,其核心是通过改变知识配置(如引入新知识调整原有结构),提升知识利用效率并加速隐性知识显性化(Prieto et al., 2009; Velu, 2015; 饶湖广, 2019)。知识颠覆意味着打破重来,是企业不断吸收和利用新知识要素,变革原有知识体系,重塑关系类型,形成更有价值的新知识体系的能力(王建军等, 2020)。章长城(2021)进一步将其定义为基于资源异质性的知识交换创新。二者在以下三方面有所差异。一是驱动方式不同,知识重构是对知识体系的主动变革,而知识颠覆描述了知识体系被外部技术或市场冲击打破的过程。二是对知识体系的作用方式存在差异。知识颠覆对现有专业知识属于破坏性替代(如 AI 取代传统技能),但知识重构更多的是对于知识体系的适应性重组(如跨学科知识融合)。三是价值目标上存在差别,知识重构是以优化知识体系、提升效率为目标而产生的结构性调整(如“企业引入区块链技术重构供应链知识体系,在保持核心流程的同时提升透明度和抗风险能力”),但知识颠覆的目的性不强,

鉴于上述二者的区别,知识重构的测量难以适用于知识颠覆。

知识更新与知识颠覆。知识更新是指因旧知识失去应用价值,被个人或组织通过学习、吸收和整合外部知识所创造的新知识替代的线性迭代过程(胡汉辉,潘安成,2006; Zhang & Wang, 2012),或个体通过主动学习掌握新技能以适应技术发展的持续性行为(李海 等, 2016)。Darban 等人(2016)从感知的角度出发,强调了知识更新前后的差异,提出感知知识更新是培训前感知知识与培训后感知知识之间的差异。从以往学者们对于知识更新的定义可知,知识更新的本质是知识的一种代际更替。知识更新与知识颠覆较为明显的差异在于二者变革方式的不同。知识更新的本质是知识体系的延续性迭代,描述了旧知识因应用价值衰减而被新知识替代的渐进过程(如医生学习新手术技术替代传统方法),它通过培训、阅读或实践填补个体知识缺口,维持职业竞争力。而知识颠覆则可能会使原有专业知识体系瞬间失效(如生成式 AI 使编辑的文本校对技能价值归零),强调环境所带来的具有突发性和颠覆性的瞬间,并非是为人为设计的持续迭代过程。鉴于上述二者的区别,知识更新的测量难以适用于知识颠覆。

知识创新与知识颠覆。知识创新的概念由美国学者 Amidon Rogers 在 1993 年首次提出,其将知识创新定义为“新思想创造、演化、交流和运用,使其转变成市场化的产品和服务的过程”。知识创新有三种形式,一是通过研究和发展活动进行知识创新;二是除了研究与发展活动外,在知识的生产、传播、交换和应用过程中发生的知识创新;三是为了社会和经济利益的新知识的首次扩散和应用(Amidon Rogers, 1993)。野中郁次郎和竹内弘高(2006)提出知识创新的本质是知识获取、整合、内化与共享的交互过程,推动企业发展方向的新探索。后续学者如马鹤丹(2018)强调知识更新能够支撑技术更新与数据处理产生新知识。所以知识

创新的核心是主动创造新知识体系,为技术创新提供理论基石。知识创新与知识颠覆的核心差异在于两个方面:(1)驱动方式不同。知识创新是主动构建新知识体系的创造过程;而知识颠覆是被动应对环境变化带来的知识体系崩塌,是外界冲击下的被动应对。(2)是否有新知识的产生。知识创新依赖科研机构或企业研发部门的系统性探索,以拓展认知边界为目标,通过研究实现知识“从无到有”的突破;而知识颠覆更多的是对外来冲击的应对,有可能并未产生全新的知识。鉴于上述二者的区别,知识创新的测量也难以适用于知识颠覆。

表 1 直观描述了知识颠覆与知识重构、知识更新、知识创新在各维度上的区别。

2.3.3 知识颠覆的来源

关于知识颠覆的形成来源,现有研究主要基于定性研究可以归纳为三个方面的因素:新技术、极端事件和其他专业群体。第一,新技术的威胁。技术的变革可以使先前的知识变得不那么有价值,甚至过时(Chase & Simon, 1973; Nelson & Irwin, 2014; Polidoro, 2013)。新技术的引入可以通过取代或创造职业来创造广泛的制度变革(Abbott, 1988)。此外,技术的采用通常会改变工作场所的社会结构,破坏群体间的关系,并改变地位等级(Barley, 1990; Bechky, 2020)。第二,极端事件的影响。某些极端事件可能同时破坏个人知识和共享知识,降低知识与环境的契合度,如自然灾害,可能会使组织的结构和现有知识变得无关紧要或不充分(Anderson & Lewis, 2014)。极端事件造成的破坏被建模为对个人知识(不断变化的任务需求使个人知识过时)和集体知识(不稳定的成员关系使关于成员角色、知识以及互动和沟通过程的集体知识变得不那么相关)具有高度破坏性。第三,其他专业群体的取代。一个新的专业群体的出现,他们具有不同的知识库,可能能够解决类似的专业问题(Anteby, 2010; Currie et al., 2012),或者是

表 1 知识颠覆与相近概念的对比

概念	驱动方式	本质特征	变革方式	主要价值目标
知识重构	主动规划	优化现有知识结构	适应性重组	提升效率与抗风险力
知识更新	主动学习	渐进式迭代旧知识	延续性迭代	维持竞争力
知识创新	主动创造	创造全新知识	突破性跃迁	拓展认知边界
知识颠覆	被动冲击	破坏性替代专业知识	系统性失效	被动适应新变化

在同一个专业群体内部,关于如何执行任务出现了新的想法(Nigam & Dokko, 2019)。以上三个方面说明知识颠覆是由互补性知识和替代性知识的出现造成的,并且知识颠覆被专业人员视为对于他们的管辖控制、地位和声望的威胁。

2.3.4 知识颠覆的影响

知识颠覆对个体的影响主要分为情绪和态度行为两种。在情绪方面,Compagni 等人(2024)对新冠疫情期间医护人员知识颠覆的定性研究发现,面对知识颠覆,医护人员虽然有消极认知情绪,但在实践中也有积极道德情绪。在态度行为方面,知识颠覆会使个体产生积极应对和消极应对。第一,积极应对包括扩大知识库(Abbott, 1988; Evans, 2021)和拆除知识边界(Lifshitz-Assaf, 2017)。例如,Evans (2021)研究发现当干细胞科学家觉得他们的专业知识库不足以应对生物伦理学家和道德哲学家提出的挑战时,他们就开始在“认知扩展”的过程中,有选择地吸收这个专业团队的知识、概念和推理。第二,消极应对包括通过使替代知识体系污名化来捍卫自己的知识基础,或者通过协商其他群体成员对新知识的应用控制,以维持管辖权的控制(Currie et al., 2012; Martin et al., 2009)。例如,Martin 等人(2009)的研究表明虽然从事遗传学专业的有权势的专业人员同意将日常任务委托给其他专业人员,但他们试图通过向那些他们委托给这些任务的人提供教育和审计来保持对他们的专业知识的控制。可见,大多数专业反应的目的是既要确保专业知识的充分性,又要重建其相对于相互竞争的知识体系的首要控制权地位。这些定性研究将为本研究的开展提供重要的理论基础。

2.4 研究述评

回顾以往有关知识管理以及知识颠覆的相关研究,我们认为以往的研究从研究内容、理论基础、研究视角等多方面给予本研究很多启示,但也存在一些研究缺口需要继续完善,主要表现为以下三个方面:

第一,以往动态知识管理的研究大多关注组织层面,较少考虑个体层面。从现有知识管理的研究综述来看,学者们大多关注组织在动态环境中维持持续竞争力的能力视角和过程视角,虽然有少数研究从人际互动视角研究个体之间的知识流动,但却较少考虑动态环境的因素。Wang 和

Noe (2010)等众多学者提出组织知识管理的成功最终还是取决于个体。然而,现有研究极少去关注个体知识在动荡环境中的影响。因此,为了弥补个体动态知识管理的研究不足,我们认为非常有必要关注个体知识颠覆的形成和影响机制。

第二,以往个体知识边界管理的研究偏重主动视角,忽视了被动视角。从以往对个体知识管理的边界性的研究回顾来看,个体知识管理主要分别基于心理所有权理论和知识职业基础观进行边界管理,这些知识行为大多从主动管理视角出发,较少考虑边界被动打破的情形。然而,在实践中,个体知识边界很多时候是被迫破坏的(Lifshitz-Assaf, 2017),并且同时打破心理所有权边界和知识专业边界,此时仅从主动视角来看个体知识边界管理难窥全貌。因此,可以从个体知识管理的动态性和边界性来阐释被动的知识颠覆现象。本研究对知识颠覆的概念内涵、形成机理和影响机制进行研究,以期能丰富个体知识边界管理在动态环境中的被动视角研究。

第三,以往知识颠覆的研究方法大多基于定性研究,缺乏定量实证研究。基于现有知识颠覆相关的研究回顾,我们发现知识颠覆的研究还处于起步阶段,概念较为前沿,绝大多数研究采用定性的案例研究方法来描述知识颠覆的形成和影响机制,现有研究几乎没有对知识颠覆的定量实证探究。然而,定性研究和定量研究相结合的方式更能全面揭示知识颠覆研究全貌。因此本研究采用定性和定量研究相结合的方式,在对知识颠覆进行细致的分类探究和测量工具的开发基础上,探索其形成机理和影响机制,从而推动知识颠覆领域的理论发展。

3 研究构想

为弥补已有研究的不足,本研究提出总体研究目标:从个体专业知识的角度,对个体在动荡环境下知识颠覆概念的特征、类别及测量进行研究,进而探讨知识颠覆的形成机制与影响效果,为个体知识管理理论的拓展做出贡献,并为组织和个体有效应对复杂环境和技术冲击带来的知识颠覆提供管理建议和改进方法。具体地,本研究期望实现以下三个子目标:第一,结合国内外关于知识管理的研究以及访谈的结果,厘清知识颠覆的概念内涵和类别,并开发知识颠覆的测量工

具。第二,探究环境动荡性对员工知识颠覆的影响,并引入组织风格和个体差异因素,识别环境动荡性影响知识颠覆的中介机制和边界条件。第三,分析不同类型的知识颠覆对员工能力和工作结果的影响,并探索其与个体差异因素交互产生的不同作用效果,比如自我提升和自我验证,从而揭示其差异化影响机制。本文的整体研究模型如图1所示。

3.1 研究1: 知识颠覆的概念内涵与测量

本研究基于知识管理的动态过程和心理所有权理论探讨了知识颠覆的概念内涵和维度,然后通过定性定量相结合的方法来探索内容结构和开发相应的测量工具。

结合前面关于知识管理的框架分析视角,我们发现知识管理具有动态性和边界性两个方面。首先,组织和个体知识管理是一个动态的过程。动态能力理论强调了通过整合、构建、重新配置内外部资源以使其适应快速变化的外部环境和应对动态变化的环境的能力(Teece & Pisano, 1994)。由此可见,个体的知识基础在某些时期可以帮助他们完成工作中的问题诊断和解决方案的确定等要求,但随着环境和技术的快速变化,原有知识的有效性和适应性可能受到挑战(Anderson & Lewis, 2014)。为了维持持续竞争力和竞争优势,个体需要不断动态调整知识储备,来应对受到影响的个体知识状态的研究具有合理性和必要性。其次,个体专业知识具有边界性,这体现在两个方面:一个方面是心理所有权的边界感知,另一个方面是专业知识的范围边界,即物理边界。基于心理所有权理论,个体对自己的专业知识或所属的专业领域具有拥有感,试图保护其免受他

人占有或侵犯(Peng, 2013)。因此当自己的专业知识或者专业领域面临新知识的入侵时,个体的心理所有权会发挥作用,产生专业知识将被取代的感受。此外,知识是专业社会结构、通过专业化的劳动分工以及在专业等级制度中分配地位和威望的基础(Bucher & Strauss, 1961; Larson, 1977; Lockett et al., 2014)。专业知识的边界合法性可以帮助区分专家与外行人,以及区分来自不同学科的专家(Abbott, 1988; Lamont & Molnar, 2002)。然而数字时代正在改变专业知识、组织和工作边界的渗透性(Benner & Tushman, 2015)。因此,个体的专业知识不仅会受到专业领域知识的替代威胁,还可能受到跨界领域的挑战。

结合文献综述与上述分析,本研究将知识颠覆定义为个体感知充分高效完成工作所需的专业知识受到挑战或威胁的程度。知识颠覆的概念内涵包括:(1)当前完成工作的专业知识受到的补充或替代的可能性。(2)专业知识受到威胁或挑战可以是实际已经发生的,或者可能是即将面临的。(3)威胁和挑战的来源可以是专业的新知识或新理论,也可以是多个领域交叉融合产生的新知识应用。根据知识颠覆与相近概念的辨析,本研究认为知识颠覆的特征为:(1)被动性,专业知识受到外在威胁或挑战,而非自身主动发出;(2)破坏性,直接威胁专业知识体系的充分性,导致原有体系失效;(3)突发性,专业知识体系的失效迅速,而非逐步迭代。本研究将通过扎根理论回顾有关知识管理和颠覆性相关的研究来进一步分析知识颠覆的概念内涵与特征属性。

接着,本研究在概念界定的基础上,探究知识颠覆的维度。根据知识边界性,本研究将知识颠覆分为跨界知识颠覆和专业知识颠覆。跨界知

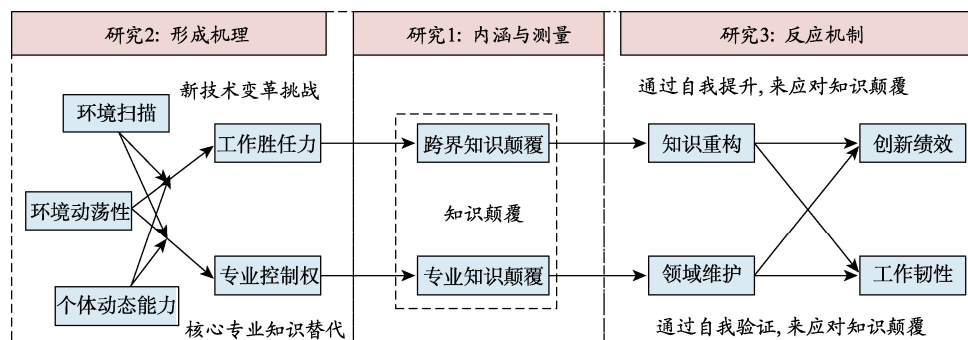


图1 本文整体研究模型

识颠覆指的是个体专业知识因受到专业以外领域的影响而不能充分高效率完成工作要求的程度。专业知识颠覆指的是个体专业领域核心知识因为受到新专业领域内知识的入侵而不能充分高效率完成工作要求的程度。根据表2所示,跨界知识颠覆和专业领域知识颠覆既相互联系也存在区别。跨界知识颠覆,主要是受到跨界领域的拓展,导致专业知识出现多样性知识的互补,对其专业知识存在边缘威胁。而专业知识颠覆,主要是受到自己专业领域的深化,出现异质性的知识对当前知识的替代关系,对专业知识产生了核心威胁。

表2 跨界知识颠覆与专业知识颠覆的对比

维度类型	范围	知识关系	威胁路径	知识类型
跨界知识颠覆	跨界领域拓展	互补	边缘	多样性
专业知识颠覆	专业领域深化	替代	核心	异质性

最后,研究将通过定性与定量相结合的研究方法,基于上述研究的知识颠覆的内涵内容结构,编制出跨界知识颠覆和专业知识颠覆的测量量表,并验证其信度。此外,本研究还将通过相关分析和验证性因子分析等方式,检验跨界知识颠覆和专业知识颠覆与相关概念(如技术颠覆、知识更新和知识重构等)之间的关系,进一步验证区分效度和聚合效度。

3.2 研究2:知识颠覆的形成机理

为了回答环境动荡性如何对员工知识颠覆产生影响,本研究建立了知识颠覆的形成机理模型(如图2)。围绕该模型,本部分将主要完成以下工作:通过访谈和定性分析,确定环境动荡性对个体知识颠覆的影响效果;基于威胁刚性理论及以往研究,分析环境动荡性对个体知识颠覆的作用机制;结合动态能力理论及以往研究,探索环境动荡性对个体知识颠覆影响过程的边界条件。

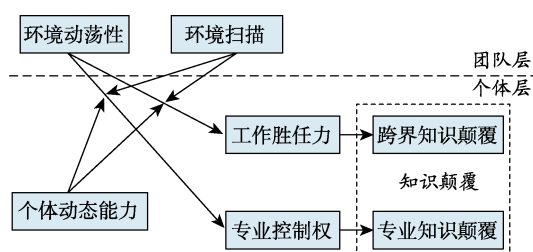


图2 知识颠覆的形成机理模型

3.2.1 环境动荡性与知识颠覆

目前我国企业正面临着动荡和变革的环境(吴晓波等, 2022)。世界经历着百年未有之大变局,“双循环”和“双碳”新发展格局的提出,以及OpenAI的加速更新迭代使得企业组织内外部的环境也不断发生着变化,面临着经济结构重构和科学技术的日新月异。环境动荡性(Environmental turbulence)用来衡量企业所处的环境动态性,主要指的是外部环境变化的不确定性与不可预测性(Eisenhardt & Bourgeois, 1988),一般包括技术动荡性和市场动荡性两方面(Jaworski & Kohli, 1993; Calantone et al., 2003)。其中技术动荡性体现了技术发展更新的速度和不确定性,市场动荡性主要指由于用户偏好、产品需求和竞争对手行为等而产生的不可预测性(王思梦等, 2023; Kohli & Jaworski, 1990)。技术动荡和市场动荡引发了个人对其工作内容的担忧。知识基础观(knowledge-based view)确定了知识对于企业构建竞争优势的重要性(Kogut & Zander, 1992),知识获取对持续竞争优势具有重要作用(姚艳虹, 张翠平, 2019),尤其是在动荡环境中。对个体而言,在知识经济时代,知识作为个体的政治性资源(王志成等, 2020; 刘欢, 安立仁, 2021),对个体的工作绩效和创新绩效等至关重要(Compagni et al., 2024)。因此,在动荡环境中,组织和个体本质上关心的是对知识管理的影响。

威胁刚性理论(Threat-rigidity theory)认为,对实体(无论是个人、团体还是组织)的切身利益的威胁将导致僵化的形式。具体而言,当人们面对威胁时,可能会变得害怕和谨慎,通常会限制他们咨询的信息源范围,并限制他们对潜在解决方案的关注范围,从而巩固了惯性倾向(Staw et al., 1981)。本研究基于威胁刚性理论提出,环境动荡性将对个体跨界知识颠覆和专业知识颠覆产生影响。当环境发生根本性变化时,应对的灵活性和多样性具有生存价值。由于先前的、学习得很好的反应在新的条件下是不合适的,因此预计在包含主要环境变化的威胁之后会出现适应不良周期(Staw et al., 1981)。当企业外部环境中科学技术升级快速变化时,个体由于惯性倾向局限于自己已有的技术知识和专业知识,但是这可能会导致其并不足以很好地完成未来的工作。例如出租车司机,面临着智能手机软件的应用,虽然仍然可以

在路边接到顾客,并运用自己的驾驶技术送达指定位置,但是不会使用智能手机软件将会使他们失去大量的业务。类似这种因为科学技术的入侵,对工作内容产生互补性的影响,会对个体专业胜任力形成挑战,进而导致跨界知识颠覆。因而,环境动荡性可能会因为新技术变革的挑战导致跨界知识颠覆。当由于市场环境中客户需求的变化、竞争对手行为的变动或新技术出现而产生了替代性的知识或产品时,个体因为谨慎态度限制了潜在解决方案的关注范围,进而导致自己专业核心知识的不全面性甚至过时(吴晓波等,2022)。任务的变化或技术的创新可以使先前的知识变得不那么有价值,甚至过时(Polidoro, 2013; Tripsas, 1997; Tushman & Anderson, 1986)。比如影视行业,由于观影者对特效的要求越来越高,导致特效师原来的知识和技能可能难以满足需求。类似这种新需求与新产品的出现,对现有工作产生了替代性影响。这种变革不仅挑战了从业者专业能力的全面性,更可能颠覆其原有的知识体系,要求他们进行系统性更新。因此,环境动荡性可能会因为市场变化对专业核心知识产生替代导致专业知识颠覆。综上,环境动荡性既可能产生互补性知识也可能出现替代性知识,进而引起跨界知识颠覆和专业知识颠覆。因而提出:

命题1:环境动荡性与跨界知识颠覆正相关。

命题2:环境动荡性与专业知识颠覆正相关。

3.2.2 工作胜任力与专业控制权的中介作用

威胁刚性理论表明一个人在威胁情境下是否能很好地完成任务,取决于与绩效相关的线索在环境中是中心的而不是外围的,以及与绩效相关的反应对个人来说是主导的(Staw et al., 1981)。动荡的环境意味着市场环境和技术环境的不稳定性和不可预测性(王思梦等,2023),对组织和个体来说都可能是一种威胁。基于威胁刚性理论,面临内外部环境引起威胁的个体通常处于消极的风险规避状态(欧锦文等,2021),信息搜索范围受到限制(Staw et al., 1981),导致个体工作解决方案的局限性。当技术更新迭代快速,组织和个体面临的技术环境不稳定和不可预测时,员工个体的工作内容和胜任力特征会受到外部技术环境动荡的互补性影响和挑战。这种影响可能是外围的而不是中心的,因为技术的革新,可能为完成工作提供了更好的工具和途径。此时处于规避状态的

个体可能难以达到目前工作要求的能力和与完成目前的工作任务相匹配的能力、技能和素质特征,即工作胜任力。工作胜任力的概念源于1973年McClelland提出的胜任力:个人所具备的态度、特质、动机、认知、知识、能力等特征,这些可以被计量的、且可以显著区分优秀与一般绩效的个人条件和行为特征被视为胜任力(McClelland, 1973)。学者们在此基础上从不同角度对工作胜任力进行诠释,主要存在两种视角,一种是知识技能角度,另一种是特征视角。从知识技能的视角出发,工作胜任力指的是员工成功进行职业生涯管理所需要的累积性知识(Spencer & Spencer, 2008),主要是包括自身完成工作要求所具备的知识和技能等(Mirabile, 1997; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012)。技术动荡的不确定性和不可预测性导致个体工作内容所使用的技能要求提升,虽然可能并未危及到核心基本知识,但也会对其工作胜任力产生负面的影响,根据威胁刚性理论,个体倾向于限制其解决方案的选择范围。例如上文中提到的不懂智能软件的出租车司机,专业外的新技术出现,使得他们逐渐跟不上工作所需的越来越高的知识和技能(工作胜任力),进而感受到跨界知识颠覆。从特征的视角出发,工作胜任力是指引起个人高绩效的各种知识、技能、能力、价值观、动机等特征(王重鸣,2000; Boyatzis, 1982),即除了知识和技能,工作胜任力也与能力、价值观、动机等特征息息相关。首先,根据威胁刚性理论,我们认为动荡环境触发的风险规避状态(欧锦文等,2021)会抑制个人的学习能力。具体来讲,动荡环境抑制了个体的探索性学习行为,使个体倾向于固守已知领域,减少对新知识的主动寻求,当学习新事物的能力得不到锻炼时,个体很难保持自身知识框架的更新和效用。这种情况下,个体一旦接收到全新的外来知识,便更容易感受到跨界知识颠覆。其次,在动荡环境带来挑战和威胁的情境下,个体的安全需求可能压倒成就需求(Maslow, 1943),对于安稳的追求使得个体对新技术的价值认同降低、内在学习动机减弱,因此其维持胜任力的内在动力不足,在跨界冲击下,其知识体系更容易受到颠覆。因此,环境动荡性通过工作胜任力对个体跨界知识颠覆产生影响。

当市场环境中客户需求变幻莫测,或者技术

革新与专业核心内容相关时,个体会强烈感受到来自外部环境的威胁,从而产生对自己专业知识被替代的担忧。这种影响对个体而言可能更偏向于中心的而不是外围的,鉴于专业知识对专业自主的中心地位(Waring & Currie, 2009),替代性知识通常会对专业人员的权力和地位产生威胁,比如取代其劳动地位等(Currie et al., 2012),这种被取代的感受进而负向影响个体对自己专业知识的控制权。研究者(Waring & Currie, 2009)发现医生群体在面临环境的变化时,会感知到知识管理控制权和自主权的影响进而进行应对。根据威胁刚性理论,当个体意识到自己专业控制权的逐步丧失,会对自己所具备的专业知识的适应性产生怀疑,也会对自己原有的专业知识储备和替代性知识进行审视,因而会导致专业知识颠覆。因此环境动荡性会负向影响个体专业控制权,进而导致个体专业知识颠覆。

虽然工作胜任力(Ten Brummelhuis & Bakker, 2012)和专业控制权(Waring & Currie, 2009)在广义的概念上都涉及个体能力,但两者的核心差异在于,工作胜任力强调个体“能不能干好某个岗位”,是一种能力;专业控制权强调个体在某个领域中“能够决定做什么”,是一种难以流通、拥有一定获取门槛的权力。并且基于威胁刚性理论(Staw et al., 1981),二者在假设推导中的角色存在清晰区别:技术动荡对完成工作提供了更好的工具和途径,它可能构成外围性威胁,冲击的是个体维持任务绩效所需技能与当前要求的匹配度(工作胜任力),导致跨界知识颠覆;而市场动荡带来的替代性知识,直接挑战专业知识的核心价值,侵蚀个体对专业知识的权力和地位(Currie et al., 2012),进而引发专业知识体系被替代的颠覆感(专业知识颠覆)。因此,工作胜任力聚焦于环境变化对工作能力的影响,而专业控制权聚焦于对专业权力的威胁,二者分别解释了环境动荡通过不同路径导致不同类型知识颠覆的独立并行中介机制。

综上,本研究提出:

命题 3: 环境动荡性通过工作胜任力对跨界知识颠覆产生影响。

命题 4: 环境动荡性通过专业控制权对专业知识颠覆产生影响。

3.2.3 环境扫描和个体动态能力的调节作用

威胁刚性理论提出来自共同或熟悉的问题的

威胁可能会对个体产生影响,引起个体的有效应对,而来自剧烈环境变化的威胁可能会给个体带来不良影响(Staw et al., 1981)。因而环境动荡性对个体知识颠覆的影响可能受到组织层(环境扫描)及个体层(个体动态能力)应对外部动态性的影响。

环境扫描最早由学者 Ethel Auster 提出,他将环境扫描定义为企业收集外部环境信息的过程(Ethel & Chun, 1993)。具体来讲,环境扫描是以企业战略活动为目标的搜索并获取环境中相关活动及发展趋势或者变革的信息的过程(蒋兰, 2005)。这种扫描可以通过识别组织面临的机遇和制约因素,使组织能够制定战略,利用其内部人力资源的优势(如知识和技能),在寻求外部机遇时化解或避免其劣势(Albright, 2004)。因此,环境扫描对于组织在动态环境中的学习、灵活性和反应能力至关重要(Beal, 2000; Frishammar & Hörte, 2005)。环境扫描有助于组织从各种渠道探索、获得外部知识,增强组织发现新机会、提高解决问题的能力(例如,跨越边界的网络、行业协会和组织外的专业活动; Damanpour, 1991; Laursen et al., 2012; Lee et al., 2001; Liebeskind et al., 1996)。在环境剧烈变化时,探索能力和开发能力强的组织能适应和快速成长,即环境扫描程度越强的组织,其员工越能更好地从外部获取知识进行发展和成长。因此面对外部环境的动荡,员工可能对环境问题已经熟悉或者已经接触过这些新的观点。根据威胁刚性理论,环境扫描能缓解环境动荡性对员工工作胜任力的冲击,从而增强个体的有效应对反应,最终降低跨界知识颠覆的负面影响。换言之,环境扫描通过提升员工胜任力,在环境动荡性与跨界知识颠覆之间起到了关键的调节作用。

个体动态能力指个体吸收、整合和协调内外部资源以适应动态变化的外部环境的能力(Eisenhardt & Martin, 2000; Teece, 2007)。动态能力不仅是一种应对快速变化的竞争环境的能力,而且能学习吸收新知识(曹红军, 赵剑波, 2008; 杜俊义, 冯罡, 2020)。相较于同样为能力的工作胜任力,个体动态能力与工作胜任力在概念和假设逻辑角色中存在一定的区别。首先个体动态能力是通用性的、面向未来变化的适应性能力,而工作胜任力是情境特定的、面向任务要求的绩效达成能力。个体动态能力是工作胜任力得以在变化环境中维持和提升的基础保障和更新机制(Helfat, 2007; Zollo &

Winter, 2002), 工作胜任力是个体动态能力在具体工作场景中的应用体现。其次, 在假设逻辑推导上, 个体动态能力作为适应性能力, 决定了个体在多大程度上能够有效利用环境动荡带来的信息与机会。高动态能力的个体更能洞察环境动荡所带来的专业发展机遇, 从而更主动地寻求控制权以实施适应性调整(Ambrosini & Bowman, 2009; Teece, 2007)。而工作胜任力的更新往往是个体运用动态能力应对变化后的结果, 其本身难以直接解读环境动荡对其专业控制权的影响。因此, 个体动态能力作为环境动荡性对专业控制权作用的调节变量是合适的。

环境动荡性是指市场与技术环境所具有的不稳定与不可预测特征(王思梦 等, 2023)。它既可能构成对现有专业知识的替代与更新, 也为个体带来了加速成长与能力重构的重要机遇。外部环境变化最直接、最显著的冲击是其改变了工作岗位对从业者具体知识、技能和能力(即工作胜任力)的要求(Alavi & Leidner, 2001; Quintas et al., 1997)或改变了个体在专业领域中“能够决定做什么”的权力, 进而对知识颠覆产生影响。高动态能力的个体, 具有高的识别能力、获取能力和转化能力(徐宁 等, 2014), 所以会对技术革新和市场需求变化敏感, 能够识别动荡环境中的机会, 从而获取相关知识并融合到工作的专业知识中。那么环境动荡产生的替代性知识对自己专业知识的挑战会因员工个体的动态吸收能力而减少, 进而对专业知识颠覆的影响也会有所缓解。

因此, 个体动态能力能减缓环境动荡性通过专业控制权对专业知识颠覆的影响。综上, 本研究提出:

命题 5: 环境扫描调节环境动荡性对工作胜任力的作用并进而调节其对跨界知识颠覆的影响。

命题 6: 个体动态能力调节环境动荡性对专业控制权的作用并进而调节其对专业知识颠覆的影响。

3.3 研究 3: 知识颠覆的影响机制

为了分析不同类型的知识颠覆对员工能力和工作结果的影响, 并探索其与个体差异因素交互产生的不同作用效果, 本研究建立了知识颠覆的影响机制模型(如图 3)。围绕该模型, 本部分拟重点完成以下工作: 通过纵向追踪研究, 分析个体跨界知识颠覆和专业知识颠覆对工作结果(创新

绩效)和工作能力(工作韧性)的影响; 从自我提升视角来研究跨界知识颠覆的积极影响路径; 从自我验证视角来研究专业知识颠覆的消极影响路径; 结合内隐理论探索个体差异(成长心态和固定心态)在影响机制中形成的边界条件。

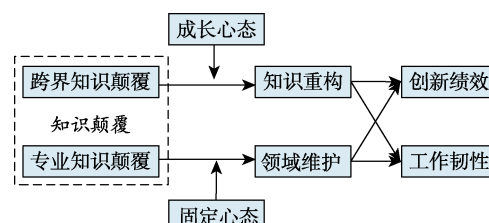


图3 知识颠覆的反应机制模型

3.3.1 知识颠覆与创新绩效和工作韧性

知识是专业人员开展工作和应对事件的核心指南, 它使专家能够有效诊断问题并提出解决方案, 同时也是其主张任务管辖权、专业地位和权威性的理论基础(Abbott, 1988; Freidson, 2001; Larson, 1977)。知识颠覆挑战了个体完成专业工作所需的专业知识充分性, 因而可能会对一个人的社会自尊、地位和接纳产生威胁, 即社会自我概念的威胁(Dickerson et al., 2004; Kemeny et al., 2004)。自我威胁发生在个体对自己的看法与认知受到质疑、矛盾、挑战、指责或其它不利情况时(Baumeister et al., 1996)。根据社会自我保护理论(Social self-preservation theory), 保持积极的社会自我的动机是一种基本动机, 当这一目标受到威胁时, 就会影响个体在心理和生理上的活动(Dickerson et al., 2004; Kemeny et al., 2004), 产生强烈的保护社会自我的动机, 个体会采取策略来应对威胁和减少自我差异。自我提升(self-enhancement)相关理论提出对自我评价消极的个体倾向于进行补偿性自我提升来获取他人的肯定(Shrauger & Schohn, 1995)。自我提升的核心观点是人们有提高个人价值感的动机。据此, 本研究认为, 面对跨界知识颠覆, 个体倾向于通过提升工作结果与工作能力来进行自我提升, 从而证实自身价值、弥合能力差异。跨界知识颠覆是因为工作所需专业知识之外的因素导致的对本工作内容的互补性的挑战, 因此个体更容易通过学习吸收等自我提升方式来弥补自己难以应对工作中的某些任务的处境。研究表明对新知识的吸收和整合, 也有利于创新绩效(王思梦 等, 2023)。在自我提升的过程中, 个体应

对压力的恢复能力也会有所提升,即工作韧性的增强。

自我验证理论(self-verification theory)基于自我一致性理论,认为人们会通过营造验证自我的社会环境和对现实信息的主观歪曲来验证自我(Swann & Read, 1981)。根据自我验证理论,本研究认为个体面对专业知识颠覆时,因工作所要求的部分专业知识和技能具有被替代的威胁,专业自主性受到了挑战,因而可能会选择性寻找、接受和保留专业知识中的核心部分或者没有被替代的部分,从而证明自己的专业知识的重要性。这样的自我验证方式会降低创新所需的新知识和新技术的吸收,进而降低创新绩效。此外,这种对现实信息的主观歪曲方式,会降低应对压力的恢复能力。综上,本研究提出:

命题 7: 跨界知识颠覆正向影响个体的创新绩效(7a)和工作韧性(7b)。

命题 8: 专业知识颠覆负向影响个体的创新绩效(8a)和工作韧性(8b)。

3.3.2 知识重构和领域维护的中介作用

社会自我保护理论表明个体通过生理、心理做出相应反应来解决所面临的威胁(Dickerson & Kemeny, 2004)。根据补偿性自我提升理论,个体面临跨界知识颠覆情境时,正在经历消极自我评价的个体为了获得成长和实现更好的发展,会扩展自己的知识和提高技能,因为跨界知识对目前的专业知识具有互补性,更能帮助个体成长。个体可能会不断吸收和利用颠覆性的新知识要素,重塑原有的知识体系,进而形成更有价值的新知识体系,即知识重构。研究表明知识重构拓展和重构深化都对创新绩效产生积极影响(王建军 等, 2020; 章长城, 2021)。面对跨界知识颠覆产生的知识重构,个体对原有的组织知识架构、认知模式等进行重新加工和重组,因此能尽快从压力中得到缓解,增强了个体适应工作逆境的能力,即增强了工作韧性。

根据自我验证理论,人们通过筛选与自我评价一致的反馈来维持他们固有的自我概念,从而增强控制感(Swann & Read, 1981)。专业知识颠覆对个体而言,面临着原有的部分知识可能被取代的威胁,因而对专业人员来说自己的任务、地位和权威拥有管辖权面临着威胁,产生了对自我概念完整性的威胁。此时,为了维护自我概念的统

一,个体可能策略性选择未受到颠覆的知识作为专业领域的核心知识进行辩护,或者选择性解释专业知识的领域范围。Martin 等人(2009)通过对遗传学的研究发现,专家并不是重构知识边界,反而会利用自己制度化的权力重新构建专业知识和专业管辖范围的边界,从而维护自己专业知识的领域。当然这种方式的领域维护,会限制自己专业知识的拓展甚至可能对完成工作要求产生负面作用,所以会负面影响创新绩效。由于选择性的领域维护,因此经历逆境的恢复力不强,工作韧性将会降低。综上,本研究提出:

命题 9: 跨界知识颠覆通过知识重构的中介作用对个体的创新绩效(9a)和工作韧性(9b)产生影响。

命题 10: 专业知识颠覆通过领域维护的中介作用对个体的创新绩效(9a)和工作韧性(9b)产生影响。

3.3.3 内隐心态的调节作用

面对知识颠覆产生的消极自我评价时,自我提升和自我验证理论各有支持且相互矛盾,那么知识颠覆何时通过自我提升,何时通过自我验证路径产生影响呢?本研究结合内隐理论将个体的心态作为边界条件来进行解释。内隐理论(Implicit theory)揭示了人们对可变性的信念,可以对逆境情况的影响效果提供解释。基于内隐理论,个体可能会有两种心态:固定心态和成长心态(Dweck & Leggett, 1988)。固定心态是指认为个人属性是给定的且不可改变的,而成长心态是指认为这些属性是可塑的并且可以成长的(黄韵瑾, 张荣华, 2020; Dweck & Leggett, 1988)。根据内隐理论,持有成长心态的个体,面对跨界知识颠覆时,会将这种互补性知识看作一种拓展自身知识和促进自我发展成长的机会,因而知识颠覆更可能通过知识重构的路径对个体产生影响。与之相对,持有固定心态的员工,对领域探索的开放性较低,处于专业知识颠覆的情境下,倾向于认为这种被其他知识替代的危机是难以改变的,因而知识颠覆更可能通过领域维护的路径对个体产生影响。结合前文中的理论推导,本研究提出:

命题 11: 成长心态调节了跨界知识颠覆对知识重构的作用,进而对个体的创新绩效(11a)和工作韧性(11b)产生影响。

命题 12: 固定心态调节了专业知识颠覆对领

域维护的作用,进而对个体的创新绩效(12a)和工作韧性(12b)产生影响。

4 理论构建

本研究试图基于自我威胁理论的视角,尝试构建知识颠覆的理论研究模型,明确个体知识颠覆概念内涵与测量,系统地解释环境动荡性如何对员工知识颠覆产生影响,以及组织风格和个体差异如何影响知识颠覆的形成过程,进而分析了不同类型的知识颠覆对员工能力和工作结果的影响,并探索其与个体差异因素交互产生的不同作用效果,为知识管理研究领域提供全新的理论视角和实践指导。

本研究从个体层面出发,从被动视角探索个体知识边界管理现象,拓展了现有动态知识管理的研究边界。首先,以往学者们大多从组织在动态环境中维持持续竞争力的能力视角和过程视角出发进行知识管理的研究(王思梦 等, 2023; Kaur, 2023),虽然有少数研究从人际互动视角研究个体之间的知识流动(陆欣欣, 涂乙东, 2018; Feng & Wang, 2019),但却较少考虑动态环境的因素。而 Wang 和 Noe (2010)等学者提出组织知识管理的成功最终还是取决于个体。因此本研究对于个体层面知识颠覆的探索,有助于填补个体动态知识管理的研究不足。另外,以往个体知识边界管理的研究偏重主动视角(Cohen & Levinthal, 1990; Schilling & Phelps, 2007),有学者发现由于个体对自身的知识存在心理所有权(Peng, 2013),当他们面对知识分享、知识隐藏等知识管理活动时具有自主控制感(姜荣萍, 何亦名, 2014; Peng, 2013)。但这些研究都忽视了被动知识边界管理这一重要视角,因为在实践中个体知识边界很多时候是被迫破坏的(Lifshitz-Assaf, 2017)。因此,本研究基于个体知识管理的动态性和边界性来阐释了被动的知识颠覆现象,丰富了个体知识边界管理在动态环境中的多样视角研究。

本研究深化了知识颠覆概念的理论内涵、维度并开发了测量量表。目前关于知识颠覆的研究以定性方法为主,其中对于其如何形成的研究发现了新技术的威胁(Chase & Simon, 1973; Nelson & Irwin, 2014; Polidoro, 2013)、极端事件(Anderson & Lewis, 2014)以及其他专业群体的取代(Currie et al., 2012)这三种因素,但本研究发现这三种因

素对知识颠覆的影响效应存在共通之处,即他们是对个体知识领域造成了拓展还是深化?所以本研究结合动态能力理论(Teece & Pisano, 1994)以及知识的边界性探讨了知识颠覆的概念内涵,创造性地将知识颠覆划分为“跨界知识颠覆”和“专业知识颠覆”两个维度,澄清了不同情境下知识颠覆的具体表现与作用路径。并且,本文编制了知识颠覆的测量量表,不仅能够有效解决知识颠覆研究中测量工具缺失的问题,而且能够为后续量化研究提供可操作的工具,为知识颠覆研究从定性描述向定量分析的新阶段迈进、探索知识颠覆的形成来源及其作用效果奠定了重要基础。另外,建议未来的研究能够充分开展法则网络研究,系统检验知识颠覆与相关构念(如知识更新、知识隐藏等)的理论关系。通过实证数据夯实其区分效度与辨别效度,进一步明确知识颠覆在组织行为与知识管理理论体系中的独特定位,巩固本构念的理论价值。

本研究创造性地提出并构建了知识颠覆的形成以及影响机制,拓展了动态环境中知识颠覆的前因及后果研究。鉴于技术迭代日益加快,动荡的环境迫使个体不断扩展跨界知识以适应新环境,个体在知识管理方面面临的挑战(如知识颠覆)只增不减,因此,了解个体将如何经历知识颠覆以及了解知识颠覆影响机制的重要性不言而喻。一方面,已有关于知识颠覆形成的研究,偏向强调技术更新如何导致群体或组织所拥有的知识失效(Polidoro, 2013),鲜有研究揭示动荡环境中的个体受到外部知识冲击的心理状态。所以本研究基于威胁刚性理论(Staw et al., 1981),从动荡环境的外部压力出发,结合个体心理边界的动态变化,系统性地探讨了知识颠覆的形成路径及其关键驱动因素。本研究提出,知识颠覆不仅是动态环境中知识变化的被动结果,更是一种因环境威胁引发的心理认知过程,所以也会受到个体工作胜任力和专业控制权等多维因素的共同驱动。通过这一构建,将知识颠覆的形成从单纯的知识层面拓展到心理与情境层面,为理解知识颠覆的前因机制提供了更全面的理论参考。另一方面,已有关于知识颠覆影响机制的研究大多在讨论知识颠覆如何影响专业群体的应对措施(Currie et al., 2012; Lifshitz-Assaf, 2017),极少有研究知识颠覆对个体的影响路径,故本研究基于自我提升和自我验

证视角,分别针对上述关于跨界知识颠覆与专业知识颠覆创造性地构建了与两类知识颠覆相匹配的差异化影响机制。结合内隐理论和社会自我保护理论分析了面对知识颠覆,个体通过自我提升和自我验证的路径来实现自我威胁的应对,提出知识颠覆会通过自我提升或自我验证路径促进或阻碍创新绩效和工作韧性,进而达到保持一个积极的社会自我的基本目标。这种双路径模型深化了知识颠覆对个体行为及其工作表现的复杂性理解。同时,本研究的研究思路提升了社会自我保护理论模型,即面对自我威胁,个体的自我保护动机可以通过自我提升和自我验证两种差异化的影响机制来实现。本研究虽然仅仅探讨了知识重构和领域维护的影响机制,但为未来研究提供了新的研究视角。

本研究创造性地从自我威胁的视角构建了一个从遭遇知识颠覆到应对知识颠覆的系列机制。目前关于知识颠覆的个体完整机制链极少,尽管Tushman和Anderson(1986)提出了面对技术颠覆时组织的适应机制,但依旧没有为个体的知识颠覆提供应对策略。因此本研究以环境动荡为背景,揭示了个体知识颠覆的从前因到后果的动态过程。另外,知识作为专业等级制度中分配地位和威望的基础,因而知识颠覆意味着可能失去社会尊重或地位,即面临自我威胁。现有研究大多将个体知识视为一种资源(Asrar-ul-Haq & Anwar, 2016; Bontis, 1998),而本研究将知识视为自我的一部分,因而知识颠覆是一种对自我概念的威胁,基于威胁刚性理论和社会自我保护理论等自我概念的相关理论基础,探讨了知识颠覆在动荡环境中的形成机理和影响机制。从自我威胁的视角来研究知识颠覆的动荡环境中的形成机理和对工作结果和能力的影响机制,不仅为个体知识管理领域研究提供了新的理论视角,也拓展了该领域的研究内容。

参考文献

- 曹红军,赵剑波.(2008).动态能力如何影响企业绩效——基于中国企业的实证研究.《南开管理评论》,11(6),54-65.
- 曹洲涛,杨瑞.(2014).知识领地行为视角下个体知识向组织知识转移的研究.《科学学与科学技术管理》,35(10),35-42.
- 杜俊义,冯昱.(2020).技术创新动态能力理论研究综述.《科技管理研究》,40(6),1-6.
- 郭凯明,王钰冰,龚六堂.(2023).劳动供给转变,有为政府作用与人工智能时代开启.《管理世界》,39(6),1-15.
- 胡汉辉,潘安成.(2006).组织知识转移与学习能力的系统研究.《管理科学学报》,9(3),81-87.
- 黄韵瑾,张荣华.(2020).内隐理念:回顾与展望.《心理学进展》,10(7),943-949.
- 蒋兰.(2005).《高层管理者对环境不确定性认知及其结果研究》[博士学位论文].电子科技大学,成都.
- 姜荣萍,何亦名.(2014).知识心理所有权对知识隐藏的影响机制研究——基于智力型组织的实证调研.《科技进步与对策》,31(14),128-133.
- 李海,朱金强,张勉,孙琦,范思敏.(2016).如何激励多样化的知识员工?——基于一个分类框架和差异激励模型.《科学学与科学技术管理》,37(10),164-180.
- 李纪琛,刘海建,李润芝.(2023).知识异质性和企业创新绩效的影响研究——基于社会关系的调节作用.《华东经济管理》,37(5),42-51.
- 刘欢,安立仁.(2021).期望收益,知识权力感知对员工知识隐藏行为影响研究.《科学决策》,11,81-89.
- 刘璇,陈晋,陈梅梅.(2021).知识多样性及任务依赖性对团队绩效的影响.《系统管理学报》,30(5),961-970.
- 陆欣欣,涂乙冬.(2018).分享还是不分享:社会困境视角下知识分享.《心理科学进展》,26(11),2057-2067.
- 马鹤丹.(2018).基于区域创新网络的企业知识创新研究.《人民论坛·学术前沿》,(5),92-95.
- 欧锦文,王安生,叶文平.(2021).持续性绩效期望落差与OFDI——基于威胁刚性理论视角.《南方经济》,40(12),112-129.
- 饶湖广.(2019).《创新合作伙伴资源异质性与创新绩效的关系研究》[硕士学位论文].杭州电子科技大学.
- 芮正云,马喜芳.(2022).反思性知识重构,企业即兴能力及其创新效应.《科研管理》,43(9),176-184.
- 汤超颖,张悦强,高嘉欣.(2022).外部异质知识获取与研发团队突破性创造力.《科学学研究》,40(9),1621-1629.
- 王建军,曹宁,叶明海.(2020).多维知识搜寻,知识重构与企业持续创新——IT治理的调节作用.《软科学》,34(9),85-89.
- 王娟茹,李苹.(2020).外部知识搜索对制造企业技术创新的影响——知识协奏能力的中介作用与创新意愿的调节作用.《科技进步与对策》,37(3),81-87.
- 王林辉,钱圆圆,周慧琳,董直庆.(2023).人工智能技术冲击和中国职业变迁方向.《管理世界》,39(11),74-95.
- 王思梦,雷家骕,邵云飞.(2023).外部搜索,吸收能力与企业突破性创新绩效——环境动荡性的调节作用.《系统工程》,41(2),35-48.
- 王志成,赵曙明,杨杰.(2020).多层次知识隐藏行为的形成与后果:基于地位竞争的视角.《心理科学进展》,28(6),893-903.
- 王重鸣.(2000).《管理心理学》.人民教育出版社.
- 魏江,王铜安.(2006).个体、群组、组织间知识转移影响因素的实证研究.《科学学研究》,24(1),91-97.
- 吴晓波,程心仪,刘潭飞,吴东.(2022).知识耦合与企业技术追赶:环境动荡性的调节作用.《科学学与科学技术管理》,43(9),71-88.
- 徐宁,徐鹏,吴创.(2014).技术创新动态能力建构及其价

- 值创造效应——来自中小上市公司的经验证据. *科学学与科学技术管理*, 35(8), 125-134.
- 姚艳虹, 张翠平. (2019). 知识域耦合, 知识创新能力与企业创新绩效——环境不确定性和战略柔性的调节作用. *科技进步与对策*, 36(23), 76-84.
- 野中郁次郎, 竹内弘高. (2006). *创造知识的企业*. 北京: 知识产权出版社.
- 章长城. (2021). 跨界搜寻, 组织知识重构与创新绩效——组织合法性的调节作用. *井冈山大学学报: 社会科学版*, 42(5), 85-91.
- 赵红丹, 刘微微. (2020). 知识隐藏: 基于知识图谱的研究述评. *外国经济与管理*, 42(5), 121-138.
- 赵健宇, 付程, 袁希. (2020). 知识嵌入性, 知识流动与战略联盟结构升级的关系研究. *管理评论*, 32(1), 91-106.
- 郑江波, 亢姝婧. (2023). 基于知识冗余异质性的研发团队成员协调配置模型. *系统工程学报*, 38(1), 131-144.
- 朱云鹏, 陈金标. (2023). 跨界搜寻策略, 知识异质度与企业技术创新绩效. *南京审计大学学报*, 20(4), 42-50.
- 左美云. (2004). 企业信息化主体间的六类知识转移. *计算机系统应用*, 8, 72-74.
- Abbott, A. (1988). *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. University of Chicago Press.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *Management Information Systems Quarterly*, 25(1), 107-136.
- Albright, K. S. (2004). Environmental scanning: Radar for success. *Information Management Journal*, 38, 38-45.
- Ambrosini, V., & Bowman, C. (2009). Dynamic Capabilities: An exploration of how firms renew their resource base. *British Journal of Management*, 20(S1), S9-S24.
- Amidon Rogers, D. M. (1993). Knowledge innovation system: The common language. *Journal of Technology Studies*, 19(2), 2-8.
- Anderson, E. G., & Lewis, K. (2014). A dynamic model of individual and collective learning amid disruption. *Organization Science*, 25(2), 356-376.
- Anteby, M. (2010). Markets, morals, and practices of trade: Jurisdictional disputes in the U.S. commerce in cadavers. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 606-638.
- Arora, A., Belenzon, S., & Sheer, L. (2021). Knowledge spillovers and corporate investment in scientific research. *American Economic Review*, 111(3), 871-898.
- Asrar-ul-Haq, M., & Anwar, S. (2016). A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1127744.
- Barley, S. R. (1990). The alignment of technology and structure through roles and networks. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 61-103.
- Baumeister, R. F., Smart, L., & Boden, J. M. (1996). Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem. *Psychological Review*, 103(1), 5-33.
- Beal, R. M. (2000). Competing effectively: Environmental scanning, competitive strategy, and organizational performance in small manufacturing firms. *Journal of Small Business Management*, 38(1), 27-47.
- Bechky, B. A. (2020). Evaluative spillovers from technological change: The effects of "DNA envy" on occupational practices in forensic science. *Administrative Science Quarterly*, 65(3), 606-643.
- Benner, M. J., & Tushman, M. L. (2015). Reflections on the 2013 Decade Award — "Exploitation, exploration, and process management: The productivity dilemma revisited" ten years later. *Academy of Management Review*, 40(4), 497-514.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63-76.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Bucher, R., & Strauss, A. (1961). Professions in process. *American Journal of Sociology*, 66(4), 325-334.
- Calantone, R., Garcia, R., & Dröge, C. (2003). The effects of environmental turbulence on new product development strategy planning. *Journal of Product Innovation Management*, 20(2), 90-103.
- Chase, W. G., & Simon, H. A. (1973). Perception in chess. *Cognitive Psychology*, 4(1), 55-81.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-152.
- Compagni, A., Cappellaro, G., & Nigam, A. (2024). Responding to professional knowledge disruptions of unmitigable uncertainty: The role of emotions, practices, and moral duty among COVID-19 physicians. *Academy of Management Journal*, 67(3), 829-861.
- Currie, G., Lockett, A., Finn, R., Martin, G., & Waring, J. (2012). Institutional work to maintain professional power: Recreating the model of medical professionalism. *Organization Studies*, 33(7), 937-962.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Darban, M., Kwak, D.-H. A., Deng, S. L., Srite, M., & Lee, S. (2016). Antecedents and consequences of perceived knowledge update in the context of an ERP simulation game: A multi-level perspective. *Computers & Education*, 103, 87-98.
- Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2023). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 404-425.
- Dickerson, S. S., Gruenewald, T. L., & Kemeny, M. E. (2004). When the social self is threatened: Shame, physiology, and health. *Journal of Personality*, 72(6), 1191-1216.
- Dickerson, S. S., & Kemeny, M. E. (2004). Acute stressors and cortisol responses: A theoretical integration and synthesis of laboratory research. *Psychological Bulletin*,

- 130(3), 355–391.
- Douglas, H. (2008). Creating knowledge: A review of research methods in three societal change approaches. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 20(2), 141–163.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256–273.
- Eisenhardt, K. M., & Bourgeois, L. J. (1988). Politics of strategic decision making in high-velocity environments: Toward a midrange theory. *Academy of Management Journal*, 31(4), 737–770.
- Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*, 21(10–11), 1105–1121.
- Elenkov, D. S. (1997). Differences and similarities in managerial values between U.S. and Russian managers: An empirical study. *International Studies of Management & Organization*, 27(1), 85–106.
- Ethel, A., & Chun, W. C. (1993). Environmental scanning by CEOs in two Canadian industries. *Journal of the American Society for Information Science*, 44(4), 194–203.
- Evans, J. (2021). How professionals construct moral authority: Expanding boundaries of expert authority in stem cell science. *Administrative Science Quarterly*, 66(4), 989–1036.
- Feng, J., & Wang, C. (2019). Does abusive supervision always promote employees to hide knowledge? From both reactance and COR perspectives. *Journal of Knowledge Management*, 23(7), 1455–1474.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism, the third logic: On the practice of knowledge*. University of Chicago Press.
- Frishammar, J., & Hörte, S. Å. (2005). Managing external information in manufacturing firms: The impact on innovation performance. *Journal of Product Innovation Management*, 22(3), 251–266.
- Goodrick, E., & Reay, T. (2011). Constellations of institutional logics: Changes in the professional work of pharmacists. *Work and Occupations*, 38(3), 372–416.
- Helfat, C. E. (2007). *Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations*. Blackwell Publishing.
- Issac, A. C., Bednall, T. C., Baral, R., Magliocca, P., & Dhir, A. (2023). The effects of expert power and referent power on knowledge sharing and knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 383–403.
- Jaworski, B. J., & Kohli, A. K. (1993). Market orientation: Antecedents and consequences. *Journal of Marketing*, 57(3), 53–70.
- Kaur, V. (2023). Knowledge-based dynamic capabilities: A scientometric analysis of marriage between knowledge management and dynamic capabilities. *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 919–952.
- Kemeny, M. E., Gruenewald, T. L., & Dickerson, S. S. (2004). Shame as the emotional response to threat to the social self: Implications for behavior, physiology, and health. *Psychological Inquiry*, 15(2), 153–160.
- Kogut, B., & Zander, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization Science*, 3(3), 383–397.
- Kohli, A. K., & Jaworski, B. J. (1990). Market orientation: The construct, research propositions, and managerial implications. *Journal of Marketing*, 54(2), 1–18.
- Lamont, M., & Molnár, V. (2002). The study of boundaries in the social sciences. *Annual Review of Sociology*, 28(1), 167–195.
- Larson, M. S. (1977). *The rise of professionalism: A sociological analysis*. Oakland: University of California Press.
- Laursen, K., Masciarelli, F., & Prencipe, A. (2012). Regions matter: How localized social capital affects innovation and external knowledge acquisition. *Organization Science*, 23(1), 177–193.
- Lee, C., Lee, K., & Pennings, J. M. (2001). Internal capabilities, external networks, and performance: A study on technology-based ventures. *Strategic Management Journal*, 22(6–7), 615–640.
- Liebeskind, J. P., Oliver, A. L., Zucker, L., & Brewer, M. (1996). Social networks, learning, and flexibility: Sourcing scientific knowledge in new biotechnology firms. *Organization Science*, 7(4), 428–443.
- Lifshitz-Assaf, H. (2017). Dismantling knowledge boundaries at NASA: The critical role of professional identity in open innovation. *Administrative Science Quarterly*, 63(4), 746–782.
- Lockett, A., Currie, G., Finn, R., Martin, G., & Waring, J. (2014). The influence of social position on sensemaking about organizational change. *Academy of Management Journal*, 57(4), 1102–1129.
- Martin, G. P., Currie, G., & Finn, R. (2009). Reconfiguring or reproducing intra-professional boundaries? Specialist expertise, generalist knowledge and the ‘modernization’ of the medical workforce. *Social Science & Medicine*, 68(7), 1191–1198.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Mirabile, R. J. (1997). Everything you wanted to know about competency modeling. *Training and Development*, 23, 30–33.
- Nelson, A. J., & Irwin, J. (2014). “Defining what we do—All over again”: Occupational identity, technological change, and the librarian/internet-search relationship. *Academy of Management Journal*, 57(3), 892–928.
- Nigam, A., & Dokko, G. (2019). Career resourcing and the process of professional emergence. *Academy of Management Journal*, 62(4), 1052–1084.
- Peng, H. (2013). Why and when do people hide knowledge? *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 398–415.

- Phelps, C., Heidl, R., & Wadhwa, A. (2012). Knowledge, networks, and knowledge networks: A review and research agenda. *Journal of Management*, 38(4), 1115–1166.
- Polidoro Jr, F. (2013). The competitive implications of certifications: The effects of scientific and regulatory certifications on entries into new technical fields. *Academy of Management Journal*, 56(2), 597–627.
- Prieto, I. M., Revilla, E., & Rodríguez-Prado, B. (2009). Building dynamic capabilities in product development: How do contextual antecedents matter? *Scandinavian Journal of Management*, 25(3), 313–326.
- Quintas, P., Lefrere, P., & Jones, G. (1997). Knowledge management: A strategic agenda. *Long Range Planning*, 30(3), 385–391.
- Schilling, M. A., & Phelps, C. C. (2007). Interfirm collaboration networks: The impact of large-scale network structure on firm innovation. *Management Science*, 53(7), 1113–1126.
- Shrauger, J. S., & Schohn, M. (1995). Self-confidence in college students: Conceptualization, measurement, and behavioral implications. *Assessment*, 2(3), 255–278.
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Staw, B. M., Sandelands, L. E., & Dutton, J. E. (1981). Threat rigidity effects in organizational behavior: A multilevel analysis. *Administrative Science Quarterly*, 26(4), 501–524.
- Swann, W. B., Jr., & Read, S. J. (1981). Self-verification processes: How we sustain our self-conceptions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 17(4), 351–372.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319–1350.
- Teece, D. J., & Pisano, G. P. (1994). The dynamic capabilities of firms: An introduction. *Industrial and Corporate Change*, 3, 537–556.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556.
- Todorova, G., & Durisin, B. (2007). Absorptive capacity: Valuing a reconceptualization. *Academy of Management Review*, 32(3), 774–786.
- Tripsas, M. (1997). Unraveling the process of creative destruction: Complementary assets and incumbent survival in the typesetter industry. *Strategic Management Journal*, 18(S1), 119–142.
- Tushman, M. L., & Anderson, P. (1986). Technological discontinuities and organizational environments. *Administrative Science Quarterly*, 31(3), 439–465.
- Velu, C. (2015). Knowledge management capabilities of lead firms in innovation ecosystems. *AMS Review*, 5(3–4), 123–141.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131.
- Waring, J., & Currie, G. (2009). Managing expert knowledge: Organizational challenges and managerial futures for the UK medical profession. *Organization Studies*, 30(7), 755–778.
- Ye, J., Hao, B., & Patel, P. C. (2016). Orchestrating heterogeneous knowledge: The effects of internal and external knowledge heterogeneity on innovation performance. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 63(2), 165–176.
- Zan, A., Yao, Y., & Chen, H. (2024). Knowledge search and firm innovation: The roles of knowledge inertia and knowledge integration capability. *Technology Analysis & Strategic Management*, 36(6), 1150–1165.
- Zhang, R., Wang, J., & Hao, J. X. (2020). How does knowledge heterogeneity affect transactive memory system in innovation? Evidence from a field study. *Journal of Knowledge Management*, 24(8), 1965–1985.
- Zhang, S., & Wang, W. (2012). Inter-firm networks, organizational learning and knowledge updating: An empirical study. *Physics Procedia*, 24, 1238–1242.
- Zollo, M., & Winter, S. G. (2002). Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization Science*, 13(3), 339–351.

The concept connotation, formation and impact mechanism of knowledge disruption

FENG Jiaojiao¹, LIU Yi¹, LIU Jun²

(¹ School of Business Administration, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan 430073, China)

(² School of Management, Wuhan University of Technology, Wuhan 430070, China)

Abstract: In the context of the swift update and iteration of novel technologies like artificial intelligence and the continuously evolving market environment, the knowledge of organizations and individuals is experiencing an unprecedented impact. The question of how organizational employees can leverage knowledge management to transform the crisis into an opportunity and foster innovation within a turbulent

environment has emerged as a pivotal topic in management research. This study will adopt the methodologies of grounded theory, text analysis, questionnaire surveys, and longitudinal tracking to carry out three studies centered around “individual knowledge disruption in turbulent environment”. Firstly, relying on the dynamic and boundary characteristics of knowledge management, clarify the conceptual essence and dimension classifications of knowledge disruption and develop corresponding measurement tools. Second, uncover the formation mechanism of employee knowledge disruption in a turbulent environment. Finally, grounded in the social self-preservation theory and implicit theory, investigate the impact mechanism and the resulting effects of individual knowledge disruption from the perspectives of self-enhancement and self-verification. The findings of this study will augment the theoretical depth of individual knowledge management and offer practical guidance for employees to effectively address knowledge disruption in turbulent environments.

Keywords: knowledge disruption, environmental dynamism, social self-preservation theory, self-enhancement, self-verification