

## 基于关系视角的组织学习新分类方式的研究

### —量变式学习和质变式学习

**研究成果：**量变式学习和质变式学习模型的研究

**作者：**陈国权，周琦玮

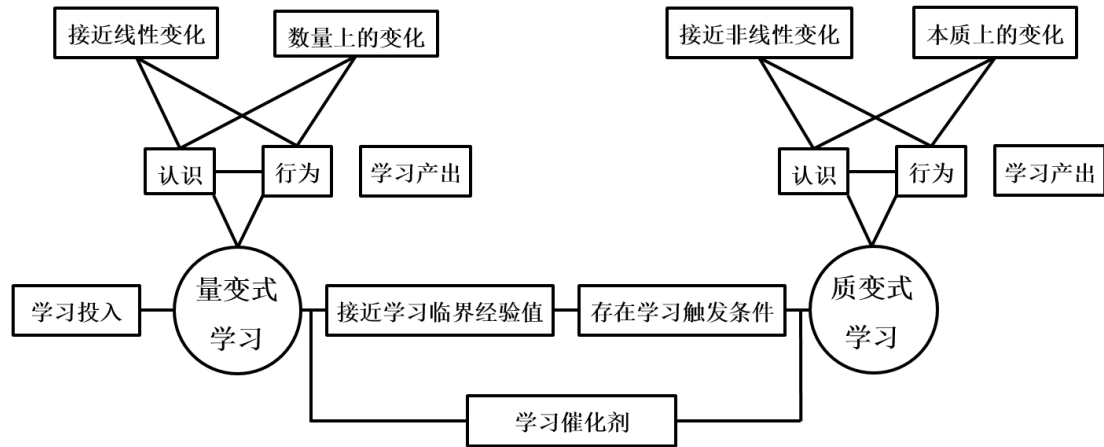
**发表于**《管理科学学报》，2018年10月第10期

领导力与组织管理系陈国权教授等在《管理科学学报》撰文，首次从学习投入和学习产出之间关系的角度，提出了组织学习新的分类方式，构建了整个量变式学习和质变式学习理论模型。该模型在组织试图实现跨越式发展的当今环境下，为组织学习、组织变革等战略发展思路提供针对性、完整的理论框架和分析工具，突出了非线性变化的价值和实现组织的质变的重要性，旨在促进学习主体（个体、团队、组织等）在日益复杂变化和激烈的竞争环境下完成长足进步，保持可持续发展。

首先，在回顾以往组织学习分类研究成果的基础上，文章指出，现有的组织学习类型划分方法主要区分了学习的内容（横向、纵向）和结果。该文章则从学习投入和学习产出之间关系的角度提出了组织学习的新类型，即量变式学习和质变式学习：量变式学习指的是随着学习投入的不断增加，学习效果发生接近线性变化的学习类型，质变式学习指的是随着学习投入的不断增加，学习效果发生接近非线性变化的学习类型。详细阐述了这种新型分类与以往组织学习按照学习内容（横向、纵向）、学习结果分类和学习曲线相关研究的区别和联系，丰富了这两个领域的研究。

其次，文章进一步提出基于量变式学习和质变式学习的组织学习理论模型，清晰地指出了实现量变式学习向质变式学习转化所需要达成的两项条件，即学习投入同时接近学习临界经验值的要求并要存在学习触发条件，其中，学习临界经验值包括经验数量和类型两个维度。进而，阐述了质变式学习能带来的潜在改变，以及改变发生的形式；并提出学习导向、开放的环境、特定的领导风格和行为等都能加速量变式学习向质变式学习转化，这些因素可视为整个过程的“催化剂”。

最后，量变式学习和质变式学习的组织学习理论模型是全面、动态、发展的，其不仅包括要实现从量变到质变转化在各个环节所需要的各种部分，也意味着这是一个不断从较低层次的量变转化到质变，并继续经由经验积累过渡到较高层次量变转化到质变的过程，整个过程由此不断实现水平升级和变化循环。下图是量变式学习和质变式学习发生的过程和结果示意图。



陈国权教授是国家杰出青年科学基金项目获得者，教育部长江学者特聘教授，复旦管理学杰出贡献奖获得者，于 2016 年入选享受国务院政府特殊津贴专家人员名单。

供稿：科研事务办公室

采编：周琦玮

编辑：高晨卉

责编：吴淑媛 赵霞