

# On the Influencing Factors and Countermeasures of the Knowledge Sharing Level of University Scientific Research Teams

Ting Wang, Xiaoling Wang

Business College of Jiangxi Normal University, Nanchang Jiangxi  
Email: 1360145298@qq.com

Received: Dec. 7<sup>th</sup>, 2018; accepted: Dec. 21<sup>st</sup>, 2018; published: Dec. 28<sup>th</sup>, 2018

---

## Abstract

The scientific research team in colleges and universities is an important part of China's scientific research, and its research results are of great significance to the progress and development of the country. This paper summarizes the influencing factors that affect the level of knowledge sharing of scientific research teams in colleges and universities: 1) the characteristics of knowledge; 2) the individual differences between knowledge providers and recipients; 3) knowledge sharing channels, as evidenced by the lack of technical support and communication tools; 4) the knowledge-sharing environment. The concrete manifestation is the lack of good cultural atmosphere and the imperfect incentive mechanism. This paper puts forward that the organization should improve the incentive mechanism, reduce the knowledge distance among the team members, create the team atmosphere of knowledge sharing, establish a reasonable team structure, and hold knowledge exchange activities, so as to improve the knowledge innovation ability of colleges and universities, and make greater contributions to the scientific research development of university in China.

## Keywords

The University Research Team, Knowledge Sharing, Influential Factors, Suggestions

---

# 浅论高校科研团队知识共享水平的影响因素及对策

王 婷, 王晓玲

江西师范大学商学院, 江西 南昌

Email: 1360145298@qq.com

收稿日期: 2018年12月7日; 录用日期: 2018年12月21日; 发布日期: 2018年12月28日

## 摘要

高校科研团队是我国科研事业的重要组成部分, 其研究成果对于国家的进步与发展具有重要意义。本文归纳总结影响高校科研团队的知识共享水平的影响因素: 1) 知识特质性; 2) 知识提供方与接受方个体差异; 3) 知识共享渠道, 具体表现为缺乏技术支持与交流手段不足; 4) 知识共享环境。具体表现为缺乏良好的文化氛围与激励机制不完善。并对此提出组织要改善激励机制、缩小团队成员间的知识距离、营造知识共享的团队氛围、建立合理的团队结构、举办知识交流活动, 从而提高高校知识创新能力, 为我国高校科研发展做出更大的贡献。

## 关键词

高校科研团队, 知识共享, 影响因素, 对策

Copyright © 2018 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 问题的提出

在知识创新和知识传递的过程中, 高校在这其中无疑扮演着必不可少的重要角色, 而高校的主要职责在于教育和科研两大方面, 我国的高校越来越把提高竞争力和科研创新能力作为自己的发展目标, 甚至很多高校承担了大部分的国家级和省级重大项目, 但是现在的知识经济的时代, 单靠个人的能力实现某个科研成果已经变得不切实际, 所以建立科研团队是现在高校或者企业进行科学研究的普遍形式[1]。

知识共享在知识管理过程中的地位愈来愈重要, 知识共享直接影响知识的交流以及知识的创新, 也影响着知识管理的效果, 知识共享衡量知识管理的效果, 知识管理的目的就在于知识的利用与知识的创新, 知识必须在进行交流的过程中才能实现充分利用和创新, 所以知识共享是知识管理的关键部分。

在我国高校科研团队中, 他们的科研水平良莠不齐, 具有很大的差距, 许多高校具有高素质的人才, 但科研水平较低, 所以针对这样的现状, 笔者针对为什么高校科研团队中配备了很多人才, 但是科研水平反而很低做出了思考。所以本文归纳总结影响高校科研团队的知识共享水平的影响因素, 最后根据影响因素提出高校科研团队知识共享水平的对策和建议, 从而提高高校知识创新能力, 为我国高校科研发展做出更大的贡献。

## 2. 高校科研团队知识共享的理论基础

近年来, 知识至今没有一个明确而且统一的定义, 学者们也在不同的维度对知识做出了自己理解的解释。越来越多人倾向于认为知识是一种组织资源。我们认为知识管理最重要的是知识的资源利用和价值转化, 所以本文运用了达文波特和普鲁萨克对知识的解释: “知识是一种包含了结构化的经验、价值观、语境信息、专家见解和直觉等要素的动态的混合物, 它为评估和利用新经验与信息提供了环境和框架”。

O'Dell 和 Grayson 认为组织文化是推动知识管理成功实施的不可或缺的要害之一[2]。汤建影等对合作研发高校科研团队间的知识共享进行研究, 认为重视人性关怀与情感交流、鼓励创新的组织文化能激发各成员共享知识, 加速组织内部知识创造过程, 提高合作研发高校科研团队间知识共享的质与量, 相反, 不合适的企业文化会阻碍知识在企业内部的流通与转换, 隐性知识则不能转换为显性知识, 扼杀团队成员的创新能力[3]。所以, 建立包容、信任开放和鼓励创新的组织文化会对高校科研团队的知识管理起到巨大的推动作用。Teece 认为企业通过利用信息技术将零散的信息和知识流结合在一起, 可以实现对内外部知识的实时的监测[4]。Brown 和 Duguid 认为信息技术可以支持不同团体间不同程度的正式和非正式的交流, 实现知识在不同结构边界的跨越[5]。

尽管研究高校科研团队知识共享已经取得一定研究成果, 但鲜有文献从影响知识共享意愿因素视角, 探寻其对科研团队创新绩效的影响。李霞通过界定高校科研团队概念, 分析知识共享行为与学习行为对团队绩效作用机制[6]。晋琳琳利用统计学的相关知识, 探讨拥有不同学科背景下的科研团队成员之间知识共享和知识整合是否对团队创新绩效产生影响[7]。韩成标挖掘现有的高校科研绩效评价体系中存在的问题, 在此基础上提出改善的意见[8]。

### 3. 高校科研团队知识共享水平的影响因素

#### (一) 知识的特性

OECD 在《以知识为基础的经济》一书中, 将知识按表达方法分为两类, 一类是显性知识, 一类是隐性知识。所谓显性知识是指可以通过正常的语言方式传播的知识, 典型显性知识主要是以专利、科学发明和特殊技术等存在的知识, 所以显性知识是可以表达的, 也是有载体的[9]。然而隐性知识往往是个人或组织经过长期积累而拥有的知识, 通常不易用言语表达, 也不可能传播给别人或传播起来非常困难, 所以隐性知识不易被认识到、不易衡量其价值也不易被其他人所理解和掌握。由于隐性知识的存在, 就造成在高校科研团队成员之间知识的不对称性, 同时信息掌握者也会衡量隐性知识带来的价值, 从而导致其不愿意进行知识共享[10]。

#### (二) 知识提供方与接受方个体差异

在高校科研团队中, 一个完整的知识共享过程必须是知识提供方有意愿将知识分享给别人, 在这个前提下也需要知识提供方能够准确的将知识向接收方表达出来, 当知识提供方分享出自己的知识, 也要考虑接受方的意愿以及其接受程度, 如果太难或者太复杂, 接受方对于知识的理解和消化就非常困难[11]。即使接受方理解了知识的内涵, 其后期利用知识的能力也有待考量, 所以这是高校科研团队知识共享水平的关键因素。

#### (三) 知识共享渠道

##### 1) 缺乏技术支持

相关的技术是知识共享活动得以进行的重要手段, 如数据采集手段、群件技术、知识地图、新型检索技术、计算机网络技术。如果缺乏相应的技术支持, 会使得知识交流难以进行, 不利于知识需求者的使用, 另外, 对于已有知识、信息, 缺乏应有的信息技术对它们进行整理和综合, 会使得大量的知识资源得不到有效的利用[12]。所以, 没有技术的支持, 对知识共享的水平会有很大的影响。

##### 2) 交流手段不足

高校科研团队之间如果不进行知识的交流, 对于科研成果会有很大的影响, 所以, 成员之间要进行紧密的交流, 但是要进行知识他们要进行知识共享, 就需要有必要的交流手段, 或者交流方式或交流平台, 比如经验交流会、讨论会、团队学习等等, 离开了这些交流手段, 自然就会影响知识共享活动的进行。但是从每个成员的角度出发, 他们被组织定格在一个狭小的范围里面, 按照管理者的安排去进行工

作,无法突破岗位对于个人的束缚,所以彼此之间的交流机会无疑就会很少。所以,类似于经验交流会、讨论会之类的交流手段和交流平台就很难付诸现实。但是此类交流手段的不足,自然会妨碍知识共享活动的正常进行。

#### (四) 知识共享环境

要进行知识共享活动,首先就需要有一定的客观环境,如果环境合适,知识共享活动就会顺利进行,如果环境不合适,知识共享活动就很难在各个成员之间进行。

##### 1) 缺乏良好的文化氛围

众所周知,良好的文化氛围可以对人们的行为起规范、凝聚、激励和强化作用,从而促进知识共享的顺利进行。但是,如果没有良好的文化环境,在科研团队中,就会被一片拒绝或消极对待知识共享的文化所围绕,这就很明显会对知识共享产生很强大的阻碍作用。

##### 2) 激励机制不完善

良好的激励机制对于科研团队的创造力具有很好的促进作用。由于只是共享只是人们应该积极参与的行为,而并非“理所当然”的行为,同时这其中也包含着一定的利益风险,所以,只要有了一定的激励机制,人们才乐于参与知识共享的活动,而极力机制不完善,知识拥有者一般是不会主动去进行知识分享的。所以,没有完善的激励机制,就难以调动知识拥有者参与知识共享活动的积极性,从而影响科研团队的科研水平。

## 4. 提高高校科研水平的对策及建议

### (一) 改善激励机制

因为高校科研团队是一个文化水平相对较高的团队,而成员自身获取知识的过程非常困难,要付出时间成本和金钱成本才能形成一个自己独特的知识体系所以有利己主义的成员自身会在做知识共享前衡量知识共享会不会给自己带来相应的报酬,这种报酬是不是大于自身失去竞争力的风险,只有收益大于风险,才会有知识共享的意愿,因此,建立一个良好的激励机制是提高知识共享水平的必然要求,在团队成员进行知识共享以后,希望得到相应的报酬(表扬、奖金、津贴、福利等),这种激励属于保健因素,虽然不能提高知识共享的质量,但是可以相应提高知识共享的意愿和知识共享的数量[13]。同时可以给进行知识共享的成员一定的晋升机会,让有知识共享成员得到认同感,这样既满足外在保健因素,也能满足知识共享成员的精神需求,让知识共享成员得到成就感,从而达到另外一种层次,即激励因素,这种因素虽然不能提高知识共享水平的数量,但是可以提高知识共享的质量,使得知识共享成员之间有一种和平且互惠互利的感觉。

### (二) 缩小团队成员间的知识距离

知识共享的目的是实现知识利用甚至实现知识创新,知识的不对称性可以说是影响知识共享水平的基本根源所在,如果只是共享主体之间的知识距离太大,那么其他多么完善也是徒劳,因为在前期的知识交流过程就无法实现知识共享的实现,那么讨论只是共享水平也就没有意义。

缩短知识共享主体之间的知识距离可以从两个方面考虑,一是建立一个知识交换平台,个体成员对自身知识体系的积累是存在很大的差异的,知识共享主体之间相互融合彼此的知识资源,才能有效缩短知识距离,二是探索知识共享主体之间知识共享模式,在平时进行知识交流的时候多组织相关会议和讲座,缩短知识共享主体之间文化差异和习惯差异,进而实现知识共享。

### (三) 营造知识共享的团队氛围

科研团队建设初期,团队成员之间来自于不同的学术背景,有着不同的研究习惯,有各自的研究领域,为了一个共同的科研目的组成一个团队,需要一定的时间进行磨合才能够习惯团队里的每一个人,

如果团队内部气氛不够活跃, 团队成员不能够畅所欲言, 高校科研团队是一个学术性团队, 在一个没有互相信任的不和谐的环境下, 知识共享是无法很成功地实现的, 因此在高校科研团队中, 团队带头人的影响力是非常重要的, 团队带头人应该带领团队成员为团队创造一个畅所欲言、言论自由、观点自由, 可以进行头脑风暴进行知识交流, 并且互相信任、易于沟通的氛围, 在这种知识共享环境下, 团队成员可以专心努力做研究, 在一个和谐的学习型团队下, 和团队共同发展, 共同为团队实现知识创新做出贡献。

#### (四) 建立合理的团队结构

团队结构有垂直结构和扁平结构, 垂直结构的团队类型在知识交流时受到繁琐的上下级限制, 机构森严, 层级与层级之间关系疏远, 很大程度上影响了知识共享的效率和效果, 成员之间没有很好的沟通机制, 而对于扁平化的团队结构, 团队成员之间层级设计较少, 有利于扁平化的团队结构, 团队结构中团队带头人管理权力最大, 层级与层级之间没有复杂的组织权利机制, 成员和成员之间能够很容易地直接进行联系和沟通, 不会有层级压力导致知识交流壁垒的情况。垂直化的团队结构主要遵循上级安排下级执行的模式进行知识共享, 这样往往迫于权力的压力, 成员很难言论和观点自由, 而扁平化的团队结构使成员与成员之间关系相对较为平等, 能够有更多的机会参与到科研项目的决策或意见层次, 在科研项目中有问题也可以观点自由, 在扁平化结构的科研团队中可以最大程度地实现知识的流动, 最大程度地发挥团队的优点, 从而使得团队知识共享效率和效果显著, 为团队实现进一步的知识创新。

#### (五) 举办知识交流活动

在知识经济时代, 知识的更新速度越来越快, 阶段性的知识交流显得更加重要, 前面四点建议中提到改善激励机制, 缩小团队成员之间的知识距离, 营造良好的团队氛围, 建立合理的团队结构, 但是在这些基础上, 进行物理性的定期知识交流还是有必要的, 虽然网络平台的构建能够很好地实现知识共享, 但是网络平台是对于已有知识的存储和再次利用, 而且只是类型大多是面对显性知识, 对于更新的知识如果上传到网络平台, 让团队成员各自进行账号登录学习, 成员自身可能难免漏掉一些重要的知识没有学习到, 而进行物理的知识交流(会议、讲座、头脑风暴等), 这种形式的知识交流可以消除团队成员之间知识的不对称性, 提高后期进行科研项目的效率。团队成员在良好和谐、互相信任的团队氛围下, 在完善的激励制度下, 做到以传统的物理知识交流和网络平台交流相结合的模式进行知识共享。高校科研团队不仅要发扬和创造传统物理知识交流的机会, 也不能忽略基于互联网技术知识的网络平台交流相结合, 及时更新知识, 为科研团队积累竞争力实现更多的知识创新。

### 参考文献

- [1] 施琴芬, 吴祖麒, 赵康. 知识管理视野下的隐形知识[J]. 中国软科学, 2003(8): 96-102.
- [2] O'Dell, G. (1998) If Only We Know: The Transfer of Internal Knowledge and Best Practice. *California Management Review*, 40, 54-174.
- [3] 汤建影, 黄瑞华. 合作研发高校科研团队知识共享的微机制[J]. 科学管理研究, 2004(6): 71-75.
- [4] Teece, D.J. (1998) Capturing Value from Knowledge Assets: The New Economy, Markets for Know-How and Intangible Assets. *California Management Review*, 40, 55-79. <https://doi.org/10.2307/41165943>
- [5] Brown, J.S. and Duguid, P. (1998) Organizing Knowledge. *California Management Review*, 40, 90-97. <https://doi.org/10.2307/41165945>
- [6] 韩成标. 高校科研团队绩效评价相关问题研究[J]. 江苏高教, 2013(5): 61-62.
- [7] 晋琳琳, 李德煌. 科研团队学科背景特征对创新绩效的影响——以知识交流共享与知识整合为中介变量[J]. 科学学研究, 2012(1): 111-123.
- [8] 李霞. 高校创新型科研团队知识共享行为、学习行为及团队绩效研究[J]. 软科学, 2012(6): 83-87.
- [9] 李志宏, 朱桃, 赖文娣. 高校创新型团队隐性知识共享意愿研究[J]. 科学学研究, 2010(4): 581-590.

- [10] 赵士英, 洪晓楠. 显性知识与隐性知识的辩证关系[J]. 自然辩证法研究, 2010(10): 20-23.
- [11] Ritala, P. (2018) External KS and Radical Innovation + the Downsides of Uncontrolled Openness. *Journal of Management*, **5**, 1106-1109.
- [12] Maatman, M. (2017) Why Sharing Is Synergy + the Role of Decentralized Control Mechanisms and Centralized HR Capabilities in Creating HR Shared Value. *Emerald Insight*, **6**, 1298-1302.
- [13] Ali, I. and Ul Musawir, A. (2018) Impact of KS and Absorptive Capacity on Project Performance + the Moderating Role of Social Processes. *Emerald Insight*, **6**, 453-460.

#### 知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>  
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2160-7311, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>  
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: [mm@hanspub.org](mailto:mm@hanspub.org)