

研究生跨学科知识分享行为影响因素实证研究

——以 A 地区 3 所大学在校硕士研究生为例

熊勇清 余 意

摘 要: 根据 Porter 和 Lawler 的综合激励模式, 我们将研究生跨学科知识分享行为的影响因素划分为三个方面: 个体特征因素、内在激励因素和外部激励因素。选择 A 地区 3 所高校在校硕士研究生开展调查研究, 调查结果表明: 首先不同类别研究生之间存在差异; 其次, 内在激励因素是促进研究生跨学科知识分享的最主要因素, 其中研究生对跨学科知识分享“重要性认知程度”比“兴趣和好奇心”等因素影响更显著; 再次, 外在激励因素很大的程度上对促进研究生跨学科知识分享有影响, 其中“考评体系”和“文化氛围”两因素, 相对于其他外在激励因素影响更明显。

关键词: 研究生; 跨学科知识分享; 内在激励; 外在激励

中图分类号: G643 **文献标识码:** A **文章编号:** 1671-1610(2011)04-0080-07

一、引 言

当代科学技术的重大突破往往产生于不同学科的交叉、融合之中, 为适应现代科技发展的这一新趋势, 迫切需要培育更多的跨学科人才。研究生跨学科知识分享, 即不同学科背景的研究生通过不同的平台和途径就专业知识和学习心得进行交流分享。在研究生培养过程中, 重视并促进研究生跨学科知识分享是培养跨学科人才的重要途径。

围绕研究生的跨学科教育, 国内外已有大量研究和实践。20 世纪 70 年代, 哈佛大学、康奈尔大学、宾西法尼亚大学、斯坦福大学等就先后建立了跨学科的研究组织, 麻省理工学院现有跨学科组织 60 多个。我国学者赵红蕊^[1]、刘元芳^[2]、李兴业^[3]、张奕^[4]等在跨学科培养研究生的必要性、培养模式等方面也进行了一些积极探索, 不少高校也积累了一些成功的经验。如北京大学于 2000 年成立了“生物医学跨学科研究中心”, 以促进生物医学与理科、人文和社会科学的交叉。清华大学组建了“高速信息网络及其应用研究中心”、“人机交互支撑环境及应用研究中心”等多个具有较大

规模的交叉学科研究中心。

在知识分享方面, 国内外也有大量研究和实践。Lisa^[5]等认为: 知识共享不仅包括知识拥有者将知识与他人分享, 更重要的是能否帮助接受者真正掌握知识并提高其能力。此外, Senge^[6]认为知识共享包括帮助对方学习知识的意愿和行动; Nonaka 和 Takeuchi^[7]的“知识互动”观点、Davenport 和 Prusak^[8]的“知识共享 = 传送 + 吸收”观点、Hendriks^[9]的“沟通”观点在知识分享方面均有积极贡献。我国学者胡安安^{[10][11]}在知识分享模型构建方面、简世德等^[12]在大学隐形知识共享的主要障碍及疏导策略方面、周密^[13]在知识共享意愿与信任方面、严中华^[14]在知识管理方过程方面进行了大量的研究。

但从现有研究文献来看, 针对研究生跨学科知识分享及其促进机制方面的研究明显不足。我们前期针对研究生跨学科知识分享现状进行了研究^[15], 本文拟在此基础上, 选择 A 地区 3 所大学在校硕士研究生开展调查, 研究探讨研究生跨学科知识分享的影响因素及相关促进机制。

基金项目: 湖南省学位与研究生教育教学研究课题“研究生跨学科知识分享平台及促进机制研究”, 项目编号: JG2010B0070。

收稿日期: 2010-12-15

作者简介: 熊勇清(1966-), 男, 江西临川人, 管理学博士, 中南大学商学院副院长、教授, 从事教育管理研究; 余意(1989-), 女, 湖南宁乡人, 中南大学商学院硕士研究生, 从事教育管理研究; 长沙, 410083。

二、行为影响因素分类及理论依据

Porter 和 Lawler^[16]的综合激励理论认为,个体行为是个体变量和环境变量的函数,是个体特征、内在激励和外在激励等多种因素综合作用的结果。为此,我们可以将研究生跨学科知识分享行为的影响因素划分为三个方面:个体特征因素、内在动力因素和外部动力因素。

(一) 研究生跨学科知识分享的个体特征因素

Blick^[17]经过实验研究发现,个体特质(性别、年龄等)与学习行为之间存在关系,Leino 和 Linstedt^[18]等学者的研究也证实,人格因素对学习行为有一定的影响,我国强海燕^[19]、李少梅^[20]和宋传茂^[21]等多位学者的研究也得到类似结论。

因此,我们可以将影响研究生跨学科知识分享行为的个体特征因素概括为几个主要方面:性别、年龄、工作经历、学位类型及学科门类等。

(二) 研究生跨学科知识分享的内在动力因素

内在动力因素,即内在动机,是指人们对于活动本身感兴趣,无需外力作用,并表现为自我持续。Maslow 和 Vroom 认为,激励实质上是一个选择过程,个人需求产生期望和动机,并形成对目标的渴求。毛晋平等^[22]研究发现学习动机具有自主—受控连续体结构特征,且自主性动机显著强于受控性动机。冯廷勇^[23]认为,影响学习行为的个体自我调整的因素主要包括:学习动机、学习能力、学习态度等。

因此,我们可以将研究生跨学科知识分享行为的内在动力因素概括为几个主要方面:认知和兴趣等。认知是指研究生本身认识到了跨学科知识分享的重要性,兴趣则主要是指研究生对于其他学科的兴趣。

(三) 研究生跨学科知识分享的外部动力因素

外部动力因素,即外在动机,是由活动以外的刺激对人们所诱发出来的推动力。Amabile^[24]强调行为中外在动机的作用,他认为大部分人的行为动机发生于人与人之间的相互关系之中,人类最渴望的是别人的认可与赞许。郭德俊^[25]研究发现,奖励对于学习的动机是非常重要和有影响力的,它不仅延续到小学,而且还贯穿到中学和大学。Calder 和 Staw^[26]指出,当面对枯燥乏味的工作任务时,如果给人们提供外在的奖励,实际上完全可以增强人们对于任务本身的兴趣。

因此,我们可以将影响研究生跨学科知识分享的外在激励的因素概括为几个主要方面:绩效考评体系、知识分享渠道、跨学科的培养方案、跨学科文化氛围等。

三、调查实施及分析

(一) 研究样本与问卷设计

第一,研究样本。应用分层抽样的方法,我们选择 A 地区 3 所高校的理学、工学、经济学、管理学、法学和文学等 6 个学科在校硕士研究生进行调查,共发放问卷 600 份,回收 586 份,其中有效问卷 572 份,有效回收率为 95.33%,样本情况如表 1:

表 1 样本的基本情况

	项目	人数	比例		项目	人数	比例
性别	男	264	46.2%	学位类型	学术型	436	76.2%
	女	308	53.8%		专业型	136	23.8%
工作经历	无工作经历	459	80.2%	学科门类	理学	72	12.6%
	0-5 年	81	14.2%		工学	62	10.9%
	6-10 年	26	4.55%		经济学	135	48.1%
	10 年以上	6	1.0%		管理学	164	28.7%
年级	研一	132	23.1%		法学	96	23.6%
	研二及以上	440	76.9%		文学	43	7.5%

第二,问卷设计。依据前文理论分析,并参考池丽萍等^[27]修订的学习动机量表,我们设计的问

卷结构如表 2,问卷采用 Likert “五点尺度法”。

表2 研究生跨学科知识分享促进机制研究的问卷结构

调查维度	第一部分		第二部分 (跨学科知识分享的激励因素分析)		
	调查对象		内在激励 (B)		外在激励 (C)
调查题项的主要内容	基本信息 (A)				
	包括: 性别、专业、学位性质、工作经历、是否跨学科读研、是否跨学科选课、跨学科知识分享的意愿	认知	B1 认识到对于完善知识结构的作用	绩效考评体系	C1 物质激励 C2 精神激励
			B2 认识到可以扩大今后就业的选择机会和工作适应性	知识分享渠道	C3 设立专门机构 C4 建立多导师联合培养机构
		兴趣及好奇心	B3 对其他学科有兴趣与好奇心	培养方案	C5 课程设置 C6 认可跨学科学分
				文化氛围	C7 交流平台 (研讨会等) C8 塑造学术交流氛围

问卷首先进行了小样本试测,进行了相关完善。计算 Cronbach α 内在一致性系数,两个因子的一致性分别达到了 0.776 和 0.833,表明问卷信度较高,问卷采用 SPSS17.0 进行统计分析。

(二) 统计结果与分析

第一,不同类别研究生之间存在差异。
从整体情况来看,研究生的跨学科知识分享意

愿并不强烈,仅有 18.4% 的研究生表示“非常愿意”跨学科知识分享意愿,“非常不愿意”或“比较不愿意”的研究生达到 38.1%。如表 3 所示。

值得注意的是,男性与女性、具有工作经历与无工作经历、专业型学位与学术型学位、理工类与文管类研究生之间,在跨学科知识分享意愿和行为方面存在显著的差异。

表3 个体特征因素的统计结果

个体特征		跨学科知识分享意愿					合计人数	均值
		非常愿意 5	4	3	2	非常不愿意 1		
性别	男	76(28.8%)	58(22.0%)	42(15.9%)	56(21.2%)	32(12.1%)	264	3.34
	女	29(9.4%)	55(17.9%)	94(30.5%)	91(29.5%)	39(12.7%)	308	2.82
工作经历	有	56(49.6%)	15(13.3%)	7(6.2%)	24(21.2%)	11(9.7%)	113	3.72
	无	49(10.7%)	98(21.4%)	129(28.1%)	123(26.8%)	60(13.1%)	459	2.90
学位类型	学术型	83(19.0%)	89(20.4%)	128(29.4%)	104(23.9%)	32(7.3%)	436	3.20
	专业型	22(16.2%)	24(17.6%)	8(5.9%)	43(31.6%)	39(28.7%)	136	2.61
学科性质	理工	38(28.4%)	41(30.6%)	15(11.2%)	33(24.6%)	7(5.2%)	134	3.52
	文管	67(15.3%)	72(16.4%)	121(27.6%)	114(26.0%)	64(14.6%)	438	2.92
合计		105(18.4%)	113(19.7%)	136(23.8%)	147(25.7%)	71(12.4%)	572	

男性研究生比女性研究生更倾向于跨学科知识分享。统计结果显示,有 50.8% 的男性研究生“非常愿意”和“比较愿意”进行跨学科知识分享,有 33.3% 的男性研究生“非常不愿意”和“比较不愿意”进行跨学科知识分享。Likert 均值为 3.34 分(满分为 5 分,下同)。而在女性研究生中,“非常愿意”或“比较愿意”进行跨学科知识分享合计为 27.3%,这一比例低于男性研究生比例 23.5%,而“非常不愿意”和“比较不愿

意”进行跨学科知识分享的女研究生高达 42.2%。Likert 均值仅为 2.82 分,比男性研究生的均值低 0.52。显而易见,男性研究生更倾向于跨学科知识分享。

具有工作经历的研究生比无工作经历的研究生更倾向跨学科知识分享。统计结果显示,62.9% 的具有工作经历的研究生都“非常愿意”或“比较愿意”进行跨学科知识分享,有 30.9% 的具有工作经历的研究生“非常不愿意”和“比较不愿意”

进行跨学科知识分享, Likert 均值为 3.72 分。而在无工作经历的研究生中, “非常愿意” 和 “比较愿意” 进行跨学科知识分享的比例仅为 32.1%, 这一比例比具有工作经历的研究生的比例低 30.8%, 而 “非常不愿意” 和 “比较不愿意” 进行跨学科知识分享的无工作经历研究生高达到了 39.9%。Likert 均值仅为 2.9 分, 比有工作经历研究生的均值少了 0.82。显而易见, 具有工作经历的研究生比无工作经历的研究生更倾向跨学科知识分享。学术型学位研究生比专业型学位研究生更倾向跨学科知识分享。统计结果显示, 49.4% 的学术型学位研究生 “非常愿意” 和 “比较愿意” 进行跨学科知识分享, 有 31.2% 的学术型学位研究生 “非常不愿意” 和 “比较不愿意” 进行跨学科知识分享, Likert 均值为 3.2 分。而在专业学位型研究生中, 有 33.8% 的调查者 “非常愿意” 和 “比较愿意” 进行跨学科知识分享, 高达 60.3% 的专业型研究生 “非常不愿意” 和 “比较不愿意” 进行跨学科知识分享。Likert 均值仅为 2.61 分, 比学术型学位研究生的均值低了 0.59。显而易见, 学术型学位研究生比专业型学位研究生更倾向跨学科知识分享。

理工类研究生比文管类研究生更倾向于跨学科知识分享。在理工类研究生中, 高达 59.0% 的研究生 “非常愿意” 或 “比较愿意” 进行跨学科知识分享, 29.8% 的研究生 “非常不愿意” 和 “比较不愿意” 进行跨学科知识分享。Likert 均值为 3.52 分。在文管类研究生中, “非常愿意” 和 “比较愿意” 进行跨学科知识分享的比例为 31.7%, Likert 均值仅为 2.92 分。显而易见, 理工类研究生比文管类研究生更倾向于跨学科知识分享。究其原因, 应该是理工类研究生与文管类研究生的学习内容和培养模式不同, 导致跨学科知识分享的意愿有差异。

第二, “认知” 和 “兴趣” 等内在激励因素具有关键性影响。

描述性分析显示, 影响跨学科知识分享行为的激励因素 Likert 均值达到了 3.906, 其中, 内在激励因素均值为 3.9896, 外在激励因素均值为 3.900, 说明内、外激励都能有效地鼓励研究生进行跨学科知识分享, 而内在激励因素是最主要的激励因素。

内在激励因素的统计结果如表 4:

表 4 内在激励因素的统计结果

因素类型	题项	均值	标准差	均值的标准误
认知	认识到可以完善知识结构	4.0520	.87780	.06674
	认识到可以扩大就业的选择机会和工作适应性	3.9827	.87254	.06634
兴趣与好奇心	对其他学科知识的兴趣和好奇心	3.7341	.96980	.07373

研究生对跨学科知识分享重要性的认知程度, 对跨学科知识分享行为有显著影响。对学科知识分享重要性的认知主要包括两个方面 “完善自身知识结构” 以及 “扩大今后就业的选择机会及工作适应性”。

(1) 认识到跨学科知识分享对于完善知识结构的作用, 对研究生跨学科知识分享行为有显著影响。

统计结果显示, 关于 “认识到完善知识结构” 对促进知识分享的积极性方面, 80% 以上的研究生认为此描述 “非常重要” 或 “比较重要”, 仅有 4.6% 的研究生认为 “非常不重要” 或 “比较不重要”。Likert 均值为 4.0520, 标准差为 0.8778, 显然, 认识到跨学科知识分享对于完善知识结构的作

用, 在促进研究生跨学科知识分享行为中有着显著作用。

(2) 认识到跨学科知识分享可以扩大个人今后的就业选择机会和工作的适应性, 可以有效激励研究生进行跨学科知识分享。

统计结果显示, 70% 以上研究生认为 “提升就业机会和工作适应性” 对促进跨学科知识分享的积极性 “比较重要” 或 “非常重要”, 仅有 4.1% 的研究生认为 “非常不重要” 或 “比较不重要”。Likert 均值为 3.9827, 标准差为 0.8725。显然, 认识到跨学科知识分享可以扩大个人今后的就业选择机会和工作的适应性, 可以有效激励研究生进行跨学科知识分享。

研究生对其他学科知识的兴趣和好奇心, 对跨

学科知识分享行为有影响。

统计结果显示, 89.9% 的研究生认为“对其他学科知识有兴趣和好奇心”对促进跨学科知识分享的积极性“非常重要”或“非常重要”, 4.6% 的研究生认为“比较不重要”, 然而, 也有 32.4% 的研究生对此项描述不太确定。Likert 均值为 3.7341, 标准差为 0.09698。显然, 对其他学科知识有兴趣和好奇心可以促进研究生跨学科知识分享的积极性, 但其激励效果比不上“认知”方面的影响因子的激励效果。

第三, “考评体系”和“文化氛围”是重要的外在激励因素。

表 5 外在激励因素的统计结果

类型	题项	均值	标准差	均值的标准误	T 检验	重要性排名
考评体系	与奖学金直接挂钩或设立分享先进个人奖励基金 (物质激励)	4.1321	.86761	.07123	43.143	2
	与“优秀研究生”评比直接挂钩或大力宣传跨学科知识分享先进个人 (精神激励)	4.1919	1.12195	.08530	44.454	1
分享渠道	建立促进研究生跨学科知识分享的专门机构	3.8728	.98595	.07496	51.665	6
	实行多学科多导师研究生联合培养制度	3.7341	1.22420	.09307	40.120	8
培养方案	建立促进研究生跨学科知识分享的课程设置	3.9480	.94171	.07160	55.142	5
	认可研究生跨学科选修课程的学分	3.8497	1.12087	.08522	45.175	7
文化氛围	增加研究生跨学科学术交流平台	4.0058	.99707	.07581	52.843	4
	塑造不同背景和研究者之间的跨学科交流氛围与文化	4.0983	.86713	.06593	62.164	3

从表 5 可以看出, 每个影响因子的均值都在 3.7 分以上, 说明各项因子都能促进研究生进行跨学科知识分享。其中考评体系因子和文化氛围因子的均值超过 4 分, 说明这两个因素最能促进研究生进行跨专业知识分享。

绩效考评体系对研究生知识分享行为有显著影响。统计结果显示, 80% 以上研究生认为“与奖学金直接挂钩或设立奖励基金 (物质激励)”对促进跨学科知识分享的积极性“比较重要”或“非常重要”, 仅有 5.0% 的研究生认为“非常不重要”或“比较不重要”。Likert 均值为 4.132 分, 标准差为 0.86761。同样, 关于“与优秀研究生评比直接挂钩或大力宣传跨学科知识分享先进个人 (精神激励)”, 有 72% 的研究生认为“非常重要”或“比较重要”, 不到一成的研究生认为“比较不重要”或“非常不重要”。显然, 绩效考评体系对研究生知识分享行为有着显著影响。

分享渠道对研究生知识分享行为有影响。统计结果显示, 对于选项“建立促进研究生跨学科知识分享的专门机构”, 有 65.9% 的研究生认为“非常重要”或“比较重要”, 仅有 8.1% 的研究生认为“非常不重要”或“比较不重要”。Likert 均值为 3.8728。关于“实行多学科多导师研究生联合培养制度”, 有 62.4% 的研究生认为“非常重要”或“比较重要”, Likert 均值为 3.7341, 显然, 建立便捷的研究生跨学科知识分享渠道, 对研究生知识分享行为有影响, 但不显著。

研究生培养计划与方案对研究生知识分享行为有影响。统计结果显示, 对于选项“建立促进研究生跨学科知识分享的课程设置”, 有 69.3% 的研究生认为“非常重要”或“比较重要”, 仅有 6.4% 的研究生认为“非常不重要”或“比较不重要”。Likert 均值为 3.9480。关于“认可研究生跨学科选修课程的学分”, 有 67.6% 的研究生认为

“非常重要”或“比较重要”,均值为3.8497,显然,制定合理科学的研究生培养计划与方案,对研究生知识分享行为有影响,但不显著。

文化氛围对研究生知识分享行为有显著影响。统计结果显示,80%以上研究生认为“增加研究生跨学科学术交流平台”对促进跨学科知识分享的积极性“非常重要”或“比较重要”,仅有8.6%的研究生认为“非常不重要”或“比较不重要”,Likert均值为4.0058,标准差为0.99707。对于题项“与优秀研究生评比直接挂钩或大力宣传跨学科知识分享先进个人(精神激励)”,有76.9%的研究生认为“非常重要”或“比较重要”,仅有4.1%的研究生认为“比较不重要”或“非常不重要”。显然,塑造研究生跨学科知识分享的文化氛围,对研究生知识分享行为有显著影响。

四、结论及启示

(一) 主要结论

第一,从总体上来看,研究生跨学科知识分享的状况不容乐观,需要引起足够重视并采取相关措施,有效促进研究生跨学科知识分享。

第二,研究生个体因素对跨学科知识分享的意愿和行为有影响,男性研究生、有工作经历的研究生、学术型学位研究生和理科研究生都更倾向于跨学科知识分享。

第三,内在激励因素是促进研究生跨学科知识分享的最主要因素。其中“认知”性因素比“兴趣”性因素影响更显著。

第四,外在激励因素也在很大的程度上对促进研究生进行跨学科知识分享有影响。其中,“考评体系”和“文化氛围”两因素,相对其他外在激励因素,影响更明显。

(二) 几点启示

第一,加强宣传,提高研究生对跨学科知识分享重要性的认识。行动源于认识,要解决研究生跨学科知识分享的问题,首先必须转变研究生跨学科知识分享的观念及认识。为此,高校应该加大对跨学科研究和知识分享必要性的宣传力度,通过跨学科研究经验报告会、跨学科研究前沿学术讲座、跨学科重大研究成果的重磅宣传,促进研究生形成开放创新的学术信仰,并积极地参与跨学科知识分享活动。同时,高校可定期出版跨学科刊物或在宣传栏内将跨学科的重要意义予以展示。

第二,重点引导,针对专业学位型、文管类和女性研究生开展专题活动。根据这几类研究生跨学科知识分享意愿相对较弱的现状,有针对性地开展一些专题活动。如:加大跨专业研究生的招收比率、给跨专业读研的研究生多一些的优惠政策等。其次,分别组织专业学位研究生、文管类研究生、以及女性研究生开展跨学科知识问答竞赛,促进跨学科知识的吸收与传递。此外,高校可将学年学分制中选修课的比重增大,多设置与本专业相关或有利于提升研究生各方面能力素质的选修课程。因材施教,培养研究生科研能力和创新能力。加强各学院导师间的互动,让研究生可以感受不同专业老师的风采。

第三,营造氛围,形成跨学科知识分享的校园文化。目前,跨学科知识分享的文化氛围比较缺乏,学校应加大力度塑造这种氛围。如:增加研究生跨学科学术交流平台,多开展跨学科研讨会、工作会或跨学科论坛等活动,促进研究生与老师之间的学术交流。这些学术交流活动可以通过校研究生会来组织与承办,也可以是各系研究生会干部与相关兄弟院系研究生会干部联合开展。成立跨学科研究互动小组,按照在主办学术期刊上跨学科主体文章的发表,进行评比考核。加强跨学科宿舍文化建设,宿舍是一个最自由、最民主、最方便的思想 and 学业交流场所。此外,学科研究生创建多学科背景的宿舍环境也是培养体制中不可忽视的一环,因而,在研究生入学选取宿舍时,学校可联合后勤,将具有不同学术背景的研究生安排在同一宿舍。

第四,强化考评,构建促进研究生跨学科知识分享评价机制。建立科学客观的考评体系,可以有效的促进研究生进行跨学科知识分享。如:将参加跨学科学术论坛等活动情况与奖学金直接挂钩,在研究生个人考评中占有一定的比例,鼓励研究生进行跨学科知识分享与学习。鼓励和资助研究生学习新学科和新领域知识,设立跨学科分享先进个人设立奖励基金并宣传跨学科分享先进个人。并且可将跨学科知识分享成效作为“优秀研究生”评判标准之一。同时,设立研究生跨学科知识分享的学术奖项,针对各精神层面和物质层面提出相应的措施。

第五,搭建平台,建立多样化研究生跨学科知识分享渠道。渠道的建设是促进跨学科知识分享的重要手段,只有形成多元化的分享渠道,才能为研究生跨学科知识分享提供便捷。如:开通跨学科选

课系统,以传统的课堂的形式进行纵向交流。传统的课堂教学仍是研究生接收新知识的最主要方式。开通跨学科选课系统,鼓励研究生选修其他专业领域的课程,在课程教学中获取相关的跨学科知识。举办的各种跨学科知识分享的讲座,进行跨学科双向沟通。学校定期邀请各领域的著名专家学者来学校进行学术交流讲座。大力鼓励研究生参加其他学科领域的讲座。实行多学科多导师联合培养制,来进行跨学科横向交流,形成以导师为中心的传统的跨学科知识分享团队。开设跨学科知识分享网站,方便研究生在课余进行学术交流与学习跨学科知识。□

参考文献

- [1]赵红蕊,等. 跨学科硕士研究生培养若干问题研究[J]. 测绘科学 2010(4): 237-238.
- [2]刘元芳,等. 探索跨学科研究生培养模式培养复合型应用人才[J]. 学位与研究生教育 2000(4): 4-6.
- [3]李兴业. 美英法日高校跨学科教育与人才培养探究[J]. 现代大学教育 2004(5): 71-75.
- [4]张奕. 中国大学校园研究现状述评[J]. 现代大学教育, 2004(5): 15-17.
- [5]Lisa, C. & Daniel, Z. knowledge[J]. *Academy of Management Executive* 2003(17): 64-77.
- [6]Senge, P. Sharing Knowledge[J]. *Executive Excellence*, 1997(11): 15-27.
- [7]Nonaka, I. & Takeuchi, H. *The Knowledge-Creating Company*[M]. New York: Oxford University Press, 1995. 68-89.
- [8]Davenport, T. & L. Prusak, *Working knowledge: How Organizations Manage What They Know*[J]. Harvard Business School Press, Boston, MASS, 1998.
- [9]Hendriks, P. Why Share Knowledge? The Influence of ICT on Motivation for Knowledge Sharing[J]. *Knowledge and Process Management*. 1999.
- [10]胡安安,等. 组织内知识共享的信任模型研究[J]. 上海管理科学 2007(1): 32-36.
- [11]胡安安,等. 组织内知识共享信任机制的发展路径和改善方法研究[J]. 现代情报 2007(8): 2-5.
- [12]简世德,邹树梁. 大学隐形知识共享的主要障碍及疏导策略方面[J]. 现代大学教育 2005(5): 98-101.
- [13]周密,等. 员工知识共享、知识共享意愿与信任基础[J]. 软科学 2006(3): 109-113.
- [14]严中华. 论信任与知识管理各过程的关系[J]. 科技管理研究 2003(4): 23-27, 97.
- [15]熊勇清,曾丹. 研究生跨学科知识分享现状调查及对策探讨[J]. 学位与研究生教育. 2011(2): 61-66.
- [16]Porter, L. W. & Lawler, E. E. *Managerial Attitudes and Performance*[J]. Homewood, IL: 1968.
- [17]Blick, G. Personality traits, learning strategies and performance[J]. *European Journal of Personality*, 1996(4).
- [18]Leino, J. & Linstead, J. P. A study of learning styles[J]. *Research Bulletin*, Department of Education, University of Helsinki, 1989.
- [20]李少梅. 大学生双性化特质与人格特征的相关研究[J]. 陕西师范大学学报: 哲学社会科学版, 1998(4): 65-69.
- [21]宋传茂,等. 大学生学习成绩与16 PF测定相关分析[J]. 中国心理卫生杂志, 2002(2): 121-123.
- [19]强海燕. 性别差异与教育[M]. 西安: 陕西人民教育出版社, 2000.
- [22]毛晋平,张洁. 大学生自主—受控学习动机特点及相关因素的调查[J]. 现代大学教育. 2010(2): 91-95.
- [23]冯廷勇,李红. 当代大学生学习适应的初步研究[J]. 心理学探新. 2002(1): 44-48.
- [24]Amabile, T. M. et al. The Work Preference Inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1994(66): 950-967.
- [25]郭德俊. 动机心理学: 理论与实践[M]. 北京: 人民教育出版社, 2010.
- [26]Calder, B. J. & Staw, B. M. The self perception of intrinsic and[J]. *Personality Social Psychology*, 1975(31): 599-605.
- [27]池丽萍,辛自强. 大学生学习动机的测量及其与自我效能感的关系[J]. 心理发展与教育 2006(2): 64-70.

(责任编辑 曾山金)