

从知识分享视角浅析图书馆学科团队 对学科馆员服务的影响

袁红军¹ 袁一帆²

(1. 郑州师范学院, 河南郑州 450044; 2. 河南工业大学, 河南郑州 450001)

摘要: 图书馆学科服务团队是学科馆员的一种创造性知识活动, 研究学科服务团队创新氛围对学科馆员创新行为的影响具有重要的理论与实践意义。在分析学科服务团队创新氛围、知识分享、学科馆员创新行为三者内涵的基础上, 构建学科服务团队创新氛围对学科馆员创新行为的影响模型, 剖析团队创新氛围、知识分享、学科馆员创新行为的跨层次关系。这一研究框架结论说明, 学科服务团队通过营造良好的团队创新氛围, 增进学科馆员知识分享意愿, 培育学科馆员创新行为等方面着手, 可以实现团队创新氛围、知识分享、学科馆员创新行为的跨层次机制。

关键词: 知识分享; 学科服务; 团队创新氛围; 学科馆员创新行为; 图书馆

中图分类号: G252

文献标识码: A

DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2017.01.009

Influence of Library Subject Service Team to Subject Librarian Based on the Perspective of Knowledge Sharing

YUAN Hongjun¹, YUAN Yifan²

(1. Zhengzhou Normal University, Zhengzhou 450044; 2. Henan University of Technology, Zhengzhou 450001)

Abstract: Library subject service team is a kind of creative knowledge activity to subject librarian, and the study of the influence of subject service team innovation climate on subject librarian innovative behavior has important theoretical and practical significance. This paper, by analyses of relationship of subject service team innovative climate, knowledge sharing and subject librarian innovative behavior connotation, built the model of the influence of team innovative climate on subject librarian innovative behavior and analyzes cross hierarchical relationships on team innovative climate, knowledge sharing, and subject librarian innovative behavior. By Conclusion of this cross-level research framework, subject service team should create a good atmosphere of team innovation, enhance subject librarian's willingness of knowledge sharing, the cultivation of subject librarian in innovative behavior and other aspects, the realization of team innovative climate, knowledge sharing, innovative behavior of subject librarian of cross level mechanism.

Keywords: knowledge sharing, subject service, team innovative climate, subject librarian innovative behavior, library

1 引言

图书馆学科服务团队实现服务创新, 一项

关键的资源就是学科馆员的创新行为与能力。由于学科馆员是学科服务团队中最活跃的因素, 具有引导作用, 其创新行为的高低直接影响着用户

作者简介: 袁红军* (1970—), 男, 郑州师范学院副研究馆员, 研究方向: 网络化信息服务研究; 袁一帆 (1999—), 男, 河南工业大学本科生, 研究方向: 市场营销。

收稿时间: 2016年10月26日。

咨询效果的优劣,因此学科服务团队管理者需要认真考虑学科馆员创新行为的塑造问题。在团队咨询工作环境中,团队氛围紧张、学科馆员工作繁重、专业技能影响、观念成分等种种原因导致学科馆员创新行为与能力不能完全、自动展现出来,存在着咨询压力与不确定性因素。但是,通过团队创新氛围的影响作用能够改变这些因素。学科服务团队创新氛围能够通过知识分享作用于学科馆员的创新行为,提升团队创新绩效,也将为学科服务团队创新管理与服务提供一定参考价值。

学科馆员在学科专业与图书馆之间架起一座相互沟通的桥梁,服务于教学单位(院系、学科)、科研项目团体、教师、研究生等,是能够提供个性化信息服务的图书馆业务人员。每位学科馆员负责一个或多个院系的联系,服务内容包括联系、推荐、调查、编写、协助、评价、搜集、鉴别和整理等学科资源与知识服务。学科服务团队是学科服务更高层次的服务。图书馆根据对口院系的知识咨询,以学科馆员为核心,从图书馆其他部门抽调若干相关联的近缘学科知识背景的图书馆员,临时组建学科服务团队,为用户提供人性化、专业化、个性化深层的知识服务。图书馆学科服务团队的特点主要表现在以下几个方面:以服务创新为导向,通过学科服务团队的协作实现学科服务效能的质变,支持知识创新与服务创新^[1];学科服务组成成员的来源广泛;以互动合作为途径;学科服务团队成员中职责分工各异,具有层次性^[2];学科服务团队会根据咨询问题的难易程度而相应发生调整;学科服务方式的多样性,例如同济大学图书馆学科服务团队由学科馆员、咨询馆员和辅助人员组成,清华大学图书馆学科服务团队成员包括学科馆员、教师顾问、学生顾问等。学科馆员是图书馆学科服务团队的核心成员。因此,本文讨论的主要是学科馆员创新行为的问题,而不是团队的其他成员。一名优秀的学科馆员应该具备熟练的信息处理能力、应变能力、反应能力和接受能力以及团队的协作能力、学习能力、沟通能力、创新服务能力

等^[3]。目前,以学科服务组形式为主的学科服务团队,逐渐发展为学科服务的重要方式^[4]。

根据行为科学理论,学科服务团队需营造氛围,以刺激学科馆员创新行为,这是一种对团队有利的行为。Amabile等^[5]认为团队创新氛围是个体对其所处工作环境的知觉描述,是个体感知到工作环境中支持创造性、革新性的程度。王雁飞等^[6]团队氛围划分为伦理氛围、安全氛围、服务氛围、创新氛围等类型。王仙雅等^[7]对团队氛围、隐性知识共享行为和员工创新绩效三者关系的整合性研究,把团队氛围划分为信任氛围、沟通氛围、情绪氛围和公平氛围4个维度。学科服务团队创新氛围是学科馆员感知到咨询情景中关怀、支持、人性化、激情的表现。学科服务团队创新氛围结构由学科馆员与团队关系、学科馆员间人际关系、团队管理秩序3个层次构成,可划分为信任氛围、认同氛围、开放性氛围、公平氛围4个维度。信任氛围是指学科馆员感知到与团队、其他学科馆员的人际信任感,相互支持、彼此依赖的诚信。信任是知识分享的基础和前提。信任化程度越高,学科馆员越愿意参与分享知识活动。认同氛围是指学科馆员对其团队所处地位、身份、资格的认知以及认同团队性质、领导、文化、目标、宗旨、价值、规范等,具有强烈的团队凝聚力与归属感。开放性氛围是指团队的制度人性化、管理科学、思想自由、资源开放,学科馆员可以聆听或吸收各自咨询技能,公开发表自己的观点与展现自己的创意^[8]。公平包括分配公平和程序公平。学科馆员感知到团队的分配制度公平合理和程序合法,他们愿意贡献自己的知识,以获得团队的认可与支持。

本文拟从知识分享视角就学科服务团队创新氛围对学科的馆员创新行为影响进行初步分析。

2 基础概念

2.1 知识分享

所谓知识分享,是指以知识为中心,个体或团队将自身所持有的知识贡献出来,力所能及地为他人或团队提供帮助,或通力合作一起共同解

决问题、拓展思路、推行实施方案的互动活动^[9]。知识分享主要是个体或团队的隐性知识和显性知识，通过某种方式转移给他人或团队，形成知识以原有或新的形式展现的过程^[10]。知识分享是一个复杂的交互过程，不仅包括向他人或团队传递和转移知识，也包括从他人或团队处捕获知识。实际上，学科服务团队知识分享是指学科馆员个体（也包括用户，但不属于本文讨论的范畴）与团队等之间、隐性知识与显性知识之间的交流与互动过程。知识分享往往涵盖知识贡献和知识获取两种分享行为。知识贡献在于学科馆员的意愿程度，愿意不愿意把自身持有的核心隐性知识无偿贡献出来与他人或团队分享；知识获取是指学科馆员通过某种方式捕获他人或团队持有的知识，多表现为未知知识。这些未知知识往往是他人的隐性知识，具有核心竞争力的知识，是否分享取决于学科馆员意愿，所以，知识分享属于自愿性的行为^[11]。

知识分享需要得到咨询工作环境和特定文化氛围的支持。团队成员自身特性（如专业背景、文化程度、年龄、性别、心理成分等）差异也在不同程度上影响着知识分享。知识分享激励包括物质奖励、级别与职称晋升、年终考核优秀、社会关系融洽、自尊、认同和自我满足感等。因此，学科服务团队知识分享主要关注学科馆员的贡献与接受意愿^[12]。

谢荷锋^[13]的研究发现，良好的组织氛围对企业员工的知识分享行为具有积极的影响，并通过案例检验了组织氛围中的创新氛围、公平氛围、支持氛围、人际氛围和身份认同氛围 5 个维度对员工非正式知识分享行为的激励功能，特别是公平氛围和身份认同氛围对员工非正式知识分享行为有显著的激励效应。

2.2 创新行为

创新行为是指将有益的创新活动导入并应用于团队中的个人行为^[14]。Scott 和 Bruce^[15]认为个体创新行为呈现为产生构想、寻求对其构想的支持、将创意产品化。学科馆员在咨询服务过程中，产生知识碰撞，激发新的创意或形成新的咨

询问题解决方案，从而为用户解决咨询问题提供了更多的可能途径，主要包含产生创新构思和执行创新构想两个环节。创新实质上就是发现未知知识，或重构不相关知识的过程。在搜寻与思索创意的过程中，学科馆员如果充分利用多元化和异质的想法，就有可能形成创新成果^[16]，进而产生多样的创新行为。

连欣等^[17]研究发现，组织创新氛围通过内部动机的部分中介作用显著促进个体创新行为，工作例行性对组织创新氛围与个体创新行为间的关系起着调节作用。曹勇和向阳^[18]实证检验了企业知识治理和知识共享对员工创新行为的作用机理。曹科岩和窦志铭^[19]在文献回顾的基础上，以组织创新氛围为解释变量、知识分享为中介变量，构建影响员工创新行为的跨层次概念模型，并指出组织创新氛围对员工创新行为具有积极影响，知识分享是组织创新氛围与员工创新行为之间的跨层次中介变量。张振刚等^[20]从个体特质和组织环境感知两个视角对心理资本、创新氛围感知、知识分享意愿与员工创新行为之间的作用机理进行探究。张振刚等^[21]基于个体特征与情境特征视角，考察主动性人格、知识分享对员工创新行为的影响，检验创新氛围对主动性人格与知识分享、员工创新行为之间关系的调节作用。魏江茹等^[22]研究组织创新氛围对创新行为的作用机制，构建了以知识分享、知识整合为中介变量的个体创新行为模型，丰富和发展了创新行为的研究。

3 学科服务团队、知识分享与学科馆员

3.1 团队创新氛围与知识分享的关系

团队创新氛围对知识分享的影响，表现为约束效应和激励效应。约束效应是指具有一定特征的团队氛围通过影响行为人的主观规范。信任氛围、认同氛围、开放性氛围、公平氛围对知识分享的影响，主要是通过影响行为者的主观规范来实现的，而领导和周围同事对知识分享行为的重视和表率制约了个人行为的选择空间^[23]。激励效应是指具有一定特征的组织氛围，对行为人从事某项行为（如知识分享）动机的影响。由于学科

服务团队自身很难创造知识,主要通过学科馆员个体或群体间的分享、交流知识,舒适、和谐、共知、开放的团队氛围将有助于激发学科馆员分享知识的愿望。因此,信任氛围、认同氛围、开放性氛围、公平氛围对知识分享有显著的正向影响。然而,学科服务团队在特定情境下对学科馆员知识分享行为产生深远影响,这主要取决于学科馆员对其所处现实情境的判断。例如,从地位的角度考察学科服务团队创新氛围与知识分享的关系。在学科服务团队氛围和谐稳定的情况下,处于高地位的学科馆员将感知到较高的心理安全,拥有较多的自主权,乐意分享知识。对于低地位的学科馆员,心理安全水平较低,拥有的自主权较少,言行上趋向谨慎,不愿意贡献出自己持有的核心隐性知识。毋庸置疑,知识是财富,意味着权力和优越感,独特的知识保持自身竞争优势,可以获取较高的回报,无私的分享知识有可能削弱自身的优势和独特性,对自己以后的发展不利。在学科服务团队氛围紧张、不稳定的情况下,高地位的学科馆员担心地位受到威胁,更多地选择自保,通过隐藏知识来维持自身的优势地位。低地位的学科馆员恰恰相反,他们认为这是自身地位晋升的机会,会千方百计表现自己,心理安全水平较高,乐意与他人或团队分享自己的信息和观点^[24]。因此,特定的情境、动机对学科馆员知识分享行为将产生重要的影响作用,采取激励措施对团队内的知识分享具有显著的正向影响。

3.2 团队创新氛围与学科馆员创新行为的关系

学科服务团队整体环境决定了学科馆员创新的积极作为或消极作为,提倡与消除这些因素需要团队信息交流的开放和沟通水平,例如团队管理者对创新的宣传和支持、个体关怀、激励机制等。学科馆员之间的沟通渠道越畅通,就越能够激发学科馆员相互之间的创新行为。所以学科服务团队应为学科馆员创新行为提供恰当的空间,营造友好的沟通氛围,加强知识的整合、转移、吸收与应用。学科馆员在具有乐观、积极情绪氛围的团队工作,会受到熏陶和感染,产生正能量,增加工作热情,激发创新潜力。学科服务团

队认同感主要体现为团队内聚力。团队内聚力进一步强化强有力的群体规范形成,学科馆员向心力、集体荣誉感、团结意识、团队信念等逐渐增强。所以,学科服务团队信任氛围、认同氛围、团队开放性、公平氛围均对学科馆员创新行为有显著的正向影响。

3.3 知识分享与学科馆员创新行为的关系

近年来,知识分享与个体创新的研究大多集中于个体知识分享意愿,很少关注知识分享与个体创新行为的关系。在学科服务团队实践中,知识分享不仅涉及学科馆员双方相互分享的意愿问题,更重要的是突出双方执行知识分享的相关能力。知识是个体创新的基础,知识结构不完善往往会影响学科馆员个体创新行为。学科馆员知识分享的意愿行为和能力越强,其展现的创新行为越多。胜任咨询工作是学科馆员掌握其工作岗位知识的过程。随着咨询工作胜任程度的提高,学科馆员的咨询技能提升,其持有的知识量越多,越有利于后续的知识溢出。也就是说,伴随着学科馆员咨询工作胜任程度的不断加深,学科馆员拥有知识存量发生变化,增大了知识分享的可能性。另外,在学科服务团队中,人际关系也十分重要,对知识分享行为产生正向影响。学科馆员人际关系程度体现了彼此之间的信任水平,彼此间的关系越好,知识共享的态度也越积极^[25]。学科馆员之间的合作、互动有助于探索式学习、协作式学习,各取所长,优势互补,不断产生的新创意、新想法,变为现实。在通常情况下,学科馆员捕获团队内外知识速度越快,其知识融合、吸收、整合越高,在形成新知识过程中越有可能在咨询工作中产生新思路、新方法,产生一系列咨询创新行为^[26]。

3.4 团队创新氛围、知识分享与学科馆员创新行为三者之间的关系

知识分享是一个知识交流的动态过程。学科馆员感知到的团队情境支持与倡导创新互动,不由自主地产生合作分享的意愿,彼此之间开展自由、开放的思想交流与经验分享,与其他学科馆员分享自身持有的核心隐性知识。学科馆员所贡献的

知识得到团队或其他学科馆员高度认可，无形之间获取满足感、成就感，这些内在的奖励将在很大程度上提升学科馆员的工作热情，有助于萌发创新性想法。同时，知识接收方分享到其他学科馆员输入的隐性知识，知识流动加剧，知识捕获、融合、吸收、重构，知识的接收方获取新的知识，得到了有价值的知识，也有利于激发知识的接收方的创新思维。所以，知识分享对学科馆员创新行为的产生正向关系影响。学科服务团队创新氛围不仅对学科馆员创新行为产生直接影响，而且通过知识分享间接影响学科馆员创新行为。

综上，构建学科服务团队创新氛围对学科馆员创新行为的影响模型，如图 1 所示。

4 创新行为的跨层次实现机制

4.1 塑造良好的学科服务团队创新氛围

信任氛围、认同氛围、开放性氛围、公平氛围对知识分享有显著的正向影响，也对学科馆员创新行为存在显著的正向影响。人际信任可以降低学科服务团队中的不确定性风险；团队凝聚力与认同感化解彼此分歧与矛盾；开放性的沟通有利于学科馆员之间形成坦诚、畅所欲言、无障碍的交流互动情境；团队公平氛围体现于成本与收益的公正与合理，学科馆员的付出与回报一致性。因此，学科服务团队积极主动地营造一种相互信任、和谐、沟通顺畅和公平公正的学科服务团队创新氛围，有利于提高学科馆员创新行为。这就要求学科服务团队时刻让学科馆员感受到创新对个人发展的重要性，感受到来自图书馆管理者对创新的支持与倡导，重视学科馆员的专业成长需要，通过创客空间、IC空间、研讨室等形式，构建学科馆员有自我发挥的空间，关注创新活动，极大地提升其创新的动力；团队运用榜

样、楷模的示范作用，宣传学科馆员创新业绩，弘扬创新精神，引导更多学科馆员参与创新。

4.2 增进学科服务团队内外知识分享意愿

知识分享对学科馆员创新行为的影响有显著的正向影响，这表明知识分享也是一种利己行为，特别是隐性知识分享，能够促进学科馆员创新行为能力的提高。学科服务团队提高学科馆员的创新行为能力，在于关注其核心隐性知识分享。团队结合自身实际情况，可以采取以下措施。一是强化学科服务团队文化建设。团队文化体现为团队凝聚力、向心力，易于形成共同的信念，在很大程度上对学科馆员创新行为直接影响作用。学科馆员本身所持有的知识、理念、信仰、思想等应是团队文化的重要组成部分，嵌入团队文化方方面面，随着团队文化社会化的程度提高，学科馆员的感知与认知水平越来越高，进而形成友爱互助、和谐稳定的团队关系，这就为知识分享提供了良好的团队分享氛围，学科馆员愿意参与团队内外部知识分享交流，促进彼此之间知识转移。此外，学科服务团队文化社会化程度的不断加深，团队的共同愿景日益深入到学科馆员认知层次，有利于提升学科馆员知识分享的绩效^[27]。二是建立知识分享的激励机制。团队可以通过建立适当的激励制度，鼓励学科馆员不断提出自己的创意与想法，促进学科馆员间知识的流动与分享。

4.3 培育学科馆员创新行为

信任氛围和公平氛围对学科馆员创新行为的影响主要由知识分享所决定的。这就为学科服务团队的知识管理提供新的思路。团队管理者重视针对性、个性化地培育不同层次学科馆员创新行为与能力。团队内部学科馆员之间关系融洽、相互信任，有利于知识分享，例如根据承担项目需

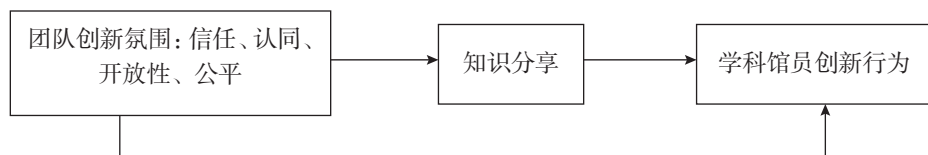


图 1 团队创新氛围、知识分享与学科馆员创新行为跨层次研究框架

要,可定期或不定期召集相关人员聚会,开展经验交流活动。团队应制订与岗位相关的知识更新制度、分级别举办研修活动、开展自我导向性学习方法指导、创建聚集各类型培训资源的馆员专属网站并加入常用实时交流平台加以促进知识分享交流^[28]。另外,图书馆管理者应鼓励学科馆员之间、跨团队之间的沟通与分享,鼓励学科馆员向标杆人物学习,以提高学科馆员的知识获取、吸收、转移和应用的能力,以创造性地解决工作中所遇到的新问题^[29]。图书馆学科服务团队是学科馆员一种创造性知识活动,研究学科服务团队创新氛围对学科馆员创新行为的影响具有重要的理论与实践意义。在分析学科服务团队创新氛围、知识分享、学科馆员创新行为三者内涵的基础上,构建了团队创新氛围、知识分享与对学科馆员创新行为跨层次研究框架,剖析了团队创新氛围、知识分享、学科馆员创新行为的跨层次关系。这一研究框架结论说明,学科服务团队通过营造良好的团队创新氛围,增进学科馆员知识分享意愿,培育学科馆员创新行为等方面着手,实现团队创新氛围、知识分享、学科馆员创新行为的跨层次机制。

5 结语

图书馆学科服务团队实质上就是基于学科馆员的知识整合、知识分享、知识转移、知识创造活动,为高端用户(课题组、科研团队等)提供深层次的知识支持。学科馆员创新行为在整个服务团队中处于重要地位,学科馆员的动机、情绪、知识结构、年龄、地域等或多或少影响着团队咨询的效果。因此,研究学科服务团队创新氛围对学科馆员创新行为的影响具有重要的理论与实践意义。本研究理论贡献在于对学科服务团队创新氛围、知识分享与学科馆员创新行为的跨层次关系进行了剖析,着重探讨了基于知识分享的团队创新氛围对学科馆员创新行为的影响。研究发现学科服务团队创新氛围(信任、认同、开放性、公平)是激发学科馆员创新行为的重要情境因素,突破了以往有关氛围与员工行为单一层级

的研究范式。即学科服务团队创新氛围正向促进学科馆员创新行为;团队创新氛围通过知识分享这一中介变量,对学科馆员创新行为的产生正向关系影响;知识分享会正向促进学科馆员创新行为。这一研究揭示了学科服务团队创新氛围与知识分享以及学科馆员创新行为之间关系的内在作用机理,将对图书馆学科服务理论与实践研究提供一个新思维、新方法,具有积极的应用价值。此外,本文仍存在一些不足,缺乏必要数据收集与实证分析,有待进行更深入全面的研究。

参考文献

- [1] 万文娟.图书馆协同化学科服务新模式研究[J].图书馆建设,2012(6):66-69.
- [2] 万文娟.我国高校图书馆学科服务团队建设问题与策略分析[J].国家图书馆学刊,2015(2):63-69.
- [3] 李冬梅,郑瑜,郭韞丽,等.高校学科服务团队与科研团队的对接服务研究[J].图书馆工作与研究,2013(10):45-47,51.
- [4] 闫小芬.中美学科服务团队比较分析[J].图书与情报,2014(2):77-81.
- [5] AMAHILE T M, CONTI R, COON H, et al. Assessing the work environment for creativity[J].Academy of Management Journal,1996,39(5):1154-1184.
- [6] 王雁飞,朱瑜.组织创新气氛的研究进展与展望[J].心理科学进展,2006,14(3):443-449.
- [7] 王仙雅,林盛,陈立芸,等.组织氛围、隐性知识共享行为与员工创新绩效关系的实证研究[J].软科学,2014(5):43-47.
- [8] 吴钊阳,邵云飞,赵卫东.成员-团队匹配和氛围对创业团队绩效的影响[J].技术经济与管理研究,2016(2):30-34.
- [9] WANG S, NOE R A. Knowledge sharing: a review and directions for future research[J]. Human Resource Management Review, 2010,20(2):115-131.
- [10] 杨玉浩,龙君伟.企业员工知识分享行为的结构与测量[J].心理学报,2008,40(3):350-357.
- [11] 李小山,徐宁,张建新,等.本土化人格特征与知识分享行为的关系探讨:自我效能感和社会价值的中介作用[J].心理学探析,2015(2):153-157.
- [12] 刘林林,刘人境.虚拟社区成员间知识转移过程的研究知识转移与知识分享、知识转换的关系[J].情报科学,2015(9):33-38.
- [13] 谢荷锋.组织氛围对企业员工间非正式知识分享行为的激励研究[J].研究与发展管理,2007(2):92-99

- [14] 李文忠,王丽艳,焦爱英.知识分享动机及行为对个体创新行为的影响[J].企业经济,2014(2):35-40.
- [15] SCOTT S G, BRUCE R A. Determinants of innovative behavior: a path model of individual in the work-place [J].Academy of Management Journal, 1994, 37 (3):580-607.
- [16] OBSTFELD D. Social networks, the tertius lungens orientation, and involvement in innovation[J].Administrative Science Quarterly,2005,50(1):100-130.
- [17] 连欣,杨百寅,马月婷.组织创新氛围对员工创新行为影响研究[J].管理学报,2013(7):985-992.
- [18] 曹勇,向阳.企业知识治理,知识共享与员工创新行为:社会资本的中介作用与吸收能力的调节效应[J].科研管理,2014(1):92-102
- [19] 曹科岩,窦志铭.组织创新氛围、知识分享与员工创新行为的跨层次研究[J].科研管理,2015(12):83-91.
- [20] 张振刚,李云健,李娟娟.心理资本、创新氛围感知与创新行为关系研究[J].中国科技论坛,2015(2):119-124.
- [21] 张振刚,余传鹏,李云健.主动性人格、知识分享与员工创新行为关系研究[J].管理评论,2016(4):123-133.
- [22] 魏江茹,梁俊豪,沈洪洲,等.组织创新氛围对个体创新行为作用机制模型构建[J].商业经济研究,2015(28):99-100.
- [23] BOCK G, ZMUD R, KIM Y, et al. Behavioral intention for mation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivations, social-psychological forces, and organizational climate[J].MIS Quarterly, 2005, 29(1):87-111.
- [24] 胡琼晶,谢小云.团队成员地位与知识分享行为:基于动机的视角[J].心理学报,2015(4):545-554.
- [25] 张振刚,李云健,余传鹏.员工的主动性人格与创新行为关系研究:心理安全感与知识分享能力的调节作用[J].科学学与科学技术管理,2014(7):171-180.
- [26] 李倩,孙锐.企业员工社会交换关系、知识分享与创新行为研究[J].科学学与科学技术管理, 2015 (10): 147-157.
- [27] 王翔,丁书彦.工作经验、组织社会化对员工知识分享影响的实证分析[J].统计与决策,2016(4):26-29.
- [28] 刘琳琳,郭涵,袁澍宇,等.“互联网+”时代图书馆馆员培训与发展方略[J].图书馆学研究,2015(13):20-23.
- [29] 钟竞,罗瑾琰,韩杨.知识分享中介作用下的经验开放性对团队内聚力对员工创造力的影响[J].管理学报,2015(5):679-686.

(上接第41页)

科技文献共享平台掌握着大量的科技文献资源,但是其资源利用率偏低,并且服务功能相对滞后。在国家实施创新驱动发展战略、全民创新的时代,科技文献共享平台应该用积极、主动的态度去转变科技情报服务模式,以市场需求为导向,通过改革和创新,强化平台的服务功能建设,不断完善管理制度,扩大宣传力度,提升自身的服务能力和服务效率,释放科技资源的活力,为落实创新驱动发展战略和创新创业提供有效的科技资源支撑。

参考文献

- [1] 文雯.论科技文献资源对众创空间发展的支撑作用[J].内江科技,2015,36(8):4-5.
- [2] 贺明,毛秋红.浅谈科技文献服务对大众创业万众创新的支撑作用[J].科技经济导刊,2016(6):179,213.
- [3] 袁红军.国内省级科技文献共享服务平台参考咨询服务调查分析[J].图书馆工作与研究,2015(10):78-83.
- [4] 袁红军.我国省级科技文献共享服务平台创新服务调查分析[J].图书馆理论与实践,2015(12):69-72.
- [5] 宋立荣,曾红波,齐娜,等.我国行业科技资源共享建设现状及对策思考[J].中国科技资源导刊, 2013 (4): 93-99.
- [6] 余永红,赵飞,张文莲,等.由“资源集聚”向“需求导向”转变:对武汉科技信息服务平台建设的思考[J].中国科技资源导刊,2016,48(1):105-109.
- [7] 吴小文,文雯,龙海飞,等.大众创业背景下的科技情报服务研究:以贵州省科学技术情报研究所服务创客的实践为例[J].图书情报导刊,2016(1):98-100,109.
- [8] 魏雨妍.科技信息平台服务和推广模式创新研究[J].科技创业月刊,2014(9):27-29.
- [9] 国务院关于加快科技服务业发展的若干意见[J].中国科技产业,2014(11):52-55.
- [10] 本刊编辑部.解读《关于加快科技服务业发展的若干意见》[J].中国农村科技,2014(12):16-19.
- [11] 王春生.创新驱动背景下黑龙江科技文献资源建设的思考[J].黑龙江科技信息,2015(23):139-139.