

高校图书馆员隐性知识共享的障碍因素分析

——基于广西南宁高校的实证研究

陈永清 阳 镇

(广西民族大学管理学院, 广西南宁 530006)

摘要: 知识中隐性要素的共享是高校图书馆员促进知识转化传递的关键手段。文章以广西南宁高校以图书馆员为调查对象, 从图书馆员个体角度利用二元Logistic模型探究的隐性知识共享各障碍因素及其的影响程度。研究结果表明: 图书馆员学历、所在单位层次、共享能力、共享环境对隐性知识共享障碍具有明显地降低作用, 即与共享障碍存在显著的负相关关系; 而图书馆隐性知识特性对隐性知识共享障碍具有显著的正向影响。本研究将为提高我国高校图书馆员知识共享能力的实践提供借鉴。

关键词: 高校; 图书馆员; 隐性知识; 知识共享; 障碍因素

中图分类号: G931.2

文献标识码: A

DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2015.03.010

Obstacle Factors of Tacit Knowledge Sharing in University Librarian

—Empirical Research Based on Universities of Nanning in Guangxi

Chen Yongqing, Yang Zhen

(College of Management, Guangxi University for Nationalities, Nanning 530006)

Abstract: Recessive factors in knowledge sharing is the key to promoting the transformation of knowledge transfer of university librarian. Based on Nanning of Guangxi for librarians in colleges and universities, from the perspective of librarians' individual use binary Logistic model to explore the barrier factors of tacit knowledge sharing and its influence. The results show that the librarians degree, the unit level of its place, sharing capabilities, Shared environment have obviously reduce effect on obstacles of tacit knowledge sharing, namely they have significant negative correlation relationship with sharing obstacles of tacit knowledge sharing; And the feature of library tacit knowledge has significantly positive influence on tacit knowledge sharing Obstacles. This study has a guiding significance on improving the ability of librarian's knowledge sharing in colleges and universities.

Keywords: universities, librarian, tacit knowledge, knowledge sharing, obstacles factor

作者简介: 陈永清 (1966-), 男, 广西民族大学管理学院院长, 教授, 博士, 硕士生导师, 研究方向: 质量管理, 知识管理; 阳镇* (1994-), 男, 广西民族大学2012级本科生, 攻读管理学与经济学双学位, 研究方向: 知识管理; 人力资源开发。

基金项目: 2014年广西高校大学生创新项目“基于因子分析的高校图书馆员隐性知识共享的障碍因素分析”(201410608052); 广西哲学社会科学“十二五”规划项目“广西企业社会责任问题研究”(11FSH003)。

收稿日期: 2014年11月7日。

当今，知识已成为经济发展和增长的核心资源，同时也被认为是组织获得和保持竞争优势的关键资源，而知识中隐性要素的共享是促进隐性知识转化传递的关键手段，正因为知识在知识经济时代的特殊作用，使得知识的共享与传递越来越受到人们的注目。对于高校图书馆而言，一方面高校是我国培养高层次人才的主要阵地，在培养高层次人才与知识创新的过程中发挥着关键作用；另一方面高校图书馆是区域的知识库之一，承担着知识管理的重要任务，在知识传播与扩散等方面发挥着不可替代的作用。高校图书馆员的隐性知识是指隐含于高校图书馆员头脑中的工作技能与技巧、工作经验与工作的诀窍，尽管显性知识对高校图书馆员现有知识的组合、开发、利用发挥着重要作用，但还需要依靠隐性知识的支撑。将高校图书馆员的隐性知识显性化，把馆员个人表达出来的隐性知识组织成为高校图书馆系统的隐性知识或显性知识实质上是个人隐性知识在不同主体意义上共享的过程，从而促进隐性知识的扩散和学习。因此，由于知识共享贯穿于整个图书馆知识活动的主要流程当中，高校图书馆的知识共享特别是隐性知识共享对于图书馆工作来说尤为重要，并对知识管理的效果起着决定性作用。因此，随着知识经济的加速发展，对于高校图书馆员个体而言，在高校图书馆知识管理过程中所扮演的角色越来越重要。作为高校图书馆知识传播的主要载体和组织知识活动的主要承担者，其隐性知识的共享对于图书馆知识传递的任务具有举足轻重的作用。

1 文献综述

知识经济的作用从20世纪末开始显现，知识管理理论也由此应运而生。在我国，学者们对知识共享的研究从21世纪初也成为研究的一个热点领域，研究者们从不同角度对高校图书馆员隐性知识的概念做出了不同的阐释，其中具有一定代表性的观点如龙心（2010）认为，高校图书馆员的隐性知识是图书馆员在长期实践中积累起来的难以表达或还未曾表达的知识^[1]；吴玉玲

（2011）认为，高校图书馆员的隐性知识主要是指高校图书馆员在长期工作与实践拥有高度个性化的难以形成统一格式的、不易用语言表达的、不易被复制的内在化知识^[2]。

对图书馆员隐性知识的内容结构，不同学者给出了不同的看法。笔者认为，其中较为全面的观点如谭书心（2004）认为的图书馆员隐性知识的内容结构分为两个层次：第一类是技能方面的隐性知识，包括那些非正式的难以表达的技能、技巧、经验、诀窍；第二类是认知方面的隐性知识，包括个人的洞察力、直觉、感悟、价值观、心智模式和团队默契以及组织文化等^[3]。

对于高校图书馆员隐性知识共享障碍问题的研究，目前学术界产生了较为丰富的研究成果。在定性研究方面：一些文献从微观的角度对图书馆员个人对隐性知识共享影响进行了研究。雷金民（2007）认为，隐性知识的内隐性、馆员知识的垄断性、隐性知识受体、授体间的差异性与共享的环境氛围是图书馆员隐性知识共享的主要障碍^[4]；刁云梅（2008）认为，图书馆员隐性知识的垄断性、馆员隐性知识的排他性、馆员之间缺乏信任、图书馆组织结构的制约是造成图书馆员隐性知识共享存在障碍四大主要因素^[5]。郭军升（2010）认为，组织公民行为、契约责任、激励和心理认同可对个体隐性知识共享效率产生影响^[6]。李玲（2011）从图书馆员隐性知识与转移的特点的角度进行分析，认为所转移的知识、参与转移的馆员和转移的环境是影响图书馆员隐性知识转移的因素^[7]。申丽晓（2011）认为，图书馆员的共享动机、图书馆员共享能力、图书馆员之间的关系是影响图书馆员隐性知识共享的主要主观因素^[8]。陈福集、介静涛（2014）认为，隐性知识的保有者的表达能力、共享意向、保护意识、主体权威性对隐性知识共享具有显著的影响^[9]。而另一些文献则从宏观的角度对图书馆员隐性知识共享障碍因素进行了研究，如原长弘等（2010）探讨了不同互依性下最优激励机制对知识共享的影响^[10]。在定量研究方面：余菲菲、林凤（2007）利用AHP法探究了知识的可编

码化程度、知识拥有者的传授能力、知识需求者的学习能力、共享的体制机制等因素对隐性知识交流与共享效果的影响程度^[11]；王嵩、王刊良等（2009）运用社会网络分析方法研究了关系网络的黏性、强弱关系、结构洞、集中性和小团体等因素对科研团队隐性知识共享的影响^[12]；李志宏、朱桃等（2010）利用结构方程模型探究了个体特征、内部机制、支撑线框架等因素对隐性知识共享的影响^[13]；张峰、施琴芬等（2013）以流体力学的视角探究了隐性知识流、隐性知识的属性、粘性与流动范围等因素对隐高校内部隐性知识流的效果^[14]。

从目前已有的研究成果可以看出：对隐性知识共享的研究取得了一定的研究成果，但定性方面的研究成果较多。而从定量的研究中发现，从高校图书馆员个体角度、组织环境、隐性知识特性综合分析对其知识共享的影响目前尚缺少相应的实证研究。因此，本研究拟通过对相关研究的总结分析，构建高校图书馆员隐性知识共享障碍影响因素的研究框架，并通过数据采集进行实证分析，从高校图书馆员个体微观角度探讨各因素对知识共享的影响程度，以及分析高校图书馆员知识共享过程中所处的共享环境及隐性知识特性等因素对隐性知识共享的影响程度，从而分析出高校图书馆员隐性知识共享的障碍的关键因素，并据此得出相应的研究启示，从而为促进高校图书馆员隐性知识共享与知识管理提供理论建议。

2 研究假设

2.1 馆员年龄与隐性知识共享障碍

隐性知识是个体在长期的工作实践与学习逐步深化，并随着年龄的增长而不断积累^[15]。在我国，高校图书馆员这一群体所拥有的知识存量具有显著的差异性。一般而言，不同年龄阶段所拥有的隐性知识主要表现为高校馆员在知识服务工作流程中所体现出不同的经验与能力、态度及质量。同时，不同年龄阶段的高校的图书馆员对其所从事的事业的价值观与立场、理想愿望、生活阅历、人际关系等也存在一定的差异，导致其在

知识工作中所表现出不同的发现与解决问题的能力会对高校图书馆员间隐性知识共享产生一定的影响，馆员所面临的隐性知识转移共享障碍程度也具有差异性。我们认为，年龄较高的高校图书馆员其知识共享的经验相对丰富，高校图书馆员年龄越大，其隐性知识共享的障碍程度较低。因此，提出以下假设：

H1：高校图书馆员的年龄对其隐性知识共享障碍存在负向影响。

2.2 馆员学历、所在的单位层次与隐性知识共享障碍

Davenport、Prusak（1998）认为，资源充足度会影响隐性知识的共享，个体之间所拥有的资源充足度不同^[16]。信息技术和网络的发展为知识共享提供了便利条件，不同层次的单位具有不同的知识共享网络和交流平台。在我国，高校图书馆员这一群体的学历与所处单位的层次具有一定的差异，我国的学历一般为专科、本科、研究生，单位层次分为独立学院、地方普通院校、地方重点院校、211院校等。因此，对于不同学历的馆员个人来说，其拥有的知识结构与思维模式不同。同时，不同单位层次所创造的知识共享平台不同，造成了馆员间沟通与交流渠道的差异。我们认为，高校图书馆员学历与所在单位层次越高，其隐性知识共享的障碍程度越低。因此，提出假设：

H2：馆员学历、所在单位层次对其隐性知识共享障碍存在负向影响。

2.3 馆员共享目标与隐性知识共享障碍

目标能引导个体活动指向于目标有关的行为，使人们根据目标难度的大小来调整努力的程度，并影响个体行为的持久性^[17]。在设立目标之后，高校图书馆员在工作中通过目标引导自身努力的方向。只有当图书馆员都有了具体的、明确的共享目标后，在知识共享的过程中，才能调动图书馆员每个人的能动性与热情，挖掘自身的潜力。因此，有合理与明确的共享目标将激发高校图书馆员隐性知识共享能力，从而对高校图书馆员隐性知识共享障碍具有降低作用。我们认为，

共享目标的一致性会影响馆员间的知识共享，目标越一致，知识共享的障碍程度越低。因此，提出以下假设：

H3：馆员共享目标对其隐性知识共享障碍存在负向影响。

2.4 馆员共享能力与隐性知识共享障碍

罗洪云、林向义（2010）认为，隐性知识具有难于编码化、显性化的特点，知识能否有效共享取决于个人的能力与客体的悟性^[18]。一方面正因为隐性知识具有隐含性、模糊性与情境依赖性等特征，具有不同能力与悟性的高校图书馆员在识别知识共享的关键因素和在隐性知识的传达的过程中，对知识归纳的清晰程度会有差异，从而影响了共享知识的质量；另一方面具有不同水平的知识共享经验的高校图书馆员在选择适合的知识共享具体手段和方法上会有显著的差异，高校图书馆员根据自身的经验分析隐性知识的具体特征，从而制定针对性地知识共享方式。我们认为，高校图书馆员对隐性知识的编码能力与对隐性知识的表达能力越强，隐性知识的共享能力越强，对馆员隐性知识共享障碍就具有降低作用。因此，提出以下假设：

H4：高校图书馆员隐性知识共享能力对其隐性知识共享障碍有负向影响。

2.5 馆员共享动机与隐性知识共享障碍

动机是造成人们从事活动的主要原因。翟东升、朱雪东等（2009）实证分析了隐性知识共享动机对企业研发部门员工知识共享意愿产生的正向影响^[19]。Stott、Walker（1995）认为，知识工作者分享知识的动机不是金钱或者改善同事间关系，自我归属感、自尊与自我实现是造成知识共享的主要原因^[20]。由于隐性知识是高校图书馆员拥有竞争力的来源之一，尤其具备关键隐性知识的馆员更是其核心的竞争力之一。在我国，高校图书馆员作为图书馆隐性知识的提供者，对于图书馆知识传播发挥着重要作用。马斯洛需求层次理论指出：在人类的生存、安全、生理等低层次需求得到满足后，便会追求交往与归属、尊重、荣誉、兴趣、自我价值实现等高层次需求^[21]。因

此，图书馆员隐性知识共享的动机将会对知识共享障碍产生直接影响。于是，提出以下假设：

H5：高校图书馆员隐性知识共享动机对其隐性知识共享障碍具有负向影响。

2.6 馆员共享环境与隐性知识共享障碍

共享环境由硬环境与软环境组成。硬环境是指有利于知识转移的设施及场所，包括良好的信息网络、对话场所等，软环境主要是组织内部知识共享的氛围等。我们认为，高校图书馆员隐性知识共享环境主要在于图书馆的激励机制以及图书馆的共享设施等。隐性知识共享能否有效地进行，需要馆员间的相互信任与建立友好的合作关系，而这些条件都依赖于良好的共享环境。从微观角度分析隐性知识共享的条件来看，馆员隐性知识共享的环境是隐性知识共享的关键所在。隐性知识的交流、共享与环境密切相关，只有亲临现场、共同在场、互动沟通，才能有效地传递与共享隐性知识^[22]。我们认为，高校图书馆员所处的共享环境越好，其共享的障碍程度就越低。因此，提出以下假设：

H6：隐性知识共享环境对馆员隐性知识共享障碍具有负向影响。

2.7 图书馆隐性知识特征与隐性知识共享障碍

隐性知识是指隐含在各知识主体中，体现为技能、技巧、诀窍、经验、洞察力、心智模式、群体成员的默契等很难用文字与语言来精确表述，大部分不易编码或不能编码的知识^[23]。高校图书馆隐性知识具有个体性、内隐性、非编码性、难以流动性、复杂性、实践性和情境依赖性等多项特性^[24]。Nonaka（1994）、Ikujiro（1991）认为，隐性知识是高度个人化的知识，它深深地根植于行为本身，根植于个体所处的环境，知识的隐含性和分散性对知识共享存在负向影响^[24-25]。我们认为，隐性知识的特征使高校图书馆员知识共享存在障碍，一般情况下，隐性知识越复杂，知识共享就越困难。因此，提出以下假设：

H7：隐性知识特征对图书馆员隐性知识共享障碍存在正向影响。

3 研究方法

3.1 核心变量的界定

关于隐性知识共享动机测量量表,文章沿用马斯洛需求层次理论设计量表;关于隐性知识特性的测量量表,根据胡泽平(2006)对高校隐性知识内涵的描述^[26],从而设计了测量量表;关于对高校图书馆员隐性知识共享环境的测量量表,参考于娱(2013)对隐性知识共享环境的指标;对隐性知识共享能力的测量,借鉴韩艳(2010)对知识共享能力的相关研究^[27],从而设计了相应的测量项目;高校图书馆员隐性知识共享目标的测量根据朱永新对目标行为的心理结构的分析^[28],设计了相关的测量题项。本次研究设计问卷采用五分量表法,具体的变量操作赋值如下表1所示。

3.2 数据的处理及分析

3.2.1 变量的描述性统计

基于以上的界定与说明,本次研究的问题主要围绕上述9个变量开展,研究调查的对象以广西大学、广西民族大学、广西医科大学、广西师范学院、广西财经学院等高校作为抽样样本进行内部隐性知识共享障碍的实证研究。这8所院校包括211院校和地方院校,也包括综合性大学、理工类院校、民族类院校、师范类院校。因此,样本具有一定的代表性。考虑到操作等实际情况,选取定额抽样的统计方式。为保证所得结果

表1 核心变量的操作说明

变量	取值范围
年龄	20-30岁=1 31-40岁=2 41-50岁=3 51-60岁=4 61岁以上=5
学历	高中=1 大专=2 本科=3 硕士研究生=4 博士研究生及以上=5
所在单位层次	独立学院=1 地方普通院校=2 地方重点院校=3 211院校=4
馆员共享目标	由完全不一致到完全一致(1-5)
馆员共享能力	能力由弱到强(1-5)
馆员共享动机	由生理需要到-自我实现的需要(1-5)
馆员共享环境	环境由坏到好(1-5)
隐性知识特性	复杂程度由弱到强(1-5)
隐性知识共享是否存在障碍	是=1 否=0

和数据的可信度和准确性,对每个观测变量都设计了2~3道题目来测量,最终取其平均值。在正式调查前,首先在小范围内进行了试调查,根据试调查的结果对问卷进行了适当的修正。最后本文对上述高校科研团队内部隐性知识共享的现状进行了深入调查。本次问卷调查的样本容量为188,调查完成后所收集到的样本进行了审核,去除其中的无效样本,最终取得有效样本为180个。有效问卷回收率为95.74%。本文以有效问卷为基数,调查样本的描述性统计结果见表2。

表2 变量的描述性统计结果

变量	样本量	最小值	最大值	均值	标准差
年龄	180	1.00	5.00	3.79	—
学历	180	1.00	5.00	3.85	0.96
所在单位层次	180	1.00	4.00	2.76	—
馆员共享目标	180	1.00	5.00	2.68	0.63
馆员共享能力	180	1.00	5.00	3.34	1.11
馆员共享动机	180	1.00	5.00	2.27	0.35
馆员共享环境	180	1.00	5.00	3.94	1.07
隐性知识特性	180	1.00	5.00	3.89	0.82
知识共享是否存在障碍	180	0.00	1.00	0.67	0.92

3.3 信度分析

本研究的信度检验采用常用的“Cronbach's α ”系数检验法。根据相关理论的标准 α 系数的临界值设为0.7。如果信度系数 α 在0.9以上，则表示量表有很高的信度；如果信度系数 $0.8 < \alpha < 0.9$ ，说明信度比较高；信度系数 $0.7 < \alpha < 0.8$ ，表示可以接受。通过SPSS统计软件对本研究所涉及到的各个主要量表进行Cronbach's α 信度检测，其Cronbach's α 信度检测结果如表3所示。所有的所依赖的数据具有相当的可信度，表明量表具有较好的信度，因此本研究采用的量表是稳定可信的。

表3 量表信度检验

量表	Cronbach's α	项目个数
高校图书馆员隐性知识共享目标	0.794	3
高校图书馆员隐性知识共享能力	0.815	3
高校图书馆员隐性知识共享动机	0.772	4
高校图书馆员隐性知识共享环境	0.858	3
高校图书馆员隐性知识的特性	0.769	3
全表	0.821	20

3.4 模型的选择及估计结果

根据以上对图书馆员隐性知识共享相关变量的界定，图书馆员隐性知识存在障碍，则赋值为1；如果图书馆员隐性知识共享不存在障碍，则赋值为0。鉴于被解释变量只取1和0两值，是一种离散型随机变量，故本文选择二元Logistic模型，反映图书馆员相关因素与隐性知识共享障碍的相关关系，从而得到影响图书馆员隐性知识共享的障碍的各重要因素及其贡献量。本文采用SPSS软件的Logistic模块建立图书馆员隐性知识共享的障碍影响因素的概率模型，公式如下：

$$P = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_i X_i)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_i X_i)}$$

在上式中： P 为因变量，表示图书馆员隐性

知识共享障碍的概率。 X_i ($i=1, 2, \dots, i$)是影响图书馆员隐性知识共享的障碍的不同因素； β_i ($i=1, 2, \dots, i$)为回归系数，表示诸因素对 P 的贡献量； β_0 为常数项，与 X_i 无关。将数据带入模型，采用向后逐步回归方法，最后得到的回归结果见表4。表中数据选择变量的标准水平是 $\alpha=0.05$ ，剔除变量的标准水平时 $\alpha=0.1$ 。

在Logistic模型中为了说明因变量与自变量之间有显著的解释意义，证实模型的实用性，因此，对模型中的自变量与因变量进行必要的检验。在模型中，一般似然比检验(likelihood ratio test)来说明自变量对因变量具有解释意义，此检验的基本假设就是“除常数项以外的所有系数都等于0”的无关假设。此检验方法可以说明Logistic回归模型的统计性是否显著。模型的检验结果见表4。根据检验结果，似然比检验(Likelihood Ratio Test)中的 χ^2 的统计量为25.001，而且 $P(\chi^2 > 20.103) = 0.002$ ，小于边界值0.05，且Score的 χ^2 的统计量为147.671，而且 $P(\chi^2 > 132.641) = 0.000$ ，小于边界值0.05，即检验结果均落入了拒绝域，故可推翻原假设，认为所建立的Logistic模型是合理的。

表5为关于高校图书馆员隐性知识共享的障碍因素调查数据的Logistic模型估计结果，根据模型回归结果，从sig值可以看出，被调查对象的年龄、馆员共享目标、馆员共享动机等因素相比于其他因素而言没有通过5%的显著性检验，可以认为与高校图书馆员隐性知识共享障碍没有显著相关性。被调查对象的学历、所在单位层次、共享能力、共享环境与隐性知识的特性等因素的均通过了5%的显著性检验，可以认为对其隐性知识共享障碍产生了显著性的影响。验证了上文研究假设中相关假设的成立，并将其整理如表6所示。

表4 Logistic模型检验结果

统计量	统计值	df	sig	模型成立与否判断
likelihood ratio (test)	20.103	9	0.002	拒绝原假设，模型成立
Score	132.641	9	0.000	拒绝原假设，模型成立

表5 影响高校图书馆员知识共享障碍的Logistic模型估计结果

影响因素	<i>B</i>	<i>wald</i>	<i>df</i>	<i>sig.</i>	<i>exp(B)</i>
年龄	-0.563	5.918	1	0.106	0.569
学历	-0.289	17.112	1	0.004	0.749
所在单位层次	-0.529	4.084	1	0.003	0.892
馆员共享目标	-0.452	4.907	1	0.085	0.435
馆员共享能力	-0.679	6.576	1	0.000	0.673
馆员共享动机	-1.452	3.375	1	0.271	0.962
馆员共享环境	-0.372	8.859	1	0.003	0.771
隐性知识特性	0.755	13.570	1	0.000	1.473
Constant (常量)	-0.805	0.303	1	0.582	0.447

表6 假设的判断结果

相关假设	判断
H2:馆员学历、所在单位层次对隐性知识共享障碍存在负向影响。	成立
H4:馆员隐性知识共享能力对隐性知识共享障碍存在负向影响	成立
H6:隐性知识共享环境对馆员隐性知识共享绩效障碍存在负向影响	成立
H7:隐性知识特征对馆员隐性知识共享障碍存在正向影响	成立

如表5中的结果所示,所成立假设因素的具体影响及其程度如下所述。

第一,从图书馆员学历、所在单位层次这一变量结果可以看出,其系数分别为-0.289、-0.529,说明对隐性知识共享障碍具有负向影响,故模型结果显示图书员学历、所在单位层次与隐性知识共享障碍呈现负相关。馆员学历与所在单位层次通过了5%的显著性检验,说明在其他条件不变的情况下,学历与所在单位层次的不同会对图书馆员隐性知识共享的障碍程度产生了显著性的影响。但是,从 $\exp(B)$ 值来看,高校图书馆员的学历与所在单位层次对隐性知识共享障碍影响的程度不同所在单位层次这一变量的 $\exp(B)$ 的值为0.892,即馆员所在单位层次上升一个层次会对隐性知识共享的障碍程度降低10.8%;学历这一变量的 $\exp(B)$ 的值为0.749,即学历上升一个层次会对隐性知识共享的障碍程度降低25.1%。这说明了学历这一因素相比于所在单位

层次对馆员隐性知识共享的障碍降低作用程度更大,即学历这一因素对隐性知识共享的作用程度更大。因此,我们可以从中分析,个体学历作为主观因素,由于其改变的可能性更大。故一方面高校图书馆员可以通过业务进修或者在职深造学习等方式强化自身的知识管理能力,由于知识共享包含了显性知识共享与隐性知识的共享,通过在进修、培训、学习的过程中高校图书馆员之间的相互交流、沟通,在图书馆工作过程中相互之间的模仿、学习、领会和挖掘,这一系列的共享活动使高校图书馆馆员不断地学习、交流和传递知识,进一步上升强化自身的知识共享与管理的能力;另一方面对于高等院校本身而言,高校图书馆应该在招聘人才的过程中注重对应聘者的学历,根据本单位的相关条件与层次,设置相应合理的学历门槛条件,在这一过程中尤其注重高学历人才的引进,能够降低个体隐性知识共享的障碍条件。同时,加强对图书馆知识共享平台的建设,尤其是网络平台的建设。随着现代信息技术的快速发展,以互联网为基础的技术手段逐渐成为隐性知识共享的重要技术保障,能让高校图书馆员在沟通交流中互相信任,积极充分地分享隐性知识,从而促进整个组织知识共享活动流程与知识管理工作的有效性。

第二,高校图书馆员隐性知识的共享能力的系数为-0.7679,且其 sig 值为0.001,可以说明其对隐性知识共享障碍有显著的负向影响,即图

书馆员隐性知识共享能力越强，其共享的障碍程度越低。从 $\exp(B)$ 值来看，图书馆员隐性知识共享能力高一个层次，则图书馆员隐性知识共享的障碍降低32.7%。这也验证了高校图书馆员由于自身的业务知识经验、知识背景、知识识别、知识运用等方面的差异，导致了其对隐性知识共享的具体手段与方法与拥有的资源具有差异性，具有较高共享能力的高校图书馆员，其所运用的隐性知识共享的方法技术更好，进而分析隐性知识的具体特征的能力更强，从而大大降低了隐性知识的共享的障碍程度。因此，一方面图书馆员应加强自身业务知识储备、专业技术水平和相应地沟通能力。同时，图书馆员应该增强对隐性知识的表达能力。另一方面应不断加强对高校图书馆员隐性知识共享的能力的培训，促进高校图书馆员的知识业务学习与交流，增强其隐性知识的编码能力。从而提高图书馆员的隐性知识共享能力，最终降低隐性知识共享的障碍。

第三，隐性知识共享环境负向影响图书馆员间隐性知识共享，对隐性知识共享的障碍程度会有降低作用。即高校图书馆隐性知识共享的环境越好，则障碍越小。知识共享的环境，具体表现在共享的硬件设施与创造信任软文化。硬环境方面，随着现代网络技术的发展，硬件共享平台创造馆员交流与分享的条件；软环境方面，坦诚舒适的共享氛围能够创造一种信任的文化，从而达到在共享认知与情感上的相互信任。因此，高校图书馆应该加强建设隐性知识共享环境。为图书馆员隐性知识共享营造一个良好的环境。包括对硬件环境建设同时也包括对软件环境的建设。一方面建立各种有效的知识转移渠道，加强隐性知识共享的基础硬件设施建设，提供知识共享的机会与内部知识资源存量，应尽可能为馆员的交流分享提供必要的时空支撑。另一方面还要加强学习型图书馆环境的建设，建立开放合作的学习型团队文化以及相关激励机制，从而促进图书馆员间隐性知识共享。通过软文化的建设鼓励馆员相互间进行知识的沟通与交流，增强图书馆员之间的信任感，以此引发高校图书馆员之间拥有知识

的分享和合作。同时，高校图书馆应采取各种激励措施来激励知识共享，提高知识共享在绩效考核中的相应地位。

第四，隐性知识的特性系数为0.755， sig 值为0.000；证明了其对高效图书馆员隐性知识共享的障碍产生显著的正向影响，其隐性知识的可编码化程度会影响其流与共享效率，即隐性知识越难以确定、难以表达，则对图书馆员隐性知识共享障碍就越强。从 $\exp(B)$ 值来看，图书馆员隐性知识特性对馆员共享的障碍提高43.7%。隐性知识相比于显性知识而言，由于隐性知识不能被指明或明晰化，且形式的复杂性与内容的不确定性，只有通过长期的试验与模仿才能使共享的效果得到有效的发挥。因此，对于高校图书馆自身而言，应不断加强对隐性知识的显性化的编码能力、表达能力，对于组织本身，应该加强相关的培训。从而提高高校图书馆员的知识共享能力。

4 结语

高校图书馆员的知识活动为高校一切活动提供重要的支撑，表现为储存并传播知识、创造且转化知识、评价与流通过知识、共享和分配知识。而知识中隐性要素的共享是高校图书馆员促进知识转化、传递与流通的关键手段。由馆员个体掌握的一些知识信息的储备、服务工作的技巧、操作的规程、馆员之间工作中配合的默契程度以及与读者之间的协调能力，均为高校图书馆员间所拥有的隐性知识的具体表现。因此，研究影响高校图书馆员的隐性知识共享障碍因素对于提高我国高校图书馆员知识共享能力具有重要的指导意义。本研究通过对广西南宁相关高校图书馆的调研，采用二元Logistic模型实证分析了南宁高校图书馆员年龄、学历与所在单位的层次、馆员隐性知识共享动机、馆员隐性知识共享能力、馆员所处共享环境，馆员隐性知识共享目标与隐性知识共享障碍的关系，本文的部分研究假设得到了实证结果的支持。通过实证分析的研究结果丰富了从高校图书馆员这一个体角度探讨隐性知识共

享障碍的理论,为后续研究提供了新的框架,同时也为促进高校图书馆员间隐性知识共享提供了相关的管理建议。

但本研究还存在一定的局限性,由于本研究受人力、时间等条件限制,由于调查的范围来自广西南宁的相关高校,其样本数量较小,因此其结论的代表性方面也有一定的局限性。同时,也未能对不同类型大学与所在单位层次的图书馆员知识共享障碍进行组间的方差分析。上述的研究局限性以及针对具体的障碍提出相对应的建议将是下一步研究的方向。

参考文献

- [1] 龙心. 图书馆员隐性知识管理研究[J]. 江西图书馆学刊, 2010(2):36-37.
- [2] 吴玉玲. 图书馆隐性知识探究与挖掘[J]. 图书馆工作与研究, 2011(1):41-43.
- [3] 谭书心. 图书馆员的隐性知识结构[J]. 四川图书馆学报, 2004(3):21-23.
- [4] 雷金民. 图书馆隐性知识共享的障碍及对策研究[J]. 情报科学, 2007(3):353-356.
- [5] 刁云梅, 贺伟. 图书馆隐性知识共享的障碍及对策研究[J]. 图书馆学研究, 2008(2):31-32.
- [6] 郭军升. 个体隐性知识共享的关键影响因素分析[J]. 商业时代, 2010(10):84-85.
- [7] 李玲. 论图书馆员隐性知识转移的影响因素[J]. 图书馆界, 2011(3):12-15.
- [8] 申丽晓. 图书馆员隐性知识转移的影响因素及对策[J]. 江西图书馆学刊, 2011(4):102-105.
- [9] 陈福集, 介静涛. 网络舆情管理中政府隐性知识共享因素分析[J]. 情报杂志, 2014(5):148-153.
- [10] 原长弘, 李敬姿, 姚缘谊. 高校科研团队知识共享激励: 一个理论分析[J]. 系统管理学报, 2010(2):121-128.
- [11] 余菲菲, 林凤. 基于层次分析法的隐性知识交流与共享效果评估[J]. 科技进步与对策, 2007(10):185-187.
- [12] 王嵩, 王刊良, 田军. 科研团队隐性知识共享的结构要素——一个社会网络分析案例[J]. 科学学与科学技术管理, 2009(12):116-121.
- [13] 李志宏, 朱桃, 赖文娣. 高校创新型科研团队隐性知识共享意愿研究[J]. 科学学研究, 2010(4):581-590.
- [14] 张峰, 施琴芬, 于娱. 高校内部隐性知识流的影响因素分析——基于流体力学视角[J]. 情报理论与实践, 2013(1): 74-77.
- [15] 林娜. 图书馆隐性知识共享的障碍及对策研究[J]. 江西图书馆学刊, 2008(1):31-32.
- [16] Davenport T, Prusak L. Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know [M]. Boston: Harvard Business School Press, 1998.
- [17] 于娱, 施琴芬. 高校科研团队内部隐性知识共享绩效实证研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2013(10):21-30.
- [18] 罗洪云, 林向义, 巩艳芬. 网络环境下高校教师隐性知识共享的影响因素分析[J]. 情报杂志, 2010(3):116-119.
- [19] 翟东升, 朱雪东, 周健明. 人际信任对员工隐性知识分享意愿的影响——以隐性知识分享动机为干扰变量[J]. 情报理论与实践, 2009(3):25-29.
- [20] Stott K, Walker A. Teams, Teamwork & Team Building: the manager's Complete Guild to Teams in Organizations [M]. New York: Prentice Hall, 1995.
- [21] 余光胜, 刘卫, 唐郁. 知识属性、情境依赖与默会知识共享条件研究[J]. 研究与发展管理, 2006(6):23-29.
- [22] 宋志红, 陈澍, 范黎波. 知识特性、知识共享与企业创新能力关系的实证研究[J]. 科学学研究, 2010(4): 597-604.
- [23] 祁宁. 高校图书馆隐性知识管理障碍及对策研究[J]. 沈阳建筑大学学报: 社会科学版, 2009(7):347-350.
- [24] Nonaka I. A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation[J]. Organization Science, 1994, 5(1):14-37.
- [25] Ikujiro N. The Knowledge Creating Company[J]. Harvard Business Review, 1991(11):96-104.
- [26] 胡泽平, 施琴芬. 高校隐性知识的内涵和流程分析[J]. 科技进步与对策, 2006(11):111-115.
- [27] 韩艳, 王安民. 小团队内部知识共享的绩效评估[J]. 管理评论, 2010(2):97-102.
- [28] 朱永新. 管理心理学[M]. 2版. 北京: 高等教育出版社, 2006.