

Managerial Knowledge Sharing: The Role of Individual, Interpersonal, and Organizational Factors

是什么推动了管理人员的知识共享：个人层面、人际关系层面以及组织层面因素探究

Lin Lu (路琳), Kwok Leung (梁觉) and Pamela Tremain Koch

知识共享行为

Item 6, 7, and 8 came from Bock and Kim, 2002.

Bock, G. W. and Kim, Y. G. (2002). 'Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing'. *Information Resources Management Journal*, 15(2), 14-21.

阅读每个陈述, 选择最符合你的回答

请选择最能真实地描述你的回答 (1=非常不同意; 7=非常同意)

1	2	3	4	5	6	7
非常 不同意	中等 不同意	稍微 不同意	中立	稍微 同意	中等 同意	非常 同意

1. 在日常工作中, 我主动向同事传授业务知识。
2. 我保留自己的工作经验, 从不轻易拿出来让别人享用。(R)
3. 我把有用的工作经验和心得与大家共享。
4. 在学到对工作有用的新知识后, 我进行宣传, 让更多的人学到它。
5. 除非公司要求, 我一般不会把自己的工作经验技巧告诉别人。(R)
6. 在工作岗位上, 我拿出自己的知识与更多的人共享。
7. 我积极利用公司现有的信息技术手段把自己的知识拿出来分享。
8. 只要公司其他同事需要, 我总是知无不言, 言无不尽。

Cronbach's alphas is 0.80.

功效感

Item 4, 5, and 6 came from Bock and Kim, 2002.

Bock, G. W. and Kim, Y. G. (2002). 'Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing'. *Information Resources Management Journal*, 15(2), 14–21.

阅读每个陈述, 选择最符合你的回答

请选择最能真实地描述你的回答 (1=非常不同意; 7=非常同意)

1	2	3	4	5	6	7
非常 不同意	中等 不同意	稍微 不同意	中立	稍微 同意	中等 同意	非常 同意

1. 我传授给同事的知识将对他们非常有用。
2. 我个人的技术经验拿到公司中去将发挥很大的作用。
3. 我个人的知识是有限的, 即使转化成企业的知识也不会造成什么影响。(R)
4. 我把自己的知识在公司中共享将会有助于公司达到业绩目标。
5. 我把自己的知识在公司中共享将会改进公司的工作进程。
6. 我把自己的知识在公司中共享将会提高公司的生产力。

Cronbach's alphas is 0.78.

私欲

阅读每个陈述, 选择最符合你的回答

请选择最能真实地描述你的回答 (1=非常不同意; 7=非常同意)

1	2	3	4	5	6	7
非常 不同意	中等 不同意	稍微 不同意	中立	稍微 同意	中等 同意	非常 同意

1. 知识就是力量。因此独占专有知识将使自己出类拔萃。
2. 把自己的知识拿到公司中去共享会丧失自己的竞争优势
3. 不管我是否把我的知识与大家共享, 同事们都愿意传授我工作技能, 因此我不需要拿出自己的知识来和别人分享。
4. 如果我教给别人的知识多于自己学到的知识, 我就不会参加知识共享。
5. 如果不把自己的知识公之于众, 又能从同事那里学到新知识, 将是明智之举。

Cronbach's alphas is 0.81.

管理者对知识共享的态度

No

阅读每个陈述, 选择最符合实际情况的回答

请选择最能真实地描述实际情况的回答 (1=非常不同意; 7=非常同意)

1	2	3	4	5	6	7
非常 不同意	中等 不同意	稍微 不同意	中立	稍微 同意	中等 同意	非常 同意

1. 我的主管总是以身作则, 带头把自己的知识拿出来传授给大家。
2. 我的主管支持我把知识分享给其他部门的同事。
3. 我的主管允许我把知识分享给其他同事, 尽管这样可能会影响到现在的工作进程。
4. 我的主管告诉我们如何将自己的知识拿到企业中共享。
5. 我的直接主管经常鼓励我们通过个人聊天或者小组会议的形式分享知识。
6. 我的直接主管告诉我们到哪里去寻找工作中需要的知识。
7. 我的直接主管鼓励大家为公司提供有用的信息和知识。

Cronbach's alphas is 0.88.

五、

知识共享培训

Lin Lu (路琳), Kwok Leung (梁觉) and Pamela Tremain Koch

No

阅读每个陈述, 选择最符合实际情况的回答

请选择最能真实地描述实际情况的回答 (1=非常不同意; 7=非常同意)

1	2	3	4	5	6	7
非常 不同意	中等 不同意	稍微 不同意	中立	稍微 同意	中等 同意	非常 同意

1. 公司鼓励老员工对新员工进行指导, 传授经验。
2. 公司设有专门的教育培训项目, 培训员工如何更好地交流学习。
3. 通过培训, 员工学会如何把个人经验转化为便于表达、传授的方式。
4. 通过培训, 我知道了如何寻找工作时所需要的信息和人员支持。
5. 公司培训中我们知道了遇到某类工作难题时应该去哪里寻找答案。
6. 通过培训, 公司让我们认识到共享知识有利于我们自身的职业发展。
7. 开展工作项目时, 公司给予员工足够的时间和必要的支持, 令他们在工作的同时学到如何分享知识。

Cronbach's alphas is 0.75.

奖罚

No

阅读每个陈述, 选择最符合实际情况的回答

请选择最能真实地描述实际情况的回答 (1=非常不同意; 7=非常同意)

1	2	3	4	5	6	7
非常 不同意	中等 不同意	稍微 不同意	中立	稍微 同意	中等 同意	非常 同意

那些不把知识拿出来和大家共享的人通常会受到同事的冷落。

1. 公司在决定晋级和加薪时会考虑员工参与知识共享的表现。
2. 公司会对员工主动进行的交流学习行为给予相应的表彰和表扬。
3. 公司对保守自己知识不拿出来共享的员工有相应的惩罚措施。
4. 在公司里, 我在知识共享中付出的努力无法保障我目前的工作。
5. 作为回报, 公司对知识共享行为进行物质奖励。

Cronbach's alphas is 0.84.

信任

Cook, J. and Wall, T. D. (1980). 'New work attitude measures of trust: Organizational commitment and personal need non-fulfillment'. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.

阅读每个陈述, 选择最符合实际情况的回答

请选择最能真实地描述实际情况的回答 (1=非常不同意; 7=非常同意)

1	2	3	4	5	6	7
非常 不同意	中等 不同意	稍微 不同意	中立	稍微 同意	中等 同意	非常 同意

1. 我相信现在我给予公司同事的帮助, 会在将来的某个时候得到回报。
2. 我的私人朋友中有很多是我的同事。
3. 从长期来看, 和大多数同事处好关系对我的职业生涯发展很重要。
4. 一般说来, 我相信我的同事们会恪守承诺, 言行一致。
5. 我发现在遇到一些很重要事的时候, 同事们往往都是可以依靠的。
6. 我和同事们之间相互信任。
7. 公司同事间发生的意见分歧大都是由于工作上的原因, 而非私人恩怨。

Cronbach's alphas is 0.84.

量表题目 (中文) 团队合作

Reference source of the original English scale (if applicable) Glaser, S. R., Zamanou, S. and Hacker, K. F. (1987). 'Measuring and interpreting organizational culture'. *Management Communication Quarterly*, 1, 173–198.

Scale Instructions (量表说明): 阅读每个陈述, 选择最符合实际情况的回答
请选择最能真实地描述实际情况的回答 (1=非常不同意; 7=非常同意)

1	2	3	4	5	6	7
非常不同意	中等不同意	稍微不同意	中立	稍微同意	中等同意	非常同意

Item contents (条目内容):

1. 同事们团结协作
2. 我的工作小组中人们相互之间坦率真诚。
3. 我周围的同事能够心平气和地接受批评。
4. 遇到问题时我的同事们能够做到认真倾听。
5. 我周围的同事们互相关心。
6. 我和周围的同事合作解决争端。
7. 我和同事以团队形式进行工作。

Scale Reliability (量表信度): Cronbach's alphas is 0.60.