

文章编号: 2095-1663(2015)06-0039-07

团队氛围、心理资本对研究生知识共享行为影响的实证研究

张圣亮, 袁佳, 李小东

(中国科学技术大学 管理学院, 安徽 合肥 230026)

摘要:基于文献综述,提出团队氛围与心理资本对研究生知识共享行为影响的研究模型。以研究生导师、研究生和少数博士后组成的科研团队为调查对象搜集数据,对研究模型进行实证分析。研究发现,团队氛围中的导师沟通、团队信任感、创新支持感对心理资本、研究生知识共享行为产生显著的正向影响;心理资本在导师沟通对研究生知识共享行为的影响关系中发挥部分中介作用,在团队信任感、创新支持感对研究生知识共享行为的影响关系中发挥完全中介作用。

关键词:科研团队;团队氛围;心理资本;研究生知识共享行为

中图分类号: C931.2

文献标识码: A

在管理实践中,高校管理者不断为研究生提供先进的技术设施、齐全的图书资料、优秀的教学资源等,虽然这在一定程度上促进了研究生知识共享行为的发生,但其知识共享行为仍旧普遍较低。目前,研究生进行学术课题、科研创新的基本组织形式为科研团队,即由研究生导师、研究生和少数博士后组成的团队^[1],那么研究生知识共享行为发生率较低的原因可能在于忽略了与科研团队相关的隐性因素:科研团队的氛围、科研团队成员之间的关系等。并且,组织内部实现高效知识共享的关键在于个体知识共享的动机与意图,而不是信息技术等^[2-3]。因此,学术界逐渐把心理学以及行为学引入到高校知识共享领域,研究重点从技术设施、图书资料等显性因素扩展到个体认知、组织环境等隐性因素,其中组织氛围受到了学者们的广泛关注,但研究团队氛围对知识共享行为影响的文献较少,且在鲜有的团队氛围对知识共享行为的研究中,学者认为团队氛围对知识共享行为的影响是间接的,如陈凌涛研究发现团队氛围通过知识共享的激励因素和感知因素对

团队成员的共享行为产生重要影响^[4]。另外,社会认知理论认为个体行为不但受到环境因素的影响,而且受到心理感知的影响作用,同时心理资本是反映个体心理感知的重要因素^[5],因此,本文基于社会认知理论与心理资本理论,提出团队氛围直接影响研究生知识共享行为,并且心理资本在团队氛围与研究生知识共享行为的影响关系中发挥着中介作用。

一、文献基础与研究框架

社会认知理论认为,环境因素、个体认知因素和行为之间相互影响。团队氛围作为重要的环境因素之一,是团队成员对团队环境具体情况形成的一种认知或心理体验,属于感知的环境因素。心理资本是个体表现为达到积极组织行为标准的心理状态,属于个体认知因素。研究生知识共享行为是指研究生之间的知识相互交流与沟通、相互学习与创新的知识分享的过程,属于个体行为。本文根据社会认知理论与心理资本理论,建立如下假设模型:

收稿日期:2015-06-30

作者简介:张圣亮(1964—),男,河南夏邑人,中国科学技术大学 MBA 中心主任,副教授。

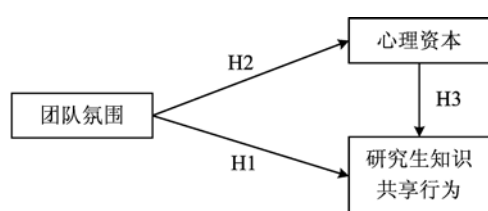


图1 假设模型

其中,团队氛围为自变量;心理资本和研究生知识共享行为为因变量;心理资本相对于研究生知识共享行为为中介变量。

(1)团队氛围——West认为团队氛围是团队成员对所处氛围的感知,可以体现团队的基本特征^[6]。Anderson和West研究认为团队氛围是一种共同心理感知,这种感知来自于团队成员所处的工作环境,能够促进团队成员之间的彼此信任、相互信赖,以此来达成任务目标^[7]。Elovainio等研究认为团队氛围是指团队成员对团队环境或文化的理解与感知^[8]。蔡翔等认为团队氛围产生于团队成员之间的互动过程,是指团队成员对愿景目标、结构制度、运作方式、内部关系等属性的整体感知^[9]。李云梅等认为团队氛围本质上是团队文化中隐性部分^[10]。本文采用Anderson和West、李云梅等的研究,将团队氛围定义为:科研团队内部的研究生对所处环境的共同心理感知,这种心理感知能够促进其之间的相互信任与信赖,从而顺利完成科研团队的目标。

(2)心理资本——Hosen认为心理资本是个人在自我学习或者通过其他投资方式所获取的持久性和相对稳定的心理基础设施,包括人格特质、倾向、认知能力、自我监控以及有效的情感交流等^[11];Luthans和Jensen提出心理资本是指个体一般积极性的核心心理要素,具体表现为符合积极组织行为标准的心理状态^[12]。Luthans等认为心理资本是由多种因素组成的一个复杂的整体,当个体在一个特定的背景下,对工作、任务表现出的一种积极的状态。心理资本包括:自我效能、希望、乐观以及韧性^[13]。本文依据Luthans等的研究,将心理资本定义为:当科研团队内部的研究生在一个特定的环境中,对学术工作表现出的一种积极主动的心理状态。

(3)研究生知识共享行为——Garvin认为知识共享就是组织中的个人或者团体向其他个人或者团体学习的过程^[14]。Nonaka和Takeuchi认为知识共享是隐性知识和显性知识之间相互转化的过程,其中包含共同化、外化、结合和内化等过程,从而形

成了一个知识的转化过程^[15]。Bock和Kim认为知识共享行为是一个人分享他的知识的程度^[16]。侯志军等认为研究生的知识共享是研究生之间的知识相互交流、学习与创新的知识分享过程,是学术知识在学习、存储、流动及交流过程中的增值过程^[17]。借鉴Bock和Kim、侯志军等的研究,本文将研究生知识共享行为定义为:科研团队内部的研究生之间进行知识的相互交流与学习,并在此基础上进行知识发散与创新的行为。

(一)团队氛围与知识共享行为

团队氛围是处在团队之中的成员对团队整体以及团队成员之间关系的一种心理认知。一个团队拥有良好的氛围意味着团队有着团队成员认可的行为准则与标准,团队成员之间有着更多的相互信任,而Davenport和Klahr研究发现个人知识的知识共享意愿取决于人际之间的信任关系^[18],因此良好的团队氛围会提高团队成员之间的交流与合作,进而促进知识共享行为的发生。Goh研究认为,团队氛围为团队成员提供了一个值得依赖、相对可靠的环境,一个相互信任、积极主动的氛围,对团队之间的知识共享行为有着重要的推动作用^[19]。陈凌涛也认为团队氛围是影响知识共享的重要因素,对知识共享起着巨大的推动作用^[4]。国内学者朱少英等认为良好的团队氛围有助于消除团队成员之间知识交流的障碍,提升团队成员之间进行知识共享的可能性^[20]。良好的团队氛围会促进科研团队成员之间的交流与沟通,进而促进知识的分享。因此,本文提出以下假设:

H1:团队氛围对研究生知识共享行为有显著的正向影响

(二)心理资本与知识共享行为

目前,关于心理资本与知识共享行为之间的关系,只有少数学者进行了研究,例如,苏勇等研究发现心理资本对知识共享行为产生显著的正向影响,并且心理资本在工作设计与知识共享行为之间有部分中介作用^[21];李凤莲通过实证研究发现心理资本对知识共享存在显著的正向影响^[22]。从社会认知理论视角出发,个体行为除了受环境因素影响外,还受个体认知因素的影响。心理资本作为个体心理状态,是个体认知的重要反映因素,对个体行为具有显著的影响。积极的心理资本包括自我效能、希望、乐观与韧性,Luthans等认为心理资本较强的个体不仅能够促使其完成角色内行为,提升组织公民角色,

还会表现出帮助其他个体完成任务的行为^[23]。研究生知识共享行为是个体行为的一种,故而会受心理资本的影响。因此,本文提出以下假设:

H2:心理资本对研究生知识共享行为有显著的正向影响

(三)团队氛围与心理资本

研究生在感受到所在科研团队之间的相互信任与支持之后,会对团队成员之间的学术知识分享的意愿和能力产生积极的影响,逐渐增强其在团队工作中的心理感知状态,在遇到学术研究工作中的困难时,将会变得更加自信、乐观、对未来充满自信和表现出更多的韧性。尽管目前很少有学者直接研究团队氛围与心理资本的关系,但是有一些学者对心理资本的前置影响因素进行了研究,例如,叶新风等研究发现安全氛围对员工心理资本有显著的正向影响^[5];唐辉等认为组织文化、组织氛围、组织制度与心理资本显著正相关^[24],虽然该研究没有进行实证分析,但是为本文提供了有价值的观点来源。这些研究成果显示,安全感、文化、制度等特征的组织氛围能够显著影响个体心理资本。Ferris 等认为组织氛围的持续性特征既能够影响员工的态度又能影响其行为^[25];如果科研团队可以利用团队氛围改善团队中研究生的组织行为,将会对其自信、希望、乐观与韧性产生积极的影响作用。因此,本文提出如下假设:

H3:团队氛围对心理资本产生显著的正向影响

(四)心理资本的中介作用

关于心理资本的中介作用,已经有很多研究表明心理资本在环境因素对个体行为影响过程中起着中介作用。Luthans 等的研究显示心理资本在组织氛围对工作绩效影响过程中有中介作用^[13];另外,叶新风等的研究显示心理资本在安全氛围对员工安全行为影响过程中有中介作用^[5]。由此可知,组织

氛围对心理资本、员工行为产生影响,团队氛围作为组织氛围的一种,也会对研究生知识共享行为、心理资本产生显著的正向影响,同时,心理资本对研究生知识共享行为也产生正向作用,所以,本文认为心理资本可能会在团队氛围与研究生知识共享行为的影响过程中存在中介作用。因此,本文提出如下假设:

H4:心理资本在团队氛围与研究生知识共享行为间有显著的中介效应

二、研究方法与数据搜集

(一)测量工具

由于团队氛围会因团队的不同而不一致,不同的团队氛围会促进或阻碍团队的发展,所以团队氛围需要被明确测量^[26]。只有针对团队的实际特征进行设计量表,才能够准确地涵括团队氛围的内涵,促使团队氛围的测量呈现真实性与可操作性。因此,本文在上述团队氛围理论的基础上,从高校科研团队中选取 15 名人员进行深度访谈(包括 2 位副教授、5 名全日制博士研究生、8 名全日制硕士研究生),提炼出符合高校科研团队的团队氛围测量项。在取得访谈对象信任与支持的基础上,采取提纲访谈的形式,访谈内容主要是让受访者回顾与描述所在科研团队的氛围的特征,访谈结束后两名研究者对访谈材料进行独立整理,共得到 25 项团队氛围特征描述,然后通过语义分析剔除重复以及不恰当的团队氛围特征描述,并在预调查的基础上保留 19 个题项形成最终团队氛围量表,具体如表 1 所示。心理资本量表参考 Luthans 等^[13]、李林英和肖雯^[27]的研究,主要包括自信、希望、韧性、乐观四个维度,共 15 个题项。研究生知识共享行为量表参考 Bock 和 Kim^[16]的研究,共 4 个题项。

表 1 团队氛围测量题项

题号	题项描述	题号	题项描述
X1	导师总是考虑个人的目标与价值观	X11	我们团队成员之间经常分担对方的一些任务
X2	在工作中,与导师能够相互尊重对方的意见	X12	团队成员感觉自己是团队大家庭中的一员
X3	导师关心我在学术过程中的感受	X13	团队成员相信每个人都愿意分享正确的信息
X4	能放心与导师交流自己在科研中遇到的困难	X14	努力与能力得到成员的重视和信任
X5	与导师在学术工作上的关系是非常有效的	X15	团队成员相信彼此是可以信赖的
X6	导师会关心我遇到的困难	X16	团队成员被鼓励以新视角看待问题
X7	导师会帮助我解决我学术科研中的问题	X17	团队成员的不同意见都能得到认真对待
X8	团队成员对团队有强烈的归属感	X18	团队成员无需花费过多时间去发展新创意
X9	团队成员都愿意为完成团队目标付出努力	X19	导师鼓励团队成员提出新观点与新思路
X10	团队成员对团队有强烈的感情依赖		

(二)问卷设计与数据收集

调查问卷共分为三部分:一是引导语,主要说明调查目的与填写要求;二是调查对象基本信息,包括性别、年龄、所在年级;三是团队氛围、心理资本、研究生知识共享行为调查题项,采用 Likert5 级量表进行测评,其中 1 代表“非常不同意”,5 代表“非常同意”,数值越小表示越不同意,数值越大表示越同意。问卷通过网络进行发放,一共发放问卷 600 份,共收回问卷 467 份,剔除无效问卷 49 份,有 418 份进入统计分析,有效问卷率为 69.67%。

三、统计与分析

(一)描述性统计

对调查数据进行描述性统计,得出如下结果,如表 2 所示。

表 2 描述性统计

指标	类别	频数	百分比(%)
性别	男	229	54.8%
	女	189	45.2%
年龄	20 岁及其以下	3	0.7%
	21~25 岁	305	73.7%
	26~30 岁	102	24.4%
	30 岁~40 岁	8	1.9%
	41 岁及以上	0	0%
在读学历	硕士	327	78.2%
	博士	91	21.8%

(二)探索性因子分析

为了使科研团队氛围更具普遍性,本文采用 SPSS18.0 数据分析软件进行探索性因子分析(EFA),将问卷中的 19 个题项萃取出较少的几个变量。对这 19 个题项进行 EFA 分析,其中 Bartlett 球形检验的 KMO 值为 0.904,表示达到良好指标,显著性概率值为 $0.000 < 0.05$,意味着不能接受相关矩阵不是单元矩阵的假设,这表明“团队氛围”的 19 个题项有共同因素存在,数据适合进行因素分析,达到显著性水平,令特征值大于 1,采用最大变异法进行直交转轴旋转,分析结果得到 4 个因子,结果如表 3 所示。

从表 3 可知:19 个题项通过探索性因子分析提取出 4 个因子,这 4 因子累计方差解释达到 69.808%,能够较好地代表样本数据,因此将 19 个题项归类为 4 个因素是适合的。依据 4 个因素各自包含的题项,借鉴前人研究成果,并征询相关领域的

副教授和被调查者意见,最终本文将 4 个因素分别命名为“导师沟通”“团队归属感”“团队信任感”“创新支持感”。

(三)信度与效度分析

1. 信度检验

信度主要通过 Cronbach's Alpha 值来检测,一般认为 Cronbach's Alpha 数值大于 0.7 表明变量信度较好^[28]。本文 Cronbach's Alpha 值:导师沟通为 0.889、团队归属感为 0.915、团队信任感为 0.885、创新支持感为 0.808、心理资本为 0.807、知识共享行为为 0.868。所有变量的 Cronbach's Alpha 均大于 0.7,说明问卷具有较好的信度。

表 3 团队氛围维度探索性因素分析

题项	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4
X7	0.838			
X5	0.809			
X4	0.790			
X2	0.772			
X6	0.720			
X3	0.604			
X1	0.537			
X9		0.833		
X10		0.818		
X8		0.760		
X12		0.740		
X11		0.733		
X13			0.809	
X15			0.791	
X14			0.747	
X16				0.747
X18				0.714
X19				0.674
X17				0.641
因子命名	导师沟通	团队归属感	团队信任感	创新支持感
特征值	8.667	2.365	1.193	1.038
累计解释方差(%)	45.613	58.061	64.343	69.808

2. 聚集效度检验

将团队氛围的四个维度与知识共享行为放在一起通过 AMOS17.0 软件进行一阶验证性因子分析,其中 $\chi^2/df=2.754$ 、RMSEA=0.065、CFI=0.945、GFI=0.901 均符合建议值,总体来说,数据和结构方程模型拟合程度良好。验证性因素分析结果如表 4 所示。一般认为因子载荷与 AVE 的值大于 0.5、组合信度的值大于 0.6 表明因子具有较好的效度。除创新支持感 AVE 值略小于 0.5 外,其他变量

AVE 值均大于 0.5;另外,所有因子的组合信度值均大于 0.6,所以潜在变量具有较好的效度。

表 4 聚集效度分析

因子	因子载荷	AVE	组合信度
导师沟通	0.632	0.5971	0.9113
	0.838		
	0.777		
	0.807		
	0.787		
	0.861		
团队信任感	0.680	0.7197	0.8851
	0.855		
	0.852		
团队归属感	0.838	0.679	0.9129
	0.821		
	0.946		
	0.861		
	0.738		
创新支持感	0.735	0.4832	0.7885
	0.714		
	0.747		
	0.674		
知识共享行为	0.641	0.5810	0.8728
	0.774		
	0.892		
	0.731		
	0.742		

对心理资本进行二阶验证性因子分析,其中 $\chi^2/df=2.14$ 、RMSEA=0.051、CFI=0.973、GFI=

0.954,均符合建议值,总体来说,数据和结构方程模型拟合程度良好。验证性因素分析结果如表 5 所示。心理资本的 AVE 大于 0.5、组合信度大于 0.6,表明心理资本具有较好的效度。

表 5 心理资本二阶聚集效度分析

因子	因子载荷	AVE	组合信度	二阶因子载荷	二阶因子AVE	二阶因子组合信度
自信	0.718	0.5537	0.8609	0.783	0.6584	0.8842
	0.752					
	0.753					
	0.693					
	0.800					
希望	0.615	0.5248	0.8138	0.910		
	0.763					
	0.690					
	0.814					
韧性	0.765	0.6143	0.8268	0.693		
	0.820					
	0.765					
乐观	0.665	0.4456	0.7053	0.844		
	0.736					
	0.594					

3. 判别效度检验

判别效度通过平均变异抽取量的平方根是否大于潜变量之间的相关系数来判定,当平均变异抽取量值的平方根大于潜变量之间的相关系数时,表明问卷量表具有较好的判别效度,从表 6 可以看出所有平均变异抽取量值的平方根均大于潜变量之间的相关系数,表明模型具有较好的判别效度。

表 6 平均变异抽取量平方根和相关系数矩阵

变量	导师沟通	团队归属感	创新支持感	团队信任感	心理资本	知识共享行为
导师沟通	0.773					
团队归属感	0.515**	0.824				
创新支持感	0.537**	0.710**	0.695			
团队信任感	0.463**	0.644**	0.599**	0.848		
心理资本	0.512**	0.374**	0.487**	0.399**	0.811	
知识共享	0.422**	0.275**	0.367**	0.317**	0.636**	0.762

注: **, $P<0.01$

(四)回归分析

对团队氛围四个维度、心理资本进行回归分析,具体结果如表 7 所示。

由表 7 可知,模型 2 中的自变量为团队氛围四个维度、因变量为知识共享行为,对于模型 2,除了

团队归属感外,导师沟通、团队信任感、创新支持感的回归系数均通过显著性检验,表明团队氛围显著正向影响知识共享行为,因此假设 H1 成立。

模型 1 中的自变量为团队氛围的四个维度、因变量为心理资本,对于模型 1,除了团队归属感外,

表7 团队氛围、心理资本对研究生知识共享行为的回归分析

变量	心理资本	知识共享行为		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
导师沟通	0.236***	0.244***		0.095*
团队信任感	0.074*	0.083*		0.036
团队归属感	−0.52	−0.072		−0.038
创新支持感	0.197***	0.157**		0.032
心理资本			0.727***	0.634***
R ²	0.334	0.215	0.404	0.420
D-W 检验	1.903	2.073	2.096	2.077

注:*, $P < 0.05$; **, $P < 0.01$; ***, $P < 0.001$

导师沟通、团队信任感、创新支持感的回归系数均通过显著性检验,表明团队氛围显著正向影响心理资本,因此假设 H2 成立。

在模型 3 中,自变量为心理资本、因变量为知识共享行为,心理资本的回归系数通过显著性检验,表明心理资本对知识共享行为产生显著的正向影响,因此假设 H3 成立。

检验中介作用经常采用的方法是 Baron 和 Kenny(1986)提出的因果步骤法^[29]。因果步骤法主要分为三步,第一步:检验自变量(用 X 表示)对因变量(用 Y 表示)的回归系数 c;第二步:检验 X 对中介变量(用 M 表示)的回归系数 a 的显著性;第三步:检验 X 和 M 对 Y 的回归系数 b 和 c' 的显著性。当回归系数 c、a、b 都显著的时候,表示存在中介作用。如果此时回归系数 c' 不显著,则称 M 为完全中介变量,称此中介作用为完全中介作用;如果回归系数 c' 显著,且 $c' < c$,则称 M 为部分中介变量,称此中介作用为部分中介作用。在模型 4 中,心理资本被加入自变量,与团队氛围四个维度一起进行回顾分析,其中团队信任感、创新支持感的回归系数由显著变为不显著,导师沟通的回归系数显著但显著下降,这说明心理资本在团队归属感与知识共享行为关系之间没有中介作用,在团队信任感、创新支持感与知识共享行为关系之间存在完全中介作用,在导师沟通与知识共享行为关系之间有部分中介作用。因此,假设 H4 得到部分支持。

四、结果与讨论

首先,安全氛围对研究生的心理资本产生显著的正向影响。导师应加强与团队中研究生在科研和生活交流中的交流与沟通,营造一个团队成员之间相互

信任的氛围,同时鼓励团队中的研究生勇于创新、大胆提出自己对事物的不同看法与见解。

其次,心理资本对研究生知识共享行为产生显著的正向影响。在管理实践中,高校管理者应该积极组织、导师应该积极鼓励团队中的研究生参加学校的学术讲座与科研实践活动等,让其在实践中思考人生,在活动中提升实践能力,促进其自信与面对困难的韧性,正确认识工作与生活中的挫折与磨难,对工作与生活充满希望,在实践中提升研究生的心理资本,进而促进其知识共享活动。

最后,心理资本在导师沟通对研究生知识共享行为的影响过程中发挥部分中介作用,在团队信任感、创新支持感对研究生知识共享行为的影响过程中发挥完全中介作用。因此,在管理实践中,高校管理者以及导师想要促进研究生知识共享行为的发生,不仅要注重营造以研究生为主的科研团队氛围,还要关注开发与提升研究生的心理资本,通过两者的相互作用,提升科研团队中研究生知识共享行为发生的频率,进而促进研究生的科研创新能力。

参考文献:

- [1] 高艳玲. 团队氛围对研究生创新能力影响的心理机制[D]. 中国人民解放军军事医学科学院, 2012.
- [2] Richard McDermott, O'Dell C. Overcoming cultural barriers to sharing knowledge[J]. Journal of Knowledge Management, 2001, volume 5(1):76-85(10).
- [3] Wang S, Noe R A. Knowledge sharing: A review and directions for future research [J]. Human Resource Management Review, 2010, 20(2): 115-131.
- [4] 陈凌涛. 团队氛围与团队成员知识共享行为及绩效的关系研究[J]. 经济管理研究, 2012 (5): 85-91.
- [5] 叶新风, 李新春, 王智宁. 安全氛围对员工安全行为的影响——心理资本中介作用的实证研究[J]. 软科学, 2014, 28(1): 86-90.
- [6] West M. The social psychology of innovation in groups [J]. In, 1990.
- [7] Anderson N, West M A. The Team Climate Inventory: Development of the TCI and its applications in team-building for innovativeness [J]. European Journal of work and organizational psychology, 1996, 5 (1): 53-66.
- [8] Elovainio M, Kivimäki M, Helkama K. Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain [J]. Journal of applied psychology, 2001, 86(3): 418.
- [9] 蔡翔, 舒勇, 李硕. 基于团队氛围的知识共享与服务创

- 新互动关系研究[J]. 技术经济与管理研究, 2010, (2): 56-59.
- [10] 李云梅, 李大为, 胡阳. 团队氛围、团队心理安全感对研究生科研能力的影响[J]. 高等工程教育研究, 2014, (6): 112-117.
- [11] Hosen, R. Education and capital development: capital as durable personal, social, economic and political influences on the happiness of individuals. Education (Spring), 2003.
- [12] Luthans K W, Jensen S M. The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses[J]. Journal of Nursing Administration, 2005, 35(6): 304-310.
- [13] Luthans F, Avolio B J, Avey J B, et al. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction[J]. Personnel psychology, 2007, 60(3): 541-572.
- [14] Garvin D A. Building Learning Organizations. Harvard Business Review[J]. 1993(7)
- [15] Nonaka I, Takeuchi H. The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation [J]. Long Range Planning, 1996, 29 (4): 592.
- [16] Bock G W, Kim Y G. Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing. [J]. Information Resources Management Journal, 2002, 15(2): 14-21.
- [17] 侯志军, 王正元, 朱誉雅. 研究生学术创新中的知识共享研究[J]. 学位与研究生教育, 2014 (3): 57-61.
- [18] Davenport T H, Klahr P. Managing Customer Support Knowledge[J]. California Management Review, 1998, 40(3): 195-208.
- [19] Goh S C. Managing effective knowledge transfer: an integrative framework and some practice implications [J]. Journal of Knowledge Management, 2002, volume 6(1): 23-30(8).
- [20] 朱少英, 齐二石, 徐渝. 变革型领导、团队氛围、知识共享与团队创新绩效的关系[J]. 软科学, 2008, 22 (11): 1-4.
- [21] 苏勇, 王淼, 李辉. 工作设计对员工知识共享行为影响研究: 以心理资本为中介变量[J]. 软科学, 2011, 25(9): 75-80.
- [22] 李凤莲. 心理资本对员工创新行为影响研究-基于知识共享的中介效应[J]. 商业时代, 2014 (25): 89-91.
- [23] Luthans F, Avolio B J, Walumbwa F O, et al. The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance[J]. Management & Organization Review, 2005, 1(2): 249-271.
- [24] 唐辉, 赵富强, 陈耘. 基于心理资本中介效应的组织支持与知识转移影响机理研究[J]. 当代经济管理, 2013, 35(4): 31-35.
- [25] Ferris G R, Arthur M M, Berkson H M, et al. Toward a social context theory of the human resource management-organization effectiveness relationship[J]. Human Resource Management Review, 1998, 8 (3): 235-264.
- [26] 张秀娥, 孙中博, 韦韬. 创业团队异质性如何影响绩效: 基于团队氛围中介效应的分析[J]. 武汉大学学报: 哲学社会科学版, 2014, 67(3): 106-111.
- [27] 李林英, 肖雯. 大学生心理资本的调查研究[J]. 北京理工大学学报: 社会科学版, 2011, 3(1): 148-152.
- [28] 张圣亮, 袁佳, 李小东. 大学生消费者网络团购意向实证研究——基于 TAM 和 ISSM 整合模型[J]. 江汉学术, 2015, 34(1): 13-20.
- [29] Baron R M, Kenny D A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations [J]. Journal of personality and social psychology, 1986, 51 (6): 1173.

The Impact of Team Culture and Psychological Capital on Graduate Students' Knowledge Sharing Behavior

ZHANG Sheng-liang, YUAN Jia, LI Xiao-dong

(School of Management, University of Science and Technology of China, Hefei, Anhui 230026)

Abstract: Based on a model considering the impact of team culture and psychological capital on graduate students' knowledge sharing behavior, this study is focused on research teams formed by students, postdoctoral researchers and their supervisors. Results show that member communication, mutual trust and support for innovation have a positive impact on psychological capital and knowledge sharing. Psychological capital plays a partial mediating role in communication with supervisors while team trust and innovation support have a fully mediating effect on knowledge sharing.

Keywords: research team; team culture; psychological capital; knowledge sharing behavior