



زارعی، ابراهیم؛ حسن زاده، محمد؛ مؤمنی، عصمت (۱۳۹۴). رابطه تسهیم دانش و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های دانشگاهی. پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۵ (۲)، ۲۲-۳۹.

رابطه تسهیم دانش و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های دانشگاهی

ابراهیم زارعی^۱، دکتر محمد حسن زاده^۲، دکتر عصمت مؤمنی^۳

تاریخ دریافت: ۹۳/۹/۲ تاریخ پذیرش: ۹۴/۵/۲۵

چکیده

هدف: پژوهش حاضر از یک جهت به دنبال تعیین میزان تسهیم دانش، ظرفیت جذب و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در سال ۱۳۹۳ و از جهت دیگر به دنبال شناخت رابطه تسهیم دانش و قابلیت نوآوری در این کتابخانه‌ها است.

روش: پژوهش حاضر از نوع کاربردی و به روش پیمایشی و همبستگی صورت گرفته است. جامعه پژوهش را ۱۹۰ نفر از کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی تشکیل می‌دهند که از این تعداد با توجه به جدول مورگان ۱۲۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد و تعداد ۹۸ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی شامل ضریب همبستگی Pearson، t-test و آزمون ANOVA مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. همچنین از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار اموس برای نشان دادن ارتباط همزمان متغیرها استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که میزان تسهیم دانش، قابلیت نوآوری و ظرفیت جذب در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در سطح مطلوبی قرار ندارند. با توجه به جدول ۶ رابطه مثبت و مستقیمی بین تسهیم دانش و ظرفیت جذب وجود دارد. همچنین، رابطه مستقیم و معنی‌داری بین ظرفیت جذب و قابلیت نوآوری مشاهده می‌شود. در نهایت برای دو متغیر تسهیم دانش و قابلیت نوآوری همبستگی معناداری وجود دارد. با بررسی سه متغیر اصلی پژوهش چنین می‌توان نتیجه گرفت که ظرفیت جذب به عنوان متغیری واسطه‌گر بین دو متغیر تسهیم دانش و قابلیت نوآوری نیست بلکه تسهیم دانش و قابلیت نوآوری به گونه‌ای مستقیم باهم در ارتباط هستند.

کلیدواژه‌ها: تسهیم دانش، ظرفیت جذب، قابلیت نوآوری، کتابداران، کتابخانه‌ها

۱. کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی، Ebrahimzareei200@yahoo.com

۲. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه تربیت مدرس، Hasanzadeh@modares.ac.ir

۳. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی، esmatmomeni@atu.ac.ir

مقدمه

عصر حاضر، عصر دانش است. در این عصر، دانش به عنوان منبع حیاتی برای دستیابی به مزیت رقابتی پایداری محسوب می‌گردد (انصاری رنانی، و قاسمی نامقی، ۱۳۸۸). از منظر دیگر داونپورت (۱۹۹۸) چنین می‌گوید که عبارت «دانش قدرت است» در عصر دانایی محوری جای خود را به «تسهیم دانش قدرت است» داده است (خوانساری، و حری، ۱۳۸۷). به عبارتی دیگر، وجود مدیریت دانش برای پشتیبانی از تسهیم دانش است (Huysman & de Wit, 2000 در کشاورز، ۱۳۸۶). با توجه به نقش کتابخانه‌ها در حیات علمی و فرهنگی جامعه، انتظار می‌رود که آنها دانش را به عنوان سرمایه سازمانی تلقی کرده و نسبت به مدیریت آن اقدام نمایند. مدیریت دانش باید تبدیل دانش و کیفیت انجام آن را مورد توجه قرار دهد (حسن زاده، ۱۳۸۶)؛ اما مدیریت دانش، کار ساده‌ای نیست (Sheperd, 2000) و این امر به پیاده‌سازی زیرساخت‌های لازم و ایجاد فرهنگ تبادل و تسهیم دانش نیاز دارد. از سوی دیگر نوآوری نیز می‌تواند مزیت رقابتی پایداری برای سازمان‌ها فراهم کند (Ravardna et al, 2006 در یوسفی، صادق فیضی، و سلیمانی، ۱۳۹۰). آنچه در ارتباط با نوآوری در سازمان‌ها مطرح است، قابلیت نوآوری آنها است؛ یعنی اینکه سازمان‌ها در جهت ایجاد نوآوری تا چه اندازه توانمندی دارند یا می‌توانند نوآور باشند (Burgelman et al, 2004 quoted in Yeşil; Kaya, 2012, p13). قابلیت نوآوری را می‌توان از سه منظر مورد بررسی قرار داد: نوآوری در خدمات، نوآوری در فرایند، نوآوری در مدیریت که نوآوری در خدمات، رضایت‌مندی کاربران را به همراه خواهد داشت؛ نوآوری در فرایند، کاهش هزینه‌های عملیاتی یا تولید بیشتر را به دنبال دارد؛ نوآوری در مدیریت، با توجه به فرایندها، نظام‌ها و روش‌ها باعث افزایش عملیات مدیریتی و افزایش کارایی می‌شود (Liao, Fei & Chen, 2007). همچنین ظرفیت جذب دانش که اولین بار کوهن و لوینتال^۱ آن را به عنوان توانایی سازمان در شناسایی، کسب و به کارگیری اطلاعات خارج از سازمان در فرایندها و محصولات نهایی خود تعریف کرده‌اند (حسینی، حاجی پور، ۱۳۸۷) که با توجه به پژوهش لیا، فی و چن^۲ (۲۰۰۷) آن را می‌توان به عنوان متغیر میانجی بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری در نظر گرفت.

اطلاعات و دانش در مراکز اطلاع‌رسانی همچون سایر سازمان‌ها نه تنها در مدارک و ذخایر دانش، بلکه در رویه‌های کاری، فرایندهای سازمانی، اعمال و هنجارها، تجارب و شایستگی‌ها وجود دارد (فرج پهلوی، و خجسته‌فر، ۱۳۹۰). کتابخانه‌ها نیز مانند سازمان‌های دیگر برای حفظ مزیت رقابتی نیاز به اجرای مدیریت دانش و بالا بردن سطح خلاقیت خود دارند. در اجرای مدیریت دانش توجه به منابع انسانی که بعد

1. Cohen & Lavintal

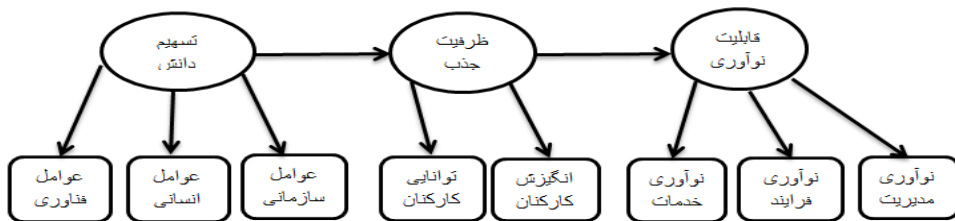
2. Liao, Fei & Chen

اصلی آن محسوب می‌شود (افخمی روحانی، و دعایی، ۱۳۹۱) الزامی است. با توجه به اینکه در عصر دانش قرار داریم، ایجاد و حفظ برتری‌های رقابتی از مهم‌ترین اولویت‌های هر سازمانی است. سازمان‌ها در حال تلاش به رقابت مداوم از طریق ایجاد خلاقیت، ابداع و نوآوری در فرآورده‌ها و خدمات خود هستند. مدیریت دانش در هموار کردن این مسیر می‌تواند نقش مهمی داشته باشد. بنابراین نظام‌مند کردن فرایندهای مدیریت دانش در مراکز اطلاع‌رسانی، از جمله کتابخانه‌های دانشگاهی امری ضروری و واجب است. تسهیم دانش یکی از مراحل مدیریت دانش است که می‌توان آن را فعالیتی نظام‌مند به منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای گروه یا سازمانی با هدفی مشترک تعریف نمود؛ به عبارت دیگر تسهیم دانش به عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوب‌تر مسائل نسبت به گذشته است (Hold, 2007) و نیز با به کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد فکر یا مفهومی جدید می‌تواند در ایجاد ارتباط و تولید خدمات جدید مؤثر باشد.

بیان مسئله

در سازمان‌های خدماتی مانند کتابخانه‌ها، توجه و تمرکز بیشتر بر کارهای کلیشه‌ای است و کارمندان درگیر یک سری کارهای تکراری هستند که به صورت روزمره باید آنها را انجام دهند و همین عامل خود، نشاط و شادابی را از محیط کتابخانه خارج کرده است؛ از طرفی اغلب کتابخانه‌ها با کمبود نیرو و بودجه مواجه هستند؛ به همین دلیل نه کتابداران فرصت و تمایلی برای مبادله دانش و تجربه و به دنبال آن پرورش توانایی‌های نوآورانه و خلاقانه خود دارند و نه در کتابخانه چنین محیطی فراهم است؛ تا جایی که وقتی از تسهیم دانش، خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها صحبتی به میان می‌آید، کاری بیهوده پنداشته می‌شود. شاید چنین تصور شود، در کتابخانه‌ها که بیشتر به دنبال ارائه خدمات و کسب منابع معنوی هستند و به منابع مادی و سودجویی توجهی ندارند، چندان نیازمند عواملی مانند پرورش خلاقیت و نوآوری نباشند؛ اما با صراحت می‌توان گفت که کتابخانه‌ها به ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی مانند هر سازمان دیگری در عصر کنونی نیازمند بقا و ماندگاری در جامعه هستند و اگر غفلت کنند، سازمان‌هایی که به صورت اینترنتی به ارائه خدمات می‌پردازند جای آنها را خواهند گرفت. کتابخانه‌ها مانند هر سازمان دیگری در عصر کنونی نیازمند ماندگاری در جامعه هستند و اگر غفلت کنند، به زودی سازمان‌هایی که از طریق اینترنت به ارائه خدمات اطلاعاتی می‌پردازند، جای آنها را خواهند گرفت. تسهیم دانش در کتابخانه‌ها به یادگیری سریع‌تر فردی و سازمانی منجر گشته و خلاقیت را افزایش می‌دهد (خاتمیان‌فر، و پریخ، ۱۳۸۸). در این پژوهش عوامل

تأثیرگذار بر تسهیم دانش در سه دسته کلی عوامل انسانی، عوامل سازمانی و عوامل فناوری مورد سنجش قرار گرفته‌اند که توجه به آنها، موجب بالا بردن قابلیت‌های نوآوری به‌ویژه از منظر، نوآوری در خدمات، نوآوری در فرایند و نوآوری در مدیریت که مورد توجه پژوهش حاضر است؛ در کتابخانه‌ها به‌همراه خواهد داشت. پژوهشی که به بررسی رابطه بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری حاکم بر کتابخانه‌های دانشگاهی پردازد، به‌دست نیامده است و جایگاه این پژوهش در کتابخانه‌های مذکور مشخص نشده است. پژوهش حاضر در نظر دارد با اندازه‌گیری قابلیت نوآوری و تعیین میزان تسهیم دانش و عوامل مؤثر بر آن، به بررسی رابطه تسهیم دانش و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران پردازد.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش (برگرفته از Liao, Fei & Chen, 2007).

پیشینه‌های پژوهش

در ادامه به پژوهش‌های مرتبط با پژوهش حاضر اشاره می‌شود. یافته‌های پژوهشی که توسط خاتمیان‌فر و پریخ (۱۳۸۷) با عنوان «بررسی وضعیت و بسترهای به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی، در انطباق با الگوی نوناکا و تاکه‌اوجی» با هدف مطالعه و بررسی وضعیت و بسترهای به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی انجام شد نشان داد، میزان بهره‌گیری کتابداران از این سازوکارها، میزان استفاده در دو مرحله اجتماعی‌سازی و ترکیب، از میزان استفاده از سازوکارهای موجود در مرحله برونی‌سازی بیشتر بود. همچنین سهرابی یورتچی و همکاران (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی کاربردی برای سنجش میزان توانمندی تسهیم دانش (بررسی دانشگاه‌های دولتی تهران)» انجام دادند. هدف اولیه این پژوهش، تدوین و ارائه الگویی کاربردی برای سنجش توانمندی تسهیم دانش از طریق شناسایی معتبرترین و کاربردی‌ترین شاخص‌های این حوزه است. در مرحله دوم، شاخص‌ها با استفاده از نظر خبرگان تأیید و بومی‌سازی شدند و با استفاده از روش‌های آماری شاخص‌هایی را که در حد قابل قبول قادر به سنجش توانمندی تسهیم دانش بودند، شناسایی و الگوی نهایی تدوین شد. در مرحله بعد، دانشگاه‌های صنعتی شریف، تهران و امیرکبیر برای ارزیابی در نظر گرفته شدند که پس از ارزیابی

داده‌ها، نقاط ضعف و قوت تسهیم دانش در آنها مشخص و مسیر بهبود کیفیت مدیریت دانش در این دانشگاه‌ها روشن شد. علاوه بر این رمضانیان، مرادی و بساق‌زاده (۱۳۹۰)، پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه میان تسهیم دانش، توانایی جذب و قابلیت نوآوری» انجام دادند که به این نتایج دست یافتند که توانایی جذب، عاملی مداخله‌گر در میان عوامل تسهیم دانش و قابلیت نوآوری است و همچنین تسهیم دانش، تأثیری مثبت بر توانایی جذب دارد. همچنین در پژوهشی که علی‌زاده (۱۳۹۱) با عنوان «بررسی رابطه سبک مدیریت و تسهیم دانش در کتابخانه‌ها» انجام داد، به این نتایج دست یافت که: میزان تسهیم دانش در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه صنعتی شریف، کتابخانه مرکزی دانشگاه تربیت مدرس، کتابخانه مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تهران، کتابخانه مرکزی دانشگاه تهران، کتابخانه ملی ایران، مرکز اسناد و اطلاع‌رسانی سازمان پژوهش، و برنامه‌ریزی آموزشی کم است؛ به‌علاوه آزمون تحلیل واریانس یک راه نشان داد، بین کتابخانه‌ها از نظر میزان تسهیم دانش تفاوت معناداری وجود ندارد. علاوه بر این هادی‌زاده مقدم و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه تسهیم دانش و نوآوری در سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات مالی: بانک رفاه کارگران» انجام دادند. هدف اصلی این مقاله سنجش رابطه تسهیم دانش و نوآوری است که از مدل دیکسون برای سنجش میزان تسهیم دانش و همچنین از مدل ارزیابی برتری کسب‌وکار به منظور اندازه‌گیری میزان نوآوری با استفاده از ابزار پرسشنامه در میان ۹۶ نفر از کارکنان در بانک رفاه کارگران صورت پذیرفته است و در سطح اطمینان ۹۵ درصد، نتایج نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار میان تسهیم دانش و نوآوری است. همچنین علامه، موسوی‌زاده نوقابی و تیموری اصل (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری در بین مدیران سازمان‌های بازرگانی (مطالعه موردی: سازمان‌های بازرگانی شهر کرج)» انجام دادند. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری بود. در این پژوهش انتشار دانش، جمع‌آوری دانش و تأثیر انتشار و جمع‌آوری دانش بر نوآوری اکتشافی و استخراجی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج نشان داد که کسب و شناسایی دانش تأثیر مشخصی بر دو بعد نوآوری مطرح‌شده در این بررسی دارد، درحالی‌که انتشار دانش که شامل انتشار دانش در داخل و خارج از گروه است تأثیری بر نوآوری اکتشافی ندارد.

در خارج از ایران نیز پژوهش‌هایی در این ارتباط صورت گرفته است. طی پژوهشی لین^۱ (۲۰۰۷)، تحت عنوان «تسهیم دانش و قابلیت نوآوری سازمانی: یک مطالعه تجربی» به این نتیجه رسید که دسته‌ای از

1. Lin

عوامل فردی (لذت کمک به دیگران و خود کارآمدی دانش) و سازمانی (حمایت مدیریت ارشد، پاداش سازمانی) و عوامل فناورانه (اطلاعات و فناوری ارتباطی) بر فرایند تسهیم دانش تأثیر دارند. در این پژوهش به میزان تأثیر هر یک از عوامل سه گانه بر تسهیم دانش پرداخته شده است. نتایج این پژوهش همچنین نشان داد، تمایل کارکنان به اعطا و جمع آوری دانش، سازمان را قادر می‌سازد تا قابلیت نوآوری خود را بهبود بخشد. همچنین لیاً، فی و چن (۲۰۰۷) پژوهشی تحت عنوان «تسهیم دانش، ظرفیت جذب و قابلیت نوآوری: یک مطالعه تجربی مربوط به صنایع دانش فشرده تایوان» انجام دادند. آنها فرضیه‌های آماری پیشنهاد کردند و جهت مدل‌سازی این روابط از نرم لیزرل برای بررسی این فرضیه‌ها استفاده کردند. با آزمودن سه فرضیه موجود، پی بردند که ظرفیت جذب عامل مداخله‌گر بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری است. این نتایج همچنین نشان داد، تسهیم دانش تأثیر مثبتی بر قابلیت نوآوری دارد. افزون بر این، در پژوهشی که آندراوینا و همکاران^۱ (۲۰۰۸) تحت عنوان «اثر ارتباط درون‌سازمانی بر روی قابلیت تسهیم دانش و ظرفیت جذب» انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که ارتباط مثبت و معناداری بین قابلیت تسهیم دانش از کارکنان صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات اندونزی با ظرفیت بالقوه جذب وجود دارد. همچنین در پژوهشی که چن^۲ (۲۰۰۹) با عنوان «تأثیرات مثبت یادگیری و ظرفیت جذب بر عملکرد نوآوری و مزیت رقابتی در شرکت‌های صنعتی» انجام داد، به این نتیجه رسید که گرایش سازمان به یادگیری و ظرفیت جذب به گونه‌ای مثبت بر کسب اطلاعات و فناوری‌های جدید و سرانجام خلق نوآوری اثر گذاشته و به‌عنوان منبعی برای مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود. به‌علاوه سائنز^۳ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان «تسهیم دانش و عملکرد نوآوری: مقایسه‌ای بین شرکت‌های با تکنولوژی سطح بالا و تکنولوژی سطح پایین» به این نتیجه دست یافت که تسهیم دانش مسئله مهمی برای بالا بردن قابلیت نوآوری شرکت‌ها است. همچنین شدت فناوری درجه ارتباط قابلیت نوآوری در ایجاد ارزش را تعدیل می‌کند.

استنتاج از پیشینه‌ها

با توجه به پیشینه‌ها، ظرفیت جذب به‌عنوان عاملی تأثیرگذار بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری قرار دارد و از طرفی تسهیم دانش و قابلیت نوآوری رابطه مثبت و معناداری باهم دارند؛ به‌عبارت دیگر ظرفیت جذب هم به تقویت تسهیم دانش کمک می‌کند و هم باعث رشد قابلیت نوآوری در سازمان می‌شود و

1. Andrawina et al
2. Chen
3. Sáenz

به‌عنوان متغیر میانجی بین آن دو ارتباط برقرار می‌کند که این امر موجب افزایش مزیت رقابتی سازمان‌ها خواهد شد؛ یعنی ظرفیت جذب عامل مداخله‌گر مثبتی است. در این پژوهش برای بررسی قابلیت نوآوری و ظرفیت جذب از پژوهش لیا، فی و چن (۲۰۰۷) در تایوان صورت گرفته، استفاده شده است؛ اما برای بررسی تسهیم دانش و عوامل مؤثر بر آن از پژوهش‌های خاتمیان‌فر و پریرخ (۱۳۸۷) و سهرابی یورتچی و همکاران (۱۳۸۷) استفاده شده است.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱) بین کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از نظر میزان تسهیم دانش تفاوت معناداری وجود دارد.

۲) بین کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از نظر میزان قابلیت نوآوری تفاوت معناداری وجود دارد.

۳) بین کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از نظر میزان ظرفیت جذب تفاوت معناداری وجود دارد.

۴) بین تسهیم دانش و نوآوری در خدمات، فرایند و مدیریت در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران رابطه همبستگی وجود دارد.

۵) بین قابلیت نوآوری با عوامل انسانی، فناوری و سازمانی در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران رابطه همبستگی وجود دارد.

۶) بین تسهیم دانش، ظرفیت جذب و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران رابطه همبستگی وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و به روش پیمایشی همبستگی است. جامعه پژوهش را ۱۹۰ نفر از کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس، علامه طباطبائی، شهید بهشتی و الزهرا

تشکیل می‌دهند که از این تعداد با توجه به جدول مورگان ۱۲۳ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند که از این تعداد ۹۸ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. برای تعیین تسهیم دانش از پرسشنامه محقق ساخته تسهیم دانش با ۳۵ سؤال و همچنین برای اندازه‌گیری ابعاد تسهیم دانش یعنی بعد عوامل انسانی، عوامل سازمانی و عوامل فناوری از پرسشنامه محقق ساخته دیگری با ۴۲ سؤال استفاده شده است. برای سنجش قابلیت نوآوری از پرسشنامه قابلیت نوآوری تاسی و همکاران (۲۰۰۱) در قالب ۱۸ سؤال استفاده شده است. همچنین جهت سنجش ظرفیت جذب از پرسشنامه ظرفیت جذب مین باوا و همکاران (۲۰۰۳) که دارای ۱۲ پرسش است، استفاده شده است. به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی صوری استفاده شده است. با توجه به آلفا کرونباخ پایایی (همسانی درونی) پرسشنامه تسهیم دانش ۰/۹۷، عوامل مؤثر بر تسهیم دانش ۰/۹۷، ظرفیت جذب ۰/۹۲ و قابلیت نوآوری ۰/۹۱ به‌دست آمده است. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی شامل ضریب همبستگی Pearson، T-Test و آزمون ANOVA مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. همچنین به‌منظور فراهم کردن امکان تحلیل همزمان روابط متغیرها، روش معادلات ساختاری استفاده شده در تحلیل الگو از نرم‌افزار اموس^۱ که از نرم‌افزارهای شناخته‌شده اجرای مدل‌های معادلات ساختاری است، استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این بخش به بررسی یافته‌های پژوهش در مورد میزان تسهیم دانش، ظرفیت جذب و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران پرداخته شده است.

جدول ۱. میزان تسهیم دانش، ظرفیت جذب و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌ها

شاخص آماری / مقیاس	تعداد	میانگین وزنی	انحراف استاندارد
تسهیم دانش	۹۸	۲/۰۸	۰/۴۱
ظرفیت جذب	۹۸	۳/۰۶	۰/۷۲
قابلیت نوآوری	۹۸	۱/۱۰	۰/۳۳

به دلیل اینکه طیف به‌کار برده شده برای تمام پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش، طیف لیکرت است، فراوانی به‌دست آمده برای هر یک از متغیرهای پژوهش حاضر در مقیاسی بین ۱ تا ۵ (خیلی کم (نامطلوب) = ۱ تا خیلی زیاد (مطلوب) = ۵) مورد مقایسه قرار می‌گیرد. مطابق جدول شماره ۱ تسهیم

1. Amos

دانش و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های مورد مطالعه در سطح نامطلوبی قرار دارد اما ظرفیت جذب متوسط است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از نظر میزان تسهیم دانش تفاوت معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از نظر میزان قابلیت نوآوری تفاوت معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از نظر میزان ظرفیت جذب تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۲. تحلیل واریانس یک راهه (ANOVA) متغیرهای تسهیم دانش، قابلیت نوآوری و ظرفیت جذب در کتابخانه‌ها

Sig	F	درجه آزادی	مجموع مجذورات	شاخص منابع تغییر	
۰/۶۷	۰/۵۹	۴	۱۶۸۶/۳۴	بین آزمودنی‌ها	تسهیم دانش در کتابخانه‌ها
		۹۲	۶۵۳۶۲/۹۱	درون آزمودنی‌ها	
		۹۶	۶۷۰۴۹/۲۵	مجموع	
۰/۰۶	۲/۲۹	۴	۹۹۱۴۱/۹۲	بین آزمودنی‌ها	قابلیت نوآوری در کتابخانه‌ها
		۹۲	۹۲۷۸۷۹/۱۱	درون آزمودنی‌ها	
		۹۶	۱۰۲۷۰۲۱/۰۳	مجموع	
۰/۰۸	۲/۱۲	۴	۶۱۹/۱۸	بین آزمودنی‌ها	ظرفیت جذب در کتابخانه‌ها
		۹۲	۶۶۲۰/۰۸	درون آزمودنی‌ها	
		۹۶	۷۲۳۹/۲۶	مجموع	

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار p به دست آمده هیچ‌کدام از فرضیه‌ها تأیید نمی‌شوند. به عبارتی کتابخانه‌های مورد بررسی به لحاظ سه متغیر مورد بررسی تفاوت معنی‌داری وجود نداشته است.

فرضیه چهارم: بین تسهیم دانش و نوآوری در خدمات، فرایند و مدیریت در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران رابطه همبستگی وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین تسهیم دانش و نوآوری در خدمات، فرایند و مدیریت در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران رابطه همبستگی وجود دارد.
در جدول زیر آزمون این دو فرضیه در سطح معناداری ۰/۰۵ آورده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای تسهیم دانش و متغیرهای مورد بررسی

شاخص	میزان همبستگی	Sig
نوآوری در خدمات و تسهیم دانش	۰/۱۹	۰/۰۶
نوآوری در فرآیند و تسهیم دانش	۰/۶۸	۰/۰۰۱
نوآوری در مدیریت و تسهیم دانش	۰/۵۶	۰/۰۰۱
عوامل انسانی و تسهیم دانش	۰/۲۱	۰/۰۴
عوامل سازمانی و تسهیم دانش	۰/۳۱	۰/۰۰۳
عوامل فناوری و تسهیم دانش	۰/۲۵	۰/۰۲

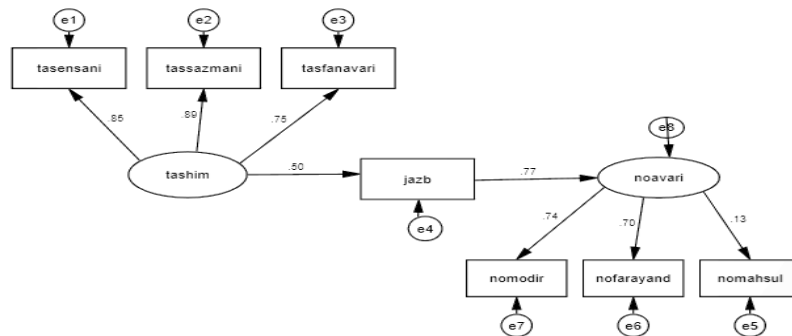
نتایج جدول فوق نشان می‌دهد بین تسهیم دانش و نوآوری در خدمات در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران رابطه همبستگی وجود ندارد ($P > 0.05$)؛ اما بین تسهیم دانش و نوآوری در فرایند و مدیریت در کتابخانه‌های یادشده رابطه همبستگی وجود دارد ($P < 0.05$). بین قابلیت نوآوری با عوامل انسانی، سازمانی و فناوری در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران رابطه همبستگی وجود دارد، اما با توجه به اینکه مقدار همبستگی به دست آمده کمتر از ۰/۵۰ است، نشان‌دهنده آن است که همبستگی از شدت بالایی برخوردار نیست ($P < 0.05$).

مدل اولیه پژوهش (آزمون فرضیه ششم)

در این بخش جهت بررسی رابطه متغیرهای پژوهش به صورت همزمان از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار اموس استفاده شد. رویکرد معادلات ساختاری روش جامعی برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون (پنهان) است. از آنجا که مدل مفهومی تحقیق درصدد بررسی روابط علی بین سه متغیر است؛ به منظور فراهم شدن امکان تحلیل همزمان روابط متغیرها، روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده و در تحلیل مدل از نرم‌افزار اموس که یکی از نرم‌افزارهای شناخته‌شده اجرای مدل‌های معادلات ساختاری است استفاده شد. مدل مفهومی تحقیق با استفاده از نرم‌افزار اموس در شکل ۲ نمایش داده شده است. نتایج مربوط به اجرای مدل اولیه در حالت استاندارد به همراه برخی از مهم‌ترین شاخص‌های برازش تحلیل مسیر مدل اولیه در شکل و جدول زیر ارائه

شده است.

توضیحات مدل: این مدل از سه شاخص اصلی تشکیل شده است که عبارت‌اند از: تسهیم دانش (tashim) که خود از سه عامل انسانی (tasensani)، سازمانی (tassazmani)، فناوری (tasfanavari)، ظرفیت جذب (jazb) و قابلیت نوآوری (noavari) که از نوآوری در مدیریت (nomodir)، نوآوری در فرآیند (nofarayand) و نوآوری در خدمات (nomahsul) تشکیل شده‌اند.



شکل ۲. مدل اولیه در حالت ضرایب استاندارد

جدول ۴. شاخص‌های برازش تحلیل مسیر مدل اولیه

شاخص‌های برازش		نام شاخص
حد مجاز	مقدار	
کمتر از ۳	۵/۶۶	$\frac{\chi^2}{df}$
کمتر از ۰/۱	۰/۲۲	RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)
بالاتر از ۰/۹	۰/۸۰	CFI (برازندگی تعدیل یافته)
بالاتر از ۰/۹	۰/۷۷	NFI (برازندگی هنجار شده)
بالاتر از ۰/۹	۰/۶۴	NNFI (برازندگی هنجار نشده)

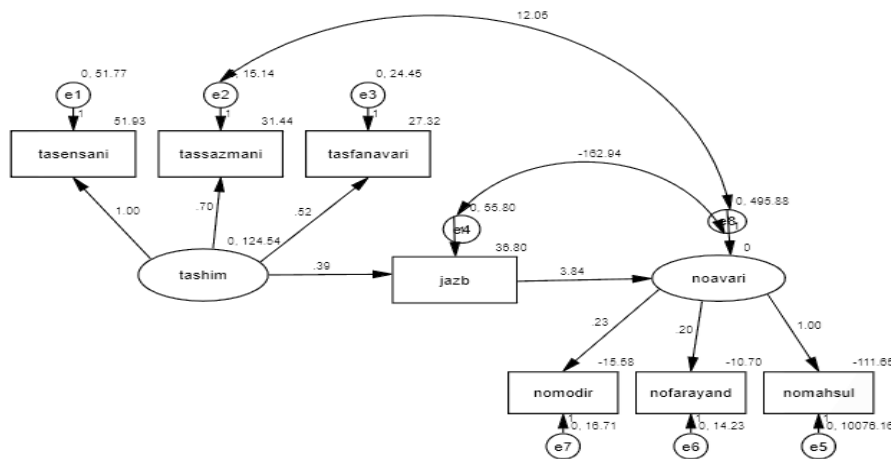
به‌طور کلی در کار با برنامه آموس هر یک از شاخص‌های به‌دست آمده به‌تنهایی دلیل برازندگی یا عدم برازندگی مدل نیستند و باید این شاخص‌ها را در کنار هم تفسیر نمود. مقدارهای به‌دست آمده برای این شاخص‌ها نشان می‌دهد که در مجموع الگو در جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار

نیست و نیاز به اصلاحات دارد. پس از انجام اصلاحات و ایجاد کوواریانس بین مقادیر خطای برخی متغیرها، شاخص‌های برازش مدل از وضعیت مطلوبی برخوردار شدند و بنابراین پاسخ به سؤال‌ها بلا مانع است.

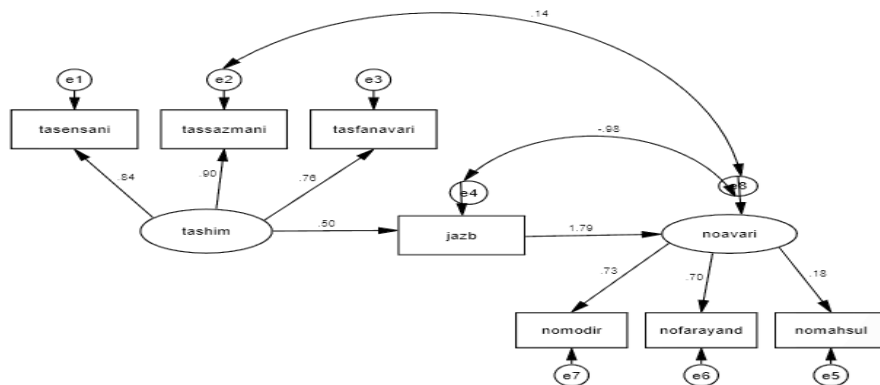
جدول ۵. شاخص‌های برازش تحلیل مسیر مدل اولیه

شاخص‌های برازش		نام شاخص
حد مجاز	مقدار	
کمتر از ۳	۲/۰۵	$\frac{\chi^2}{df}$
کمتر از ۰/۱	۰/۱۰	RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)
بالاتر از ۰/۹	۰/۹۶	CFI (برازندگی تعدیل یافته)
بالاتر از ۰/۹	۰/۹۳	NFI (برازندگی هنجار شده)
بالاتر از ۰/۹	۰/۹۱	NNFI (برازندگی هنجار نشده)

با توجه به جدول ۵، همان‌گونه که مشاهده می‌شود، شاخص‌های برازش مدل پس از اصلاح و ایجاد کوواریانس میان برخی مقیاس‌ها در وضعیت مطلوبی قرار گرفته است. در ادامه ضرایب مسیر استاندارد شده و استاندارد نشده مدل اصلاحی در شکل‌های ۳ و ۴ و جداول ۶ و ۷ ارائه شده است.



شکل ۳. مدل اصلاحی در حالت ضرایب استاندارد نشده



شکل ۴. مدل اصلاحی در حالت ضرایب استاندارد شده

با توجه به اینکه در مدل آزمون شده بالا، مسیرهای بین متغیرها همان فرضیه‌های پژوهش هستند، در ادامه به همراه جداول اثرات مستقیم، به آزمون فرضیه ششم پرداخته شده است:
آزمون فرضیه ششم: بین تسهیم دانش، ظرفیت جذب و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران رابطه همبستگی وجود دارد.

جدول ۶. ضرایب و معناداری اثرات مستقیم ظرفیت جذب بر تسهیم دانش و قابلیت نوآوری

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب استاندارد نشده	β استاندارد شده	آماره معناداری	sig
ظرفیت جذب	تسهیم دانش	۰/۳۹	۰/۵۰	۴/۹۵	۰/۰۰۱
ظرفیت جذب	قابلیت نوآوری	۳/۸۴	۱/۷۹	۱/۷۱	۰/۰۰۸

با توجه به جدول فوق رابطه مثبت و مستقیمی بین تسهیم دانش و ظرفیت جذب وجود دارد. همچنین، رابطه مستقیم و معنی‌داری بین ظرفیت جذب و قابلیت نوآوری مشاهده می‌شود. در اینجا به بررسی فرضیه اصلی پژوهش که هدف اصلی پژوهش حاضر است و این پژوهش در پی پاسخ‌گویی به آن است، پرداخته می‌شود. بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۷. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر تسهیم دانش و قابلیت نوآوری

شاخص	ضریب همبستگی	R^2	Sig	سطح معناداری
متغیرها	۰/۲۸	۰/۰۷	۰/۰۰۵	۰/۰۵
تسهیم دانش و قابلیت نوآوری				

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد، بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های مورد مطالعه رابطه مثبت معناداری وجود دارد، اما با توجه به اینکه مقدار همبستگی، از شدت بالایی برخوردار نیست ($P < 0/05$).

نتیجه

با توجه به جدول ۱ میزان تسهیم دانش در کتابخانه‌های مورد مطالعه در سطح به نسبت نامطلوبی قرار دارد. از دلایل اهمیت توجه به تسهیم دانش در کتابخانه‌ها کاهش هزینه‌ها، بهبود عملکرد، بهبود ارائه خدمات به کاربران، کاهش زمان ارائه و توسعه خدمات جدید، کاهش زمان تحویل منابع و اطلاعات به کاربران و در نهایت کاهش هزینه‌های مربوط به یافتن و دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل کتابخانه است (Dyer, 2002; Skyrme, 2001; Alavi and Nobeoka, 2000 and در کشاورز، ۱۳۸۶)؛ یکی از مهم‌ترین اولویت‌های اعلام شده توسط محققین مدیریت دانش، ایجاد انگیزه و تمایل به تسهیم دانش است (همان). نتایج این پژوهش با پژوهش علی زاده (۱۳۹۱) همسو است. همچنین میانگین قابلیت نوآوری ($M=1/10$) نشان می‌دهد، میزان توانمندی کتابخانه‌ها برای پرورش و بهره‌وری از فعالیت‌های خلاقانه و نوآورانه خیلی کم است؛ به عبارت دیگر قابلیت نوآوری در سطح نامطلوبی قرار دارد و مستلزم این است که از یک سو مسئولان کتابخانه به منظور بهبود شرایط لازم برای افزایش توانمندی‌های نوآورانه و خلاقانه اقدامات بنیادی مانند طراحی پایگاه ذخیره و بازیابی دانش و تجربه کارکنان کتابخانه، انجام داده؛ و از سوی دیگر کتابداران نیز سعی کنند تا در انجام کارهای خود به ویژه در ارتباط با کاربران به قابلیت‌های خلاقانه خود توجه کنند تا بتوانند به نوآوری‌هایی به منظور پاسخ‌گویی به نیازهای اطلاعاتی کاربران دست پیدا کنند. علاوه بر این میانگین ظرفیت جذب ($M=3/06$) در این کتابخانه‌ها متوسط است که نسبت به دو متغیر دیگر وضعیت بهتری دارد.

با توجه به یافته‌های تحقیق برای فرضیه‌های اول تا سوم در جدول ۲ می‌توان چنین بیان نمود که کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از نظر میزان تسهیم دانش، قابلیت نوآوری و ظرفیت جذب باهم تفاوت معناداری ندارند؛ یعنی میزانی که دانش و تجربه در این کتابخانه‌ها به اشتراک گذاشته می‌شود، میزانی که دانش و تجربه‌های خارجی مورد شناسایی و کسب قرار می‌گیرند و همچنین میزان توانمندی کتابخانه‌های مورد مطالعه در ایجاد نوآوری و دستیابی به راهبردهای مورد نیاز آن برای توسعه و ابداع، در این کتابخانه‌ها تفاوتی را نشان نمی‌دهد. با توجه به یافته‌های اخیر می‌توان چنین ادعا نمود، یکی از دلایلی که کتابخانه‌ها رقابت چندانی با هم ندارند و در پی دستیابی به مزیت‌های رقابتی نیستند، عدم تلاش

جهت همکاری و همراهی کتابداران، جهت کسب دانش و تجربه از درون و بیرون کتابخانه و به دنبال آن رسیدن به قابلیت‌های نوآوری برای ارائه خدمات جدیدتر، کاربر مدارتر و باارزش افزوده بیشتر است. در صورتی که هر کجا رقابت وجود داشته باشد پیشرفت هم وجود دارد؛ به همین منظور اگر مسئولان کتابخانه‌ها به دنبال حل این مشکلات نباشند کتابخانه‌های به‌ویژه از نوع سنتی جایگاه حقیقی خود را به‌عنوان مراکز علمی و پژوهشی از دست خواهند داد؛ از طرف دیگر کتابخانه‌های دانشگاهی جایگاه اصلی پژوهش‌های دانشگاهی بوده و در رشد علمی دانشجویان و اساتید دانشگاه و به طبع آن رشد علمی خود دانشگاه نقش اساسی دارند، به همین دلیل شایسته است که این کتابخانه‌ها جایگاه حقیقی خود را بهتر بشناسند و در جهت دستیابی به آن بکوشند. هر کدام از آنها که بتواند نسبت به سایر کتابخانه‌های دانشگاهی خدمات بهتری را ارائه کند، می‌تواند به رشد جایگاه علمی دانشگاه مربوطه کمک نماید و آنها را در رقابت با سایر دانشگاه‌ها در رتبه بالاتری قرار دهد. نتایج این پژوهش در رابطه با تفاوت میان کتابخانه‌ها از نظر میزان تسهیم دانش با پژوهش علی‌زاده (۱۳۹۱) مشابه است.

با توجه به یافته‌های به‌دست آمده برای فرضیه چهارم در جدول ۳ می‌توان چنین نتیجه گرفت که اشتراک دانش و تجربه در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تأثیری بر نوآوری در خدمات این کتابخانه‌ها ندارد؛ یعنی هر اندازه که دانش و تجربه بیشتر یا کمتر مورد اشتراک و تبادل قرار گیرد، تغییری بر نوآوری در خدمات و ارائه خدمات جدید ایجاد نمی‌کند. اما با توجه به پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با تسهیم دانش و نوآوری مانند پژوهش علامه، موسوی زاده نوقابی و تیموری اصل (۱۳۹۱) که وجود رابطه همبستگی بین دو متغیر تسهیم دانش و نوآوری را نشان می‌دهد، انتظار می‌رفت که تسهیم دانش بر نوآوری در خدمات هم تأثیر بگذارد. شاید یکی از دلایلی که این رابطه را با مشکل مواجه کرده است، این است که در کتابخانه‌ها نسبت به نوآوری در خدمات، اقدام و تلاش چندانی صورت نمی‌گیرد و کتابداران بیشتر به دنبال و در پی انجام کارهای کلیشه‌ای کتابداری و خدمات متداول هستند و چندان به قدرت خلاقیت و نوآوری با توجه به دانش و تجربه خود برای ارائه خدمات مطلوب‌تر توجهی ندارند. از طرف دیگر یافته‌های موجود در زمینه تسهیم دانش با نوآوری در فرایند و نوآوری در مدیریت، به وجود رابطه معنادار بین این متغیرها دلالت دارد؛ یعنی از یک سو با افزایش میزان اشتراک دانش و تجربه به‌همان نسبت هزینه‌های ارائه خدمات باکیفیت، جذب کاربران بالفعل و بالقوه بیشتر، پشتیبانی و خدمات‌رسانی به کاربران، افزایش ارزش افزوده، به‌کارگیری امکانات و فناوری جدید متناسب با نیازهای کتابخانه و کاربران آن در کتابخانه‌های دانشگاهی افزایش می‌یابد و این کتابخانه‌ها می‌توانند خط‌مشی خود را متناسب با این فرایندها

تعریف کرده و آن را عملی سازند. از سوی دیگر با افزایش میزان اشتراک دانش و تجربه به همان نسبت نظارت بر عملکرد، مدیریت اطلاعات، مدیریت دارایی‌ها، مدیریت منابع انسانی، برنامه‌ریزی و تخصیص منابع، بهبود وضع و اجرای قوانین و مقررات، بهبود سیاست‌ها و روش‌های جدید مدیریتی افزایش پیدا می‌کند. یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های انجام‌شده نظیر پژوهشی هادیزاده مقدم و همکاران (۱۳۹۱) هم‌خوانی دارد.

همچنین یافته‌های پژوهش در مورد فرضیه پنجم با توجه به جدول ۳ نشان می‌دهد که عوامل انسانی، فناوری و سازمانی که هر کدام بعدی از ابعاد تسهیم دانش هستند، ارتباط مستقیم و معناداری با قابلیت نوآوری دارند؛ یعنی هر اندازه که ویژگی‌های نوع دوستی، سازگاری و وظیفه‌شناسی در کتابداران کتابخانه‌های مورد مطالعه، پرورش یابد به همان نسبت توانمندی‌های کتابخانه‌ها برای دستیابی به خلاقیت و نوآوری افزایش خواهد یافت؛ همچنین با ایجاد پایگاه‌های دانش یا مراکز ذخیره‌سازی دانش برای بهره‌وری همه کارکنان از تجارب و دانش یکدیگر و به کار بردن سایر فناوری‌ها مانند نرم‌افزارهای مناسب برای ذخیره و بازیابی اطلاعات، نقشه دانشی برای کتابخانه که چنین الزاماتی را پاسخ می‌دهد: با چه کسی ارتباط برقرار کنیم؟ چه نوع اطلاعات دیگری و در چه جاهایی از کتابخانه در دسترس هستند؟ می‌تواند توانمندی‌های کتابخانه‌ها برای دستیابی به خلاقیت و نوآوری را افزایش دهد؛ به علاوه اگر کتابخانه‌ها به فرهنگ و ساختار سازمانی خود توجه نموده و آنها را به گونه‌ای شکل دهند که تسهیم دانش و تجربه را تشویق کند و کتابداران و سایر کارکنان بتوانند به راحتی باهم بارش فکری داشته و به گفتگوی دوستانه بپردازند، به علاوه پایبند به سلسله مراتب سازمانی برای ایجاد ارتباط نباشند، به همان نسبت قابلیت‌های سازمان برای دستیابی به نوآوری‌هایی که در جهت ارائه خدمات مطلوب می‌تواند راه‌گشا باشد، شناسایی می‌شوند.

یافته‌های حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار اموس برای فرضیه ششم (جدول ۶) نشان داد، رابطه مثبت و مستقیمی بین تسهیم دانش و ظرفیت جذب وجود دارد. به گونه‌ای که هر اندازه کسب و جذب اطلاعات، دانش و تجربه‌های بیرون از کتابخانه بیشتر باشد، به همان نسبت میزان اشتراک دانش و تجربه در کتابخانه افزایش خواهد یافت. همچنین، رابطه مستقیم و معنی‌داری بین ظرفیت جذب و قابلیت نوآوری مشاهده می‌شود، یعنی کم و زیاد شدن ورودی‌های اطلاعات و دانش به درون کتابخانه به گونه مستقیم توانمندی‌های نوآورانه و خلاقانه کتابخانه را تغییر می‌دهد. یافته‌های این پژوهش با پژوهش آندراوینا و همکاران (۲۰۰۸) و چن (۲۰۰۹) همسو است. افزون بر این با توجه به جدول ۷ برای فرضیه اصلی پژوهش، یافته‌ها نشان داد که تسهیم دانش و قابلیت نوآوری دارای رابطه مستقیم و معناداری

هستند؛ یعنی هر اندازه که در کتابخانه‌های مورد مطالعه دانش و تجربه بیشتر به اشتراک گذاشته شود و همکاری‌های علمی بیشتری بین کتابداران وجود داشته باشد، به‌دنبال آن، توانمندی‌های کتابخانه‌ها برای دستیابی به نوآوری و ابداعات جدید در زمینه ارائه خدمات بیشتر خواهد شد. نتیجه این پژوهش با پژوهش سائز (۲۰۰۹) و لین (۲۰۰۷) همسو نیست؛ اما با پژوهش لیا، فی و چن (۲۰۰۷) و رضانیان، مرادی و بساق زاده (۱۳۹۰) همسو است.

کتابنامه

- انصاری زرنانی، قاسم؛ قاسمی نامقی، محمد (۱۳۸۸). ارزیابی اثر مدیریت دانش در خلق استراتژی رقابتی تمایز از مجرای زنجیره ارزش فعالیت‌های سازمان، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱(۲)، ۱-۲۰.
- افخمی روحانی، حسین؛ دعایی، حبیب‌الله (۱۳۹۱). رابطه اقدامات منابع انسانی و میزان اجرای مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد. کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱(۲)، ۵۵-۷۰.
- حسینی، محمود؛ حاجی پور، بهمن (۱۳۸۷). تبیین روابط ذهنیت مشترک، ظرفیت جذب دانش، نوآوری و انعطاف‌پذیری: شرکت‌های دارویی کشور. فصلنامه مدرس علوم انسانی، ۱۲(۴)، ۱۵۵-۱۷۶.
- خاتمیان‌فر، پریسا؛ پریخ، مه‌ری (۱۳۸۶). بررسی وضعیت و شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان کتابخانه‌ها آستان قدس رضوی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- خاتمیان‌فر، پریسا؛ پریخ، مه‌ری (۱۳۸۸). بررسی عامل‌ها مشوق و بازدارنده اشتراک دانش در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی. فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۰(۴۵)، ۲۲۳-۲۴۶.
- خوانساری، جیران؛ حری، عباس (۱۳۸۷). بررسی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی امور برق و ارائه الگوی پیشنهادی. مجله کتابداری، ۴۲(۴۷)، ۳۱-۶۲.
- رضانیان، محمدرحیم؛ بساق زاده، نرجس (۱۳۹۰). تأثیر توانایی جذب و فرهنگ سازمانی بر موفقیت اجرای سیستم‌های اطلاعاتی (IS) در شرکت‌های تولیدی قطعات خودروی استان گیلان. مدیریت فناوری اطلاعات، ۳(۹)، ۴۱-۶۸.
- سهرابی یورتچی، بابک؛ رئیسی ونانی، ایمان؛ شفعی، سیده (۱۳۸۹). ارائه الگوی کاربردی برای سنجش میزان توانمندی تسهیم دانش (بررسی دانشگاه‌های دولتی تهران). علوم و فناوری اطلاعات، ۱(۲۶)، ۵-۲۸.
- علامه، سید محسن؛ موسوی زاده نوقابی، الهام سادات و تیموری اصل، شیرین (۱۳۹۱). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری در بین مدیران سازمان‌هایی بازرگانی (مطالعه موردی: سازمان‌هایی بازرگانی شهر کرج). اولین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، خوانسار، دانشگاه پیام نور مرکز خوانسار.

- علی‌زاده، فاطمه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک مدیریت و تسهیم دانش در کتابخانه‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- فرج پهلوی، عبدالحسین؛ خجسته فر، مرجان (۱۳۹۰). کاربرد مدل مطالعه زیرساخت‌های مدیریت دانش در سازمانها در مراکز اطلاع‌رسانی: مطالعه موردی مرکز منطقه‌ای اطلاع‌رسانی علوم و فناوری. پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، ۲۷(۱)، ۲۰۷-۲۳۱.
- کشاوری، محمدعلی (۱۳۸۶). موانع و تسهیل‌کننده‌های تسهیم دانش، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش. ۱۳-۱۴ بهمن.
- هادیزاده مقدم، اکرم؛ قلیچ لی، بهروز، محبی، پروین (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری سازمان‌هایی خدمات مالی: بانک رفاه کارگران. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۷(۱).
- یوسفی، احسان؛ صادق فیضی، جعفر؛ سلیمانی، محمد (۱۳۹۰). بررسی میزان تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری (در میان مدیران و کارکنان شرکت‌های فناور مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه ارومیه). ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱ (۳): ۲۹-۵۱.

- Andrawina, L., Govindaraju, R., Samadhi, T. A., & Sudirman, I. (2008). *The Effect of Interorganizational Relationship on Knowledge Sharing Capability and Absorptive Capacity. Proceedings of the 9th Asia Pasific Industrial Engineering & Management Systems Conference.*
- Chen, Y. S. Lin, M. J. J. & Chang, C. H. (2009). *The positive effects of relationship learning and absorptive capacity on innovation performance and competitive advantage in industrial markets. Industrial Marketing Management, 38(2), 152-158.*
- Hold, c.p. (2007). *Knowledge sharing: moving away from the obsession with best practices. Journal of knowledge management, 11(1), pp. 36-47.* Retrieved August 14, 2012.
- Liao, S. H., Fei, W. C., & Chen, C. C. (2007). *Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: an empirical study of Taiwan's knowledge-intensive industries. Journal of Information Science, 33(3), 340-359.*
- Lin, H. F. (2007). *Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. Journal of information science, 33(2), 135-149.*
- Minbaeva, D., Pedersen, T., Bjorkman, I., Fey, C. F., & Park, H. J. (2003). *MNC knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, and HRM. Journal of International Business Studies, 34(6), 586-599.*
- Sáenz, J. Aramburu, N. & Rivera, O. (2009). *Knowledge sharing and innovation performance: a comparison between high-tech and low-tech companies. Journal of Intellectual Capital, 10(1), 22-36.*
- Yeşil, Salih; Kaya, Ahmet (2012). *The Role of Organizational Culture on Innovation Capability: An Empirical Study. International Journal of Information Technology and Business Management, 29th October 2012. Vol.6 No.1, © 2012 JITBM & ARF. All rights reserved.*