

مقایسه سطح سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان بر اساس دیدگاه بونتیس

احمد شعبانی^۱
حمیده جعفری^۲
سعید رجایی پور^۳
مرتضی محمدی استانی^۴

مطالعات دانش‌شناسی

سال اول، شماره دو، بهار ۹۴

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۱/۲۱

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۱/۳۰

چکیده

هدف: این پژوهش باهدف بررسی و مقایسه سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۲ بر اساس دیدگاه بونتیس انجام شد. **روش:** پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان (۹۸ نفر) و کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۲ بود. به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری کوکران (۸۴ نفر) و روش تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بر اساس مؤلفه‌های بونتیس بود که روایی آن توسط استادان متخصص تأیید و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ محاسبه گردید. **یافته‌ها:** میزان سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی (۳/۸) و کتابخانه‌های دانشگاهی (۳/۲۳) شهر اصفهان در وضعیت مناسبی قرار نداشت و میزان آن در کتابخانه‌های عمومی بیشتر از کتابخانه‌های دانشگاهی بود. وضعیت سرمایه ساختاری نسبت به سرمایه ساختاری و رابطه‌ای در کتابخانه‌های مزبور مناسب‌تر و اختلاف بین مؤلفه‌های سرمایه فکری معنادار بود ($P \leq 0/05$). همچنین در خصوص سطح سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و نوع کتابخانه) تفاوت معناداری مشاهده نشد ($P \geq 0/05$) ولی از نظر ویژگی سِمَت شغلی تفاوت معنادار بود ($P \leq 0/05$).

۱. استاد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان (نویسنده مسئول)،

shabania@edu.ui.ac.ir

۲. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، hamideh.jaffari110@yahoo.com

۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، s.rajaipour@edu.ui.ac.ir

۴. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان،

morteza_mohamadi64@yahoo.com

نتیجه گیری: سرمایه فکری از جمله دارایی‌های نامشهود سازمان مشاهده شد که در اعصار گذشته توجه چندانی به آن نشده است اما امروزه بدون توجه به سرمایه فکری، نیل به اهداف سازمان امکان‌پذیر نیست. کتابخانه به‌عنوان سازمانی که رسالت آن اطلاع‌رسانی و ارائه خدمات به مردم است برای ارائه خدمات بهتر به اعضای خود باید از سرمایه فکری به بهترین شکل استفاده نماید.

واژگان کلیدی: اصفهان، سرمایه فکری، کتابخانه‌های دانشگاهی، کتابخانه‌های عمومی.

مقدمه

در عصر حاضر، با توجه به پیشرفت علم و فناوری، دانش از اهمیت زیادی برخوردار است و مهم‌ترین عامل تولید به شمار می‌رود. سازمان‌ها نسبت به زمان‌های گذشته با مسائل جدیدی مواجه هستند، به‌نحوی که تنها تکیه بر دارایی‌های مادی برای دستیابی به موفقیت سازمان کافی نیست. هر سازمانی برای پیروزی در رقابت با سایرین، علاوه بر دارایی‌های مادی باید به مؤلفه مهم دیگری نیز توجه داشته باشد که این مؤلفه همان چیزی است که از آن به‌عنوان سرمایه‌های نامشهود یاد می‌کنند. سرمایه فکری در کنار دیگر سرمایه‌های سازمان و چه‌بسا بیشتر از آن‌ها در کسب مزیت رقابتی برای سازمان مؤثر است.

دیدگاه سرمایه فکری به‌عنوان دیدگاهی نسبتاً جدید به سازمان و منابع سازمانی و به‌صورت تلفیقی از دیدگاه منبع محور^۱ و دانش محور^۲ معرفی می‌شود (استام^۳، ۲۰۰۶). در دیدگاه منبع محور تمایز جدی میان انواع منابع سازمانی گذاشته نمی‌شد. از سوی دیگر، در دیدگاه دانش محور (مدیریت دانش) همه توجهات به سمت دانش سازمانی و انواع صریح و پنهان آن متمرکز شد.

دیدگاه سرمایه فکری به‌عنوان توسعه‌ای بر دیدگاه دانش محور، شناسایی و مدیریت همه سرمایه‌ها و منابع ناملموس^۴ سازمان تأکید می‌کند. منابع ناملموس یا همان سرمایه فکری، گستره وسیعی از منابع سازمانی را از دانش، تجربه و مهارت کارکنان، سرمایه‌های

1. Resource- based
2. Knowledge- based
3. Stam
4. Intangible source

اجتماعی، ساختاری و فرهنگی سازمان و دارایی‌های ارتباطی سازمان با مجموعه ذی‌نفعان بیرونی‌اش شامل می‌شود (ذاکری، افزاره، خلقانی، ۱۳۹۱، ص ۴۴).

سرمایه فکری را می‌توان با دو رویکرد مختلف بررسی کرد. نخست این که آن را به چشم یک دارایی ایستا و یکی از ذخایر و انباشته‌های سازمان دید و دیگر این که در قالب یک توانایی پویا یا یک جریان آن را لحاظ کرد. دیدگاه اولیه در حوزه سرمایه فکری همان دیدگاه ایستا است که مستلزم آن است که بتوان سرمایه فکری سازمان را نسبتاً به آسانی شناسایی کرد و یا حتی به مثابه یک دارایی آن را خرید و فروش کرد؛ زیرا به‌عنوان دارایی، تحت مالکیت سازمان است. نمونه بارز سرمایه فکری در این دیدگاه، پروانه‌های ثبت اختراع، برند و نشان‌های تجاری است. در رویکرد دیگر دانش در فضای تعاملات میان اعضای سازمان فهم می‌شود و تمرکز صرفاً بر دارایی‌های ناملموس نیست؛ بلکه بر توانمندی‌های سازمانی است که موجب به‌کارگیری، توسعه و تغییر این دارایی‌های ناملموس می‌شود (افزازه، ذاکری و اسدی، ۱۳۹۰).

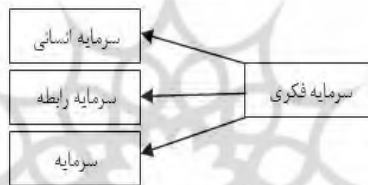
به دلیل ماهیت نامشهود سرمایه فکری تعریف واحدی از آن ارائه نشده است. نظریه-پردازان عرصه سرمایه فکری، از سرمایه فکری تعاریف متعددی ارائه کرده که هر کدام جنبه یا جنبه‌هایی از سرمایه فکری را مورد بررسی قرار داده‌اند.

به‌زعم استوارت^۱ سرمایه فکری بسته‌ای از دانش‌های مفید و کاربردی بوده که شامل استعداد، مهارت، چراها، چگونگی‌ها و روابطی است که می‌تواند به ایجاد ارزش منجر شود (۲۰۰۱). ادوینسون و مالون^۲ سرمایه فکری را اطلاعات و دانش بکار برده شده برای کار کردن، جهت ایجاد ارزش تعریف می‌کنند (وزایل^۳، ۲۰۰۸). طبق این تعریف نتیجه سرمایه فکری در واقع ایجاد ارزش برای سازمان است. از دید بونتیس^۴ سرمایه فکری یک موضوع فرار و گریزان است اما زمانی که کشف و مورد استفاده قرار گیرد سازمان را قادر می‌سازد تا با یک منبع جدید در محیط بیرونی رقابت کند (۱۹۹۶).

1. Stewart
2. Edvinson & Malone
3. Vasile
4. Bontis

با مرور اکثر تعاریف که به چند مورد آن اشاره شد، می توان گفت سرمایه فکری موضوعی نسبتاً جدید است که تعریف واحدی برای آن وجود ندارد و در صورتی که به درستی شناسایی و مورد بهره برداری قرار گیرد می تواند برای سازمان، ایجاد ارزش نماید؛ بنابراین سرمایه فکری جزء دارایی های نامشهود سازمان است که منجر به ایجاد ارزش می شود.

به طور کلی، محققان و دست اندرکاران موضوع سرمایه فکری بر سه عنصر آن اتفاق نظر دارند: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای (سرمایه مشتری) (مشبکی اصفهانی و قلیچلی، ۱۳۸۶، ص ۲۳۶). در پژوهش حاضر، از مدل بونتیس (۲۰۰۱) که این مؤلفه ها را در بر دارد، استفاده شده است. شکل ۱ عناصر سرمایه فکری را نشان می دهد.



شکل ۱. سرمایه فکری و مؤلفه های آن (مأخذ: بونتیس، ۲۰۰۱)

اولین و مهم ترین جزء، سرمایه انسانی است. سرمایه انسانی تمام توانمندی ها شامل نگرش، دانش، مهارت، نوآوری، دانش ضمنی موجود در ذهن و تجربیات افراد و مدیران یک سازمان را در بر می گیرد (کلی^۱، ۲۰۰۴).

جزء ثانوی، سرمایه ساختاری است. سرمایه ساختاری، اتفاقات و تعاملات بین افراد در درون سازمان و آنچه زمانی که افراد سازمان را ترک کرده در درون سازمان باقی می ماند را در بر می گیرد (حلیم^۲، ۲۰۱۰).

جزء واپس، سرمایه رابطه ای است. در برخی مطالعات از سرمایه رابطه ای با عنوان سرمایه مشتری نیز نام برده شده که از دیدگاه ولبورن و پاردو دی وال^۳ (۲۰۰۸) سرمایه

1. Kelly
2. Halim
3. Welbourne & Pardo del val

رابطه‌ای، یک دارایی نامشهود است که ارتباط با کیفیتی را بین سازمان‌ها، افراد و گروه‌هایی که در یک فعالیت باهم همکاری می‌کنند، توسعه، حفظ و پرورش می‌دهد.

سرمایه فکری از جمله دارایی‌های سازمان است که در اعصار گذشته توجه چندانی به آن نشده است؛ اما امروزه به دلیل تغییرات صورت گرفته بدون توجه به سرمایه فکری، نیل به اهداف سازمان امکان‌پذیر نیست. کتابخانه، سازمانی است که هدف آن خدمت به فرهنگ جامعه است و بادانش و اطلاعات سروکار دارد. سرمایه فکری در کتابخانه‌ها نیز مانند هر سازمان دیگری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. کتابخانه به‌عنوان نهادی که رسالت آن اطلاع‌رسانی و ارائه خدمات به مردم است، لازم است برای ارائه خدمات بهتر به اعضاء خود از سرمایه فکری استفاده نماید. یکی از دغدغه‌های کتابخانه‌ها این است که با شناخت توانمندی‌های کتابداران و آگاهی بیشتر از نیازهای جامعه کتابخانه، نقش خود را در حرکت به سوی افق علم و دانش به‌روز ایفا کند.

اهمیت سرمایه فکری به دلیل فراگیری و احراز مفهوم سازمان یادگیرنده است. ضروری‌ترین عامل برای استقرار یک سازمان یادگیرنده شناسایی سرمایه فکری سازمان است؛ زیرا سرمایه فکری عامل کلیدی برای خلق ارزش‌های آینده محسوب می‌شود (ادوینسون، ۲۰۰۰). اجزاء سرمایه فکری دارای وابستگی‌های متقابل است. سرمایه فکری از راه ترکیب، به‌کارگیری، تعامل، یکپارچه‌سازی و ایجاد تعادل بین سه جزء خود و نیز مدیریت جریان دانش بین آن‌ها بهترین ارزش ممکن را برای سازمان‌ها ارائه می‌کند. کتابخانه‌ها نیز به‌عنوان سازمان‌هایی یادگیرنده نیاز به شناسایی سرمایه فکری و مدیریت آن دارند. کوئینگ^۱ و داکرس^۲ شناسایی کردند که چگونه استفاده و کاربرد سرمایه فکری توانایی بزرگ‌تری برای محاسبه کاربرد دارایی‌های نامشهود، تلاش‌ها و منابع به کتابخانه‌ها می‌دهد و ارزش کتابخانه و خدمات آن را افزایش می‌دهد.

- با توجه به مباحث پیش گفته، پژوهش حاضر قصد دارد میزان سرمایه فکری را با مؤلفه‌های آن یعنی سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان بررسی نماید. لذا سؤالات پژوهشی ذیل مدنظر قرار گرفت:
۱. میزان سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان چقدر است؟
 ۲. آیا بین مؤلفه‌های سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان تفاوت وجود دارد؟
 ۳. آیا بین میزان سرمایه انسانی در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان تفاوت وجود دارد؟
 ۴. آیا بین میزان سرمایه ساختاری در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان تفاوت وجود دارد؟
 ۵. آیا بین میزان سرمایه رابطه‌ای در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان تفاوت وجود دارد؟
 ۶. آیا بین نظرات پاسخگویان در خصوص سطح سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان از نظر ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنسیت، سن، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، نوع کتابخانه و سِمَت) تفاوت وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

در رابطه با سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن پژوهش‌هایی صورت گرفته که به برخی از آن‌ها که ارتباط بیشتری با تحقیق حاضر دارد، اشاره می‌شود:

فطرس و بیگی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان "بررسی تطبیقی اثرات سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران در دو بخش دولتی و خصوصی" نشان دادند که در بانکداری دولتی، بالاترین میزان اثرگذاری به ترتیب مربوط به سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری است. در حالی که در بانکداری خصوصی، بالاترین میزان اثرگذاری به ترتیب مربوط به سرمایه انسانی، سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری است با این تفاوت که سرمایه انسانی و سرمایه مشتری در بخش خصوصی و سرمایه ساختاری در بخش دولتی در مقایسه با بخش دیگر اثرگذاری بیشتری بر عملکرد دارند.

حسنوی و رمضان (۱۳۹۰) مطالعه‌ای با عنوان "افزایش سرمایه فکری در سازمان: بررسی نقش یادگیری سازمانی" که با روش پیمایشی توصیفی و تحلیلی انجام دادند. به این منظور از روش یادداشت‌برداری کتابخانه‌ای و پرسشنامه ارزیابی سرمایه فکری و پرسشنامه ارزیابی یادگیری سازمانی استفاده گردید. نتایج نشان داد که یادگیری سازمانی به‌طور کلی بر سرمایه فکری و هر یک از عناصر آن شامل سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری در سازمان مورد مطالعه تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و این بدین معنی است که با سرمایه‌گذاری در آموزش و یادگیری در سطوح فردی، گروهی و سازمانی می‌توان انتظار داشت سرمایه فکری شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای افزایش یابد.

مهرعلی‌زاده، شاهی و حسینی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "تلاشی برای تدوین شاخص‌های سنجش سرمایه فکری و بررسی وضعیت این شاخص‌ها در دانشگاه شهید چمران اهواز" نشان داد که ۸۸/۷۱ درصد از کل شاخص‌های سرمایه فکری مطابق با اهداف دانشگاه بوده و ۲۸/۱۲ درصد مطابق با اهداف دانشگاه نبوده است. همچنین یافته‌ها نشان داد سرمایه ساختاری دانشگاه از وضعیت بهتری نسبت به سرمایه انسانی و رابطه‌ای برخوردار است و این دو مؤلفه نیازمند برنامه‌ریزی و مدیریت بیشتر هستند.

هانگ و هسو^۱ (۲۰۰۷) در بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی شرکت‌های مهندسی مشاور تایوان که با استفاده از پرسشنامه و مشارکت ۱۰۱ نفر از کارکنان انجام دادند، مشخص نمودند که سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای در این سازمان‌ها بالاتر از حد متوسط بوده لیکن سرمایه انسانی پائین تر از حد متوسط بوده است.

چن^۲ (۲۰۰۸) در بررسی رابطه سرمایه فکری بر مزیت رقابتی و شرکت‌های الکترونیکی تایوانی با استفاده از پرسشنامه و مشارکت ۱۲۹ مدیر این سازمان‌ها نشان داد که رابطه بین سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای، معنادار بوده و در ایجاد مزیت رقابتی سازمان‌ها مؤثر است، لیکن سرمایه رابطه‌ای بیشترین تأثیر را در این رابطه ایفا نموده است.

1. Hung and Hsueh
2. Chen

اسونایتیس و کستاجیلاس^۱ (۲۰۱۰) پژوهشی با عنوان "روش سلسله مراتب تحلیلی برای سرمایه فکری: شواهد مربوط به کتابخانه‌های عمومی مرکزی یونانی" انجام داد. او در این تحقیق که از روش AHP^۲ در میان سه بعد سرمایه فکری و استانداردهای بین‌المللی ISO 11620 استفاده شده، نشان داد که در کتابخانه‌های عمومی مرکزی یونانی سرمایه انسانی بیش از سرمایه سازمانی / ساختاری سهم دارد و این به نوبه خود بیش از سرمایه رابطه‌ای سهم دارد.

با مروری بر تحقیقات داخلی و خارجی مشخص شد که پژوهش‌های زیادی در زمینه سرمایه فکری به طور مجزا و در ارتباط با مؤلفه‌های دیگر نیز صورت گرفته است، اما آنچه باعث تمایز این پژوهش با سایر پژوهش‌هاست بررسی وضعیت آن در کتابخانه‌ها و حالت مقایسه‌ای آن در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی است.

روش شناسی

روش پژوهش توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری شامل تمامی کتابدارانی است که به طور رسمی یا پیمانی تمام وقت در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و کتابخانه‌های عمومی تابع اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۲ مشغول خدمت می‌باشند. شهر اصفهان دارای کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی دیگری نیز است که به دلیل گستردگی کتابخانه‌های عمومی و فقدان مجموعه‌ای در حد معمول در کتابخانه‌های دانشگاهی، از جامعه آماری کنار گذاشته شدند. تعداد کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان (ابن مسکویه، ارشاد، امیر قلی امینی، توحید، خانه اصفهان، مفتاح، صائب، ولی عصر، حجت، رهنان و علامه نائینی) ۳۰ نفر و تعداد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان (دانشگاه اصفهان، علوم پزشکی اصفهان، هنر اصفهان و صنعتی اصفهان) ۶۸ نفر می‌باشند که در مجموع برابر با ۹۸ نفر می‌باشند.

1. Asonitis&Kostagiolas
2. Analytic Hierarchy Process

به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول عمومی کوکران^۱ (۸۴ نفر) و برای نمونه‌گیری از روش، تصادفی طبقه‌ای^۲ استفاده شده است.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته است که مؤلفه‌های آن بر اساس نظریه بونتیس (۲۰۰۱) در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت تهیه شده است. اصل پرسشنامه دارای ۹۰ سؤال و دارای طیف لیکرت است. با استفاده از پرسشنامه مذکور و پرسشنامه یار محمد زاده (۱۳۸۹)، پرسشنامه‌ای با ۲۵ سؤال طراحی گردید که از طریق آن سه مؤلفه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای موردسنجش قرار گرفت. همچنین سؤالاتی درباره متغیرهای جمعیت شناختی جنسیت، سن، رشته تحصیلی، سطح تحصیلات، سمت و نوع کتابخانه در آغاز پرسشنامه مطرح شده است. روایی پرسشنامه توسط متخصصین این حوزه تأیید و پایایی آن با محاسبه واریانس جامعه به منظور تعیین ضریب آلفای کرونباخ انجام شده است که ضریب مزبور برابر با ۰/۹۵ محاسبه گردید. همچنین ضریب آلفا برای مؤلفه‌های سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای به ترتیب برابر ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۹۱ به دست آمد پرسشنامه بین تمامی کتابداران توزیع شد که میزان بازگشت پاسخنامه در میزان بازگشت پاسخنامه در کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان (۹۲/۳۰ درصد) و کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان (۸۷/۹۳ درصد) است.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS V.16 در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و واریانس در قالب جدول و نمودار استفاده شد و در سطح آمار استنباطی، ابتدا از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنف^۳ نرمال بودن داده‌ها بررسی شد سپس از آزمون‌های T-Test، تحلیل واریانس (آنووا)^۴ ی یک‌راهه، آزمون t^2 هتلینگ^۵ و آزمون تعقیبی شفه^۶ استفاده شد.

1. Cochran
2. Random Stratfied sampling
3. Kolmogorov- Smirnov test
4. Anova
5. Hotteling
6. Scheffe

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل عوامل جمعیت شناختی نشان داد که ۹ نفر (۱۲ درصد) از آزمودنی‌ها مرد و ۶۶ نفر (۸۸ درصد) زن بودند. ۶ نفر (۸ درصد) از آزمودنی‌ها زیر ۳۰ سال، ۴۹ نفر (۶۵/۳ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۷ نفر (۲۲/۷ درصد) بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۳ نفر (۴ درصد) بالای ۵۰ سال سن دارند. ۵۱ نفر (۶۸ درصد) در کتابخانه‌های دانشگاهی و ۲۴ نفر (۳۲ درصد) در کتابخانه‌های عمومی اشتغال داشتند. ۶۷ نفر (۸۹/۳ درصد) دارای تحصیلات کتابداری و اطلاع‌رسانی و بقیه غیر کتابداری بودند. ۴۹ نفر (۶۵/۳ درصد) در پست کتابدار، ۱۴ نفر (۱۸/۷ درصد) مسئول بخش و ۱۲ نفر (۱۶ درصد) در بخش مدیریت یا سرپرستی مشغول به فعالیت هستند. همچنین ۴ نفر (۵/۳ درصد) دارای تحصیلات دیپلم، ۲ نفر (۲/۷ درصد) کاردانی، ۵۴ نفر (۷۲ درصد) کارشناسی و ۱۵ نفر (۲۰ درصد) کارشناسی ارشد می‌باشند. همچنین ۱۱ نفر (۱۴/۸ درصد) از آزمودنی‌های داری سابقه کار کمتر از ۵ سال، ۴۱ نفر (۵۴/۶ درصد) بین ۵-۱۵ سال، ۲۰ نفر (۲۶/۶ درصد) بین ۱۶-۲۵ سال و ۳ نفر (۴ درصد) بالای ۲۵ سال سابقه داشتند.

قبل از تجزیه و تحلیل سؤالات پژوهش، نظر به اینکه استفاده از آزمون‌های پارامتریک مستلزم اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها است، ابتدا آزمون کولموگروف-سمیرنوف اجرا شد. نتایج این آزمون نشان داد توزیع داده‌ها نرمال است چون در تمام مؤلفه‌های سرمایه فکری ($P > 0/05$) است. حال به منظور پاسخی به سؤال اول و تعیین میزان سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان از مقایسه میانگین‌ها استفاده می‌شود. نتایج این آزمون در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. میزان سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
سرمایه فکری	کتابخانه‌های عمومی	۲۴	۳/۸	۰/۴۷
	کتابخانه‌های دانشگاهی	۵۱	۳/۲۳	۰/۵۲

نتایج نشان می‌دهد که میانگین سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی ۳/۸ و کتابخانه‌های دانشگاهی ۳/۲۳ است که هر دو در وضعیت مناسبی قرار دارند اما با توجه به

مقایسه سطح سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی...

داده‌ها می‌توان نتیجه گرفت که میانگین سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی نسبت به کتابخانه‌های دانشگاهی بیشتر است.

به منظور پاسخگویی به سؤال دوم از آزمون تحلیل واریانس و آزمون t^2 هتلینگ استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون مؤلفه‌های سرمایه فکری در بین کارکنان کتابخانه‌ها

گروه	متغیر	مجموع مجذورها	درجه آزادی	میانگین مجذورها	F	P
سرمایه انسانی	سرمایه انسانی	۳/۶۷۵	۱	۳/۶۷۵	۱۰/۶۱	۰/۰۰۲
کارکنان کتابخانه	سرمایه ساختاری	۹/۶۹	۱	۹/۶۹	۳۱/۱۴۶	۰/۰۰۰
سرمایه رابطه‌ای	سرمایه رابطه‌ای	۴/۳۸۹	۱	۴/۳۸۹	۱۰/۵۶۳	۰/۰۰۲

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی، سرمایه ساختاری بیش از سرمایه رابطه‌ای و سرمایه انسانی سهم دارد. همچنین نتایج نشان داد که اختلاف میانگین مؤلفه‌های سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان معنی‌دار است ($P \geq 0/05$).

به منظور پاسخگویی به سؤالات سوم تا پنجم از مقایسه میانگین، T-Test و تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد. نتایج این آزمون‌ها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. مؤلفه‌های سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی اصفهان

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T	P
سرمایه انسانی	کتابخانه‌های عمومی	۲۴	۳/۸۲	۰/۵۴	-۳/۲۵	۰/۰۰۰
	کتابخانه‌های دانشگاهی	۵۱	۳/۳۵	۰/۶		
سرمایه ساختاری	کتابخانه‌های عمومی	۲۴	۳/۶۵	۰/۴۴	-۵/۵۸	۰/۰۰۰
	کتابخانه‌های دانشگاهی	۵۱	۲/۸۸	۰/۶		
سرمایه رابطه‌ای	کتابخانه‌های عمومی	۲۴	۳/۹۳	۰/۶۵	-۳/۲۵	۰/۰۰۲
	کتابخانه‌های دانشگاهی	۵۱	۳/۴۱	۰/۶۴		
سرمایه فکری	کتابخانه‌های عمومی	۲۴	۳/۸۰	۰/۴۷	-۴/۵۲	۰/۰۰۰
	کتابخانه‌های دانشگاهی	۵۱	۳/۲۳	۰/۵۲		

نتایج ارائه شده در جدول ۳ نشان داد که سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن به‌غیر از سرمایه ساختاری در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان، مابقی در وضعیت مناسبی قرار دارد و میانگین آن‌ها بالاتر از حد متوسط است. مؤلفه سرمایه رابطه‌ای در کتابخانه‌های عمومی نسبت به سایر مؤلفه‌ها از وضعیت بهتری برخوردار است. همچنین نتایج نشان داد اختلاف مشاهده شده بین سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی تفاوت معنی داری دارد ($P \geq 0/05$).

به منظور پاسخگویی به سؤال ششم برای تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (آنووا) استفاده شد که در جدول ۴ مشاهده می‌شود.

جدول ۴. آماره برحسب مؤلفه‌های جمعیت شناختی با توجه به مؤلفه‌های سرمایه فکری

متغیر	منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	P
جنسیت	بین گروهی	۰/۰۵۳	۱			
	درون گروهی	۲۴/۰۲۹	۷۳	۰/۰۵۳	۰/۱۶۱	۰/۶۸
	کل	۲۴/۰۸۲	۴۷			
سن	بین گروهی	۱/۷۰۷	۵			
	درون گروهی	۲۲/۳۷۵	۶۹	۰/۳۴	۱/۰۵	۰/۳۹
	کل	۲۴/۰۸۲	۷۴			
تحصیلات	بین گروهی	۰/۵۶۸	۳			
	درون گروهی	۲۳/۵۱۳	۷۱	۰/۱۸۹	۰/۵۷۲	۰/۶۳
	کل	۲۴/۰۸۲	۷۴			
نوع کتابخانه	بین گروهی	۵/۲۷۵	۱۴			
	درون گروهی	۱۸/۸۰۷	۶۰	۰/۸۲۳	۳/۹۲۸	۰/۰۶
	کل	۲۴/۰۸۲	۷۴			
سمت	بین گروهی	۳/۲۹۲	۲			
	درون گروهی	۲۰/۷۹	۷۲	۱/۶۴۶	۵/۷	۰/۰۰۵
	کل	۲۴/۰۸۲	۷۴			
سابقه خدمت	بین گروهی	۰/۴۶۶	۵			
	درون گروهی	۲۳/۶۱۶	۶۹	۰/۰۹۳	۰/۲۷۲	۰/۹۲
	کل	۲۴/۰۸۲	۷۴			

نتایج آزمون آنووا نشان می‌دهد که در متغیرهای جمعیت شناختی جنسیت، سن، تحصیلات، نوع کتابخانه و سابقه خدمت از نظر سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن تفاوت معناداری وجود ندارد ($P \geq 0/05$) اما در متغیر سِمَت شغلی از نظر سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن تفاوت معناداری وجود دارد ($P \geq 0/05$)؛ بنابراین برای تعیین منبع تفاوت از آزمون تعقیبی شفه استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است. نتیجه این آزمون نشان می‌دهد که در بین سِمَت شغلی کارمندان بین مدیریت و مسئول بخش و بین مدیریت و کتابدار تفاوت معناداری وجود دارد. لازم به ذکر است متغیر رشته تحصیلی به دلیل اینکه درصد بالایی از آزمودنی‌ها دارای تحصیلات کتابداری بودند (۸۹ درصد)، بررسی تفاوت ممکن نشد.

جدول ۵. نتایج آزمون شفه

مؤلفه	آماره	P	اختلاف میانگین
سِمَت	مدیریت مسئول بخش	۰/۰۰۱	۰/۶۹۸
شغلی	مدیریت کتابدار	۰/۰۰۹	۰/۴۶۷

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف بررسی و مقایسه سطح سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن بر اساس دیدگاه بونتیس در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان انجام شد. نتایج نشان داد که میانگین سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی (۳/۸) و دانشگاهی (۳/۲۳) شهر اصفهان بالاتر از حد متوسط است و در وضعیت مناسبی قرار دارد. با توجه به میانگین مشاهده‌شده، معلوم شد که میانگین سرمایه فکری در کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان نسبت به کتابخانه‌های دانشگاهی بالاتر است و در وضعیت بهتری قرار دارد که نشان از توجه بیشتر به این امر در کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان دارد. همچنین بین کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی از لحاظ سرمایه فکری تفاوت معناداری وجود دارد. سرمایه فکری آن دسته از دارایی‌های سازمان است که در ترازنامه مالی منعکس نمی‌شود ولی در ارزش آفرینی برای سازمان مؤثر است. سرمایه فکری به میزان زیادی به درک منابع انسانی

از وظایف و مسئولیت‌ها، ساختار سازمان و روابط سازمان با ذینفعان بستگی دارد. نتایج این بخش با پژوهش‌های مهرعلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) و هانگ و هسو (۲۰۰۷) در یک راستا قلمداد می‌شود.

نتایج نشان داد که به‌طور کلی از بین مؤلفه‌های سرمایه فکری بونتیس، سرمایه ساختاری در وضعیت بهتری در هر دو کتابخانه دانشگاهی و عمومی برخوردار است و مؤلفه‌های سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای در رتبه‌های بعدی قرار دارند. همچنین اختلاف مشاهده شده بین این مؤلفه‌ها در کتابخانه‌های مزبور معنادار است. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های مهرعلی‌زاده (۱۳۹۰)، هانگ و هسو (۲۰۰۷) و چن (۲۰۰۸) همخوانی دارد.

میانگین مؤلفه سرمایه انسانی در کتابخانه‌های عمومی ۳/۸۲ و در کتابخانه‌های دانشگاهی ۳/۳۵ است که بالاتر از حد متوسط است و در وضعیت مناسبی قرار داد، اما وضعیت آن در کتابخانه‌های عمومی نسبت به کتابخانه‌های دانشگاهی بهتر است. همچنین اختلاف بین کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی از لحاظ سرمایه انسانی معنادار است. سرمایه انسانی، دانشی است که در ذهن کارکنان سازمان قرار دارد. انسان مهم‌ترین رکن یک سازمان است. با شناخت نیروی انسانی و توانمندی‌ها و خلاقیت‌های ذهنی او می‌توان به افزایش سرمایه انسانی در سازمان کمک کرد. بهبود سرمایه انسانی سازمان تأثیر بسزایی در رشد سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای سازمان دارد. با توجه به تجربیاتی که در مورد نظرات کارکنان در خصوص مدیریت در کتابخانه‌های عمومی توسط پژوهشگران به‌دقت آمد، می‌توان این‌گونه بیان کرد که در کتابخانه‌های عمومی به دلیل ماهیت آن، کارکنان آزادی عمل بیشتری دارند؛ بنابراین بهتر می‌توانند از خلاقیت‌های ذهنی خود استفاده کنند، ولی کارکنان در کتابخانه‌های دانشگاهی از لحاظ این که تحت نظر سازمانی بزرگ‌تر هستند، به اندازه این کارکنان نمی‌توانند نظرات خود را اظهار نمایند؛ بنابراین بدیهی است که میزان سرمایه انسانی در کتابخانه‌های عمومی بیشتر باشد. نتایج این بخش با پژوهش‌های فطرس و بیگی (۱۳۸۹) و اسونایتیس (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

میانگین مؤلفه سرمایه ساختاری در کتابخانه‌های عمومی ۳/۶۵ و در کتابخانه‌های دانشگاهی ۲/۸۸ است. این امر نشان از وضعیت مناسب سرمایه ساختاری در کتابخانه‌های

عمومی و وضعیت نامناسب آن در کتابخانه‌های دانشگاهی دارد. همچنین اختلاف بین کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی از لحاظ سرمایه ساختاری معنادار است. سازمانی که دارای ساختار حمایتی غنی باشد به کارکنان نیز فرصت پیشرفت می‌دهد تا در سایه این ساختار به اهداف خود دست یابند. اگر بودجه و امکاناتی از قبیل مراکز تحقیق و پایگاه‌های اطلاعاتی در اختیار کارکنان قرار گیرد، آن‌ها نیز می‌توانند در جهت اعتلای سازمان گام بردارند. نتایج این بخش با پژوهش هانگ و هسو (۲۰۰۷) همخوانی دارد.

میانگین مؤلفه سرمایه رابطه‌ای در کتابخانه‌های عمومی ۳/۹۳ و در کتابخانه‌های دانشگاهی ۳/۴۱ است که بالاتر از حد متوسط است و در وضعیت مناسبی قرار داد، اما وضعیت آن در کتابخانه‌های عمومی نسبت به کتابخانه‌های دانشگاهی بهتر است. همچنین اختلاف بین کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی از لحاظ سرمایه رابطه‌ای معنادار است. سرمایه رابطه‌ای یا همان سرمایه مشتری برای یک سازمان اهمیت زیادی دارد. سرمایه رابطه‌ای شامل روابط سازمان با تمامی ذی‌ربطان است. این جزء سرمایه فکری مربوط به کسانی است که سازمان به نحوی با آن‌ها در ارتباط است و به آنان خدمات‌رسانی می‌کند. کتابخانه به‌عنوان سازمانی که هدف آن خدمت به جامعه در جهت رشد و توسعه علمی و فرهنگی است، باید اهداف، انتظارات و تمایلات افراد را در نظر بگیرد. بدون در نظر گرفتن این روابط ادامه حیات سازمان‌ها امکان‌پذیر نیست. نتایج این بخش با پژوهش‌های هانگ و هسو (۲۰۰۷) و چن (۲۰۰۸) همخوانی دارد.

کتابخانه‌های عمومی یکی از ابزارهای اصلی توسعه فرهنگی در جوامع کنونی است و می‌تواند در توسعه نیروی انسانی نقش اساسی ایفا کند. وظیفه اساسی کتابخانه عمومی فراهم کردن تمامی منابع موردنیاز برای رفع نیازهای افراد و گروه‌های مختلف جوامع است تا بتوانند از طریق مطالعه آن‌ها نیازهای آموزشی و اطلاعاتی خود را رفع کرده و به‌صورت سالم اوقات فراغت افراد را پر کنند. کتابخانه‌های عمومی سهم عمده‌ای در بالا بردن سطح دانش اجتماع و شکوفایی استعدادهای افراد یک جامعه دارند و سنگ بنای توسعه‌ی فرهنگی، اجتماعی و سیاسی محسوب می‌شوند.

در کتابخانه‌ها انواع تجهیزات، فناوری و سامانه‌های اطلاعاتی مختلف وجود دارد، بنابراین میزان سرمایه فکری بیشتر از مؤلفه‌های دیگر است. از طرفی کاربرپسند بودن سامانه‌ها و تأکید بر ایجاد روابطی مناسب با اعضا، میزان سرمایه رابطه‌ای را افزایش می‌دهد؛ اما به نظر می‌رسد کتابداران از وظایف خود کاملاً آگاه نیستند و نقش خود را به عنوان کتابدار به خوبی ایفا نمی‌کنند. خستگی، تکراری بودن و عدم وجود تنوع در کارهای روزمره نیز مزید بر علت می‌شود و در نتیجه سرمایه انسانی پائین تر از مؤلفه‌های دیگر می‌شود؛ بنابراین بهتر است کتابخانه‌ها با ایجاد امکانات لازم و محیطی آرام برای کتابداران در جهت افزایش سرمایه انسانی گام بردارند.

نتایج حاصل از تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد که اختلاف مشاهده شده بین میانگین آزمودنی‌ها بر پایه عوامل جمعیت شناختی جنسیت، سن، تحصیلات، نوع کتابخانه و سابقه خدمت در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اصفهان تفاوت معناداری وجود ندارد ($P \geq 0/05$) یعنی بین نظرات کارمندان در خصوص سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن تفاوت وجود ندارد و نظرات یکسانی دارند اما در عامل سمت شغلی تفاوت مشاهده شده معنی دار است ($P \leq 0/05$) یعنی کارمندان در این زمینه نظرات یکسانی ندارند؛ بنابراین برای تعیین منبع این تفاوت از آزمون تعقیبی شفه استفاده شد که نتیجه این آزمون نشان داد که میان دیدگاه کارمندان با سمت مدیر نسبت به مسئول بخش و کتابدار تفاوت معناداری وجود دارد و نظرات یکسانی در این ارتباط ندارند.

همان‌طور که بیان شد سرمایه فکری یکی از دارایی‌های ناملموس سازمان‌ها است و باید توجه جدی‌تری به آن مبذول شود. لذا با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود:

۱. کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی با شناخت توانمندی‌های کتابداران خود می‌توانند سرمایه فکری خود را بیش از پیش افزایش دهند.

۲. در پژوهش حاضر، میزان سرمایه فکری و همچنین میزان مؤلفه‌های سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای در کتابخانه‌های دانشگاهی کمتر از کتابخانه‌های عمومی است. کتابخانه‌های دانشگاهی می‌توانند مجموعه امکاناتی را که باعث بهبود

سرمایه فکری می‌شود، افزایش دهند. شناختن دارایی‌های نامشهود کتابخانه و تعریف دقیق آن می‌تواند مؤثر باشد. ایجاد امکاناتی از قبیل پایگاه داده‌ها، ایجاد امکان مبادله اطلاعات بین کتابداران و بهبود روابط با اعضای کتابخانه و همچنین آگاهی از نیازهای آنان، می‌تواند منجر به بهبود سرمایه فکری و عناصر سه‌گانه آن در کتابخانه‌های دانشگاهی باشد. سامانه کتابخانه دانشگاهی باید به گونه‌ای باشد که کتابداران به راحتی از آن استفاده کنند و در انجام فعالیت‌های روزانه به‌ویژه در مکاتبات خود با همکاران، مشکلی نداشته باشند.

۳. در اکثر سازمان‌ها به سرمایه انسانی و بهره‌وری آن کمتر توجه می‌شود در حالی که منابع انسانی مهم‌ترین عنصر هر سازمان است. همچنین سرمایه انسانی منبع اصلی نوآوری و خلاقیت است. در افزایش سرمایه انسانی، توجه به آموزش کتابداران بیش از هر عامل دیگری مؤثر است. کتابخانه می‌تواند با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، آگاهی کتابداران را از نحوه ارائه خدمات و نیازهای مراجعین و اعضای کتابخانه افزایش دهد. همچنین فراهم آوردن شرایطی که در آن کتابداران با آسودگی خاطر به فعالیت بپردازند و افزایش میزان رضایت آنان با انجام کارهایی چون دادن پاداش می‌تواند در افزایش سرمایه انسانی مؤثر باشد. توجه به خلاقیت‌ها و استعدادها و تدوین خط‌مشی جامع و کامل و قرائت آن برای کتابداران در آگاهی آنان از اهداف کتابخانه و در نتیجه افزایش سرمایه انسانی مفید است.

منابع

- افرازه، عباس؛ ذاکری، امیر؛ اسدی، حجت (۱۳۹۰). مدیریت سرمایه فکری با رویکرد دینامیک: مطالعه موردی. مقاله ارائه‌شده در سومین کنفرانس بین‌المللی سرمایه فکری، زنجان، دانشگاه زنجان.
- حسنوی، رضا؛ رمضان، مجید (۱۳۹۰). افزایش سرمایه فکری در سازمان: بررسی نقش یادگیری سازمانی. فصلنامه بهبود مدیریت. ۵(۱)، ۲۵-۳۹.
- ذاکری، امیر؛ افرازه، عباس؛ خلقانی، علی (۱۳۹۱). رویکردی پویا به سرمایه فکری و چگونگی خلق ارزش از آن. ماهنامه تدبیر. ۲۴۲، ۴۴-۴۷.

فطرس، محمدحسن؛ بیگی، تورج (۱۳۸۹). بررسی تطبیقی اثرات سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران در دو بخش دولتی و خصوصی؛ مطالعه موردی: بانک‌های تهران. *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*. ۱۰(۱)، ۱۰۱-۱۲۶.

مشبکی اصفهانی، اصغر؛ قلیچ‌لی، بهروز (۱۳۸۶). مزیت رقابتی: تبیین نقش سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی دو شرکت خودروساز ایرانی). *فصلنامه مدرس علوم انسانی*. ۱۱(۱۳)، ۲۳۳-۲۹۱.

مهرعلی‌زاده، یدالله؛ شاهی، سکینه؛ حسینی، شهیده (۱۳۹۰). تلاشی برای تدوین شاخص‌های سنجش سرمایه فکری و بررسی وضعیت این شاخص‌ها در دانشگاه شهید چمران اهواز. *دو فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*. ۳(۴)، ۶۵-۹۶.

یارمحمدزاده، پیمان (۱۳۸۹). تعیین مراحل چندگانه میان مراحل مدیریت استراتژیک و فرایند تبدیل دانش با مؤلفه‌های سرمایه فکری در دانشگاه‌های دولتی اصفهان. پایان‌نامه دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه علوم تربیتی، اصفهان.

Asonitis, S. & Kostagiolas, P.A. (2010). An analytic hierarchy approach for intellectual capital: Evidence for the Greek central public libraries. *Library Management*. 31(3), 145-161.

Bontis, N. (1996). There a price on your head: Managing intellectual capital strategically. *Business Quarterly*. 60(4), 40-47.

Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews*. 3(1), 41-60. Retrieved 8 December, 2013, from: <http://onlinelibrary.wiley.com>.

Chen, Y.S. (2008) The positive effect of green intellectual capital on competitive advantages of firms. *Journal of Business Ethics*. 77(3), 271-286.

Edvinsoo, L. (2000) Some Perspectives on Intangibles and Intellectual Capital. *Journal of Intellectual Capital*. 1(1), 12-16.

Halim, S. (2010). Statistical Analysis on the intellectual capital statement. *Journal of Intellectual Capital*. 11(1), 61-73.

Huang, C.F., & Hsueh, S.L. (2007). A study on the relationship between intellectual capital and business performance in the engineering consulting industry: A path analysis. *Journal of Civil Engineering and Management*. 13(4), 265-271.

- Kelly, A. (2004). *The Intellectual Capital of Schools: Measuring and Managing Knowledge, Responsibility and Reward: Lessons from the Commercial Sector*. Netherlands: Springer Netherlands.
- Stam, C. (2006). *Sustainable Program on Intellectual Capital Education: Key Course Text 1.2*. The Intellectual Capital Perspective, European Commission Asia-Link Program. Retrieved from <http://km.camt.cmu.ac.th/mskm/952743/PowerPoint/KCT%201.2%20The%20Intellectual%20Capital%20Perspective%5B1%5D.pdf>
- Stewart, T.A. (2001). *The Wealth of Knowledge: Intellectual Capital and The Twenty-First Century Organization*. New York: Doubleday Currency.
- Vasile, B. (2008). Factors of the Earning Functions and Their Influence on the Intellectual Capital of an organization. *Journal of applied Quantitative methods*, 3 (4), 24-26.
- Welbourne, T.M. & Pardo del val, M. (2008). *Relational Capital: Strategic Advantage for Small and Medium-Sized Enterprises (SMMes) Through Negotiation and collaboration*. California: CEO publication. Retrieved from: http://ceo.usc.edu/pdf/t08_13.pdf

