

# 高校图书馆知识转移效率提升初探

陈小宁<sup>1</sup> 阳镇<sup>2</sup>

(1. 华侨大学经济发展与改革研究院, 福建厦门 361021; 2. 中国社会科学院研究生院, 北京 102488)

**摘要:** 针对高校图书馆知识管理的大背景, 以提升高校图书馆知识转移效率为研究主题, 探究适宜的知识转移模式。基于知识治理的视角, 分析高校图书馆知识转移的定义内涵、影响因素与模式, 剖析知识转移存在的问题, 提出选择影响高校图书馆知识转移的组织结构、机制与制度, 进而得出基于知识治理视角提升知识转移效率的理论框架, 并探究知识转移过程与知识治理机制的匹配。本研究为提高高校图书馆知识转移过程的效率提供全新的视角, 对提高高校图书馆知识管理水平具有重要的指导意义。

**关键词:** 高校图书馆; 知识转移; 知识治理; 知识管理; 管理效率; 管理机制

中图分类号: G302

文献标识码: A

DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2016.06.010

## Study on Improving University Library Knowledge Transfer Efficiency

CHEN Xiaoning<sup>1</sup>, YANG Zhen<sup>2</sup>

(1. Academy of Economic Development and Reform, Huaqiao University, Xiamen 361021; 2. Graduate School, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 102488)

**Abstract:** Under the background of knowledge management in university library, university library knowledge transfer efficiency as the research subject, to explore the suitable model of knowledge transfer, based on the perspective of knowledge management, this paper analyses the definition of university library knowledge transfer connotation, influencing factors and patterns, and analyzes the problems of knowledge transfer, then puts forward the choice effect of university library knowledge transfer mechanism of organizational structure, and the system. Based on knowledge management perspective, finally promotes efficiency of knowledge transfer theory frame, and explores the matching process of knowledge transfer and knowledge management mechanism. In order to improve the effectiveness of the university library knowledge transfer process, this study provides a new angle of view and it has important guiding significance on improving the level of university library knowledge management.

**Keywords:** university library, knowledge transfer, knowledge governance, efficiency, mechanism

## 1 引言

近年来, 为提高知识转移的效率, 对组织

知识转移的内涵特点、知识转移的资源类型、知识转移的模式与知识转移的影响因素等方面的研究已成为学术界研究探讨的热点问题。在知识创

**作者简介:** 陈小宁(1991—), 女, 华侨大学经济发展与改革研究院助理研究员, 研究方向: 技术经济与知识管理; 阳镇\*(1994—), 男, 中国社会科学院工业经济系硕士研究生, 研究方向: 知识管理、企业成长。

**基金项目:** 2015年国家级大学生创新项目“新常态背景下中小家族企业代际传承问题研究”(201510608014); 2015年广西高校大学生创新项目“影响因素与模式选择: 高校图书馆知识治理问题研究”(201510608136)。

**收稿时间:** 2016年5月12日。

新速度明显加快，知识资源的地位进一步提升的背景下，高校图书馆作为区域创新系统中的知识宝库，承担着区域范围内知识资源扩散的重要任务<sup>[1]</sup>。高校图书馆外部集聚着大量的知识需求者，如何为外部的知识用户与知识创新团队提供有效的知识资源，成为高校图书馆必须解决的问题。因此，知识的需求者与高校图书馆之间其实质是需求方与供给方这两大主体之间的知识转移。对于高校图书馆而言，如何利用知识管理技术将知识进行捕获、识别、吸收、整合直接关系到知识转移的效率，而对于高校图书馆这一机构而言，如何构建有效的知识转移机制关系到组织内部为知识需求方提供知识资源的积极性与速度。与此同时，面对浩如烟海的知识，显性知识仅仅是知识总量的冰山一角。作为高校知识的承载主体，高校图书馆如何将大量的隐性知识显性化，这也关系到知识流动的效率。

另外，在知识环境的泛化、知识需求者的高度个性化与动态多元化的背景下，高校图书馆不仅面临整合区域内外知识的压力，而且面临如何实现知识的需求方与供给方知识的有效传递问题。实质上，隐含了如何选择开发合适的知识转移机制、知识转移所需要的组织形式以及知识转移平台，降低知识活动主体之间的知识转移成本，提升知识转移的效率。虽然知识治理的理论研究仍然处于探索阶段，但知识治理的目的在于设计治理结构（层级制、市场制、混合制）与选择匹配的协调机制（信任机制、管理制度、激励制度），从而顺利地影响知识转移与共享的过程<sup>[2]</sup>。

因此，本文将探讨高校图书馆知识转移的定义与内涵，剖析影响高校图书馆知识转移效率的关键因素，分析高校图书馆知识转移的主要模式与存在的问题，并在此基础上，从知识治理的视角，探讨如何提升高校图书馆知识转移过程的效率，寻求知识转移过程与知识治理机制的匹配与互动。

## 2 高校图书馆知识转移的定义、内涵

知识转移是知识主体之间知识流动的过程。

这一主体包含了个体与团队、团队与团队、部门与部门、组织与组织之间的知识互动<sup>[3]</sup>。知识转移的内容主要分为两大类，即显性知识与隐性知识。Polanyi<sup>[4]</sup>研究认为，显性知识是容易系统化的、可编撰文本化的、明确化的知识，隐性知识是难以编撰和表达的、模糊的知识。显性知识仅是知识总量的冰山一角，隐性知识才是知识转移的重点与难点。因此，从这一角度来看，由于隐性知识不易传递且难以表达，不同的知识治理机制与模式对隐性知识的转移产生不同的影响。

然而，对于高校图书馆而言，知识转移到底是转移什么，显性知识与隐性知识只是一个通俗意义上的大范围，包括的内容是否有变化还需要做进一步的分析。从显性知识的角度来看，高校图书馆蕴藏了大量的科研著作、研究报告、技术手册、项目档案以及各具特色的电子知识库，这些知识资源承载了显性知识转移的主要内容与载体<sup>[5]</sup>。从隐性知识的角度来看，其主要包括了图书馆员的隐性知识、学科服务的隐性知识、读者的隐性知识与组织层面的隐性知识。图书馆员的隐性知识主要是个体搜集、挖掘、整合、分享知识的独特经验；学科服务的隐性知识主要是学科的发展动态搜集、前沿的成果以及科研团队的动态信息；读者的隐性知识主要是个人的阅读与检索的技能与经验以及对高校图书馆员的服务认知与沟通技巧；组织层面的隐性知识更多地体现在整个组织的隐性知识资源，包含了知识分享与转移的互动网络平台、正式与非正式网络。

## 3 知识转移效率的概念、测度与影响因素

### 3.1 知识转移效率的概念与测度

知识转移的内容是否得到有效传递，其实质是知识转移的效率能否得到提升。对于知识转移效率的概念，国外学者认为是知识转移每单位所消耗的资源<sup>[6]</sup>；而国内较早的研究立足于知识转移的内容丰富度。卢兵等<sup>[7]</sup>认为，知识转移分为即时效率与评价效率，即时效率是指某一时刻的转移效率，平均效率是指某一时间段内所转移知识量与所用时间的比值。也有学者对知识转移效

率进行广义定义,原长弘等<sup>[8]</sup>认为,知识转移的效率是在知识接收方限制的时间和成本范围内,知识发送方以一定的速度转移一定量的有用知识到接收方,并使接收方感到满意的程度。李剑乔等<sup>[9]</sup>认为,知识转移有效性包含效率和效果两方面,是指知识转移是否能成功地完成信息流动,其流动的间接目的是一定程度的技术发展和知识再创造。

在知识转移效率的测度方面,学术界目前对于知识转移效率的测量没有完全统一的方法。但已有的文献研究认为主要集中于定性测量和定量测量两种方法。在定性的主观衡量方面,主要基于知识受体的主观感受,Szulanski<sup>[10]</sup>认为,知识转移效率的测度指标主要是对知识转移的满意度,衡量的方法主要是问卷调查。在客观的衡量方面,衡量知识转移效率的主要指标是组织知识创新的速度,如吴洁等<sup>[11]</sup>认为,衡量高校知识转移效率的主要指标是论文、专利产出量。在衡量的方法上主要有DEA方法,如范柏乃等<sup>[12]</sup>采用DEA方法测度我国的31个省市2005—2011年高校技术转移效率,兰玲<sup>[13]</sup>利用信息熵理论从效果和效率两个维度构建了知识转移有效性测度模型。

### 3.2 高校图书馆知识转移效率的关键影响因素

从知识转移的主体来看,转移是知识的发送者将知识传递到知识的接受者的过程,因而知识发送者的转移意愿决定了知识转移过程能否主动发生。在高校图书馆中,知识转移的主体主要是图书馆员之间、图书馆员与读者之间、组织内部各部门之间以及组织内部成员与外部知识团队之间的转移。知识转移的动机与意愿直接决定了转移能否主动发生,若知识转移所涉及的主体意愿缺乏,尤其是个人独占性的优势隐性知识,此类知识的拥有者害怕转移后自身将丧失在组织内的优势地位,因此垄断与独占心理成为知识主体缺乏知识转移意愿的主要原因。而知识接受者的接收能力无疑是转移能否有效送达终端的重要原因。接收的能力主要是指知识接收方其个人的能力素质结构与知识存量,能否将知识发送者的显

性知识与隐性知识快速吸收,对隐性知识进行解码,这决定了知识转移最终能否具有效度<sup>[14]</sup>。因此,知识主体的转移意愿造成了知识流动速度缓慢,影响了知识转移的效率。

从知识转移的过程来看,知识的转移离不开转移的知识、转移的媒介与路径以及知识转移的成本。从转移的知识角度来看,隐性知识由于难以编码,具有隐含、模糊、难以表达等特性,加大了转移的难度。Simoinin<sup>[15]</sup>认为,知识本身具有复杂的特征加大了转移的受体对知识理解的程度,使得隐性知识难以高效转移。王向楠等<sup>[16]</sup>认为,知识本身的模糊性影响知识转移的效果,知识的模糊程度与知识转移的效率具有负相关关系。对于高校图书馆而言,其组织内部存在着大量的隐性知识,这些知识主要包括了图书馆员的隐性知识、学科服务的隐性知识、读者的隐性知识与组织层面的隐性知识。如何将这些隐性知识外化为显性知识,从而促进馆员之间、馆员与读者之间、学科服务团队之间、组织与组织之间的知识交流与知识共享学习,取决于知识的转化能力。从转移的媒介来看,媒介的丰富度与媒介的选择影响知识转移的效率,这种媒介有正式媒介与非正式媒介,尤其是网络技术的迅猛发展,知识网络平台大大降低了知识在转移过程中的成本与知识转移的不确定性,同时也拓宽了知识转移的渠道。

从转移的情境来看,知识转移尽管是主体之间的互动,但也离不开客观环境的支持。Szulanski<sup>[10]</sup>认为,组织结构与组织结构中的行为特征影响知识转移的效果。对于高校图书馆而言,高校图书馆的组织结构、制度特征将对知识转移的主体之间转移效果产生重要影响。在科层制的组织模式下,由于馆员与馆员、部门与部门、馆员与外界知识需求者与知识团队之间缺乏有效的沟通交流,而在此组织模式下,机械的思维模式由于过于严格的约束,严重制约了组织内部与外部之间的知识转移。而在扁平化、学习型的组织结构模式下,由于知识源与知识受体之间的知识距离大大缩短,个体之间的信任程度、地

理距离得到有效缩短，因而知识转移的效果也更容易达到预期。在网络型的组织情境下，各个知识主体之间的连接点变得更为多样，网络密度越大，知识转移的效果越好。

#### 4 高校图书馆知识转移的模式

高校图书馆知识转移的需求方所涉及的基本要素是高校内的读者、学科团队，从需求内容上看，高校图书馆的用户需求呈现多样化的趋势，有对多元化的文献数据资料的需求、对电子网络资源的阅读需求、对学科发展动态的导航需求等。而面对需求，高校图书馆逐渐呈现学科化、系统化、动态化的特征，由单一化采集走向了网络数字化、模块化、开发与整合的采集方式，通过资源的网络化与数字化实现知识资源的动态展示。因而，知识的需求者可以在线获取动态的馆藏资源与专业知识。同时，随着资源共享的重要性日益提升，馆际资源互借共享也成为高校图书馆知识转移的重要途径。

根据高校图书馆知识转移的主体、内容、载体、技术与机制，绘制了高校图书馆知识转移的模式（图1）。从显性知识的角度看，高校图书馆内承载了大量的显性知识，蕴藏着大量的文献资

源、网络资源，这些知识资源是显性知识转移的主要内容与载体。从隐性知识的角度看，其主要包括图书馆员的个体检索挖掘数据与学科课题动态服务的隐性知识，知识的接收方主要是高校内外的学科团队以及学生、教师与读者。在知识转移的过程中，无疑需要借助一定的人际媒介与技术媒介，以实现隐性知识与显性知识的转移。诚然，为了能让转移更为顺畅，高校图书馆还需构建相关的激励机制与文化制度。

同时，知识转移并不仅仅局限于图书馆之间的知识、信息的传递、共享，还应包括另一个重要的部分，就是知识实现转移之后产生的效果。知识转移的成效性是指知识需求者不仅接受了知识提供者提供的知识，还结合自身的理解，转化成新知识，并有效地应用到实践中，获得知识增值带来的成功体验。因此，有必要建立知识转移的反馈机制，了解知识转移的频率以及知识转移后知识需求方的内化程度。知识的需求方接受消化知识的程度越深，知识转移的效果越显著。

#### 5 高校图书馆知识转移存在的问题

(1) 知识转移主体不明确。高校图书馆作为区域的知识宝库与知识人才培养阵地，知识转

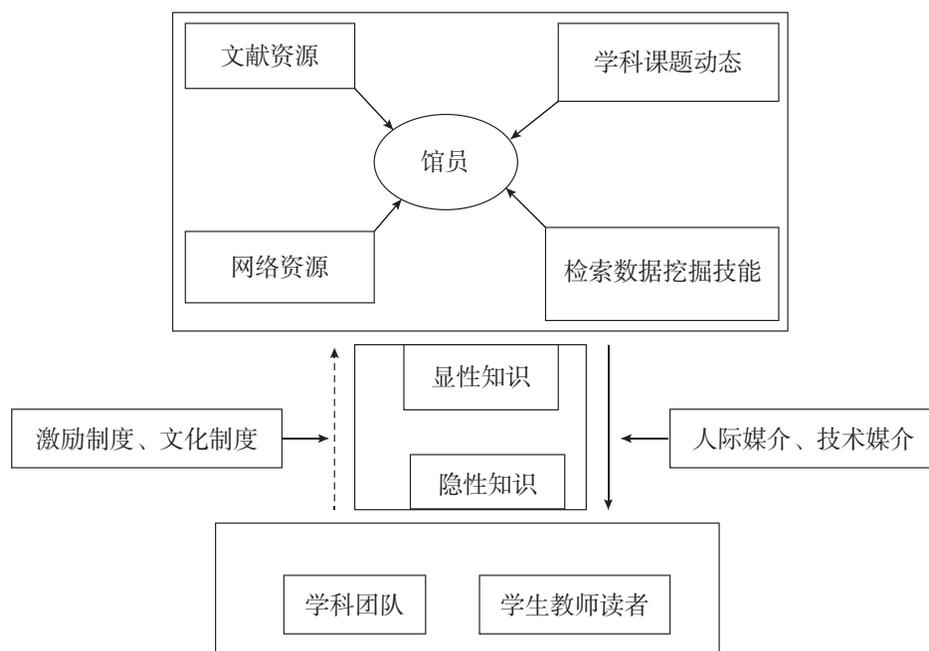


图1 高校图书馆知识转移的模式

移的主体理应是图书馆与外部的知识需求者之间的互动,能否将知识资源有效传达给外部的知识需求者,取决于馆员的个体知识与整个图书馆的集体知识能否得到有效发挥。从知识服务的角度看,高校图书馆转移知识的主要目标是将已有的知识资源充分挖掘转移给高校的知识读者与学科团队,如果将图书馆内馆员之间的知识转移作为主要的知识转移主体,则出现了本末倒置的状况,馆员之间的知识转移最终的目的仍然是为了促进高校图书馆与区域内的知识需求者之间实现知识转移。

(2) 知识转移的模式框架混乱。高校图书馆知识转移主要有两大部分:一是高校图书馆内部之间的知识转移,这涉及馆员之间、馆员与组织之间的知识流动与知识转移;二是高校图书馆外部之间的知识转移,主要涉及馆员与区域内外的知识读者,与高校内部的科研团队、学科团队的知识转移。转移的知识分为隐性知识与显性知识,对于知识转移的脉络认识不清,尤其是在高校图书馆知识需求用户较为单一背景下,由于未能很好地区分知识转移的主体框架和客体框架,致使高校图书馆的综合优势没有得到有效发挥,对区域创新的知识贡献仍然不足,从而造成知识资源的浪费。同时,高校图书馆内的知识转移囊括了横向转移与纵向转移,转移的形式包括了主体之间的沟通对话、定制式的个性化服务、网络平台的交换共享式,由于各类知识要素的不同特征,高校图书馆知识转移的形式也应各不相同。

(3) 知识转移缺乏有效的内部制度支撑。高校图书馆缺乏一个宽松的交流环境,内部制度仍然未能适应知识经济时代的要求,传统的层级制组织制度仍然是高校图书馆组织制度的主要形式,由于知识转移缺乏有效的激励措施,阻碍了高校图书馆员与外部知识需求者之间的知识流动,馆员之间的知识转移积极性也未能得到有效发挥,知识薪酬制度、知识培训制度、知识绩效评估制度仍然处于进一步的探索之中。

## 6 提升高校图书馆知识转移效率的措施

现结合高校图书馆知识转移中存在的问题,并从知识治理的视角分析高校图书馆知识转移,建议采取如下措施。

### 6.1 选择影响高校图书馆知识转移效率的组织结构

知识能够在组织内有效转移离不开组织结构的形态,明晰知识与组织之间的交互作用是知识治理的重要内容<sup>[7]</sup>。知识在组织成员之间以及部门与部门之间、组织与组织之间的转移流动需要组织结构的协同化支持。目前,高校图书馆的组织结构较为单一,层级化现象仍然严重。因此,在知识治理的视角下,要进一步厘清组织结构与知识之间的交互作用,实现个体在组织之间、部门与部门之间的统一协作,并进一步厘清高校图书馆的核心服务内容,明确工作的职责与权限,明确高校图书馆在高校学科发展、知识服务中的定位,厘清高校图书馆各个部门之间的关系,处理好管理幅度与管理层次,逐步形成以促进知识转移为重点的组织结构。

### 6.2 选择影响高校图书馆知识转移效率的组织机制

第一,要建立知识转移目标导引机制。目标要具象为高校图书馆知识转移传播的理念与价值观等,从而实现对高校图书馆员知识转移的目标导引。在这一机制作用下,高校图书馆员深刻理解知识转移的重要性,并愿意为之付出努力,而馆员与外界环境之间的知识活动与互动就可以在实践中得以体现。比如:高校图书馆员在学科服务的过程中,能够主动为高校科研人员、高校内的知识学科团队以及高校知识读者提供高级的文献检索培训服务,促进检索知识的有效转移。

第二,要建立高校图书馆员知识共享激励机制。知识的共享能够促进知识主体的知识转移,转移之所以能够成功,也是基于知识主体之间对共享的认同。为满足高校图书馆知识治理绩效的效用最大化,需要创造各成员能够接受的激励均衡条件,并找到一个均衡点。此外,高校图书馆的决策层要高度关注馆员的成长,为促进共享提供良好的软件与硬件环境,从而达到激励效果。

通过一定的激励机制设计，有效调节知识主体之间对待知识转移的态度，塑造共同的知识转移愿景，能够让知识源与知识接收方彼此相互信任，促进知识转移动机的形成。

第三，要建立知识转移的保障机制。知识的保障机制指的是为知识转移提供一个稳定支撑的基本环境条件，比如知识转移的网络平台、办公资源等。同时，给予知识转移后的效果反馈提供平台支撑，通过保障机制的建设，强化高校图书馆员知识转移的价值观、工作态度与行为方式。

### 6.3 选择影响高校图书馆知识转移效率的组织制度

组织制度是知识治理的保证<sup>[18]</sup>。这就要求对高校图书馆的使命、文化、服务理念等进行提炼，高校图书馆内部的组织制度是全体馆员必须遵守的行为准则，通过制度明晰分工和协调关系，规范知识治理工作的流程，对知识治理的绩效进行考核规定。常见的制度有协商制度，馆内成员构成一个协作共同体，参与高校图书馆知识活动的决策。另外，高校图书馆要构建促进知识转移的学习制度，学习型组织善于创造、传递知识，形成高校图书馆内部各部门之间与高校内部知识需求者之间互动、开放的学习系统。最后，建立知识治理的反馈制度，高校图书馆员将知识治理过程中运行的各种知识困境信息进行调整与反馈，通过互动修正，达到良好的知识治理绩效。

### 6.4 知识转移过程中知识治理机制的匹配

高校图书馆知识转移系统的知识治理机制，其主要目的是为了促进高校图书馆内部馆员、部门之间与外部个体读者、知识团队、学科团队、知识工作者之间的隐性知识与显性知识转移、共享与创造。知识治理机制主要通过正式与非正式的组织结构、组织机制、组织制度来促进与优化知识的转移路径、共享效果与创造绩效。从执行层面来看，高校图书馆的知识治理机制主要考虑的是如何营造开放、协作的组织文化与规制，从而有效规避组织内部与外部组织、个人之间在知识转移过程中所引发的知识冲突。

6.4.1 知识治理战略层与执行层的匹配互动  
在知识治理的战略层，高校图书馆的知识决

策单元主要是高校图书馆的高层与学科馆员组成的知识服务团队，主要行使协调、战略决策等职能，高校图书馆的高层与知识服务团队的决策既受外部读者、知识团队以及知识环境的影响，同时其决策信息又会通过知识网络信息传递平台向外部渗透。而高校图书馆的知识治理执行层主要是由高校图书馆的馆员组成。高校图书馆员通过知识、信息交流共享平台与外部知识团队、内部高层决策团队以及外界知识环境相联系，并反馈相应的知识。同时，高校图书馆员与高校内的读者、知识学科团队之间也进行互动交流，从而促进知识的转移，并不断地积累、创造新知识。高校图书馆内各知识主体之间的交流也因为这种知识治理模式相应得到加强，有利于积聚有创意的想法和个人知识向组织知识的转化。高校图书馆内部的战略单元与执行单元通过正式和非正式组织结构和机制，以协同工作的方式进行知识、信息管理，这对高校图书馆的知识治理能力有很大影响。

#### 6.4.2 治理模式、知识特性与知识活动情境匹配

由于高校图书馆知识转移过程中每个阶段知识活动类型复杂性较强，因此需要根据知识本身的特性进行相应的知识治理模式匹配。根据 Grandori<sup>[19]</sup>的研究结果，知识的差异性、复杂性和利益冲突性会影响到知识治理模式的选择，比如：低知识复杂性、高利益冲突性和高知识差异性的情况采用沟通网络机制；低知识复杂性、低利益冲突性和高知识差异性的情况采用决策共享机制；高知识复杂性、低利益冲突性和高知识差异性的情况采用团队共享机制等。任志安<sup>[20]</sup>在 Grandori 和 Foss 与 Husted 等初步分析的基础上进行了进一步梳理，系统地给出了知识特性与相应比较可行的和不可行的治理机制，比如：高默会性知识可行的治理机制是权威和非正式机制，不可行的是信息技术；高复杂性知识可行的是权威和非正式机制，而价格机制并不可行。

如图 2 所示，根据高校图书馆知识转移过程中的一般特性，依据本组织自身的知识特点，高

校图书馆应该根据知识的差异性、复杂性与利益的冲突性建立不同的知识治理机制。在不同的知识活动情境中选择合适的治理模式，如网络沟通制、决策共享制、团队共享制等，能够有效解决知识转移过程中出现的由战略单元决策所引起的利益冲突，由执行单元在知识转移与服务过程中所引起的交易风险，由学习单元在知识共享转移过程中所引起的共享冲突。通过知识治理模式的有效选择进一步解决了知识转移过程中出现的问题，达到了知识治理模式、知识特性与知识活动情境的有效匹配。

性日益凸显，高校图书馆知识转移的提升对于促进高校图书馆与高校内部乃至对区域创新系统的知识扩散与创新发挥着重要作用，但从知识治理角度探究如何提升知识转移效率的规范研究极少。知识治理的理论研究尽管仍然处于探索阶段，但是知识治理的目的在于设计治理结构（层级制、市场制、混合制）与选择匹配的协调机制（信任机制、管理制度、激励制度），从而影响知识转移与共享的过程。本文从知识治理的视角着手，在揭示知识转移与知识治理活动的内在关联的基础上，引进知识治理这一新概念，梳理知识治理的基本理论与基本观点，探讨如何提升高校图书馆知识转移的过程效率，寻求知识转移过程与知识治理机制的匹配互动。通过组织层面的知识治理

## 7 结语

尽管知识转移在知识管理理论中的作用重要

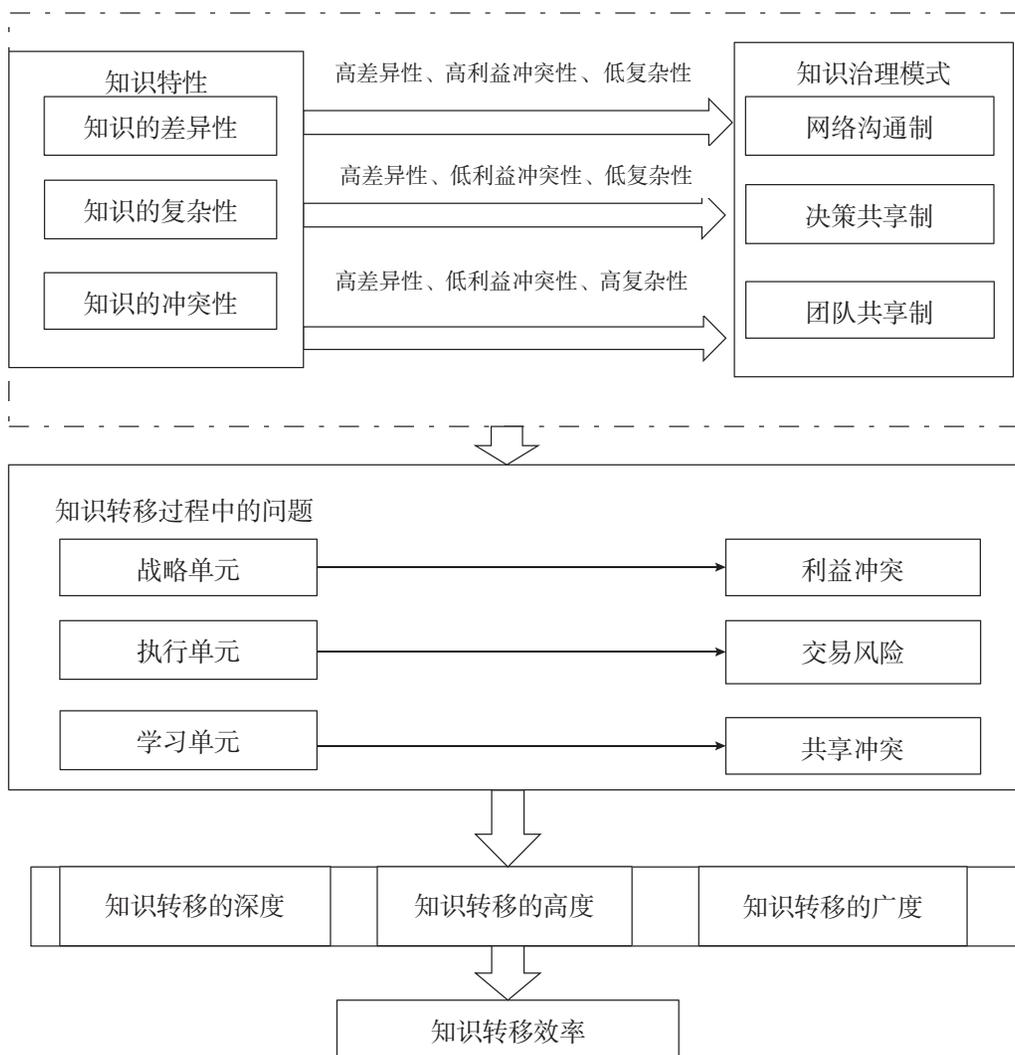


图2 知识转移效率提升框架图

提升知识管理水平，进而提升知识转移的效率，最后得出基于知识治理视角提升知识转移效率的理论模型，探究知识转移过程与知识治理机制的匹配。

然而，研究中还存在缺陷与不足。从知识治理角度来看，对高校图书馆知识转移问题的研究仍然有以下几个方面需要进一步深化和探讨。首先，对于高校图书馆而言，探讨高校图书馆范围内的知识、知识特性、知识活动如何影响高校图书馆的治理形式与治理结构，以及治理机制的选择对组织和协调知识的具体影响。其次，需要进一步分析高校图书馆内部的组织形式和协调机制对高校图书馆促进知识转移的治理效果。在选择治理机制时，也要考虑不同治理机制对隐性知识和显性知识具有不同的影响作用。因此，在实践中，高校图书馆应该立足于内部的知识条件以及知识转移的侧重点，同时与实际情况进行平衡，如实施某种机制的成本或实施某种机制的条件和效果，从而选择最有效的治理机制。此外，对于高校图书馆的馆员而言，不但要关注高校图书馆组织层面推动知识转移的知识治理机制，如契约机制，也要关注馆员自身个体层面的治理机制，如馆员与高校内的知识读者以及区域内的知识需求者之间的中介和个人关系。

## 参考文献

- [1] 陈永清, 阳镇. 基于知识整合的高校图书馆馆员知识服务能力提升研究[J]. 情报探索, 2015(4): 97-100.
- [2] 薛晓梅, 孙锐. 创新集群知识治理机制选择的影响因素分析[J]. 科技管理研究, 2012(8): 194-197.
- [3] 陈永清, 阳镇. 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[J]. 中国科技资源导刊, 2015(3): 58-66.
- [4] POLANYI M. Personal knowledge[M]. London: Routledge, 1958.
- [5] 李景峰, 任丽娟. 不同类型图书馆知识转移模式比较研究[J]. 图书情报工作, 2011(21): 56-61.
- [6] LILIANA Pérez-Nordtvedt, BEN L Kedia, DEEPAK K Datta, et al. Effectiveness and efficiency of cross-border knowledge transfer: an empirical examination[J]. Journal of Management Studies, 2008, 45(4): 714-744.
- [7] 卢兵, 廖貅武, 岳亮. 联盟中知识转移效率的分析[J]. 系统工程, 2006, 24(6): 46-51.
- [8] 原长弘, 周林海. 知识转移效率的研究现状[J]. 中国科技论坛, 2011 (3): 113-120.
- [9] 李剑乔, 李丹. 知识转移有效性内涵及测评的前沿趋势探究[J]. 情报科学, 2015, 33(7): 155-161.
- [10] SZULANSKI G. Exploring internal stickiness: impediments to the transfer of best practice within the firm[J]. Strategic Management Journal, 1996, 17(Z2): 27-43.
- [11] 吴洁, 施琴芬. 知识创新与转移: 高校学术论文产出的效率研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2008, 29(3): 95-98.
- [12] 范柏乃, 余钧. 高校技术转移效率区域差异及影响因素研究[J]. 科学学研究, 2015, 33(12): 1805-1812.
- [13] 兰玲. 基于信息熵理论的企业组织内部知识转移有效性分析[J]. 系统工程, 2016(4): 50-56.
- [14] 陈永清, 阳镇, 陆沉香. 高校图书馆员隐性知识共享研究综述[J]. 图书馆研究, 2015(1): 119-122.
- [15] SIMONIN B L. Ambiguity and the process of knowledge transfer in strategic alliances[J]. Strategic Management Journal, 1999, 20(7): 595-623.
- [16] 王向楠, 张立明. 企业间知识转移的影响因素和作用结果[J]. 企业经济, 2012 (3): 39-43.
- [17] STRONG B, DAVENPORT T H, PRUSAK L. Organizational governance of knowledge and learning[J]. Knowledge and Process Management, 2008, 15(2): 150-157.
- [18] JU CHOI C, CHENG P, HILTON B, et al. Knowledge governance[J]. Journal of Knowledge Management, 2005, 9(6): 67-75.
- [19] GRANDORI A. Neither hierarchy nor identity: knowledge governance mechanisms and the theory of the firm[J]. Journal of Management and Governance, 2001, 5(3/4): 381-399.
- [20] 任志安. 超越知识管理: 知识治理理论的概念、框架及应用[J]. 科研管理, 2007, 28(1): 20-26.