

امکان‌سنجی پیاده‌سازی مدیریت‌دانش در کتابخانه‌های تخصصی وزارت نیرو

فرشته سپهر^۱، اشرف‌السادات بزرگی^۲، سمیه مردمی^{۳*}

۱-استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی

۲-استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی

۳-کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

آدرس پست الکترونیک نویسنده رابط (s.mardomi@iau-tnb.ac.ir)

چکیده

این مقاله با هدف امکان‌سنجی پیاده‌سازی مدیریت‌دانش در کتابخانه‌های تخصصی وزارت نیرو در جهت ارتقای سرمایه‌فکری آن وزارتخانه انجام گرفته است. ابعاد، مولفه‌ها و گویه‌های الگوی مفهومی، با پاسخ‌های ۳۶ نفر از مدیران و کارکنان ۱۶ کتابخانه‌های تخصصی شرکت برق منطقه‌ای مورد تجزیه و تحلیل (با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۱۸ و آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و فریدمن) قرار گرفته و سازگاری درونی آنها تأیید شده است. میزان تأثیر و تأثر ابعاد و مولفه‌ها و همچنین رتبه‌بندی اهمیت هر یک از آنها نسبت به امکان پیاده‌سازی مدیریت‌دانش در کتابخانه‌های تخصصی وزارت نیرو در جهت ارتقای سرمایه‌فکری و نیز ارتباط مستقیم و معنی‌دارشان با این مسأله، ثابت شده و الگویی برای آن ارائه گردیده است. نتایج حاصل از این بررسی نشان می‌دهد که با اعمال این الگو در کتابخانه‌های تخصصی وزارت نیرو قابلیت پیاده‌سازی مدیریت‌دانش را ممکن می‌سازد، می‌توان ارتقای سرمایه‌فکری را عملی کرد.

واژگان کلیدی: مدیریت‌دانش، سرمایه‌فکری، کتابخانه تخصصی، وزارت نیرو.

۱- مقدمه

در شرایط امروزی، نقش و اهمیت مدیریت‌دانش در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده و ضرورت آن به عنوان یکی از مسائل اساسی در حفظ و توسعه سرمایه‌فکری سازمان تلقی می‌شود. در این راستا کتابخانه‌های تخصصی سازمانی و کارکنان و کارشناسان آن به علت کار حرفه‌ای خود، می‌توانند هم در حفظ دانش آشکار و هم در تبدیل دانش ضمنی سازمان به دانش آشکار، نقش موثری را ایفا نموده و به ارتقای سرمایه‌فکری سازمان کمک قابل توجهی نمایند. استفاده از یک سیستم مدیریت‌دانش مناسب در هر سازمانی اصلی‌ترین راهکار برای بهره‌گیری صحیح از دانش موجود آن سازمان محسوب می‌شود که پیاده‌سازی مدیریت‌دانش از ضروریات آن است. براین اساس، کتابخانه‌های سازمانی نیز همچون خود سازمان نیاز به بسترسازی و ایجاد زمینه‌های لازم برای پیاده‌سازی مدیریت‌دانش را بر خود فرض می‌دانند. پیاده‌سازی صحیح و اصولی مدیریت‌دانش به عوامل مختلف ارتباط دارد که باید در همه زمینه‌های تاثیرگذار (انسانی و ساختاری) با یکدیگر هماهنگ باشد. از سوی دیگر، مدیران اینگونه کتابخانه‌ها نه تنها باید دانش خود را در حوزه سرمایه‌فکری افزایش داده بلکه بایستی از طریق تقویت ابعاد آن یعنی سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای/مشتتری، به توسعه و گسترش این حوزه در سازمان بپردازند.

بنابراین برای آگاهی از میزان آمادگی کتابخانه‌ها برای پیاده‌سازی مدیریت دانش، مطالعات امکان‌سنجی در جهت کمک به برنامه‌ریزان و مسئولین ذیربط کمکی بسیار با ارزش خواهد بود (محمدی استانی، ۱۳۸۹ ص ۶۰). "تنگ شان هونگ"^۱ استدلال می‌کند که مدیریت دانش در کتابخانه‌ها بر پژوهش و توسعه دانش، تشکیل پایگاه دانش و اشتراک دانش بین کارکنان کتابخانه، آموزش کارکنان و همچنین افزایش سرعت پردازش دانش ضمنی و تحقق اشتراک آن کمک می‌کند (شان هونگ، ۱۳۸۲).

سرمایه‌فکری در نوآوری، بهره‌وری، رشد و نمو، رقابت تجاری و عملکرد اقتصادی از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار است که بدون اندازه‌گیری صحیح سرمایه‌فکری، مدیریت قادر به تنظیم و تعیین استراتژی نیست (رابینسون و کلیئر^۲، ۱۹۹۶). به دلیل ارتباط مستقیم مدیریت دانش با مفهوم سرمایه‌فکری، بسیاری از افراد آن را با ارزش‌ترین منبع سازمان می‌دانند (ناهاپیت و گوشال^۳، ۱۹۹۸ نقل از تاج فر، هوشمند و میرزایی‌ونی، ۱۳۹۳). جابجایی منابع انسانی و خروج آنها از سیستم به اشکال مختلف به خروج سرمایه‌های فکری می‌انجامد. این بدان معنی است که باید منابع محدود سازمانی را به کار گرفت و هر روز از نو تجربه کرد. سازمان‌ها هنگام طراحی و اجرای مدیریت دانش بایستی از زیرساخت‌های مورد نیاز آن اطمینان حاصل کنند (راستوگی^۴، ۲۰۰۰ نقل از نجف بیگی، صرافی‌زاده و طاهری لاری، ۱۳۹۰). بر اساس نظر "نرمین العلی"^۵ قبلا منابع تجاری ترکیبی از ۸۰ درصد منابع سرمایه‌ای و ملموس در کنار ۲۰ درصد دارایی‌های ناملموس بوده است. اما طبق توضیحات وی، این الگو در حال حاضر تغییر کرده و دارایی‌های ناملموس ۸۰ درصد دارایی‌های بسیاری از سازمان‌ها را در سال ۱۹۹۹ تشکیل داده است (نرمین، ۲۰۰۳).

با رشد سریع تکنولوژی‌های ارتباطی و اطلاعاتی این موضوع بیشتر مورد توجه قرار گرفته و در داخل فرایندهای تجاری وارد شده است. در نتیجه طراحان سیستم‌های اطلاعاتی تلاش نمودند تا دانش صریح و ضمنی کارکنان را با استفاده از اینترنت و ابزارهای شبیه به آن در حافظه سازمان ذخیره کنند (مالهوترا^۶، ۲۰۰۰).

امروزه سازمان‌ها متوجه شده‌اند که مدیریت ضعیف نیروی انسانی به عنوان یک دارایی، ممکن است موجب شکست سازمان شود. بروکینگ عنوان می‌کند که اگر نیروی انسانی یک دارایی است، پس مدیریت کارآمد نیروی انسانی نیز یک دارایی است (بروکینگ^۷، ۱۹۹۶). مطابق نظر "کوک"^۸، مدیریت سرمایه‌فکری یک روش مدیریتی نیست بلکه یک رویکرد اساسی برای مدیریت منابع و دارایی‌های سازمان است. براین اساس ابعاد ناملموس (ذهنی) و ملموس (صریح) به طور کامل از هم جدا نیستند و می‌توانند مکمل همدیگر باشند (کوک، ۲۰۰۷).

بیان مفهومی پدیده‌های موضوع پژوهش که مفهوم‌سازی نامیده می‌شود، یکی از ابعاد اصلی مدل تحلیلی است. طراحی الگو مفهومی به منظور تبیین مولفه‌ها و شاخص‌های متغیر تشکیل‌دهنده آن است که با هدف خاص انجام می‌گیرد و در قدم بعدی شاخص‌ها کمک می‌نمایند تا مولفه‌های مدل مفهومی قابل اندازه‌گیری شود، چرا که شاخص‌ها، معیارهای عینی قابل شناسایی و اندازه‌گیری مولفه‌های مدل مفهومی هستند (کیوی و کامپنود^۹، ۱۳۸۲).

همچنان که بیان گردید پژوهش‌های بعمل آمده عمدتاً در حوزه مدیریت دانش و به استقرار آن پرداخته است و از آنجا که لازمه به ثمر رسیدن راهبرد کارآمد مدیریت دانش، فهم عمیق آن در کتابخانه‌ها می‌باشد تا به ارتقای سرمایه فکری منجر گردد، در این مقاله تلاش شده است علاوه بر مدل‌های مدیریتی دانش، همه مدل‌های پیاده‌سازی آن و مدل‌های سرمایه فکری مورد بررسی قرار گیرد. نتیجه این مطالعه به یک مدل مفهومی برساخته منجر گردیده است.

۲- پیشینه پژوهش

از آنجا که توجه و تمرکز تحقیق حاضر بر روی کتابخانه‌های تخصصی است و مطالعاتی که در این نوع از کتابخانه‌ها انجام گرفته محدود و انگشت شمار می‌باشد، نگارنده سعی در شناسایی و معرفی همه تحقیق‌های انجام گرفته در حوزه مدیریت دانش و سرمایه فکری در انواع کتابخانه‌ها اعم از عمومی، دانشگاهی و تخصصی نموده است. در مورد پیاده‌سازی مدیریت دانش پژوهش‌های زیادی صورت گرفته است که حاکی از درک اهمیت و ارزش دانش و مدیریت آن است. در زمینه مدل‌های ارائه شده توسط صاحب‌نظران در حوزه پیاده‌سازی مدیریت دانش و مدل‌های آن و سرمایه‌فکری هم مباحث مختلفی بیان شده است. در ارتباط با تحقیق حاضر نیز، مطالعاتی در داخل و در خارج از کشور انجام شده است. از سوی دیگر، صاحب‌نظران حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، مدیریت دانش را فرصت فوق‌العاده‌ای برای حرفه کتابداری می‌دانند که فرصت‌های شغلی اصحاب حرفه را در خارج از مرزهای کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی گسترش و جایگاه آنها را ارتقا بخشیده است. به همین سبب در این بخش به بررسی پژوهش‌هایی که به لحاظ محتوایی با پژوهش حاضر در ارتباط است، پرداخته می‌شود.

۲-۱- پیشینه در خارج از ایران

در مقاله‌ای با عنوان مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی، دانلند^۱ کتابداران را به عنوان کارگزاران اطلاعات معرفی می‌کند که می‌توانند از مدیریت دانش در جهت اهداف کتابخانه‌های دانشگاهی استفاده کنند. این مقاله با هدف بررسی متون مرتبط با کتابخانه‌های دانشگاهی که در آنها مدیریت دانش به روش‌های مختلف در سال ۲۰۱۶ مورد مطالعه قرار گرفته، انجام شده است (دانلند، ۲۰۱۶).

در کتاب مدیریت دانش در کتابخانه‌ها و سازمان‌ها هم که توسط لیدا بولترینی، سالی مک‌کالیم، ویدا نیومن و جولین سمپره نگاشته شده است، به استفاده مجدد از دانش و ایجاد ارزش برای سازمان و همچنین صرفه‌جویی در نگهداری منابع اقتصادی و انسانی و ایجاد دانش جدید تاکید شده است (لیدا بولترینی، سالی مک‌کالیم، ویدا نیومن و جولین سمپره، ۲۰۱۵). "اسمیتی گاندی"^۳ در تحقیقی به بررسی مدیریت دانش در بخش مرجع کتابخانه‌ها می‌پردازد. گاندی در این مقاله به کاوش در مورد چگونگی به کارگیری مدیریت دانش در کار مرجع در کتابخانه‌ها می‌پردازد. بدین منظور مفاهیم کلیدی مربوط به دانش و مدیریت دانش را مورد بررسی قرار می‌دهد. وی ضمن تحلیل روابط میان داده، اطلاعات، دانش و خرد می‌پردازد. چهار عنصر اساسی مدیریت دانش: دانش، مدیریت، تکنولوژی اطلاعات و فرهنگ سازمانی و نیز تفاوت بین مدیریت داده، مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش را نشان می‌دهد (گاندی، ۱۳۸۴).

در تحقیقی که توسط "روبن یعقوب موشی"^۴، مدرس ارشد مدرسه مدیریت از دانشگاه مدیریت اطلاعات و ویکتوریا از ولینگتون بر روی سرمایه فکری و اشتراک دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی انجام داده است، رابطه مثبت بین اشتراک دانش و ارتقای سرمایه فکری در این کتابخانه‌ها به اثبات رسیده است (مووشی، ۲۰۰۹).

"فواز الحماد"^۵ و همکارانش در تحقیقی به بررسی اشتراک دانش در دانشگاه‌های اردن پرداخته و هفت مولفه: ارتباطات متقابل و دوجانبه، روندهای کاری سازمان، حس همبستگی، خلاقیت، احساس مثبت نسبت به اشتراک دانش، اشتیاق به اشتراک دانش، و داشتن رفتار اشتراک دانش را تعیین کرده است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که کارمندان آموزشی نسبت به کارمندان اداری تمایل کمتری نسبت به اشتراک دانش دارند. کارمندان آموزشی علاقه کمتری در ارتباطات متقابل، انجام کارهای گروهی و انگیزه اشتراک دانش خود دارند. همچنین کارمندان جوان تشویق به داشتن خلاقیت در کار خود نمی‌شوند (الحماد، الفغوری و ابو حسین، ۲۰۰۹).

Danland
Leda Bultrini, Sally Mc Callum, Wilda Newman & Julian Sempere
Smith Gandhi
Reuben Jacob Mushi
Fawaz Alhammad
Alhammad, Al Faori & Abu Husain

"رالف و الیس"^۱ در پژوهشی با بررسی راه حل مدیریت دانش برای خدمات مرجع ۲۸ مورد کتابخانه های آمریکا را مورد بررسی قرار داده و نتیجه گرفته است که کتابداران گرچه برخی از ویژگی های سوالات رایج و مهم را استفاده قرار می دهند، اما به طور کلی توانایی استفاده از آن را ندارند و در نتیجه منجر به انجام دوباره کاری ها می شود. همچنین نتیجه می گیرد که عدم استفاده از این پایگاه دانش منجر به تداوم ناکارآمدی و دوباره کاری شده و به عنوان ابزاری ناکارآمد برای مدیریت دانش تلقی می کنند (رالف و الیس، ۲۰۰۹).

"ماپونیا"^۲ در مطالعه موردی به بررسی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه های "دانشگاه ناتال آفریقای جنوبی" پرداخته که به دنبال یافتن راه هایی است که کتابداران دانشگاهی با بکارگیری مدیریت دانش به ارزش خدمات خویش بیفزایند. یافته ها نشان داد که مهمترین فعالیت های مدیریت دانش در کتابخانه ها شامل همکاری و مشارکت با دیگر کتابخانه ها و اشتراک دانش در کتابخانه است که به صورت غیر رسمی از طریق کارهای گروهی و نشریه داخلی کتابخانه در سطح متوسطی انجام می گیرد. همچنین، هیچ نوع خطمشی برای مدیریت دانش در این کتابخانه ها وجود ندارد (ماپونیا، ۲۰۰۴).

۲-۲- پیشینه در ایران

با بهره گیری از نظرات ۱۸۹ نفر کتابدار شاغل در کتابخانه های مرکزی دانشگاه های دولتی شهر تهران، اورانوس تاج الدینی و علی سادات موسوی توانستند به این نتیجه برسند که مدیریت دانش می تواند نقش اساسی در برنامه ریزی راهبردی کتابخانه داشته باشد و بهترین راه در بهبود آینده نگری در کتابخانه ها به شمار می آید (تاج الدینی و موسوی، ۱۳۹۴).
آزاده زیارتی در مطالعه موردی به بررسی مدیریت دانش در کتابخانه های وابسته به حوزه علمیه قم بر اساس مدل "بکوویتز و ویلیامز"^۳ پرداخته و نشان داده است که مدیریت دانش بر اساس مدل مورد نظر در این کتابخانه ها در حد پایین است (زیارتی، ۱۳۹۲).

هوشیار خیرخواه در بررسی مروری، رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری سازمان آموزش و پرورش استان کردستان را به عنوان یکی از مولفه های موثر سرمایه های فکری در بهبود و نوآوری سازمانی در قالب پایان نامه، مورد بررسی قرار داده است. این تحقیق بر روی ۲۸۶ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش استان کردستان صورت گرفته و نتایج آن نشان می دهد که بین ابعاد ساختاری، شناختی و رابطه ای سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری رابطه مثبتی وجود دارد (خیرخواه، ۱۳۹۰).

مرتضی محمدی استانی با مطالعه بر روی امکان سنجی و پیاده سازی مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاهی شهر اصفهان بر اساس مدل بکوویتز و ویلیامز به بررسی چهار عامل اصلی مدل بکوویتز و ویلیامز پرداخته است (محمدی استانی، ۱۳۸۹).
اکبر حسین زاده به مقایسه میزان کاربست مدیریت دانش در بین کارکنان کتابخانه های علوم پزشکی اصفهان و تبریز بر اساس مدل هیسینگ که شامل چهار مرحله خلق، ذخیره، نشر و کاربرد دانش می باشد. پرداخته و نتیجه گرفته است که میزان کاربست مدیریت دانش در کتابخانه های هر دو دانشگاه در وضعیت نامطلوبی قرار دارد. ولی میزان کاربست مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاه علوم پزشکی تبریز تا حدودی بهتر از کتابخانه های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان است (حسین زاده، ۱۳۸۹).

عطاپور با بررسی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه های مرکزی دانشگاهی شهر تهران به تاثیر مهارت های کتابداران (مهارت های اجتماعی، تجاری، مدیریتی و تخصصی) و عوامل سازمانی (فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری های ارتباطی، منابع انسانی و آموزش) در کتابخانه مرکزی دانشگاه های تهران پرداخته و نشان داده است که کتابخانه های دانشگاهی شهر تهران در جنبه های مختلف چرخه مدیریت دانش (ایجاد، اشاعه، ذخیره و بکارگیری)، در وضعیت مناسبی قرار ندارد و همگی پایینتر از حد میانگین قرار دارند (عطاپور، ۱۳۸۸).

لاریجانی و نوری اصل در تحقیقی تحت عنوان امکان سنجی ارائه مدیریت دانش در کتابخانه های عمومی استان آذربایجان شرقی به بررسی تعیین وضعیت مدیریت دانش در چهار حلقه خلق، سازماندهی، اشاعه، و بکار بستن دانش در کتابخانه های

عمومی این استان پرداخته نشان داده است که مدیران کتابخانه‌های عمومی استان به اندازه کافی با مزایای مدیریت دانش در محیط کار آشنایی نداشته‌اند و برنامه‌ریزی را نیز در این رابطه مدنظر قرار نمی‌دهند (لاریجانی، نوری‌اصل، ۱۳۸۸).

خاتمیان‌فر با مطالعه موردی به بررسی وضعیت و شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی، وضعیت اشتراک‌دانش، زیر ساخت‌ها، بسترها و شیوه‌های تسهیم دانش را مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که به طور کلی وضعیت زیر ساختی اشتراک دانش در کتابخانه‌های این سازمان، نسبتاً مناسب است (خاتمیان‌فر، ۱۳۸۶).

صفرعلی رنجبری، رضا تاج‌آبادی، سبحان قاری، در مقاله‌ای کاربردهای مدیریت دانش و فن‌آوری‌های نوین اطلاعاتی در کتابخانه‌های تخصصی را مورد بررسی قرار داده‌اند که نتایج آن نشان می‌دهد که کتابخانه‌های تخصصی به دلیل تسریع عملکرد سازمان‌ها در میان سایر انواع کتابخانه‌ها بهتر و موثرتر هستند لذا برای تحقق این امر وجود مدیریت دانش در کتابخانه را امری لازم و ضروری بیان می‌کند (رنجبری، تاج‌آبادی و قاری، ۱۳۸۵).

پریخ با نگاهی ویژه به مدیریت دانش و تسهیم دانش، در تحقیقی تحت عنوان بررسی نقش و کاربرد فرهنگ سازمانی و عامل رهبری در توسعه اشتراک دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی، اشتراک دانش را عامل اصلی مدیریت دانش و عامل تسهیل کننده در اجرای مدیریت دانش در خدمات کتابخانه‌ای مورد بررسی قرار داده و نشان می‌دهد که کتابداران به اشتراک دانش برای رشد فردی و سازمانی معتقد هستند و تمایل دارند دانش خود را در اختیار دیگران قرار دهند. ولی برنامه مشخصی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی تهیه نشده است (پریخ، ۱۳۸۱).

در تحقیقی توسط جیران خوانساری وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی امور برق وزارت نیرو مورد بررسی قرار گرفته و الگویی پیشنهادی برای مولفه‌های گردآوری منابع و ضرورت‌های به کارگیری مدیریت دانش توسط کتابداران و مسئولین کتابخانه‌ها و مدیران ارایه شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که برای توسعه و تسهیل مدیریت دانش در سازمان مذکور لازم است به فرایندهای خلق دانش و به نقش هر فرد در این فرایند توجه شود (خوانساری، ۱۳۸۴).

علیرضا انتهایی با مطالعه موردی به طراحی برنامه‌ای برای مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به منظور یافتن الگویی برای مدیریت منابع دیجیتال و مدیریت کارکنان کتابخانه پرداخته است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های مورد تحقیق در وضعیت مناسبی نبوده و دانش کارکنان به عنوان یک سرمایه اصلی سازمان، مورد توجه قرار نگرفته است. در انتهای تحقیق الگویی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های این مرکز پیشنهاد گردیده است (انتهایی، ۱۳۸۱).

با توجه به بررسی اجمالی در پیشینه موضوع، روشن می‌شود که بیشتر این پژوهش‌ها ابتدا بر حوزه‌های تجاری و سازمانی متمرکز بوده و سپس به سایر حوزه‌ها از جمله مراکز آموزش عالی، دانشگاه‌ها و کتابخانه‌ها راه یافته است. به طور خلاصه مطالعه انجام شده در این حوزه را می‌توان در چهار محور زیر دسته‌بندی نمود:

۱. پژوهش‌های مربوط به زیرساخت‌های اولیه مدیریت دانش که بیشترین تمرکز بر بررسی شرایط و بسترهای لازم جهت انجام اعمال مدیریت دانش می‌باشد.

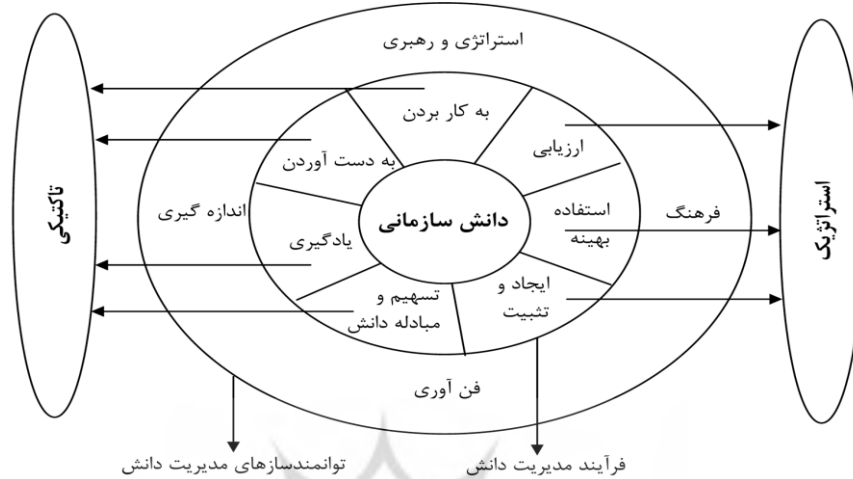
۲. پژوهش‌های مربوط به فرایندها و رویکردها که بیشترین تمرکز بر سبک‌ها، اعمال فرایندی در اشتراک دانش، معرفی رویکردها و مباحثات نظری مدیریت دانش می‌باشد.

۳. پژوهش‌های مربوط به فناوری‌های مدیریت دانش که بیشترین تمرکز بر بکارگیری و بررسی فناوری‌های مدیریت دانش در موقعیت‌های مختلف و سنجش آنها است.

۴. پژوهش‌های مربوط به امکان‌سنجی پیاده‌سازی که بیشترین تمرکز بر بررسی وضعیت مدیریت دانش، نحوه اجرا و عملیاتی شدن آن در سازمان است.

با توجه به مباحث ذکر شده، می‌توان دریافت که یکی از مسائلی که در مدیریت دانش در موردش مطالعات کمتری انجام گرفته است، توجه به ابعاد سرمایه‌فکری و ارتقای آن برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی است. به این منظور و برای رسیدن به مدل مفهومی از میان مدل‌های مختلف بررسی سه مدل به طور خلاصه و به شرح زیر ضروری می‌نماید:

الف. الگوی بوکویتز و ویلیامز^۱ فرآیندهای مدیریت دانش را به دو بخش استراتژیکی و تاکتیکی تقسیم می کند. بخش تاکتیکی شامل فرآیند به دست آوردن دانش مورد نیاز برای فعالیت ها، به کارگیری دانش در ایجاد ارزش، یادگیری، مبادله و تسهیم دانش موجود بین افراد و استراتژیک شامل، ارزیابی، استفاده بهینه و ایجاد دانش است. عواملی به فرآیندها کمک می کنند، تحت عنوان توانمندسازها (محرک ها) معرفی می شوند (باوکینز و ویلیامز، ۲۰۰۰).



تصویر ۱: الگوی فرآیند مدیریت دانش

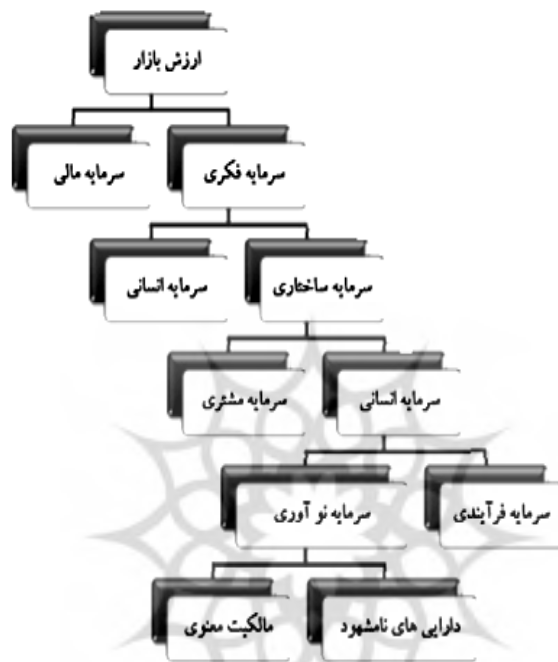
ب. "روس، دراگونس و ویلیامز"^۲ و همکارانش شاخص سرمایه فکری^۳ را برای اندازه گیری سرمایه فکری معرفی کردند. آنها اظهار داشتند که دیدگاه هایشان در رابطه با سرمایه فکری، دانش محور است (روس، دراگونس و ویلیامز، ۱۹۹۷). این نظریه پردازان، سرمایه انسانی را به شایستگی (دانش فردی کارکنان و مهارت ها و دانش فنی)، نگرش (نشان دهنده ارزشی است که نتیجه نوع رفتار کارکنان در محل کار) و زیرکی فکری (نوآوری کارکنان، توانایی انطباق با شرایط) و سرمایه ساختاری شامل ارتباطات (ارتباط با مشتریان، شرکاء استراتژیک و دیگر ذینفعان شرکت)، سازمان (دارایی های معنوی، فرآیندها و فرهنگ) و تجدید و توسعه (جنبه نامشهود هر چیزی که باعث خلق ارزش در آینده) است (خیرخواه، ۱۳۹۰).



تصویر ۲: مدل سرمایه فکری روس و همکاران

ج. ادوینسون و مالون^۱، به عنوان اولین مدیران سرمایه فکری در شرکت اسکاندایا (یک شرکت بین‌المللی بیمه در کشور سوئد)، یک طبقه‌بندی بومی از سرمایه‌فکری و فهرستی شامل ۵۰ مورد با ارزش طراحی و تدوین نمودند (ادوینسون و مالون، ۱۹۹۷). از آنجایی که فهرست مذکور، بسیار طولانی و مدیریت بر آن سخت و دشوار بوده، اجزا و موارد آن در گروه‌های کوچکتر، با طبقه‌بندی مشخص‌تر در دو گروه ابعاد انسانی و ابعاد سازمانی (ساختاری) تقسیم شد. تا بدین ترتیب تعریف ساده‌تری از سرمایه فکری حاصل شده است (عالم تبریز و محمد رحیمی، ۱۳۸۷):

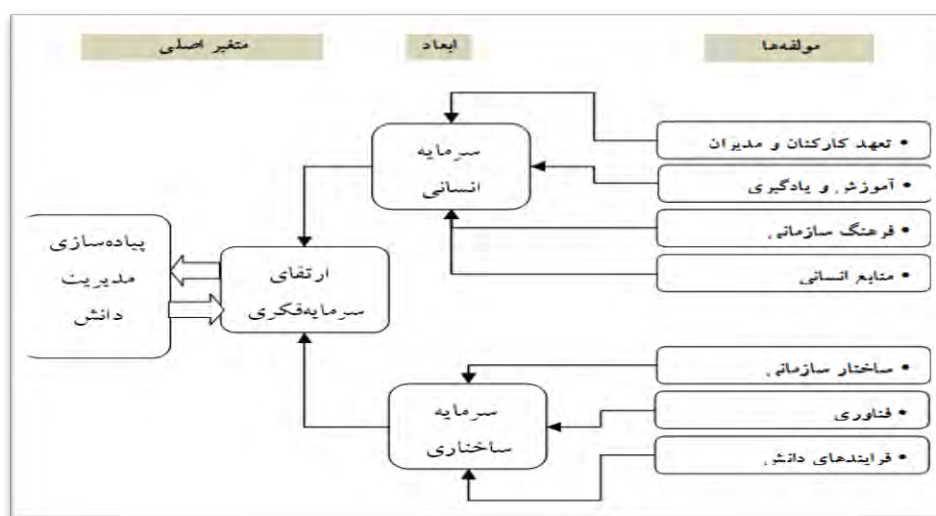
$$\text{سرمایه ساختاری} + \text{سرمایه انسانی} = \text{سرمایه فکری}$$



تصویر ۳: طرح ارزش اسکاندایا ارایه شده توسط ادوینسون و مالون

با توجه به مدل‌های مختلف پیاده‌سازی مدیریت‌دانش و ابعاد سرمایه‌فکری که به طور مختصر در مورد آنها توضیح داده شد، بعد سرمایه انسانی با مولفه‌های: منابع انسانی، تعهد مدیران و کارکنان، آموزش و یادگیری و فرهنگ سازمانی و بعد سرمایه ساختاری نیز با مولفه‌های: فناوری، فرآیندهای دانش و ساختار سازمانی به عنوان توانمندسازهای مدیریت‌دانش در این مقاله در نظر گرفته شد که برای تسهیل پیاده‌سازی مدیریت‌دانش و ارتقای سرمایه‌فکری در کتابخانه‌های تخصصی به عنوان مدل برساخته ارایه می‌شود.

^۱ Edvinsson & Malone



نمودار ۱: مدل مفهومی بر ساخته

۳- روش‌شناسی

پژوهش حاضر بر حسب هدف کاربردی و از نظر روش پیمایشی است که داده‌های آن بعد از گردآوری از طریق مطالعات کتابخانه‌ای، توزیع و جمع‌آوری پاسخنانه و با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۱۸ به شیوه توصیفی-تحلیلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. یعنی با توصیف واقعیت موجود در یک جامعه و تحلیل آن، ارتباط بین ابعاد و مولفه‌های مربوط به آنها را مشخص می‌کند و همچنین به تحلیل رابطه میان ابعاد اصلی و مولفه‌های تاثیرگذار بر آنها پرداخته است.

از روش همبستگی در جهت منطقی بودن ابعاد اصلی مدل و نیز ابعاد و شاخص‌ها، استفاده شده است. از طریق ترسیم خط رگرسیون ضریب و در نتیجه میزان تاثیرگذاری هر یک از ابعاد و مولفه‌ها در امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش برای ارتقای سرمایه‌فکری مشخص شده است.

همچنین برای بررسی میزان اهمیت هر یک از ابعاد و مولفه‌های پژوهش از روش آزمون فریدمن استفاده گردیده است. این پژوهش از نظر آماری تحلیلی است که با جامعه آماری ۳۶ نفر به صورت تمام‌شماری انجام شده است. شاخص‌های مختلف طراحی شده الگوی پژوهش در قالب پرسشنامه محقق‌ساخته بعد از روایی‌سنجی، توسط گروه پیش‌آزمون توسط متخصصان، روایی ۵۵ گویه (شاخص) مشخص گردید و سازگاری درونی آنها با عدد ۹۴/۸۳ تایید شده است. یعنی پرسشنامه موردنظر بر پایه چارچوب نظری پژوهش، با ۹۴/۸۳ قابل اطمینان و اعتماد است.

۴- فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مطالب فوق چهار فرضیه طراحی شده شامل:

۱. بین مولفه‌های بعد سرمایه انسانی مدیران و کارکنان کتابخانه‌های تخصصی وزارت نیرو رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین مولفه‌های بعد سرمایه ساختاری مدیران و کارکنان کتابخانه‌های تخصصی وزارت نیرو رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین ابعاد سرمایه فکری مدیران و کارکنان کتابخانه‌های تخصصی وزارت نیرو و متغیر اصلی (ارتقای سرمایه فکری) رابطه معناداری وجود دارد.
۴. ارتقای سرمایه فکری بر امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی وزارت نیرو موثر است.

۵- یافته‌های پژوهش

با بیان این مطلب که بین مولفه‌های سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری مدیران و کارکنان کتابخانه‌های تخصصی وزارت نیرو رابطه معنی‌داری وجود دارد، نتایج حاصل به ترتیب از مدل برساخته ذکر شده در تایید فرضیه ۱ که مولفه‌های تعهد کارکنان و مدیران، آموزش و یادگیری، فرهنگ سازمانی و منابع انسانی و فرضیه ۲ که مولفه‌های ساختار سازمانی، فناوری و فرایندهای دانش را نشان می‌دهد مورد تأیید قرار داده است. بر این اساس می‌تواند شرایط لازم را برای ارتقای سرمایه‌فکری در کتابخانه‌های تخصصی وزارت نیرو و همچنین زمینه پیاده‌سازی موفق مدیریت‌دانش را فراهم نماید. نکته قابل توجه و مهم در نتایج بدست آمده از دیدگاه مدیران و کارکنان کتابخانه گویای این واقعیت است که مولفه فرهنگ سازمانی و شاخص‌های آن و از سوی دیگر، مولفه ساختار سازمانی نسبت به مولفه‌های فناوری و فرایندهای دانش بیشتر از سایر مولفه‌ها در این مساله تاثیرگذار است. یافته‌های حاصل از معادله خط رگرسیون در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: سطح معنی‌داری و ضرایب استاندارد هر یک از ابعاد و مولفه‌های در امکان‌سنجی پیاده‌سازی مدیریت‌دانش در جهت ارتقای سرمایه‌فکری

ابعاد	B	مقدار t	سطح معنی‌داری	مولفه‌ها	B	مقدار t	سطح معنی‌داری
سرمایه انسانی	۰/۸۱۹	۴۸۸/۸۳۲	۰/۰۰۰	تعهد مدیران و کارکنان	۰/۴۰۰	۱۴۶/۵۲۹	۰/۰۰۰
				آموزش و یادگیری	۰/۲۷۸	۱۰۵/۵۲۲	۰/۰۰۰
				فرهنگ سازمانی	۰/۳۴۵	۱۰۷/۱۴۶	۰/۰۰۰
				منابع انسانی	۰/۲۵۲	۹۳/۰۲۷	۰/۰۰۰
سرمایه ساختاری	۰/۳۱۴	۱۸۲/۴۶۱	۰/۰۰۰	ساختار سازمانی	۰/۶۳۴	۱۴/۵۵۹	۰/۰۰۰
				فناوری	۰/۱۷۵	۴/۰۲۲	۰/۰۰۰
				فرایندهای دانش	۰/۵۰۲	۱۱/۷۷۸	۰/۰۰۰

فرضیه ۳، با بیان این مطلب که بین ابعاد سرمایه‌فکری مدیران و کارکنان (به ترتیب شامل ۱۶ و ۲۰ نفر) کتابخانه‌های تخصصی وزارت نیرو و متغیر اصلی رابطه معنی‌داری وجود دارد که نتیجه حاصل نشان می‌دهد، با مورد تأیید قرار گرفتن فرضیه‌های ۱ و ۲، فرضیه ۳ با توجه به جدول ۲ مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه ۴، با بیان این مطلب که ارتقای سرمایه‌فکری بر امکان پیاده‌سازی مدیریت‌دانش در کتابخانه‌های وزارت نیرو موثر است، نتیجه حاصل حاکی از آن است که با مورد تأیید قرار گرفتن فرضیه‌های ۱، ۲ و ۳، فرضیه ۴ نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر با توجه به سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری می‌توان انتظار داشت سرمایه‌فکری ارتقا یافته و پیاده‌سازی مدیریت‌دانش در کتابخانه‌های وزارت نیرو محقق گردد. یافته‌های حاصل از همبستگی و سطح معنی‌داری ابعاد، مولفه‌ها و متغیر اصلی در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: همبستگی و سطح معنی داری ابعاد پژوهش با متغیر اصلی

مدیریت دانش در جهت ارتقای سرمایه فکری	سرمایه ساختاری	سرمایه انسانی	ابعاد	
			شاخص	ابعاد
۰/۹۶۰	۰/۴۴۷	۱	ضریب همبستگی	سرمایه انسانی
			سطح معنی داری	
			تعداد	
۰/۱۰۰۰	۰/۱۰۰۰	-	ضریب همبستگی	سرمایه ساختاری
			سطح معنی داری	
			تعداد	
۳۶	۳۶	۳۶	ضریب همبستگی	مدیریت دانش در جهت ارتقای سرمایه فکری
			سطح معنی داری	
			تعداد	
۰/۶۸۰	۱	۰/۴۴۷	ضریب همبستگی	مدیریت دانش در جهت ارتقای سرمایه فکری
			سطح معنی داری	
			تعداد	
۰/۱۰۰۰	-	۰/۱۰۰۰	ضریب همبستگی	مدیریت دانش در جهت ارتقای سرمایه فکری
			سطح معنی داری	
			تعداد	
۳۶	۳۶	۳۶	ضریب همبستگی	مدیریت دانش در جهت ارتقای سرمایه فکری
			سطح معنی داری	
			تعداد	

همچنین نتایج حاصل از دموگرافی که از آزمون تحلیل واریانس یکراهه حاصل شده است، در جدول شماره ۳ نشان می دهد که در هیچ یک از موارد قید شده تفاوت معنی داری بین نظرات گروه های مختلف (به تفکیک متغیرهای جمعیت شناختی) در مورد پیاده سازی مدیریت دانش در جهت ارتقای سرمایه فکری وجود ندارد.

جدول ۳: نتایج حاصل از پاسخ های کارکنان و مدیران کتابخانه های تخصصی ۱۶ شرکت برق منطقه ای وزارت نیرو در متغیر اصلی

مشخصات	بررسی	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	درصد فراوانی	نتیجه توصیفی
جنسیت	زن	۲۰	۴/۴۸	۲۵	۵۵/۶	بیش از یک دوم مدیران و کارکنان زن هستند که نشان دهنده آن است زنان بیشترین آمار حضور در کتابخانه ها را به خود اختصاص داده اند
	مرد	۱۶	۴/۵۱	۲۵	۴۴/۴	
سن	۲۵ تا ۳۰ سال	۲	۴/۵۷	۲۸	۵/۶	بیش از یک دوم مدیران و کارکنان بین ۴۱ تا ۴۵ سال سن دارند که بیان کننده قدمت و زمان تشکیل کتابخانه در وزارت نیرو و توجه به تجربه افراد در ارائه خدمات و استفاده از تجارب آنها است
	۳۱ تا ۳۵ سال	۵	۴/۵۲	۲۶	۱۳/۹	
	۳۶ تا ۴۰ سال	۵	۴/۴۶	۳۰	۱۳/۹	
	۴۱ تا ۴۵ سال	۱۳	۴/۵۴	۲۵	۳۶/۱	
	۴۵ تا ۵۰ سال	۷	۴/۵۳	۲۶	۱۹/۴	
مدرك تحصیلی	دیپلم	۴	۴/۵۲	۲۶	۱۱/۱	حدود نیمی از مدیران و کارکنان مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد دارند که نشان دهنده اهمیت سازمان به میزان تحصیلات افراد سازمانی و بالابردن عملکرد کتابخانه دارد
	فوق دیپلم	۵	۴/۵۳	۲۷	۱۳/۹	
	کارشناسی	۱۵	۴/۵۳	۲۶	۴۱/۷	
	کارشناسی ارشد	۱۲	۴/۶۲	۲۱	۳۳/۳	
سابقه	۱-۵ سال	۴	۴/۵۴	۲۹	۱۱/۱	که بیش از یک دوم پاسخ دهندگان بیش از ۱۰ سال سابقه کار دارند که می تواند گویای این امر باشد که پاسخ دهندگان با مجموعه آشنایی بسیار خوبی دارند
	۶-۱۰ سال	۳	۴/۵	۲۶	۸/۳	
	۱۱-۱۵ سال	۵	۴/۵۲	۲۷	۱۳/۹	
	۱۶-۲۰ سال	۱۲	۴/۵	۲۷	۳۳/۳	
	بیش از ۲۰ سال	۱۲	۴/۵۷	۲۸	۳۳/۳	

این جدول نشان می‌دهد که گروه‌های مختلف پاسخ‌دهنده نظرات یکسانی در مورد ساز و کارهای ارتقای سرمایه‌فکری دارند. لذا با توجه به جدول ۳ می‌توان نتیجه گرفت که:

۱. در میان کارکنان گروه‌های پاسخ‌دهنده از لحاظ جنسیت پاسخ به گویه‌های پرسشنامه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.
۲. در میان گروه‌های سنی پاسخ‌دهنده به لحاظ پاسخ به گویه‌های پرسشنامه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.
۳. در میان گروه‌های پاسخ‌دهنده از نظر مدرک تحصیلی به لحاظ پاسخ به گویه‌های پرسشنامه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.
۴. در میان گروه‌های پاسخ‌دهنده از نظر سابقه کار به لحاظ پاسخ به گویه‌های پرسشنامه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

۶- نتیجه‌گیری

با توجه به بررسی‌های به عمل آمده در خصوص مدیریت دانش و امکان‌سنجی پیاده‌سازی آن در کتابخانه‌های سازمان مورد بحث و اینکه از طریق امکان‌سنجی سرمایه‌فکری آن سازمان فراهم می‌شود، می‌توان نتیجه گرفت که اگر کارکنان و مدیران به عنوان سرمایه‌انسانی به این باور برسند که پیاده‌سازی مدیریت دانش در انجام موثر وظایف، به حفظ و نگهداری شغل، توسعه‌ی شخصی و پیشرفت شغلی آنها کمک کرده و همچنین استفاده از ابزارهای نوین و فرایندهای دانش به عنوان سرمایه‌ساختاری، ارتقای سرمایه‌فکری به یک واقعیت تبدیل خواهد شد. بر همین اساس و با توجه به مولفه‌ها (هفت مولفه) و متغیر اصلی مدل (سرمایه‌فکری و پیاده‌سازی مدیریت دانش) و نتایج حاصل از هر یک از آنها، موارد زیر طبق جدول شماره ۴ به عنوان نتایج بدست آمده ارائه می‌شود:

جدول ۴: متغیر اصلی، ابعاد و مولفه‌های پژوهش

شاخص‌ها	مولفه‌ها	فضای بحث	نتیجه	محصول (ابعاد)	کارکرد (متغیر اصلی)
۷-۱	تهد کارکنان و مدیران	تمکاس‌دهنده رفتار	مشوق	سرمایه‌انسانی	ارتقای سرمایه‌فکری
۱۵-۸	آموزش و یادگیری	کلید بقای سازمان	افزایش مهارت و خلاقیت		
۲۶-۱۶	فرهنگ سازمانی	تمکاس‌دهنده هویت	استفاده مناسب از توانایی‌ها		
۳۴-۲۷	منابع انسانی	رضایت شغلی	ایجاد فرصت رشد و پیشرفت		
۴۳-۳۵	ساختار سازمانی	انتخاب ابزار مناسب	کارآمدی سیستم مدیریت دانش و بهره‌وری کارکنان	سرمایه‌ساختاری	سرمایه‌فکری
۵۰-۴۴	فناوری	دسترسی سریع	توانمندی در پیاده‌سازی و نگهداری و ارتباطات بین کتابخانه و مدیران سازمان در مورد و پیروان از سازمان		
۵۵-۵۱	فرایندهای دانش		توانمندی در پیاده‌سازی و نگهداری و ارتباطات بین کتابخانه و مدیران سازمان		

طبق جدول یاد شده، مدل طراحی شده که مستند به مبانی علمی و نتایج بررسی‌های آماری است، می‌تواند در جهت ارتقای سرمایه‌فکری قرار گیرد که به دو نکته زیر اشاره می‌شود:

الف. از دیدگاه افراد صاحب نظر در مدیریت دانش، ارتباط میان ابعاد پژوهش (سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری) با شدت و قوت قابل توجهی در جهت ارتقای سرمایه فکری و پیاده سازی موفق مدیریت دانش مورد تأیید قرار گرفته است.

ب. مولفه های مطرح شده در این پژوهش به همراه شاخص های اثر گذار بر آنها که بر اساس مطالعات علمی و مستند به نتایج حاصل از روش های آماری و بدست آوردن تأثیر و تأثر آنها بر یکدیگر حاصل شده و نیل به این مسأله را که مدل پژوهش می تواند برای پیاده سازی مدیریت دانش در جهت ارتقای سرمایه فکری پاسخگو باشد، مورد تأیید قرار داده است، نیز می تواند دستاورد علمی مناسبی تلقی شود.

۷- پیشنهاد های کاربردی پژوهش

با توجه به نتایج حاصل، کتابخانه های تخصصی شرکت برق منطقه ای با پیاده سازی موفق مدیریت دانش به تقویت و ارتقای سرمایه فکری در سازمان کمک می کند و کتابداران با کسب مهارت های مورد نیاز، خود را با اهداف کتابخانه که همانا با فرهنگ سازمان در پیوند است، و مدیران با استفاده از آن دانش ضمنی موجود را به دانش آشکار مبدل ساخته تا درک درستی از چگونگی استفاده از دانش را داشته باشند. به مدیران کتابخانه های تخصصی شرکت برق منطقه ای ۱۶ استان کشور پیشنهاد می شود جهت ارتقای سرمایه فکری و موفقیت پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان خود موارد ذیل را لحاظ نمایند. با توجه به همبستگی درونی متغیرهای سرمایه فکری:

الف. مدیران می توانند با ایجاد و تقویت فرایندهای همکاری و با هماهنگی مناسب، هر یک از این مولفه ها را گسترش و میزان سرمایه فکری برای اجرایی نمودن پیاده سازی مدیریت دانش بالا برند.

ب. مدیران، دانش موجود در سازمان را شناسایی و سازماندهی نمایند و به منظور قابلیت دستیابی و استخراج بهتر باید با ایجاد زمینه گسترش تعاملات انسانی و روابط بین بخش های مختلف کتابخانه، دانش ضمنی موجود در لایه های پنهان ذهن کارکنان را کشف و استخراج نمایند.

ج. تلاش به منظور ایجاد یک فرهنگ حمایتی از طریق طراحی سیستم های تشویقی و انگیزشی برای تقویت خلاقیت و نوآوری، یادگیری و توسعه منابع انسانی کتابخانه.

د. مدیران باید به ارزیابی بهره وری منابع انسانی و برنامه ریزی جهت بهبود آن در سطح کتابخانه بپردازند و با تقویت بخش های مختلف کتابخانه و کتابداران، احتمال همکاری و تشریک مساعی بین کارکنان را بیشتر گردد.

مراجع

۱. انتهای، علیرضا (۱۳۸۱). "ارائه الگوی پیشنهادی برای مدیریت دانش در کتابخانه های تخصصی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در شهر تهران". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.
۲. پریخ، مهری (۱۳۸۱). "مدیریت دانش، ابزاری برای ایجاد تحول در مدیریت کتابخانه ها". مجموعه مقالات همایش های انجمن کتابداری و اطلاع رسانی ایران. تهران: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
۳. تاج الدینی، اورانوس، موسوی، علی سادات (۱۳۹۴). "نقش مدیریت دانش در برنامه ریزی راهبردی کتابخانه های دانشگاهی". مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات. ۲۶ (۱۰۳).
۴. تاج فر، امیر هوشنگ، هوشمند، هانیه و میرزایی، ونی، سمیه (۱۳۹۳). "مدیریت دانش در عمل (سیستم ها و فرایندها)". تهران: وینا.
۵. حسین زاده، اکبر (۱۳۸۹). "مقایسه میزان کاربست مدیریت دانش در بین کارکنان کتابخانه های دانشگاه های علوم پزشکی اصفهان و تبریز بر اساس مدل هیسینگ". پایان نامه کارشناسی ارشد. علوم کتابداری و اطلاع رسانی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. دانشگاه اصفهان.
۶. خاتمیان فر، پریسا (۱۳۸۶). "بررسی وضعیت و شیوه های به اشتراک گذاری دانش در سازمان کتابخانه های آستان قدس رضوی". پایان نامه کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع رسانی. مشهد: دانشگاه فردوسی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

۷. خوانساری، جیران (۱۳۸۴). "بررسی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی امور برق وزارت نیرو و رایانه الگوی پیشنهادی" (رساله دکتری). دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات. تهران. ۲۶۹ ص.
۸. خیرخواه، هوشیار (۱۳۹۰). "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری سازمان (مطالعه موردی ادارات آموزش و پرورش استان کردستان)". پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی‌ارشد در رشته مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت مالی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج. دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت.
۹. رنجبری، صفرعلی، تاج‌آبادی، رضا، و قاری، سبحان (۱۳۸۵). "کاربردهای مدیریت دانش و فن‌آوری‌های نوین اطلاعاتی در کتابخانه‌های تخصصی". ماهنامه اطلاع‌یابی و اطلاع‌رسانی. (۲۹). ۵۲-۶۱.
۱۰. زیارتی، آزاده (۱۳۹۲). "بررسی مدیریت دانش در کتابخانه‌های وابسته به حوزه علمیه قم بر اساس مدل بکووتیز و ویلیامز". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه قم. دانشکده ادبیات علوم انسانی.
۱۱. شان‌هونگ، تانگ (۱۳۸۲). "مدیریت دانش در کتابخانه‌های قرن بیست‌ویکم". ترجمه فولادی، بسطامی بندپی و نوروز مرادی. پیام بهارستان، (۲۴). ۵-۸.
۱۲. عالم تبریز، اکبر، محمد رحیمی، علیرضا (۱۳۸۷). "مدیریت دانش (KM) و برنامه‌ریزی منابع سازمان (ERP) (با نگرش سیستم‌های اطلاعاتی)". تهران: صفار، اشراقی.
۱۳. عطاپور، هاشم (۱۳۸۸). "بررسی و تحلیل عوامل موثر بر چرخه مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی: مطالعه موردی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تهران". در مجموعه مقالات همایش ملی مدیریت دانش و علوم اطلاعات: پیوندها و برهم‌کنش‌ها. تهران: نشر کتابدار. ۱۰ (۴۱).
۱۴. کیوی، ریموند، کامپنهود، لوک وان. (۱۳۸۲). "روش تحقیق در علوم اجتماعی". ترجمه عبدالحسین نیک‌گیر. تهران: انتشارات توتیا.
۱۵. گاندی، اسمیتی (۱۳۸۴). "مدیریت دانش و خدمات مرجع در کتابخانه‌ها". ترجمه صراف‌زاده و حاضری بغدادآباد. مجله الکترونیکی مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، ۴ (۴). ۲۲ ص.
۱۶. لاریجانی، حجت‌اله حسن، نوری اصل، موسی (۱۳۸۸). "امکان‌سنجی ارائه مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی". فصلنامه دانش‌شناسی (علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات). ۲ (۵). ۷۳-۸۰.
۱۷. محمدی استانی، مرتضی (۱۳۸۹). "امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان بر اساس بکووتیز و ویلیامز". (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. دانشگاه اصفهان. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۱۸. نجف بیگی، رضا، صراف‌زاده، اصغر، و طاهری لاری، مسعود. (۱۳۹۰). "طراحی الگوی زیرساختی مورد نیاز به منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان". تحقیق نامه مدیریت تحول. (۵). ۱۴۸-۱۸۰.
۱۹. Alhammad, F., Al Faori, S., & Abu Husain, L. S. (۲۰۰۹). Knowledge sharing in the Jordanian Universities. *Journal of Knowledge Management Practice*, ۱۰(۳). Retrieved October ۱۴, ۲۰۰۹ from <http://www.tlinc.com/articl۱۹۹.htm>.
۲۰. Brooking, Annie (۱۹۹۶). "Intellectual capital: Core Asset for the Third Millenniums Enterprise. Network: Intellectual Thomson Business. Press.
۲۱. Bukowitz, W. & Williams, R. (۲۰۰۰), *the knowledge management field book*. London: prentice Hall.
۲۲. Bultrini, Leda, Mc Callum, Sally, Newman Wilda & Sempere, Julian (۲۰۱۵). "Knowledge Management in libraries and organizations". series: IFLA publications services ۱۷۳. Berlin, Munich: De Gruyere Saur.
۲۳. Danland, Hilde., (۲۰۱۶). *managing knowledge in academic libraries. are we? Should we.* ۲۶ (۱), pp.۲۸-۴۱.
۲۴. Edvinsson, L., & Malone, M. S. (۱۹۹۷). *Intellectual Capital: Realizing Your Company s True Value by Finding Its Hidden Brainpower*, New York: Harper Business.

۲۵. Kok, A. (۲۰۰۷), «Intellectual Capital Management as Part of Knowledge Management Initiatives at Institutions of Higher Learning», the Electronic Journal of Knowledge Management. ۵ (۲). ۱۸۱- ۱۹۲.
۲۶. Malhotra, Y. (۲۰۰۰), «Knowledge Assets in the Global Economy: Assesment of National Intellectual Capital» Journal of Global Information Management. ۸ (۳). ۵-۱۵.
۲۷. Mushi, Reuben Jacob. (۲۰۰۹), Intellectual Capital and Public University Libraries: a Knowledge Sharing Perspective (A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the award of the International Master in Digital Library Learning), Senior Lecturer, Archives & Records Management School of Information Management Victoria University of Wellington, Wellington, New Zealand.
۲۸. Nermien. AL-Ali. (۲۰۰۳) . Comprehensive Intellectual Capital Management: step-by- step ,New Jersey: John Wiley.
۲۹. RALPH; L.; ELLIS, T. An investigation of a knowledge management solution for the improvement of reference services. Journal of Information, Information Technology, and Organizations, v.۴, p.۱۷-۳۸, ۲۰۰۹. Available: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lih&AN=۴۸۰۰۱۱۳۷&lang=pt-br&site=ehost-live>. Access: may. ۱۵, ۲۰۱۴.
۳۰. Robinson, George & Kleiner, Brian H. (۱۹۹۶), «How to Measure an Organization's Intellectual Capital», Managerial Auditing Journal. Bradford: Emerald. (۱۱) ۸. ۳۶-۳۹.
۳۱. Roos, G., Edvinson; L., Roos, j. with Dragonet, N.C. , (۱۹۹۷). "Intellectual capital: Navigating in the new business landscape", Macmillan publications, hound mills, Basingstoke.

The feasibility of the implementation of knowledge management in the Special Libraries Department of Energy In order to enhance its intellectual capital

Abstract

This paper has been performed with the aim of the feasibility of implementing knowledge management in the Special Libraries Department of Energy to promote intellectual capital. In this research, we analyzed the dimensions, elements and statements of the conceptual model after responses by ۳۶ executives and employees from ۱۶ special libraries of regional electricity companies (using software SPSS ۱۸, Pearson correlation, regression and Friedman) and internal consistency was confirmed. The scale of interactions various dimensions and components as well as ranking of their importance for realization of the feasibility of the implementation of knowledge management in the Special Libraries of the Department of Energy and their direct and significant relation with it has been proven and a model for it presented. The results of this study show that it is possible to upgrade the intellectual capital in the special libraries of this ministry with regard to the implementation of knowledge management.

Keywords: Knowledge management, intellectual capital, special libraries, the Department of Energy