

امکان‌سنجی پیاده‌سازی مدیریت‌دانش در کتابخانه‌های تخصصی وزارت نیرو

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

۱- استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

۲- استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

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

s.mardomi@iau-tmb.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 SPSS18 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/مشتري، به توسعه و گسترش این حوزه در سازمان بپردازند.

بنابراین برای آگاهی از میزان آمادگی کتابخانه‌ها برای پیاده‌سازی مدیریت‌دانش، 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

1 Tang Shan Hong

می‌کند که مدیریت‌دانش 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 کلینر^۱، ۱۹۹۶). به دلیل ارتباط مستقیم مدیریت‌دانش با مفهوم سرمایه‌فکری، بسیاری از افراد آن را با ارزش‌ترین منبع سازمان می‌دانند (ناهاییت و گوشال^۲، 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 مدیریت‌دانش بایستی از زیرساخت‌های مورد نیاز آن اطمینان حاصل کنند (راستوگی^۳، ۲۰۰۰). نقل از نجف بیگی، صراف‌زاده و طاهری لاری، ۱۳۹۰). بر اساس نظر "نرمین‌العلی"^۴ قبلاً منابع تجاری ترکیبی از ۸۰ درصد منابع سرمایه‌ای و مملوس در کنار ۲۰ درصد دارایی‌های نامملوس بوده است. اما طبق توضیحات وی، این الگو در حال حاضر تغییر کرده و دارایی‌های نامملوس 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^۵، 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^۶، ۱۹۹۶). مطابق نظر "کوک"^۷، مدیریت سرمایه‌فکری یک روش مدیریتی نیست بلکه یک رویکرد اساسی برای مدیریت منابع و دارایی‌های سازمان است. براین اساس ابعاد نامملوس (ذهنی) و مملوس (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^۸، ۱۳۸۲).

همچنان که بیان گردید پژوهش‌های بعمل آمده عمدتاً در حوزه مدیریت‌دانش و به استقرار آن پرداخته است و از آنجا که لازمه به ثمر رسیدن راهبرد کارآمد مدیریت‌دانش، فهم عمیق آن در کتابخانه‌ها می‌باشد تا به ارتقای سرمایه فکری منجر گردد، در این مقاله تلاش شده است علاوه بر مدل‌های مدیریت‌دانش، 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 مدیریت‌دانش و سرمایه فکری در انواع کتابخانه‌ها اعم از عمومی، دانشگاهی و تخصصی نموده است.

1 Robinson & Kleiner
2 Nahapiet & Ghoshal
3 Rastogi
4 Nermien AL-Ali
5 Malhotra
6 Brooking
7 Kok
8 Kiwi & Kampnhvd

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، الفعوری و ابو حسین، ۲۰۰۹).

"رالف و الیس"^۷ در پژوهشی با بررسی راه‌حل مدیریت دانش برای خدمات مرجع ۲۸ مورد کتابخانه‌ای آمریکا را مورد بررسی قرار داده و نتیجه گرفته است که کتابداران گرچه برخی از ویژگی‌های سوالات رایج و مهم را استفاده قرار می‌دهند، اما به طور کلی توانایی استفاده از آن را ندارند و در نتیجه منجر به انجام دوباره‌کاری‌ها می‌شود. همچنین نتیجه می‌گیرد که عدم استفاده از این پایگاه دانش منجر به تداوم ناکارآمدی و دوباره‌کاری شده و به عنوان ابزاری ناکارآمد برای مدیریت دانش تلقی می‌کنند (رالف و الیس، ۲۰۰۹).

1 Danland

2 Leda Bultrini, Sally Mc Callum, Wilda Newman & Julian Sempere

3 Smith Gandhi

4 Reuben Jacob Mushi

5 Fawaz Alhammad

6 Alhammad, Al Faori & Abu Husain

7 Ralph & Ellis

"ماپونیا"^۱ در مطالعه موردی به بررسی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های "دانشگاه ناتال آفریقای جنوبی" پرداخت که به دنبال یافتن راه‌هایی است که کتابداران دانشگاهی با بکارگیری مدیریت دانش به ارزش خدمات خویش بیفزایند. یافته‌ها نشان داد که مهمترین فعالیت‌های مدیریت دانش در کتابخانه‌ها شامل همکاری و مشارکت با دیگر کتابخانه‌ها و اشتراک دانش در کتابخانه است که به صورت غیر رسمی از طریق کارهای گروهی و نشریه داخلی کتابخانه در سطح متوسطی انجام می‌گیرد. همچنین، هیچ نوع خطمشی برای مدیریت دانش در این کتابخانه‌ها وجود ندارد (ماپونیا، ۲۰۰۴).

۲-۲- پیشینه در ایران

با بهره‌گیری از نظرات ۱۸۹ نفر کتابدار شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، اورانوس تاج‌الدینی و علی سادات موسوی توانستند به این نتیجه برسند که مدیریت دانش می‌تواند نقش اساسی در برنامه‌ریزی راهبردی کتابخانه داشته باشد و بهترین راه در بهبود آینده‌نگری در کتابخانه‌ها به شمار می‌آید (تاج‌الدینی و موسوی، ۱۳۹۴).

آزاده زیارتی در مطالعه موردی به بررسی مدیریت دانش در کتابخانه‌های وابسته به حوزه علمیه قم بر اساس مدل "بکویتز و ویلیامز"^۲ پرداخته و نشان داده است که مدیریت دانش بر اساس مدل مورد نظر در این کتابخانه‌ها 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 مولفه‌های موثر سرمایه‌های فکری در بهبود و نوآوری سازمانی در قالب پایان‌نامه، 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 می‌دهد که بین ابعاد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری رابطه مثبتی وجود دارد (خیرخواه، ۱۳۹۰).

مرتضی محمدی استانی با مطالعه بر روی امکان‌سنجی و پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان بر اساس مدل بکویتز و ویلیامز به بررسی چهار عامل اصلی مدل بکویتز و ویلیامز پرداخته است (محمدی استانی، ۱۳۸۹).

اکبر حسین‌زاده به مقایسه میزان کاربست مدیریت دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های علوم پزشکی اصفهان و تبریز بر اساس مدل هیسینگ که شامل چهار مرحله خلق، ذخیره، نشر و کاربرد دانش می‌باشد. پرداخته و نتیجه گرفته است که میزان کاربست مدیریت دانش در کتابخانه‌های هر دو دانشگاه در وضعیت نامطلوبی قرار دارد. ولی میزان کاربست مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز تا حدودی بهتر از کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان است (حسین‌زاده، ۱۳۸۹).

عطاپور با بررسی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی شهر تهران به تاثیر مهارت‌های کتابداران (مهارت‌های اجتماعی، تجاری، مدیریتی و تخصصی) و عوامل سازمانی (فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری‌های ارتباطی، منابع انسانی و آموزش) در کتابخانه مرکزی دانشگاه‌های تهران پرداخته و نشان داده است که کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در جنبه‌های 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 نوری‌اصل در تحقیقی تحت عنوان امکان‌سنجی ارائه مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی به بررسی تعیین وضعیت مدیریت دانش در چهار حلقه خلق، سازماندهی، اشاعه، و بکار بستن دانش در کتابخانه‌های 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).

سفرعلی 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 ارائه 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 بستریهای لازم جهت انجام اعمال مدیریت دانش می‌باشد.

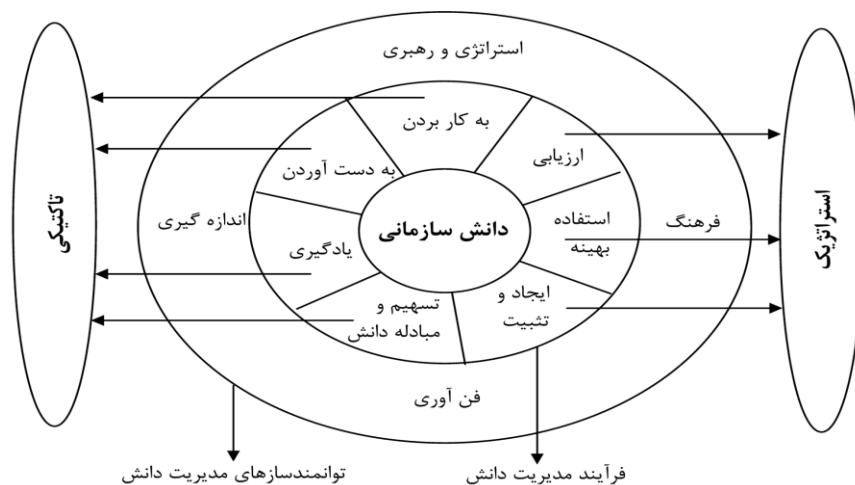
۲. پژوهش‌های مربوط به فرایندها و رویکردها که بیشترین تمرکز بر سبک‌ها، اعمال فرایندی در اشتراک دانش، معرفی رویکردها و مباحثات نظری مدیریت دانش می‌باشد.

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 بوکوینز و ویلیامز^۱ فرآیندهای مدیریت دانش را به دو بخش استراتژیکی و تاکتیکی تقسیم می‌کند. بخش تاکتیکی شامل فرآیند به دست آوردن دانش مورد نیاز برای فعالیت‌ها، 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 می‌کنند، تحت عنوان توانمندسازها (محرک‌ها) معرفی می‌شوند (باوکینز و ویلیامز، ۲۰۰۰).



تصویر ۱: الگوی فرآیند مدیریت دانش

ب. "روس، دراگونس و ویلیامز"^۱ و همکارانش شاخص سرمایه فکری^۲ را برای اندازه‌گیری سرمایه‌فکری معرفی کردند. آنها اظهار داشتند که دیدگاه‌هایشان در رابطه با سرمایه‌فکری، دانش‌محور است (روس، دراگونس و ویلیامز، ۱۹۹۷). این نظریه‌پردازان، سرمایه انسانی را به شایستگی (دانش فردی کارکنان و مهارت‌ها 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 (دارایی‌های معنوی، فرآیندها و فرهنگ) و تجدید و توسعه (جنبه نامشهود هر چیزی که باعث خلق ارزش در آینده) است (خیرخواه، ۱۳۹۰).

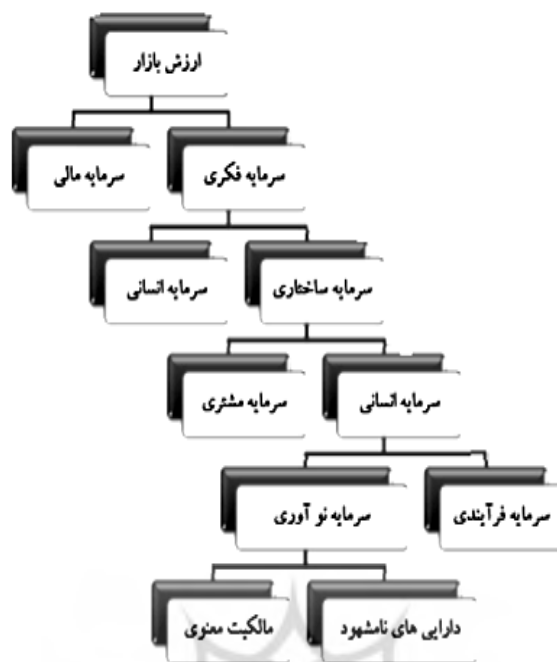


تصویر ۲: مدل سرمایه فکری روس و همکاران

ج. ادوینسون و مالون^۳، به عنوان اولین مدیران سرمایه فکری در شرکت اسکاندیا (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):

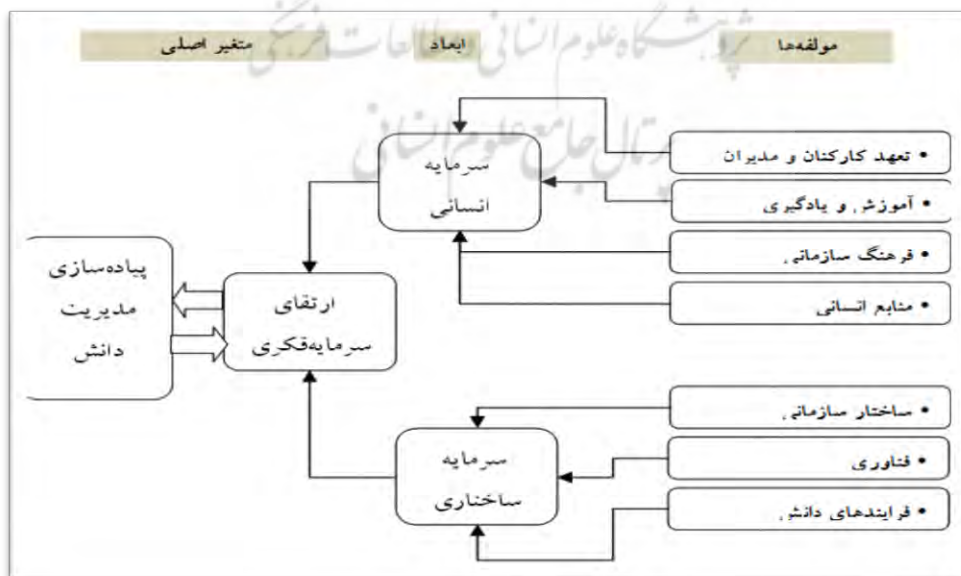
$$\text{سرمایه ساختاری} + \text{سرمایه انسانی} = \text{سرمایه فکری}$$

1 Roos, Dragonets & Edvinson
2 Intellectual Capital Index
3 Edvinsson & Malone



تصویر ۳: طرح ارزش اسکاندیا 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.



نمودار ۱: مدل مفهومی برساخته

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 پاسخنامه و با استفاده از نرم‌افزار SPSS18 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 مدیریت‌دانش 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 $94/83$ تایید شده است. یعنی پرسشنامه موردنظر بر پایه چارچوب نظری پژوهش، با $94/83$ 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 معنی داری و ضرایب استاندارد هر یک از ابعاد و مولفه‌های در امکان‌سنجی پیاده‌سازی مدیریت‌دانش در جهت ارتقای سرمایه‌فکری

ابعاد	B	مقدار t	سطح معنی داری	مولفه‌ها	B	مقدار t	سطح معنی داری
سرمایه انسانی	۰/۸۱۹	۴۸۸/۸۳۷	۰/۰۰۰	تعهد مدیران و کارکنان	۰/۴۰۰	۱۴۶/۵۷۹	۰/۰۰۰
				آموزش و یادگیری	۰/۳۷۸	۱۰۵/۵۲۲	۰/۰۰۰
				فرهنگ سازمانی	۰/۳۴۵	۱۰۷/۱۴۶	۰/۰۰۰
				منابع انسانی	۰/۲۵۲	۹۳/۰۲۷	۰/۰۰۰
سرمایه ساختاری	۰/۳۱۴	۱۸۷/۴۶۱	۰/۰۰۰	ساختار سازمانی	۰/۶۳۴	۱۴/۵۵۹	۰/۰۰۰
				فناوری	۰/۱۷۵	۴/۰۲۲	۰/۰۰۰
				فراوندهای 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 معنی داری ابعاد، مولفه‌ها و متغیر اصلی در جدول ۲ نشان داده شده است.

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

ابعاد	ابعاد	سرمایه انسانی	سرمایه ساختاری	مدیریت دانش در جهت ارتقای سرمایه فکری
سرمایه انسانی	ضریب همبستگی	۱	۰/۴۴۷	۰/۹۶۰
	سطح معنی داری	-	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۶	۳۶	۳۶
سرمایه ساختاری	ضریب همبستگی	۰/۴۴۷	۱	۰/۶۸۰
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	-	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۶	۳۶	۳۶
مدیریت دانش در جهت ارتقای سرمایه فکری	ضریب همبستگی	۰/۹۶۰	۰/۶۸۰	۱
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-
	تعداد	۳۶	۳۶	۳۶

همچنین نتایج حاصل از دموگرافی که از آزمون تحلیل واریانس یکراهه حاصل شده است، در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که در هیچ یک از موارد قید شده تفاوت معنی‌داری بین نظرات گروه‌های مختلف (به تفکیک متغیرهای جمعیت شناختی) در مورد پیاده‌سازی مدیریت‌دانش در جهت ارتقای سرمایه‌فکری وجود ندارد.

جدول ۳: نتایج حاصل از پاسخ‌های کارکنان و مدیران کتابخانه‌های تخصصی ۱۶ شرکت برق منطقه‌ای 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 نشان‌دهنده آن است
	مرد	۱۶	۴/۵۱	۲۵	۴۴/۴	زنان بیشترین آمار حضور در کتابخانه‌ها را به خود اختصاص داده‌اند
سن	۲۵ تا ۳۰ سال	۲	۴/۵۷	۲۸	۵/۶	بیش از یک دوم مدیران و کارکنان
	۳۱ تا ۳۵ سال	۵	۴/۵۲	۲۶	۱۳/۹	بین ۴۱ تا ۴۵ سال سن دارند که
	۳۶ تا ۴۰ سال	۵	۴/۴۶	۳۰	۱۳/۹	بیان‌کننده قدمت و زمان تشکیل
	۴۱ تا ۴۵ سال	۱۳	۴/۵۴	۲۵	۳۷/۱	کتابخانه در وزارت نیرو و توجه
	۴۵ تا ۵۰ سال	۷	۴/۵۳	۲۶	۱۹/۴	به تجربه افراد در ارائه خدمات و استفاده از تجارب آنها است
مدرک تحصیلی	دیپلم	۴	۴/۵۲	۲۶	۱۱/۱	حدود نیمی از مدیران و کارکنان
	فوق دیپلم	۵	۴/۵۳	۲۷	۱۳/۹	مدرک کارشناسی و کارشناسی
	کارشناسی	۱۵	۴/۵۳	۲۶	۴۱/۷	ارشد دارند که نشان‌دهنده اهمیت
	کارشناسی ارشد	۱۲	۴/۶۲	۲۱	۳۳/۳	سازمان به میزان تحصیلات افراد
	دکتري	۰	۰	۰	۰	سازماتی و بالابردن عملکرد کتابخانه دارد
سابقه	۱-۵ سال	۴	۴/۵۴	۲۹	۱۱/۱	که بیش از یک دوم پاسخ‌دهندگان
	۶-۱۰ سال	۳	۴/۵	۲۶	۸/۳	بیش از ۱۰ سال سابقه کار دارند
	۱۱-۱۵ سال	۵	۴/۵۲	۲۷	۱۳/۹	که می‌تواند گویای این امر باشد که
	۱۶-۲۰ سال	۱۲	۴/۵	۲۷	۳۳/۳	پاسخ‌دهندگان با مجموعه آشنایی بسیار خوبی دارند
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 ارتقای 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	نمید کارکنان و مدیران	تمکاس‌دهنده رفتار	مشوق	انفراک اطلاعات و تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار	سرمایه انسانی
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	تقویت زیرساخت‌های برای همکاری و ارتباطات بین کتابداران و مدیران سازمان در دوران و بیرون از سازمان	سرمایه ساختاری
۵۰-۴۴	فناوری	دسترسی سریع			
۵۵-۵۱	فرایندهای دانش				

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 صاحب‌نظر در مدیریت‌دانش، ارتباط میان ابعاد پژوهش (سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری) با شدت و قوت قابل توجهی در جهت ارتقای سرمایه‌فکری و پیاده‌سازی موفق مدیریت‌دانش مورد تأیید قرار گرفته است.

ب. مولفه‌های مطرح شده در این پژوهش به همراه شاخص‌های اثر گذار بر آنها که بر اساس مطالعات علمی و مستند به نتایج حاصل از روش‌های آماری و بدست آوردن تأثیر و تأثر آنها بر یکدیگر حاصل شده و نیل به این مسأله را که مدل پژوهش می‌تواند برای پیاده‌سازی مدیریت‌دانش در جهت ارتقای سرمایه‌فکری پاسخگو باشد، مورد تأیید قرار داده است، نیز می‌تواند دستاورد علمی مناسبی تلقی شود.

۷- پیشنهادهای کاربردی پژوهش

با توجه به نتایج حاصل، کتابخانه‌های تخصصی شرکت برق منطقه‌ای با پیاده‌سازی موفق مدیریت‌دانش به تقویت و ارتقای سرمایه‌فکری در سازمان کمک می‌کند و کتابداران با کسب مهارت‌های 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 کتابخانه‌های تخصصی شرکت برق منطقه‌ای ۱۶ استان کشور پیشنهاد می‌شود جهت ارتقای سرمایه‌فکری و موفقیت پیاده‌سازی مدیریت‌دانش در سازمان خود موارد ذیل را لحاظ نمایند. با توجه به همبستگی درونی متغیرهای سرمایه‌فکری:

الف. مدیران می‌توانند با ایجاد و تقویت فرایندهای همکاری و با هماهنگی مناسب، هر یک از این مولفه‌ها را گسترش و میزان سرمایه‌فکری برای اجرایی نمودن پیاده‌سازی مدیریت‌دانش 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 بخش‌های مختلف کتابخانه، دانش ضمنی موجود در لایه‌های پنهان ذهن کارکنان را کشف و استخراج نمایند.
- ج. تلاش به منظور ایجاد یک فرهنگ حمایتی از طریق طراحی سیستم‌های تشویقی و انگیزشی برای تقویت خلاقیت و نوآوری، یادگیری و توسعه منابع انسانی کتابخانه.
- د. مدیران باید به ارزیابی بهره‌وری منابع انسانی و برنامه‌ریزی جهت بهبود آن در سطح کتابخانه بپردازند و با تقویت بخش‌های 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 کتابخانه‌های تخصصی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در شهر تهران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.
۲. پربخ، مه‌ری (۱۳۸۱). "مدیریت دانش، ابزاری برای ایجاد تحول در مدیریت کتابخانه‌ها". مجموعه مقالات همایش‌های انجمن کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران. تهران: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
۳. تاج‌الدینی، اورانوس، موسوی، علی سادات (۱۳۹۴). "نقش مدیریت دانش در برنامه‌ریزی راهبردی کتابخانه‌های دانشگاهی". مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات. ۲۶ (۱۰۳).
۴. تاج‌فر، امیر هوشنگ، هوشمند، هانیه و میرزایی‌ونی، سمیه (۱۳۹۳). "مدیریت دانش در عمل (سیستم‌ها و فرایندها)". تهران: وینا.
۵. حسین‌زاده، اکبر (۱۳۸۹). "مقایسه میزان کاربست مدیریت دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی اصفهان و تبریز بر اساس مدل هیسینگ". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. دانشگاه اصفهان.
۶. خاتمیان‌فر، پرپسا (۱۳۸۶). "بررسی وضعیت و شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی. مشهد: دانشگاه فردوسی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۷. خوانساری، جیران (۱۳۸۴). "بررسی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی امور برق وزارت نیرو و آرایه 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 کارشناسی ارشد در رشته مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت مالی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج. دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت.
۹. رنجبری، صفرعلی، تاج‌آبادی، رضا، و قاری، سبجان (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. شان هونگ، 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 بک‌وو تیز 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 زیر ساختی مورد نیاز به منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان". تحقیق‌نامه مدیریت تحول. (۵): ۱۴۸-۱۸۰.
19. Alhammad, F., Al Faori, S., & Abu Husain, L. S. (2009). Knowledge sharing in the Jordanian Universities. *Journal of Knowledge Management Practice*, 10(3). Retrieved October 14, 2009 from <http://www.tlinc.com/article199.htm>.
20. Brooking, Annie (1996). "Intellectual capital: Core Asset for the Third Millenniums Enterprise. Network: Intellectual Thomson Business. Press.
21. Bukowitz, W. & Williams, R. (2000). *the knowledge management field book*. London: prentice Hall.
22. Bultrini, Leda, Mc Callum, Sally, Newman Wilda & Sempere, Julian (2015). "Knowledge Management in libraries and organizations". series: IFLA publications services 173. Berlin, Munich: De Gruyere Saur.
23. Danland, Hilde., (2016). managing knowledge in academic libraries. are we? Should we. 26 (1), pp.28-41.
24. Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1997). *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*, New York: Harper Business.
25. Kok, A. (2007), «Intellectual Capital Management as Part of Knowledge Management Initiatives at Institutions of Higher Learning», *the Electronic Journal of Knowledge Management*. 5 (2). 181-192.
26. Malhotra, Y. (2000), «Knowledge Assets in the Global Economy: Assesment of National Intellectual Capital» *Journal of Global Information Management*. 8 (3). 5-15.
27. Mushi, Reuben Jacob. (2009), *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.
28. Nermien. AL-Ali. (2003) , *Comprehensive Intellectual Capital Management: step-by- step* .New Jersey: John Wiley.
29. 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.4, p.17-38, 2009. Available: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lih&AN=48001137&lang=pt-br&site=ehost-live>>. Access: may. 15, 2014.
30. Robinson, George & Kleiner, Brian H. (1996), «How to Measure an Organization's Intellectual Capital», *Managerial Auditing Journal*. Bradford: Emerald. (11) 8. 36-39.
31. Roos, G., Edvinson; L., Roos, j. with Dragonet, N.C. , (1997). "Intellectual capital: Navigating in the new business landscape", Macmillan publications, hound mills, Basingstoke.