

## بررسی وضعیت مدیریت دانش شخصی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز بر اساس مدل اوری

شهناز خادمی\*؛ زاده فرزانه عبدالهی، زاهد بیگدلی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۳/۲۲

### چکیده

**هدف:** هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی میزان برخورداری کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز از مهارت-ها و توانمندی‌های مدیریت دانش شخصی بر اساس مدل اوری و همکاران (۲۰۰۱) به منظور ارائه راهکارهایی برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی مدیریت دانش در این دانشگاه است.

**روش:** پژوهش حاضر پیمایشی از نوع توصیفی-تحلیلی و همچنین از روش کیفی و مصاحبه نیمه ساخت یافته با استفاده از روش تحلیل تفسیری اطلاعات استفاده شده است. ابزار پژوهش پرسشنامه پیش ساخته بر اساس مدل اوری و همکاران است. جامعه ی پژوهش شامل ۴۰۴ نفر از کارکنان غیر هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز در سال ۹۷-۱۳۹۶ است که با مدارک (کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری) در ۷ حوزه مختلف دانشگاه مشغول به کار هستند. حجم نمونه با توجه به جدول کرجسی-مورگان ۱۹۶ نفر محاسبه شد و با روش تصادفی طبقه ای نسبت به هر حوزه انتخاب شدند که از ۱۹۶ پرسشنامه ی تحویل داده شده ۱۵۵ عدد عودت داده شد.

**یافته‌ها:** تجزیه و تحلیل داده‌های کمی نشان داد که، میانگین مدیریت دانش شخصی برابر با ۳/۶۴ می باشد که با توجه به نمره گذاری طیف لیکرت در سطح مطلوب ارزیابی شده است؛ اما با توجه به نتایج مصاحبه انجام شده، به نظر می‌رسد که کارکنان در مهارت‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات و اشتراک دانش و اطلاعات و انتشار دانش و اطلاعات دچار سردرگمی می باشند و به خوبی قادر نیستند این مفاهیم را بیان کنند.

**واژه کلیدی:** دانش شخصی، مدیریت دانش، مدیریت دانش شخصی، کارکنان، مدل اوری و همکاران

---

استادیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز sh\_khademizadeh@yahoo.com

کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز abdolahi.farzaneh@yahoo.com

استاد گروه علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز bigdelizahed20@gmail.com

## مقدمه

نظریه مدیریت علمی با دیدگاه تیلور در سال ۱۹۱۱ به وجود آمد، که به مکتب کلاسیک معروف است. در این مکتب اصولاً ساختمان و ترکیب سازمان رسمی مورد توجه می‌باشد و به کارکنان به صورت ابزار و وسیله‌ی برای تولید نگریده می‌شود. تیلور اولین کسی بود که "کار" و "حرکت رفتار انسان در موقع کار" را مورد مطالعه قرار داد. پس از آن دراکر محورهای مدیریت سنتی را رد کرد و اقتصاد مبتنی بر دانایی را که سنگ بنای پیشرفت سازمان‌ها است جایگزین آن کرد. مدیریت نوین با جهانی‌سازی، بین‌المللی شدن و رقابت‌های فشرده موجب توجه بیش از پیش به دانش شده و عوامل سنتی تولید و فناوری‌های برتر، دیگر به‌عنوان یگانه عوامل مؤثر در بازار به شمار نمی‌آیند. سازمان‌ها دریافته‌اند که جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل، ارزیابی و در دسترس قرار دادن دانش مربوط به کارکنان، فناوری، محصولات، روندها، ساختارها، مشتریان و رقبا امری ضروری بوده و مدیریت دانش فردی و سازمانی می‌تواند به مزیت رقابتی سازمان‌ها بدل شود (دراکر، ۱۹۹۹). در عرصه رقابتی عصر حاضر سازمان‌هایی موفق خواهند بود که نیروهای انسانی موجود در آن‌ها حداکثر استفاده را از دانش خود داشته باشند و همچنین، این سرمایه‌های انسانی، توانمندی‌ها و مهارت‌های لازم را برای مشارکت در مدیریت دانش سازمانی داشته باشند. به‌علاوه، هر فرد موظف است مهارت‌های لازم را برای ارتقای دانش خود، و نیز تبدیل و اشتراک دانش به دست آورد تا بتواند در فرایند مدیریت دانش شخصی و همچنین مدیریت دانش سازمانی مشارکت نماید. همان‌طور که چئونگ<sup>۳</sup> و تسوی<sup>۴</sup> (۲۰۱۰)، نیز عقیده دارند، نقش مؤثر مدیریت دانش وابسته به ارزشی است که مدیریت دانش شخصی برای افراد آن سازمان دارد. در سازمان‌های دانش‌محور، آگاهی از وضعیت دانش موجود در سازمان و نیازهای دانشی، بسیار مهم است. چراکه بدون آگاهی از وضعیت دانش در سازمان، فرایندهای مدیریت دانش، کارایی و اثربخشی کمتری خواهند داشت. به‌عنوان مثال ممکن است در کسب یا خلق دانش، هزینه اضافی برای کسب دانش‌های غیرضروری صورت گیرد و یا اینکه برخی از حوزه‌های دانشی نادیده گرفته شود. بدین ترتیب برای بهبود عملکرد فرایندهای مدیریت دانش، نیازمند اطلاع از وضعیت دانش موجود در سازمان هستیم (چهارسوقی، ۱۳۹۰).

برای استفاده از روش‌های مدیریت دانش شخصی، افراد باید دارای مهارت‌های لازم برای مدیریت اطلاعات شان باشند، تا با استفاده از آن قادر به فیلتر کردن، ذخیره‌سازی، ساختاربندی و به اشتراک‌گذاری آن‌ها شوند (تسوی، ۲۰۰۰). لذا، مدیریت دانش شخصی تنها در صورتی به‌طور مؤثر مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد که کاربر نهایی از ابزارها و مهارت‌های مناسب برخوردار باشد. به‌عبارت‌دیگر باید بین مهارت‌ها و ابزارهای

---

1. Taylor

2. Drucer

3. Cheong

4. Tsui

مدیریت دانش شخصی تناسب برقرار باشد. دورسی<sup>۱</sup> در سال ۲۰۰۰ هفت مهارت اصلی برای مدیریت دانش شخصی برشمرد، همچنین اوری<sup>۲</sup> و همکاران در سال ۲۰۰۱ مواردی را به کار او اضافه کردند که با ترکیب آن‌ها با یکدیگر می‌توان هفت مهارت مدیریت دانش شخصی را برشمرد که عبارت‌اند از: بازیابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات، سازماندهی اطلاعات، تجزیه و تحلیل اطلاعات، اشتراک اطلاعات و امنیت اطلاعات. با توجه به مهارت‌های مطرح‌شده در بالا به‌طور خلاصه می‌توان گفت که مدیریت دانش شخصی یعنی بدانیم چه دانشی داریم، چگونه آن را ذخیره و بازیابی و سازماندهی، تحلیل و به دیگران منتقل کرد و از آن در جهت اهداف فردی و سازمانی بهره ببریم.

همان‌طور که پیتر دراگر (۱۹۶۸) مرتباً در آثارش ذکر کرده است، کارکنان مهم‌ترین و کلیدی‌ترین عناصر یک سازمان هستند. آنان که دارای دانش و تجربه فراوان بوده و دانش را در سازمان‌ها توسعه می‌دهند و بر پایه آن عمل می‌کنند. همچنین، با به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه‌های کسب‌شده در سازمان‌ها باعث به جریان درآمدن دانش در کل سازمان شده و در نتیجه زمینه حل مسائل و پاسخگویی به نیاز مشتریان و تصمیم‌گیری‌ها و توانمندسازی کارکنان را فراهم می‌کنند. بنابراین، دانش شخصی کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است. تردیدی نیست که این امر در یک دانشگاه نیز که دانش در آن یک عامل کلیدی است صادق است. در یک دانشگاه نیز کارکنان در طول خدمت خود دارای تجربه و دانش ارزشمندی می‌شوند که با مدیریت کردن آن می‌توان به رشد و تعالی دانشگاه سرعت بخشید. لذا در تحقیق حاضر سعی بر این است تا با الگوگیری از مهارت‌های ارائه‌شده توسط اوری و همکاران (۲۰۰۱) مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در بین کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز بررسی شود و سپس، مهم‌ترین فعالیت‌های معطوف به هر یک از این مهارت‌ها تعیین شود.

### مفهوم مدیریت دانش شخصی

تعاریف مختلفی از مدیریت دانش شخصی توسط صاحب‌نظران این حوزه ارائه‌شده است که در این بخش به تعدادی از این تعاریف اشاره می‌شود:

فرند و هیکسون<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) بر این باورند که مدیریت دانش شخصی اشاره به راهبرد و فرایند گسترش دانش شخصی دارد که طی آن، افراد، اطلاعات مهم را به‌عنوان بخشی از دانش خود سازماندهی و متمرکز می‌کنند. هم‌چنین این دو معتقدند مدیریت دانش شخصی شامل توسعه‌ی دانش شخصی و تبدیل دانش ضمنی به صریح می‌باشد.

<sup>۱</sup> - Dorsey

<sup>۲</sup> - Avery

<sup>۳</sup> . Frand & Hixon

درسی (۲۰۰۰) مدیریت دانش شخصی را مجموعه‌ای از مهارت‌ها و فنون که افراد را نسبت به پردازش اثربخش و کارآمد داده، اطلاعات و دانش توانمند می‌سازد، و افراد را قادر به اتخاذ تصمیماتی آگاهانه و باعث حل مسائل می‌شود.

ژائو و همکاران (۲۰۰۷) معتقدند که توانمندی در مدیریت اثربخش دانش فردی، جذب دانش سودمندی، به‌کارگیری ماهرانه فناوری‌های تخصصی، بازیابی دانش موجود در کتابخانه خویش، اشتراک آن با سایرین، بهره‌گیری همزمان از دانش سایرین، موجب نیل به نتایجی همچون برخورداری از مطالعه خوب، سواد اطلاعاتی و درنهایت، تبدیل شدن به یک فراگیر مادام‌العمر مستقل می‌شود. همچنین مدیریت دانش فردی، افراد را در جذب دانش ضروری کمک می‌کند، راه ورسم و آگاهی نسبت به یادگیری مادام‌العمر را پرورش می‌دهد، پایه و اساسی برای مطالعه دانش فردی و پیشرفت توانایی ایجاد می‌کند، و به‌این ترتیب، مهارت‌های تخصصی و قدرت رقابتی افراد را افزایش می‌دهد.

جارچ<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) مدیریت دانش شخصی را فرایندی منظم می‌داند که فرد از طریق آن به اطلاعات، مشاهدات و ایده‌هایی که به صورت روزانه کسب کرده دسترسی پیدا می‌کند. به طوری که این امر در گذشته از طریق دفترچه یادداشت و نگارش نامه صورت می‌گرفت اما امروزه با پیشرفت فناوری به وسیله رسانه‌های دیجیتالی انجام می‌گیرد.

پاولین و گورمن<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) معتقدند که مدیریت دانش فردی، افراد را به‌منظور مدیریتی فراتر از مسیر شغلی خود کمک و حمایت می‌نماید. همچنین، به‌عنوان انگیزه‌ای برای ملاحظه یادگیری مادام‌العمر و توسعه مهارت‌ها و شبکه‌ها به‌منظور توسعه افق فکری عمل می‌کند. این، علاوه برافزایش آگاهی نسبت به مسائل، موجب خودنگری بیشتر در زندگی و درنهایت، افزایش خرد افراد می‌شود.

با مرور تعاریف ارائه شده از مدیریت دانش شخصی، مهمترین ویژگی‌های شناخته شده از نظر صاحب‌نظران را می‌توان چنین برشمرد: برقراری ارتباطات و آسان‌تر کردن زندگی شخصی افراد، دسترسی به اطلاعات معنادار و با ارزش، کمک به یادگیری بیشتر و ارتقای سطح آگاهی، زمینه‌ای برای بکارگیری موثر دانش و برطرف کردن نیاز خود، پرورش یادگیری مادام‌العمر، توانمندی افراد، افزایش مهارت‌های تخصصی و قدرت رقابتی افراد، دسترسی به منابع دانشی و ارتقای منابع دانش، ترویج و استفاده مجدد از دانش شخصی می‌باشد.

### مدل مدیریت دانش شخصی اوری و همکاران (۲۰۰۱)

اوری و همکاران (۲۰۰۱)، براساس ایده درسی مدلی از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی ارائه کردند. که علاوه بر مهارت‌های مدیریت اطلاعات شامل مهارت‌های اشتراک دانش و اطلاعات، انتقال دانش و اطلاعات و امنیت اطلاعات می‌باشد. اوری و همکاران (۲۰۰۱)، باور داشتند که مدیریت دانش شخصی باید تمایز میان داده، اطلاعات و دانش را روشن سازد و اطلاعات می‌تواند به دانش تبدیل شود که متضمن فعالیت‌هایی از قبیل: مقایسه، بررسی تبعات، برقراری ارتباط با سایر اطلاعات و دانش‌ها و ارتباط با دیگران است. چارچوب

<sup>1</sup> . Zhao

<sup>2</sup> . Jarcho

<sup>3</sup> . Pauleen & Gorman

مدیریت دانش شخصی که آن‌ها مطرح کرده‌اند شامل هفت مهارت مدیریت دانش شخصی می‌باشد. این مهارت‌ها عبارت‌اند از: بازیابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات، سازماندهی اطلاعات، اشتراک دانش و اطلاعات، تجزیه و تحلیل اطلاعات، انتقال دانش و اطلاعات و امنیت اطلاعات.

مدل مدیریت دانش شخصی اوری و همکاران (۲۰۰۱) مدل جامع تری به نظر می‌رسد از آن جایی که نه تنها مهارت‌های مدیریت اطلاعات را در برمی‌گیرد بلکه مهارت‌های لازم برای اشتراک گذاری دانش، به عبارتی اشتراک، انتشار و امنیت اطلاعات را نیز شامل می‌شود. این مدل مورد توجه پژوهشگران بسیاری در این حوزه قرار گرفته است. برای نمونه، پژوهشگرانی همچون برمن و آنکستاین (۲۰۰۳) در مدل کتاب دانش شخصی و آگنیوتری و تروت (۲۰۰۹) در مدل تطبیق ابزارها و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی از این مدل بهره گرفته‌اند. برخی پژوهشگران این مدل را در زمینه ابزارها و برای بررسی مهارت‌های افراد مورد استفاده قرار داده‌اند، در این زمینه می‌توان به ویو (۲۰۰۷) برای معلمان تایوان، چننگ (۲۰۰۹) برای معلمان پیش خدمت در هنگ کنگ و المن و تاثیر (۲۰۱۵) برای معلمان مالزی اشاره کرد.

با توجه به این که پژوهش حاضر براساس مهارت‌ها و شایستگی‌های اوری و همکاران (۲۰۰۱) انجام شده است، در زیر به توضیح هر یک از این مهارت‌ها پرداخته می‌شود.

(۱) بازیابی اطلاعات: بازیابی اطلاعات با گردآوری اطلاعات نه فقط از منابع چاپی و الکترونیکی بلکه از طریق آزمایش کردن، پرسش‌های شفاهی، جستجو و همچنین محدوده گسترده‌ای از سایر تکنیک‌ها سروکار دارد. استفاده مؤثر از موتورهای جستجوگر اینترنت و پایگاه‌های اطلاعاتی الکترونیکی به عنوان بخشی از مجموعه مهارت‌های مدیریت دانش شخصی است. چالشی که در این حوزه وجود دارد تشخیص، آن بخش از اطلاعاتی است که از محیط‌های بزرگ اطلاعاتی برای تولید دانش جدید کمک می‌کند. همچنین، در این حوزه باید آشنایی با موضوع موردنظر و کلیدواژه‌های جستجو پیدا کرد و بهره‌وری از منابع مختلف اطلاعاتی را درک کرد (اوری و همکاران، ۲۰۰۱).

(۲) ارزیابی اطلاعات: ارزیابی مهارت‌های اطلاعاتی ارتباط تنگاتنگی با مهارت بازیابی اطلاعات دارد. استراتژی‌های بازیابی اطلاعات باید براساس روش‌هایی باشند که داده‌ها و اطلاعاتی را انتخاب می‌کنند که از برخی معیارهای ارزیابی کننده رد شده‌اند. اگرچه، ارزیابی بعد از بازیابی نیز رخ می‌دهد کیفیت و مرتبط بودن قطعات متنوع اطلاعات براساس ارتباط آن با اطلاعات مورد نیاز، مورد قضاوت قرار می‌گیرد (اوری و همکاران، ۲۰۰۱). چالشی که در اینجا با آن مواجه هستیم، کارآمد بودن در ارزیابی کیفیت و ارتباط و موضوعیت اطلاعات گرفته شده از حجم انبوه اطلاعات موجود است (دورسی، ۲۰۰۱)

(۳) سازماندهی اطلاعات: فرند و هیکسون (۱۹۹۹) بیان کرده‌اند که مهارت سازماندهی اطلاعات، به عنوان مهارت هسته‌ای و مرکزی مدیریت دانش شخصی شناخته شده است. درسی بیان می‌کند که، تکنیک‌های سازماندهی اطلاعات به متقاضی کمک می‌کند بر برخی از محدودیت‌های سیستم پردازشگری اطلاعات انسانی غلبه کند.

<sup>1</sup> . Alamen & Tasir

شیوه کلیدی که در سازماندهی اطلاعات وجود دارد این است که متقاضی تلاش می‌کند که اطلاعات را از آن خود کند و این کار هم از طریق مرتب کردن، و وصل کردن اصولی رخ می‌دهد که اطلاعات جدید را به اطلاعات قدیمی تر پیوند می‌زنند. مهارت‌های ابتدایی ترکیب و تجزیه و تحلیل در این فرایند، کلیدی و مرکزی هستند. چالش روبروی ما در این جا، تولید و توسعه رویکردهایی است که دانشکاران را به صورت فردی قادر می‌سازد استراتژی‌های مناسبی اتخاذ کنند که با ماهیت کارشان، سبک یادگیری آن‌ها و ماهیت روابط تعاملی که ممکن است داشته باشند منطبق و هماهنگ باشند (درسی، ۲۰۰۱).

وصل کردن اطلاعات جدید به اطلاعات قدیمی با استفاده از فرایند ذهنی، هماهنگ شدن الگوها یا تشخیص اطلاعات به مهارت قابل ملاحظه‌ای احتیاج دارد.

(۴) اشتراک دانش و اطلاعات: اوری و همکاران (۲۰۰۱)، بیان کرده‌اند که، ادبیات بین‌رشته‌ای موجود در مورد تیم‌ها و گروه‌های مؤثر از اصول کار تعاملی کارآمد هستند. گوش دادن، نشان دادن احترام برای درک ایده‌های دیگران، گسترش و دنبال کردن روش‌های مشترک، برقرار کردن روابط دو سربرد و حل کردن مناقشات در میان این اصول زیر بنایی قرار دارند. همچنین درسی (۲۰۰۱) بیان می‌کند که، در محدوده درخواست تعامل، شرکا در درخواست باید یاد بگیرند که چگونه صدایشان را به گوش دیگران برسانند و صدای دیگران را نیز بشنوند. در دسترس بودن ابزارهای جدید الکترونیکی برای تعامل در حمایت از ارتباطات هماهنگ و غیر هماهنگ به دسته کاملاً جدیدی از پروسه‌های متفاوت نیازمند است تا مبادله اطلاعات به طرز کارآمدی صورت بگیرد. چالشی که این جا مطرح است، مربوط به تکنولوژی است، این که چگونه می‌توان مشخص کرد که فناوری اطلاعات می‌تواند از فرایند کار هوشمندتر تا ترجیحاً کار سخت‌تر پشتیبانی کند.

این امر به استفاده از فناوری‌های مختلف نیاز دارد برای مثال ایمیل، پیغام فوری، سیستم‌های کنفرانسی، نرم‌افزارهای گروهی و غیره. این موارد دانشکاران را در سطح فردی قادر می‌سازد که دانش جدید به دست آورند و به این ترتیب به سازمان در راه تحقق اهداف کاری شان کمک می‌کند.

(۵) تجزیه و تحلیل اطلاعات: تجزیه و تحلیل اطلاعات در پروسه تبدیل اطلاعات به دانش، اساسی است. تجزیه و تحلیل براساس سازماندهی اطلاعات گسترش می‌یابد، اما در تاکیدش بر اهمیت احترام نسبت به استانداردهای اجتماعات عمومی از این هم فراتر می‌رود. این مهارت، چالش استخراج کردن معنی از داده‌ها را مطرح می‌کند. در برخی از گرایش‌ها، ابزارهای الکترونیکی مثل صفحات گسترده الکترونیکی و نرم‌افزار آماری وسیله تجزیه و تحلیل اطلاعات را فراهم می‌کنند، اما عنصر انسانی در قالب‌بندی مدل‌هایی که در نرم‌افزار شامل شده‌اند، مرکزی و حیاتی هستند (اوری و همکاران، ۲۰۰۱). چالشی که در این جا با آن مواجه هستیم استخراج اطلاعات معنادار از داده‌ها است. این فرایند اساسی تبدیل اطلاعات به دانش است. فناوری اطلاعات ابزارها را فراهم می‌کند، برای مثال صفحات گسترده و نرم‌افزارهای آماری برای اجرای تحلیل داده است اما عنصر انسانی مهم‌ترین فاکتور در پروسه تحلیل محسوب می‌شود. این عنصر، توانایی پردازش اطلاعات و سر در آوردن از آن با استفاده از تجربه و دانش انسانی است. این توانایی به هوش افراد بستگی دارد و گاهی هم به حس تجربی آن‌ها و ابزارهایی مخصوص، برای مثال ابزارهای کندوکاو داده همچنین نقشی کلیدی در اجرای تحلیل بر عهده دارند.

(۶) انتشار دانش و اطلاعات: اوری و همکاران (۲۰۰۱) بیان می‌کنند که، کلید ارائه اطلاعات، مخاطب است. ارائه کارآمد نه تنها درکی از مخاطب را پیش‌فرض می‌گیرد بلکه درکی روشن و واضح از هدف ارائه و میزان ربط آن به مخاطب را هم در نظر می‌گیرد. تئوری خطابه و سخنرانی، به دلیل ادبیات و پیشینه فراوان، راهنمای خوبی در تمرین این مهارت خواهد بود. ظهور ابزارهای جدید الکترونیکی و مجراهای ارائه دادن اطلاعات از طریق ابزارهای ارائه کامپیوتری و وبسایت‌ها، توجه به این مهارت را بیش‌ازپیش مهم می‌گرداند. داشتن درکی روشن از هدف ارائه مهم است چون که با مخاطب ارتباط می‌یابد. این هنر سخنرانی است و فقط آماده کردن اسلایدهای پاورپوینتی که ظاهری حرفه‌ای داشته باشند کافی نیست. ارائه‌دهنده باید ویژگی‌های مخاطبان را بداند، این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: مخاطبان چه کسانی هستند، به چه اطلاعاتی نیاز دارند، از چه دیدگاهی اطلاعات را تعبیر می‌کنند و چگونه از اطلاعات ارائه‌شده استفاده می‌کنند. چالشی که در این حوزه وجود دارد، این است که اطمینان حاصل شود که مخاطب اطلاعات و دانش را در همان سیاق و چارچوبی که مدنظر ارائه‌دهنده است برداشت کند.

(۷) امنیت اطلاعات: اغلب امنیت اطلاعات به‌عنوان مهارتی غیررسمی مورد بی‌اعتنایی واقع شده است (درسی، ۲۰۰۱). امنیت اطلاعات حول محور مسائل اموال فکری است و چندوجهی بودن مسائل امنیتی ناشی از انفجار محیط‌های شبکه‌های الکترونیکی، مسائل امنیتی را بیشتر برجسته می‌سازد. امنیت بخشیدن اطلاعات متضمن توسعه و پیاده‌سازی روش‌هایی است که به برقراری محرمانه بودن، یکپارچه و وجود واقعی اطلاعات کمک می‌کنند. درک اهمیت مسائل امنیت اموال فکری و حق کپی و سند ثبت اموال فکری بسیار مهم‌اند. اعمالی چون مدیریت کلمه‌های عبور، گرفتن نسخه جدید اطلاعات، آرشیو کردن و استفاده از کدگذاری عناصر مهم دیگری در استفاده مؤثر از این مهارت در محیط‌های الکترونیک هستند. همان‌گونه که گفته شد این مهارت اطلاعاتی مورد بی‌اعتنایی واقع شده، اما امروزه به دلیل توسعه سریع اینترنت روزبه‌روز بر اهمیت آن افزوده می‌گردد. اهمیت امنیت اطلاعات مفهوم مالکیت فکری را به وجود آورده است. اگر رازهای تجاری یک کسب‌وکار توسط رقبای ربه‌شده شود آن شرکت با شکست مواجه خواهد شد. در فرایند مدیریت دانش در مرحله‌ی به‌کارگیری و اشتراک دانش توجه به مسئله‌ی حفاظت از اطلاعات مهم است (چئونگ، ۲۰۱۱، ص. ۵۶).

### پیشینه پژوهش

مرور مطالعات در خارج از کشور نشان داد که بیشتر تحقیقات به بررسی مدل‌ها، مهارت‌ها و ابزارها و دیدگاه فناورانه مدیریت دانش شخصی پرداخته‌اند. پژوهش‌هایی که به ارائه مدل پرداخته‌اند، عمدتاً مدلی‌هایی را ارائه داده‌اند که براساس ایده خود و الگو گرفتن از پژوهشگران پیشین می‌باشد. پژوهش‌هایی که به بررسی مهارت‌ها پرداخته‌اند، عمدتاً مهارت‌های افراد را در مدیریت دانش فردی بررسی کرده‌اند. و پژوهش‌هایی که جنبه فناورانه داشته‌اند اکثراً به انتخاب و توسعه‌ی ابزارهایی برای مدیریت دانش شخصی پرداخته‌اند. بنابراین با بررسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت دانش شخصی و بررسی پژوهش‌ها از لحاظ موضوعی مشخص شد که پژوهشگران بیشتر در زمینه‌های ابزارها و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی و

دیدگاه فناورانه در مدیریت دانش شخصی پژوهش‌هایی را ارائه داده‌اند. با توجه به این‌که هدف پژوهش حاضر بررسی میزان برخورداری مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در بین کارکنان می‌باشد. در این‌جا به پژوهش‌هایی که به جنبه‌های مهارتی و فناوری بر افراد دارند تاکید می‌شود.

### پیشینه پژوهش در خارج کشور

**ویو (۲۰۰۷)** در مقاله‌ای با عنوان "به‌کارگیری مدل‌ها برای بررسی مدیریت دانش شخصی معلمان" مدیریت دانش شخصی معلمان را در کشور تایوان مورد بررسی قرار داد. این مقاله با استفاده از پرسشنامه‌ای از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی اوری و همکاران (۲۰۰۱) میزان برخورداری هر یک از معلمان را مورد بررسی قرار داد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که جستجو، سازماندهی، ذخیره، استفاده و خلق اصول اصلی مدیریت دانش شخصی معلمان را تشکیل داده است درحالی‌که به تجزیه و تحلیل، همکاری و امنیت کمتر توجه کرده‌اند. در نهایت پژوهشگر با ارائه چند پیشنهاد از جمله کلاس‌های آموزشی مهارت‌های مدیریت دانش شخصی ضمن خدمت برای معلمان و آشنایی آنان با مفهوم مدیریت دانش شخصی، راهکارهایی برای موفقیت این موضوع پیشنهاد داد.

**ولکل و هالر (۲۰۰۸)** پژوهشی با عنوان "مفهوم ساختمان داده برای مدیریت دانش شخصی" را باهدف طراحی یک مدل و ابزاری که قادر به نشان دادن و بررسی سطوح مختلف دانش شخصی و میزان قابل استفاده بودن آن توسط کاربران نهایی باشد را ارائه دادند. بر این اساس از ۲۷ محقق که اکثراً در زمینه‌ی علوم کامپیوتر بودند، در رابطه با استفاده و کارایی ابزارهای مدیریت دانش شخصی در جستجوی اطلاعات، به‌صورت آنلاین نظرسنجی انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که بیشتر محققان، از یک ابزار مدیریت دانش شخصی برای جستجوی اطلاعات موردنیازشان استفاده می‌کنند. در نتیجه برای رفع این مشکل و ایجاد توسعه در روند مدیریت دانش شخصی پژوهشگران مدل داده مفهومی (CDS) را پیشنهاد دادند. این مدل قادر به ارائه سازه‌ها از ابزارهای مختلف از جمله اسناد، فایل، سیستم فرامتن، برچسب زدن و نقشه‌های ذهنی<sup>۱</sup> است. پنج محور اصلی CDS، شامل هویت، سفارش، سلسله‌مراتب، حاشیه‌نویسی و ارتباط است. اجرای مدل CDS، می‌تواند یک‌راه برای ساختن ابزارهای سازگار برای مدیریت دانش شخصی (PKM) ایجاد کند.

**چنگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۹)**، در پژوهشی با عنوان "چارچوب برنامه آموزشی برای توسعه‌ی شایستگی‌های مدیریت دانش شخصی معلمان" با استفاده از مدل مدیریت دانش شخصی اوری و همکاران (۲۰۰۱) چارچوب برنامه آموزشی برای توسعه‌ی شایستگی‌های مدیریت دانش شخصی معلمان پیش از خدمت در کشور هنگ‌کنگ پیشنهاد دادند. نتایج نشان داد که معلمان در هر هفت مهارت نمره بالاتر از ۴ دریافت کردند. این مهارت‌ها به ترتیب میانگین عبارت‌اند از: تجزیه و تحلیل، ارائه، همکاری، سازماندهی، بازیابی، ارزیابی و امنیت اطلاعات.

<sup>۱</sup> . Wu

<sup>۲</sup> . Conceptual Data Structures

<sup>۳</sup> . Documents

<sup>۴</sup> . Tagging

<sup>۵</sup> . Mind maps

<sup>۶</sup> . Cheng



همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد که ایجاد محیط یادگیری قابل اعتماد می تواند شایستگی های مدیریت دانش شخصی معلمان را برای دست یابی به یادگیری مؤثر توسعه دهد.

**درویش، احمدنیا و قریشیان<sup>۱</sup> (۲۰۱۳)** در پژوهشی براساس مدل درسی که شامل هفت مهارت مدیریت دانش شخصی است. قوت ها و ضعف های مدیریت دانش شخصی مدیران دانشگاه های پیام نور تهران، را در سال تحصیلی ۲۰۱۱-۲۰۱۰ مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که مدیران در بین ابعاد مدیریت دانش شخصی در بعد ارزیابی اطلاعات و ایده ها در بالاترین و در بعد همکاری با دیگران در پایین ترین سطح قرار دارند. مدیران دانشگاهی در هفت مهارت بررسی شده بالاتر از سطح متوسط ارزیابی شدند. این هفت مهارت به ترتیب میانگین عبارت اند از: ارزیابی، دسترسی، تجزیه و تحلیل، سازماندهی، تبدیل، امنیت و همکاری. همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد که بین مهارت های مدیریت دانش شخصی و اطلاعات جمعیت شناختی رابطه معنی داری وجود ندارد. به این معنی که خصوصیات از قبیل سابقه خدمت، جنسیت، تحصیلات و غیره... بر مهارت های مدیریت دانش شخصی تأثیری ندارند.

**اسویگن<sup>۲</sup> (۲۰۱۳)** مقاله ای با عنوان "مدیریت دانش و اطلاعات توسط افراد" ارائه داد. او معتقد است که اقتصاد دانش، جهانی شدن، فناوری اطلاعات یک نفوذ غیرقابل انکار بر رفتار اطلاعات بشر است. در محیط رقابتی، افراد و سازمان ها مدیون نقش مهم دانش و اطلاعات شخصی می باشند. مفهوم وی از مدیریت دانش و اطلاعات شخصی براساس دو نظریه دیگر است: مدیریت اطلاعات شخصی (پی. آی. ام.)<sup>۳</sup> و مدیریت دانش شخصی (پی. کی. ام.) وی معتقد است که این ها، تاکنون موضوع مطالعات جداگانه بوده اند. باین وجود، با توجه به انواع تعاریف از مدیریت اطلاعات شخصی و مدیریت دانش شخصی، این مفاهیم مشابه و سازگار هستند. از نظر وی، ما نیاز به رویکردی یکپارچه به مدیریت اطلاعات شخصی و مدیریت دانش شخصی داریم که می تواند به نام مدیریت دانش و اطلاعات شخصی (پی. آی. ام.) نامیده شود. این مفهوم به شدت باسواد اطلاعاتی در ارتباط است. برخی از نتایج مطالعات تجربی درباره ی این موضوع در پژوهش وی ارائه شده است.

**المن و تاثیر<sup>۴</sup> (۲۰۱۵)** در مقاله ای با عنوان "ارزیابی مدیریت دانش شخصی معلمان متوسطه" با استفاده از پرسشنامه هفت مهارت مدیریت دانش شخصی اوری و همکاران (۲۰۰۱)، مهارت های مدیریت دانش شخصی معلمان را در مدارس متوسطه مالزی مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش آنان نشان داد که مدیریت دانش شخصی معلمان در سطح متوسطی است. همچنین نتایج نشان داد که مهارت بازیابی اطلاعات بالاترین میانگین و مهارت انتقال اطلاعات پایین ترین میانگین را دارا است. ترتیب میانگین های مهارت های مدیریت دانش شخصی در این پژوهش بدین گونه بود: بازیابی اطلاعات، سازماندهی اطلاعات، تجزیه و تحلیل اطلاعات، ارزیابی اطلاعات، اشتراک اطلاعات، امنیت اطلاعات، ارائه اطلاعات. آنان پیشنهاد کردند که برای روند بهتر

<sup>۱</sup> . Darvish & Ahmadinia & Qryshyan

<sup>۲</sup> . Swigon

<sup>۳</sup> . Personal Information Management

<sup>۴</sup> . Personal Knowledge Management

و بهبود کارایی معلمان لازم است آموزش‌هایی در این زمینه توسط سازمان‌های مربوطه صورت پذیرد، که در نهایت باعث ارتقای کیفیت و موفقیت خود سازمان گردد.

**اشمیت<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)** در مطالعه‌ای مروری با عنوان "مدیریت دانش آموزش و پرورش با پشتیبانی از دستگاه‌های مدیریت دانش شخصی" به اصلاح وضعیت سازمانی از بالا به پایین و تغییر آن به وضعیت پایین به بالا و تمرکز بر خودکفایی دانش کارکنان پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان داد که برای پایدار بودن رشد علمی و حرفه‌ای افراد، سازمان موظف است مدیریت دانش شخصی را بکار ببندد و فضایی را ایجاد کند تا افراد با یکدیگر و با دستگاه‌های سازمانی مشترک ارتباط داشته باشند و همچنین به ادغام سیستم‌های سازمانی مشترک بپردازد.

**لافین و کوسکی<sup>۲</sup> (۲۰۱۶)** مطالعه‌ای مروری با عنوان "رسیدن به مرحله‌ای از دانش: استراتژی دانش شخصی و شکل دادن به آینده کاردانش و مدیریت دانش" را انجام دادند. هدف از این پژوهش، تلاش سازمان‌ها، به توانمندسازی، یادگیری و نوآوری افراد به مدیریت دانش شخصی است. یافته‌ها نشان داد که سازمان‌ها نمی‌توانند وعده اشتغال مادام‌العمر را به افراد و حتی کارکنان خود بدهند. بدین ترتیب، افراد و سازمان‌ها باید ارزش مؤثر از دانش خود را در راه مفید، حتی در کوتاه‌مدت یا میان‌مدت درک کنند. و با یادگیری مادام‌العمر، کارایی اقتصادی و پایداری برای حرفه‌ای مستقل را تضمین کنند.

### پیشینه در داخل کشور

بررسی‌ها در داخل کشور نشان داد که اولین تحقیقاتی در زمینه مدیریت دانش شخصی صورت گرفته به شکل مروری و به زبان فارسی چاپ شده‌اند. که از اولین مقالات می‌توان به زوارقی (۱۳۸۸)؛ شکفته (۱۳۸۸) و زوارقی، صفایی (۱۳۹۱) اشاره کرد. می‌توان گفت که از اولین پژوهش‌هایی که در زمینه بررسی مهارت‌های مدیریت دانش شخصی بر روی افراد صورت گرفته تنها سه پژوهش می‌باشد. پژوهشی که به بررسی مدیریت اطلاعات شخصی در بین اعضای هیات علمی توسط عبدالهی، صدقی و رودباری (۱۳۹۰) صورت گرفت. پژوهشی که به بررسی مدیریت دانش شخصی در بین دانشجویان توسط برزه کار، کاشانیان فر و سادات (۱۳۹۰) صورت گرفت و پژوهشی که به بررسی میزان برخورداری از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در بین کارکنان توسط روح بخش (۱۳۹۴) صورت گرفت.

مرور پیشینه‌ها در داخل کشور نشان داد که، بیشتر پژوهش‌ها به بررسی میزان برخورداری مهارت‌های مدیریت دانش شخصی پرداخته‌اند و پژوهش‌هایی در زمینه‌ی فناوری و مفاهیم مدیریت دانش شخصی نیز انجام شده است. که به شرح زیر می‌باشد.

**زوارقی (۱۳۸۸)** پژوهشی مروری با عنوان چشم‌اندازی بر راهبردها، ابزارها، و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی انجام داده است که هدف پژوهش حاضر ارائه چارچوبی برای مدیریت دانش شخصی با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای، به منظور روشن کردن زوایای تاریک این موضوع می‌باشد. این چارچوب از طریق نشان دادن راهبردها، فنون، مهارت‌ها، و ابزارهای آن ارائه شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بهترین

<sup>1</sup> . Schmitt

<sup>2</sup> . Laughlin & Kosky

مدیریت توسط اشخاص صورت می‌گیرد؛ مدیریت کیفی دانش موجود در اذهان کارکنان بسیار مهم است. ماریچ خلق دانش سازمانی از سطح فردی آغاز و با گسترش جوامع تعامل به طرف بالا حرکت می‌کنند؛ اشخاص خود سیستم‌های دانش سازمانی هستند، دانش در ذهن افراد وجود دارد تا در پرونده‌های سازمانی؛ اقتصاد مبتنی بر دانش وابسته به کارکنان و لزوم صلاحیت‌های شخصی دانش کاران امروزی، نشانگر ضرورت مدیریت دانش شخصی می‌باشد؛ چشم‌انداز فرایند اجتماعی عمده‌ترین منتقد مدیریت دانش شخصی است چنانچه که به جای آن مدیریت دانش میان شخصی پیشنهاد می‌شود؛ جنبش‌های سواد اطلاعاتی و تفکر انتقادی علی‌رغم بعضی اشتراکات و تمایزات از عوامل مؤثر در راهبردها و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی بوده‌اند؛ و اینکه وبلاگ‌ها جدیدترین ابزارهای مدیریت دانش شخصی هستند.

**آموزنده، تاجداران و غائبی (۱۳۹۲)** پژوهشی با عنوان "عوامل مؤثر بر مدیریت اطلاعات شخصی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه الزهراء در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۰" انجام دادند. این پژوهش از روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته که از ۴ بخش تشکیل شده بود را انجام دادند و با استفاده از نمونه گیری تصادفی بین دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری توزیع کردند. نتایج نشان داد که، وضعیت مهارت‌های مدیریت اطلاعات شخصی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه الزهراء که شامل مهارت یافتن، ذخیره سازی، سازماندهی، نگهداشتن، ارزش گذاری، مدیریت جریان اطلاعات و مفهوم سازی می باشد در سطح متوسط به بالا قرار دارد. همچنین یافته های پژوهش نشان داد که، میانگین عناصر مدیریت اطلاعات شخصی دانشجویان دکتری در مقایسه با دانشجویان کارشناسی ارشد برابر است. لذا می توان اذعان کرد که بین مدیریت اطلاعات شخصی این دو گروه تفاوت معناداری وجود ندارد.

**رحمانی و همکاران (۱۳۹۳)** در مقاله‌ای رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی را در بین اعضای هیات علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس مورد بررسی قرار دادند. روش پژوهش پیمایشی با استفاده از پرسشنامه حمایت سازمانی ایزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) و مدیریت دانش شخصی محمدی و باقری (۱۳۹۲) بود. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که، میانگین ادراک اعضای هیات علمی از حمایت سازمانی کم‌تر از سطح مطلوب اما بیش‌تر از سطح حداقلی است. میانگین مهارت مدیریت دانش شخصی آنان نیز در تمامی ابعاد کم‌تر از سطح مطلوب اما بیشتر از سطح حداقلی است. و تنها مهارت‌های ادراکی و خلاقانه، از سطح مطلوب بالاتر بودند. بین ادراک اعضای هیات علمی از حمایت سازمانی با تمامی ابعاد مدیریت دانش شخصی (خودارزیابی، مدیریت یادگیری خویشتن، میزان سواد اطلاعاتی، مهارت‌های کاوشگری، شبکه همیاران دانشی، هوشیاری دانشی، مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های خلاقانه، مهارت‌های مشارکتی) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. تفاوت معنی‌دار بین ادراک اعضای هیات علمی از میزان حمایت سازمانی، همچنین تفاوت معنی‌داری بین ابعاد مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیات علمی براساس جنسیت وجود ندارد.

**روح بخش (۱۳۹۴)** در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به توصیف و تحلیل مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در بین کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد پرداخت. روش این پژوهش موردی و جامعه آماری آن کلیه کارکنان غیر هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد بود. پژوهشگر گردآوری داده‌ها را در دو مرحله انجام داده است. نخست به منظور توصیف میزان برخورداری کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی، که در این مرحله ۱۳۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه اوری و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شد. در این مرحله نتایج نشان داد که کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد در حد متوسط به بالا از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی (بازیابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات، سازماندهی اطلاعات، اشتراک دانش و اطلاعات، تجزیه و تحلیل اطلاعات، انتقال اطلاعات، امنیت اطلاعات) برخوردارند. و بیشترین میزان برخورداری از مهارت‌های به ترتیب شامل ارزیابی اطلاعات، تجزیه و تحلیل اطلاعات، بازیابی اطلاعات، انتشار اطلاعات، اشتراک دانش و اطلاعات، امنیت اطلاعات و سازماندهی اطلاعات است. در مرحله دوم، برای شناسایی فعالیت‌های معطوف به هر یک از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی از مصاحبه نیمه ساخت یافته استفاده شد. نمونه در این مرحله ۱۶ نفر از کارکنان رسمی قطعی بودند. براساس نتایج این مرحله مهم‌ترین فعالیت‌های ناظر به مهارت‌های مدیریت دانش شخصی مشخص شد. همچنین، یافته‌های پژوهش نشان داد که ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و نوع مسئولیت) با مهارت‌های مدیریت دانش شخصی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

**باقری (۱۳۹۴)** در پژوهشی با عنوان "مدیریت دانش فردی: شایستگی رقابتی دانشگران" وضعیت برخورداری مدیران دانشگاه شیراز از مهارت‌های مدیریت دانش فردی را مورد ارزیابی قرارداد. و روش پژوهش توصیفی، پیمایشی بود. نتایج نشان داد که مدیران دانشگاه دارای سطح متوسطی از مهارت‌های مدیریت دانش فردی است. در بین مهارت‌های مدیریت دانش فردی بیشترین میانگین مربوط به مدیریت یادگیری خویشتن و کمترین میانگین مربوط به شبکه همیاران دانشی بود. همچنین، نتایج پژوهش وی نشان داد که در مقایسه میان مدیران دانشکده‌های مختلف، تفاوت معناداری مشاهده نشد. بنابراین پژوهشگر معتقد است که، مدیریت دانش فردی منجر به مدیریت بهینه دانش سازمانی می‌گردد. از این رو، توسعه ظرفیت دانشی و عملکرد حرفه‌ای نیروهای انسانی سازمان‌های آموزشی، و ایجاد و گسترش مدیریت دانش سازمانی، که موجب تقابل متناسب با تغییر و تحولات سازمانی می‌شود نیازمند قابلیت و توانمندی فزاینده مدیریت دانش فردی است.

**پایخش (۱۳۹۵)** در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی میزان برخورداری اعضای هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی براساس مدل چئونگ و تسوئی پرداخت. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته گردآوری شد و از بین ۵۶۳ نفر اعضای هیات علمی، ۲۲۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که اعضای هیات علمی، از لحاظ برخورداری از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در سطح نسبتاً مطلوب قرار دارند. به این معنا که در "خلق خرد شخصی" و "انتقال دانش بین شخصی" در سطح مطلوب و در "درونی سازی دانش شخصی" و "مدیریت اطلاعات شخصی" در سطح نسبتاً مطلوب قرار دارند. براساس نتایج به دست آمده به ترتیب بیشترین میانگین مهارت‌های مدیریت دانش شخصی عبارت است از: مهارت‌های ارتباطی و ارائه‌ی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات،

حل مسئله، استفاده از اطلاعات، تشریح مساعی پیرامون اطلاعات، خلاقیت، بازیابی اطلاعات، یادگیری مداوم، چالاکی فکری، تجزیه و تحلیل اطلاعات، سازماندهی اطلاعات و حفاظت از اطلاعات. همچنین نتایج نشان داد که رابطه‌ی معناداری بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی همچون جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، رتبه دانشگاهی و دانشکده‌ی محل اشتغال اعضای هیات علمی با مدیریت دانش شخصی وجود ندارد.

### پرسش‌های پژوهش

۱. وضعیت هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی در کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز چگونه است؟
۲. میزان آشنایی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز از هر یک از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی چگونه است و مهمترین فعالیتی که نسبت به هر یک از مهارت‌ها انجام می‌دهند کدام‌اند؟
۳. آیا از لحاظ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، مدرک تحصیلی، سن، رتبه‌ی دانشگاهی، سابقه‌ی خدمت) رابطه معنی‌داری در وضعیت مدیریت دانش شخصی اعضای هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز وجود دارد؟

### روش پژوهش

روش تحقیق **ترکیبی** مورد استفاده در پژوهش حاضر روش **آمیخته تبیینی** است که در دو مرحله انجام گرفت، در مرحله‌ی اول پژوهش روش پیمایشی از نوع توصیفی-تحلیلی می‌باشد و در مرحله‌ی دوم پژوهش برای تبیین یافته‌های پژوهش از روش **کیفی تحلیل محتوای استنباطی** استفاده شده است. علت استفاده از روش آمیخته تبیینی بدین جهت است که اگر هدف تحقیق آن باشد که پژوهشگر پدیده‌ای را تبیین کند، ضرورت آن است که ابتدا داده‌های کمی گردآوری شود، سپس با گردآوری داده‌های کیفی ابعاد مختلف این پدیده با تفصیل بیشتری آشکار گردد. لذا پس از آن با گردآوری داده‌های کیفی (از طریق روش تحقیق برخاسته از داده‌ها)، به درک مشکل و چگونگی رخ دادن آن می‌پردازد (بازرگان، ۱۳۸۶).

در طرح‌های تحقیق آمیخته تشریحی، پژوهشگر به منظور تشریح یک پدیده، وزن اصلی را به داده‌های کمی اختصاص می‌دهد، اما از داده‌های کیفی برای تشریح ابعاد مختلف پدیده استفاده می‌کند. همچنین، فرآیند گردآوری داده‌ها را در دو مرحله به انجام می‌رساند. در مرحله اول، داده‌های کمی گردآوری می‌شود، سپس داده‌های کیفی گردآوری می‌گردد؛ به عبارت دیگر، از داده‌های کیفی برای توضیح بیشتر و آشکار کردن برخی جنبه‌های ابهام برانگیز استفاده می‌شود با وجود آشکاری مراحل انجام تحقیق، دشواری طرح تحقیق تشریحی در آن است که پژوهشگر درباره این که کدام جنبه از پدیده مورد مطالعه را باید با گردآوری داده‌های کیفی بررسی کند، لازم است قبلاً تصمیم‌گیری نماید (کراسول، ۲۰۰۳).

جامعه‌ی مورد مطالعه‌ی این پژوهش کارکنان غیرهیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز که دارای مدرک (کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری)، می‌باشد. حجم نمونه با توجه به جدول کرجسی-مورگان ۱۹۶ نفر

<sup>1</sup> Creswell

محاسبه شد و با روش تصادفی طبقه‌ای نسبت به هر حوزه انتخاب شدند که از ۱۹۶ پرسشنامه‌ی تحویل داده شده ۱۵۵ عدد عودت داده شد. ابزار مورد استفاده در پژوهش حاضر پرسشنامه‌ی اوری و همکاران (۲۰۰۱) که از پایان نامه روح بخش گرفته شده است و دارای ۶۸ گویه می‌باشد. روایی این پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید صاحب نظر در گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز مورد تایید قرار گرفت و برای پایداری این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه شد.

قسمت کیفی پژوهش با روش **تحلیل محتوای استنباطی** انجام شده است که به منظور میزان آشنایی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز از مفهوم مدیریت دانش شخصی و هر یک از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی و همچنین تعیین مهم‌ترین فعالیت‌هایی که کارکنان در حوزه‌ی هر یک از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی انجام می‌دهند.

لذا بدین منظور برای گردآوری داده‌های کیفی، با معیار قرار دادن اشباع نظری<sup>۱</sup> به این معنا که، در هنگام مصاحبه هر زمان که مصاحبه‌کننده احساس کرد که نتایج از لحاظ نظری به حد اشباع رسیده است و داده‌های دیگر، صرفاً تکرار داده‌های قبلی می‌باشند می‌تواند فرایند نمونه‌گیری خود را متوقف و به تحلیل و تفسیر داده‌ها پردازد (آریان، ۱۳۸۹). به این منظور، ۱۵ نفر از کارشناسان مورد مصاحبه قرار گرفتند. علاوه بر این تعداد به منظور اعتباریابی نتایج به دست آمده با ۲ نفر از کارشناسانی که تحصیلات کارشناسی ارشد در رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی داشتند مصاحبه انجام شد. بنابراین در مجموع ۱۷ نفر از کارشناسان مورد مصاحبه قرار گرفتند.

روش‌های تحلیل مورد استفاده در پژوهش حاضر را می‌توان به دو دسته تحلیل داده‌های کمی و داده‌های کیفی تقسیم کرد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های کمی از نرم‌افزار آماری SPSS در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های مانند، میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد فراوانی استفاده شد. همچنین، از روش‌های آمار استنباطی مانند، همبستگی، آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یک راه برای تعیین رابطه‌ی بین متغیرها و نیز مقایسه‌ی حوزه‌ها استفاده شد.

همچنین، جهت پاسخ به سوال مهم‌ترین فعالیت‌هایی که کارکنان در حوزه هر یک از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی انجام می‌دهند و میزان آشنایی و درک کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز، از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد و برای تحلیل داده‌های کیفی و همچنین شناسایی حوزه‌ها و مفاهیم از روش تحلیل تفسیری بهره گرفته شد. در تحلیل تفسیری، پژوهشگر درصدد است تا در حد امکان، به آشکار نمودن پیام‌های نهفته در متن نوشتاری مصاحبه پردازد (حافظ نیا، ۱۳۷۷). بنابراین، پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌های صورت گرفته، متن مصاحبه به دقت خط به خط تحلیل شدند و براساس آن مفاهیم و سپس حوزه‌های مربوط به هر یک از مفاهیم مشخص شدند. علاوه بر این، ابزارها و روش‌های مورد استفاده کارکنان نیز در این زمینه استخراج شد.

<sup>1</sup> . Saturation

### یافته ها

جهت انتخاب آزمون های آماری در این بخش لازم است نرمال بودن توزیع مورد بررسی قرار گیرد. یکی از پیش فرض های اساسی در آمار پارامتریک، نرمال بودن توزیع جامعه است اما آمار ناپارامتریک مستلزم هیچ گونه فرضی در مورد توزیع نیست. در این پژوهش جهت اطلاع از نرمال یا غیر نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای سنجش نرمال بودن داده ها

متغیر	آماره	P
مهارت بازیابی اطلاعات	۰/۰۵۴	۰/۲۰۰
مهارت ارزیابی اطلاعات	۰/۰۷۸	۰/۰۸۲
مهارت سازماندهی اطلاعات	۰/۰۶۲	۰/۲۰۰
مهارت اشتراک دانش و اطلاعات	۰/۰۷۹	۰/۰۷۸
مهارت تجزیه و تحلیل اطلاعات	۰/۰۶۲	۰/۲۰۰
مهارت انتشار دانش و اطلاعات	۰/۰۸۸	۰/۰۹۵
مهارت امنیت اطلاعات	۰/۰۶۱	۰/۲۰۰

با توجه به نتایج جدول ۱، چون مقدار سطح معنی داری بیشتر از مقدار خطای ۰/۰۵ می باشد پس می توان گفت مؤلفه های پژوهش نرمال می باشند. بنابراین با تایید نرمال بودن داده ها، برای تحلیل متغیرها می توان از آزمون پارامتری استفاده کرد. به بیان دیگر، با نرمال بودن داده ها، می توان از آزمون تی تک نمونه ای و سایر آزمون ها، استفاده کرد. پاسخ گویه ها براساس طیف لیکرت از هرگز تا همیشه تنظیم شد و از یک تا پنج نمره گذاری صورت گرفت. بدین منظور عدد ۳ به عنوان میانه نظری پاسخ ها انتخاب شد. با توجه به سوالات اگر میانگین متغیر مورد نظر از ۳ بیشتر باشد به این معنی است که شاخص مورد نظر از وضعیت مطلوبی برخوردار است و اگر میانگین متغیرها کمتر از ۳ باشد به این معنی است که شاخص مورد نظر از وضعیت نامطلوبی برخوردار است. حال با توجه به مطالب ذکر شده، به تجزیه و تحلیل یافته های حاصل از پژوهش حاضر می پردازیم.

در پژوهش حاضر مدیریت دانش شخصی براساس مدل اوری و همکاران (۲۰۰۱)، دارای هفت مهارت می باشد که مورد ارزیابی قرار گرفته است. با توجه به داده های جدول ۲ به ترتیب بیش ترین میانگین این مولفه ها عبارتند از: سازماندهی اطلاعات با میانگین ۳/۷۴، امنیت اطلاعات با میانگین ۳/۶۹، انتشار دانش و اطلاعات با میانگین ۳/۶۹، بازیابی اطلاعات با میانگین ۳/۶۷، ارزیابی اطلاعات با میانگین ۳/۶۲، اشتراک دانش و

<sup>1</sup> . Kolmogorov-Smirnov

اطلاعات با میانگین ۳/۵۴ و تجزیه و تحلیل اطلاعات با میانگین ۳/۵۱. با توجه به این که، میانگین کلیه متغیرها از عدد ۳ بزرگتر هستند. می توان گفت که، کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز نسبت به این مهارت ها در سطح مطلوب ارزیابی شدند و همچنین، مدیریت دانش شخصی کارکنان با میانگین ۳/۶۴ در سطح مطلوب می باشد.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار ابعاد مدیریت دانش شخصی

انحراف معیار	میانگین	ابعاد مدیریت دانش شخصی
۰/۵۸	۳/۶۷	بازیابی اطلاعات
۰/۶۴	۳/۶۲	ارزیابی اطلاعات
۰/۶۵	۳/۷۴	سازماندهی اطلاعات
۰/۶۷	۳/۵۴	اشتراک دانش و اطلاعات
۰/۵۸	۳/۵۱	تجزیه و تحلیل اطلاعات
۰/۷۷	۳/۶۹	انتشار دانش و اطلاعات
۰/۵۸	۳/۶۹	امنیت اطلاعات
۰/۵۶	۳/۶۴	مدیریت دانش شخصی

در جدول ۳ نتایج مربوط به آزمون همبستگی اسپیرمن بین مدیریت دانش شخصی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز با مولفه های جمعیت شناختی آنان همچون جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و حوزه محل اشتغال آورده شده است.

همان‌طور که در جدول ۳، مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۰۱۳) و مقدار P (۰/۸۷۰) که بیش تر از ۰/۰۵ است بنابراین، دلیلی برای رد فرضیه‌ی صفر (عدم وجود رابطه بین دو متغیر) وجود ندارد و بین جنسیت و مدیریت دانش شخصی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز رابطه‌ای وجود ندارد. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۲۰۵) و مقدار P (۰/۰۱۰) که کوچک تر از ۰/۰۵ است رابطه معنادار است. این بدین معناست که فرضیه‌ی صفر (عدم وجود رابطه بین دو متغیر) رد می‌شود. بنابراین، بین مدرک تحصیلی و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز رابطه‌ی همبستگی مثبت وجود دارد. اما، با توجه به مقدار ضریب همبستگی ۰/۲۰۵ این رابطه‌ی همبستگی ضعیف است.

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۱۰۷-) و مقدار P (۰/۱۸۵) که بیش تر از ۰/۰۵ است بنابراین، دلیلی برای رد فرضیه‌ی صفر (عدم وجود رابطه بین دو متغیر) وجود ندارد و بین سابقه‌ی خدمت و مدیریت دانش شخصی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز رابطه‌ای وجود ندارد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۰۱۷-) و مقدار P (۰/۸۳۲) که بیش تر از ۰/۰۵ است بنابراین، دلیلی برای رد فرضیه‌ی صفر (عدم وجود رابطه بین دو متغیر) وجود ندارد و بین حوزه محل خدمت و مدیریت دانش شخصی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز رابطه‌ای وجود ندارد.



جدول شماره ۳: نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن برای مدیریت دانش شخصی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز با مولفه های جمعیت شناختی

N	سطح معناداری	ضریب همبستگی اسپیرمن	متغیر
۱۵۵	۰/۸۷۰	۰/۰۱۳	جنسیت
۱۵۵	*۰/۰۱۰	۰/۲۰۵	مدرک تحصیلی
۱۵۵	۰/۱۸۵	- ۰/۱۰۷	سابقه خدمت
۱۵۵	۰/۸۳۲	- ۰/۰۱۷	حوزه محل

در مرحله دوم پژوهش

در این بخش، تلاش شد میزان آشنایی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز با مفهوم مدیریت دانش شخصی و همچنین تعیین، مهم ترین فعالیت هایی که کارکنان در هر یک از حوزه های مدیریت دانش شخصی (بازیابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات، سازماندهی اطلاعات، اشتراک دانش و اطلاعات، تجزیه و تحلیل اطلاعات، انتشار دانش و اطلاعات و امنیت اطلاعات) انجام می دهند مورد بررسی قرار گیرد. برای پاسخ به این سوال و جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از روش مصاحبه نیمه ساخت یافته استفاده شد. بدین گونه که با طرح سوالی از مصاحبه شوندگان مبنی بر این که "از مفهوم مدیریت دانش شخصی آگاهی دارند؟" و "دانش شخصی خود را چگونه مدیریت می کنند؟" میزان آشنایی و فعالیت های اصلی هر یک از حوزه های مدیریت دانش شخصی شناسایی و استخراج شدند. برای این منظور از روش تحلیل تفسیری استفاده شد. پس از انجام مصاحبه، مهم ترین نکات به عنوان مفاهیم استخراج گردید و مفاهیم دارای معانی مشترک به صورت منظم دسته بندی شدند و به عنوان حوزه های اصلی هر یک از مهارت های مدیریت دانش شخصی معرفی شدند. در ادامه سعی شد حوزه های استخراج شده را در چارچوب الگوی مدیریت دانش شخصی اوری و همکاران (۲۰۰۱) تطبیق داده شود، که در جدول ۴، نتایج مربوط به مهارت مدیریت دانش شخصی و حوزه های هر یک از مهارت های مدیریت دانش شخصی آورده شده است.

جدول ۴. نتایج مربوط به مهارت‌های مدیریت دانش شخصی و فعالیت‌های معطوف به آن

نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها		مهارت‌های مدیریت دانش شخصی
روش/ابزار	حوزه‌های مربوط با هر مهارت	حوزه‌های مدیریت دانش شخصی از دیدگاه اوری و همکاران (۲۰۰۰)
	گردآوری اطلاعات	گردآوری اطلاعات
	کسب و فراگیری دانش و اطلاعات	آزمایش کردن
پرسیدن از همکاران (تلفنی، حضوری)، متخصصان موضوعی	پرسیدن	پرسش‌های شفاهی
جستجو براساس نیاز	آشنایی با موضوع مورد نیاز	کلیدواژه‌های جستجو
اینترنت (رجوع به سایت‌های معتبر و پایگاه‌های اطلاعاتی)	جستجو دانش و اطلاعات	
کار مداوم تجربه شخصی	کسب تجربه	استفاده از اینترنت
مراجعه به اطلاعات بایگانی شده، آیین نامه‌ها و بخشنامه‌ها	جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز	
شرکت در کنفرانس‌ها و کلاس‌های آموزشی	استخراج کردن	
بر مبنای مفهومی و معنایی بررسی نویسنده ارائه دهنده	ارتباط مدرک با نیاز اطلاعاتی اعتبار مدرک	
تجربه شخصی	تشخیص پایگاه‌های معتبر	انتخاب اطلاعات براساس
بر مبنای قضاوت شخصی	انتخاب اطلاعات مفید از غیر مفید	کیفیت و مرتبط بودن
با همکاری متخصصان موضوعی	بررسی اطلاعات پایگاه‌ها	
استانداردهای تعیین شده		
براساس اهمیت اطلاعات	نظم و ساختار بندی اطلاعات اولویت بندی اطلاعات	مرتب کردن
براساس ماهیت کاری	براساس برنامه ریزی ذهنی	ترکیب اطلاعات جدید به قدیم
براساس فوریت زمانی و ماهیت کاری	استخراج کلیدواژه‌های ضروری	ترکیب کردن

بازایی اطلاعات

ارزایی اطلاعات

سازماندهی اطلاعات

اهمیت و حساسیت حوزه کاری	بایگانی و ذخیره اطلاعات	
براساس موضوع، اهمیت کاری، زمان	دسته بندی اطلاعات	
براساس حساسیت کاری و مهم بودن اطلاعات	مستند سازی اطلاعات	
فایل بندی دستی و الکترونیکی	ثبت و ضبط اطلاعات	تولید و توسعه
آرشیوهای سالانه		
ذخیره به صورت چاپی	به روز رسانی اطلاعات	
ذخیره در فلش		
ذخیره به صورت الکترونیکی		
ارتباط کاری	شناسایی مشکلات	گوش دادن
گروه های بحث (مجازی و غیرمجازی)	ارتباط با همکاران	تعامل با دیگران برای درک ایده آنان
ارتباط با همکاران (تلفنی و حضوری)	پیدا کردن راه حل ها	
به صورت الکترونیکی	کمک به دیگران	
اتوماسیون	شناسایی نقاط ضعف	حل مناقشات
ایمیل	اصلاح فرایندهای کاری	
مکاتبات		
با کمک همکاران	تجزیه و تحلیل اطلاعات قبل از سازماندهی	ابزارهای الکترونیکی
افراد خبره در حوزه موضوعی	تجزیه و تحلیل با توجه به اهمیت و نیاز اطلاعاتی	نرم افزارهای آماری
براساس تجارب کاری		
به صورت الکترونیکی	اطلاع رسانی	کنفرانس
شبکه های مجازی	تبادل اطلاعات	سمینارهای گروهی
تلفنی	آموزش به مراجعان	
برگزاری کارگاه های آموزشی	پاسخگویی به مراجعه کنندگان	استفاده از فناوری های نوین
برگزاری کلاس های آموزشی با توجه به سطح علمی مخاطب	قرار دادن اطلاعات در اختیار همکاران و مراجعان	

استفاده از ابزارهای آموزشی (پاورپوینت و اسلاید)	اشتراک اطلاعات	
اطلاع‌رسانی از طریق وبلاگ و سایت رسمی	نوشتن مطالب علمی	
اطلاعیه و بروشور	ارائه و سخنرانی	
ذخیره اطلاعات در فلش	محافظت از اطلاعات	محرمانه بودن اطلاعات
ذخیره در گوگل درایو	پشتیبان‌گیری از اطلاعات	حقوق مالکیت فکری
ایمیل کردن	جلو‌گیری از سوء استفاده دیگران	پشتیبان‌گیری
ذخیره در تلفن همراه	فاش نکردن اطلاعات شخصی	
رمز و پسورد رایانه شخصی	فاش نکردن اطلاعات سری و مهم کاری	بایگانی کردن
دیوارهای امنیتی	رعایت امنیت اطلاعات کاری بایگانی اطلاعات	

امنیت اطلاعات

### بحث و نتیجه‌گیری

میانگین کلی مدیریت دانش شخصی برای کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز برابر با  $3/64$  است که در سطح مطلوب ارزیابی شدند. این یافته با نتایج چنگ (۲۰۰۹)، درویش، احمدنیا و قریشیان (۲۰۱۳)، آموزنده، تاجداران و غائبی (۱۳۹۲) و روحبخش (۱۳۹۴)، همخوانی دارد. در تمامی این پژوهش‌ها وضعیت مدیریت دانش شخصی افراد در سطح متوسط رو به بالا ارزیابی شدند. اما با نتایج پژوهش المن و تاثیر (۲۰۱۵)، باقری (۱۳۹۴) همخوانی ندارد. در این پژوهش‌ها وضعیت مدیریت دانش شخصی در سطح متوسط ارزیابی شدند. در بین مهارت‌های مدیریت دانش شخصی به ترتیب بیش‌ترین میانگین سازماندهی اطلاعات با میانگین  $3/74$ ، امنیت اطلاعات با میانگین  $3/69$ ، انتشار اطلاعات با میانگین  $3/69$ ، بازیابی اطلاعات با میانگین  $3/67$ ، ارزیابی اطلاعات با میانگین  $3/62$ ، اشتراک اطلاعات با میانگین  $3/54$  و تجزیه و تحلیل اطلاعات با میانگین  $3/51$  می‌باشد که در سطح مطلوب ارزیابی شدند.

براساس مصاحبه صورت گرفته، کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز تا حدودی با عنوان مدیریت دانش شخصی آشنایی داشتند. اما بعد از توضیحاتی توسط مصاحبه‌کننده و تعریف مدیریت دانش شخصی و معرفی مهارت‌های آن، با عنوان مدیریت دانش شخصی آشنا شدند و توانستند به سوالات مصاحبه پاسخ دهند. با توجه به مصاحبه‌های انجام شده، به نظر می‌رسد که پاسخ‌دهندگان با مهارت‌های بازیابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات و سازماندهی اطلاعات و امنیت اطلاعات آشنایی کامل دارند و فعالیت‌های مربوط به هر یک از این مهارت‌ها را به خوبی و از طریق روش‌های مختلف از انجام می‌دهند. اما در مهارت تجزیه و تحلیل اطلاعات، به نظر می‌رسد که، آگاهی کافی از این مهارت را ندارند و اغلب نمی‌دانند که، با چه روش‌هایی تجزیه و

تحلیل اطلاعات صورت می‌گیرد و همچنین، با توجه به نتایج مصاحبه‌های صورت گرفته این گونه به نظر می‌رسد که، پاسخ دهندگان دو مهارت اشتراک دانش و اطلاعات و انتشار دانش و اطلاعات را به جای یکدیگر به کار می‌گیرند و با مفاهیم این دو مهارت آگاهی کافی ندارند. این نتایج نشان می‌دهد که، نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های کمی در مورد مهارت‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات و اشتراک دانش و اطلاعات و انتشار دانش و اطلاعات با نتایج مصاحبه‌های صورت گرفته مطابقت ندارد و این نشان می‌دهد که، کارکنان توانسته‌اند به درستی به سوالات پرسشنامه جواب دهند و یا در هنگام پاسخ به سوالات پرسشنامه، توجه کافی به سوالات نداشته‌اند.

بین جنسیت و مدیریت دانش شخصی رابطه معناداری یافت نشد. این یافته با نتایج پابخش (۱۳۹۵)، روح بخش (۱۳۹۴)، ابراهیمی (۱۳۹۴) همخوانی دارد. اما در پژوهش محمدی و باقری (۱۳۹۲) که به ارزیابی مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد پرداخته‌اند، بین مؤلفه جنسیت و مدیریت دانش شخصی رابطه معناداری وجود داشت که به یافته پژوهش حاضر همخوانی ندارد.

بین مدرک تحصیلی و مدیریت دانش شخصی رابطه معناداری یافت شد. این یافته با یافته‌های پژوهش جعفری و همکاران (۱۳۹۱)، که در پژوهش خود رابطه بین تحصیلات با توانمندی افراد در مدیریت دانش شخصی را مورد ارزیابی قرار دادند، همخوانی دارد. اما با یافته‌های پژوهش ابراهیمی (۱۳۹۴)، پابخش (۱۳۹۵) همخوانی ندارد.

بین سابقه خدمت و مدیریت دانش شخصی رابطه معناداری یافت نشد. این یافته با یافته‌های پژوهش پابخش (۱۳۹۵)، روح بخش (۱۳۹۴)، همخوانی دارد. اما با یافته‌های پژوهش ابراهیمی (۱۳۹۴) همخوانی ندارد. با این که انتظار می‌رفت با بالا رفتن سابقه‌ی کار کارکنان تجربه و مهارت‌ها کافی در مدیریت دانش خود کسب کنند و بتوانند اطلاعات خود را بهتر مدیریت کنند اما، نتایج نشان داد که میزان سابقه‌ی خدمت کارکنان نقش و تأثیر معنی‌داری در توسعه یا عدم توسعه مدیریت دانش شخصی کارکنان ندارد.

بین حوزه محل خدمت و مدیریت دانش شخصی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. این یافته با یافته‌های پژوهش روح بخش (۱۳۹۴) همخوانی دارد. اما با یافته‌های پژوهش ابراهیمی (۱۳۹۴)، که رابطه بین دانشکده محل خدمت و مدیریت دانش شخصی را در بین اعضای هیات علمی مورد ارزیابی قرار داد همخوانی ندارد.

تحقیقات نشان داد که، در محیط‌های پیشرفته امروزی سازمان‌های موفق، برای حفظ موقعیت و توسعه دانش، نیازمند توانمندی، نوآوری و دانش‌آفرینی‌های مستمر هستند. همچنین، بقا و رشد سازمان در شرایط پیچیده امروزی، وابسته به خلق و پذیرش نوآوری است. امروزه سازمان‌ها نمی‌توانند وعده اشتغال مادام‌العمر را به افراد و حتی کارکنان خود بدهند همان‌گونه که لافلین و کوسکی نیز بیان کرده‌اند که، افراد و سازمان‌ها باید ارزش‌های مؤثر از دانش خود را درک کنند و با یادگیری مادام‌العمر، کارایی اقتصادی و پایداری برای حرفه‌ای مستقل را برای خود تضمین کنند. بنابراین، با توجه به این امر مشخص می‌شود که، برای نوآوری و تعالی سازمان افراد قبل از خلق و آفرینش دانش سازمانی، باید در مدیریت و هدایت صحیح دانش فردی خود توانمند

باشند. توانمندی افراد باعث خلق نوآوری و کارآفرینی در سطح سازمان شده که، سازمان را به چشم‌انداز مطلوب خود خواهد رساند. بنابراین لازم است افراد مهارت‌های مدیریت دانش شخصی خود را تقویت کنند. بررسی متون نشان داد که، مهارت سواد اطلاعاتی در مدیریت دانش شخصی کارکنان اثرات قابل توجهی دارد و افراد با یادگیری مهارت‌های سواد اطلاعاتی، قادر خواهند بود نیاز اطلاعاتی خود را تشخیص داده و همچنین، به جابجایی، ارزیابی و استفاده مؤثر و مسئولانه اطلاعات بپردازند و در واقع با فراگیری این مهارت‌ها، به فراگیری مادام‌العمر تبدیل شوند. در نتیجه، مدیریت دانش در سازمان توسعه خواهد یافت. با توجه به این که مدیریت دانش شخصی بر بهبود عملکرد مدیریت دانش سازمانی نیز تأثیر گذار است دانشگاه باید به دنبال توسعه و بهبود مستمر مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کارکنان از طریق برنامه‌های مختلف از جمله: کارگاه‌های آموزشی که می‌توان به کارگاه‌های سواد اطلاعاتی، شیوه‌های حل مسئله، خلاقیت، نحوه ارتباطات و ارائه‌ی اطلاعات اشاره کرد. استفاده از دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های عملی در زمینه‌ی مدیریت اطلاعات و دانش شخصی می‌تواند به کارکنان کمک نماید تا در حوزه‌ی مدیریت دانش شخصی به روزتر بوده و در این زمینه توانمندتر عمل کنند. دانشگاه‌ها بایستی در استخدام و به کارگیری کارکنان جدید، مؤلفه‌ی مدیریت دانش شخصی و مهارت‌های مختلف آن را مورد توجه قرار دهند.

#### فهرست منابع

- آریان، عاطفه (۱۳۸۹). معرفی روش تحقیق کیفی - نظریه مبنایی. فصلنامه علوم اجتماعی (۲۵). ۸۶-۹۵.
- حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۹۵). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- آموزنده، تاجداران و غائبی (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت اطلاعات شخصی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه الزهرا در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰. فصلنامه دانش شناسی (علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات). ۷(۲۵)، ۱۰-۱۹.
- باقری، امین (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مولفه‌های خود راهبری و مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه شیراز و علوم پزشکی مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه مدیریت آموزشی.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۶). روش‌های تحقیق آمیخته: رویکردی برتر برای کندوکاو در مسایل نظام آموزشی و حل آن‌ها. مجله علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه تهران. ۳۷(۳): ۱۰۱-۱۱۹.
- پابخش، ژیلا (۱۳۹۵). بررسی میزان برخورداری اعضای هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی براساس مدل PKM2.0 چئونگک و تسویی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز.
- درویش، حسن؛ احمدنیا، هادی و قریشیان، علی (۱۳۹۲). بررسی میزان مدیریت دانش شخصی در میان روسای دانشگاه‌های پیام نور استان تهران: ترسیم نیمرخ شایستگی فردی. دومین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی. ۱۸ و ۱۹ اردیبهشت ۱۳۹۲.

رحمانی، محمدنور؛ محمدی، مهدی؛ ناصری جهرمی، رضا و رحمانی، هادی (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیات علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۸ (۲)، ۲۷-۴۷.

روح بخش، هاجر (۱۳۹۴). توصیف و تحلیل مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در بین کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. زوارقی، رسول (۱۳۸۸). چشم‌اندازی بر راهبردها و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی (پی. کی. ام). فصلنامه کتاب، ۲۰ (۲): ۱۷۷-۱۹۸.

- Alamen, Kh., & Tasir, Z. (2015). "An Assessment of Personal Knowledge Management for Teachers in Malaysian Secondary Schools". *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 24(4), 188-195.
- Avery, S., Brooks, R., Brown, J., Dorsey, P., & O'Conner, M. (2001). "Personal Knowledge Management: Framework for Integration and Partnerships". In *Annual Conference of the Association of Small Computer Users in Education (ASCUE)*, Myrtle Beach, South Carolina, 10-14 June 2001.
- Chan, J. O. (2009). Integrating Knowledge Management and Relationship Management in an Enterprise Environment. *Communications of the I I M A*: 9 (4).
- Cheong, KF., & Tsui, E. (2010). "The Roles and Values of Personal Knowledge Management: an Exploratory Study". *Journal of Information and Knowledge Management System (VINE)*, 40(2), 204-227.
- Creswell, J.W. (2005). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Qualitative and Quantitative Research* Upper-Saddle River, N.J.: Merrill.
- Dorsey, P. (2001). *Personal Knowledge Management: Education Framwork for global business*. Millikin university, 2000.
- Drucker, P. (1999). *Knowledge- worker Productivity: The Biggest Challenge*. *California Management Review*, vol. 41, 69-94.
- Frاند, J., Hixon, C. (1999). *Personal Knowledge Managemet: Who, What, Why, When, Where, How?*. Viewed January 18. 2008.
- Jarche, H. (2010). *Personal Knowledge Management*. Jarche Consulting. Viewed March 26.
- Mclaghlin, G., & Stankosky, M. (2016). *Knowledge has Legs: Personal Knowledge Strategies Shape the Future of Knowledge Work and Knowledge Management*. Downloaded by University of Arizona. Vol. 18. No.3.2010(pp.204-212).
- Pauleen, D.j., & Gorman, G.E. (2011). *"Personal Knowledge Management: Individual, Organizational and Social Perspectives"*. UK: Gower.
- Schmitt, U. (2016). *Redefining Knowledge Management Education with the Support of Personal Knowledge Management Devices*. *Smart Enducation and e-Learning* 59, 515-525.
- Swigon. M. (2013). *Personal Knowledge and Information management- Conception and Exempli Fication*. *Journal of Information Science* 39(6). 832-845.
- Tsui, E. (2002), "Technologies for Personal and Peer-to-peer (P2P) Knowledge Management". Computer Sciences Corporation, Melbourne. Retrieved From:

- .....
- Volkel. M., & Haller. H. (2008). Theme Article Conceptual data Structures for Personal Knowledge Management. *Online Information Review*. Vol. 33. No. 2. 2009. (pp.298-315).
- Wu, M.M. (2007). "Working Models for Teacher's Personal Knowledge Managemen". In R. Carlsen, K. McFerrin, J. Price, R. Weber & D. Willis (Eds.), *Proceedings of Society for Information Technology & Teacher Education International Conference 2007* (p. 3201). Chesapeake, VA: Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).
- Zhao, C., & Cao, J., & Guo, X. (2007). Personal Knowledge Management based on Social Software. From the Explicit and Tacit Knowledge Perspective. *IFIP International Federation for Information Processing, 252, Integration and Innovation Orient to E-Society Volume 2*, eds. Wang, W. (Boston: Springer). 346-354.