

Description and Analysis of Personal Knowledge Management Skills Among the Staff of Ferdowsi University of Mashhad

Hajar Roohbakhsh

MSc in Educational Administration;
Ferdowsi University of Mashhad hajar.roohbakhsh@gmail.com

Rezvan HosseinGholizadeh

PhD in Educational Administration; Assistant Professor;
Ferdowsi University of Mashhad; Mashhad, Iran;
Corresponding Author rhgholizadeh@um.ac.ir

Tahere Javidi Kalate JafarAbadi

PhD in Education Philosophy; Associate Professor; Ferdowsi
University of Mashhad; Mashhad, Iran; tjavidi@gmail.com

Received: 8, Feb. 2016

Accepted: 5, Apr. 2016

Abstract: The main objective of this study is to describe and analyze personal knowledge management skills among the staff of Ferdowsi University of Mashhad (FUM). To achieve this goal, the case study research was used. The study population included staff that had formal position in FUM. Data were collected through self-report questionnaire and semi-structured interview. 135 employees of FUM answered the PKM skills questionnaire and 16 employees were interviewed. Result showed that the most important PKM activities include data recovery evaluation of information, organizing information, knowledge and information sharing, data analysis, dissemination of knowledge and information, security of information.

Keywords: Personal Knowledge Management, Personal Knowledge Management Skills, University Staff

Iranian Journal of
**Information
Processing and
Management**

Iranian Research Institute
for Science and Technology

ISSN 2251-8223

eISSN 2251-8231

Indexed in SCOPUS, ISC, & LISTA

Vol. 32 | No. 2 | pp: 375-395

Winter 2017

<https://doi.org/10.35050/JIPM010.2017.046>



توصیف و تحلیل مهارت‌های مدیریت دانش شخصی: مطالعه موردی

هاجر روح‌بخش

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی؛ دانشگاه
فردوسی مشهد؛
hajar.roohbakhsh@gmail.com

رضوان حسین‌قلی‌زاده

دکتری مدیریت آموزشی؛ استادیار؛
گروه علوم تربیتی؛ دانشگاه فردوسی مشهد؛
rhgholizadeh@um.ac.ir پدیدآور رابط

طاہره جاویدی کلاته جعفرآبادی

دکتری فلسفه تعلیم و تربیت؛ دانشیار؛
گروه علوم تربیتی؛ دانشگاه فردوسی مشهد؛
tjavididi@gmail.com



دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۱۹ | پذیرش: ۱۳۹۵/۰۱/۱۷ | مقاله برای اصلاح به مدت ۱ روز نزد پدیدآوران بوده است.

چکیده: هدف اصلی این پژوهش توصیف و تحلیل مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در بین کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد است. برای دستیابی به این هدف از روش پژوهش موردی بهره گرفته شد. جامعه آماری مورد مطالعه را کلیه کارکنان غیرهیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد تشکیل دادند. نخست، به‌منظور توصیف میزان برخورداری کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی، ۱۳۷ نفر از کارشناسان دانشگاه به‌عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند. نتایج به‌دست آمده نشان داد که کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد در حد متوسط به بالا از مهارت‌های مدیریت اطلاعات برخوردارند. سپس، به‌منظور شناسایی فعالیت‌های معطوف به هر یک از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی از مصاحبه نیمه‌ساخت یافته استفاده شد. بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌های کیفی، مهم‌ترین فعالیت‌های ناظر بر مهارت‌های مدیریت دانش شخصی مشخص شد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش شخصی، مهارت‌های مدیریت دانش شخصی، دانشگاه، کارکنان

فصلنامه | علمی پژوهشی
پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران
شاپا (چاپی) ۸۲۲۳-۲۲۵۱
شاپا (الکترونیکی) ۸۲۳۱-۲۲۵۱
نمایه در SCOPUS، ISC، LISTA، و
jipm.irandoc.ac.ir

دوره ۳۲ | شماره ۲ | صص ۳۷۵-۳۹۵
زمستان ۱۳۹۵

<https://doi.org/10.35050/JIPM010.2017.046>



۱. مقدمه

یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌های امروزی، گذر از روش‌های مدیریت علمی مبتنی بر دیدگاه «تیلور»^۱ به سوی رویکردهای نوین مدیریتی است که بیشتر بر کار دانش‌محور^۲ تمرکز دارد (Drucker 1999). سازمان‌ها به کمک مدیریت دانش می‌توانند به گونه‌ای مؤثر سرمایه‌های دانش خود را مدیریت کنند (ابطحی و صلواتی ۱۳۸۵). مدیریت دانش، به تدریج جای خود را در مباحث مدیریتی چنان باز کرده که به‌زعم «پیتر دراکر» به «راز موفقیت سازمان‌ها در قرن ۲۱» تبدیل شده است. با وجود این، بسیاری از مطالعات صورت گرفته بر چگونگی مدیریت دانش در سطح سازمان متمرکز شده‌اند و نقش فرد در فرایند مدیریت دانش سازمانی مورد غفلت واقع شده است (Davenport 2002). این در حالی است که بزرگ‌ترین چالش پیش روی سازمان‌ها در قرن بیست و یکم، بهره‌وری دانشکاران^۳ به‌شمار می‌رود. از این رو، انتظار می‌رود کارکنان به سوی مدیریت دانش شخصی هدایت شوند و به افرادی خود-مدیریت تبدیل شوند (Drucker 1999). دانشکار به فردی اطلاق می‌شود که درجه بالایی از مهارت، آموزش و یادگیری و تجربه دارد و ماهیت کاری‌اش ایجاب می‌کند که به خلق، اشتراک و کاربرد دانش پردازد. دانشکاران به حل مسائل می‌پردازند، نسبت به نیازهای مشتریان پاسخگو هستند، تصمیم‌گیری می‌کنند، با دیگران ارتباط دارند، و با یکدیگر همکاری می‌کنند (Davenport 2005).

استقرار نظام مدیریت دانش مؤثر و کارآمد، خود مستلزم بهره‌گیری «افراد» از مهارت‌های مدیریت دانش است. به‌عبارت دیگر، تا زمانی که افراد از مهارت‌های لازم برای مدیریت دانش شخصی، که با دانش سازمانی گره خورده است، برخوردار نباشند، نمی‌توان انتظار داشت که مدیریت دانش در سطح سازمانی به کار گرفته شود (حسن‌زاده ۱۳۸۶)، چنانکه برخی محققان بر وجود رابطه بین مدیریت دانش شخصی و مدیریت دانش سازمانی تأکید نموده‌اند. به‌طور نمونه، «چئونگ و تسوی» بر این عقیده‌اند که نقش مؤثر مدیریت دانش وابسته به ارزشی است که مدیریت دانش شخصی برای افراد آن سازمان دارد (Cheong and Tsui 2010). «پیریتی جاین» نیز بر این باور است که مدیریت دانش شخصی بر مدیریت دانش سازمانی و بهره‌وری تأثیر می‌گذارد (Jain 2011).

از دیدگاه «مارتین»، مدیریت دانش شخصی چنین تعریف می‌شود «دانستن اینکه چه دانشی داریم و چگونه آن را سازماندهی نماییم و از آن برای خلق دانش استفاده کنیم» (Martin 2008). مفهوم اصلی مدیریت دانش شخصی ناظر بر دسترسی و معنابخشی اطلاعات و دانش و نگهداری

1. Taylor

2. knowledge work

3. knowledge workers

شبکه‌های اجتماعی است. هدف از شناخت مدیریت دانش شخصی، توانمندسازی افراد برای عملکرد موفق در سازمان‌های غنی از اطلاعات و کاملاً پیشرفته از نظر تکنولوژی است (Martin 2009). «میلر» از مدیریت دانش شخصی به عنوان تحولی در مدیریت دانش یاد می‌کند که از طریق آن، کارکنان به صورت فردی تلاش دارند با اطلاعاتی که در زندگی حرفه‌ای روزانه‌شان روبه‌رو می‌شوند، همگام شوند (Miller 2005). هدف اصلی مدیریت دانش شخصی ارائه مهارت‌های لازم برای کسب، انتقال، اشتراک، و استفاده از دانش به دانشکاران به منظور به حداکثر رسانیدن اثربخشی فرد است (جعفری‌مقدم ۱۳۸۱).

به‌رغم تفاوت‌هایی که محققان در تعریف مدیریت دانش شخصی ابراز داشته‌اند، هدف کلیدی مدیریت دانش شخصی فراهم‌نمودن چارچوب کاری برای افراد است که بتوانند اطلاعات جدید را مدیریت و هماهنگ کرده و پایگاه اطلاعاتی هر فرد را به‌شيوه‌ای مؤثر غنی سازند. انجام موفقیت‌آمیز این کار هر فردی را قادر می‌سازد که به‌آسانی دانش شخصی خود را جهت دست‌وپنجه نرم کردن با مشکلات و مسائل جدید و قدیم به‌کار برد، بتواند از تجربیات جدید بیاموزد، و دانش جدید تولید کند. این یک فرایند پیوسته و تعاملی است که مستقل از سایر فرایندهای مدیریت دانش هم نیست (Cheong 2011).

الگوهای متنوعی برای چگونگی مدیریت دانش شخصی ارائه شده است که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به الگوی (Dorsey 2000) (برای نخستین بار)، و الگوی مهارت‌های مدیریت دانش شخصی^۱ (Avery, Brooks, Brown, Dorsey, O'Conner, 2001)، الگوی مدیریت اطلاعات شخصی^۲ (Frاند and Hixon 1999)، الگوی کتاب-دانش شخصی^۳ (Berman and Annexstein 2003)، الگوی افراد، ایده‌ها و اجتماعات^۴ (Efimova 2005)، الگوی قابلیت‌ها^۵ (Wright 2005)، الگوی ارزش‌ها و اعمال^۶ (Zuber-Skerritt 2005)، الگوی تناسب ابزارهای مهارتی مدیریت دانش شخصی^۷ (Agninhorti and Troutt 2009)، الگوی جمع‌آوری، درک و ارتباط^۸ (Jarcho 2010) اشاره کرد.

در ادبیات مدیریت دانش شخصی، الگوی مدیریت دانش شخصی «اوری»^۹ و همکاران الگوی جامع‌تری به نظر می‌رسد؛ به این دلیل که نه تنها مهارت‌های مدیریت اطلاعات را دربرمی‌گیرد، بلکه مهارت‌های لازم برای اشتراک‌گذاری دانش را نیز شامل می‌شود. این الگو

1. Personal Knowledge Management Skills Model
3. Personal Knowledge-Book Model
5. Competences Model
7. PKM Skill-Tools Fit Model
9. Avery

2. Personal Information Management Model
4. Individuals, Ideas and Communities Model
6. Values and Actions Models
8. Aggregate, Understand and Connect Model

توسط بسیاری از محققان (از جمله Berman and Annexstein 2003؛ Agnihorti and Troutt 2009؛ Wu 2007؛ Cheng 2009) مورد استفاده و تأیید قرار گرفته است. بر اساس این الگو، هفت مهارت اساسی مدیریت دانش شخصی عبارت‌اند از: بازیابی، ارزیابی، سازماندهی، اشتراک، تجزیه و تحلیل، انتشار، و امنیت دانش و اطلاعات (Avery et al. 2001). برخی از مهم‌ترین دلایل توجه به مدیریت دانش شخصی در سازمان‌ها عبارت‌اند از: کمک به افراد در تصمیم‌گیری‌های مربوط به شغل و زندگی (Jefferson 2006؛ Dorsey 2000؛ Apshvalka 2994)، حل مسائل، پاسخگویی نسبت به نیاز مشتریان، و تصمیم‌گیری (Dorsey 1999؛ Davenport 2005)، غلبه بر مشکلات ناشی از سرریز اطلاعاتی و فراهم‌آوردن شرایط بهبود اثر بخشی (Jefferson 2006؛ برزه کار، کاشایان‌فر، و سادات ۱۳۹۰؛ Frand and Lippincott 2002)، بهبود شایستگی‌های سازمان (Cheong and Tsui 2010)، پایه و اساس مدیریت دانش سازمانی (Jain 2011)، پرنمودن شکاف‌های آموزش و پرورش عمومی و رشته‌های تخصصی (Avery et al. 2001)، افزایش تدریجی سرمایه معنوی (Tsui 2002)، گسترش حجم اطلاعات موجود در قالب‌های چاپی و الکترونیکی (Frand and Hixon 1999)، احتمال افزایش انتخاب گزینه‌های درست (Kelluway and Barling 2002)، فراهم کردن چارچوب جدیدی برای ارزیابی و ادغام تجربیات و اطلاعات جدید (Davenport and Prusak 1998)، کمک به افراد در مدیریت انفجار اطلاعات (Frand and Hixon 1999)، آسان‌تر کردن زندگی و خوشایندساختن آن و اکتشاف سرمایه شخصی (Higgison 2004)، افزایش کارایی، بهره‌وری و نوآوری دانشکاران (Wright 2005)، و دستیابی به اهداف شخصی (Martin 2008؛ Ke 2007).

امروزه، سازمان‌هایی که سطح بیشتری از ظرفیت مدیریت دانش را نشان دهند، می‌توانند قابلیت‌های کارکنان خود را در کاهش دوباره کاری، واکنش سریع به تغییر، خلق ایده‌های جدید و نوآوری بهبود بخشند (طبرسا، ابدالی، و حاتمی ۱۳۸۸). در این میان، از کارکنان دانشگاه‌ها به دلیل ماهیت فعالیت‌شان در کمک به بهبود فرایند مدیریت دانش سازمانی انتظار می‌رود که با آگاهی از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی قادر به خلق ایده‌های جدید، سازماندهی، اشتراک و کاربرد دانش و تجربیات کسب‌شده باشند. بنابراین، با نظر به اهمیت موضوع مدیریت دانش و ضرورت جاری شدن اهداف و اصول آن در فرایندها و روش‌های کاری، هدف اصلی این پژوهش شناخت میزان برخورداری کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد از مهارت‌های هفتگانه مدیریت دانش شخصی و فعالیت‌های ناظر به آن است.

۲. چارچوب نظری پژوهش

بسیاری از محققان تلاش کرده‌اند جنبه‌ها و مفاهیمی مختلف در ارتباط با مدیریت دانش شخصی مانند مهارت‌ها، ابزارها، ارتباطات و اجتماع‌ها و غیره را گردآوری و به هم نزدیک کرده و الگوهای مدیریت دانش شخصی را برای توضیح و تبیین تعاملات ارائه نمایند. در این بخش، الگوهای مدیریت دانش شخصی ارائه شده توسط محققان مختلف مورد بررسی قرار می‌گیرد. این الگوها عبارت‌اند از: الگوی مدیریت اطلاعات شخصی (Frاند and Hixon 1999)، الگوی کتاب دانش شخصی (Berman and Annexstein 2003)، الگوی افراد، ایده‌ها و اجتماعات (Efimova 2005)، الگوی قابلیت‌های (Wright 2005)، الگوی ارزش‌ها و اعمال (Zuber-Skerritt 2005)، الگوی تناسب ابزارهای مهارتی مدیریت دانش شخصی (Agnihorti and Troutt 2009)، الگوی جمع‌آوری، درک، و ارتباط (Jarcho 2010) و الگوی مهارت‌های مدیریت دانش شخصی (Avery et al. 2001).

الگوی مدیریت دانش شخصی «اوری» الگوی جامع‌تری است که نه تنها مهارت‌های مدیریت اطلاعات را دربرمی‌گیرد، بلکه مهارت‌های لازم برای اشتراک‌گذاری دانش (برای مثال: اشتراک، انتشار و امنیت اطلاعاتی) را نیز شامل می‌شود. این الگو کار بسیاری از محققان مدیریت دانش شخصی را تحت تأثیر قرار داده است، برای مثال: (Berman and Annexstein 2003) در الگوی کتاب-دانش شخصی، (Agnihorti and Troutt 2009) در الگوی مهارت-ابزارهای مدیریت دانش شخصی و اخیراً هم تحقیقات مدیریت دانش شخصی انجام شده توسط (Wu 2007) برای معلمان در تایوان و (Cheng 2009) برای معلمان قبل از خدمت در هنگ‌کنگ.

کار «اوری» بر اساس ایده (Dorsey 1999) بود و چارچوب مدیریت دانش شخصی دیگری تشکیل داد که خلأ مدل (Frاند and Hixon 1999) را پوشش داده و دربرگیرنده اشتراک با اطراف، تأمین امنیت و انتشار اطلاعات باشد. چارچوب مدیریت دانش شخصی که آن‌ها مطرح کرده‌اند، بر مهارت‌های اطلاعاتی، که از هفت مهارت مدیریت دانش شخصی تشکیل شده است، تمرکز دارد. به عبارت دیگر، مهارت‌ها بیشتر مربوط به حل مسئله‌اند تا تعریف مسئله. شرح مهارت‌های پیشنهادشده توسط «اوری» و همکاران عبارت است از:

1. بازیابی اطلاعات: بازیابی اطلاعات با گردآوری اطلاعات نه فقط از منابع چاپی و الکترونیکی، بلکه از طریق آزمایش کردن و پرسش‌های شفاهی و همچنین، محدوده گسترده‌ای از سایر تکنیک‌ها سروکار دارد.

1. retrieving information

۲. ارزیابی اطلاعات^۱: ارزیابی مهارت اطلاعاتی ارتباط تنگاتنگی با مهارت بازیابی اطلاعات دارد. استراتژی‌های بازیابی اطلاعات باید بر اساس روش‌هایی باشند که داده‌ها و اطلاعاتی را انتخاب کنند که از برخی معیارهای ارزیابی کننده عبور کرده باشند.
۳. سازماندهی اطلاعات^۲: مهارت سازماندهی اطلاعات، مهارت هسته‌ای و مرکزی مدیریت دانش شخصی است که (Frand and Hixon 1999) تشخیص داده‌اند. شیوه کلیدی در سازماندهی اطلاعات این است که متقاضی، اطلاعات را به گونه‌ای مال خود کند و این کار هم از طریق مرتب کردن، و وصل کردن اصولی رخ می‌دهد که اطلاعات جدید را به اطلاعات قدیمی‌تر پیوند می‌زند. مهارت‌های ابتدایی ترکیب و تجزیه و تحلیل در این فرایند، کلیدی و مرکزی هستند.
۴. اشتراک دانش و اطلاعات^۳: «اوری» و همکاران استدلال کرده‌اند که ادبیات بین‌رشته‌ای موجود در باب تیم‌ها و گروه‌های مؤثر از اصول کار تعاملی کارآمد هستند. گوش دادن، نشان‌دادن احترام برای درک ایده‌های دیگران، گسترش و دنبال کردن روش‌های مشترک، برقرار کردن روابط به نفع هر یک از دو طرف، و حل کردن مناقشات جزء این اصول زیربنایی هستند.
۵. تجزیه و تحلیل اطلاعات^۴: تجزیه و تحلیل بر اساس سازماندهی اطلاعات گسترش می‌یابد، اما در تأکیدش بر اهمیت احترام نسبت به استانداردهای اجتماعات عمومی از این هم فراتر می‌رود. این مهارت، چالش استخراج کردن معنی از داده‌ها را مطرح می‌کند.
۶. انتشار دانش و اطلاعات^۵: «اوری» و همکاران استدلال می‌کنند که کلید ارائه اطلاعات، مخاطب است. این، بدان معناست که اغلب، مخاطب مهم است و هنجارها و استانداردهای آن‌ها از اهمیتی اصلی برخوردارند.
۷. امنیت اطلاعات^۶: امنیت اطلاعات اغلب به‌عنوان مهارتی غیررسمی مورد بی‌اعتنایی واقع شده است (Dorsey 1999). در نظر «اوری» و همکاران تأمین امنیت اطلاعات مرکزیت مسائل اموال فکری است و چندوجهی بودن مسائل امنیتی ناشی از تکثیر انفجارگونه محیط‌های شبکه‌های الکترونیکی، مسائل امنیتی را بیش از پیش بر جسته می‌سازد.

1. evaluating information

2. organising information

3. collaborating around information

4. analysing information

5. presenting information

6. securing information

۳. مرور تحقیقات انجام‌شده

مطالعات داخلی در زمینه مدیریت دانش شخصی عبارت‌اند از: «قرآنی سیرجانی» به کاربرد مدیریت دانش شخصی توسط اعضای هیئت علمی در دانشگاه بیرجند پرداخته است (۱۳۸۹). «آموزنده» عوامل مؤثر بر مدیریت اطلاعات شخصی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه الزهرا را بررسی کرده است (۱۳۹۰). «برزه کار، کاشایان‌فر، و سادات» به بررسی میزان بهره‌گیری از مدیریت دانش شخصی پرداخته‌اند (۱۳۹۰). «عبداللهی، صدقی، و رودباری» میزان استفاده از ابزارهای مدیریت دانش شخصی را مورد بررسی قرار داده‌اند (۱۳۹۰). «جعفری، اخوان، حسینی، و اباصلتیان» ارتباط و ویژگی‌های روان‌شناختی افراد با ابعاد مدیریت دانش شخصی را بررسی کرده‌اند (۱۳۹۱).

«مقدسی» به بررسی رابطه بین مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی و کیفیت عملکرد آموزشی آنان از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد علوم دانشگاه شیراز پرداخته است (۱۳۹۲). «محمدی، ساکتی، و باقری» در بررسی خود راهبری و مدیریت دانش فردی مدیران را مورد مطالعه قرار داده‌اند (۱۳۹۲). «صدقی، رودباری، نیدا عبداللهی، لیلا عبداللهی، حاصلی، و زرقانی» آشنایی دانشجویان با مدیریت اطلاعات شخصی در دانشگاه علوم پزشکی تهران را واکاوی کرده‌اند (۱۳۹۳). «فرشاد، اخوان، و کریم کریم‌زادگان‌مقدم» به اولویت‌بندی استفاده از وب در فرایندهای مدیریت دانش شخصی در آموزش مجازی پرداخته‌اند (۱۳۹۳). «نوررحمانی، محمدی، ناصری جهرمی، و رحمانی» رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس را بررسی کرده‌اند (۱۳۹۳).

مطالعات خارجی در باب مدیریت دانش شخصی عبارت‌اند از: «میتال» به بررسی رفتار دانش علمی افراد پرداخته است (Mittal 2008). «چئونگ و تسوی» نقش‌ها و ارزش‌های مدیریت دانش شخصی را تشریح کرده‌اند (Cheong and Tsui 2010). «لیا، هاتالا، و هانگ» میزان یادگیری متحرک یا سیار را به منظور مدیریت دانش شخصی بررسی کرده‌اند (Liaw, Hatala, and Huang 2010). «پیریتی جاین» به این موضوع که، مدیریت دانش شخصی پایه و اساس مدیریت دانش سازمانی است، پرداخته است (Priti Jain 2011). «شیانگ لیو» مدیریت دانش دانشجویان و استفاده از فناوری اطلاعات وب ۲ در آموزش عالی چین را بررسی کرده است (Liu 2011).

۴. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از حیث روش گردآوری داده‌ها توصیفی، و از نوع

مطالعه موردی^۱ است. یکی از ویژگی‌های عمده تحقیق موردی تمرکز آن بر مطالعه عمیق نمونه معینی از یک پدیده است که به آن «مورد» می‌گویند (گال، بورگ، و گال^۲ ۱۳۹۱).

گروه مورد مطالعه پژوهش حاضر را کلیه کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد با عنوان پست کارشناس رسمی قطعی تشکیل دادند که تعداد آن‌ها مشتمل بر ۲۰۰ نفر بود. در مرحله نخست، به منظور گردآوری داده‌های کمی با استفاده از فرمول «کوکران» حجم نمونه مورد نظر ۱۳۷ نفر تعیین شد. همچنین، در مرحله گردآوری داده‌های کیفی، با معیار قراردادن اشباع نظری^۳، ۱۳ نفر از کارشناسان مورد مصاحبه قرار گرفتند؛ به این معنا که هر زمان محقق احساس کرد از لحاظ نظری به حد اشباع رسیده است و داده‌ها دیگر صرفاً نتایج قبلی داده‌های پیشین را تکرار می‌کند و همه ابهاماتش پاسخ داده شده است، می‌تواند فرایند نمونه‌گیری خود را متوقف ساخته و به تحلیل داده‌ها بپردازد (آریان ۱۳۸۹). علاوه بر این تعداد، به منظور اعتباریابی نتایج به دست آمده با ۳ نفر دیگر از کارشناسان مصاحبه به عمل آمد. بنابراین، در مجموع با ۱۶ نفر از کارشناسان مصاحبه شد.

در این پژوهش برای پاسخ به سؤال اول، از پرسشنامه «اوری» و همکاران استفاده شد. این پرسشنامه حاوی ۷۰ گویه است که بر اساس هفت مهارت اساسی مدیریت دانش شخصی تنظیم شده است. علاوه بر این، برای پاسخ به سؤال دوم از مصاحبه نیمه ساخت یافته استفاده شد. مصاحبه با کارشناسان با هدف شناسایی فعالیت‌های معطوف به هر یک از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی انجام شد.

در این پژوهش به منظور تعیین پایایی پرسشنامه مهارت‌های مدیریت دانش شخصی از روش آلفای «کرونباخ» استفاده شد. ضریب آلفا در این پژوهش ۰/۹۳۲. محاسبه گردید. علاوه بر این، در این تحقیق به منظور سنجش روایی پرسشنامه از روایی صوری و سازه با به کارگیری روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای تعیین روایی صوری از نظر پنج نفر از متخصصان، به‌ویژه از متخصصان رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی بهره گرفته شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی با شاخص‌هایی مانند بار عاملی، مقدار T و خطای استاندارد (SE) مشخص شد که برای هر یک از گویه‌ها به تفکیک مؤلفه‌ها در جدول (۱) نشان داده شده است. بر این اساس، چنانچه مقدار بار عاملی بیشتر از ۰/۳ و مقدار T بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- باشد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که نشانگرها ساختار عاملی مناسبی را جهت اندازه‌گیری سازه‌های مورد مطالعه در مدل تحقیق فراهم می‌کنند. لذا، بر اساس نتایج به دست آمده در جدول (۱) کلیه سازه‌ها از قابلیت اطمینان ساختاری بالایی برخوردارند.

1. case study

2. Gall, Borg, & Gall

3. saturation

جدول ۱. نتایج مربوط به تحلیل عاملی تأییدی شاخص‌های مهارت‌های مدیریت دانش شخصی

متغیرها	شماره سؤال	بار عاملی	آماره t	خطای استاندارد (SE)
بازیابی اطلاعات	۲	۰/۴۷	۷/۰۷	۰/۰۶۶
	۳	۰/۳	۴/۵۲	۰/۰۶۶
	۵	۰/۴۸	۴/۹۸	۰/۰۹۶
	۶	۰/۵۲	۲/۰۸	۰/۲۵۰
	۸	۰/۶	۶/۲۹	۰/۰۹۵
	۱۰	۰/۶۶	۷/۵۸	۰/۰۸۷
	۱۳	۰/۶۳	۶/۷۲	۰/۰۹۴
	۱۴	۰/۷	۶/۱۷	۰/۱۱۳
	۱۵	۰/۵۴	۵/۸۸	۰/۰۹۲
	۱۷	۰/۸۲	۹/۱۹	۰/۰۸۹
ارزیابی اطلاعات	۱۸	۰/۸۲	۸/۵۹	۰/۰۹۵
	۳۶	۰/۵۶	۵/۲۱	۰/۱۰۷
	۱۹	۰/۳۷	۲/۴	۰/۱۵۴
	۲۰	۰/۸۸	۲/۸	۰/۳۱۴
	۲۲	۰/۴۲	۲/۸۶	۰/۱۴۷
	۲۹	۰/۵۵	۵/۴۲	۰/۱۰۱
	۳۰	۰/۶۶	۵/۹۳	۰/۱۱۱
	۴۲	۰/۶۱	۶/۵	۰/۰۹۴
سازماندهی اطلاعات	۴۳	۰/۶۲	۳/۱۲	۰/۱۹۹
	۴۵	۰/۶۴	۷/۵۶	۰/۰۸۵
	۴۴	۰/۶۳	۱۰/۶۵	۰/۰۵۹
	۴۷	۰/۷۱	۸/۷۲	۰/۰۸۱
	۵۰	۰/۷۸	۸/۵۵	۰/۰۹۱
	۵۲	۰/۷۱	۸/۷۱	۰/۰۸۲
	۵۳	۰/۸۳	۸/۸۲	۰/۰۹۴
	۵۴	۰/۷۲	۸/۶۳	۰/۰۸۳
	۶۱	۰/۵۵	۵/۳۷	۰/۱۰۲
	۶۴	۰/۸۷	۸/۴۹	۰/۱۰۲
	۶۵	۰/۸۷	۹/۶	۰/۰۹۱

متغیرها	شماره سؤال	بار عاملی	آماره t	خطای استاندارد (SE)
اشتراک دانش و اطلاعات	۲۷	۰/۷۷	۹/۸۶	۰/۰۷۸
	۳۱	۰/۶	۵/۷۴	۰/۱۰۵
	۳۲	۰/۶۳	۵/۲۵	۰/۱۲۰
	۳۳	۰/۶۹	۶/۰۹	۰/۱۱۳
	۳۴	۰/۵۷	۵/۵۳	۰/۱۰۳
	۳۵	۰/۴۸	۵/۲۹	۰/۰۹۱
	۵۱	۰/۷۴	۸/۰۸	۰/۰۹۲
	۷۵	۰/۸۴	۸/۲۴	۰/۱۰۲
تجزیه و تحلیل اطلاعات	۱	۰/۴۱	۱۰/۰۵	۰/۰۴۱
	۴	۰/۹	۲/۳۲	۰/۳۸۸
	۷	۰/۵۱	۷/۶۵	۰/۰۶۷
	۹	۰/۵۶	۶/۴۵	۰/۰۸۷
	۱۶	۰/۵	۶/۳۴	۰/۰۷۹
	۵۵	۰/۸۵	۱۰/۵۵	۰/۰۸۱
	۵۶	۰/۷۴	۷/۷	۰/۰۹۶
	۵۸	۰/۸۶	۹/۸۱	۰/۰۸۸
	۵۹	۰/۸۳	۹/۱	۰/۰۹۱
	۶۳	۰/۹	۸/۱۸	۰/۱۱۰
	انتشار دانش و اطلاعات	۱۲	۰/۴۷	۱۵/۰۷
۲۵		۰/۳۴	۱۵/۰۴	۰/۰۲۳
۳۷		۰/۴۱	۵/۰۷	۰/۰۸۱
۳۸		۰/۸۷	۴/۸۴	۰/۱۸۰
۴۰		۰/۵۵	۳/۳۹	۰/۱۶۲
۴۱		۰/۴۷	۴/۶۵	۰/۱۰۱

متغیرها	شماره سؤال	بار عاملی	آماره t	خطای استاندارد (SE)
امنیت اطلاعات	۱۱	۰/۵۵	۷/۰۴	۰/۰۷۸
	۲۱	۰/۷	۸/۲۲	۰/۰۸۵
	۲۳	۰/۷۶	۷/۹	۰/۰۹۶
	۲۸	۰/۷	۶/۴۶	۰/۱۰۸
	۴۶	۰/۶۶	۶/۸۵	۰/۰۹۶
	۴۸	۰/۶۷	۶/۲۸	۰/۱۰۷
	۴۹	۰/۷۳	۷/۴۳	۰/۰۹۸
	۶۰	۰/۷۱	۲/۳۵	۰/۳۰۲

۵. یافته‌ها

سؤال اول: میزان برخورداری کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی چقدر است؟

برای پاسخ به سؤال اول شاخص‌های مهارت‌های مدیریت دانش شخصی از دیدگاه کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد که میانگین نظر کارکنان در رابطه با شاخص ارزیابی اطلاعات ۳/۸۱۵ بیشترین میزان را به خود اختصاص داد. سپس، تجزیه و تحلیل اطلاعات ۳/۷۴۲، بازیابی اطلاعات ۳/۷۴۱، انتشار دانش و اطلاعات ۳/۷۳۷، اشتراک دانش و اطلاعات ۳/۶۵۱، و میانگین شاخص امنیت اطلاعات ۳/۶۳۱ در مراتب بعدی قرار گرفتند و میانگین شاخص سازماندهی اطلاعات ۳/۵۷۷ نسبت به سایر شاخص‌ها کمتر است. مقدار سطح معناداری برای تمام مهارت‌ها برابر با ۰/۰۰۰ که از ۰/۰۵ کمتر است و با توجه به اینکه میانگین‌های مورد نظر مربوط به تمام مهارت‌ها بیشتر از ۳ است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که کارکنان مورد بررسی در دانشگاه فردوسی مشهد در حد متوسط به بالا از مهارت‌های مدیریت دانش برخورد دارند.

سؤال دوم: فعالیت‌های معطوف به هر یک از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در دانشگاه فردوسی مشهد کدام‌اند؟

برای پاسخ به این سؤال با طرح یک سؤال کلی از مصاحبه‌شوندگان مبنی بر اینکه دانش شخصی خود را چگونه مدیریت می‌کنند، فعالیت‌های اصلی مدیریت دانش شخصی شناسایی و استخراج شدند. برای این منظور از روش تحلیل تفسیری استفاده شد. بدین ترتیب، پس از انجام مصاحبه‌ها، مهم‌ترین نکات کلیدی استخراج و بر اساس آن مفاهیم شکل گرفتند. مفاهیم دارای مضامین مشترک ذیل یک مقوله طبقه‌بندی شدند و به‌عنوان مقوله‌های اصلی که ناظر بر

فعالیت‌های مدیریت دانش شخصی کارکنان در دانشگاه فردوسی مشهد هستند، معرفی شدند. مقوله‌های مستخرج به عنوان فعالیت‌های معطوف به مهارت‌های هفتگانه مدیریت دانش شخصی در جدول (۲) معرفی شدند. در ادامه، پس از توصیف نتایج به دست آمده از مصاحبه‌های صورت گرفته تلاش شد فعالیت‌های مدیریت دانش شخصی شناسایی شده در چهارچوب الگوی مدیریت دانش شخصی «اوری» و همکاران مورد تحلیل قرار گیرند. تطبیق تناسب مفاهیم به دست آمده با هر یک از مهارت‌ها توسط یکی از متخصصان رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی انجام شد و مورد تأیید قرار گرفت. این هفت مهارت مدیریت دانش شخصی عبارت‌اند از: بازیابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات، سازماندهی اطلاعات، اشتراک دانش و اطلاعات، تجزیه و تحلیل اطلاعات، انتشار دانش و اطلاعات، و امنیت اطلاعات.

جدول ۲. نتایج مربوط به مهارت‌های مدیریت دانش شخصی و فعالیت‌های معطوف به آن

نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها		مهارت‌های مدیریت دانش شخصی	
روش / ابزار	فعالیت‌های معطوف به مهارت‌ها	Avery et al. (2001)	
	گردآوری اطلاعات	گردآوری اطلاعات	بازیابی اطلاعات
	کسب و فراگیری دانش	آزمایش کردن	
پرسیدن از همکاران (تلفنی، حضوری)	پرسیدن	پرسش شفاهی	
اینترنت (رجوع به سایت‌های معتبر)	جستجو/ شناسایی دانش و اطلاعات	استفاده از اینترنت	
کار مداوم	کسب تجربه		
تجربه قبلی	کسب اطلاعات		
مراجعه به اطلاعات بایگانی و بخشنامه‌ها	در دسترس قرار دادن		بازیابی اطلاعات
شرکت در دوره‌های آموزشی و کنفرانس‌ها	تهیه منابع چاپی		
مشاغل مشابه	جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز		
کتاب‌ها، مقالات کامپیوتر	استخراج کردن		
نرم‌افزار			
مسیریابی			

نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها		مهارت‌های مدیریت دانش شخصی	
روش / ابزار	فعالیت‌های معطوف به مهارت‌ها	Avery et al. (2001)	
تجربه شخصی	تشخیص پایگاه‌های خوب	انتخاب اطلاعات بر اساس معیارهای ارزیابی	ارزیابی اطلاعات
بررسی فرد ارائه‌دهنده	ارزیابی اطلاعات		
شناسایی حامیان پایگاه‌ها	بررسی تناسب اطلاعات با نیازها		
با همکاران	رصد کردن اطلاعات پایگاه‌ها		
بر مبنای قضاوت	انتخاب اطلاعات مفید از غیر مفید		
بر مبنای شهود			
بر اساس مهم‌ترین شاخص‌هایی چون تأکید مدیر مهم بودن فوریت زمانی	اولویت‌بندی امور داشتن برنامه‌ریزی ذهنی نوشتن کلیدواژه‌های مهم	مرتب کردن ترکیب اطلاعات جدید و قدیم ترکیب کردن	سازماندهی اطلاعات
مهم بودن حساسیت و اهمیت کار استفاده از کامپیوتر بر اساس موضوع و محورهای کاری	بایگانی اطلاعات تهیه تقویم کاری دسته‌بندی اطلاعات	تولید و توسعه	
برحسب حوزه کاری پرونده‌سازی الکترونیکی	پوشه‌بندی اطلاعات ثبت و ضبط اطلاعات		
آرشیو سالانه داشتن فهرست مطالب	به‌روزرسانی اطلاعات		
قراردادن در کاردکس			
داشتن زونکن			

نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها		مهارت‌های مدیریت دانش شخصی	
روش / ابزار	فعالیت‌های معطوف به مهارت‌ها	Avery et al. (2001)	
اسکن اطلاعات		سازماندهی اطلاعات	
مکتوب کردن اطلاعات			
استفاده از دفاتر			
صحافی کردن			
ذخیره با نام			
ذخیره در پوشه			
ذخیره در نرم‌افزار			
ذخیره در درایوها			
ذخیره در فلش			
ذخیره به صورت چاپی			
ذخیره به صورت الکترونیکی			
ذخیره در مخزن دانشگاه			
ذخیره به صورت تصویری و مکتوب			
ارتباط کاری (رسمی) گروه‌های بحث	شناسایی و حل مسئله داشتن ارتباط با همکاران	گوش دادن نشان دادن احترام برای درک ایده دیگران	اشتراک دانش و اطلاعات
غیررسمی	اتخاذ شیوه‌های کاری	برقرار کردن روابط به نفع هر یک از دو طرف حل مناقشات	
ارتباط با همکاران (تلفنی، حضوری)	مطرح کردن مشکلات با همکاران		
وسایل الکترونیکی اینترنت اتوماسیون ایمیل مکاتبات	پیدا کردن راه حل‌ها کمک گرفتن از همکاران حل مشکلات کاری شناسایی نقاط ضعف اصلاح فرایندهای کاری		

نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها		مهارت‌های مدیریت دانش شخصی	
روش / ابزار	فعالیت‌های معطوف به مهارت‌ها	Avery et al. (2001)	
با همکاران	تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده از اطلاعات	با استفاده از ابزارهای الکترونیکی	تجزیه و تحلیل اطلاعات
به صورت جلسات تلفنی غیررسمی	تبادل اطلاعات اطلاع‌رسانی قراردادن اطلاعات در اختیار ارباب رجوع پاسخگویی به مراجعان فهم مشکل مراجع	سخنرانی استفاده از کامپیوتر	انتشار دانش و اطلاعات
برگزاری کارگاه‌های آموزشی برگزاری مشاوره‌های تخصصی	دادن اطلاعات به مراجعان		
برگزاری کلاس‌های آموزشی استفاده از پاورپوینت اسلاید صفحه آموزشی	آموزش به مراجعان		
اطلاع‌رسانی از طریق سایت پایگاه‌ها شبکه برد به صورت نموداری برشور به گروه‌های هدف با دانشجویان	انتقال اطلاعات اشتراک دانش		انتشار دانش و اطلاعات

نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها		مهارت‌های مدیریت دانش شخصی	
روش / ابزار	فعالیت‌های معطوف به مهارت‌ها	Avery et al. (2001)	
	امنیت اطلاعات	روش‌های برقراری محرمانگی اطلاعات	امنیت اطلاعات
	پشتیبانی گرفتن از اطلاعات	پشتیبانی گرفتن	
	بایگانی سالانه	بایگانی کردن	
	در اختیار دیگران قرار ندادن اطلاعات مهم	داشتن کلمه عبور	
دیوارهای امنیتی	فاش نکردن اطلاعات شخصی		امنیت اطلاعات
	فاش نکردن اطلاعات مهم		
	رعایت امنیت اطلاعات سازمانی		
	حفاظت اطلاعات		
	در اختیار قرار دادن اطلاعات غیرمحرمانه		
	مفاهیم	مقوله	
	اجرایی بودن	ماهیت کار دانشکاران	یافته‌های بیشتر
	تولید مستندات		
	ذهنی بودن		
	تخصصی بودن		
	مستلزم شناسایی فرایندها		
	استفاده از قوه خلاقیت	ویژگی‌های شخصیتی دانشکاران	
	داشتن صداقت		
	داشتن وجدان کاری		
	در نظر گرفتن علائق		
	کنجکاوی بودن		
	احساس نیاز به یادگیری		
	کوشش یا پشتکار		
	انعطاف پذیر بودن در کسب اطلاعات		
	مهارت‌های ارتباطی		

۶. نتیجه‌گیری

موضوع مدیریت دانش در حال حاضر، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مسائل در سازمان‌های موفق امروزی است، به‌گونه‌ای که جریان مدیریت دانش از تولید دانش تا انتقال و اشتراک و به‌کارگیری را دربرمی‌گیرد. این جریان دانش توسط دانشگران سازمان انجام می‌گیرد. افراد هستند که دانش را کسب و آن را در ذهن خود مدیریت می‌کنند و به‌کار می‌برند. از این رو، این نکته قابل درک است که برای داشتن سازمانی موفق باید به دانشکاران که این جریان را ساماندهی می‌کنند، توجه شود. با توجه به اینکه دانش از سطح فردی، سپس گروهی، و در نهایت، سازمانی انتقال می‌یابد، اهمیت مدیریت دانش شخصی بیش از پیش آشکار می‌شود. آشنایی با مفهوم مدیریت دانش شخصی، توانایی حل مسئله، مدیریت اطلاعات شخصی و تسهیل تصمیم‌گیری را موجب می‌شود. این مزایا نه‌تنها برای فرد سودمند است بلکه منافع سازمان را نیز تأمین می‌کند. با وجود اذعان پژوهش‌های زیادی که در زمینه مدیریت دانش (مبنی بر استقرار دانش در ذهن اشخاص نه در پرونده‌های سازمانی) منتشر شده‌اند، این متون از وجه شخصی مدیریت دانش یا همان مدیریت دانش شخصی غفلت کرده‌اند (Martin 2009). بنابراین، می‌توان گفت با اینکه مدیریت دانش، موضوع تجاری مهمی در سازمان‌های مبتنی بر دانش امروزی است، اما درک اینکه بخش اصلی نظام مدیریت دانش، افراد بوده و آن‌ها خود دارای نظام‌های پیچیده دانشی هستند، مهم‌تر خواهد بود. از این رو، در کنار مدیریت دانش سازمانی باید مدیریت دانش شخصی افراد را نیز در نظر داشته باشیم (Apshtvalka and Wendorff 2004). «دراکر» نیز معتقد است که ارزشمندترین منبع هر سازمان، دانش افراد (کارکنان) آن است (Drucker 1999). بنابراین، به نظر می‌رسد که اهمیت افراد در سازمان‌ها به توان خلق، انتقال، و به‌کارگیری دانش آن‌ها بستگی دارد و فقط از این طریق است که سازمان به ارزش افزوده سرمایه‌گذاری درازمدت خود دست پیدا می‌کند (حسن‌زاده ۱۳۸۶).

همچنین، بررسی پیشینه تجربی نشان می‌دهد که اغلب تحقیقات مدیریت دانش شخصی بیشتر به ابزارها و ابعاد و ارزش‌ها و نقش‌ها اشاره دارد و در سطح سازمان‌های صنعتی و تولیدی مطرح بوده و تحقیقات اندکی در محیط‌های دانشگاهی انجام گرفته است. این موضوع را تحقیقات «عبداللهی، صدقی، و رودباری» (۱۳۹۰)، «جعفری» و همکاران (۱۳۹۱)، «فرشاد، اخوان و کریم‌زادگان مقدم» (۱۳۹۳)، (Cheong and Tsui 2010) و (Liu 2011) نیز تأیید می‌کنند. تحقیقات با رویکرد مدیریت دانش شخصی در محیط‌های دانشگاهی بیشتر در میان اعضای هیئت علمی و دانشجویان و به‌صورت پیمایشی بوده است. این مطلب را تحقیقات «قرآنی سیرجانی» (۱۳۸۹)، «مقدسی» (۱۳۹۲)، «آموزنده» (۱۳۹۰)، «نوررحمانی» و همکاران (۱۳۹۳)، «برزه‌کار، کاشایان‌فر، و

سادات» (۱۳۹۰)، «جعفری، اخوان، حسنی، و اباصلتیان» (۱۳۹۱)، (Mittal 2008)، (Cheong and Tsui 2010) و (Liaw, Hatala, and Huang 2010) تأیید می‌کنند.

از آنجا که برای توسعه کارکنان و اهداف سازمانی باید به مدیریت دانش شخصی توجه شود و با نظر به اهمیت مهارت‌های کارکنان لازم دیده شد به این مقوله مهم، که بسیاری از کارکنان در فضای دانشگاهی با آن آشنایی ندارند، تمرکز شود. با توجه به رسالت دانشگاه که به سوی کارآفرین شدن پیش می‌رود، مدیریت دانش شخصی، استراتژی مسیر تحقق این هدف را مهیا می‌سازد. از آنجا که کارآفرین شدن به نیروهای ماهر در تمام سطوح دانشگاه نیازمند است، باید به مهارت‌های کارکنان جهت این هدف تمرکز کرد. نظر به اینکه دانشگاه‌ها در محیط رقابتی فعالیت می‌کنند، برای تحقق رسالت دانشگاه باید به این موضوع توجه شود.

فهرست منابع

- آریان، عاطفه. ۱۳۸۹. معرفی روش تحقیق کیفی - نظریه‌مبنایی. علوم اجتماعی، دوره جدید (۲۵): ۸۶-۹۵.
- آموزنده، مهدیه. ۱۳۹۰. بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت اطلاعات شخصی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه الزهرا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.
- ابطحی، حسین، و عادل صلواتی. ۱۳۸۵. مدیریت دانش در سازمان. تهران: پیوند نو.
- برزه کار، حسین، سیما کاشانیان‌فر، و یوسف سادات. ۱۳۹۰. بررسی میزان بهره‌گیری از مدیریت دانش شخصی در دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه الزهرا. مدیریت اطلاعات سلامت ایران ۷(۱): ۱۸-۱۲.
- جعفری مقدم، سعید. ۱۳۸۱. فرایند مدیریت دانش از یادگیری تا حافظه سازمانی. مدیریت و توسعه. ۱۲(۱۲): ۷۹-۹۶.
- جعفری، مصطفی، پیمان اخوان، رضا حسنوی، و علی اباصلتیان. ۱۳۹۱. بررسی ارتباط ویژگی‌های روان‌شناختی افراد با ابعاد مدیریت دانش شخصی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). ۴(۲): ۲۱-۱.
- حسن‌زاده، محمد. ۱۳۸۶. مدیریت دانش: مفاهیم و زیرساخت‌ها. تهران: نشر کتابدار.
- صدقی، شهرام، مسعود رودباری، نیلدا عبدالهی، لیلا عبدالهی، مریم حاصلی، و مریم زرقانی. ۱۳۹۳. واکاوی آشنایی دانشجویان با مدیریت اطلاعات شخصی در دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت). ۸(۴): ۳۵۴-۳۶۷.
- طبرسا، غلام‌علی، رقیه ابدالی، و سکینه حاتمی. ۱۳۸۸. نقش دانشگاه در مدیریت دانش و ارتباط آن با نوآوری. فصلنامه مدیریت دانشگاه اسلامی ۴۴. سال سیزدهم. شماره ۴. ۱۷۲-۱۵۷.
- عبداللهی، لیلا، شهرام صدقی، و مسعود رودباری. ۱۳۹۰. میزان آشنایی و استفاده اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران از ابزارهای مدیریت اطلاعات شخصی. مدیریت سلامت. ۱۴(۴ و ۵): ۷-۱۰.

- فرشاد، رضا، پیمان اخوان، و داود کریم‌زادگان مقدم. ۱۳۹۳. اولویت استفاده از وب در فرایندهای مدیریت دانش شخصی در آموزش مجازی. نشریه علمی- پژوهشی فناوری آموزش. ۸ (۴): ۲۶۳-۲۷۶.
- گال، مردیت، والتر بورگ، و جویس گال. به اهتمام دکتر احمدرضا نصر. ۱۳۹۱. روش‌های تحقیقی کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی جلد دوم. تهران: ؟
- محمدی، مهدی، پرویز ساکتی، و امین باقری. ۱۳۹۲. خود راهبری و مدیریت دانش فردی مدیران. دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع) ۵ (۲): ۱۰۷-۱۲۵.
- مقدسی، خسرو. ۱۳۹۲. بررسی رابطه بین مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی و کیفیت عملکرد آموزشی آنان از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده علوم دانشگاه شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه شیراز.
- نوررحمانی، محمد، مهدی، محمدی، رضا. ناصری جهرمی، و هادی. رحمانی. ۱۳۹۳. بررسی رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. ۸ (۲): ۲۷-۴۷.
- Agnihotri, R., & Troutt, M. D. (2009). The effective use of technology in personal knowledge management: A framework of skills, tools and user context. *Online Information Review* 33 (2): 329-342
- Aphshalka, D. 2004. *Personal knowledge management*. In D. Remenyi. (ed) Proceedings of the 11th European Conference on Information Technology Evaluation (ECITE). Amsterdam, Netherlands, November 11- 12.17-22.
- _____, and P. Wendorff. 2005. *A framework of personal knowledge management in the context of organisational knowledge management*. Proceedings of the the European Conference on Knowledge Management (ECKM). University of Limerick. Limerick. 8-9 September. 34-41.
- Avery, S., Brooks, R., Brown, J., Dorsey., P, O'Conner. (2001). *Personal Knowledge Management: Framework for Integration and Partnerships. paper presented to Annual Conference of the Association of Small Computer Users in Education (ASCUE)*. Myrtle Beach. South Carolina. 10-14.
- Berman, KA., F. S. Annexstein. 2003. *Actualizing Context for Personal Knowledge Management*. Cincinnati, OH: Department of ECECS, University of Cincinnati.
- Cheng, CK. 2009. *The Relationship Between Pre-service Teacher PKM Competency and Knowledge Acquisition*. Hong Kong: The Hong Kong Polytechnic University.
- Cheong, K. 2011. *The roles and values of personal knowledge management*. Southern Cross University. Graduate College of Management. Doctoral thesis en Administración de Empresas.
- _____, R., and E. Tsui. 2010. The Roles and Values of Personal Knowledge Management: an Exploratory Study. *Journal of Information and Knowledge Management System (VINE)*. 30 (2): 204-227.
- Darroch, j., and R.Mcnaughton. 2002. Examining the Link between Knowledge Management Practices and Types of Innovation. *Journal of Intellectual Capital* 3 (3): 210-222.
- Davenport, H. 1997. Ten principles of knowledge management and four case studies. *Knowledge and Process Management* 4 (3): 187-208.
- _____. 2005. *Thinking for a living: how to get better performance and results from knowledge workers*. Boston, MA.: Harvard Business Press.

- _____, Prusak, L. 1998. *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston, MA.: Harvard Business school press.
- Drucker, P. 1999. Knowledge- worker productivity: the biggest challenge. *California management Review* 41 (2): 79-94.
- Efimova, Lilia (2004). Discovering the iceberg of Knowledge work: a weblog case. <https://doc.telin.nl/dscgi/ds.py/Get/File-34786>
<https://doc.telin.nl/dsweb/Get/Document-44969/pkm_weblogs_final.pdf>.
- Higgison, S. (2004). *Your say: Personal Knowledge Management. InsideKnowledge*. Vol 7. no. 7.
- Jain, P. 2011. Personal knowledge management: the foundation of organizational knowledge management. *Journal of Lib. & Info Sci.* 77 (1): 1-14.
- Jarche, H. (2010). Personal knowledge management. Jarche Consulting, viewed March, 26, 2010.
- Jefferson, T. L. (2006). Taking it personally: personal knowledge management. *VINE* 36 (1): 35-37.
- Ke, P. 2007. *Introduction to Information Management*. 2nd. ed. Beijing: Science Press.
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (2000). Knowledge work as organizational behavior. *International journal of management reviews* 2(3): 287-304.
- Liaw, S. S., M. Hatala, and H. M. Huang. 2010. Investigating Acceptance Toward Mobile Learning to Assist Individual Knowledge Management: Based on Activity Theory Approach. *Computers & Education* 54: 446-454.
- Liu, X. 2011. *Investigation On Students' Personal Knowledge Management And Uses Of Web 2.0 Technologies In Chinese Higher Education*. Proceedings of the Southern Association for Information Systems Conference. Atlanta. GA. USA.
- Martin, J. 2008. Personal knowledge management: the basis of corporate and institutional knowledge management. *Managing Knowledge: Case Studies in Innovation*.
- Tsui, E. (2002, July). Technologies for personal and peer-to-peer (p2p) knowledge management. In CSC Leading Edge Forum Technology Grant Report. Addison-Wesley Longman. available online at http://go.webassistant.com/wa/upload/users/u1000062/1000246/p2p_km.pdf
- Wright, K. 2005. Personal knowledge management: supporting individual knowledge worker performance. *Knowledge Management Research & Practice* 3 (3): 156-65.
- Wu, M. M. (2007, March). Working Models for Teacher's Personal Knowledge Management. In Society for Information Technology & Teacher Education International Conference (Vol. 2007, No. 1, pp. 3201-3201).
- Zuber-Skerritt, O. (2005). A model of values and actions for personal knowledge management. *Journal of Workplace Learning*, 17(1/2), 49-64.

هاجر روح بخش

متولد سال ۱۳۶۹، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی از دانشگاه فردوسی مشهد است.
مدیریت دانش شخصی از جمله علایق پژوهشی وی است.



رضوان حسین‌قلی‌زاده

متولد سال ۱۳۵۶، دارای مدرک تحصیلی دکتری در رشته مدیریت آموزشی از دانشگاه تهران است. ایشان هم‌اکنون استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد است. مدیریت و رهبری آموزشی، مدیریت دانش و سازمان‌های یادگیرنده از جمله علایق پژوهشی وی است.



طاهره جاویدی کلاته جعفرآبادی

متولد سال ۱۳۴۴، دارای مدرک تحصیلی دکتری فلسفه آموزش و پرورش از دانشگاه تربیت مدرس است. ایشان هم‌اکنون دانشیار گروه علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد است. روش‌شناسی، پژوهش‌های کیفی، تربیت شهروند دموکراتیک، فلسفه برای کودکان، شهر و مدرسه کودک پسند و اخلاق و تربیت اسلامی از جمله علایق پژوهشی وی است.

