

Evaluation of the Use of Graduate Students of Shahid Chamran University of Ahvaz from Personal Knowledge Management Skills Based on Cheong and Tsui Models

Raziyeh Yousefi¹  | Gholamreza Haidari²  | Shahnaz Khademizadeh³ 

1. Master of Information Science, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail: raziyehyousefi68@yahoo.com
2. Corresponding Author, Associate Professor of Information Science, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran. E-mail: ghrhaidari@gmail.com
3. Associate Professor of Information Science and Knowledge, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail: sh_khademizadeh@yahoo.com

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	Objective: This study examines the extent to which graduate students of Shahid Chamran University of Ahvaz have personal knowledge management skills based on the model of Cheong and Tsui (2010) to provide solutions to improve and enhance their skills.
Article history: Received 18 March 2022 Received in revised form 10 June 2022 Accepted 16 June 2022 Published online 25 June 2022	Methodology: This research is of descriptive and analytical type and its survey method. Pabakhsh questionnaire (2016) was used. The research population is the master and doctoral students of Shahid Chamran University of Ahvaz who started their studies in the academic year 2017-2018. The sample size was 351 according to Krejcie and Morgan table. Descriptive and inferential statistical tests were performed to analyze the data using the SPSS statistical software.
Keywords: Knowledge Management, Personal Knowledge Management, Graduate Students, Shahid Chamran University.	Findings: Data analysis showed that the situation of graduate students of Shahid Chamran University of Ahvaz in terms of personal knowledge management skills is equal to an average of 3.50, which has been evaluated at a relatively desirable level according to the Likert scale. In other words, in "interpersonal knowledge transfer", "personal wisdom creation", "personal knowledge internalization" and "personal information management" are at a relatively desirable level. In addition, among the studied skills, graduate students had the most information in presentation skills and the least information retrieval and analysis.
	Conclusion: Considering that the level of students' personal knowledge management skills was determined at a relatively desirable level, it is necessary to teach them the skills. Empowering them with such skills helps them make decisions, solve problems, increase efficiency, and achieve personal goals.
Cite this article: Yousefi, R., Haidari, G., & Khademizadeh, SH. (2022). Evaluation of the use of graduate students of Shahid Chamran University of Ahvaz from personal knowledge management skills based on Cheong and Tsui models. <i>Academic Librarianship and Information Research</i> , 56 (1), 43-58. DOI: http://doi.org/10.22059/jlib.2022.343425.1614	
 © The Author(s). Publisher: University of Tehran, Central Library and Documentation Center. DOI: http://doi.org/10.22059/jlib.2022.343425.1614	

بررسی میزان بهره‌گیری دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی براساس مدل چئونگ و تسوئی

راضیه یوسفی^۱ | غلامرضا حیدری^۲ | شهناز خادمی‌زاده^۳

۱. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، رایانامه: raziyehousefi68@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول، دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، رایانامه: ghrhaidari@gmail.com

۳. دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهیدچمران اهواز، اهواز، رایانامه: sh_khademizadeh@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: هدف این پژوهش بررسی میزان برخورداری دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی بر اساس مدل چئونگ و تسوئی (۲۰۱۰) به منظور ارائه راهکارهایی برای بهبود و ارتقای مهارت‌های آنان است.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۰	روش پژوهش: پژوهش حاضر از نوع توصیفی و تحلیلی و روش آن پیمایشی است. از پرسشنامه پایخش (۱۳۹۵) استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه شهید چمران اهواز مشغول به تحصیل در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ است. حجم نمونه با توجه به جدول کرجسی و مورگان، ۳۵۱ نفر تعیین گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آمار توصیفی و استنباطی مبتنی بر نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شده است.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۱/۲۵	یافته‌ها: نتایج نشان داد که وضعیت دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز از لحاظ برخورداری از میزان مهارت‌های مدیریت دانش شخصی برابر با میانگین ۳/۵۰ است که در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی شده است. به این معنا که در انتقال دانش بین شخصی، خلق خرد شخصی، درونی‌سازی دانش شخصی و مدیریت اطلاعات شخصی در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند. همچنین در بین مهارت‌های بررسی شده، دانشجویان تحصیلات تکمیلی در مهارت ارائه اطلاعات بیشترین و در بازیابی و تجزیه و تحلیل اطلاعات کمترین میانگین را به خود اختصاص دادند.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۸	نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه که سطح برخورداری مهارت‌های مدیریت دانش شخصی دانشجویان در سطح نسبتاً مطلوب مشخص شد، لازم است که مهارت‌ها به آنان آموزش داده شود. توانمند شدن آنان به چنین مهارت‌هایی، باعث کمک به آنان در تصمیم‌گیری‌ها، حل مسائل، افزایش کارایی و دستیابی به اهداف شخصی می‌شود.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱/۲۵	
کلیدواژه‌ها:	
مدیریت دانش، مدیریت دانش شخصی، دانشجویان تحصیلات تکمیلی، دانشگاه شهید چمران اهواز.	

استناد: یوسفی، راضیه؛ حیدری، غلامرضا، و خادمی‌زاده، شهناز (۱۴۰۱). بررسی میزان بهره‌گیری دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی براساس مدل چئونگ و تسوئی. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۵۶ (۱)، ۴۳-۵۸.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jlib.2022.343425.1614>



© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه تهران، کتابخانه مرکزی و مرکز اسناد.

مقدمه

در عصر حاضر یعنی عصر اطلاعات، دانش و مدیریت آن همیشه برای توسعه و پیشرفت در طول تاریخ اساسی و ضروری بوده است. این واقعیت به همراه تأثیر متقابل و پیچیده نیروهای اجتماعی، اقتصادی و فناوری اهمیت دانش و مدیریت آن را تحکیم می‌نماید (گورباز^۱، ۲۰۰۸؛ نقل در: قرآنی سیرجانی، ۱۳۸۹). از آنجایی که دانش به یکی از منابع با ارزش و اصلی برای رقابت در بین سازمان‌ها تبدیل شده است، سازمان‌ها باید تمامی توانایی بهره‌گیری از دانش موجود را داشته و آن را به خوبی مدیریت کنند (غفاری مقدم، ۱۳۹۹). مدیریت دانش، به تدریج جای خود را در مباحث مدیریتی چنان باز کرده که به زعم «پیتر دراگر^۲» به «راز موفقیت سازمان‌ها در قرن ۲۱» تبدیل شده است (داونپورت^۳، ۲۰۰۲؛ نقل در: روح‌بخش، ۱۳۹۴). مدیران سعی می‌کنند به کمک مدیریت دانش، دانش انباشته در ذهن اعضای سازمان را در میان تمامی افراد به اشتراک بگذارند. استفاده از مدیریت دانش باعث تبدیل دانش موجود به یک منبع دائمی شده و مزیت رقابتی برای سازمان فراهم می‌کند (هوسمان^۴، ۲۰۰۶).

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به عنوان مهمترین منبع دربرگیرنده بخش عمده اطلاعات و دانش مورد نیاز برای پیشرفت و توسعه یک جامعه، مرکز فعالیت‌های مرتبط با ایجاد و تولید، توزیع، انتقال و انتشار دانش محسوب می‌شوند و در صورتی که از توان کافی در این راه برخوردار نباشند توقف چنین فعالیت‌های حیاتی که نقش عمده‌ای در پیشرفت و توسعه جامعه دارد حتمی و مسلم خواهد بود. بنابراین، دانشگاه‌ها نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام‌مند سرمایه‌های فکری خود هستند (غفاری مقدم، ۱۳۹۹). از آنجایی که، دانشگاه شهید چمران اهواز به عنوان یکی از نهادهایی که عمده چشم‌اندازهای آن در راستای توسعه علمی، ارتقای آموزش و بهره‌برداری از دانش تولید شده در آن است. بنابراین، مدیریت دانش در این دانشگاه از اهمیت بسزایی برخوردار است. دانشجویان و به ویژه دانشجویان تحصیلات تکمیلی برای انجام تکالیف درسی، پروژه‌های تحقیقاتی و از جمله رساله‌های نیازمند مواجهه با حجم بزرگی از اطلاعات هستند. بخشی از اطلاعات مورد بررسی دانشجویان تبدیل به مجموعه شخصی اطلاعات آنان می‌شود که مانند هر مجموعه اطلاعاتی برای استفاده بهینه نیازمند کنترل و مدیریت دقیق است. با توجه به اینکه ویتاکر^۵ (۲۰۱۱) اشاره می‌کند که با افزایش مسئولیت شغلی افراد، حجم اطلاعاتی که افراد با آن سروکار دارند نیز افزایش می‌یابد و به تبع آن ضرورت و اهمیت سازماندهی اطلاعات شخصی بیش از پیش احساس می‌شود. افراد برای مدیریت صحیح این حجم از فراوانی اطلاعات در قالب‌ها و اشکال مختلف و برای موفقیت در عرصه کاری و زندگی برای جمع‌آوری، سازماندهی و توسعه دانش شخصی خود، نیاز به فنون و روش‌های جدیدی مانند مدیریت دانش شخصی دارند. چئونگ و تسوئی^۶ (۲۰۱۰) مدیریت دانش شخصی را مجموعه‌ای از فرایندهایی می‌دانند که فرد برای جمع‌آوری، طبقه‌بندی، ذخیره، جستجو، بازیابی و اشتراک دانش در فعالیت‌های روزانه‌اش به کار می‌برد، بیان کردند

با توجه مفاهیم ارائه شده، دانش کار عملاً از نظر اطلاعاتی و فناوری با چالش‌هایی شامل عدم ساختار یافتگی داده، اطلاعات و دانش، دوباره کاری ثبت و ضبط اطلاعات و سرریز اطلاعاتی که همه روزه دریافت می‌کند، مواجهه می‌شود. اینجاست که مدیریت دانش شخصی به افراد در غلبه به مشکلات ناشی از سرریز اطلاعات و فراهم آوردن شرایط بهبود اثربخشی آنها، تصمیم‌گیری، و انجام عملکردهای بهتر یاری می‌رساند (میلر^۷، ۲۰۰۵).

برای استفاده از روش‌های مدیریت دانش شخصی افراد باید دارای مهارت‌های مدیریت دانش شخصی برای مدیریت اطلاعاتشان باشند، تا با استفاده از آن قادر به فیلتر کردن، ذخیره‌سازی، ساختار بندی و به اشتراک گذاری آنها شوند (تسوئی، ۲۰۰۰). مدیریت دانش شخصی تنها در صورتی به طور مؤثر مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد که افراد از مهارت‌های مناسب برخوردار باشند

1. Gurbuz
2. Drucke
3. Davenport
4. Huysmans
5. Whittaker
6. Cheong & Tsui
7. Miller

(آبشوالکا^۱، ۲۰۰۴). چئونگ و تسوئی (۲۰۱۰) مهارت‌های مدیریت دانش شخصی را در چهار مؤلفه اصلی که شامل مدیریت اطلاعات شخصی^۲، درونی‌سازی شخصی^۳، خلق خرد شخصی^۴ و انتقال دانش بین شخصی^۵ دسته‌بندی کرده است. بنابراین در این پژوهش، درصد برآمدیم با الگوگیری از چارچوب مهارت‌های مدیریت دانش شخصی چئونگ و تسوئی (۲۰۱۰) بررسی کنیم که میزان بهره‌گیری دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در چه سطحی هست و با بررسی مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی با ارائه راهکارهایی در این زمینه، به بهبود و ارتقای مهارت‌های مدیریت دانش شخصی آنان کمک کنند. در این راستا برای رسیدن به هدف پژوهش پرسش‌های زیر مطرح است:

۱. دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز از لحاظ میزان بهره‌گیری از مهارت‌های مدیریت اطلاعات شخصی بر اساس الگوی چئونگ و تسوئی (۲۰۱۰) در چه سطحی قرار دارند؟
۲. دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز از لحاظ میزان بهره‌گیری از مهارت‌های درونی‌سازی دانش شخصی بر اساس الگوی چئونگ و تسوئی (۲۰۱۰) در چه سطحی قرار دارند؟
۳. دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز از لحاظ میزان بهره‌گیری از مهارت‌های خلق خرد شخصی بر اساس الگوی چئونگ و تسوئی (۲۰۱۰) در چه سطحی قرار دارند؟
۴. دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز از لحاظ میزان بهره‌گیری از مهارت‌های انتقال دانش بین شخصی بر اساس الگوی چئونگ و تسوئی (۲۰۱۰) در چه سطحی قرار دارند؟
۵. به طور کلی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز از لحاظ میزان بهره‌گیری از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی بر اساس الگوی چئونگ و تسوئی (۲۰۱۰) در چه سطحی قرار دارند؟

ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت دانش شخصی

تسوئی (۲۰۰۲) مدیریت دانش شخصی را مجموعه‌ای از فرایندها می‌داند که به منظور گردآوری، طبقه‌بندی، ذخیره، جستجو و بازیابی دانش در فعالیت‌های روزانه خود فرد به آن نیاز دارد. باید توجه داشت که این فعالیت‌ها به وظایف مرتبط با کار یا کسب و کار محدود نمی‌شود و همچنین، فعالیت‌هایی مانند علائق شخصی، سرگرمی، خانواده و اوقات فراغت را نیز شامل می‌شود. تسوئی همچنین اظهار می‌دارد که مدیریت دانش شخصی فرایندی مستمر است که در آن افراد می‌بایست کارهای متفاوتی مانند جمع‌آوری، طبقه‌بندی، گزینش را جهت بالابردن دانش شخصی خود در زندگی انجام دهند.

همچنین مارتین^۶ (۲۰۰۹) مدیریت دانش شخصی را دانستن آنکه چه دانشی داریم و چگونه آن را سازماندهی نماییم و از آن چگونه برای دستیابی به اهداف استفاده نموده و اینکه چگونه از آن برای خلق دانش استفاده کنیم، بیان کرده است.

پاولین و گورمن^۷ (۲۰۱۱) معتقدند که مدیریت دانش فردی، افراد را به منظور مدیریتی فراتر از مسیر شغلی خود کمک و حمایت می‌نماید. همچنین، به عنوان انگیزه‌ای برای یادگیری مادام‌العمر و توسعه مهارت‌ها و شبکه‌ها به منظور توسعه افق فکری عمل می‌کند. این، علاوه بر افزایش آگاهی نسبت به مسائل، موجب خودنگری بیشتر در زندگی و در نهایت، افزایش خرد افراد می‌شود. مدیریت دانش شخصی، سیستمی است که توسط افراد برای استفاده شخصی‌شان طراحی شده است؛ و چارچوبی مفهومی برای

1. Apshvalka
2. Personal Information Management (PIM)
3. Personal Knowledge Internalization (PKI)
4. Personal Wisdom Creation (PWC)
5. Interpersonal Knowledge Transferring (IKT)
6. Martin
7. Pauleen & Gorman

سازماندهی و یکپارچه‌سازی اطلاعات مهمی است که بخشی از دانش شخصی افراد است. مدیریت دانش شخصی استراتژی برای ادغام و یکپارچه‌سازی اطلاعات پراکنده برای تولید دانش شخصی نظام‌مند است (جمالی، ۱۳۹۹). مدیریت، یادگیری، ارتباطات، مهارت‌های بین فردی و استفاده از فناوری‌ها را به عنوان فعالیت‌های اولیه مدیریت دانش شخصی تعریف می‌کنند. مبنای طرح مدیریت دانش شخصی در قلمرو مدیریت دانش سازمانی، تأکید بر اهمیت مدیریت دانش شخصی در بهبود عملکرد فردی است (شریف و حسین‌قلی‌زاده، ۱۳۹۵). به زعم پاولین^۱ (۲۰۰۹) مدیریت دانش شخصی، کمک به افراد است تا در محیط اجتماعی، سازمانی و شخصی خود اثربخش‌تر باشند. و واضح است که فرد نقش مهمی در یادگیری سازمانی و مدیریت دانش ایفا می‌کند و ارزش مطالعه مدیریت دانش شخصی در این است که افراد را در مدیریت بهتر فرایندهای دانشی، اشتراک اطلاعات و تبادل دانش با دیگران حمایت می‌کند (شریف و حسین‌قلی‌زاده، ۱۳۹۵).

با مرور تعارف ارائه شده از مدیریت دانش شخصی، مهمترین ویژگی‌های شناخته شده از نظر صاحب‌نظران را می‌توان چنین برشمرد: تمرکز بر دانش شخصی، برقراری ارتباطات و آسان‌تر کردن زندگی شخصی افراد، دسترسی به اطلاعات معنادار و با ارزش، کمک به یادگیری و ارتقای سطح آگاهی، زمینه‌ای برای به کارگیری مؤثر 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 است.

مدل مدیریت دانش شخصی چئونگ و تسوئی (۲۰۱۰)

چئونگ و تسوئی (۲۰۱۰) پس از انجام پژوهشی در رابطه با نقش‌ها و ارزش‌های مدیریت دانش شخصی، مدل PKM2.0^۲ را ارائه دادند. مدل مدیریت دانش شخصی خود علاوه بر مهارت‌های مدیریت دانش شخصی ارائه شده توسط اوری و همکاران^۳ (۲۰۰۱) شایستگی‌های فردی پیشنهاد شده توسط چیزام^۴ و چایورز^۵ (۱۹۹۸، ۱۹۹۶) را به مجموعه مهارت‌های مدیریت دانش شخصی افزودند. این شایستگی‌ها عبارتند از: ارتباطات^۶، خلاقیت^۷، حل مسئله^۸، یادگیری یا خودبهبودی^۹، چالاک‌فکری^{۱۰}، تجزیه و تحلیل و بازتاب^{۱۱}. بنابراین، این مدل دارای چهار بعد اصلی، مدیریت اطلاعات شخصی، درونی‌سازی دانش شخصی، خلق خرد شخصی و انتقال دانش بین شخصی است. در ادامه به توضیح هر یک از این ابعاد پرداخته می‌شود.

یک. مدیریت اطلاعات شخصی: مدیریت اطلاعات شخصی مرکز توجه بسیاری از پژوهشگران در زمینه مدیریت دانش شخصی

است. این فرایند برای کسب یا تعیین محل دانش در فرایند مدیریت دانش تعریف شده توسط سیوفرت و همکاران^{۱۲}

(۲۰۰۳) است. در مدیریت اطلاعات شخصی داده به اطلاعات و برعکس تبدیل می‌شود. همان‌طوری که راسل اکاف^{۱۳}

(۱۹۸۹) استدلال کرده که مدیریت اطلاعات شخصی با دانش گذشته سر و کار دارد و فرایند ترکیب در فرایند تبدیل دانش

پیشنهاد شده توسط نوناکا و تاکوچی^{۱۴} (۱۹۹۵) است. مدیریت اطلاعات شخصی پایه و اساس PKM2.0 است که افراد

1 Pauleen, D.

2. Personal Knowledge Management (PKM)

3. Avery, et al.

4. Cheetham

5. Chaivers

6. Communication

7. Creativity

8. Problem Solving

9. Learning / Self-development

10. Mental Agility

11. Reflection

12. Seufert et al.

13. Russell Ackoff

14. Nonaka & Takeuchi

می‌توانند پایگاه اطلاعاتی خود را برای استفاده فوری یا آینده ایجاد کنند. مهارت‌های مورد نیاز در مدیریت اطلاعات شخصی، مهارت بازیابی، ارزیابی و سازماندهی هستند که نقش مهمی را در کسب یا تعیین محل دانش ایفا می‌کنند.

دو. درونی‌سازی دانش شخصی: درونی‌سازی دانش شخصی روند ایجاد دانش در فرایند مدیریت دانش است که توسط سیوفرت و همکاران (۲۰۰۳) پیشنهاد شده است. در درونی‌سازی دانش شخصی اطلاعات به دانش و برعکس تبدیل می‌شود. در درونی‌سازی دانش شخصی فرد به درک دانش گذشته و یا دانش و اطلاعات موجود در دسترس خود نیاز دارد. همان‌طوری که راسل اکاف (۱۹۸۹) بیان کرده آن فهم لایه بین دانش و خرد است. آن فرایند درونی‌سازی در فرایند تبدیل دانش توسط نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) پیشنهاد شده است. درونی‌سازی دانش شخصی فراتر است مدیریت اطلاعات شخصی است زیرا دانش گذشته را به دانش جدید تبدیل می‌کند. مهارت‌های مورد نیاز درونی‌سازی دانش شخصی، مهارت تجزیه و تحلیل، یادگیری یا خودبهبودی و بازتاب دانش (استفاده از دانش) است.

سه. خلق خرد شخصی: خلق خرد شخصی فرایند استفاده از دانش در چرخه مدیریت دانش است، که توسط سیوفرت و همکاران (۲۰۰۳) پیشنهاد شده است. در فرایند خلق خرد شخصی دانش به خرد تبدیل می‌شود. راسل اکاف (۱۹۸۹) بیان می‌کند که خرد با آینده سرو کار دارد. در این مرحله فرد دانش را در عمل برای مقابله با چالش‌های موجود و آماده شدن برای آینده به کار می‌برد. خلق خرد شخصی در فرایند تبدیل دانش پیشنهاد شده توسط نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) فرایند جامعه‌پذیری و بیرونی‌سازی است. خلق خرد شخصی فراتر از درونی‌سازی دانش شخصی است زیرا دانش را در مقابله با چالش‌های روزانه در زندگی شخصی، زندگی اجتماعی و کاری مورد استفاده قرار می‌گیرد. مهارت‌های مورد نیاز در فرایند خلق خرد شخصی، مهارت حل مسئله، خلاقیت و چالاک‌فکری است.

چهار. انتقال دانش بین شخصی: انتقال دانش بین شخصی نقش مهمی را در PKM2.0 که کار دانشی را به وسیله شکل دادن محیط همکاری دانشی برای افراد به حداکثر می‌رساند، ایفا می‌کند. آن فرایند اشتراک یا انتقال دانش در چرخه مدیریت دانش توسط سیوفرت و همکاران (۲۰۰۳) پیشنهاد شده است. در فرایند انتقال دانش بین شخصی، اطلاعات و دانش در هر دو شکل ذهنی و صریح به یکدیگر تبدیل می‌شود. این یک تبدیل دو طرفه از طریق فعالیت‌های اجتماعی مختلف در مدل‌های چهره به چهره و مجازی است. انتقال دانش بین شخصی در فرایند تبدیل دانش توسط نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) پیشنهاد شده که هر چهار فرایند جامعه‌پذیری، بیرونی‌سازی، ارتباطات و درونی‌سازی را شامل می‌شود. انتقال دانش بین شخصی فراتر از مدیریت اطلاعات شخصی، درونی‌سازی دانش شخصی و خلق خرد شخصی است زیرا آن PKM2.0 را در حالت تعاملی و همکاری قرار می‌دهد. مهارت‌های مورد نیاز در انتقال دانش بین شخصی، حفاظت اطلاعات، مهارت‌های ارتباطی و ارائه اطلاعات و تشریح مساعی است.

۱. مطالعات داخلی

مروری بر ادبیات پژوهش نشان داد که مطالعات انجام گرفته در زمینه مدیریت دانش شخصی، بیشتر بر دو شاخه مهارت‌ها، فعالیت‌ها و ابزارها و فناوری‌ها متمرکز شده‌اند. این پژوهش‌ها مدیریت دانش شخصی را شامل مجموعه‌ای از مهارت‌ها و ابزارهای نسبتاً ساده می‌دانند که افراد برای کسب و اشتراک دانش، توسعه شبکه‌های شخصی و همکاری با دیگران از آن بهره می‌گیرند. همچنین از نظر جامعه پژوهشی مورد مطالعه، بیشتر به بررسی میزان استفاده از سامانه‌های مدیریت دانش شخصی در مورد اعضای هیئت علمی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی و کارکنان دانشگاهی پرداخته‌اند. بنابراین، با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر بررسی میزان برخورداری مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در بین دانشجویان است. به پژوهش‌هایی که به جنبه‌های مهارتی و فناوری بر افراد دارند تأکید می‌شود.

سیرجانی قرآنی (۱۳۸۹) در پژوهشی مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند را بررسی کردند. یافته‌های پژوهش وجود رابطه معنادار و مثبت بین مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی و تحصیلات اعضای هیئت علمی را نشان داد. و نیز در تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش، اعضای هیئت علمی با مدرک تحصیلی دکتری میانگین نمره بالاتری نسبت به اعضای هیئت علمی کارشناسی ارشد داشتند؛ اما بررسی سطح معناداری آزمون برای هر یک از مؤلفه‌ها نشان داد این برتری تنها برای تبادل و انتشار و کل مدیریت دانش معنادار بود.

برزه‌کار، کاشانیان‌فر و سادات (۱۳۹۰) در پژوهشی با استفاده از ابزارها و مهارت‌های معرفی شده توسط بارث^۱ (۲۰۰۴) به مطالعه میزان استفاده و به کارگیری مدیریت دانش شخصی توسط دانشجویان کارشناسی‌ارشد دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه الزهرا پرداختند. یافته‌ها نشان داد که میزان جلوگیری از سرریز اطلاعات شخصی، میزان آگاهی در مورد تکنیک‌های جست‌وجو و میزان نیاز به آموزش مدیریت دانش شخصی در حد بالایی متوسط است. همچنین بین آموزش و مهارت در به کارگیری مدیریت دانش ارتباط معناداری مشاهده شد.

بابائی و حیدری (۱۳۹۳) در پژوهشی به شناسایی و تحلیل دانش‌افزارهای مدیریت دانش شخصی پرداختند. پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که در جهان اطلاعاتی امروز به کارگیری دانش‌افزارهای مدیریت دانش شخصی یک ضرورت است، زیرا دانش، نگرش و هفت مهارت مدیریت دانش شخصی (بازیابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات، سازماندهی اطلاعات، تجزیه و تحلیل اطلاعات، اشتراک‌گذاری اطلاعات، ارائه و امنیت اطلاعات) می‌تواند تأثیر بسیار مثبتی بر افزایش توانایی رفع نیازهای اطلاعاتی و مدیریت صحیح فضای شخصی اطلاعات بگذارد و در نتیجه باعث افزایش کارایی افراد در استفاده بهینه از اطلاعات می‌شود.

شریف و حسین‌قلی‌زاده (۱۳۹۵) در پژوهشی به شناسایی و خوشه‌بندی سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی از دیدگاه خبرگان پرداخته‌اند. نتایج به دست آمده بیانگر شناسایی ۴۷ ابزار مدیریت دانش بوده است. این ابزارها را بر اساس میزان کاربرد آنها تحت عنوان سامانه‌ها و ابزارهای بازیابی دانش، سازماندهی دانش، ارزیابی دانش، تحلیل دانش، اشاعه دانش، اشتراک دانش و امنیت دانش خوشه‌بندی کردند. علاوه بر این، مجموعه ابزارهای مورد نظر در سه قلمرو عمومی، تعاملی و شخصی از دیدگاه متخصصان طبقه‌بندی شده‌اند. در پژوهشی دیگر گلچین نژاد (۱۳۹۵) مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی را بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز شناسایی کردند. وضعیت مدیریت دانش شخصی جامعه پژوهشی مورد مطالعه در تمامی مؤلفه‌ها با میانگین ۳/۷۴ در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشت. همچنین بین سطح تحصیلات کتابداران و مدیریت دانش شخصی رابطه مثبت معنادار مشاهده شد. نتایج پژوهش خادمی‌زاده، عبدالمهی و بیگدلی (۱۳۹۸) در مورد بررسی میزان برخورداری کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز از مهارت‌ها و توانمندی‌های مدیریت دانش شخصی نشان می‌دهد که کارکنان در مهارت‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات و اشتراک دانش و اطلاعات و انتشار دانش و اطلاعات دچار سردرگمی هستند و به خوبی قادر نیستند این مفاهیم را بیان کنند.

۲. مطالعات خارجی

چئونگ و تسویی (۲۰۱۰) در پژوهشی ضمن توصیف نقش‌ها و ارزش‌های مدیریت دانش شخصی به بررسی نقش مدیریت دانش شخصی در چرخه فرایند مدیریت دانش پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که مدیریت دانش شخصی نقش مهمی در فرایند مدیریت دانش ایفا می‌کند. نقش‌های مدیریت دانش شخصی با ارزش‌های مدیریت دانش شخصی برای افراد و سازمان‌ها ارتباط مثبت دارد. ارزش‌های مدیریت دانش شخصی برای افراد با ارزش‌های مدیریت دانش شخصی برای سازمان در ارتباط است.

چئونگ^۲ (۲۰۱۱) در پژوهشی به شناسایی مهارت‌های هسته شایستگی مدیریت دانش شخصی معلمان پیش از خدمت در هنگ کنگ و بررسی رابطه بین شایستگی مدیریت دانش شخصی و فراهم‌آوری دانش توسط آنان پرداخت. نتایج نشان داد که معلمان

1. Barth
2. Cheong

از بین هفت مهارت مدیریت دانش شخصی برای فراهم‌آوری دانش، تنها چهار مهارت بازیابی، سازماندهی، تجزیه و تحلیل و تشریح مساعی را برای کسب دانش به کار می‌گیرند و از مهارت‌های ارزیابی، ارائه و حفاظت از اطلاعات آگاهی ندارند. پژوهشگران توصیه کردند که برای افزایش شایستگی مدیریت دانش شخصی معلمان پیش از خدمت، مؤسسات آموزشی معلمان در برنامه‌های درسی آنان مهارت‌های مدیریت دانش شخصی را نیز جا دهند. در راستای همین موضوع، سویگان^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی رفتار مدیریت دانش شخصی دانشجویان لهستانی و آلمانی را بررسی کرده است. نتایج نشان داد که مهارت‌های مدیریت دانش شخصی دانشجویان لهستانی به طور قابل‌توجهی بیشتر از دانشجویان آلمانی است. این تفاوت به مهارت سازماندهی دانش مرتبط است. همچنین بین جنسیت و مقطع دانشجویان با مدیریت دانش شخصی رابطه معناداری مشاهده شد.

المن و تائیر^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی به ارزیابی مدیریت دانش شخصی معلمان در مدارس متوسطه مالزی با استفاده از ابزار پرسشنامه در هفت مهارت ارائه شده توسط اوری و همکاران (۲۰۰۱) پرداختند. نتایج نشان داد که معلمان مالزی از لحاظ مدیریت دانش شخصی در سطح متوسطی هستند. همچنین، در بین مهارت‌ها بالاترین میانگین مربوط به مهارت بازیابی اطلاعات و پایین‌ترین میانگین مربوط به ارائه اطلاعات است. آنان پیشنهاد کردند که برای روند بهتر 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. هارالداسوتیر و گانگ اسدوتیر^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی دیدگاه‌های مدیران آموزشی نسبت به مدیریت دانش شخصی پرداختند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که سازمان‌ها به علت عدم آشنایی با مهارت‌های مدیریت دانش شخصی و محدودیت در مسئولیت‌هایشان در مدیریت دانش شخصی موفق نبوده‌اند.

هوانگ، لین و شین^۴ (۲۰۱۸)، در پژوهش خود نقش مدیریت دانش شخصی (پیش‌بینی اطلاعات، شفافیت و رسمیت اطلاعات) را در تعهد و قصد کاربران به سیستم اشتراک دانش بررسی کردند. مدل پژوهش روابط بین انگیزه مدیریت اطلاعات شخصی و ابعاد عاطفی، محاسباتی و هنجاری تعهد را آزمایش می‌کرد. نتایج نظرسنجی از ۷۸ متخصص حسابداری نشان داد که تشریفات اطلاعاتی در مقایسه با پیشگویی و شفافیت اطلاعات، قوی‌ترین تأثیر را بر تعهد سیستم دانش کاربران داشت. این مطالعه با ترکیب و تأثیر قدرت شخص در مدیریت دانش، به تحقیق در زمینه مدیریت دانش کمک می‌کند. انیک و اکیدوم^۵ (۲۰۲۰) نیز در پژوهشی سطح آگاهی و کاربرد مدیریت دانش شخصی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی نیجریه را ارزیابی کرده و نشان دادند که سطح آگاهی کتابداران در حد مطلوب بوده و سطح کاربرد مدیریت دانش شخصی کتابداران بالاست.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-تحلیلی که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش کلیه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز هستند. طبق آمار دفتر تحصیلات تکمیلی دانشگاه، تعداد کل دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری مشغول به تحصیل در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶، ۴۲۶۶ نفر بود. با استفاده از جدول کرجسی-مورگان، تعداد تقریبی نمونه ۳۵۱ به دست آمد. شیوه نمونه‌گیری از جامعه آماری بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی است. از میان ۳۵۱ پرسشنامه توزیع شده در بین اعضای نمونه آماری، ۳۲۶ پرسشنامه برگردانده (۹۲/۸۷ درصد) و کار تجزیه و تحلیل یافته‌ها با استفاده از نسخه ۲۲ نرم افزار اسپس براساس تعداد مذکور انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه تصحیح شده ژیلا پابخش (۱۳۹۵) است. بخش اصلی پرسشنامه شامل ۹۴ گویه برای سنجش مهارت‌های مدیریت دانش شخصی

1. Swigon
2. Alamen & Tasir
3. Haraldsdottir & Gunnlaugsdottir
4. Hwang, Lin & Shin
5. Anike & Echedom

دانشجویان تحصیلات تکمیلی که در چهار مؤلفه مدیریت دانش شخصی ارائه شده در مدل چئونگ و تسوئی (۲۰۱۰)، یعنی مدیریت اطلاعات شخصی، درونی‌سازی دانش شخصی، خلق خرد شخصی و انتقال دانش بین شخصی است که در مجموع این چهار مؤلفه شامل ۱۲ مهارت اصلی است. برای اطمینان از روایی پرسشنامه از نظرات اساتید صاحب نظر گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز بهره گرفته شد. برای سنجش میزان پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است و ضریب پایایی آن برابر با ۰/۹۸ بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های بخش توصیفی پژوهش از آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار و برای تحلیل داده‌های بخش استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۱، آزمون ناپارامتریک دو جمله‌ای و آزمون‌های t تک نمونه‌ای، استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت اطلاع از نرمال بودن یا غیرنرمال بودن داده‌ها استفاده شده است. نتایج آزمون در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

شاخص‌های آماری متغیرهای پژوهش	Z آماره کولموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری
مدیریت اطلاعات شخصی	۲/۸۱۵	۰/۰۰۰
درونی‌سازی دانش شخصی	۲/۰۹۷	۰/۰۰۰
خلق خرد شخصی	۳/۱۳۹	۰/۰۰۰
انتقال دانش بین شخصی	۱/۹۰۱	۰/۰۰۱
مدیریت دانش شخصی	۰/۳۷۲	۰/۹۹۹

با توجه به جدول ۱ نتایج نشان داد، برای کلیه متغیرهای پژوهش به جز مدیریت دانش شخصی، سطح معناداری آزمون کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که فرض نرمال بودن داده‌ها را تأیید نمی‌کند. بنابراین، برای بررسی میزان برخورداری مهارت‌های دانشجویان از جمله مهارت‌های مدیریت اطلاعات شخصی، درونی‌سازی دانش شخصی، انتقال دانش شخصی و خلق خرد شخصی از آزمون ناپارامتریک دو جمله‌ای بهره می‌جویم. به منظور بررسی مهارت‌های مدیریت دانش شخصی دانشجویان به دلیل نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون پارامتریک t تک نمونه‌ای استفاده می‌شود.

پرسش اول: اولین سؤال در مورد بررسی وضعیت دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز از لحاظ میزان بهره‌گیری از مهارت‌های مدیریت اطلاعات شخصی بر اساس الگوی چئونگ و تسوئی (۲۰۱۰) است. این مؤلفه دارای سه مهارت است که در جدول ۲ به آن پرداخته شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار مهارت‌های مربوط به مؤلفه مدیریت اطلاعات شخصی

مهارت‌های مدیریت اطلاعات شخصی	میانگین	انحراف معیار
بازیابی اطلاعات	۳/۴۷	۱/۰۷
ارزیابی اطلاعات	۳/۵۵	۱/۲۵
سازماندهی اطلاعات	۳/۵۳	۱/۵۶
میانگین و انحراف معیار کل مؤلفه مدیریت اطلاعات شخصی	۳/۵۱	۱/۰۰

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، میانگین و (انحراف معیار) مؤلفه مدیریت اطلاعات شخصی در میان دانشجویان با ۳/۵۱ (۱/۰۰)، در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. در میان مهارت‌های مدیریت اطلاعات شخصی، دانشجویان در بازیابی اطلاعات با میانگین و (انحراف معیار) ۳/۴۷ (۱/۰۷)، ارزیابی اطلاعات با میانگین و (انحراف معیار) ۳/۵۵ (۱/۲۵) و سازماندهی اطلاعات با میانگین و (انحراف معیار) ۳/۵۳ (۱/۵۶) در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی شدند. در ادامه برای بررسی وجود اختلاف معنادار بین میانگین واقعی و میانگین محاسبه شده مدیریت اطلاعات شخصی، از آزمون ناپارامتریک دوجمله‌ای استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. نتایج آزمون دوجمله‌ای برای تعیین وضعیت مدیریت اطلاعات شخصی برای میانگین فرضی ۳

متغیرها	طبقات گروه	میانگین	فراوانی	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معناداری دو طرفه
مدیریت اطلاعات شخصی	گروه مخالف (≤ 3)	۳/۵۱	۸۸	۰/۲۷	۰/۵۰	۰/۰۰۰
	گروه موافق (> 3)		۲۳۸	۰/۷۳		

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار P به دست آمده برای مدیریت اطلاعات شخصی برابر ۰/۰۰۰ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ است پس فرضیه صفر رد می‌شود. بنابراین میزان مهارت‌های مدیریت اطلاعات شخصی دانشجویان در سطح مطلوبی قرار دارد.

سؤال دوم: در مورد بررسی وضعیت دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز لحاظ میزان بهره‌گیری از مهارت‌های درونی‌سازی دانش شخصی بر اساس الگوی چئونگ و تسوئی (۲۰۱۰) است، که دارای سه مهارت است که در جدول ۴ به آن پرداخته شده است.

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار مهارت‌های مربوط به مؤلفه درونی‌سازی دانش شخصی

مهارت‌های درونی‌سازی دانش شخصی	میانگین	انحراف معیار
تجزیه و تحلیل اطلاعات	۳/۳۸	۱/۲۸
یادگیری مداوم	۳/۶۱	۱/۱۴
استفاده از اطلاعات	۳/۶۲	۰/۶۹
میانگین و انحراف معیار کل درونی‌سازی دانش شخصی	۳/۵۵	۰/۸۰

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، میانگین و (انحراف معیار) مؤلفه درونی‌سازی دانش شخصی در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی با ۳/۵۵ (۰/۸۰)، در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. در میان مهارت‌های درونی‌سازی دانش شخصی، دانشجویان در تجزیه و تحلیل اطلاعات با میانگین و (انحراف معیار) ۳/۳۸ (۱/۲۸)، یادگیری مداوم با میانگین و (انحراف معیار) ۳/۶۱ (۱/۱۴) و استفاده از اطلاعات با میانگین و (انحراف معیار) ۳/۶۲ (۰/۶۹) در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی شدند. در ادامه برای بررسی وجود اختلاف معنادار بین میانگین واقعی و میانگین محاسبه شده درونی‌سازی دانش شخصی، از آزمون ناپارامتریک دوجمله‌ای استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. نتایج آزمون دوجمله‌ای برای تعیین وضعیت درونی‌سازی دانش شخصی برای میانگین فرضی ۳

متغیرها	طبقات گروه	میانگین	فراوانی	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معناداری دو طرفه
درونی‌سازی دانش شخصی	گروه مخالف (≤ 3)	۳/۵۵	۶۸	۰/۲۱	۰/۵۰	۰/۰۰۰
	گروه موافق (> 3)		۲۵۸	۰/۷۹		

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود مقدار P به دست آمده برای درونی‌سازی دانش شخصی برابر ۰/۰۰۰ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ است پس فرضیه صفر رد می‌شود. بنابراین، میزان مهارت‌های درونی‌سازی دانش شخصی دانشجویان در سطح مطلوبی قرار دارد.

سؤال سوم: در مورد بررسی وضعیت دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز لحاظ میزان بهره‌گیری از مهارت‌های خلق خرد شخصی بر اساس الگوی چئونگ و تسوئی (۲۰۱۰) است. این مؤلفه دارای سه مهارت است که در جدول ۶ به آن پرداخته شده است.

جدول ۶. میانگین و انحراف معیار مهارت‌های مربوط به مؤلفه خلق خرد شخصی

میانگین	انحراف معیار	مهارت‌های خلق خرد شخصی
۳/۵۲	۰/۶۴	حل مسئله
۳/۶۵	۱/۶۱	خلاقیت
۳/۶۳	۲/۲۸	چالاک‌فکری
۳/۶۱	۱/۰۴	میانگین و انحراف معیار کل خلق خرد شخصی

همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار (مؤلفه خلق خرد شخصی در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی با ۳/۶۱ (۱/۰۴)، در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. در میان مهارت‌های خلق خرد شخصی، دانشجویان در حل مسئله با میانگین و انحراف معیار (۳/۵۲ (۰/۶۴)، خلاقیت با میانگین و انحراف معیار (۳/۶۵ (۱/۶۱) و چالاک‌فکری با میانگین و انحراف معیار (۳/۶۳ (۲/۲۸) در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی شدند. در ادامه برای بررسی وجود اختلاف معنادار بین میانگین واقعی و میانگین محاسبه شده خلق خرد شخصی، از آزمون ناپارامتریک دوجمله‌ای استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷. نتایج آزمون دوجمله‌ای برای تعیین وضعیت خلق خرد شخصی برای میانگین فرضی ۳

متغیرها	طبقات گروه	میانگی ن	فراوانی	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معناداری دو طرفه
خلق خرد شخصی	گروه مخالف (≤ 3)	۳/۶۱	۶۷	۰/۲۱	۰/۵۰	۰/۰۰۰
	گروه موافق (> 3)		۲۵۹	۰/۷۹		

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود مقدار P به دست آمده برای خلق خرد شخصی برابر ۰/۰۰۰ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ است پس فرضیه صفر رد می‌شود. بنابراین، میزان مهارت‌های خلق خرد شخصی دانشجویان در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

سؤال چهارم: در مورد بررسی وضعیت دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز لحاظ میزان بهره‌گیری از مهارت‌های انتقال دانش شخصی بر اساس الگوی چئونگ و تسوئی (۲۰۱۰) است. این مؤلفه دارای سه مهارت است که در جدول ۸ به آن پرداخته شده است.

جدول ۸. میانگین و انحراف معیار مهارت‌های مربوط به مؤلفه انتقال دانش شخصی

میانگین	انحراف معیار	مهارت‌های انتقال دانش شخصی
۳/۵۰	۱/۵۸	حفاظت اطلاعات
۳/۷۷	۱/۱۱	مهارت‌های ارتباطی و ارائه اطلاعات
۳/۶۵	۰/۸۰	تشریح مساعی پیرامون اطلاعات
۳/۶۵	۰/۷۸	میانگین و انحراف معیار کل انتقال دانش شخصی

همان‌گونه که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، میانگین (و انحراف معیار) مؤلفه انتقال دانش شخصی در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی با $۳/۶۵$ ($۰/۷۸$)، در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. در میان مهارت‌های انتقال دانش شخصی، دانشجویان در حفاظت اطلاعات با میانگین و (انحراف معیار) $۳/۵۰$ ($۱/۶۴۵۸$)، مهارت ارتباطی و ارائه اطلاعات با میانگین و (انحراف معیار) $۳/۷۷$ ($۱/۱۱$) و تشریح مساعی اطلاعات با میانگین و (انحراف معیار) $۳/۶۵$ ($۰/۸۰$) در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی شدند. در ادامه برای بررسی وجود اختلاف معنادار بین میانگین واقعی و میانگین محاسبه شده انتقال دانش شخصی، از آزمون ناپارامتریک دوجمله‌ای استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۹ آمده است.

جدول ۹. نتایج آزمون دوجمله‌ای برای تعیین وضعیت انتقال دانش درون شخصی برای میانگین فرضی ۳

متغیرها	طبقات گروه	میانگین	فراوانی	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معناداری دو طرفه
انتقال دانش درون شخصی	گروه مخالف (≤ 3)	۳/۶۵	۵۷	۰/۱۷	۰/۵۰	۰/۰۰۰
	گروه موافق (> 3)		۲۶۹	۰/۸۳		

همان‌طور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود، مقدار P به دست آمده برای انتقال دانش شخصی برابر $۰/۰۰۰$ و کوچکتر از $۰/۰۵$ است پس فرضیه صفر رد می‌شود. بنابراین، میزان مهارت‌های انتقال دانش شخصی دانشجویان در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

سؤال پنجم: در مورد بررسی کلی وضعیت دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز از لحاظ میزان بهره‌گیری از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی بر اساس الگوی چئونگ و تسوئی (۲۰۱۰) است. برای بررسی وجود اختلاف معنادار بین میانگین واقعی و میانگین محاسبه شده مدیریت دانش شخصی و عدد میانگین فرضی ۳، از آزمون پارامتریک t تک نمونه‌ای استفاده شد.

جدول ۱۰. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای تعیین وضعیت مدیریت دانش شخصی برای میانگین فرضی ۳

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	آماره T	درجه آزادی (df)	سطح معناداری
مدیریت دانش شخصی	۳/۵۰	۰/۵۴۳۰۰	۹/۳۶۱	۹۹	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول ۱۰، دانشجویان تحصیلات تکمیلی در مدیریت دانش شخصی با میانگین و (انحراف معیار) $۳/۵۰$ ($۰/۵۴۳۰۰$) در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی شدند. همان‌طور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، مقدار عدد P به دست آمده برای مدیریت دانش شخصی برابر با $۰/۰۰۰$ و کوچکتر از $۰/۰۵$ است. این بدین معناست که فرضیه صفر (عدم وضعیت مناسب مدیریت دانش شخصی) رد می‌شود. بنابراین، میزان مهارت‌های مدیریت دانش شخصی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف میزان برخورداری دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی بررسی شده است در این راستا برای رسیدن به هدف موردنظر نیاز به بررسی مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی آنان بوده است که با ارائه راهکارهایی در این زمینه، بتوان به بهبود و ارتقای مهارت‌های مدیریت دانش شخصی آنان کمک شود.

با توجه به یافته‌های پژوهش چنان که مشاهده شد میزان برخورداری دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی که برابر با میانگین ۳/۵۰ است که در سطح نسبتاً مطلوب گزارش شده است. این یافته با نتایج پژوهش برزه‌کار، کاشانیان‌فر و سادات (۱۳۹۰)، المن و تاثیر (۲۰۱۵) همخوانی ندارد. در این پژوهش‌ها وضعیت مدیریت دانش شخصی افراد در سطح متوسط ارزیابی شد. یکی از دلایل اینکه نتایج پژوهش حاضر با پژوهش برزه‌کار، کاشانیان‌فر و سادات (۱۳۹۰) همخوانی ندارد به دلیل هبستگی بالای میزان آموزش مدیریت دانش شخصی با مهارت‌های آن است. در واقع، در پژوهش آنان به دلیل پایین بودن میزان آموزش در دوره‌های تحصیلی مدرسه، کارشناسی و کارشناسی ارشد، دانشجویان از مهارت‌های ضعیفی جهت مدیریت دانش شخصی برخوردار بودند. اما با نتایج پژوهش پابخش ۱۳۹۵ همسو است.

در مجموع با توجه به نتایج به دست آمده، بین مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی بررسی شده در پژوهش حاضر از لحاظ میزان برخورداری از مهارت‌ها به ترتیب بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه انتقال دانش بین شخصی، خلق خرد شخصی، درونی‌سازی دانش شخصی و مدیریت اطلاعات شخصی است. از آنجا که مدیریت اطلاعات شخصی پایه و اساس مدیریت دانش شخصی است. بنابراین در صورت کسب اطلاعات مناسب است که فرد آمادگی لازم را برای خلق دانش جدید به دست می‌آورد. بنابراین، لازم است که دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز مهارت‌های خود را در این زمینه افزایش دهند. همچنین در بین ۱۲ مهارت بررسی شده مدیریت دانش شخصی به ترتیب بیشترین میانگین مهارت‌های ارتباطی و ارائه اطلاعات با میانگین ۳/۷۷، تشریح مساعی پیرامون اطلاعات با میانگین ۳/۶۵، خلاقیت با میانگین ۳/۶۵، چالاک‌فکری با میانگین ۳/۶۳، استفاده از اطلاعات با میانگین ۳/۶۲، یادگیری مداوم با میانگین ۳/۶۱، ارزیابی اطلاعات با میانگین ۳/۵۵، سازماندهی اطلاعات با میانگین ۳/۵۳، حل مسئله با میانگین ۳/۵۲، حفاظت از اطلاعات با میانگین ۳/۵۵، بازیابی اطلاعات ۳/۴۷، و تجزیه و تحلیل اطلاعات با میانگین ۳/۳۸ در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی شدند. این یافته با بخشی از نتایج پژوهش برزه‌کار، کاشانیان‌فر و سادات (۱۳۹۰) همخوانی دارد در پژوهش آنان نیز مهارت تجزیه و تحلیل اطلاعات کمترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند. اما در پژوهش آنان مهارت بازیابی اطلاعات بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است که این نتیجه با یافته پژوهش حاضر همخوانی ندارد. همچنین این یافته با بخشی از نتایج پژوهش پابخش (۱۳۹۵) همخوانی دارد. در پژوهش وی مهارت‌های ارتباطی و ارائه اطلاعات بالاترین میانگین را به خود اختصاص داده است، که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. اما، پایین‌ترین میانگین مربوط به سازماندهی و حفاظت از اطلاعات است که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی ندارد.

همچنین این یافته با بخشی از نتایج پژوهش عبدالهی (۱۳۹۶) همخوانی دارد در پژوهش وی کمترین میانگین مربوط به تجزیه و تحلیل اطلاعات است. اما، بیشترین میانگین مربوط به سازماندهی اطلاعات است که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی ندارد. بنابراین یافته نشان می‌دهد که دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز به خوبی می‌توانند دانش خود را به دیگران انتقال دهند اما، آنان در بازیابی و تجزیه و تحلیل اطلاعات نسبت به سایر مهارت‌ها آشنایی کمتری دارند. بنابراین دانشجویان برای اینکه بتوانند اطلاعات مورد نیاز خود را در انبوهی از اطلاعات تشخیص دهند به آموزش مهارت تجزیه و تحلیل اطلاعات نیاز دارند همچنین، آشنایی با ابزارهای مختلف تجزیه و تحلیل اطلاعات یکی از عوامل مؤثر برای افزایش این مهارت در دانشجویان تحصیلات تکمیلی است. با توجه به تأثیرات شگرف عصر اطلاعات و اینترنت بر ابعاد مختلف زندگی افراد و روند پرسرعتی که امروزه به وجود آمده است، افراد را نیازمند یادگیری از مهارت‌ها و توانمندی‌های نوین کرده است. این مهارت‌ها و

توانمندی‌ها، همان مهارت‌های مدیریت دانش شخصی است که با استفاده از این توانمندی‌ها، امکان موفقیت در این عصر پیچیده، فراهم می‌شود. دانشجویان تحصیلات تکمیلی با به کارگیری این مهارت‌ها می‌توانند مدیریت دانش شخصی خود را توسعه دهند. همچنین، افزایش مهارت‌های مدیریت دانش شخصی باعث می‌شود که آنان، توانایی حل مسئله، مدیریت اطلاعات شخصی و تسهیل تصمیم‌گیری بهتری را داشته باشند. در مجموع، با توجه به نتایج پژوهش، در ادامه پیشنهادهایی به منظور راهکارهایی برای افزایش میزان توانمندی آنها نسبت به مدیریت دانش شخصی ارائه می‌شود:

- به استناد یافته‌های این پژوهش، میزان برخورداری دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز با دو مهارت بازیابی اطلاعات و تجزیه و تحلیل اطلاعات در مقایسه با سایر مهارت‌ها پایین است. بنابراین، توصیه می‌شود کارگاه‌های آموزشی از طریق کتابخانه مرکزی دانشگاه برای این دو مهارت برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی برگزار شود.
- در بین مؤلفه‌های بررسی شده دانشجویان تحصیلات تکمیلی در مدیریت اطلاعات شخصی در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها نمره کمی را به خود اختصاص داده‌اند. با توجه به اینکه مهارت‌های مدیریت اطلاعات شخصی می‌تواند با سواد اطلاعاتی آنان نیز مرتبط باشد، لازم است که کتابخانه مرکزی دانشگاه با برگزاری کارگاه‌های آموزشی سواد اطلاعاتی و فنون جستجو و آشنایی با ابزارها و تکنیک‌های مختلف مدیریت اطلاعات شخصی در افزایش مهارت‌های آنان در این زمینه بسیار مؤثر واقع شوند. همچنین، می‌تواند به بازیابی سریع‌تر و کارآمدتر منجر شود و در نتیجه میزان کارایی آنان را افزایش می‌دهد.
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی به منظور آشنایی دانشجویان با فرایند مدیریت دانش شخصی
- کارگاه‌های علمی و در سطحی پیشرفته برای ارتقای مهارت‌های مدیریت دانش شخصی برگزار شود، تا دانشجویان تحصیلات تکمیلی به‌خصوص در فعالیت‌های که دارای ضعف هستند از آنها بهره‌مند شوند.

سپاسگزاری

بدین وسیله از کلیه افرادی که در انجام پژوهش حاضر همکاری نمودند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید. از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه شهید چمران اهواز به خاطر حمایت معنوی در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- بابائی، کبری؛ حیدری، غلامرضا (۱۳۹۳). شناسایی و تحلیل دانش‌افزارهای مدیریت دانش شخصی. هفتمین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش، تهران، ۲۷-۲۸ بهمن، موسسه اطلاع‌رسانی نفت، گاز و پتروشیمی.
- برزه‌کار، حسین؛ کاشانیان‌فر، سیما و سادات، یوسف (۱۳۹۰). بررسی میزان بهره‌گیری از مدیریت دانش شخصی در دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه الزهراء. مدیریت اطلاعات سلامت ایران، ۷ (۱)، ۱۲-۱۸.
- پایخش، ژیلا (۱۳۹۵). بررسی میزان برخورداری اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی براساس مدل PKM2.0 چئونگ و تسویی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- جمالی، زهرا (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه‌ها و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کتابداران. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۷ (۳)،

۲۴۳-۲۷۶. <https://doi.org/10.22091/stim.2021.6301.1492>

- خادمی‌زاده، شهناز؛ عبدالهی، فرزانه و بیگدلی، زاهد (۱۳۹۸). بررسی وضعیت مدیریت دانش شخصی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز بر اساس مدل اوری و همکاران. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۵۳ (۱)، ۷۴-۵۱.
- <https://doi.org/10.22059/jlib.2019.252628.1301>

روح‌بخش، 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.

سیرجانی قرآنی، سیما (۱۳۸۹). کاربرد مدیریت دانش شخصی توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه بیرجند. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی.

شریف، عاطفه؛ حسین‌قلی‌زاده، رضوان (۱۳۹۵). شناسایی و خوشه‌بندی سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی. *پژدازش و مدیریت اطلاعات*. ۳۱(۴)، ۱۰۰۹-۱۰۲۹.

عبدالهی، فرزانه (۱۳۹۶). بررسی میزان برخورداری کارکنان دانشگاه شهیدچمران اهواز از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی بر اساس مدل اوری و همکاران (۲۰۰۱). پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهیدچمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

گلچین‌نژاد، شادی (۱۳۹۵). بررسی رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی با توانمندی شغلی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران.

غفاری‌مقدم، امیر (۱۳۹۹). بررسی رابطه مدیریت دانش و بهبود عملکرد کارکنان در مراکز آموزشی درمانی شهر زنجان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران.

References

- Abdollahi, F. (2017). *Assessing the level of personal knowledge management skills of Ahvaz Shahid Chamran University staff based on modeling et al. (2001)*. Master Thesis of Shahid Chamran University of Ahvaz. Faculty of Education and Psychology [In Persian].
- Ackoff, R. (1989). From data to wisdom. *Journal of applied systems analysis*, 16 (1), 3-9.
- Alamen, KH., & Tasir, Z. (2015). The Effective Use of Technology in Personal Knowledge Management: A framework of Skills, Tools and User Context. *Online Information Review*, 33 (2), 329-342.
- Anike, A. N., & Echedom, A. U. (2020). Awareness and application of personal knowledge management by academic librarians in university libraries in South-East Nigeria. *Education*, 10(6).
- Apshvalka D. (2004). Personal Knowledge Management. In: Remenyi D ed. *Proceedings of the 11th European Conference on Information Technology Evaluation (ECITE)*, Amsterdam, Netherlands.
- Avery, S.; Brooks, R.; Brown, J.; Dorsey, P. & O'Conner, M. (2001). Personal knowledge management: framework for integration and partnerships. In: *Proc. of ASCUE Conf* (pp. 39-43). <https://doi.org/10.5281/zenodo.112818>
- Babaei, K.; Heidari, G. R. (2014). Identify and analyze personal knowledge management tools. *7th National Conference and the 1st International Conference on Knowledge Management*, Tehran, February 17-18, Oil, Gas and Petrochemical Information Institute [In Persian].
- Barth, S. (2004). Self-organization: Taking a personal approach to KM. In Rao, M. (ed.), *Knowledge Management Tools and Techniques: Practitioners and Experts Evaluate KM Solutions*. Routledge
- Barzehkar, H.; Kashanianfar, S.; & Sadat, Y. (2011). A study of the use of personal knowledge management in graduate students of the Faculty of Engineering in Al-Zahra University. *Iran Health Information Management*, 7 (1), 12-18. [In Persian].
- Cheetham, G., & Chivers, G. (1996). Towards a holistic model of professional competence. *Journal of European Industrial Training*, 20(5), 20-30.
- Cheetham, G., & Chivers, G. (1998). The reflective (and competent) practitioner: a model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches. *Journal of European Industrial Training*, 22(7), 267-276.

- Cheong, K. F. (2011). *The Roles and Values of Personal Knowledge Management*. DBA Thesis. Southern Cross University, Lismore, NSW.
- 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.
- Ghaffari Moghadam, A. (2020). The study of the relationship between knowledge management and staff performance improvement in educational and medical centers in Zanjan; Master Thesis, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran. [in Persian].
- Golchinejad, S. (2016). Investigating the relationship between personal knowledge management components and job competence from the perspective of librarians of university libraries in Ahvaz. Master Thesis in Information Science and Knowledge, Shahid Chamran University of Ahvaz, Faculty of Educational Sciences and Psychology, majoring in University Library Management. DOR: 20. [in Persian].
- Haraldsdottir, R. & Gunnlaugsdottir, J. (2018). The missing link in information and records management: Personal knowledge registration. *Management Journal*, 28(1), 79-98. <https://doi.org/10.1108/RMJ-05-2017-0013>
- Huysmans, M. (2006). IT to Support Knowledge Sharing in Communities: Towards a social Capital Analysis, *Journal of Information Technology*, 21(3), 40-51.
- Hwang, Y.; Lin, H. & Shin, D. (2018). Knowledge system commitment and knowledge sharing intention: The role of personal information management motivation. *International Journal of Information Management*, 39, 220- 22.
- Jamali, Z. (2020). Identifying the components and personal knowledge management skills of librarians. *Science and Techniques of Information Management*, 7 (3), 276-243. <https://doi.org/10.22091/stim.2021.6301.1492> [in Persian].
- Khademizadeh, Sh.; Abdullahi, F. & Bigdeli, Z. (2019) A study of personal knowledge management status of the staff of Shahid Chamran University of Ahvaz based on modeling. *Journal of Library and Information Research*, 53(1), 1-21. [in Persian].
- Martin, J. (2009). Personal knowledge management: the basis of corporate and institutional knowledge management. *Managing Knowledge: Case Studies in Innovation*. Access in: https://www.hbsp.harvard.edu/hbsp/prod_detail.asp?3014
- Miller, R. (2005). *The evolution of knowledge management: This time it's personal*. *EContent (Wilton, Conn)*, 28(11), 39-41.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation?* Oxford University Press: Oxford.
- Pabakhsh, J. (2016). *Assessing the faculty members of Shahid Chamran University of Ahvaz from personal knowledge management skills based on PKM2.0 model Cheung and Tsui*. Master Thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Department of Information Science and Science. [in Persian].
- Pauleen, D. (2009). Personal knowledge management: Putting the “person” back into the knowledge equation. *Online Information Review*, 33(2), 221-224. <https://doi.org/10.1108/14684520910951177>
- Pauleen, D. J., & Gorman, G.E. (2011). *Personal knowledge management: Individual, organizational and social perspectives*. London: Routledge.
- Ruhbakhsh, H. (2015). *Description and analysis of personal knowledge management skills among the staff of Ferdowsi University of Mashhad*. Master Thesis of Ferdowsi University of Mashhad. Faculty of Education and Psychology. [in Persian].

- Seufert, A., Back, A., & Krogh, GV. (2003). Unleashing the power of networks for knowledge management. in A. J. Beerli, S. Falk & D. Diemers (Eds.), *Knowledge management and networked environments*. Accenture LLP, New York, pp. 99-136.
- Sharif, A. & Hossein Gholizadeh, R. (2015). Identify and cluster personal knowledge management systems and tools. *Journal of Information Processing and Management*. 31 (4), 1009-1029. [in Persian].
- Sirjani Ghoranie, S. (2010). *Application of personal knowledge management by Birjand University faculty members*. Master Thesis, Birjand University, Faculty of Educational Sciences and Psychology. Curriculum Planning Orientation. [in Persian].
- Swigon, M. (2014). Personal knowledge and information management behavior in the light of the comparative studies among Polish and German students. *Information Research*, 19(4), 118-135.
- Tsui E., Garner B. J. & Staab, S. (2000). The role of artificial intelligence in knowledge management. *Knowledge-Based Systems*, 13(5), 235-239.
- Tsui, E. (2002). Technologies for personal and peer-to-peer (p2p) knowledge management. *CSC Leading Edge Forum Technology Grant Report*.
- Whittaker S & Sidner C. (2011). Email overload: Exploring personal information management of email. *ACM Apr*; 2(1), 276-83.