

Research Article

Analysis of Librarians' Personal Knowledge Management¹

Zahra Jamali

M.A. Knowledge and Information Science, Tehran University, Tehran, Iran .z.jamali@ut.ac.ir

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to identify the dimensions of personal knowledge management and to evaluate the status of personal knowledge management skills of librarians in central libraries of public libraries in Tehran.

Methodology: This is purpose-based research and is qualitative-quantitative research based on the method and how to obtain the required data. The statistical population of this research in the qualitative section is individuals who have had a background in personal knowledge management and research, and in the quantitative section, it is the staff and librarians of central libraries of public universities in Tehran. A researcher-made questionnaire consisting of seven components of retrieval, evaluation, organization, collaboration, analysis, information provision, and information security was used to evaluate personal knowledge management. Cronbach's alpha reliability was 0.8.

Findings: Among the elements of librarians' personal knowledge management in central libraries of state universities in Tehran, the component analysis has been at the relatively desired level, and other studied components were at the desired level. There is a significant relationship between personal knowledge management skills, but there is no significant difference between gender, age, and background with personal knowledge management skills.

Conclusion: Personal knowledge management serves as a viable tool for academic libraries, through which they can improve their services and retain their capacity. Personal knowledge management skills seem to need instruction. Because librarians, as well as other people with no personal knowledge management skills, are unable to improve their position in the library, they need to learn the basics of personal knowledge management. Learning and identification of librarians' personal knowledge management skills will help them learn more about improving those skills; and library officials and academic community will be persuaded to pay more attention to the tools and techniques of personal knowledge management. Therefore, library managers and universities must be planned to be trained in this case.

Keywords: Knowledge Management, Personal Knowledge Management, Librarian, Central Library, Tehran, the academic library.

شناسایی مؤلفه‌ها و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کتابداران^۱

زهرا جمالی

کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. z.jamali@ut.ac.ir

چکیده

هدف: هدف این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی و بررسی وضعیت مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران است.

روش‌شناسی: این پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی بوده و برحسب روش و چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز، از نوع پژوهش آمیخته (کیفی - کمی) است. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی افرادی هستند که در زمینه مدیریت دانش شخصی سابقه مطالعه و پژوهش داشته‌اند و در بخش کمی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران هستند. برای مطالعه جامعه پژوهش از پرسشنامه محقق‌ساخته مدیریت دانش شخصی استفاده شد. پایایی ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ مقدار ۰/۸ به دست آمد.

یافته‌ها: از میان مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، مؤلفه تجزیه و تحلیل اطلاعات در سطح نسبتاً مطلوب، و سایر مؤلفه‌های مورد بررسی در سطح مطلوب قرار دارند. بین مهارت‌های مدیریت دانش شخصی با مقطع تحصیلی رابطه معناداری وجود دارد؛ اما بین جنسیت، سن و سابقه با مهارت‌های مدیریت دانش شخصی، تفاوت معناداری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: مدیریت دانش شخصی به عنوان ابزاری با دوام در اختیار کتابخانه‌های دانشگاهی است، که از طریق آن می‌توانند خدمات خود را بهبود بخشیده و توان رقابتی‌شان را حفظ کنند. به نظر می‌رسد که مهارت‌های مدیریت دانش شخصی نیاز به آموزش دارند. از آنجا که کتابداران نیز مانند سایر افراد بدون مهارت‌های مدیریت دانش شخصی نمی‌توانند جایگاه خود را در کتابخانه ارتقاء دهند، نیازمند یادگیری اصول مدیریت دانش شخصی هستند. یادگیری و شناسایی مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کتابداران به آن‌ها کمک خواهد کرد با آگاهی بیشتری نسبت به بهبود این مهارت‌ها بپردازند و مسئولان کتابخانه و نیز جامعه دانشگاهی متقاعد خواهند شد تا توجه بیشتری به ابزارها و فنون مدیریت دانش شخصی کتابداران داشته باشند. بنابراین، مدیران کتابخانه‌ها و دانشگاه‌ها باید برای آموزش این مهارت‌ها برنامه‌ریزی کنند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، مدیریت دانش شخصی، کتابدار، کتابخانه مرکزی، تهران، کتابخانه دانشگاهی، اشتراک دانش.

۱. مقدمه

چالشی که امروزه سازمان‌ها با آن مواجه‌اند، تلاش در جهت به دست آوردن دانشی است که برتری رقابتی، قدرت خلاقیت و نوآوری، و شایستگی‌های سازمانی را در آن‌ها تقویت و بر غنای دانش سازمانی بیافزاید. به این معنی که، در یک سازمان دانشی مؤثر^۱، دانش به دست آمده خارجی باید به‌طور گسترده‌ای در درون سازمان به اشتراک گذاشته شود، در پایگاه دانشی سازمان ذخیره شده، و توسط کارکنان به منظور توسعه فناوری‌های جدید، خدمات و محصولات استفاده شود. این امر به وسیله اشتراک دانش توسط کارکنان و شرکت کردن در پروژه‌های مدیریت دانش در سازمان مهیاء می‌شود، زیرا اگر دانش به اشتراک گذاشته نشود، دانش جدیدی هم تولید نمی‌شود. در نتیجه خسارت‌های زیادی به سازمان وارد شده و سازمان در رویارویی با رقابت‌های جهانی و برآوردن نیازهای مشتریان، نمی‌تواند موفق عمل کند (جاشاپارا^۲، ۲۰۰۵؛ زیگلر^۳، ۲۰۰۸؛ وان‌دن‌هاف و هويسمن^۴، ۲۰۰۹).

برخی پژوهش‌ها (عطاپور، ۱۳۸۸؛ غفاری، زنجیردار و حقدادی، ۱۳۸۸؛ محمدی و باقری، ۱۳۹۲) نشان داده‌اند که پروژه مدیریت دانش در بسیاری از سازمان‌ها شکست خورده است. یکی از دلایل این شکست توجه بیش از اندازه به فناوری و فرهنگ سازمانی و غفلت از عواملی دیگر مانند عامل انسانی بوده است. افراد و دانش آن‌ها، در واقع سرمایه‌های فکری و دانشی سازمان‌ها هستند. سازمان‌ها برای مدیریت دانش این افراد باید آن‌ها را ترغیب به اشتراک دانش و اطلاعات خود کنند. از آنجا که دانش، شخصی و در ذهن دارنده آن است؛ بنابراین، تنها افراد می‌توانند دانش خود را بهتر مدیریت کرده و آن را با سایر همکاران خود در سازمان به اشتراک گذارند. هسته اصلی مدیریت دانش شخصی، خود فرد است و تا زمانی که جایگاه شخص در سازمان‌های قرن بیست و یکمی و مدیریت دانش روشن نشود، نمی‌توان به چشم‌اندازی روشن از مدیریت دانش شخصی دست یافت (زوارقی، ۸۸۳۱؛ هولسپل و جاشی^۵، ۲۰۰۲). با توجه به این مفروضه اساسی که مدیریت دانش شخصی پایه و شالوده مدیریت دانش سازمانی و فراسازمانی است، سرمایه‌گذاری در این زمینه به منظور تجهیز کارکنان سازمان به مهارت‌های مدیریت دانش شخصی، ضروری به نظر می‌رسد.

<http://stlm.gom.ac.ir>

1. Effective Knowledge Organization (OKE)
2. Jashapara
3. Ziggler
4. Van den Hooff & Huysman
5. Holsapple & Joshi

مدیریت دانش شخصی، افراد را در مدیریت بهتر فرآیندهای دانشی، اشتراک اطلاعات و تبادل دانش با دیگران حمایت می‌کند. در واقع، مدیریت دانش شخصی، کمک به افراد است تا در محیط اجتماعی، سازمانی، و شخصی خود اثربخشتر باشند. از دیدگاه صاحب‌نظران، مدیریت دانش شخصی به هیچ وجه خود ارتقای نیست، بلکه خود اثربخشی و ارزشمندتر ساختن فرد برای سازمانی است که در آن فعالیت می‌کند (پائولین^۱، ۹۰۰۲؛ چانگ و تسوی^۲، ۱۱۰۲؛ اگنیهوتی و تروت^۳، ۹۰۰۲). بر این اساس اگر مدیریت دانش شخصی با مدیریت دانش سازمانی ترکیب شود، می‌تواند مزایای بسیاری برای سازمان داشته باشد. در واقع، مدیریت دانش شخصی پاسخی است به این ایده که دانش‌کاران^۴ به‌طور فزاینده‌ای نیازمند مسئولیت‌پذیری برای رشد و یادگیری هستند و مدیریت دانش نمی‌تواند موفق باشد، مگر اینکه، دانش‌کاران مسئولیت شخصی آنچه را می‌دانند و نمی‌دانند را برعهده بگیرند (بارث^۵، ۴۰۰۲). مدیریت دانش شخصی می‌تواند اثرات منفی سرریز اطلاعاتی را کاهش دهد، تصمیم‌گیری را تسهیل کرده و نیز باعث حل مسئله و فراهم‌آوری دانش شود (نیکوکار، ۱۹۳۱). ماهیت مدیریت دانش شخصی کمک به افراد به منظور ترکیب منابع اطلاعاتی، بهبود کارایی و افزایش توان رقابت‌پذیری شخصی است. به واسطه مدیریت دانش شخصی افراد قادر به تبدیل همه انواع اطلاعات بوده و دسترسی آنان به اطلاعات با ارزش سهولت می‌یابد (زو و هی^۶، ۹۰۰۲).

مدیریت دانش شخصی، افراد را در جذب دانش ضروری کمک می‌کند، راه و رسم و آگاهی نسبت به یادگیری مادام‌العمر را پرورش می‌دهد، پایه و اساسی برای مطالعه دانش شخصی و پیشرفت توانایی ایجاد می‌کند، و به این ترتیب، مهارت‌های تخصص و قدرت رقابتی افراد را افزایش می‌دهد (اسکونهر، گریفیث و چاندر^۷، ۴۱۰۲). برخی از مهم‌ترین دلایل توجه به مدیریت دانش شخصی در سازمان‌ها عبارتند از: کمک به افراد در تصمیم‌گیری‌های مربوط به شغل و زندگی، حل مسائل، پاسخگویی نسبت به نیاز مشتریان، تصمیم‌گیری، غلبه بر مشکلات ناشی از

1. Pauleen
2. Cheong & Tsui
3. Agnihotri & Troutt
4. Knowledge work
5. Barth
6. Zhou & He
7. Schoenherr, Griffith & Chandra

سرریز اطلاعاتی، بهبود اثربخشی، بهبود شایستگی‌های سازمانی، گسترش حجم اطلاعات موجود در قالب‌های چاپی و الکترونیکی، فراهم کردن چارچوب جدیدی برای ارزیابی و ادغام تجربیات و اطلاعات جدید، کمک به افراد در مدیریت انفجار اطلاعات، افزایش کارایی، بهره‌وری، نوآوری دانشکاران و دستیابی به اهداف شخصی (هیگیسون، گیل، گرن فیلد، مکاولی و ریدلی^۱، ۴۰۰۲؛ جفرسون^۲، ۶۰۰۲؛ چانگ و تسوی، ۲۰۱۰).

امروزه سازمان‌هایی می‌توانند موفق‌تر عمل کنند که به مهارت‌های مدیریت دانش کارکنان خود توجه بیشتری داشته باشند. در این میان کتابخانه‌ها به‌ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی به دلیل دارا بودن کارکردهای خاصی که در محیط‌های آموزشی و پژوهشی دارند، به عنوان يك سازمان با محیطی متفاوت نسبت به گذشته مواجه هستند، که برای مواجهه با این تغییرات، مستلزم واکنش مناسب و به کارگیری روش‌های جدید مدیریتی از جمله مدیریت دانش شخصی هستند (لیاو، هاتالا و هوآنگ^۳، ۲۰۱۰). در کتابخانه نیز مانند همه سازمان‌ها، نیروی انسانی، سرمایه پراهمیتی تلقی می‌شود. به نحوی که کتابخانه‌ها برای ارتقای توانمندی‌ها و کارایی آن سرمایه‌گذاری زیادی انجام می‌دهند. این سرمایه‌گذاری‌ها با هدف ارتقای رفتار سازمانی و بهبود عملکرد نیروی انسانی کتابخانه صورت می‌پذیرد، زیرا این مراکز به برخورداری از کتابداران معرب و کارآزموده به عنوان مهم‌ترین منبع کسب مزیت رقابتی پی برده‌اند. در واقع، کتابدار موفق کسی است که ابزارها و فنون جدید را یک هشدار بدانند و سعی در یادگیری آن‌ها داشته باشد. بنابراین، یادگیری فنون و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی باعث خواهد شد تا کتابدار علاوه بر مدیریت دانش خود بتواند آن را با همکاران خود در کتابخانه و همچنین در جامعه دانشگاهی به اشتراک گذارد (یاپینگ^۴، ۵۰۰۲؛ آکسفورد^۵ و همکاران، ۵۱۰۲).

در پژوهش‌های عطاپور (۱۳۸۸)، غفاری، زنجیردار و حقدادی (۱۳۸۸) که در مورد مدیریت دانش در کتابخانه‌ها انجام شده است، علت عدم موفقیت پروژه مدیریت دانش را عدم توجه به فرهنگ و عامل انسانی دانسته‌اند، که این مشکل به نبود روحیه تسهیم دانش در بین کتابداران

1. Higgison, Gill, Greenfield, Macaulay & Ridley
2. Jefferson
3. Liaw, Hatala & Huang
4. Ya-ping
5. Axford

برمی‌گردد. بنابراین، با توجه به اهمیت مؤلفه اشتراک دانش در فرایند مدیریت دانش و مدیریت دانش شخصی، هر کتابداری باید خود را مجهز به توسعه و حفظ دانش و مهارت‌هایی نماید که اهمیت و جایگاه وی را برای مراجعان و سایر همکاران روشن سازد، زیرا اگر آنان از رشد و توسعه و حفظ دانش و مهارت‌ها غفلت کنند، در این صورت قادر به اشتراک و همکاری با مراجعان و همکاران نخواهند بود. به این ترتیب مراجعان و همکاران، عملکرد آن‌ها را ضعیف ارزیابی خواهند کرد (لیاو، هاتالا و هوآنگ، ۲۰۱۰).

با توجه به اینکه، بسیاری از پژوهش‌ها و رویه‌های مدیریت دانش بر سطح سازمانی تمرکز دارند، و در بسیاری از سازمان‌ها نقش نیروی انسانی در فرایند مدیریت دانش مورد غفلت قرار می‌گیرد (ایوز و واتلینگتون^۱، ۲۰۰۵؛ ترنتن و مک کراکن^۲، ۱۳۸۶)، و با توجه به اهمیت موضوع مدیریت دانش شخصی و ضرورت اجرای اهداف و اصول آن در فرایندها و روش‌های کاری، مسئله پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه‌ها و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران و شناخت میزان برخورداری آن‌ها از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی است.

۲. اهداف پژوهش

۱) شناسایی مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران،

۲) شناسایی مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران،

۳) شناسایی رابطه بین متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، مقطع تحصیلی و سابقه خدمت) کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران با مدیریت دانش شخصی.

۳. پرسش‌های پژوهش

۱) مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران کدامند؟

1. Ives and Watlington

2. Trenten

۲) مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران چگونه است؟

۳) بین متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، مقطع تحصیلی و سابقه خدمت) کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران با مدیریت دانش شخصی چه رابطه‌ای وجود دارد؟

۴. پیشینه پژوهش

در مورد مدیریت دانش شخصی، پژوهش‌های زیادی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که در ادامه مرتبط‌ترین آن‌ها با پژوهش حاضر، بیان می‌شوند. بسیاری از این پژوهشگران سعی کرده‌اند از جنبه‌های مختلفی از جمله ابزارها، مهارت‌ها و ارتباط‌ها به مدیریت دانش شخصی بپردازند.

اسلام پناه، شهبازی و باقلی (۱۳۹۹) نقش میانجی مدیریت دانش شخصی را در رابطه با جو اخلاقی سازمان و تصمیم‌گیری مدیران و کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه بررسی کردند. یافته‌های پژوهش، نقش میانجی مدیریت دانش شخصی را تأیید کرد.

خادمی‌زاده، عبداللهی و بیگدلی (۱۳۹۸) وضعیت مدیریت دانش شخصی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز را بررسی کردند. نتایج نشان داد میانگین مدیریت دانش شخصی آن‌ها در سطح مطلوب بود، همچنین رابطه‌ی معناداری بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، سابقه‌ی خدمت، مدرک تحصیلی و حوزه خدمت) کارکنان با مدیریت دانش شخصی وجود داشت.

قاسمیان، جعفرزاده کرمانی و سالاری (۱۳۹۶) میزان آشنایی و استفاده مدیران آستان قدس رضوی از ابزارها، سامانه‌ها و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی را بررسی کردند. نتایج نشان داد بین مهارت‌های مدیریت دانش شخصی مدیران و میزان بهره‌گیری آنان از ابزارها و سامانه‌های مدیریت دانش شخصی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. همچنین بررسی رابطه بین متغیرهای جمعیت‌شناختی (سابقه کار، تحصیلات و مدرک تحصیلی) مدیران و میزان بهره‌گیری از ابزارها و سامانه‌های مدیریت دانش شخصی نشان داد که بین آن‌ها رابطه معناداری وجود ندارد.

گلچین‌نژاد، بیگدلی و فرج پهلوی (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 $3/74$ در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشت. همچنین بین سطح تحصیلات کتابداران و مدیریت دانش شخصی رابطه مثبت معنادار مشاهده شد.

حسینی صدر و اباصلتیان (۱۳۹۲) تمایل افراد به تسهیم دانش را در سازمان ناجا بررسی کردند. نتایج نشان داد که بین تحصیلات و توانمندی افراد در مدیریت دانش شخصی رابطه همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

محمدی و باقری (۱۳۹۲) مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد را ارزیابی کردند. یافته‌ها نشان داد که مدیران دارای سطح متوسطی از مهارت‌های مدیریت دانش فردی بودند. همچنین میان مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت و نوع سازمان) با مهارت‌های مدیریت دانش فردی تفاوت معنی‌داری مشاهده شد.

سیرجانی قرآنی (۱۳۸۹) در پژوهشی مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند را بررسی کردند. یافته‌های پژوهش وجود رابطه معنی‌دار و مثبت بین مؤلفه‌های مدیریت دانش شخص و تحصیلات اعضا را نشان داد.

آنیک و اکیدوم^۱ (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 توسط کتابداران بالا است.

هارالداسدوتیر و گانلاگ اسدوتیر^۲ (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.

لیو، ونگ و لین^۳ (۲۰۱۷) کاربرد داده‌های بزرگ در مدیریت دانش شخصی را بررسی کردند. مدیریت زمان، مدیریت بهره‌وری در استفاده از رایانه، مدیریت رفتار استفاده از دستگاه‌های تلفن همراه، مدیریت سلامت و مدیریت گشت و گذار در مرورگر از جمله مفاهیمی هستند که می‌توانند داده‌های بزرگی را برای مدیریت دانش شخصی اعمال کنند.

سویگان^۴ (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 به‌طور

1. Anike & Echedom

2. Haraldsdottir & Gunnlaugsdottir

3. Liu, Wang & Lin

4. Swigon

قابل توجهی 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.

پنگ^۱ (۲۰۱۳) نیز در پژوهشی به بررسی علت پنهان کردن دانش و عدم اشتراک آن توسط کارکنان سازمان‌ها پرداخته است. یافته‌ها نشان دادند که مالکیت روانی مبتنی بر دانش، تاثیر مثبتی بر پنهان کردن دانش دارد. بنابراین، سازمان باید حس مالکیت سازمانی را بین کارکنان افزایش دهد تا آن‌ها را به اشتراک دانش و پنهان نکردن آن تشویق نماید.

جین^۲ (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش شخصی: پایه و اساس مدیریت دانش سازمانی» انجام داد که هدف آن بررسی آگاهی مردم از مدیریت دانش شخصی و همچنین بررسی تاثیر مدیریت دانش شخصی بر مدیریت دانش سازمانی و بهره‌وری سازمان بود. نتایج نشان داد که اکثریت افراد مورد پژوهش با مفهوم مدیریت دانش شخصی آشنا نیستند. همچنین مدیریت دانش شخصی می‌تواند بهره‌وری فردی و عملکرد سازمانی را بهبود بخشد.

چانگ و تسویی^۳ (۲۰۱۰) پژوهشی را با هدف کشف نقش‌ها و ارزش‌های مدیریت دانش شخصی در چرخه مدیریت دانش انجام دادند. نتایج حاکی از آن بود که مدیریت دانش شخصی نقش مهمی را در چرخه مدیریت دانش بازی می‌کند و هم افراد و هم سازمان از آن در بهبود شایستگی‌های فردی و سازمانی ذی‌نفع هستند و سود می‌برند.

سهیل و داود^۴ (۲۰۰۹) پژوهشی برای شناسایی عوامل موثر بر اشتراک دانش انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که اشتراک دانش تنها به تکنولوژی بستگی ندارد، بلکه ماهیت دانش، نگرش کارکنان، انگیزه، مهارت‌های مدیریت دانش شخصی و فرصت اشتراک دانش نقش مهمی در ارتقاء اشتراک دانش در میان کارکنان هر سازمان ایفا می‌کند.

مروری بر ادبیات پژوهش حاکی از آن است که مطالعات صورت گرفته در زمینه مدیریت دانش شخصی، بیشتر بر دو شاخه مهارت‌ها، فعالیت‌ها و ابزارها و فناوری‌ها متمرکز شده‌اند. در این راستا، برخی پژوهشگران کوشیده‌اند تا مدیریت دانش شخصی را با رویکردی فنی و برخی دیگر با رویکردی غیر فنی و اجتماعی مورد مطالعه قرار دهند. برخی دیگر هم با رویکردی تلفیقی،

1. Peng
2. Jain
3. Cheong & Tsui
4. Sohail & Daud

مدیریت دانش شخصی را شامل مجموعه‌های از مهارت‌ها و ابزارهای نسبتاً ساده می‌دانند که افراد برای کسب و اشتراک دانش، توسعه شبکه‌های شخصی و همکاری با همکاران خود از آن بهره می‌گیرند. به نظر می‌رسد این دیدگاه، دیدگاهی منطقی است و هر دو جنبه فناوری و مهارتی - دانشی را در بر دارد. همچنین از نظر جامعه پژوهشی مورد مطالعه، پژوهش‌های انجام گرفته در این زمینه به بررسی میزان استفاده از سامانه‌های مدیریت دانش شخصی در مورد اعضای هیات علمی، دانشجویان تحصیلات تکمیلی و کارکنان شرکت‌ها پرداخته‌اند و کمتر پژوهشی مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کتابداران را بررسی کرده است. از این‌رو پژوهش حاضر مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کتابداران دانشگاهی را هم از نظر مهارت‌ها و هم از نظر ابزارها بررسی می‌کند. به همین منظور پرسشنامه‌ای طراحی شد تا هم شامل مهارت‌ها و هم شامل ابزارهای مدیریت دانش شخصی بوده و هم مناسب کتابداران دانشگاهی باشد.

۵. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی و برحسب روش، پیمایشی است. جامعه مورد مطالعه این پژوهش شامل دو گروه از افراد بودند، در بخش کیفی، افراد و متخصصانی که سابقه پژوهشی در زمینه مدیریت دانش شخصی داشتند، و در بخش کمی، نیروی انسانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران شامل دانشگاه تهران، تربیت مدرس، امیرکبیر، صنعتی شریف، علامه طباطبایی، صنعتی خواجه نصیر، شاهد، الزهراء، شهید بهشتی و خوارزمی. کارکنان کتابخانه مرکزی دانشگاه علم و صنعت و دانشگاه هنر نیز جزء جامعه آماری بودند، که به دلیل عدم همکاری، از جامعه آماری حذف شدند. تعداد نیروی انسانی این کتابخانه‌ها ۸۶۲ نفر بود.

نمونه‌گیری در بخش کیفی به صورت هدفمند انجام شد. یکی از راهبردهای نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی، نمونه‌گیری هدفمند است. راهبردی که براساس آن پژوهشگر به‌طور هدفمند به انتخاب افراد، محیط، یا رخدادهایی ویژه اقدام می‌کند؛ چرا که هدف، انتخاب افرادی است که منبع غنی از اطلاعات باشند تا بتوانند فعالانه در پژوهش شرکت کرده و پژوهشگر را در درک بهتر رفتار مورد نظر یاری نمایند. منظور از نمونه‌گیری هدفمند این است که پژوهشگر به‌طور عمدی محیط، افراد، یا رخدادهایی را انتخاب کند که تأمین‌کننده اطلاعات مورد نیاز او باشد (حریری، ۱۳۹۵). در اینجا برای اندازه نمونه، بحث حد اشباع مطرح می‌شود، گردآوری داده‌ها باید تا زمانی ادامه یابد که عناصر اساسی اطلاعات به حد اشباع برسند، یعنی تا زمانی که مصاحبه شونده‌ها دیگر مطلب جدیدی به داده‌ها اضافه نکنند و یا آنچه مطرح می‌کنند، در تضاد با مطالب گردآوری

شده نباشند. در این هنگام می‌توان گردآوری داده‌ها را متوقف کرد. در این پژوهش در مورد متغیر مدیریت دانش شخصی، با اساتید راهنمای پایان‌نامه‌های مرتبط با موضوع مورد نظر مصاحبه شد که بعد از انجام ۸ مصاحبه نیمه ساختاریافته به حد اشباع رسیدیم. در بخش کمی برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران، و از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. حجم نمونه با احتساب $0/50$ درصد سطح خطا، 610 نفر محاسبه گردید.

در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از ابزارها و روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای، مصاحبه، و پرسشنامه استفاده شد. ابتدا پژوهشگر به کمک منابعی همچون مقاله‌های منتشر شده در مجله‌ها و همایش‌ها، مقاله‌های موجود در پایگاه‌های اطلاعاتی، کتابها، و پایان‌نامه‌ها به جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر خود در مورد موضوع مورد پژوهش پرداخت. در فاز کیفی از مصاحبه نیمه ساختاریافته، که بر مبنای مرور پیشینه نظری موضوع، الگو و گزاره‌های پژوهش فرم پرسشنامه مصاحبه تدوین شده بود، استفاده گردید.

در پرسشنامه‌ای که تدوین گردید، با توجه به اهداف پژوهش و به منظور گردآوری داده‌های جمعیت‌شناختی، شش پرسش در ابتدای پرسشنامه آورده شد، که در آن‌ها ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه از لحاظ جنسیت، سن، مقطع تحصیلی، سابقه خدمت، نام دانشگاه، سطح تحصیلات، و سمت مورد پرسش قرار گرفت. پرسشنامه مدیریت دانش شخصی از ۱۲ گویه تشکیل شد: گویه ۱-۳ مؤلفه بازیابی اطلاعات، گویه ۴-۶ مؤلفه ارزیابی، گویه ۷-۹ مؤلفه سازماندهی، گویه ۱۰-۱۲ مؤلفه همکاری، گویه ۱۳-۱۵ مؤلفه تجزیه و تحلیل، گویه ۱۶-۱۸ مؤلفه ارائه و گویه ۱۹-۲۱ مؤلفه امنیت را سنجیدند که براساس طیف پنج ارزشی لیکرت از (کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱) نمره‌گذاری گردید.

در این پژوهش برای سنجش روایی پرسشنامه از مشاوره و مصاحبه با اساتید و صاحب‌نظران موضوعی بهره گرفته شد. همچنین از نظریه‌ها، متون علمی و پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش استفاده گردید. در ضمن، برای بالا بردن روایی ابزار تحقیق، از پرسش‌های آزمون شده قبلی در پژوهش‌های مشابه و معتبر استفاده شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید. بدین صورت که پرسشنامه طراحی شده میان ۳۰ نفر از نیروی انسانی کتابخانه‌ها پخش و توسط آن‌ها تکمیل شد و سپس داده‌ها وارد نرم‌افزار اسپاس ویرایش ۲۰ گردید و آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه حاضر $0/824$ بدست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب آن است.

۵-۱. تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و یافته‌ها با توجه به نوع و روش پژوهش از روش‌های مختلفی می‌توان استفاده کرد. از آنجا که از روش آمیخته (ترکیب روش‌های کیفی و کمی) در پژوهش حاضر استفاده شد، روش تحلیل داده‌ها نیز شامل تحلیل کیفی و کمی خواهد بود. در بخش کیفی، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از تکنیک تحلیل محتوای کیفی انجام شد. در این روش ابتدا متن ضبط شده مصاحبه‌ها به دقت پیاده‌سازی و به دفعات بازخوانی گردید. در ابتدا با استفاده از کدگذاری باز، صفت مطرح شده در مصاحبه‌ها و بحث‌ها استخراج و کدگذاری شد. در مرحله دوم کدگذاری محوری تمام صفات دسته‌بندی و یا طبقه‌بندی گردید و در نهایت، این طبقات به دست آمده در چند مقوله اصلی با استفاده از کدگذاری انتخابی جمع‌بندی شد. هنگام نامگذاری مقوله‌ها نامی انتخاب گردید که از نظر منطقی بیشترین ارتباط را با داده‌ها داشت. این نام‌ها می‌تواند از ذخیره مفاهیم پژوهشگر در حرفه و رشته خود نشأت گرفته یا از متون تخصصی رشته اخذ شده باشد. همچنین ممکن است از کلمات و عبارات مورد استفاده مصاحبه‌شوندگان مستفاد شود که در این حالت به آن‌ها کدهای زنده می‌گویند (هولستی^۱، ۱۳۷۳).

به منظور تجزیه و تحلیل کمی نتایج حاصل از پرسشنامه، از آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد. جهت تجزیه و تحلیل و نمره‌گذاری این پرسشنامه و مؤلفه‌های آن و تبدیل پاسخ‌های کیفی به مقادیر کمی از روش وزن‌دهی استفاده گردید. بدین معنا که با محاسبه میانگین مربوط به هر پرسش، امتیاز هر یک از پرسش‌ها مشخص شد. با تعیین فراوانی پاسخ‌های مربوط به هر کدام از گزینه‌ها و تعیین امتیاز مربوط به هر گزینه از خیلی کم تا خیلی زیاد، امتیاز هر کدام از پرسش‌ها مشخص شد. جهت قضاوت در مورد مطلوبیت متغیر مدیریت دانش شخصی و مطلوبیت هر کدام از مؤلفه‌های آن از طیف استاندارد ارزیابی حجازی، بازرگان، اسحاقی (۱۳۷۸) استفاده گردید. طیف این سطح مطلوبیت براساس حداکثر و حداقل ارزش عددی مربوط به گزینه‌های سؤال نشانگر ساخته شد. به این معنا که در یک طرف، طیف حداکثر امتیاز و در طرف دیگر، حداقل امتیاز قرار گرفت و سپس فاصله این دو به سه قسمت مساوی تقسیم شد. در این طیف، اگر میانگین مؤلفه‌های مورد نظر بین ۱ تا ۲/۳۳ باشد وضعیت نامطلوب، چنانچه این میانگین بین

۲/۳۳ تا ۳/۶۶ باشد، وضعیت نسبتاً مطلوب و چنانچه این میانگین ۳/۶۶ تا ۵ باشد، وضعیت مؤلفه‌های مورد بررسی مطلوب ارزیابی می‌شود.

۶. یافته‌های پژوهش

در این بخش برای تعیین مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی، ابتدا برخی از مهم‌ترین مدل‌های مدیریت دانش شخصی و مؤلفه‌های آن‌ها بررسی شده، سپس مؤلفه‌هایی که فراوانی بیشتری داشتند، انتخاب و برای مصاحبه و ساخت پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفتند.

جدول ۱- انواع مدل‌های مدیریت دانش شخصی و مؤلفه‌های آن

نویسندگان	بازیابی	ارزیابی	سازمان‌دهی	همکاری	تجزیه و تحلیل	ارائه	امین	نام‌گذاری	تشخیص نیاز	ابزارها
فرند و هیکسون ^۱ (۱۹۹۹)	*		*		*			*	*	
فرند و لپیکوت ^۲ (۲۰۰۲)	*		*		*			*	*	
اوری، براون، داری و اوکونر ^۳ (۲۰۰۱)	*	*	*	*	*	*	*			
برمن و آنکستین ^۴ (۲۰۰۳)	*		*		*	*				
افیموا ^۵ (۲۰۰۵)				*		*				
رایت ^۶ (۲۰۰۵)	*	*	*	*	*	*				
زوبر-اسکریت ^۷ (۲۰۰۵)	*	*	*	*	*	*				
اگنی‌هوتی و تروت ^۸ (۲۰۰۹)	*	*	*	*	*	*	*			*
ورما ^۹ (۲۰۰۹)	*	*		*						

داده‌های مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهد که فراوانی مؤلفه‌های بازیابی، ارزیابی، سازمان‌دهی، همکاری، تجزیه و تحلیل، ارائه و امنیت اطلاعات نسبت به دیگر مؤلفه‌ها بیشتر است. بنابراین،

1. Frand & Hixson
2. Frand & Lippincott
3. Avery & et al.
4. Berman & Annexstein
5. Efimova
6. Wright
7. Zuber-Skerritt
8. Agnihotri & Troutt
9. Verma

پس از بررسی و مطالعه مدل‌های مختلف مدیریت دانش شخصی، از مدل مهارت‌های مدیریت دانش شخصی (اوری و همکاران، ۲۰۰۱) به عنوان مدل نظری پژوهش استفاده شد، چرا که نسبت به مدل‌های دیگر متداول‌تر و فراوانی مولفه‌های آن بیشتر است.

در ادامه کدگذاری و مقوله‌بندی داده‌های حاصل از مصاحبه انجام شد. در ابتدا مصاحبه‌ها پیاده‌سازی گردید و واژه‌ها و عبارت‌های کلیدی هر پاراگراف جداسازی شد. سپس، کد مصاحبه‌هایی که به این واژه‌ها یا عبارت‌ها اشاره کرده‌اند، مقابل هر یک نوشته شد. کد هر مصاحبه از دو بخش حرفی (E) ابتدای واژه خبرگان^۱ در مصاحبه و عدد (شماره مصاحبه) تشکیل شده است. به منظور کدگذاری، تمام جمله‌ها، پاراگراف‌ها، یا بخش‌هایی از مصاحبه که باعث ایجاد یک مقوله مشترک شده، کنار هم جمع گردید، سپس مفاهیم به دست آمده مقوله‌بندی و پرسشنامه پژوهش حاضر توسط محقق ساخته شد. لازم به ذکر است که موضوع‌های اصلی در واقع همان مؤلفه‌های جمع‌بندی شده از مدل‌های مدیریت دانش شخصی (جدول ۱) بوده و مقوله‌ها از مصاحبه‌ها به صورت کلیدواژه گرفته شده است.

موضوع: بازیابی (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8)

- مقوله: منابع اطلاعاتی (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8)

منابع اطلاعاتی به دو دسته فیزیکی یا سخت، و نرم و رایانه‌ای تفکیک می‌شود. برای آنکه بتوان آن‌ها را بازیابی کرد، بسته به نوع منابع اطلاعاتی، روش فرد می‌تواند متفاوت باشد. اطلاعات ذخیره شده در رایانه با برخی نرم‌افزارها قابل بازیابی است. برای اطلاعات فیزیکی و سخت نیز از واسطه‌ای یادداشت‌برداری مثل برگه‌های کاغذ یا سررسید و مانند آن استفاده می‌شود.

برای بازیابی اطلاعات از موتورهای جستجو، اسناد بایگانی شده، دفترچه تلفن و یادداشت، و تلفن همراه استفاده می‌کنم. (E4, E5, E8).

- مقوله: اهداف جستجوی اطلاعات (E2, E3, E6, E7)

برای دستیابی به اطلاعات به جستجوی آنان پرداخته می‌شود؛ به نحوی که بتوان آن‌ها را در عمل به کار برد.

حتماً از این اطلاعات، موارد دیگری استخراج شده و شاید برخی اوقات لازم باشد تا صحت و سقم برخی اطلاعات کنترل گردد (E2, E7)

من جستجوی اطلاعات را با هدف به روز نمودن اطلاعات خود انجام می‌دهم (E6). من جستجوی اطلاعات را عمدتاً با اهداف آکادمیک مانند راهنمایی پایان‌نامه، انجام پژوهش و نگارش مقاله انجام می‌دهم (E3).

- مقوله: مهارت‌های بازیابی (E2, E5)

قبل از داشتن مهارت، نوع رویکرد و نگرش افراد مهم است. اگر مطالعات و دانسته‌های فرد برای وی اهمیت داشته باشد، آن‌ها را در ذهن و در بیرون از ذهن خود طوری دسته‌بندی می‌کند که قابلیت این را داشته باشد که بتواند راحت و آسان به آن دسترسی داشته باشد (E2). فرد باید مهارت استفاده از سیستم‌های جستجو، فضای مجازی، عملگرهای بولی و اصطلاح‌نامه‌ها را داشته باشد. در اینجا مهارت ذهنی بیشتر از همه مهارت‌ها اهمیت می‌یابد (E5).

موضوع: ارزیابی اطلاعات (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8)

- مقوله: کیفیت (E1, E2, E4, E5, E6, E8)

ابتدا کیفیت اطلاعات را تعریف می‌کنیم. رسیدن به اطلاعات مناسب در زمان و مکان مناسب را می‌توان کیفیت نام گذاشت. حال راحت‌تر می‌توان سنجش نمود. بنابراین، اگر بتوان به اطلاعات مناسب در زمان و مکان مناسب دسترسی داشت، می‌توان گفت که این ارتباط کیفیت بالایی دارد (E1, E5, E6, E8).

من کیفیت اطلاعات را براساس اعتبار منبع انتشار و نویسنده و نهایتاً ماهیت اطلاعات و ارزش علمی آن می‌سنجم (E2).

به دلیل اینکه فیلتراسیون و حذف منابع نامعتبر کار دشوار و زمان‌بری است، نمی‌توان بر کیفیت اطلاعات گرفته شده از اینترنت اطمینان کرد (E4).

- مقوله: مرتبط بودن اطلاعات (E1, E4, E7)

در کنار کنترل صحت و روزآمدی اطلاعات، باید کیفیت و کمیت نتایج جستجو را هم ارزیابی کرد که آیا این سیستم جستجویی که استفاده می‌کنیم، معتبر است یا نه، و اینکه آیا این اطلاعات به نیاز اطلاعاتی ما ربط دارند و می‌توانند آن را رفع کنند، و همچنین باید این نتایج را با هم مقایسه کرد که ببینیم کدام یک بهتر به نیاز ما پاسخ می‌دهند.

موضوع: سازماندهی (E2, E3, E5, E7, E8)

- مقوله: ابزارهای سازماندهی (E2, E3, E5, E8)

ساختار و سازمان‌دهی اطلاعات بسیار اهمیت دارد. برای این سازمان‌دهی، ابزارهای

الکترونیکی مانند کتاب‌های راهنما و پوشه‌ها، پایگاه‌های داده، صفحه‌های وب و پورتال‌های وب وجود دارند. با استفاده از این ابزارها باید اطلاعات را طوری طبقه‌بندی و سازمان‌دهی کرد که بعداً بتوان به راحتی بازیابی کرد (E2, E3, E5).

من از ابزارهای مختلفی مانند کامپیوتر، تلفن همراه، و نرم‌افزارهای اطلاعاتی برای سازماندهی اطلاعاتم استفاده می‌کنم (E8).

- مقوله: شیوه‌های سازماندهی (E5, E7)

هر کسی برای خود شیوه‌ای خاص برای طبقه‌بندی و سازمان‌دهی اطلاعات دارد. برخی از شیوه‌های استاندارد و موجود استفاده می‌کنند و برخی حتی ممکن است شیوه جدیدی مختص خود ابداع کنند.

موضوع: همکاری و اشتراک (E1, E4, E7, E8)

- مقوله: زمینه‌های اشتراک (E4, E7)

برای برخورداری از توانایی‌های اطلاعاتی همراهان تیم، فرد باید تقریباً تمامی تجربه‌ها و درس‌های آموخته شده خود را با دوستانش به اشتراک بگذارد. هر نوع اطلاعاتی که فکر کند می‌تواند تجربه باشد و دیگران از آن بهره‌مند نیستند یا هستند را با آن‌ها در میان بگذارد؛ چون عصاره بسیار با اهمیتی در ضمیر ناخودآگاه باقی مانده و خطری فرد را تهدید نمی‌کند. فرد اثربخش در تیم اصولاً نباید اعتقادی به نگهداری درس‌ها و آموخته‌ها پیش خود داشته باشد. باید باور داشته باشد که با انتقال اطلاعات به دیگری، اطلاعات و دانش مهم‌تری جایگزین آن می‌شود و این همچنان ادامه دارد. او ممکن است اطلاعات مهمی در ذهن داشته باشد که خود هم از آن خبر ندارد. باید موقعیتش پیش آید یا سوالی یکی از افراد طالب اطلاعات، مطرح سازد که او متوجه شود این تجربه او برای دیگران می‌تواند کاربرد داشته باشد. بنابراین، باید اطلاعات کاری و شغلی، تخصصی و موضوعی را با دیگر همکاران به اشتراک گذاشت (E7).

من اطلاعاتم را در زمینه‌های اداری، آموزشی، شغلی با همکارانم به اشتراک می‌گذارم (E4).

- مقوله: ابزارهای همکاری و اشتراک (E1, E7, E8)

امروزه ابزارهای بسیاری برای همکاری وجود دارد که در دسترس همه است مثل تلفن، رایانامه، شبکه‌های اجتماعی و البته ارتباط‌های حضوری رسمی و غیر رسمی (E1, E8).

من از ابزارهایی مانند پیامک، ارتباط سیار، ایمیل، تلفن همراه (شبکه‌های اجتماعی)، اتوماسیون اداری و آموزشی برای اشتراک اطلاعات با همکارانم استفاده می‌کنم (E7).

موضوع: تجزیه و تحلیل (E1, E2, E5, E7, E8)

- **مقوله:** ابزارهای تجزیه و تحلیل (E1, E2, E5, E7, E8).

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزارهای آماری مثل صفحه‌های گسترده همچون اکسل^۱، اس. پی. اس. اس و لیزرل^۲ استفاده می‌کنیم.

موضوع: ارائه اطلاعات (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7)

- **مقوله:** ابزارهای ارائه (E2, E3, E4, E6, E7)

ارائه اطلاعات می‌تواند به شیوه‌های مختلف باشد. البته باید توجه کرد که در اشتراک اطلاعات، فرد در واقع اطلاعات را ارائه می‌دهد، و این دو مفهوم خیلی به هم نزدیک هستند. برای ارائه، فرد می‌تواند در جلسه‌ها، کلاس‌های آموزشی و سخنرانی‌های علمی شرکت کند و دانسته‌های خود را ارائه دهد و حتی تلفنی نیز می‌توان اطلاعات را ارائه کرد. همچنین با چاپ مقاله در مجله‌ها، کتاب‌ها و پایان‌نامه‌ها می‌توان به ارائه و اشاعه اطلاعات پرداخت.

- **مقوله:** اهداف ارائه (E1, E2, E5)

افراد مختلف اهداف متفاوتی برای ارائه اطلاعاتشان دارند. برخی برای ارتقای فهم و بصیرت عمومی، بالا رفتن برخی مؤلفه‌های فرهنگ و متوجه کردن برخی زوایای امر، اطلاعات را ارائه می‌کنند و برخی دیگر اهداف مالی دارند. بنابراین، هنگام دریافت اطلاعات از ارائه‌دهنده اطلاعات باید دید هدف او از این کار چیست؟ همچنین در ارائه باید توجه کرد که مخاطب کیست و برای چه کسی این اطلاعات ارائه می‌شود؟ (E2, E5).

من در ارائه اطلاعات به سطح کارکنان و دانشجویان، سرفصل‌های آموزشی و بخشنامه‌های اداری، تطابق توازن و تناسب برنامه‌های قصد شده و اجرا شده توجه می‌کنم (E1).

موضوع: امنیت اطلاعات (E1, E2, E4, E5, E6, E8)

- **مقوله:** شیوه‌های حفظ امنیت (E1, E6, E8)

باید کم‌تر اطلاعات شخصی بسیار مهم خود را بر روی وسایل و ابزارهای مختلف نگاه داشت و توصیه شده تا در حافظه‌های ذخیره‌سازی شخصی و امن ذخیره گردد. من برای حفظ امنیت اطلاعاتم به مسائلی مانند انضباط شخصی، آگاهی در مورد تهدیدها،

کنترل دستی، ایجاد رمز عبور برای استفاده از بانک‌های اطلاعاتی شخصی، فیلتراسیون ویروس‌ها و غیره توجه می‌کنم (E6).

نیازی به حفظ امنیت اطلاعات ندارم. اطلاعات علمی چیزی نیست که ضرورت داشته باشد دسترسی‌ها را به هر دلیلی محدود کنیم (E2).

- مقوله: آگاهی از قوانین حق مؤلف و حقوق فکری (E1, E2, E4, E5, E8)

این قوانین مخالفان و موافقان سرسختی دارد. قانون پاریس^۱ اولین قانون در غرب بوده است. حقوق مالکیت فکری اغلب در کشورهای عضو به صورت جدی دنبال می‌گردد. برخی کشورها با شرایطی که گذاشته‌اند، عضو شده‌اند که برایشان به نوعی خوب بوده؛ ولی برخی کشورها کورکورانه فقط پذیرفته‌اند و تمامی صنایع داخلی خود را نابود کرده‌اند. اگر کشور به سطحی از بلوغ در توسعه صنعتی دست یابد برای اینکه بتواند محرک نوآوری باشد و در برخی رشته‌ها با شتاب رشد کند، عضو شدن می‌تواند مؤثر باشد. در جدول ۲ مصاحبه‌ها کدگذاری و مقابل موضوع‌ها و مقوله‌ها آورده شده‌اند.

جدول ۲- کدگذاری مصاحبه‌ها

موضوع	مقوله	مفاهیم (کدهای استخراجی)	خبره
تجربه	منابع اطلاعاتی	منابع چاپی و الکترونیکی، آزمایش و تحقیق شفاهی	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8
	اهداف جستجوی اطلاعات	به‌کار بستن اطلاعات، استخراج اطلاعات دیگر و کنترل صحت و سقم برخی اطلاعات	E2, E3, E6, E7
	مهارت‌های بازایی	مهارت ذهنی، سیستم‌های جستجو، عملگرهای بولی، و اصطلاح‌نامه‌ها	E2, E5
تجربه	کیفیت	روزآمد بودن، صحت محتوا، عینیت، اعتبار نویسنده، گستره اطلاعات و هزینه اطلاعات	E1, E2, E4, E5, E6, E8
	مرتبط بودن اطلاعات	رابط نتایج جستجو، تناسب اطلاعات با نیاز، انتخاب اطلاعات مفید از غیرمفید، و مقایسه اطلاعات	E1, E4, E7
	ابزارهای سازمان‌دهی	کتاب‌های راهنما و پوشه‌ها، پایگاه‌های داده، صفحه‌های وب و پورتال‌های وب	E2, E3, E5, E8
تجربه	شیوه‌های سازمان‌دهی	شیوه‌های استاندارد (نظیر روش دیویی، کاتر و...) و یا ابداع شیوه جدید نظیر شماره‌گذاری.	E5, E7

موضوع	مقوله	مفاهیم (کدهای استخراجی)	خبره
مهارت‌های ارتباطی	زمینه‌های اشتراک اطلاعات	کاری، علمی، موضوعی	E4, E7
	ابزارهای اشتراک اطلاعات	ارتباط تلفنی، ایمیلی، حضوری و غیررسمی	E1, E7, E8
مهارت‌های تحلیلی	ابزارهای تجزیه و تحلیل	صفحات گسترده مانند اکسل، اس. پی. اس. و لیزرل	E1, E2, E5, E7, E8
مهارت‌های ارتباطی	ابزارهای ارائه	ارائه از طریق جلسات، تلفن، کلاس‌های آموزشی، سخنرانی علمی، انتشار در مجلات، کتاب‌ها و پایان‌نامه‌ها.	E2, E3, E4, E6, E7
	اهداف ارائه	تبادل اطلاعات کاری با همکاران، تفسیر دانش، اعتباریابی، ارتقای فهم و بصیرت عمومی، روشن کردن برخی زوایای امور و اهداف مالی.	E1, E2, E5
مهارت‌های ارتباطی	شیوه‌های حفظ امنیت	مدیریت رمز عبور و رمزگذاری، فاش نکردن اطلاعات مهم و محرمانه، و تهیه پشتیبان و آرشیو	E1, E2, E6, E8
	آگاهی از قوانین کپی‌رایت	قانون حق مولف	E1, E2, E4, E5, E8

۶-۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه، از لحاظ جنسیت، سن، مقطع تحصیلی، دانشگاه، سمت، تعداد سال‌های (سابقه) خدمت و میزان حضور در کتابخانه بررسی شده است.

الف) جنسیت

در بخش کمی تعداد کل جامعه پژوهش حاضر ۱۶۰ نفر از کارکنان و کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران است. از ۱۶۰ پاسخ‌دهنده به پرسشنامه، ۱۲۳ نفر (۷۶/۹ درصد) زن و ۳۷ نفر (تقریباً ۲۳/۱ درصد) مرد بوده‌اند. پس می‌توان گفت که تعداد زنان جامعه پژوهشی حاضر بیش از سه برابر تعداد مردان بوده است. در بخش کیفی نیز با ۸ نفر (مرد) از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها که در زمینه مدیریت دانش شخصی پژوهش‌هایی انجام داده بودند، مصاحبه شد.

- سن

در این بخش فراوانی و درصد فراوانی متغیر سن پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه حاضر ارائه

می‌شود. برای سهولت ارائه سن پاسخ‌دهندگان، آن‌ها را در چهار گروه سنی دسته‌بندی کردیم که ۱۱ نفر از پاسخ‌دهندگان کمتر از ۳۰ سال، ۶۴ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۶۵ نفر بین ۴۱ تا ۵۰ سال، و ۲۰ نفر بالاتر از ۵۰ سال داشتند.

ب) مقطع تحصیلی

اطلاعات توصیفی مربوط به مقطع تحصیلی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران به شرح زیر است. ۶ نفر دیپلم، ۶ نفر کاردانی، ۵۵ نفر کارشناسی و ۹۲ نفر کارشناسی ارشد بودند.

ج) تعداد سال‌های خدمت در کتابخانه

در این پژوهش به منظور نمایش سابقه کار یا تعداد سال‌های خدمت در کتابخانه، پاسخ‌ها به چهار گزینه دسته‌بندی شده‌اند: کمتر از ۵ سال، ۵ تا ۱۰ سال، ۱۰ تا ۱۵ سال، و بیشتر از ۱۵ سال. که ۸ نفر در گروه اول، ۲۹ نفر در گروه دوم، ۴۰ نفر در گروه سوم و ۸۳ نفر در گروه چهارم قرار گرفتند.

۶-۲. آمار توصیفی

در این بخش به ارائه آمار توصیفی مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران می‌پردازیم.

در جدول ۶ داده‌های توصیفی متغیر مدیریت دانش شخصی و همچنین مؤلفه‌های آن شامل ارزیابی، بازیابی، سازمان‌دهی، تجزیه و تحلیل، همکاری و اشتراک، ارائه و امنیت نشان داده شده‌اند. جهت قضاوت در مورد مطلوبیت متغیر مدیریت دانش شخصی و مطلوبیت هر کدام از مؤلفه‌های آن از طیف استاندارد ارزیابی حجازی، بازرگان، اسحاقی (۱۳۸۷) استفاده شد. طیف این سطح مطلوبیت براساس حداکثر و حداقل ارزش عددی مربوط به گزینه‌های سؤال نشانگر ساخته می‌شود. به این معنا که در یک طرف، طیف حداکثر امتیاز و در طرف دیگر، حداقل امتیاز قرار گرفته است و سپس فاصله این دو به سه قسمت مساوی تقسیم می‌شود. در این طیف چنانچه از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای استفاده شود، اگر میانگین مؤلفه‌های مورد نظر بین ۱ تا ۲/۳۳ باشد، وضعیت نامطلوب، چنانچه این میانگین بین ۲/۳۳ تا ۳/۶۶ باشد، وضعیت نسبتاً مطلوب و چنانچه این میانگین ۳/۶۶ تا ۵ باشد، وضعیت مؤلفه‌های مورد بررسی مطلوب ارزیابی می‌شود.

جدول ۳- داده‌های توصیفی متغیر مدیریت دانش شخصی و مؤلفه‌های آن

متغیر مدیریت دانش شخصی و مؤلفه‌های آن	میانگین	انحراف استاندارد	سطح مطلوبیت
بازیابی اطلاعات	۴/۲۵۴۲	۰/۵۱۰۵۳	مطلوب
ارزیابی اطلاعات	۴/۱۹۱۷	۰/۵۰۶۴۹	مطلوب
سازمان‌دهی اطلاعات	۴/۱۰۶۳	۰/۵۵۴۹۷	مطلوب
اشتراک اطلاعات	۴/۱۶۲۵	۰/۵۶۶۹۵	مطلوب
تجزیه و تحلیل	۳/۳۰۲۱	۰/۸۴۲۴۴	نسبتاً مطلوب
ارائه اطلاعات	۳/۷۸۵۴	۰/۷۱۴۵۸	مطلوب
امنیت اطلاعات	۴/۱۰۲۱	۰/۵۹۲۲۸	مطلوب
مدیریت دانش شخصی	۳/۹۸۶۳	۰/۴۲۵۱۹	مطلوب

همان‌طور که اطلاعات جدول ۳ نشان می‌دهد، میانگین متغیر مدیریت دانش شخصی ۳/۹۹ است که در سطح مطلوب قرار دارد. همچنین مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی نیز به جز مؤلفه تجزیه و تحلیل اطلاعات در سطح مطلوب قرار دارند و مؤلفه تجزیه و تحلیل اطلاعات در سطح نسبتاً مطلوب می‌باشد.

جدول ۴، اطلاعات آزمون فریدمن را برای رتبه‌بندی مؤلفه‌های متغیر مدیریت دانش شخصی نشان می‌دهد.

جدول ۴- آزمون فریدمن

رتبه	مؤلفه	میانگین رتبه	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری
۱	بازیابی اطلاعات	۴/۹۵	۲۵۴/۳۰۴	۶	۰/۰۰۰
۲	ارزیابی اطلاعات	۴/۶۳			
۳	اشتراک اطلاعات	۴/۵۱			
۴	سازمان‌دهی اطلاعات	۴/۳۵			
۵	امنیت اطلاعات	۴/۲۷			
۶	ارائه اطلاعات	۳/۲۱			
۷	تجزیه و تحلیل	۲/۰۸			

رتبه‌بندی مؤلفه‌های متغیر مدیریت دانش شخصی نشان می‌دهد که به ترتیب مؤلفه‌های بازیابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات، اشتراک اطلاعات، سازمان‌دهی اطلاعات، امنیت اطلاعات، ارائه اطلاعات و تجزیه و تحلیل اطلاعات در رتبه‌های یک تا هفت قرار دارند.

۳-۶. رابطه بین متغیرهای جمعیت‌شناختی با مدیریت دانش شخصی

متغیر جنسیت در مقیاس اسمی و متغیرهای سن و سابقه در مقیاس ترتیبی هستند. متغیر پژوهش (مدیریت دانش شخصی) نیز با توجه به جدول سطح مطلوبیت حجازی، بازرگان، اسحاقی (۱۳۸۷) از مقیاس نسبی به مقیاس ترتیبی با سه سطح تبدیل شد. برای بررسی نرمال بودن متغیر مدیریت دانش شخصی، مقدار آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (Z_{K-S}) برابر $0/074$ و مقدار معیار تصمیم برابر $(Sig) 0/033$ است. با توجه به اینکه معیار تصمیم، کوچک‌تر از $0/05$ است، بنابراین، این متغیر نرمال نیست. از این رو، از آزمون‌های غیرپارامتری مانند مان-ویتنی^۱ و کروسکال والیس^۲ برای این سؤال استفاده می‌کنیم.

- جنسیت

جدول ۵ نتایج آزمون مان-ویتنی را برای تفاوت متغیر دانش شخصی از نظر جنسیت نشان می‌دهد.

جدول ۵- نتایج آزمون مان-ویتنی برای متغیر مدیریت دانش شخصی از نظر جنسیت

متغیر	U	Z	Sig
مدیریت دانش شخصی	۲۱۹۴/۵۰۰	-۰/۳۲۸	۰/۷۴۳

با توجه به نتایج آزمون مان-ویتنی، متغیر مدیریت دانش شخصی از نظر زنان و مردان تفاوت معناداری ندارد.

- سن

جدول ۶ نتایج آزمون کروسکال-والیس را برای تفاوت متغیر دانش شخصی از نظر سن پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد.

جدول ۶- نتایج آزمون کروسکال والیس برای متغیر مدیریت دانش شخصی از نظر سن

متغیر	Chi-Square	Df	Sig
مدیریت دانش شخصی	۴/۹۸۴	۳	۰/۱۷۳

با توجه به نتایج آزمون کروسکال-والیس، متغیر مدیریت دانش شخصی از نظر گروه‌های مختلف سنی پاسخ‌دهندگان تفاوت معناداری ندارد.

1. Mann-Whitne
2. Kruskal-Wallis

۴-۶. مقطع تحصیلی

جدول ۷ نتایج آزمون کروسکال-والیس را برای تفاوت متغیر دانش شخصی از نظر مقطع تحصیلی پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد.

جدول ۷- نتایج آزمون کروسکال والیس
برای متغیر مدیریت دانش شخصی از نظر مقطع تحصیلی

متغیر	Chi-Square	df	Sig
مدیریت دانش شخصی	۱۳/۵۴۷	۴	۰/۰۰۹

با توجه به نتایج آزمون کروسکال-والیس، متغیر مدیریت دانش شخصی از نظر مقطع تحصیلی پاسخ‌دهندگان تفاوت دارد.

۵-۶. سابقه خدمت

جدول ۸ نتایج آزمون کروسکال-والیس را برای تفاوت متغیر دانش شخصی از نظر سابقه خدمت پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد.

جدول ۸- نتایج آزمون کروسکال والیس
برای متغیر مدیریت دانش شخصی از نظر سابقه خدمت

متغیر	Chi-Square	df	Sig
مدیریت دانش شخصی	۰/۸۰۹	۳	۰/۸۴۷

با توجه به نتایج آزمون کروسکال-والیس، متغیر مدیریت دانش شخصی از نظر سابقه خدمت پاسخ‌دهندگان تفاوت معناداری ندارد.

۷. نتیجه‌گیری

شناسایی و توسعه توانایی‌ها و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی نیروی انسانی سازمان‌ها از جمله ابزارهای مهم مدیریت منابع انسانی در دستیابی به اهداف راهبردی سازمان است. بنابراین، با توجه به تغییرات مداوم، توجه بیشتر به مهارت‌های مدیریت دانش شخصی نیروی انسانی سازمان‌ها که به عنوان منابع مهم مزیت رقابتی محسوب می‌شوند، ضروری است. سازمان‌ها نیاز به کشف و حمایت نیروی انسانی با استعداد و آماده‌سازی آن‌ها برای مقابله با چالش‌های فعلی و آتی و تغییرات در محیط داخلی و خارجی سازمان دارند. سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که از یک‌سو، در ارزیابی، انتخاب و جذب نیروی انسانی دقت به خرج می‌دهند؛ و از سوی دیگر،

از منابع انسانی خویش به شیوه بهینه و بهره‌ور استفاده می‌کنند، زیرا شغل و پست سازمانی به فردی نیاز دارد که از مهارت‌ها و توانایی‌های خاصی به منظور انجام کار در بالاترین سطحش برخوردار باشد.

از آنجا که کتابخانه‌ها نیز مانند سایر سازمان‌ها بدون دانش نمی‌توانند خود را سامان دهند و به عنوان نظامی زنده و پویا به حیات خود ادامه دهند، در نتیجه نیازمند پیاده‌سازی اصول مدیریت دانش در کتابخانه هستند. البته با ورود فناوری‌های نوین، تغییرات وسیعی در محیط کتابخانه‌ها، به خصوص کتابخانه‌های دانشگاهی، روی داده است. بنابراین، این کتابخانه‌ها نیاز دارند برای ارائه خدمات و برآورده ساختن مطلوب نیاز جامعه دانشگاهی، با تغییرات صورت گرفته هماهنگ شوند. از طرف دیگر کمبود نیروی انسانی و بودجه، تغییر نوع نگرش مسئولان نسبت به کتابخانه‌ها و ورود تفکر نوین در عرصه کتابداری، کتابخانه‌ها را با چالش‌های فراوانی مواجه ساخته است. مدیریت دانش، یکی از روش‌هایی است که کتابخانه‌های دانشگاهی می‌توانند در کنار سایر روش‌ها، برای ارائه خدمات بهتر و رویارویی با چالش‌های پیش‌گفته، مورد استفاده قرار دهند. در واقع، موفقیت کتابخانه‌ها، به توانایی آن‌ها در بهره‌گیری از اطلاعات و دانش کارکنان خود بستگی دارد. چرا که از این طریق، نیازهای کاربران و سازمان مادر به گونه بهتری برآورده می‌شود. بنابراین، دانش و تجربه‌های کارکنان کتابخانه، که جزء دارایی‌های کتابخانه هستند، باید ارزش‌گذاری و به اشتراک گذاشته شوند. کتابخانه‌های دانشگاهی به عنوان بخشی از یک سازمان مادر، باید در مورد راه‌های بهبود خدمات و تبدیل شدن به سازمان‌های یادگیرنده بازاندیشی کنند تا بتوانند چگونگی شناسایی و اشتراک دانش ضمنی و عینی را کشف کنند. مدیریت دانش شخصی به عنوان ابزاری با دوام در اختیار کتابخانه‌های دانشگاهی است، که از طریق آن می‌توانند خدمات خود را بهبود بخشیده و توان رقابتی‌شان را حفظ کنند. بنابراین، کتابخانه باید توجه ویژه‌ای به مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کتابداران خود داشته باشد.

یکی از اهداف این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی بود. با توجه به اینکه مدل‌های متنوعی برای مدیریت دانش شخصی توسط پژوهشگران مختلف ارائه شده است، تلاش شد تا مهم‌ترین و متداول‌ترین آن‌ها بررسی گردد تا جامع‌ترین آن‌ها انتخاب شود. از میان مدل‌های فرنند و هیکسون (۱۹۹۹)، فرنند و لپیکوت (۲۰۰۲)، اوری و همکاران (۲۰۰۱)، برمن و آنکستین (۲۰۰۳)، افیمو (۲۰۰۵)، رایت (۲۰۰۵)، زوبر-اسکریت (۲۰۰۵)، اگنیهورتی و تروت (۲۰۰۹) و ورما (۲۰۰۹) مدل مدیریت دانش شخصی اوری و همکاران (۲۰۰۱) انتخاب شد.

زیرا نسبت به بقیه مدل‌ها، جامع‌تر و متداول‌تر بود. این مدل شامل هفت مؤلفه ارزیابی اطلاعات، بازیابی اطلاعات، سازمان‌دهی اطلاعات، تجزیه و تحلیل اطلاعات، همکاری و اشتراک اطلاعات، ارائه اطلاعات و امنیت اطلاعات است. سپس با استفاده از این مدل و به منظور تبیین مفهوم مدیریت دانش شخصی، از مصاحبه برای توسعه و بومی‌سازی (بافت کتابخانه‌های دانشگاهی) و ساخت پرسش‌های پرسشنامه مدیریت دانش شخصی استفاده شد. برای انجام مصاحبه، برگه راهنمای مصاحبه که فهرستی از پرسش‌ها و موضوع‌های اصلی پژوهش است، تهیه شد. با استفاده از برگه راهنما، مصاحبه نیمه ساختاریافته با هشت نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه تهران و دانشگاه علم و صنعت انجام شد. وقتی مصاحبه‌ها به اشیاع نظری رسید، مصاحبه‌ها را پایان دادیم. سپس براساس گویه‌ای که از مصاحبه استخراج شده بود، اقدام به دسته‌بندی این داده‌ها در قالب مؤلفه‌ها و گویه‌های آن شده و سپس پرسشنامه مدیریت دانش شخصی بر مبنای همین مؤلفه‌ها و گویه‌های استخراج شده از مصاحبه تدوین گردید. در گام بعدی پرسش‌ها در اختیار همان افراد مصاحبه شونده قرار گرفت و با اندکی تغییرات تایید شد.

در رابطه با هدف دوم پژوهش، یافته‌های پژوهش نشان دادند که مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در شش مؤلفه بازیابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات، سازمان‌دهی اطلاعات، اشتراک اطلاعات، ارائه اطلاعات و امنیت اطلاعات در وضعیت مطلوبی قرار دارند؛ اما در مؤلفه تجزیه و تحلیل اطلاعات، در سطح نسبتاً مطلوب هستند. این امر شاید به این دلیل است که کتابداران در فعالیت‌های شغلی و روزانه خود بیشتر با مهارت‌های مدیریت دانش شخصی مانند بازیابی، ارزیابی و سازمان‌دهی سروکار دارند. همچنین کتابداران به دلیل ماهیت شغلی آن‌ها، با قوانین حق مؤلف آشنایی بیشتری دارند. قاسمیان، جعفرزاده کرمانی و سالاری (۱۳۹۶) مهارت‌های مدیریت دانش شخصی مدیران سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مراکز اسناد آستان قدس رضوی را در سطح مطلوب ارزیابی کردند. گلچین‌نژاد، بیگدلی و فرج‌پهلوی (۱۳۹۵) نیز مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی اهواز را نسبتاً مطلوب یافتند. خادمی‌زاده، عبداللهی و بیگدلی (۱۳۹۸) نیز وضعیت مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز را مطلوب ارزیابی کرده بودند.

در رابطه با هدف سوم پژوهش، یافته‌ها نشان داد که بین مهارت‌های مدیریت دانش شخصی با مقطع تحصیلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد؛ اما بین جنسیت، سن، و سابقه خدمت

با مهارت‌های مدیریت دانش شخصی تفاوت معناداری وجود ندارد. با اینکه انتظار می‌رفت تعداد سال‌های خدمت کتابداران بر مهارت‌های مدیریت دانش شخصی آن‌ها اثر مثبتی داشته باشد و باعث بهبود آن مهارت‌ها شود؛ اما نتایج نشان داد که سابقه خدمت تاثیری بر مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کتابداران ندارد. همان‌طور که محمدی و باقری (۱۳۹۲) در پژوهشی نشان دادند که تفاوت معناداری بین سوابق شغلی و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی وجود ندارد که با پژوهش حاضر هم‌سو است. اما بین جنسیت و مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی تفاوت معناداری وجود دارد که از این نظر، هم‌سو با پژوهش حاضر نیست. سیرجانی قرآنی (۱۳۸۹) در پژوهش خود نشان داد که بین مقطع تحصیلی اعضای هیأت علمی و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی آن‌ها رابطه مثبت وجود دارد، بنابراین، هم‌سو با پژوهش حاضر است. حسینی صدر و اباصلتیان (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی نشان دادند که بین مقطع تحصیلی و مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی رابطه همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد که با پژوهش حاضر هم‌سو بود. در مورد جنسیت هم رابطه همبستگی معکوسی دیده شد، یعنی مردان نسبت به زنان توانمندی بیشتری در مهارت‌های مدیریت دانش شخصی دارند. همچنین پژوهش‌های گلچین‌نژاد، بیگدلی و فرج‌پهلوی (۱۳۹۵)، خادمی‌زاده، عبداللّهی و بیگدلی (۱۳۹۸) و ویگان (۲۰۱۴) وجود رابطه مثبت معنادار بین مقطع تحصیلی و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی را تایید کردند. با توجه به رابطه‌ای که بین مهارت‌های مدیریت دانش شخصی و مقطع تحصیلی در این پژوهش و پژوهش‌های دیگر دیده شد، به نظر می‌رسد که مهارت‌های مدیریت دانش شخصی نیاز به آموزش دارند و شاید با تجربه تقویت شوند؛ اما، با تجربه به دست نمی‌آیند و باید آموزش داده شوند. بنابراین، مدیران کتابخانه‌ها و دانشگاه‌ها باید برای آموزش این مهارت‌ها برنامه‌ریزی کنند. نیاز به آموزش مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در پژوهش جین (۲۰۱۱) نیز که آگاهی مردم از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی را بررسی کرده بود، تایید شده است. جین نشان داد که اکثر افراد با مفهوم مدیریت دانش شخصی آشنا نیستند و توصیه کرد که آموزش‌های لازم در مورد مدیریت دانش شخصی به افراد داده شود.

۸. پیشنهادهای پژوهش

۸-۱. کاربردی

– برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب در زمینه مهارت‌های بازیابی اطلاعات شامل جستجو،

- خواندن، یادداشت‌برداری، منطق بولی، شیوه‌های جستجوی مجدد، موتورهای جستجوی اینترنتی و پایگاه داده‌های الکترونیکی و ارزیابی میزان اثربخشی این دوره‌ها.
- آشنایی هرچه بیشتر کتابداران با ابزارهای سازماندهی اطلاعات مانند دایرکتوری‌ها و پوشه‌ها، پایگاه‌های داده، صفحات وب، و پورتال وب.
- برگزاری کارگاه‌های آشنایی با ابزارهای الکترونیکی مثل صفحات گسترده و نرم‌افزارهای آماری برای تقویت مهارت تجزیه و تحلیل اطلاعات.

۸-۲. پژوهشی

- برای پژوهشگران انجام پژوهش‌های زیر پیشنهاد می‌شود:
- بررسی عوامل دخیل در اثربخشی مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کتابداران مانند فناوری‌های جدید، نیروی انسانی، بودجه و نگرش مسئولان کتابخانه.
- بررسی ابزارهای جدید فناوری مثل وب ۲ برای استفاده در سیستم مدیریت دانش شخصی.
- شناسایی نقش‌ها و ارزش‌های مدیریت دانش شخصی (از جمله توانایی حل مسئله، ارتباط، خلاقیت، تجزیه و تحلیل، یادگیری، زیرکی و تفکر) در سازمان‌ها.

منابع

۱. اسلام‌پناه، م.؛ شهبازی، ش.؛ باقلی، ج. (۱۳۹۹). رابطه جوّ اخلاقی سازمان و تصمیم‌گیری مدیران؛ آزمون نقش میانجی مدیریت دانش شخصی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵(۲): ۸۶-۹۲.
۲. ترنتن، اس.؛ مک کراکن، ک. (۱۳۸۶). نقش عامل انسانی در مدیریت دانش. ترجمه ا. محسنزاده. *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱۰۱(۱): ۷۹۱-۹۰۲.
۳. حجازی، ی.؛ بازرگان، ع.؛ اسحاقی، ف. (۱۳۸۷). *راهنمای گام به گام ارزیابی درونی کیفیت در نظام دانشگاهی*. تهران: نشر روان.
۴. حریری، ن. (۱۳۸۵). *اصول و روش‌های پژوهش کیفی*. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.
۵. حسینی صدر، الف.؛ اباضلتیان، ع. (۲۹۳۱). بررسی تأثیر مؤلفه‌های هوش هیجانی بر تمایل افراد به تسهیم دانش در سازمان ناجا. *منابع انسانی ناجا*، ۴(۳۳): ۱۳-۴۵.
۶. خادمی‌زاده، ش.؛ عبداللهی، ف.؛ بیگدلی، ز. (۱۳۹۸). بررسی وضعیت مدیریت دانش شخصی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز براساس مدل اوری. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۵۳(۱): ۱-۲۱.
۷. زوارقی، ر. (۱۳۸۸). چشم‌اندازی بر راهبردها، ابزارها، و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی (پی. کی. ام). *فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۲۰(۲): ۱۷۷-۱۹۸.
۸. سیرجانی قرآنی، س. (۱۳۸۹). *کاربرد مدیریت دانش شخصی توسط اعضا هیأت علمی دانشگاه بیرجند*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. بیرجند: دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه بیرجند.
۹. عطاپور، ه. (۱۳۸۸). *بررسی و تحلیل عوامل مؤثر بر چرخه مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی*. در: مجموعه مقالات همایش ملی مدیریت دانش. تهران: نشر کتابدار.
۱۰. غفاری، س.؛ زنجیردار، م.؛ حقدادی، م. (۱۳۸۸). مطالعه راهبردی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اراک. *اطلاع‌یابی و اطلاع‌رسانی*، ۲۶(۱): ۲۲-۲۸.
۱۱. قاسمیان، ج.؛ جعفرزاده کرمانی، ز.؛ سالاری، م. (۱۳۹۶). بررسی وضعیت و موانع مؤثر بر به‌کارگیری مدیریت دانش شخصی توسط مدیران (مطالعه موردی: سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی). *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۵۳(۳): ۲۱-۱.
۱۲. گلچین‌نژاد، ش.؛ بیگدلی، ش.؛ فرج‌پهلوی، ع. (۱۳۹۵). *بررسی رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی با توانمندی شغلی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. اهواز: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران.
۱۳. محمدی، م.؛ باقری، الف. (۱۳۹۲). ارزیابی مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد. مدیریت *اطلاعات سلامت*، ۱۰(۲).
۱۴. نیکوکار، م. (۱۳۹۱). *نقش مدیریت دانش شخصی بر شایستگی‌های سازمان با بررسی اثر میانجی‌گری مدل SECI*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده صنایع، دانشگاه علم و صنعت ایران.
۱۵. هولستی، ال. (۱۳۷۳). *تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی*. ترجمه ن. سالارزاده امیری. تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.

16. Agnihotri, R. & Troutt, M. (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. <https://doi.org/10.1108/14684520910951249>
17. Anike, A. & Echedom, A. (2020). Awareness and Application of Personal Knowledge Management by Academic Librarians in University Libraries in South-East Nigeria. *Information and Knowledge Management*, 10(6): 25-34. <https://doi.10.7176/IKM/10-6-05>
18. 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). doi.org/10.5281/zenodo.1128181
19. Axford, M. & Renfro, C. (2015). Personal Knowledge Management in Outreach and Instruction. *International Journal of Digital Library Systems (IJDLS)*, 5(1): 16-30. <https://doi.org/10.4018/2015010103>
20. Barth, S. (2004). Self-organization: taking a personal approach to KM. *Knowledge Management Tools and Techniques: Practitioners and Experts Evaluate KM Solutions*, 8(6): 347-361. <http://doi.org/10.1016/B978-0-7506-7818-6.50030-X>
21. Berman, K.A. & Annexstein, F.S. (2003). **Actualizing Context for Personal Knowledge Management**. Cincinnati: Department of ECECS, University of Cincinnati.
22. Cheong, R.K. & Tsui, E. (2010). The roles and values of personal knowledge management: an exploratory study. *Vine*, 40(2): 204-227. <https://doi.org/10.1108/03055721011050686>
23. Cheong, R.K. & Tsui, E. (2011). From Skills and Competencies to Outcome-based Collaborative Work: Tracking a Decade's Development of Personal Knowledge Management (PKM) Models. *Knowledge and Process Management*, 18(3): 175-193. DOI: 10.1002/kpm.380
24. Efimova, L. (2005). **Understanding personal knowledge management: A weblog case**. Available at: <https://www.semanticscholar.org/>
25. Frand, J. & Hixon, C. (1999). **Personal Knowledge Management: Who, What, Why, When, Where, How**. Available at: <http://hdl.handle.net/1794/24358>
26. Frand, J.L. & Lippincott, A. (2002). **Personal knowledge management: a strategy for controlling information overload**. Anderson School at UCLA. Available at: <https://books.google.com>
27. 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>
28. Higgison, S.; Gill, L.; Greenfield, P.; Macaulay, K. & Ridley, M. (2004). About the relationships between knowledge management, internal communications and human resources. *knowledge management-london*, 7(6): 10-12.
29. Holsapple, C. & Joshi, K. (2004). A formal knowledge management ontology: Conduct, activities, resources, and influences. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 55(7): 593-612. <https://doi.org/10.1002/asi.20007>
30. Ives, B. & Watlington, A. (2005). Using blogs for personal KM and community building.

- Knowledge Management Review*, 8(3): 12-15.
31. Jain, P. (2011). Personal knowledge management: the foundation of organisational knowledge management. *South African Journal of Libraries and Information Science*, 77(1): 143-167.
DOI: <https://doi.org/10.7553/77-1-62>
 32. Jashapara, A. (2005). The emerging discourse of knowledge management: a new dawn for information science research?. *Journal of information science*, 31(2): 136-148.
<https://doi.org/10.1177/0165551505051057>
 33. Jefferson, T. (2006). Taking it personally: personal knowledge management. *VINE*, 36(1): 35-47.
<https://doi.org/10.1108/03055720610667345>
 34. Liaw, S.; Hatala, M. & Huang, H. (2010). Investigating acceptance toward mobile learning to assist individual knowledge management: Based on activity theory approach. *Computers and Education*, 54(2): 446-454. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2009.08.029>
 35. Liu, C.; Wang, J. & Lin, C. (2017). The concepts of big data applied in personal knowledge management. *Journal of knowledge management*, 21(1): 213-230.
<https://doi.org/10.1108/JKM-07-2015-0298>
 36. Pauleen, D. (2009). Personal knowledge management: putting the “person” back into the knowledge equation. *Online Information Review*, 33(2): 221-224.
DOI: 10.1108/14684520910951177
 37. Peng, H. (2013). Why and when do people hide knowledge? *Journal of Knowledge Management*, 17(3): 398-415. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2012-0380>
 38. Schoenherr, T.; Griffith, D.A. & Chandra, A. (2014). Knowledge management in supply chains: The role of explicit and tacit knowledge. *Journal of Business Logistics*, 35(2): 121-135.
<https://doi.org/10.1111/jbl.12042>
 39. Sohail, M. & Daud, S. (2009). Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from Malaysia. *Vine*, 39(2): 125-142. <https://doi.org/10.1108/03055720910988841>
 40. Swigon, M. (2014). Personal knowledge and information management behaviour in the light of the comparative studies among Polish and German students. *Information research-an international electronic journal*. 19(4): 118-135.
 41. Van den Hooff, B. & Huysman, M. (2009). Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches. *Information and Management*, 46(1): 1-8.
<https://doi.org/10.1016/j.im.2008.09.002>
 42. Verma, S. (2009). Personal knowledge management: a tool to expand knowledge about human cognitive capabilities. *International Journal of Engineering and Technology*, 1(5): 435-448.
<http://DOI.org/10.7763/IJET.2009.V1.81>
 43. Wright, K. (2005). Personal knowledge management: supporting individual knowledge worker performance. *Knowledge management research and practice*, 3(3): 156-165.
<https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8500061>
 44. Ya-ping, F. (2005). Talk about the staff's personal knowledge management of librarians [J]. *Journal of Academic Library and Information Science*, 3(7): 35-48.

45. Zhou, D. & He, E. (2009). **Research on Web Based Personal Knowledge Management**. 2009 Pacific-Asia Conference on Knowledge Engineering and Software Engineering, IEEE Computer Society. DOI: 10.1109/KESE.2009.38
46. Ziegler, J. (2008). **What are the key principles of Organizational IQ**. London: Synesis.
47. Zuber-Skerritt, O. (2005). A model of values and actions for personal knowledge management. *Journal of Workplace Learning*, 17(1/2): 49-64. <https://doi.org/10.1108/13665620510574450>

References

1. Eslampanah, M.; SHahbazi, SH. & Bageli, J. (2020). Relationship between Ethical Climate of Organization and Manager's Decision Making: Mediating Role of Personal Knowledge Management. *Ethics in science and Technology*, 15(2): 86-92. [In Persian]
2. Thornton, S. & McCracken, Ch. (2007). Role of Human Factors in Knowledge Management . Translated by A. Mohsenzadeh. *Library and Information Science*, 10(1): 197-209. [In Persian]
3. Hejazi, Y.; Bazargan, A. & Eshaghi, F. (2008). **The step - by - step guide of inner quality assessment in the academic system**. Tehran: Publishing of Rouen. [In Persian]
4. Hariri, N. (2006). **Principles and Methods of Qqalitative Research**. Tehran: Islamic Azad University, Science and Research Unit. [In Persian]
5. Hosseini Sadr, A. & Abasaltion, A. (2013). The survey on the effect of emotional intelligence dimensions on individual tendency for knowledge sharing in Naja. *Naja human rasources*, 4(33): 31-54. [In Persian]
6. Khademizadeh, Sh.; Abdolahi, F. & Bigdeli, Z. (2019). The Study of Personal Knowledge Management Status of Shahid Chamran University (of Ahvaz) Staff. *Journal of academic librarianship and information research*, 53(1): 1-21. [In Persian]
7. Zavareghi, R. (2009). A perspective on strategic, tools, and skills for personal knowledge management (P.K.M.). *Journal of national studies on librarianship and information organization*, 20(2): 177-198. [In Persian]
8. Sirjani Qurani, S. (2010). **The application of personal knowledge management is defined by the faculty members of the university**. Master Thesis. Birjand: Faculty of Educational Sciences, Birjand University. [In Persian]
9. Atapour, H. (2009). **Review and Analysis Effective Factors Affecting the Knowledge Management Cycle in Academic Libraries**. In: Proceedings of the National Conference of Knowledge Management. Tehran: Ketabdar publishing. [In Persian]
10. Ghafari, S.; Zanjirdar, M. & Hagdadi, M. (2009). The Strategic Study of Knowledge Management in Academic Libraries of Arak. *Information seeking and information*, 26(1): 22- 28. [In Persian]
11. Qasemian, J. & Jafarzadeh kermani, Z. (2017). Study of the status and barriers affecting the use of personal knowledge management by managers (Case study: Organization of Libraries, Museums and Documents Center of Astan Quds Razavi). *Journal of academic librarianship and information research*, 53(3): 1-21. [In Persian]

12. Golchinnezhad, Sh.; Bigdeli, Sh. & Farajpahlo, A. (2016). **Review of the relationship between personal knowledge management components with job empowerment from librarians of Ahvaz University**. Master Thesis. Ahvaz: Faculty of Educational Sciences, Shahid Chamran University. [In Persian]
13. Mohammadi, M. & Bagheri, A. (2013). Evaluation of personal knowledge management of managers of Mashhad University of Medical Sciences. *Health Information Management*, 10(2): 276-292. [In Persian]
14. Nikokar, M. (2012). **The role of personal knowledge management on organizational competencies by examining the mediation effect of SECI model**. Master Thesis. Tehran: Faculty of Industries, University of Science and Technology, Iran. [In Persian]
15. Holesti, L. (1994). **Content analysis of social and human sciences**. Translation by N.Salarzadeh Amiri. Tehran: Alameh Tabatabaie University. [In Persian]
16. Anike, A. & Echedom, A. (2020). Awareness and Application of Personal Knowledge Management by Academic Librarians in University Libraries in South-East Nigeria. *Information and Knowledge Management*, 10(6): 25-34. <https://doi.org/10.7176/IKM/10-6-05>
17. Agnihotri, R. & Troutt, M. (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. <https://doi.org/10.1108/14684520910951249>
18. 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). doi.org/10.5281/zenodo.1128181
19. Axford, M. & Renfro, C. (2015). Personal Knowledge Management in Outreach and Instruction. *International Journal of Digital Library Systems (IJDLS)*, 5(1): 16-30. <https://doi.org/10.4018/2015010103>
20. Barth, S. (2004). Self-organization: taking a personal approach to KM. *Knowledge Management Tools and Techniques: Practitioners and Experts Evaluate KM Solutions*, 8(6): 347-361. <http://doi.org/10.1016/B978-0-7506-7818-6.50030-X>
21. Berman, K.A. & Annexstein, F.S. (2003). **Actualizing Context for Personal Knowledge Management**. Cincinnati: Department of ECECS, University of Cincinnati.
22. Cheong, R.K. & Tsui, E. (2010). The roles and values of personal knowledge management: an exploratory study. *Vine*, 40(2): 204-227. <https://doi.org/10.1108/03055721011050686>
23. Cheong, R.K. & Tsui, E. (2011). From Skills and Competencies to Outcome-based Collaborative Work: Tracking a Decade's Development of Personal Knowledge Management (PKM) Models. *Knowledge and Process Management*, 18(3): 175-193. DOI: 10.1002/kpm.380
24. Efimova, L. (2005). **Understanding personal knowledge management: A weblog case**. Available at: <https://www.semanticscholar.org/>
25. Frand, J. & Hixon, C. (1999). **Personal Knowledge Management: Who, What, Why, When, Where, How**. Available at: <http://hdl.handle.net/1794/24358>
26. Frand, J.L. & Lippincott, A. (2002). **Personal knowledge management: a strategy for**

- controlling information overload.** Anderson School at UCLA. Available at: <https://books.google.com>
27. 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>
 28. Higgison, S.; Gill, L.; Greenfield, P.; Macaulay, K. & Ridley, M. (2004). About the relationships between knowledge management, internal communications and human resources. *knowledge management-london*, 7(6): 10-12.
 29. Holsapple, C. & Joshi, K. (2004). A formal knowledge management ontology: Conduct, activities, resources, and influences. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 55(7): 593-612. <https://doi.org/10.1002/asi.20007>
 30. Ives, B. & Watlington, A. (2005). Using blogs for personal KM and community building. *Knowledge Management Review*, 8(3):12-15.
 31. Jain, P. (2011). Personal knowledge management: the foundation of organisational knowledge management. South African. *Journal of Libraries and Information Science*, 77(1): 143-167.
DOI: <https://doi.org/10.7553/77-1-62>
 32. Jashapara, A. (2005). The emerging discourse of knowledge management: a new dawn for information science research?. *Journal of information science*, 31(2): 136-148.
<https://doi.org/10.1177/0165551505051057>
 33. Jefferson, T. (2006). Taking it personally: personal knowledge management. *VINE*, 36(1): 35-47.
<https://doi.org/10.1108/03055720610667345>
 34. Liaw, S.; Hatala, M. & Huang, H. (2010). Investigating acceptance toward mobile learning to assist individual knowledge management: Based on activity theory approach. *Computers and Education*, 54(2): 446-454. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2009.08.029>
 35. Liu, C.; Wang, J. & Lin, C. (2017). The concepts of big data applied in personal knowledge management. *Journal of knowledge management*, 21(1): 213-230.
<https://doi.org/10.1108/JKM-07-2015-0298>
 36. Pauleen, D. (2009). Personal knowledge management: putting the “person” back into the knowledge equation. *Online Information Review*, 33(2): 221-224.
DOI: 10.1108/14684520910951177
 37. Peng, H. (2013). Why and when do people hide knowledge? *Journal of Knowledge Management*, 17(3): 398-415. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2012-0380>
 38. Schoenherr, T.; Griffith, D.A. & Chandra, A. (2014). Knowledge management in supply chains: The role of explicit and tacit knowledge. *Journal of Business Logistics*, 35(2): 121-135.
<https://doi.org/10.1111/jbl.12042>
 39. Sohail, M. & Daud, S. (2009). Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from Malaysia. *Vine*, 39(2): 125-142.
<https://doi.org/10.1108/03055720910988841>
 40. Swigon, M. (2014). Personal knowledge and information management behaviour in the light of

- the comparative studies among Polish and German students. *Information research-an international electronic journal*. 19(4): 118-135.
41. Van den Hooff, B. & Huysman, M. (2009). Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches. *Information and Management*, 46(1): 1-8.
<https://doi.org/10.1016/j.im.2008.09.002>
 42. Verma, S. (2009). Personal knowledge management: a tool to expand knowledge about human cognitive capabilities. *International Journal of Engineering and Technology*, 1(5): 435-448.
<http://DOI.org/10.7763/IJET.2009.V1.81>
 43. Wright, K. (2005). Personal knowledge management: supporting individual knowledge worker performance. *Knowledge management research and practice*, 3(3): 156-165.
<https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8500061>
 44. Ya-ping, F. (2005). Talk about the staff's personal knowledge management of librarians [J]. *Journal of Academic Library and Information Science*, 3(7): 35-48.
 45. Zhou, D. & He, E. (2009). **Research on Web Based Personal Knowledge Management**. 2009 Pacific-Asia Conference on Knowledge Engineering and Software Engineering, IEEE Computer Society. DOI: 10.1109/KESE.2009.38
 46. Ziegler, J. (2008). **What are the key principles of Organizational IQ**. London: Synesis.
 47. Zuber-Skerritt, O. (2005). A model of values and actions for personal knowledge management. *Journal of Workplace Learning*, 17(1/2): 49-64. <https://doi.org/10.1108/13665620510574450>

استناد به این مقاله

DOI: 10.22091/stim.2021.6301.1492

جمالی، زهرا (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌ها و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کتابداران. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۷(۳): ۲۴۳-۲۷۶.