

خودراهبری و مدیریت دانش فردی مدیران

مهدی محمدی*، پرویز ساکتی**

امین باقری***

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۳/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۱/۰۶

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه‌ی بین ابعاد خودراهبری و مدیریت دانش فردی مدیران است. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه‌ی آماری آن، کلبه‌ی مدیران حوزه‌های آموزشی، پژوهشی، دانشجویی، اداری و مالی و همچنین مدیران گروه یا رؤسای بخش در دانشگاه‌های شیراز و علوم پزشکی مشهد را در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ دربر می‌گیرد. ابزار تحقیق، شامل دو مقیاس خودراهبری (شیخ نظامی، ۱۳۷۶) و مدیریت دانش فردی، (محقق ساخته) است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل رگرسیون چند متغیره بهره گرفته شد. نتایج تحقیق نشان داد که رابطه بین ابعاد خودراهبری و مدیریت دانش فردی مدیران مثبت و معنادارند.

کلیدواژه‌ها: خودراهبری؛ مدیریت دانش فردی؛ مدیریت دانشگاهی؛ آموزش عالی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

m48r52@gmail.com

przskt49@aol.com

amin.bagheri_65@yahoo.com

*. نویسنده‌ی مسئول: استادیار دانشگاه شیراز

** استادیار دانشگاه شیراز

*** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی

مقدمه

آموزش عالی، امروزه با شرایط پویا، پیچیده و متحولی رو به‌رو است و مسایل مختلفی از قبیل جهانی‌شدن، رشد و گسترش علوم و فناوری، انقلاب فناوری اطلاعات و ارتباطات و... نحوه‌ی عملکرد و فعالیت آموزش عالی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از جمله‌ی این عوامل می‌توان به پدیده‌ی جامعه‌ی دانش اشاره کرد. پیتر دراگر، در کتاب خود با عنوان «جامعه‌ی پس از سرمایه‌داری» مطرح می‌کند که در جامعه‌ی دانش بنیان، منبع اصلی اقتصاد، سرمایه یا منابع طبیعی نیست؛ بلکه فقط دانش به‌عنوان تنها منبع اقتصاد در نظر گرفته می‌شود و دانشگران^۱ نقش اصلی را در چنین جایگاهی به‌عهده خواهند گرفت. «یکی از ویژگی‌های جامعه‌ی معاصر، نقش مرکزی یا محوری دانش در فرایندهای تولید است. اقتصاد بسیار پیشرفته‌ی امروز، مبتنی بر دست‌رسی فزاینده به دانش است و برتری نسبی، به‌واسطه‌ی استفاده از دانش و نوآوری‌های فناورانه تعیین می‌شود.» (برنهم و چائویی^۲، ۲۰۰۳).

در این شرایط، دانشگران، سرمایه‌داران جدید و دانش، منبع اصلی و کلیدی ارزش‌آفرین و تنها منبع کمیاب به‌شمار می‌روند. این گفت‌وگو به‌معنای این است که دانشگران - به‌طور کلی و در مجموع - صاحبان ابزارهای تولید می‌باشند (نوناکا و تاکوچی، ۱۳۸۵). این دانشگران، برای اینکه بتوانند به‌نحو مطلوبی ایفای نقش کنند، باید از مهارت‌ها و قابلیت‌هایی حمایت‌کننده و توانمندساز برخوردار باشند. از جمله‌ی این مهارت‌ها، می‌توان به مدیریت دانش فردی اشاره کرد.

مدیریت دانش فردی، بر بهبود بهره‌وری فردی دانشگران در محیط کاری‌شان متمرکز است و نسبت به این ایده که دانشگران به‌طور فزاینده باید برای رشد و یادگیری خود مسئول باشند واکنش نشان می‌دهد. آنها به فرایندها و ابزارهای نیاز دارند که بتوانند آنچه را که در موقعیتی معین می‌دانند، مورد ارزیابی قرار دهند و سپس روش‌هایی را به‌منظور تکمیل شکاف‌های دانشی خود جست‌وجو نمایند (ورما^۳، ۲۰۰۹). بنا بر آنچه گفته شد، دانش فردی، به‌عنوان عاملی قدرتمند و مؤثر برای افراد در جنبه‌ها و موقعیت‌های مختلف زندگی کاری و تحصیلی، مورد استفاده قرار می‌گیرد. بر این اساس، نمونه‌ای از مهارت‌های کلیدی مدیریت دانش فردی عبارتند از: ارزیابی

1. Knowledge Workers
2. Bernheim & Chau
3. Verma

خودآموزی^۱، مدیریت یادگیری^۲ خویشتن، میزان سواد اطلاعاتی^۳، مهارت‌های کاوشگری، شبکه‌ی همیاران دانشی^۴، هوشیاری دانشی، مهارت‌های ادراکی ارتباطی، مهارت‌های خلاقانه و مهارت‌های مشارکتی.

ماهیت مدیریت دانش فردی، در ترکیب منابع اطلاعاتی، بهبود کارآیی و افزایش توان رقابت‌پذیری^۵ فردی به افراد کمک می‌کند. به واسطه‌ی مدیریت دانش فردی، افراد می‌توانند تمام انواع اطلاعات و به‌سہولت اطلاعات در دست‌رس را به دانشی با ارزش بیشتر و درنهایت سودمند برای کار و زندگی‌شان تبدیل کنند (ژو و هی^۶، ۲۰۰۹: ۱۱۸). گارنر^۷ (۲۰۱۰) مدیریت دانش فردی را چنین تعریف می‌کند: مجموعه‌ای از مهارت‌ها و شیوه‌ها که افراد را نسبت به پردازش اثربخش و کارآمد داده، اطلاعات و دانش فراگرفته توانمند می‌سازد. از لحاظ نظری، این مهارت‌ها، افراد را نسبت به اتخاذ تصمیمات آگاهانه و حل سریع‌تر مسایل نیز توانمند می‌کند. مدیریت دانش فردی، افراد را برای جذب به‌موقع دانش ضروری، پرورش عادت و هوشیاری نسبت به یادگیری مادام‌العمر، ایجاد بنیانی برای مطالعه‌ی دانش فردی و توسعه‌ی توانایی و سپس افزایش مهارت‌های تخصصی فردی و قدرت رقابتی کمک می‌نماید (ژائو^۸ و همکاران، ۲۰۰۷).

برای رشد و توسعه‌ی قابلیت مدیریت دانش فردی، عوامل و عناصر متعددی دخالت دارند. با توجه به رشد فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات، ابزارهای متنوع و گسترده‌ای افراد را برای مدیریت بهینه‌ی دانش فردی کمک می‌کند. پژوهشگران بسیاری تصریح می‌کنند که شکل‌گیری فناوری‌های اطلاعات می‌تواند ابزاری کارآمد و توانا در راستای بهبود و حمایت مهارت‌های مدیریت دانش فردی مورد استفاده قرار گیرند (سوارمن^۹، ۲۰۰۵؛ افیمووا^{۱۰}، ۲۰۰۵؛ اورن^{۱۱} و همکاران، ۲۰۰۶؛ ژائو و همکاران، ۲۰۰۷؛ پتتاتی^{۱۲} و همکاران، ۲۰۰۷؛ لی و سایرین، ۲۰۰۹؛ کیم^۱

1. Reflection
2. Learning Management
3. Information Literacy
4. Networking with Others
5. Competitiveness
6. Zhou & He
7. Garner
8. Zhao
9. Sauermann
10. Efimova
11. Oren
12. Pettenati

و همکاران، ۲۰۰۹؛ ژو و هی، ۲۰۰۹؛ گارنر، ۲۰۱۰). لیا^۲ و همکاران (۲۰۱۰) بیان می‌کنند که ابزارها و وسایل متحرک می‌توانند به‌عنوان عاملی برای تسهیل مدیریت دانش فردی فراگیران در فرایند یادگیری نقش داشته باشند. چی‌یانگ و تی سوئی^۳ (۲۰۱۰) نیز معتقدند که مدیریت دانش فردی نقش مهمی در فرایند مدیریت دانش ایفا می‌کند و افراد و سازمان‌ها- هر دو- از مدیریت دانش فردی در جهت بهبود قابلیت‌های‌شان سود می‌برند. نقش‌های مدیریت دانش فردی با ارزش‌های مدیریت دانش فردی برای افراد و سازمان‌ها همبستگی مثبت دارند. همچنین آنها معتقدند که ارزش‌های مدیریت دانش فردی برای افراد با ارزش‌های مدیریت دانش فردی برای سازمان همبستگی دارد.

در میان مجموعه عوامل یادشده، یکی از مهم‌ترین مهارت‌هایی که می‌تواند افراد- به خصوص دانشگران- را کمک و همیاری نماید، خودراهبری است. خودراهبری، فرایند هدف‌دار کنترل رفتار است که از قصد شکوفایی فردی برخوردار است (هیستن^۴، ۲۰۰۸: ۴۲). بر اساس نظر نک و هاگتون^۵ (۲۰۰۶) خودراهبری فرایند اثرگذاری بر خود است که به افراد اجازه می‌دهد تا به تنظیم و هدایت خود یا زندگی حرفه‌ای و شخصی‌شان به‌واسطه‌ی به‌کارگیری راهبردهای رفتاری، انگیزشی و شناختی بپردازند (جیمز^۶، ۲۰۰۹: ۳۰؛ مک‌ایتناش، ۲۰۰۷). ازجمله اجزای کلیدی خودراهبری، می‌توان به مواردی چون خودپرورشی، مدیریت زمان، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت اسناد، برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای و حفظ سلامت جسمی و روانی اشاره نمود.

مدیران دانشگاهی از جمله افرادی هستند که به‌واسطه‌ی فعالیت در سیستم آموزشی و نقش و مسئولیت در توسعه‌ی فرایندهای آموزشی و تصمیمات لازم، نیازمند مهارت‌های مدیریت دانش فردی هستند تا به این وسیله بتوانند در راستای مدیریت سیستم آموزشی به‌خوبی عمل نمایند. سازمان‌های آموزشی، از سطح قابل‌اهمیتی از فعالیت‌های مدیریت دانش برخوردارند و تشخیص و به‌کارگیری این فعالیت‌ها، به‌عنوان بنیانی برای توسعه‌ی بیشتر فرایندهای آموزشی با اهمیت است.

1. Kim
2. Liaw
3. Cheong & Tsui
4. Haisten
5. Neck & Houghton
6. James

سازمان‌هایی چون دانشکده، باید با شناسایی نقش‌های در حال تغییر خود در جامعه‌ی دانش‌بنیان، از طریق مدیریت هدف‌دار و صریح فرایندهای خلق دارایی‌های دانش‌محور، نسبت به این نقش جدید، واکنش نشان دهند (مایتل^۱، ۲۰۰۸: ۹۳).

بنابراین، آنچه در این پژوهش مورد سؤال می‌باشد، این است که آیا می‌توان بین مهارت‌های خودراهبری مدیران و مدیریت دانش فردی آنها رابطه‌ای را در نظر گرفت؟ آیا مهارت‌های خودراهبری تأثیر مطلوب و درخور توجهی بر توسعه‌ی مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه دارد؟ آیا مدیران می‌توانند از طریق توسعه‌ی قابلیت‌های خودراهبری، مدیریت دانش فردی خود را پرورش دهند و بهبود بخشند؟

مروری بر پژوهش‌های پیشین

چی‌یانگ و تی‌سوئی (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی و توصیف نقش‌ها و ارزش‌های مدیریت دانش فردی پرداختند. نتایج نشان داد که مدیریت دانش فردی نقش‌های مهمی را در فرایند مدیریت دانش ایفا می‌کند و افراد و سازمان‌ها هر دو از مدیریت دانش فردی در جهت بهبود قابلیت‌های شان سود می‌برند. نقش‌های مدیریت دانش فردی، با ارزش‌های مدیریت دانش فردی برای افراد و سازمان‌ها همبستگی مثبت داشتند. لیا و همکاران (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای به بررسی میزان پذیرش یادگیری متحرک یا سیار به منظور مدیریت دانش فردی پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که افزایش رضایت فراگیران، تشویق استقلال فراگیران، توانمندسازی کارکردهای سیستم و تقویت فعالیت‌های تعامل و ارتباطات تأثیر مثبت و معناداری بر پذیرش سیستم‌های یادگیری متحرک دارد. مایتل (۲۰۰۹) در تحقیقی در رابطه با مدیریت دانش فردی به بررسی رفتار دانشی افراد علمی پرداخت. نتایج بیانگر نوع خاصی از رفتارهای دانشی است که مدیریت دانش را آسان می‌کند. نتایج همچنین نشان داد که افراد علمی در تلاش ایجاد، پیدا کردن و گردآوری دانش درونی به خوبی عمل می‌کنند و در اشتراک دانش متوسط هستند. به‌طور کلی مطالعه، بیانگر این است که سیستم‌های اطلاعاتی از طریق فراهم‌سازی رسانه‌ای برای کسب، اشتراک، ذخیره‌سازی و انتشار دانش و ارتباطات، تأثیر مثبتی بر فعالیت‌های دانشی اعضای هیئت علمی در سازمان‌های آموزشی

1. Mittal

دارد.

اسکریر و هاربو (۲۰۰۴) در مقایسه‌ی میان مدیریت دانش فردی و سواد اطلاعاتی، به این نتیجه دست یافتند که اولاً، مدیریت دانش فردی تأکید بر این نکته دارد که فراگیران فردی می‌دانند چگونه اطلاعات را سازمان‌دهی کنند و ثانیاً، تأثیر ارتباطات را در راستای تشخیص اطلاعات مورد تأکید قرار می‌دهند. به‌عنوان نتیجه‌ی کلی می‌توان گفت، فعالیت‌های مربوط به سواد اطلاعاتی و دوره‌ی مدیریت دانش فردی مکمل هم می‌باشند. کولتی (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای به این نتیجه دست یافت که ارتباطات کلامی و به‌طور خاص فعالیت‌های نوشتاری تحلیلی ترکیبی، نقش مهمی را در سواد اطلاعاتی ایفا می‌کنند. اندرسن^۱ (۲۰۰۶) نیز به این نتیجه دست یافت که: توانایی جست‌وجوی اطلاعات، مهارتی اجتماعی سیاسی است، مانند مهارت‌های خواندن و نوشتن که از فعالیت‌های انسانی است.

ونگ و مک‌الروی^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی درباره‌ی خودراهبری، به این نتایج دست یافتند: ۱- خودراهبری شغلی تأثیر مستقیم مثبتی بر تبلور خودپنداره‌ی شغلی دارد. ۲- خودراهبری شغلی تأثیر مستقیم مثبتی بر اثربخشی تصمیمات شغلی دارد. ۳- تبلور خودپنداره‌ی شغلی تأثیر مثبت مستقیمی بر اثربخشی تصمیمات شغلی دارد. ۴- تبلور خودپنداره‌ی شغلی تا اندازه‌ای واسطه‌ی ارتباط بین خودراهبری شغلی و اثربخشی تصمیمات شغلی است. میلیکان، هوم و مانز (۲۰۱۰) نیز دریافتند که بهره‌وری و اثربخشی در گروه‌های برخوردار از اعضای دارای خودراهبری بالا، بیشتر است. ملاحسینی و برخوردار (۱۳۸۶) در تحقیقی به بررسی رابطه‌ی بین مهارت‌های خودمدیریتی و نوآوری کارکنان در سازمان‌های استان کرمان پرداختند. نتایج، نشان‌دهنده‌ی این بود که اگر سازمان‌ها می‌خواهند نوآوری را در کارکنان‌شان پرورش دهند، باید به وجود افراد خودراهبر اهمیت دهند؛ چرا که چنین افرادی موفقیت زیادی در برآوردن انتظارات و نیازهای موجود در رابطه با نوآوری دارند.

بامباکاس و پاتریکسون^۳ (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای به این نتیجه دست یافتند که مدیران منابع انسانی، در انتخاب و استخدام مدیران جدید و توسعه و آموزش مهارت‌های شغلی، مهارت‌های

1. Andersen
2. Weng & McElroy
3. Bambacas & Patrickson

ارتباطی را به عنوان مهم ترین عامل به حساب می آورند. اسمیت (۲۰۰۵) به این نتیجه رسید که حساب‌رسان برای موفقیت و پیشرفت در بازار جهانی پیچیده و در حال تغییر، باید مهارت‌های ارتباطی را کسب نمایند و آن را توسعه دهند. دیالو و توپلیر^۱ (۲۰۰۵) بیان کردند که موفقیت پروژه‌ها شدیداً نیازمند ارتباطات و تشریک مساعی است و هر دو بعد ارتباطات و اعتماد تأثیر معناداری بر موفقیت پروژه دارند. ترنر و مولر^۲ (۲۰۰۴) نیز در پژوهشی که به بررسی ارتباطات و مشارکت میان مدیر پروژه و مشتری می پرداخت، به این نتیجه دست یافتند که: وجود یک ارتباط مناسب میان مشتری و مدیر پروژه، به کاهش مشکلات موجود میان آنها منجر می شود. وو، چن و لین^۳ (۲۰۰۴) در پژوهشی که به بررسی مهارت و شایستگی‌های ضروری مدیران منابع انسانی می پرداخت، تصریح کردند: مهارت‌های ارتباطی از جمله مهارت‌ها و شایستگی‌های مربوط به اقدامات و فعالیت‌های منابع انسانی است.

در پایان، نتیجه‌ی حاصل از مطالعه‌ی تحقیقات گذشته، بیانگر این است که تحقیق مشخصی درباره‌ی ارتباط یا تأثیر ویژگی‌ها و مهارت‌های خودراهبری بر مدیریت دانش فردی مدیران وجود ندارد و به این ترتیب، مطالعه‌ی حاضر می تواند دربرگیرنده‌ی نتایج مهمی باشد.

اهداف پژوهش

هدف کلی از این تحقیق، بررسی رابطه‌ی بین مؤلفه‌ی خودراهبری و مؤلفه‌ی مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه شیراز و علوم پزشکی مشهد می باشد. اهداف جزئی این پژوهش عبارتند از:

۱. بررسی نقش پیش‌بینی کنندگی ابعاد خودراهبری در ابعاد مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه شیراز و علوم پزشکی
۲. بررسی نقش پیش‌بینی کنندگی ابعاد خودراهبری در ابعاد مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه شیراز
۳. بررسی نقش پیش‌بینی کنندگی ابعاد خودراهبری در ابعاد مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه علوم پزشکی

1. Diallo & Thuillier
2. TURNER & MÜLLER
3. Wu, Chen & Lin

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش: این پژوهش از یک منظر در گروه طرح‌های پژوهشی کاربردی قرار می‌گیرد و از سوی دیگر با توجه به بررسی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های خودراهبری و مدیریت دانش فردی مدیران، جزو پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی دسته‌بندی می‌شود. متغیر خودراهبری و ابعاد آن به‌عنوان متغیر پیش‌بین و متغیر مدیریت دانش فردی و ابعاد آن نیز به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته می‌شوند.

جامعه‌ی آماری: جامعه‌ی آماری پژوهش، کلیه مدیران دانشگاه شیراز (۱۸۰ نفر) و علوم پزشکی مشهد (۱۵۵ نفر) را دربر می‌گیرد که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب دانشگاه در مجموع ۱۸۸ نفر (۹۷ نفر از دانشگاه شیراز و ۹۱ نفر از دانشگاه علوم پزشکی مشهد) به‌عنوان نمونه‌ی آماری گزینش شدند. مدیران، شامل مدیران بخش ستادی (حوزه‌ی مدیریت)، مدیران دانشکده‌ها و معاونین آموزشی، پژوهشی، دانشجویی و اداری مالی و همچنین رؤسای بخش‌ها یا مدیران گروه می‌باشد.

ابزار پژوهش: ابزار پژوهش در این مطالعه، عبارتند از:

۱- مقیاس خودراهبری: برای سنجش خودراهبری از مقیاس خودراهبری شیخ‌نظامی (۱۳۷۶) استفاده شده است. این مقیاس دربرگیرنده‌ی ۳۷ گویه‌ی ۵ گزینه‌ای از نوع لیکرت است. برای سنجش روایی مقیاس خودراهبری، از روایی صوری و تحلیل گویه بهره برده شده است. شیخ‌نظامی (۱۳۷۶) از این مقیاس استفاده کرده و روایی صوری و تحلیل گویه‌ی آن را مورد سنجش قرار داده است. ضریب آلفای کرونباخ آن به‌طور کلی ۰/۸۸ می‌باشد.

۲- مقیاس مدیریت دانش فردی: برای سنجش مدیریت دانش فردی از مقیاس محقق‌ساخته استفاده شده است. این مقیاس ۳۷ گویه‌ی ۵ گزینه‌ای از نوع لیکرت را دربر می‌گیرد. این مقیاس بر مبنای نظریه‌ی ورما (۲۰۰۹) در رابطه با مهارت‌های مدیریت دانش فردی شکل گرفته است. برای ساخت آن ابتدا گویه‌هایی برای هرکدام از ابعاد مدیریت دانش فردی طراحی شد و در قالب فرم سنجش روایی صوری و سازه به تعدادی از اساتید صاحب‌نظر داده شد که نتایج، حاکی از روایی بالای ابعاد این مقیاس بود. برای سنجش روایی، از روایی صوری و روش تحلیل گویه استفاده شده است. برای سنجش پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است.

روش گردآوری اطلاعات: در این پژوهش، پس از انتخاب نمونه، دو مقیاس خودراهبری و مدیریت دانش فردی در اختیار مدیران قرار گرفت و پس از گردآوری نظر پاسخ‌گویان، تجزیه و تحلیل داده‌های مقیاس‌ها از طریق نرم‌افزار spss ۱۶ و Lisrel صورت گرفت و در پایان نتایج آماری به شکل جداول و نمودارهایی نشان داده و تفسیر شد.

روش‌های آماری: برای پاسخ به سؤال اول و دوم، از روش‌های آمار توصیفی از جمله میانگین و انحراف استاندارد و برای پاسخ به سؤال سوم، چهارم و پنجم نیز از روش تحلیل رگرسیون چندمتغیره بهره گرفته شده است.

یافته‌های تحقیق

سؤال اول: آیا ابعاد خودراهبری، پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار ابعاد مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه شیراز و علوم پزشکی می‌باشد؟ نتایج جدول (۱)، بیانگر این است که به‌طور کلی ابعاد خودراهبری، ابعاد مدیریت دانش فردی را مورد پیش‌بینی قرار می‌دهند و با توجه به R^2 و R مشاهده‌شده، ابعاد خودراهبری، سهم مشخصی در پیش‌بینی هر کدام از ابعاد مدیریت دانش فردی دارند. البته برای مشاهده‌ی تأثیر هر کدام از ابعاد به‌طور جزئی و دقیق، باید به شکل (۱) توجه نمود. در مؤلفه‌ی ارزیابی خودآموزی، تنها مهارت‌های ارتباطی با ضریب رگرسیون (۰/۲۰) (۰/۰۲) $p <$ پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار مؤلفه‌ی ارزیابی خودآموزی است. در مؤلفه‌ی مدیریت یادگیری خویشتن، ابعاد مدیریت زمان با ضریب رگرسیون (۰/۱۸) (۰/۰۴) $p <$ ، مهارت‌های ارتباطی با ضریب رگرسیون (۰/۲۴) (۰/۰۵) $p <$ و مدیریت اسناد با ضریب رگرسیون (۰/۱۷) (۰/۰۱) $p <$ پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار مدیریت یادگیری خویشتن هستند. در مؤلفه‌ی میزان سواد اطلاعاتی، ابعاد مهارت‌های ارتباطی با ضریب رگرسیون (۰/۳۵) (۰/۰۰۱) $p <$ و مدیریت اسناد با ضریب رگرسیون (۰/۱۶) (۰/۰۱) $p <$ پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار سواد اطلاعاتی هستند. در مؤلفه‌ی مهارت‌های کاوشگری، ابعاد مهارت‌های ارتباطی با ضریب رگرسیون (۰/۲۷) (۰/۰۰۲) $p <$ و مدیریت اسناد با ضریب رگرسیون (۰/۲۴) (۰/۰۰۱) $p <$ پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار مهارت‌های کاوشگری هستند. در مؤلفه‌ی شبکه‌ی همیاران دانشی، ابعاد برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای با ضریب رگرسیون (۰/۲۵) (۰/۰۰۲) $p <$ و مدیریت زمان با ضریب رگرسیون

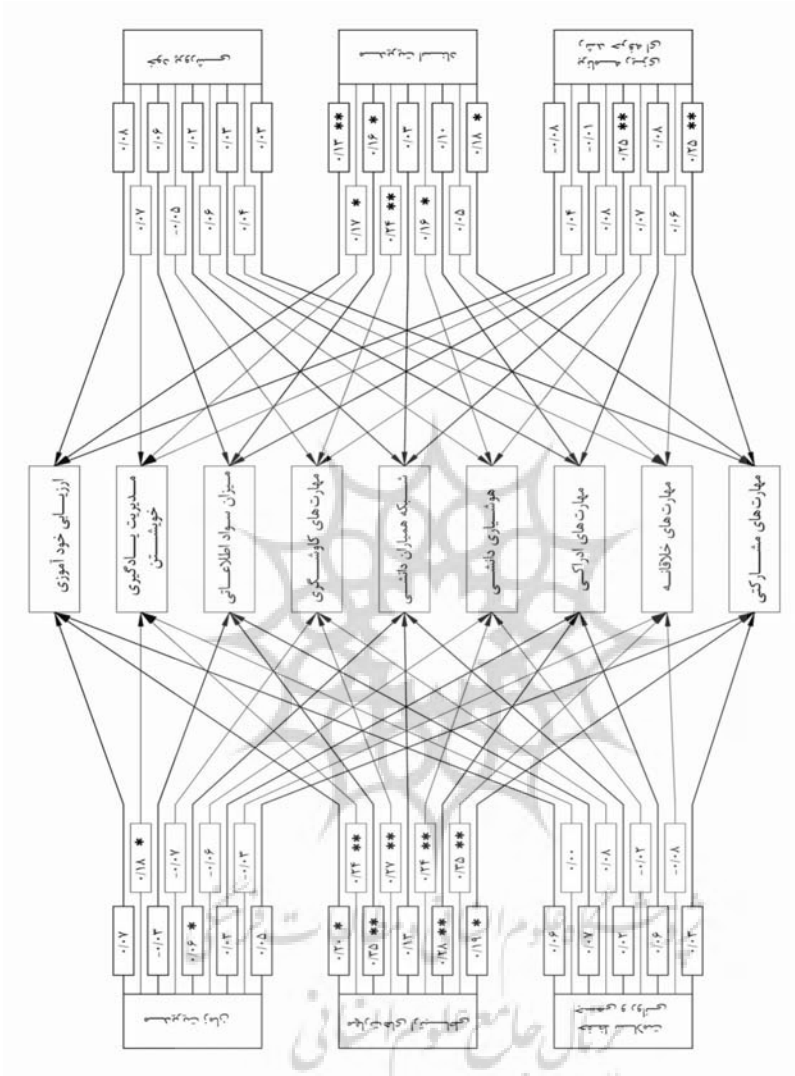
(۰/۰۶) (p<۰/۰۵) پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار شبکه‌ی همیاران دانشی می‌باشند.

جدول ۱. ضریب رگرسیون ابعاد مدیریت دانش فردی براساس ابعاد خودراهبری مدیران

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	R ²
ابعاد خودراهبری	ارزیابی خودآموزی	۰/۳۲	٪ ۱۰
	مدیریت یادگیری خویشتن	۰/۴۷	٪ ۲۲
	میزان سواد اطلاعاتی	۰/۴۴	٪ ۲۰
	مهارت‌های کاوشگری	۰/۴۰	٪ ۱۶
	شبکه همیاران دانشی	۰/۳۹	٪ ۱۵
	هوشیاری دانشی	۰/۳۴	٪ ۱۱
	مهارت‌های ادراکی	۰/۳۸	٪ ۱۴
	مهارت‌های خلاقانه	۰/۳۸	٪ ۱۵
	مهارت‌های مشارکتی	۰/۴۹	٪ ۲۴

در مؤلفه‌ی هوشیاری دانشی، ابعاد مهارت‌های ارتباطی با ضریب رگرسیون (۰/۲۴) (p<۰/۰۰۸) و مدیریت اسناد با ضریب رگرسیون (۰/۱۶) (p<۰/۰۳) پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار هوشیاری دانشی هستند. در مؤلفه‌ی مهارت‌های ادراکی، تنها بعد مهارت‌های ارتباطی با ضریب رگرسیون (۰/۲۸) پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار (p<۰/۰۰۱) مهارت‌های ادراکی هستند.

در مؤلفه‌ی مهارت‌های خلاقانه نیز، تنها بعد مهارت‌های ارتباطی با ضریب رگرسیون (۰/۳۵) پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار (p<۰/۰۰۰۱) مهارت‌های خلاقانه هستند. در مهارت‌های مشارکتی، ابعاد مهارت‌های ارتباطی با ضریب رگرسیون (۰/۱۹) (p<۰/۰۲)، برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای با ضریب رگرسیون (۰/۲۵) (p<۰/۰۰۱) و مدیریت اسناد با ضریب رگرسیون (۰/۱۸) (p<۰/۰۱) پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار مهارت‌های مشارکتی هستند. سایر ابعاد خودراهبری که در اینجا مطرح نشد، ارتباط معناداری با هر کدام از ابعاد مدیریت دانش فردی ندارند و پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار آنها نشدند.



شکل ۱. مدل ارتباط میان ابعاد خودراهبری و مدیریت دانش فردی مدیران
 (**=p<0/01 / * =p<0/05)

سؤال دوم: آیا ابعاد خودراهبری، پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار ابعاد مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه شیراز می‌باشد؟ نتایج، بیانگر این است که در دانشگاه شیراز، ابعاد خودراهبری پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار هر کدام از ابعاد مدیریت دانش فردی می‌باشند و هر کدام از ابعاد خودراهبری با توجه به R و R^2 مشاهده شده، سهم مشخصی در پیش‌بینی‌کنندگی معنادار هر کدام از ابعاد مدیریت دانش فردی دارند.

نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل سؤال دوم، نشان‌دهنده‌ی این است که: در مؤلفه‌ی ارزیابی خودآموزی، تنها بعد مدیریت اسناد با ضریب رگرسیون (۰/۲۰) پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار (p<۰/۰۵) ارزیابی خودآموزی است. در مؤلفه‌ی مدیریت یادگیری خویشتن، ابعاد مهارت‌های ارتباطی با ضریب رگرسیون (۰/۳۱) (p<۰/۰۱) و مدیریت اسناد با ضریب رگرسیون (۰/۲۸) (p<۰/۰۱) پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار مدیریت یادگیری خویشتن هستند. در مؤلفه‌ی میزان سواد اطلاعاتی، مهارت‌های ارتباطی با ضریب رگرسیون (۰/۳۹) (p<۰/۰۰۲) و مدیریت اسناد با ضریب رگرسیون (۰/۲۹) (p<۰/۰۰۲) پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار سواد اطلاعاتی هستند. در مؤلفه‌ی مهارت‌های کاوشگری، نیز مهارت‌های ارتباطی با ضریب رگرسیون (۰/۴۰) (p<۰/۰۰۲) و مدیریت اسناد با ضریب رگرسیون (۰/۲۵) (p<۰/۰۰۹) پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار مهارت‌های کاوشگری هستند.

سؤال سوم: آیا ابعاد خودراهبری، پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار ابعاد مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه علوم پزشکی می‌باشد؟ نتایج، نشان‌دهنده این است که: در دانشگاه علوم پزشکی مشهد، رابطه‌ی معناداری بین ابعاد خودراهبری و مدیریت دانش فردی وجود دارد و ابعاد خودراهبری با توجه به R و R^2 سهم مشخصی در پیش‌بینی هر کدام از ابعاد مدیریت دانش فردی مدیران دارند.

نتایج مشخص، همچنین بیانگر این است که در مؤلفه‌ی مدیریت یادگیری خویشتن، تنها بعد مدیریت زمان با ضریب رگرسیون (۰/۲۸) پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار (p<۰/۰۳) آن است. در مؤلفه‌ی شبکه‌ی همیاران دانشی نیز، تنها بعد برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای با ضریب رگرسیون (۰/۳۲) پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار (p<۰/۰۰۹) شبکه‌ی همیاران دانشی است. البته، نتایج نشان داد که هیچ کدام از ابعاد دیگر خودراهبری، پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار هر کدام از ابعاد مدیریت دانش فردی مدیران در دانشگاه علوم پزشکی مشهد نشدند.

نتیجه‌گیری و بحث

مهارت‌های ارتباطی: در میان ابعاد خودراهبری، مهارت‌های ارتباطی، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ی مؤلفه‌ی مدیریت دانش فردی است؛ چرا که این متغیر، پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار بیشتر ابعاد از قبیل: ارزیابی خودآموزی، مدیریت یادگیری خویشتن، میزان سواد اطلاعاتی، مهارت‌های کاوشگری، هوشیاری دانشی، مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های خلاقانه و مهارت‌های مشارکتی است. نتایج تحقیق کولتی (۲۰۰۹) و اندرسن (۲۰۰۶) با بخشی از نتایج پژوهش حاضر همسو می‌باشد. نتایج پژوهش‌هایی چون اسمیت (۲۰۰۵)، ترنر و مولر (۲۰۰۴)، وو^۱ و همکاران (۲۰۰۴)، دیالو و تویلیر (۲۰۰۵)، و بامباکاس و پاتریکسون (۲۰۰۹) نیز با بخشی از نتایج مطالعه حاضر هم‌راستا است.

نتیجه‌ی به‌دست آمده، مبین اهمیت مهارت‌های ارتباطی است. مدیری که از مهارت‌های ارتباطی قوی و بالایی برخوردار باشد، در سایر فعالیت‌ها و حتی فعالیت‌های فردی نیز بهتر عمل خواهد کرد؛ چرا که فعالیت‌های فردی و شخصی نیز در محیط اجتماعی شکل می‌گیرند و به‌واسطه‌ی تعامل‌های اجتماعی گسترش می‌یابند. هارگی، دیکسون و توریش^۲ (۲۰۰۴) از جمله منافع اعمال ارتباطات اثربخش را سطوح بالاتر خلاقیت مطرح می‌کنند. همیلتون و پارکر (۱۳۸۶) نیز بیان می‌کنند: افزایش روابط کارکنان هم‌تراز شغلی، خلاقیت کارکنان را افزایش می‌دهد. برقراری ارتباط و تعامل صحیح و متناسب با سایرین موجب گشودگی ذهن و تخیل و بهبود تفکر می‌شود. از جهتی، تعامل و گفت‌وگو با افراد و شخصیت‌های مختلف، فرد را با دیدگاه‌ها و نظرات مختلف آشنا می‌کند که در نتیجه، رشد و توسعه‌ی فعالیت‌های فردی مانند مهارت‌های خلاقانه، ارزیابی خودآموزی، مدیریت یادگیری خویشتن، هوشیاری دانشی فرد را به‌دنبال دارد.

اساساً خاستگاه دانش، فرد است و همه‌ی افراد، خاطرات، ایده‌ها و تجارب منحصر به فردی دارند. رازمریتا و سایرین (۲۰۰۹) نیز بیان می‌کنند: دانش از این جهت فردی است که افراد تفاسیر و شیوه‌های استدلال متفاوتی دارند. افراد مختلف، از اطلاعات یکسان، دریافت‌ها و استنتاج‌های متفاوتی دارند. دانش جدید، به‌واسطه‌ی نگاه و تفسیر متفاوت از موضوعات شکل می‌گیرد. همچنین، براساس نگاه لی و سایرین (۲۰۰۹) مدیریت دانش فردی، فردمحور است؛ اما محدود به

1. Wu

2. Hargie, Dickson & Tourish

فرد نیست؛ چرا که به‌دنبال تقویت، استفاده/استفاده‌ی مجدد و اشتراک دانش فردی است. بنابراین، جایگاه مهارت‌های ارتباطی در توسعه و بهبود مدیریت دانش فردی ضروری است؛ چرا که فراگیری و شناخت تجربیات، تفکرات و استدلال‌های افراد و اندیشمندان مختلف و در نتیجه توسعه و بهبود دانش، نیازمند برقراری ارتباطات قوی و متناسب است.

مدیریت اسناد: مدیریت اسناد نیز از میان مهارت‌های ارتباطی، دومین عاملی است که در پیش‌بینی ابعاد مدیریت دانش فردی اهمیت دارد. مدیریت اسناد، پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار مؤلفه‌های مدیریت یادگیری خویشتن، میزان سواد اطلاعاتی، مهارت‌های کاوشگری، هوشیاری دانشی و مهارت‌های مشارکتی است. نظم و سازمان‌دهی مناسب اسناد، مطالب و منابع اطلاعاتی ضروری، از آن جهت اهمیت دارد که موجب بازیابی و استفاده‌ی به‌هنگام و در نتیجه بهبود شیوه‌ی عملکرد و تصمیم‌گیری می‌شود. نتیجه‌ی مطالعه‌ی وی^۱ و همکاران (۲۰۰۶) با نتیجه‌ی تحقیق حاضر هم‌راستا می‌باشد.

به‌دلیل اهمیت توانایی سازمان‌دهی، مدیریت و بازیابی و استفاده‌ی به‌هنگام دانش ضمنی و صریح، مدیریت اسناد فردی در مدیریت دانش فردی، ضرورت و اهمیت می‌یابد از نظر جیکان و رومانیا^۲ (۲۰۰۸) چگونگی بازیابی اطلاعات در جهت استفاده‌ی بهینه از اطلاعات، چالشی است که ضرورت و اهمیت مدیریت اسناد را مطرح می‌سازد. «مدیریت اسناد فردی، بیانگر فعالیت‌هایی فردی است که به‌منظور ایجاد، کسب، سازمان‌دهی و نگه‌داری مجموعه‌ای از اسناد انجام می‌شود؛ همچنین، فعالیتی متناوب است و در میان فعالیت‌های روزانه قرار گرفته است.» (هندرسون^۳، ۲۰۰۹).

مایتل (۲۰۰۸) نیز در این رابطه می‌گوید: ذخیره‌ی دانش فردی در قالب اسناد و گزارش‌ها و بازیابی و دسترسی به آن اگر به‌صورت ضمنی در ذهن متخصصین وجود داشته باشد، مشکل است. یکی از مهم‌ترین پیش‌شرط‌های مدیریت دانش، آشکارسازی دانش و تخصص فردی است. حجم دانش با سرعت سرسام‌آوری در حال افزایش است و محتوای آن به‌طور روزافزون تخصصی می‌شود. امروزه مدیران، اطلاعات بسیار زیادی دارند. طغیان آثار تخصصی، یادداشت‌ها، گزارش‌

1. Wei
2. Jecan & România
3. Henderson

های فنی، نامه‌های الکترونیک و... آنها را دربر گرفته است (پروست و سایرین، ۱۳۸۵). بنابراین، ذخیره، سازمان‌دهی و بازیابی سریع و به‌هنگام انبوه اطلاعات و اسناد ضروری، نقش مهمی در مدیریت سایر فعالیت‌ها و اقداماتی چون مدیریت دانش فردی ایفا می‌کند.

برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای: از جمله نتایج جالب توجه این است که بعد برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای تنها در دو مؤلفه‌ی شبکه‌ی همیاران دانشی و مهارت‌های کاوشگری، پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار است. بنا بر نظر بامرت و کانتر (۲۰۰۶) رشد حرفه‌ای عبارت است از ایجاد فرصت‌های یادگیری رسمی و غیررسمی که شایستگی‌های حرفه‌ای فرد از جمله دانش، باورها، انگیزش و مهارت‌های خودتنظیمی را توسعه و گسترش می‌دهد (ریچتر^۱ و سایرین، ۲۰۱۱). از سویی، برخی پژوهشگران مزیت فرصت‌های یادگیری غیررسمی را بر رسمی مورد تأکید قرار داده‌اند. به‌عنوان نمونه، بلو^۲ و سایرین (۲۰۰۸) تصدیق می‌کنند که رشد حرفه‌ای فعالیت‌هایی است غیررسمی که در حین انجام کار جریان دارد. دیسمون^۳ (۲۰۰۹) بیان می‌کند که فرصت‌های یادگیری غیررسمی، یک برنامه‌ی درسی مشخص و تعیین‌شده‌ای را دنبال نمی‌کنند و محدود به محیطی معین نیستند.

به این ترتیب، برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای، دارای نقش معناداری در بهبود شبکه‌ی همیاران دانش و مهارت مشارکتی می‌باشد؛ زیرا مدیری که برنامه‌ریزی برای رشد حرفه‌ای خود دارد، درصدد است تا از طریق برقراری ارتباط، شبکه‌سازی و همکاری با سایرین، به توسعه‌ی دانش، مهارت و شایستگی‌های حرفه‌ای خود پردازد. بعد مدیریت زمان نیز، پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار دو مؤلفه‌ی مدیریت یادگیری خویشتن و شبکه‌ی همیاران دانشی است.

مدیریت زمان: نتایج، همچنین بیانگر این است که بعد مدیریت زمان، پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار دو مؤلفه‌ی مدیریت یادگیری خویشتن و شبکه‌ی همیاران دانشی است. نتایج تحقیقاتی همچون ون‌دیور (۲۰۰۴)، دانکو (۲۰۱۰) و جواهری‌زاده و چرمیان (۱۳۸۸) با نتایج تحقیق حاضر هم‌راستا می‌باشد.

نخستین منفعت به‌کارگیری تکنیک‌های مدیریت زمان، افزایش بهره‌وری شغلی خواهد بود (جعفرپور و رجبی، ۱۳۸۸). دراکر نیز معتقد است: اگر مدیران بتوانند زمان را تجزیه و تحلیل

1. Richter
2. Blau
3. Desimone

کنند، کارآمدتر می‌شوند. مدیریت یادگیری خویشتن و شبکه‌ی همیاران دانشی، ابعادی هستند که به‌شدت زمان‌بر هستند. اساساً، موفقیت در یادگیری، نیازمند برنامه‌ریزی و استفاده‌ی حساب‌شده از زمان است. همچنین، مدیریت صحیح زمان، برای دستیابی به یادگیری بهینه در کوتاه‌ترین زمان ممکن ضروری است. از سوی دیگر، شبکه‌ی همیاران دانشی نیز فعالیتی است که اگر زمان برقراری ارتباط و تعامل با سایرین به‌درستی برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی نشود، تلف شدن زمان را در پی خواهد داشت. ممکن است فرد، زمان زیادی را به گفت‌وگو و تعامل با فردی خاص بگذراند و فرصت بهره‌گیری از نظرات و تجارب سایرین را از دست بدهد؛ یا ممکن است آن‌چنان مشغول تعامل و ارتباط از طریق شبکه‌سازی با سایرین باشد، که از سایر فعالیت‌ها و برنامه‌های ضروری کاری و زندگی بازماند.

بنابراین، نتایج مطرح در سطرهای پیشین، اهمیت و ضرورت خودراهبری در مدیریت دانش فردی را تأیید و تصدیق می‌نماید؛ زیرا، نخستین و مفیدترین اقدام در راستای بسیاری فعالیت‌های دیگر مانند مدیریت دانش فردی و مهارت‌های خودراهبری از جمله مهارت‌های ارتباطی، مدیریت اسناد، برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای و مدیریت زمان است.

فهرست منابع

- پروست، گیلبرت و سایرین (۱۳۸۵). مدیریت دانش. ترجمه‌ی علی حسینی خواه، تهران: انتشارات یسپرون.
- جعفرپور، محمود و رجیبی، علی اکبر (۱۳۸۸). برنامه‌ریزی کاربردی زمان (همراه با آرایه‌ی تکنیک ابداعی و نوین برنامه‌ریزی). تهران: نشر پلک.
- جواهری زاده، ناصر و چرمیان، احمد (۱۳۸۸). رابطه‌ی مدیریت زمان با مهارت‌های مدیران و ویژگی‌های فردی آنان در دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه‌ی بصیرت، ۱۱(۴۳).
- شیخ‌نظامی نائینی، زهرا (۱۳۷۶). مقایسه‌ی خودراهبری و ابعاد آن در میان مدیران دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه‌ی شهرستان شیراز. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، به‌راهنمایی پرویز ساکتی، شیراز: دانشگاه شیراز.
- ملاحسینی، علی و برخوردار، بابک (۱۳۸۶). بررسی رابطه‌ی بین مهارت‌های خودمدیریتی و نوآوری کارکنان در سازمان‌های استان کرمان. پژوهش‌نامه‌ی علوم انسانی و اجتماعی، ویژه‌ی مدیریت، ۷(۲۷): ۹۷-۱۱۲.
- نوناکا، ایکو جیرو؛ تاکوچی، هیروتاکا (۱۳۸۵). مدیریت دانش (شرکت‌های دانش‌آفرین)، ترجمه‌ی علی عطافر، جبار اسلامی، آناهیتا کاوه و سعید انالویی، تهران: انتشارات سماء قلم.
- همیلتون، چریل و پارکر، کارول (۱۳۸۶). مهارت‌های ارتباطی. ترجمه و اقتباس: جعفر اسحاقی و مازیار مودت، تهران: انتشارات دیدار نو.
- Andersen, Jack (2006). The Public Sphere and Discursive Activities: Information Literacy as Sociopolitical Skills, *Journal of Documentation*, Vol. 62 No. 2: 213-228.
- Bambacas, M. & Patrickson, M. (2009). Assessment of Communication Skills in Manager Selection: Some Evidence from Australia, *Journal of Management Development*, Vol. 28, No. 2: 109-120.
- Bernheim T.C and Chau de Souza.M. (2004). Challenges of the University in the Knowledge Society. *UNESCO Forum Occasional Paper Series Paper No.4*.
- Blau, G. & et al. (2008). The Relation Between Employee Organizational and Professional Development Activities, *Journal of Vocational Behavior* 72: 123-142.
- Cheong, Ricky K. F. & Tsui, Eric. (2010). The Roles and Values of Personal Knowledge Management: an Exploratory Study, *VINE*, Vol. 40: 204 – 227.
- Danko, M.P. (2010). *A Phenomenological Study of Time Management*. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Management in Organizational Leadership and Information Technology, University of PHOENIX.
- Desimone, L. M. (2009). Improving Impact Studies of Teachers' Professional Development: Toward Better Conceptualizations and Measures, *Educational Researcher*, Vol. 38 No. 3: 181-199.
- Diallo, A. & Thuillier, D. (2005). The Success of International Development Projects, Trust and Communication: an African Perspective, *International Journal of Project Management* 23: 237-252.
- Efimova, L. (2005). *Understanding Personal Knowledge Management: a Weblog case*.

- Telematica Instituut, Enschede, [online]. <https://doc.telin.nl/dsweb/Get/Document/44969/pkm_weblogs_final.pdf>.
- Garner, S. (2010). Supporting the Personal Knowledge Management of Students with Technology, **Proceedings of Informing Science & IT Education Conference (InSITE)**.
- Haisten J.M. (2008). **Self-Leadership Skills in Academically Underprepared Students in a Florida Community College Setting**, Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Education, Walden University.
- Hargie, O.; Dickson, D. & Tourish, D. (2004). **Communication skills for effective management**, London: Palgrave Macmillan.
- Henderson, S. (2009). Personal Document Management Strategies, In **Proceedings of the 10th International Conference NZ Chapter of the ACM's Special Interest Group on Human-Computer Interaction**: 69-76.
- James A.M. (2009). **Self-Leadership and Self-Regulated learning: An Investigation of Theoretical Relationships**, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University.
- Jecan, S. & România, C-N. (2008). Document Management Vs. Knowledge Management, **Revista Informatica Economică**, nr, Vol. 4 No. 48.
- Kim H & et al. (2009). Personal Knowledge Management for Knowledge Workers Using Social Semantic Technologies, **Intelligent Information and Database Systems**, Vol. 3, No. 1: 28-43.
- Koltay, Tibor (2009). Abstracting: Information Literacy on a Professional Level, **Journal of Documentation**, Vol. 65 No. 5: 841-855.
- Li, L.; Zheng, Y.; Zheng, F. & Zhong, F. (2009). Cloud Computing Support for Personal Knowledge Management, **2009 International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering**, IEEE Computer Society.
- Liaw, S.S.; Hatala, M. & Huang, H. M. (2010). Investigating Acceptance Toward Mobile Learning to Assist Individual Knowledge Management: Based on Activity Theory Approach, **Computers & Education**, No. 54: 446-454.
- Millikin, J. P.; Hom, P. W & Manz, C. C. (2010). Self-Management Competencies in Self-Managing Teams: Their Impact on Multi-Team System Productivity, **The Leadership Quarterly** 21: 687-702.
- Mittal M. (2008). Personal Knowledge Management: A Study of Knowledge Behavior of Academicians, **Journal of Information & Knowledge Management**, Vol. 7, No. 2: 93-100.
- Oren, E.; Volkel, M.; Breslin, J.G. & Decker, S. (2006). Semantic Wikis for Personal Knowledge Management, **Proceedings of the 17th International Conference on Database and Expert Systems Applications**.
- Pettenati, M.C., Cigognini, E.; Mangione, J. & Guerin, E. (2007). Using Social Software for Personal Knowledge Management in Formal Online Learning, **Turkish Online Journal of Distance Education**, Vol. 8, No.3: 52- 63.
- Razmerita, L.; Kirchner, K. & Sudzina, F. (2009). Personal Knowledge Management (The role of Web 2.0 Tools for Managing Knowledge at Individual and Organizational Levels), **Online Information Review**, Vol. 33 No. 6: 1021-1039.
- Richter, D.; Kunter, M.; Klusmann, U.; Lüdtke, O. & Baumert, J. (2011). Professional Development Across the Teaching Career: Teachers' Uptake of Formal and Informal Learning Opportunities, **Teaching and Teacher Education** 27: 116-126.
- Sauermaun, L. (2005). The Semantic Desktop - a Basis for Personal Knowledge Management, **I-KNOW 05. 5th International Conference on Knowledge Management**.
- Schreiber, T. & Harbo, K. (2004). Information Literacy and Personal Knowledge

- Management, In **12th Nordic Conference on Information and Documentation**, 106- 114.
- Smith, Gene (2005). Communication Skills are Critical for Internal Auditors, **Managerial Auditing Journal**, Vol. 20 No. 5: 513-519.
- Turner, J.R. & Müller, R. (2004). Communication and Co-Operation on Projects between the Project Owner as Principal and the Project Manager as Agent, **European Management Journal**, Vol. 22, No. 3: 327–336.
- Van Deur, p. (2004). Gifted Primary Students' Knowledge of Self Directed Learning, **International Education Journal**, Vol 4, No 4: 64–74.
- Verma, S. (2009). Personal Knowledge Management: A Tool to Expand Knowledge about Human Cognitive Capabilities, **IACSIT International Journal of Engineering and Technology**, Vol. 1, No.5: 435- 438.
- Wei, Chih-Ping & et al. (2006). Combining Preference- and Content-based Approaches for Improving Document Clustering Effectiveness, **Information Processing and Management** 42: 350–372.
- Weng, Q. & McElroy, J.C. (2010). Vocational Self-Concept Crystallization as a Mediator of the Relationship Between Career Self-Management and job Decision Effectiveness, **Journal of Vocational Behavior**, No.76: 234–243.
- Wu, J-H.; Chen, Y-C. & Lin, H-H. (2004). Developing a Set of Management Needs for IS Managers: a Study of Necessary Managerial Activities and Skills, **Information & Management** 41: 413–429.
- Zhao, C.; Cao, J. & Guo, X. (2007). Personal Knowledge Management Based on Social Software - From the Explicit and Tacit Knowledge Perspective, **IFIP International Federation for Information Processing**, Vol. 252, Integration and Innovation Orient to E-Society Volume 2, eds. Wang, W., (Boston: Springer): 346-354.
- 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**.