

Research Paper

Providing a Model for Promoting Personal Knowledge Management (PKM) in Teachers: an Applied Research, Grounded Theory Approach

Parivash Mohammadi Gheshlgh*¹, Mir Mohammad Seyed Abbaszadeh²

1. Assistant Professor Department Of Educational Sciences , Islamic Azad University, Mahabad Branch, Mahabad, Iran

2. Professor Department Of Educational Sciences, University Urmia, Urmia, Iran.

Received: 2020/4/10

Accepted: 2020/8/28

PP: 50-64

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jedu.2022.24560.4920

Keywords:

personal knowledge management, Communication and Retrieval skills, Analysis and Presenting Information Ability

Abstract

Introduction: The present study aims to provide a model for promoting the abilities of personal knowledge management (PKM) in teachers; it could be considered as an applied and data-based research.

research methodology. To realize the purpose of this research, qualitative research approach and especially grounded theory approach has been used. The statistical population includes the managers of Education and Training Organization in the East and west Azerbaijan and also notable experts from universities in the fields related to knowledge management. To design the research model, ten people were selected by using saturation principle and combining judgmental and snow-ball methods. Data collection tool was semi-structured interviews and surveys, which were analyzed and codified by Maxqda software, version 10. The analysis of the data was conducted through open, axial, and selective coding based on grounded theory. Accordingly, 284 primary open codes, 152 selective codes, and 31 final extracted codes in the form of 1\ concepts and 6 main categories were classified. After these stages, a model was proposed for promoting the abilities of personal knowledge management of teachers..

Findings: The findings of the research show that the main components of personal knowledge management (PKM) include; "creating communication and retrieval skills in oneself" and "the ability to analyze and present the information". Its determining casual conditions are the organizational and individual factors. The contextual conditions are leadership skills and organizational structure. The intervening conditions are economic environmental features and cultural features. The determining strategies include rewarding and passive strategies. The consequences of teachers' personal knowledge management are positive organizational atmosphere and positive organizational results..

Conclusion: The findings of the present study emphasize the importance of the main components and identified dimensions of teachers' personal knowledge management for the application of learning skills in acquiring knowledge; therefore, these factors should be included in teachers' educational program in order to promote their abilities in the field of personal knowledge Management.

Citation: Mohammadi Gheshlgh, Parivash, Seyed Abbaszadeh, Mir Mohammad. (2022). Providing a Model for Promoting Personal Knowledge Management (PKM) in Teachers: an Applied Research, Grounded Theory Approach Journal of New Approaches in Educational Administration; 13(1): 50-64

Corresponding author: Parivash Mohammadi Gheshlgh

Address: Assistant Professor Department Of Educational Sciences, Islamic Azad University, Mahabad Branch, Mahabad, Iran

Tell: 09144484064

Email: alisapari55@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction:

The recent educational improvements focuses on the importance of the issues related to the promotion of learning skills. These skills aim to acquire knowledge through different methods. To reach this aim, teachers must teach to their students the teaching methods of the mentioned skills (Sheridan, 2018). In this process the success of the valuable capital depends on different factors; among them, the vital factor of personal knowledge could be mentioned. Therefore teachers are considered as one of the most important knowledge resource in the country. But this vital resource is used efficiently and effectively only when it is managed properly. Here the importance of personal knowledge management is noticed which aims to help people for organizing and creating available knowledge (Cheng, 2009). The important role of the personal knowledge management especially in knowledge based fields like education and training is appeared (Tsui, 2002). As the teachers are among the Knowledge based employees, the proper management of their knowledge can play an important role in improving their performance (Cheng, 2011). Besides, it has remarkable consequences in helping the teachers to be informed about their personal knowledge management and its reinforcement to achieve organizational goals. Increasing the ability of personal knowledge management is an efficient method for supporting the transition of information to education knowledge.

Considering this important and determining role, a native model for promoting the abilities of personal knowledge management has not been examined so far. Furthermore, the most conducted researches have been on organizational knowledge management and it seems that research works have not been carried out in the field of personal knowledge management, or the conducted investigations were in the form of measuring the relationships. Therefore, this study will create a new insight about personal knowledge management and that will in turn create a new fortune and challenge for researchers, thinkers, and managers in the education field. This study aims to answer this question; what is the model

of promoting the abilities of personal knowledge management?

Method:

As the aim of this research is providing a model for promoting the abilities of personal knowledge management in teachers, it could be considered an applied research in terms of purpose and a qualitative one in terms of method and considering the research questions. The statistical population includes the managers in Education and Training Organization of East and West Azerbyjan and experts from universities. The combination of purposeful judgmental method and snow ball method was used for selecting the samples which is improbable method.

Research literature and background were used for the process of changing axial questions to theoretical questions and operational questions afterwards. It should be reminded that, the protocol is changed and transformed after each interview because of continuous use of theoretical sensitivity logic. Theoretical sensitivity means which question and who is questioned in the next stage according to the available data. Sampling was continued until the researcher reached theoretical adequacy or saturation in the presence of new data.

In this research for removing the faults in previous researches, a model (including causal, contextual, intervening conditions, strategies and consequences) was developed through qualitative approach and using data based theory. The analysis of data in this research is conducted according to Strauss and Corbin theory in Education and Training Organization of East and West Azerbyjan. For verifying the validity of the interviews, test retest method and intra- subject agreement were used.

Results and Conclusion

The purpose of the present study was to propose a model for promoting the abilities of personal knowledge management (PKM) in teachers; it was an applied and data-based theory. According to the review of the related theoretical bases and performed coding, this study systematically attempted to make a

relationship between the extracted factors and categories based on data- based theory.

In the sum, the process of analyzing the data which created the theoretical model of the research, includes causal conditions, contextual conditions, intervening conditions, strategies and consequences which explain the main phenomenon that means "the definition of personal knowledge management and its dimensions". The findings of the research show that the main components of personal knowledge management include; "creating communication and entrepreneurial skills in oneself" and "the ability to analyze and present the information". Its determining casual conditions are the organizational and individual factors. The contextual conditions are leadership skills and organizational structure. The intervening conditions are economic

environmental features and cultural features. The determining strategies include rewarding and passive strategies. The consequences of teachers' personal knowledge management are positive organizational atmosphere and positive organizational results.

The achieved theory of this research is that the management of personal knowledge is a multi-dimensional phenomenon (individual and organizational), multi value (positive and negative) which is mostly ignored by authorities. Therefore, it should be developed in teachers' educational program through personal knowledge management tools, electronic learning skills, and cooperative action research and meta-cognition education in face-to- face educational conditions or personal educational environment in a global network.



مقاله پژوهشی

تدوین مدل ارتقای توانایی‌های مدیریت دانش شخصی (PKM) معلمان: کاربردی از روش داده بنیاد

پریوش محمدی قشلاق^{۱*}، میر محمد سید عباس زاده^۲

۱. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مهاباد، مهاباد، ایران

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۶/۷

شماره صفحات: ۶۴-۵۰

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2022.24560.4920

واژه‌های کلیدی:

مدیریت دانش شخصی، مهارت‌های ارتباطی و بازیابی در خود، توانایی تحلیل و ارائه اطلاعات

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از تحقیق حاضر ارائه مدلی به منظور ارتقای توانایی‌های مدیریت دانش شخصی (PKM) معلمان کاربردی از روش داده بنیاد بوده است.

روش شناسی پژوهش: برای تحقق هدف تحقیق حاضر از رویکرد پژوهش کیفی و به صورت مشخص از روش داده بنیاد استفاده شده است. جامعه آماری شامل مدیران سازمان آموزش و پرورش استان‌های آذربایجان غربی و شرقی و خبرنگاران مطرح دانشگاهی دارای زمینه علمی مرتبط با مدیریت دانش است که در ساخت مدل تحقیق از بین آنها ده نفر با استفاده از اصل اشباع به عنوان نمونه انتخاب و با ترکیب روش‌های هدفمند قضاوتی و روش گلوله برفی گزینش شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و میدان نگاری بوده است که پس از جمع‌آوری، با استفاده از نرم افزار Maxqda نسخه ۱۰ کدگذاری و تحلیل شده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با شیوه‌های از کدگذاری باز، محوری و انتخابی بر اساس نظریه داده بنیاد صورت گرفته است. بر این اساس، ۲۸۴ کدباز اولیه، ۱۵۲ کد انتخابی و ۳۱ کد مستخرج نهایی در قالب ۱۱ مفهوم و ۶ مقوله اصلی دسته‌بندی شده است پس از طی این مراحل، مدلی به منظور ارتقای توانایی‌های مدیریت دانش شخصی معلمان ارائه شده است.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که اجزای اصلی مدل مدیریت دانش شخصی معلمان (PKM) شامل: "ایجاد مهارت‌های ارتباطی و بازیابی در خود"، "توانایی تحلیل و ارائه اطلاعات" است که شرایط علی حاکم بر آن عوامل سازمانی و عوامل فردی، شرایط زمینه‌ای سبک رهبری و ساختار سازمانی، شرایط مداخله‌گر ویژگی‌های محیط اقتصادی و ویژگی‌های فرهنگی، کنش‌ها و راهبردهای حاکم بر آن شامل راهبردهای تشویقی و منفعلانه و پیامد‌های ناشی از مدیریت دانش شخصی معلمان شامل جو سازمانی و پیامد‌های سازمانی مثبت است.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از پژوهش حاکی از اهمیت اجزای اصلی و ابعاد شناخته شده مدیریت دانش شخصی معلمان در کاربرد مهارت‌های آموختن یادگیری برای کسب دانش است بنابراین باید این عوامل را به برنامه آموزشی معلمان تزریق کرد تا توانایی‌های آنان در زمینه مدیریت دانش شخصی ارتقای یابد.

استناد: محمدی قشلاق، پریوش و سید عباس زاده یرمحمد (۱۴۰۱). تدوین مدل ارتقاء توانایی مدیریت دانش شخصی (PKM) معلمان: کاربردی از روش داده

بنیاد، دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۳ (۱): ۶۴-۵۰

* نویسنده مسوول: پریوش محمدی قشلاق

نشانی: استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مهاباد، مهاباد، ایران

تلفن: ۰۹۱۴۴۴۸۴۰۶۴

پست الکترونیکی: alisapari55@yahoo.com

مقدمه

امروزه که در دنیا عصر رقابت و آموزش است نیروی دانش محور از اهمیت به سزایی برخوردار است (Hoskins & Fredriksson, 2008). در چنین فضایی، آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم ترین نهادهای سطح جامعه برای پرورش و آموزش افراد جامعه است (Abdullah & Talib, 2012). در این راستا یکی از منابعی که نقش کلیدی در دستیابی به موفقیت در بحث تعلیم و تربیت دارد منابع انسانی سازمان، از جمله معلمان است (Chai et al, 2016). اصلاحات اخیر آموزشی، مسئله مربوط به ارتقای مهارت های آموختن یادگیری را حائز اهمیت نشان می دهد. این مهارت ها برای کسب دانش از طریق روش های مختلف است، برای رسیدن به این هدف، معلمان باید نحوه تدریس مهارت های مذکور را به دانش آموزان بی آموزند (Sheridan, 2018). در یک جامعه دانش محور، آموختن یادگیری یک مهارت اساسی برای یادگیری مادام العمر است (Hoskins & Fredriksson, 2008). برای پرورش دانش آموزانی با مهارت های کسب دانش، معلمان نیز باید دارای مهارت های کسب دانش باشند. پیشرفت و ترقی معلمان به عنوان یک فرایند یادگیری مادام العمر در نظر گرفته می شود. این موضوع به این دلیل است که آن ها در تلاش اند تا شیوه های آموزشی را برای نحوه آموختن یادگیری به دانش آموزان فراگیرند (Witek, 2013 & Hauge). در واقع معلمان با ارزش ترین سرمایه سازمان آموزش و پرورش به حساب می آیند. موفقیت این سرمایه با ارزش به عوامل مختلفی بستگی دارد که از جمله این عوامل می توان به عنصر حیاتی دانش فردی اشاره داشت.

بنابراین، معلمان در زمره مهم ترین منبع دانش در کل کشور هستند، اما این منبع حیاتی زمانی به نحو مؤثر و کارا به کار برده می شود که به نحو صحیحی مدیریت گردد. این جاست که مسئله مدیریت دانش شخصی مطرح می شود که هدف آن کمک به افراد برای سازمان دهی و ایجاد دانش مهم در دسترس است (Cheng, 2009). نقش مهم مدیریت دانش شخصی به خصوص در حرفه های دانش محور از جمله آموزش و پرورش بیشتر خود را نمایان می سازد (Tsui, 2002). با توجه به اینکه معلمان در رده کارکنان دانش محور هستند، مدیریت صحیح دانش آن ها می تواند نقش مهمی را در بهبود عملکرد ایشان ایفا کند (Cheng, 2011). علاوه بر این، پیامدهای درخور توجهی را در کمک به معلمان برای آگاهی از مهارت های مدیریت دانش شخصی خود و تقویت آن در دستیابی به اهداف سازمانی به دنبال دارد. افزایش توانایی مدیریت دانش شخصی در معلمان، روش کارآمدی برای پشتیبانی از تبدیل اطلاعات به دانش آموزش است. تحقیقات نشان می دهند که میان توانایی مدیریت دانش شخصی و کارایی یادگیری، ارتباط پیش بینی کننده ای وجود دارد (Grundspenkis, 2007). با وجود این رابطه دانش آموزان می توانند از قابلیت مذکور در راستای حمایت از یادگیری خود استفاده کنند. مدیران و معلمان نیز به عنوان دانش ورزان، می توانند از این توانایی برای بهبود ظرفیت های برنامه ریزی خود استفاده کنند. اهمیت بررسی مدیریت دانش شخصی، می تواند به ظرفیت های معرفتی و شناختی انسان نیز کمک کند (Sheridan, 2018).

افزایش میزان و انواع اطلاعات در دسترس، به تنهایی، فرد یادگیرنده را بصیرتر و باهوش تر نمی سازد (Eisner, 2002). البته این در صورتی است که فرد نتواند اطلاعات کسب کرده از طریق تجارب اداره و یکپارچه سازد و دانش را به صورت سیستماتیک در بیاورد (Dorsey, 2000). این قابلیت از جانب افراد بسیاری با عنوان مدیریت دانش شخصی شناخته می شود (Riwet, 2005). نوشته های اخیر توانایی ها و فناوری های آموختن یادگیری را به حوزه مدیریت دانش شخصی مرتبط می کنند (Garner, 2010).

مدیریت دانش شخصی می تواند به عنوان یک توانایی مهم و درهم پیچیده در نظر گرفته شود. (Riwet, 2005) هفت مهارت مربوط به مدیریت دانش شخصی از جمله بازیابی، سنجش، سازمان دهی، تجزیه و تحلیل، ارائه و حفظ اطلاعات و همکاری در جهت خلق دانش تعریف نمود. تعاریف عملی مهارت های مدیریت دانش شخصی بدین شرح است:

مهارت های بازیابی، توانایی افراد یادگیرنده برای بازیابی اطلاعات از موارد پیش رو است، مهارت سنجش، توانایی است به منظور قضاوت درباره ی کیفیت و ارتباط اطلاعاتی که قرار است بازیابی، سازمان دهی و تجزیه گردند، مهارت سازمان دهی، توانایی است برای آماده سازی اطلاعاتی که فرد دارا است. این عمل به وسیله اجرا، نظم دهی و مرتبط سازی اصولی است که اطلاعات جدید را به اطلاعات پیشین مربوط می سازد، مهارت همکاری، توانایی است در رابطه با این موارد: درک نظرات و ایده های دیگران، توسعه و به انجام رسانیدن روش های دنبال شده، ایجاد روابط برد-برد، رفع کشمکش های میان این اصول اساسی، مهارت تجزیه و تحلیل، توانایی اقتباس معانی از داده ها و تبدیل اطلاعات به دانش است، مهارت ارائه، توانایی است برای آشنا سازی افراد با کار متخصصان ارتباطات، طراحان و ویرایشگران گرافیک، مهارت حفظ و نگهداری، توانایی توسعه و اجرای روش هایی است که در راستای تضمین صحت، یکپارچگی و حقیقی بودن اطلاعات یاری رسان می باشند. با توجه به این نقش مهم و تعیین کننده، تا کنون مدل بومی برای ارتقای توانایی های مدیریت دانش شخصی بررسی نشده است و در تحقیقات گذشته بیشتر به شناسایی یا تاثیر متغیر مدیریت دانش شخصی بر متغیرهای دیگر بررسی شده است، هم چنین نیاز حیاتی وزارت آموزش و

پرورش برای احیای سیستم ناکارآمد و فرسوده آموزش احتیاج به مدیریت در تمامی بخش ها و همچنین در افراد را می طلبد از این رو تدوین مدل ارتقاء توانایی های مدیریت دانش شخصی (PKM) معلمان از اهمیت خاصی برخوردار است. از این رو هدف از مطالعه حاضر پاسخگویی به این سؤال است مدل ارتقاء توانایی های مدیریت دانش شخصی به چه صورت است؟ از سوی دیگر تاکنون بیشتر تحقیقات صورت گرفته در ارتباط با مدیریت دانش سازمانی بوده است و به نظر می آید در زمینه مدیریت دانش شخصی تاکنون پژوهشی انجام نشده است یا تحقیقات انجام شده به صورت ارتباط سطحی است، لذا انجام این پژوهش بینش تازه ای را در باب مدیریت دانش شخصی ایجاد می نماید که خود ایجادکننده فرصت و چالشی جدید برای پژوهشگران و اندیشمندان و مدیران حوزه تعلیم و تربیت است.

پیشینه پژوهشی

در حال حاضر موضوع مدیریت دانش شخصی از جمله موضوعات جالب و جدید در حوزه پژوهش های مدیریت دانش به شمار می رود. اما با این وجود تحقیقات انگشت شماری در ارتباط با آن در کشورهای توسعه یافته صورت گرفته است، در این تحقیقات انگیزه های متفاوتی برای مدیریت دانش شخصی و ارتباط آن با سایر عوامل عنوان گردیده است.

مدیریت دانش شخصی نقش مهمی را در فرآیند مدیریت دانش ایفا می کند و افراد و سازمان ها هر دو از مدیریت دانش شخصی در جهت بهبود قابلیت هایشان سود می برند. از این دیدگاه، نقش مدیریت دانش فردی با ارزش های مدیریت دانش فردی برای افراد و سازمان ها همبستگی مثبت دارد (Cheong & Tsui, 2018) و پژوهشی توسط (Mittal, 2015) با عنوان "مدیریت دانش شخصی: بررسی رفتار افراد دانشگاهی در کشور هند انجام شد که این پژوهش بر فعالیت های علمی گوناگون اعضای هیات علمی برای درک میزان تأثیر سیستم های اطلاعاتی بر آن فعالیت ها و چگونگی تأثیر و کمک فناوری اطلاعات بر تولید ارزش و مدیریت دانش متمرکز شده بود. نتایج نشان داد که سیستم های اطلاعاتی تأثیر قابل توجهی بر مؤلفه های مدیریت دانش مانند اکتساب، سازمان دهی، انتشار و اشتراک دانش دارند.

هم چنین (Agnihotri & Troutt, 2011) به فناوری، به عنوان یکی از جنبه های چالشی در مدیریت دانش شخصی می پردازند. این پژوهشگران در دسته بندی ابزارهای مدیریت دانش شخصی، دسته بندی (Tsui, 2002) و (Barth, 2004) را مبنا قرار دادند. دسته بندی ارائه شده برای ابزارهای مدیریت دانش شخصی در این مقوله ها آمده است. ابزارهای نمایه و کاوش، ابر موتورهای کاوش، پیوندها، نقشه های ذهنی و مفهومی، مدیریت پست الکترونیک، سیستم های پیغام صوتی، ابزارهای تشخیص صوت، ابزارهای تعاملی و هماهنگی ساز و ابزارهای یادگیری. همچنین در دسته بندی انواع مهارت های مدیریت دانش شخصی نیز از دسته بندی مدل مدیریت دانش شخصی (Avery et al, 2001) بهره می برند. این مهارت ها عبارتند از مهارت های بازیابی، ارزیابی، سازمان دهی، تحلیل، ارائه و امنیت. در این نوشتار بر اهمیت هماهنگی و ارتباط میان ابزارها و مهارت های مدیریت دانش شخصی تأکید شده است و بافت کاربر در نقش هدایت کننده مدیریت دانش شخصی پررنگ می شود. در تحقیقی (Jamali et al, 2020) با عنوان واکاوی ابعاد مدیریت دانش شخصی و تحلیل نقش واسطه ای آن در تأثیر ویژگی های روان شناختی بر شایستگی های سازمانی و خدمات اطلاعاتی و دانشی به این نتیجه دست یافتند که کتابدار موفق کسی است که ابزارها و فنون جدید را یک هشدار بداند و سعی در یادگیری آن ها داشته باشد. بنابراین یادگیری فنون و مهارت های مدیریت دانش شخصی باعث خواهد شد تا کتابدار افزون بر مدیریت دانش خود بتواند آن را با همکاران خود در کتابخانه و همچنین در جامعه دانشگاهی به اشتراک گذارد. بنابراین در کتابخانه ها نیز باید در استخدام نیروی انسانی به شخصیت آن ها توجه شود؛ زیرا همان طور که مشخص شد، شخصیت کتابداران بر مهارت های مدیریت دانش شخصی آن ها تأثیر دارد. هم چنین برای دستیابی به شایستگی های سازمانی مطلوب باید مهارت های مدیریت دانش شخصی کارکنان کتابخانه را تقویت کرد. همچنین در تحقیق (Moradi et al, 2019) با عنوان تأثیر مدیریت دانش شخصی بر فرهنگ و عملکرد نوآورانه در شرکت های دانش بنیان به این نتیجه دست یافتند که مدیریت دانش شخصی بر فرهنگ نوآورانه و عملکرد نوآورانه تأثیر دارد و نوعی ارتباط دوطرفه بین مفاهیم موجود است.

در پژوهشی (Sharif & Hossein GHolizaded, 2018) با عنوان "شناسایی و خوشه بندی سامانه ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی" به شناسایی سیاهه سامانه و ابزارهای مدیریت دانش شخصی پرداخته اند و بر اساس مهارت های هفتگانه مدیریت دانش شخصی، توسط نمونه هفتمند ۳۰ نفره ای از متخصصان علوم کامپیوتر و علم اطلاعات و دانش شناسی خوشه بندی شدند. بنابر یافته های به دست آمده ۴۷ ابزار شناسایی شدند و بر اساس دیدگاه متخصصان در فهرست سامانه ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی قرار گرفتند. سپس در مرحله دوم بر اساس میزان کارکرد آن ها تحت عنوان سامانه ها و ابزارهای بازیابی دانش، سازمان دهی دانش، ارزیابی دانش، تحلیل دانش، اشاعه دانش، اشتراک دانش و امنیت دانش خوشه بندی شدند. علاوه بر این ابزارهای مورد نظر در سه قلمرو عمومی، تعاملی و شخصی از دیدگاه متخصصان طبقه بندی شدند. نتایج تحقیق (Rohbakhsh & Hossien Gholizadeh, 2016) نشان داد که کارکنان دانشگاه فردوسی در حد متوسط به بالا از مهارت های مدیریت دانش شخصی برخوردارند. در مرحله دوم به منظور شناسایی فعالیت های معطوف به هر یک از مهارت های مدیریت دانش شخصی از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد که تعداد معلمان در این مرحله مشتمل بر شانزده تن بودند. بر اساس یافته های حاصل

از تحلیل داده‌های کیفی در این مرحله، مهم‌ترین فعالیت‌های ناظر به مهارت‌های مدیریت دانش شخصی، بازیابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات، سازمان‌دهی اطلاعات، اشتراک دانش و اطلاعات، تجزیه و تحلیل، انتشار دانش و اطلاعات و امنیت اطلاعات است.

در پژوهشی (Babaei & Heidari, 2013) با عنوان "شناسایی و تحلیل دانش افزارهای مدیریت دانش شخصی" به شناسایی و تحلیل ویژگی‌های دانش افزارهای مدیریت دانش شخصی پرداخته اند. بدین منظور تعداد ۱۴ عنوان دانش افزار مدیریت دانش شخصی بررسی شده است و با یکدیگر مقایسه گردیدند. در این بررسی با استفاده از مدل آوری و همکارانش وجوه افتراق و اشتراک نرم‌افزارها از یک سو و شاخص‌های یک دانش افزار مطلوب از سوی دیگر پرداخته و در پایان نیز راهکارهایی برای تولید نرم‌افزارهای پهنه ارائه گردیده است.

نتایج پژوهش (Farshad et al, 2013) با عنوان "اولویت استفاده از وب ۲ در فرآیندهای مدیریت دانش شخصی در آموزش مجازی" به شناسایی فرآیندهای مدیریت دانش شخصی، ابزارهای وب ۲ و سپس هم‌پوشانی آن با آموزش، حاکی از آن است که جستجو و شناسایی، به دست آوردن، سازمان‌دهی، اشتراک، خلق به‌عنوان فرآیندهای کلیدی و ارتباطات به‌عنوان ابزار شناسایی شده‌اند. در هر کدام از این فرآیندها، ابزارهای متفاوت بر مبنای اولویت معرفی شده‌اند.

همچنین نتایج بررسی (Jafari et al, 2010) نشان داد که بین تحصیلات و توانمندی افراد در مدیریت دانش شخصی رابطه همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همه ویژگی‌های شخصیتی به جز عصیت نیز با مدیریت دانش شخصی اثبات شد. همچنین یافته‌های پژوهش ارتباط معنادار پنج بعد شخصیتی را با ابعاد چهارگانه مدیریت دانش شخصی ثابت کرد.

در پژوهش دیگری که (Barzehgar et al, 2011) با عنوان "بررسی میزان بهره‌گیری از مدیریت دانش شخصی" به مطالعه میزان استفاده و بکارگیری مدیریت دانش شخصی با استفاده از ابزارها و مهارت‌های معرفی شده توسط بارت (۲۰۰۴) انجام شده است، یافته‌های پژوهش نشان دهنده آن بود که میزان جلوگیری از سرریز اطلاعات شخصی، میزان آگاهی در مورد تکنیک‌های جستجو و میزان نیاز به آموزش مدیریت دانش شخصی در حد بالای متوسط است. همچنین بین آموزش و مهارت در به کارگیری مدیریت دانش ارتباط معنی‌داری مشاهده شد.

پژوهش دیگری (Qurani Sirjani, 2010) نشان داد که ارتباط بین سابقه کار و دو مؤلفه مدیریت دانش، یعنی سازمان‌دهی و تبادل دانش به لحاظ آماری در سطح معنی‌داری بوده است اما در مؤلفه‌های شکل‌گیری و کاربرد دانش معنی‌دار نبوده است. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد اعضای هیات علمی که دانشجوی تحصیلات تکمیلی دارند در همه مؤلفه‌های مدیریت دانش به جز تجزیه و تحلیل و کل آن نسبت به گروهی که دانشجوی تحصیلات تکمیلی ندارند از میانگین نمره بالاتری برخوردارند ولی این تفاوت به لحاظ آماری تنها در مؤلفه تبادل و انتشار و کل مدیریت دانش معنی‌دار بود. اعضای هیات علمی دانشگاه بیرجند در مؤلفه‌های شکل‌گیری و سازمان‌دهی دانش از وضعیت مناسب برخوردارند ولی در مؤلفه‌هایی مانند تبادل و انتشار، خصوصاً در روش‌های گروهی عملکرد رضایت بخشی نداشتند.

یافته‌های تحقیق (Abdullah & Talib, 2012) نشانگر آن است که تمامی افراد شرکت کننده در مصاحبه به نوعی از ابزارهای مدیریت اطلاعات شخصی استفاده کرده‌اند هر چند در خصوص این که این ابزارها، ابزارهای ویژه مدیریت اطلاعات شخصی است آگاهی نداشتند. در این پژوهش ابزارهای نگهداری اطلاعات را از سه بعد دسته‌بندی کردند. اولین دسته‌بندی بر اساس نوع که شامل استفاده از رایانه شخصی، حافظه‌های جانبی (مثل هارد اکسترنال، فلش، دیسکت و سی دی)، ایمیل، تقویم و بوک مارک است. دومین دسته‌بندی محل نگهداری اطلاعات است که می‌تواند شامل محل کار، منزل و یا هر دو باشد و سومین دسته‌بندی بر اساس شکل نگهداری اطلاعات است که به دو شکل چاپی و الکترونیکی قابل تقسیم است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که تمامی افراد شرکت کننده در مصاحبه از کامپیوتر شخصی برای نگهداری اطلاعات شخصی خود استفاده می‌کنند. بسیاری از این افراد هم‌زمان از چندین ابزار برای نگهداری اطلاعات خود بهره می‌برند. بیشترین ابزار برای نگهداری اطلاعات شخصی (به جز کامپیوتر شخصی) فلش و کمترین ابزار مورد استفاده بوک مارک و دیسکت است.

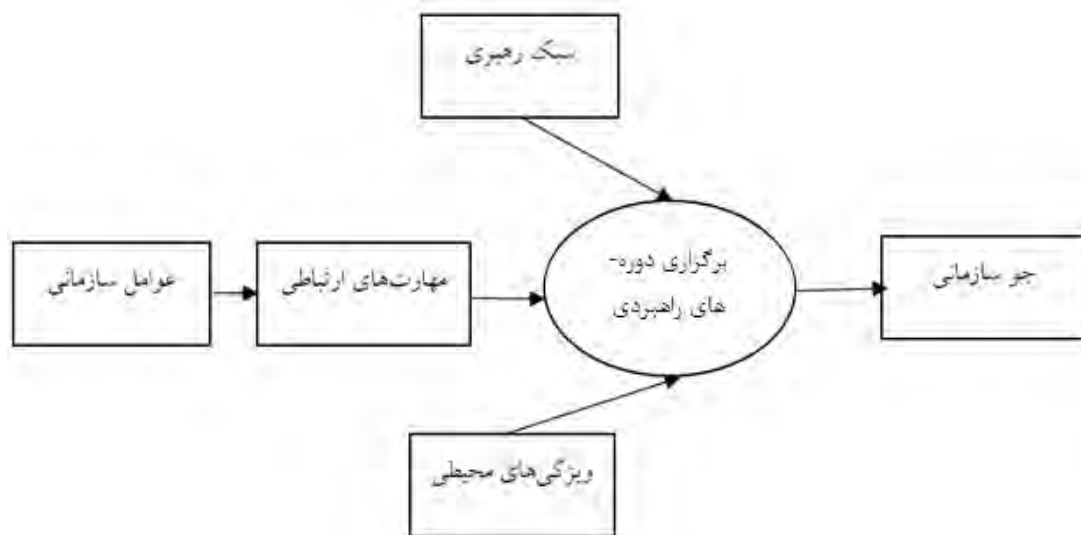
بنابراین سؤال اصلی پژوهش را می‌توان چنین بیان نمود که:

مدل ارتقای توانایی‌های مدیریت دانش شخصی به چه صورت است؟

که مدل مفهومی آن در شکل شماره ۱ نشان داده شده است.

روش شناسی پژوهش

با توجه به اینکه هدف این پژوهش تدوین مدل ارتقاء توانایی‌های مدیریت دانش شخصی معلمان است، پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع کاربردی و از نظر روش با توجه به سوالات پژوهش، از نوع پژوهش کیفی می‌باشد. پژوهش حاضر از نظر ماهیت از نوع تحقیقات اکتشافی است؛ جامعه آماری شامل مدیران سازمان آموزش و پرورش استان‌های آذربایجان غربی و شرقی و خبرگان دانشگاهی است. در ساخت مدل تحقیق برای انتخاب نمونه از ترکیب روش‌های هدفمند قضاوتی و روش گلوله برفی استفاده شده است که روشی غیر احتمالی است.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

در پژوهش حاضر از ادبیات و پیشینه تحقیق در فرایند تبدیل پرسش محوری به پرسش های نظری و سپس پرسش های عملیاتی استفاده شده است. گفتنی است پروتکل پس از هر مصاحبه دستخوش تغییر و دگرگونی می شود و دلیل آن نیز استفاده مستمر از منطق حساسیت نظری است. حساسیت نظری یعنی با توجه به داده های موجود در مرحله بعد چه سؤالی و از چه کسی پرسیده شود. نمونه گیری تا آن جا ادامه پیدا کرده است که محقق به کفایت نظری و یا اشباع در ظهور داده های جدید دست یابد. در این تحقیق برای رفع نواقص در تحقیقات گذشته، با استفاده از رویکرد کیفی و با استفاده از روش نظریه برخاسته از داده ها، به تدوین مدل (که شامل شرایط علی، زمینه، شرایط مداخله گر، راهبردها و پیامدهای آن است) می پردازد.

تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش بر اساس نظر (Strauss and Corbin, 2008) در سازمان آموزش و پرورش استان های آذربایجان غربی و شرقی انجام گرفت. لذا رویکرد چندوجهی و جامع آن بدین ترتیب و نیز با توجه به ملاحظات مختلف از نظر خبرگان در سطح سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی و شرقی پوشش داده می شود. با توجه به شرایط علی، زمینه و مداخله گر علاوه بر متغیرهای فردی به متغیرهای سازمانی و محیطی نیز توجه شده است.

در واقع، این تحقیق می کوشد تا به بررسی توانایی های مدیریت دانش شخصی در بستر واقعی آن بپردازد و با ساخت مدلی بر اساس تجربیات و نگرش افراد صاحب نظر به تبیین عمیق و جامعی از این پدیده دست یابد. با توجه به حجم وسیع داده های کیفی حاصل از مصاحبه ها و با لحاظ نمودن معیار سادگی و کارآمدی، برای تحلیل داده ها از نرم افزار تحلیل داده های کیفی Maxqda نسخه ۱۰ استفاده شد. گفتنی است ابزارهای تحلیل داده های کیفی، وظیفه تحلیل داده ها را بر عهده ندارند. تنها این ابزارها در مدیریت کارآمد داده ها به محقق کمک می کنند، در این مقاله از روش باز آزمون و روش توافق درون موضوعی برای تایید پایایی مصاحبه ها استفاده گردید. علاوه بر این در جدول شماره ۱ استراتژی های بهبود پایایی در پژوهش های کیفی و راهکار پژوهش حاضر به منظور حصول پایایی ذکر شده اند.

جدول ۱- استراتژی های بهبود پایایی و راهکار پژوهش حاضر

استراتژی های بهبود پایایی	راهکارهای پژوهش حاضر
هدایت دقیق جریان مصاحبه برای گردآوری داده ها	در پژوهش حاضر مطابق با استانداردهای پژوهش های کیفی، راهنمای مصاحبه طراحی و مصاحبه ها با رعایت اصول علمی و اخلاقی برگزار گردیدند. به منظور اطمینان از پایایی نتایج مصاحبه ها، پس از کدگذاری اولیه، در فاصله زمانی کوتاهی کدگذاری ها بازبینی شد و نظرات تکمیلی آنان دریافت شد.
ایجاد فرایندهای ساختمانمند برای اجرا و تفسیر مصاحبه ها	در فرایند مصاحبه ها، هر مصاحبه به طور جداگانه ثبت گردید تا اطمینان حاصل شود که چیزی نادیده گرفته نمی شود. مصاحبه ها در محیط های آرام برگزار و پس از جمع آوری، داده ها با استفاده از روش های کدگذاری با رویکرد نظریه داده بنیاد تحلیل و تفسیر شدند.

این شیوه شامل سه مرحله اصلی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است. در نهایت نظریه مدل کیفی پژوهش بیان شده است. درحالی که کدگذاری باز، داده‌ها را به مقوله‌های مختلف تفکیک می‌کند، کدگذاری محوری، مقوله‌ها و زیر مقوله‌های آن‌ها را با توجه به مشخصه‌ها و ابعاد آن‌ها به یکدیگر مرتبط می‌سازد. برای کشف نحوه‌ی ارتباط مقوله‌ها با یکدیگر، محقق از پارادایم استفاده می‌کند. پارادایم، ابزار تحلیلی است که (Strauss and Corbin, 2008) برای مطالعه‌ی داده‌ها پیشنهاد کردند.

اجزای اصلی پارادایم عبارت‌اند از: شرایط، عمل‌ها/عکس‌العمل‌ها و پیامدها. (Strauss and Corbin, 2008) مدل پارادایم را به این جهت ارائه کردند که در تئوری زمینه‌ای مقوله‌های فرعی در قالب مجموعه‌ای از ارتباط‌هایی که نشان‌دهنده‌ی شرایط علی، پدیده، زمینه، شرایط مداخله‌ای، راهبردهای عمل/عکس‌العمل و نتایج هستند به مقوله‌ها مرتبط می‌شوند. شرایط علی، وقایع یا رویدادهایی هستند که پدیده را موجب می‌شود و پدیده را خلق می‌کند. پدیده، ایده، رویداد یا واقعه‌ی اصلی است که مجموعه‌ای از عمل‌ها و عکس‌العمل‌ها آن را اداره می‌کنند یا با آن در ارتباط هستند. شرایط زمینه‌ای، شرایطی عمومی و گسترده‌ی هستند بر توسعه یا تحدید پدیده و یا به عبارتی بر رونق یا اهمیت پدیده اثر می‌گذارد. شرایط مداخله‌گر، شرایطی تخصصی هستند که راهبردها و اقدامات را متفاوت می‌سازد. راهبردها و اقدامات هدفمند و جهت‌داری هستند که مسئله را حل می‌کنند، پدیده را اداره می‌کنند و به آن پاسخ می‌دهند. پیامدها، ستادهایی هستند که در نتیجه‌ی عمل‌ها و عکس‌العمل‌ها یا پاسخ به پدیده به وجود می‌آیند.

در طی فرایند کدگذاری محوری، محقق، از ابزارهای تحلیلی پرسیدن سؤال و مقایسه‌ی دائمی و نظری بین مقوله‌ها، مقوله‌های فرعی و مشخصه‌های آن‌ها که در کدگذاری باز ظاهر شده‌اند استفاده می‌کند تا روابط بین مقوله‌ها و مقوله‌های فرعی را توسعه دهد و مقوله‌ها را متناسب با مدل پارادایمی شکل دهد. هم‌زمان با انجام کدگذاری باز و محوری، الگویی ساخته شد که حاکی از ارتباط بین مقوله‌های فرعی است. زمانی که این ارتباط‌ها توسعه داده شدند، از رویه‌ی کدگذاری انتخابی، استفاده می‌شود تا ادغام مقوله‌ها و مقوله‌های فرعی که در کدگذاری باز و محوری شناسایی شده‌اند، در قالب یک نظریه نوظهور تسهیل شود.

در تحقیق حاضر به توسعه‌ی مدل پارادایمی تحقیق پرداخته شد که روابط مؤلفه‌ها و مقوله‌ها با داده‌های فرآیند تحقیق در آن به تصویر کشیده می‌شود. در این مقاله با توجه به متن مصاحبه‌ها، از روش کدگذاری نکات کلیدی استفاده شده است. بدین منظور ابتدا نکات کلیدی موجود در متن مصاحبه تبدیل به کدهای باز اولیه شده‌اند؛ پس از آن بر اساس کدها، مفاهیم مرتبط با موضوع تحقیق به رشته تحریر در آمده است. لازم به ذکر است که در این تحقیق از ده نفر در مصاحبه‌ها استفاده گردیده است. به عبارتی مدل تحقیق در نفر هشتم به اشباع نظری رسیده، ولی برای اطمینان بیشتر مصاحبه‌ها تا نفر دهم ادامه پیدا کرده است. برای انجام مصاحبه‌ها هم به محل کار افراد مراجعه گردیده و مصاحبه‌ها در محل کار آنها انجام شده است، در ادامه اجزای مدل پارادایمی پژوهش تشریح می‌شود.

جهت روشن شدن مطلب، به چند نمونه از استنادات گفتاری و یا نشانه‌ها اشاره می‌شود؛ به‌عنوان مثال: یکی از کدها تحت عنوان «تنش‌ها و برخوردهای کاری» برگرفته از نشانه گفتاری زیر است:

فردی که دارای انضباط اجتماعی نیست یا نتوانسته تو خودت پرورش بده تو کارشم مقید به هیچ چی نخواهد بود.

سر وقت رفتن، سر وقت اومدن باعث میشه که فرد تنش کمتری باهمکارانش داشته باشه

«طرز برخورد رهبری سازمان»، به نشانه‌های گفتاری زیر اشاره دارد:

نوع رفتار مدیریت باعث ایجاد رفتار بهتر و مدیریت بهتر دانش افراد میشه

فراوانی هر یک از این کدها باهم متفاوت است.

الف) شرایط علی

بر اساس تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده، شرایط علی تأثیرگذار بر مدیریت دانش شخصی مطابق با جدول زیر هستند.

جدول ۲- مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با شرایط علی	
مفهوم	کدهای نهایی
	تنش‌ها و برخوردهای کاری
	خوش‌بینی سازمانی
شرایط علی	عوامل سازمانی
	رفتار سازمانی
	نحوه عملکرد مسئولان

ارائه بازخورد مناسب	
حمایت سازمانی	
شخصیت و روحیات کارکنان	عوامل فردی
رضایت از پست سازمانی	

ب) شرایط زمینه‌ای

شرایط زمینه‌ای در این تحقیق شامل مواردی است که در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۳- مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با شرایط زمینه‌ای

مقوله کلی	مفهوم	کدهای نهایی
		ارزشیابی مناسب کارکنان
	سبک رهبری	طرز برخورد رهبری سازمان
شرایط زمینه‌ای		احساس وجود عدالت بین کارکنان
		پشتیبانی مالی و معنوی از کارکنان
	ساختار سازمانی	پیاده‌سازی مناسب ساختار سازمان و نحوه اجرای آن
		وجود پست‌های بالاتر و ارتقای شغلی محدود

ج) شرایط مداخله‌گر

در این تحقیق پس از بررسی مفاهیم و مقوله‌ها شرایط مداخله‌گر به شرح زیر شناسایی شدند.

جدول ۴- مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با شرایط مداخله‌گر

مقوله کلی	مفهوم	کدهای نهایی
	ویژگی‌های محیط اقتصادی	عدم کیفیت زندگی کاری
		شرایط اقتصادی
شرایط مداخله‌گر		تفاوت شخصیتی
	ویژگی‌های فرهنگی	تفاوت فرهنگی
		تفاوت در دیدگاه‌های مذهبی افراد

د) پدیده اصلی

با عنایت به این که هدف این تحقیق، ارتقاء توانایی‌های مدیریت دانش شخصی معلمان است. پدیده اصلی مورد مطالعه ارتقاء توانایی‌های مدیریت دانش شخصی معلمان در نظر گرفته شده است. در جدول زیر مفاهیم و مقولات مرتبط با این بعد ارائه شده است.

جدول ۵- مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با پدیده اصلی

مقوله اصلی	مفهوم	کدها
	ایجاد مهارت‌های ارتباطی و بازیابی در خود	توانمندی مدیریت
مدیریت دانش شخصی		تلاش در جهت پیشبرد اهداف سازمان
	توانایی تحلیل و ارائه اطلاعات	سازمان‌دهی اطلاعات
		تحلیل موقعیت

مدیریت دانش شخصی مفهومی برای سازمان دهی و یکپارچه سازی اطلاعاتی که افراد احساس می کنند مهم هستند توصیف می کنند، چنان که آن اطلاعات بخشی از پایگاه دانش شخصی ما می شود.

در این پژوهش تأکید مدیریت دانش شخصی بر مدیریت دانش توسط خود معلمان است که در غلبه بر مشکلات ناشی از سرریز اطلاعات و فراهم آوردن شرایط بهبود اثربخشی آن ها، تصمیم گیری ها و انجام عملکردهای بهتر مدیران را یاری می رساند و با استفاده از ابزارها و مهارت های معرفی شده قادر به ذخیره کردن، ذخیره سازی، ساختار بندی و به اشتراک گذاری دانش شوند تا بتوانند به طور مؤثر و کارآمد، داده ها، اطلاعات و دانشی را که به تملک آن ها درآمده، پردازش کنند که در نهایت مزایای آن بر سطح سازمان تأثیر گذار است.

ه) راهبردها و اقدامات

هدف این بخش تشریح راهبردها و اقدامات در ارتقای توانایی های مدیریت دانش شخصی معلمان است. این راهبردها و اقدامات در واقع طرح ها و کنش هایی است که باید سازمان های در قبال مدیریت دانش شخصی کارکنان به کار می بندد. در زیر مفاهیم و مقوله های مرتبط با این بعد از مدل ارائه شده است.

جدول ۶- مفاهیم و مقوله های شناسایی شده مرتبط با راهبردها و اقدامات

مقوله	مفاهیم	کد نهایی
کنش یا راهبردها	راهبردهای تشویقی	پاداش
	راهبردهای منفعلانه	ارتقا
		برگزاری دوره های راهبردی
		حمایت معنوی

و) پیامدها

هدف این بخش، شناسایی پیامدهای ناشی از مدیریت دانش شخصی معلمان است. مفاهیم و مقوله های مرتبط با این بعد از مدل عبارت اند از:

جدول ۷- مفاهیم و مقوله های شناسایی شده مرتبط با پیامدها

مقوله کلی	مفهوم	کدهای نهایی
پیامدها	جوسازمانی و پیامدهای سازمانی مثبت	قابلیت اتکا بودن گزارشها
		افزایش اعتماد عمومی
		ارتقای مدیریت دانش سازمانی
		عملکرد بهتر

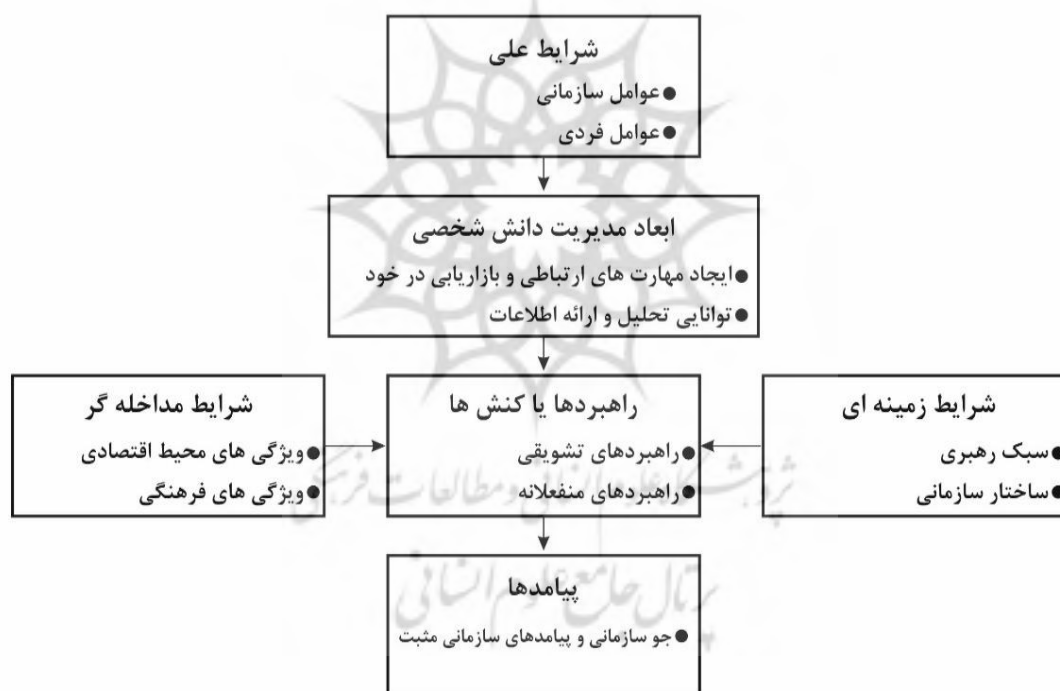
در این مدل، راهبردها به گونه ای تنظیم شده اند که در مدیریت دانش شخصی در سازمان آموزش و پرورش، واکنش درستی نسبت به شرایط علی، مداخله ای و زمینه ای داده شود، در این صورت، پیامدها که پس از اعمال راهبردها به دست می آیند، برون داد راهبردها محسوب می شوند. برای بهبود فرایند طبقه بندی کدها در قالب مقوله ها، ابزار مقایسه های نظری به وسیله ی (Strauss and Corbin, 2008) پیشنهاد شده است. بر این اساس، ۲۸۴ کد باز اولیه، ۱۵۲ کد انتخابی و ۳۱ کد مستخرج نهایی در قالب ۱۱ مفهوم و ۶ مقوله اصلی دسته بندی شده است. مقوله هایی که در مراحل ابتدایی مورد تجزیه و تحلیل واقع شدند، دیدگاه ها، تفکرات و ایده هایی را در ذهن محقق ایجاد کردند که سوالات و مصاحبه های بعدی را مطرح کند. با انجام این مصاحبه ها و تحلیل داده ها، محقق دیدگاه و درک عمیق تری در رابطه با تجربه ی مصاحبه شونده گان به دست آورد. سپس بین مقوله ها و ویژگی های شناسایی شده در مرحله ی اولیه ی کدگذاری باز، حرکت رفت و برگشتی انجام شد. مفاهیم جدید که در مصاحبه های جدید شناسایی شدند به مقوله های شناسایی شده اضافه شدند تا زمانی که مقوله ها به حد اشباع تئوریک رسيدند.

کدگذاری انتخابی

لازم به ذکر است که گام‌های فوق در فرایندی رفت و برگشتی انجام می‌شوند. بنابراین گام‌های کدگذاری انتخابی به شکل واضحی از یکدیگر مجزا نیستند و از طریق یک فرایند تعاملی، همراه با کدگذاری باز و محوری انجام می‌شود. به‌طور خلاصه، رویه‌ی تحلیل داده‌ها که منجر به خلق مدل نظری می‌شود؛ شامل شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و اقدامات و پیامدها هستند که پدیده‌ی اصلی یعنی "تعریف مدیریت دانش شخصی و ابعاد آن" را تشریح می‌کنند.

مدل نظری "مدیریت دانش شخصی" مطابق با ابعاد مدل پارادایمی در شکل شماره ۲ قابل مشاهده است. چون از روش نظریه برخاسته از داده‌ها به شیوه (Strauss and Corbin, 2008) استفاده شده است لذا چارچوب موردنظر شامل اجزاء زیر است:

- شرایط علی مدیریت دانش شخصی
 - پدیده مدیریت دانش شخصی و ابعاد آن
 - شرایط زمینه‌ای مدیریت دانش شخصی
 - شرایط مداخله‌گر مدیریت دانش شخصی
 - مکانیزم‌های مدیریت دانش شخصی
 - پیامدهای مدیریت دانش شخصی
- که مدل شکل مدیریت دانش شخصی معلمان به‌صورت زیر است:



شکل ۲- مدل پیشنهادی تحقیق

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، ارائه مدلی به‌منظور ارتقای توانایی‌های مدیریت دانش شخصی (PKM) معلمان بود. مدل به‌دست‌آمده در تحقیق می‌تواند به‌عنوان یک مدل بومی برای ارتقاء توانایی‌های مدیریت دانش شخصی در ایران دانست. در این تحقیق تلاش شد که ارتقاء توانایی‌های مدیریت دانش شخصی معرفی و تبیین شود. تقریباً همه مصاحبه‌شوندگان بر این موضوع تأکید داشتند که مدلی برای مدیریت دانش شخصی به‌صورت بومی وجود ندارد. بدین منظور از روش تحقیق کیفی و به‌صورت مشخص نظریه‌پردازی داده بنیاد استفاده شد که حاصل آن مدل مدیریت دانش شخصی است. به‌طور خلاصه نظریه برخاسته از این مطالعه این است که مدیریت دانش شخصی پدیده‌ای چند وجهی (فردی

و سازمانی) و چند ارزشی (مثبت و منفی) است که متولیان آن تاکنون به این موضوع کم توجه بوده‌اند. یکی از یافته‌های ارزشی مثبت مدل ایجاد مهارت‌های ارتباطی و بازیابی در خود است که این یافته با یافته‌های (Qurani Sirjani, 2010) ، (Rohbakhsh & Hossien Gholizadeh, 2016) و (Avery et al, 2001) هم سو بوده و می‌توان گفت که مدیریت دانش شخصی، با یادگیری مؤثر و کارآمد فرد یادگیرنده مرتبط است، ایجاد مهارت‌های ارتباطی و بازیابی در خود به مجموعه فرآیندهایی اشاره دارد که فرد یادگیرنده نیازمند انجام آن‌ها است. این نیاز به منظور انجام اعمالی از این قبیل است: جمع‌آوری، طبقه‌بندی، ذخیره‌سازی، جست‌وجو و بازیابی دانش از اعمال روزانه شخصی؛ توجه مدیریت مذکور بر این مساله متمرکز است که افراد برای کمک به فعالیت‌های یادگیری در خود، چگونه فرآیندهای دانش را به اجرا درمی‌آورند.

توانایی تحلیل و ارائه اطلاعات نیز به‌عنوان یکی از ابعاد مدیریت دانش شخصی در نظر گرفته شد که این بعد با ابعاد به‌دست‌آمده در تحقیق (Jamali et al, 2020) ، (Rohbakhsh & Hossien Gholizadeh, 2016) و (Avery et al, 2001) یکسان بود، استفاده از مدیریت دانش شخصی، برای کسب دانش به مجموعه‌ای از فرآیندهای مدیریت اطلاعات اشاره دارد. فرد یادگیرنده به منظور جمع‌آوری، دسته‌بندی، ذخیره‌سازی اطلاعات مستلزم توجه به جریان کسب دانش بر این فرآیند است که معلمان برای کمک به فعالیت‌های تدریس و یادگیری روزانه خود، می‌توانند مدیریت دانش شخصی را در کارهای خود اعمال کنند.

ساختار سازمانی و سبک رهبری به‌عنوان شرایط زمینه‌ای در نظر گرفته شد که این ابعاد با ابعاد به‌دست‌آمده در تحقیق (Jamali et al, 2020) یکسان بود، در تبیین یافته‌های تحقیق می‌توان گفت که مراکز تربیت معلم می‌بایستی در برنامه آموزشی و تحصیلی معلمان، نرم‌افزارها و ابزارهای موجود را با اقدام پژوهی مشارکتی ادغام و ترکیب کنند. این اقدام می‌تواند کمک به سزایی باشد برای معلمان در بازیابی، سازمان‌دهی، تجزیه و تحلیل و همکاری اطلاعاتی در تمام رشته‌های علمی. به‌واسطه عوامل مدیریت دانش شخصی داشته باشد، به‌عنوان مثال برای بازیابی اطلاعات، نرم‌افزارهای صفحه گسترده و آماری را به‌کارگیرند. از ابزارهای مدیریت دانش شخصی مشارکتی برای همکاری استفاده کنند. شرایط علی به‌دست‌آمده از مصاحبه با خیرگان نشان داد که عوامل فردی و سازمانی تأثیرگذار در مدل هستند، که در خصوص عوامل فردی با نتایج تحقیق (Jafari et al, 2010) همخوانی دارد. بنابراین در این خصوص انتظار می‌رود معلمان در زمینه‌های دانش موضوعی، دانش آموزشی و دانش تحصیلی آگاه و بروز باشند. تمامی موارد بیان شده نیازمند فرآیند یادگیری مستمر سختی می‌باشند. مهارت‌های اطلاعاتی جامع و مهارت‌های تفکر انتقادی، اهمیت بسیار زیادی در پردازش، تفسیر و ترکیب اطلاعات و همچنین تولید و مشارکت دانش در هر حوزه تحصیلی دارد. معلمان در صورتی به اهمیت این موضوع پی خواهند برد که در زمینه مهارت‌های مدیریت دانش شخصی پیشرفت، شناخت و استفاده بیشتری داشته باشند. اگر مراکز تربیت معلمان در خصوص تجهیز معلمان به مهارت‌های آموختن یادگیری برای کسب دانش جدی می‌باشند؛ باید عوامل مدیریت دانش شخصی را به برنامه آموزشی معلمان تزریق کنند تا توانایی‌های آنان را در زمینه مدیریت دانش شخصی ارتقا بخشند.

شرایط مداخله گر به دست آمده از این تحقیق نشان دهنده تاثیر ویژگی های اقتصادی و ویژگی های فرهنگی در مدل بررسی مدیریت دانش شخصی معلمان است که بررسی این ویژگی ها هم به عنوان عوامل موثر در ارتقای دانش حرفه ای معلمان در نظام آموزشی دانش محور باید مد نظر قرار گیرد. همچنین از نتایج دیگر این پژوهش می توان به جو سازمانی و پیامدهای سازمانی مثبت به عنوان پیامد های حاصل از این مطالعه اشاره کرد که دربرای داشتن محیط آموزشی سالم در ارتقای فرایند یادگیری دانش محور و کسب دانش باید مورد توجه مسوولان نظام آموزشی باشد.

درنهایت می‌توان بیان کرد که مدیریت دانش شخصی را به‌عنوان مهارتی مهم و درهم پیچیده فرض کرد که انواع مشخصی از فعالیت‌های مربوط به حل مسائل را به توانایی‌های خاص شناختی و فراشناختی، توانایی‌های اطلاعاتی، اجتماعی و یادگیری متصل می‌کند. مدیریت دانش شخصی با یادگیری کارآمد و مؤثر مرتبط است، بنابراین باید آن را در برنامه آموزشی معلمان توسعه داد. توانایی مدیریت دانش شخصی می‌تواند از این طرق فعالیت‌های یادگیری الکترونیکی، اقدام پژوهی مشارکتی، آموزش فراشناختی در شرایط آموزشی رودرو و یا یک محیط آموزشی شخصی در یک شبکه جهانی پیشرفت و توسعه یابد.

برای حمایت از پیشرفت پایدار معلمان، به‌عنوان افرادی ماهر و متخصص در جامعه دانش‌محور، مؤسسات تربیت معلمان باید برنامه آموزشی معلمان با ابزارهای مدیریت دانش شخصی، فعالیت‌های یادگیری الکترونیکی، اقدام پژوهی مشارکتی و محیط یادگیری شخصی یکپارچه سازند. این اقدام می‌تواند کمک بسزایی باشد برای معلمان در جهت انجام بازیابی، سازمان‌دهی، تجزیه و تحلیل همکاری پیرامون اطلاعات در تمامی رشته‌ها داشته باشد. اگر مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در تمامی برنامه تحصیلی مربوط به هر رشته‌ای تدریس، کسب و استفاده شود، معلمان قادر خواهند بود تا اطلاعات را سازمان‌دهی کرده و یکپارچه سازد. سپس آن‌ها می‌توانند استراتژی‌هایی را فراهم آورند تا اطلاعات پراکنده را به چیزی تبدیل کنند که موجب توسعه دانش شخصی گردد و همچنین بتوان به‌صورت سیستماتیک آن را بکار برد. در همین راستا

پیشنهاد می شود؛ سواد اطلاعاتی و تفکر انتقادی با استفاده از دوره های روانشناسی و علوم تربیتی به معلمان آموزش داده شود؛ و این که مطالب به روز در مورد مدیریت دانش شخصی تحت عنوان کتاب های انگیزشی یا گروه های انگیزشی در اختیار معلمان قرار بگیرد. از محدودیت های تحقیق می توان گفت که با توجه به این که در نظریه داده بنیاد، پدیده مورد نظر در بستری رخ می دهد که مورد مطالعه قرار می گیرد، لذا امکان تعمیم پذیری نتایج و یافته های تحقیق به دیگر شرایط و موقعیت ها محدود است و هم چنین مواردی مانند صداقت مصاحبه شوندگان در جواب سوالات پژوهش و دقت ابزار پژوهش از جمله دیگر محدودیت های تحقیق حاضر به شمار می رود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در این پژوهش با معرفی دقیق منابع مورد استفاده، اصل امانت داری علمی و رعایت راز داری در پژوهش مورد احترام واقع شده و با تاکید بر اصل امانت داری در نگارش پژوهش، به افراد شرکت کننده در تحقیق اطمینان داده شد که نتایج حاصل از نظرات آنها کاملاً محرمانه بوده و به صورت کلی استخراج خواهند شد.

حامی مالی

در این پژوهش از حمایت مالی هیچ سازمانی استفاده نشده است

مشارکت نویسندگان

در ابتدای مقاله بر اساس سهم در تدوین مقاله نوشته شده است.

تعارض منافع

مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است

References

1. Abdullah, R., and Talib, A. M. (2012). Towards a personal knowledge model (PKM) in collaborative environment of school teachers' community. *Computer and Information Science*, 5(6), 50–57.
2. Agnihotri Raj, and Marvin D. Troutt. (2011). The effective use of technology in personal knowledge management: a framework of skills, tools and user context. *Personal knowledge management*, 33(2), 329-342.
3. Avery, S., Brooks, R., Brown, J., Dorsey, P, and O'Conner, M. (2001). Personal knowledge management: Framework for integration and partnerships. Paper presented to annual conference of the Association of Small Computer Users in Education (ASCUE), Myrtle Beach, South Carolina.
4. Babaei, Kobra and Heidari, Gholamreza. (2013). Identification and Analysis of Personal Knowledge Management Knowledge Tools, 7th National Conference and the First International Conference on Knowledge Management, Tehran. (In Persian)
5. Barzegar, Hossein, Kashanianfar, Sima, and Sadat, Yousef. (2011). A study of the use of personal knowledge management in graduate students of the Faculty of Engineering, Al-Zahra University. *Iranian Health Information Management Quarterly*, 7 (1), 18-12. (In Persian)
6. Barth, S. (2004). "The power of one". *Knowledge Management Magazine*, November. Available: <http://www.destinationkm.com/articles/default.asp?ArticleID=615>
7. Chai, C. S., Koh, J. H. L., and Tsai, C. C. (2016). Exploring the factor structure of the constructs of technological, pedagogical, content knowledge (TPACK). *The Asia-Pacific Education Researcher*, 20(3), 595–603.
8. Cheng, E. C. K. (2009). Cultivating communities of practice via learning study for enhancing teacher learning. *KEDI Journal of Educational Policy*, 6(1), 81–104.
9. Cheng, E. C. K. (2011). A study of the predictive effect of pre-service teacher personal knowledge management. *Journal of Knowledge Management Practice*, 12(3). Retrieved from <http://www.tlinc.com/article271.htm>.
10. Cheong, Ricky K. F. and Tsui, Eric. (2018). The Roles and Values of Personal Knowledge Management: an Exploratory Study. *Journal of Information and Knowledge Management System (VINE)*, 30(2), 204-227.
11. Dorsey, P.A. (2000). "What is PKM?". Seminar, Millikin University. Available: <http://www.millikin.edu/webmaster/seminar/pkm.html>.
12. Eisner, E. W. (2002). From episteme to phronesis to artistry in the study and improvement of

- teaching. *Teaching and Teacher Education*, 18(4), 375–385.
13. Farshad, Reza, Akhavan, Peyman and Karimozadegan Moghadam, Davood. (2013). Priority of using Web 2 in personal knowledge management processes in e-learning. *Education Technology*, 8 (3), 183-196. doi: 10.22061 / tej.2014.95. (In Persian)
14. Garner, S. (2010). Supporting the personal knowledge management of students with technology.
15. Grundspenkis, J. (2007). Agent based approach for organization and personal knowledge modelling: Knowledge management perspective. *Journal of Intelligent Manufacturing*, 18(4), 451–457.
16. Hauge, T. E., and Wittek, L. (2013). Learning portfolio and ICT as cultural artefacts in teacher education. Paper presented to an invited symposium, functions of assessment in teacher education at the Biennial European Association for Research in Learning and Instruction conference, Padua, Italy.
17. Hoskins, B., and Fredriksson, U. (2008). Learning to learn: What is it and can it be measured? Centre for Research in Lifelong Learning (CRELL) report. JRC- Scientific and Technical Reports, European Commission. Retrieved June 1, 2010, from <http://publications.jrc.ec>.
18. Jafari, Seyed Mehdi, Zarei Matin, Hassan and Pashazadeh, Yousef. (2010). Familiarity and use of faculty members of Tehran University of Medical Sciences with personal information management tools. *Journal of Management in Islamic University*, 13th year, No. 4, 24-3. (In Persian)
19. Jamali, Zahra, Ismaili, Givi, Mohammadi, Reza and Norouzi, Alireza. (2020). Analysis of the dimensions of personal knowledge management and analysis of its mediating role in the impact of psychological characteristics on organizational competencies in information and knowledge services, theoretical and applied research in information science, 1 (22), 85-106. (In Persian)
20. Mittal, Monika. (2015). Personal Knowledge Management. A Study Of knowledge Behavior Of Academicians. *Journal Of information & knowledge management*, 7(2), 93-100.
21. Moradi, Mehdi, Marandi, Zakia and Mohseni, Iman. (2019). The Impact of Personal Knowledge Management on Innovative Culture and Performance in Knowledge-Based Companies, *Management Research in Iran*, 4 (22), 129-150. (In Persian)
22. Quranic Sirjani, Sima. (2010). Application of personal knowledge management by faculty members of Birjand University. *Bi-Quarterly Journal of Program Studies in Higher Education*, First Year, No. 2, 172-153. (In Persian)
23. Riwet, G. E. (2005). Action research: A guide for the teacher researcher. New York: Merrill Prentice-Hall.
24. Rohbakhsh, Hajar and Hossein Gholizadeh Rezvan. (2016). Description and analysis of personal knowledge management skills: A case study. *Journal of Information Processing and Management*, 32 (5): 148-160. (In Persian)
25. Sharif Atefeh and Hossein Gholizadeh Rezvan. (2018). Identify and cluster personal knowledge management systems and tools. *Journal of Information Processing and Management*, 31 (4): 1009-1029. (In Persian)
26. Sheridan, W. (2018). How to think like a knowledge worker. United Nations: Public Administration Network. Retrieved June 1, 2010, from <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/unpan/unpan031277.pdf>
27. Strauss, A., & Corbin, J. (2008). Basics of qualitative research Translated by Mohammadi, Biok, Tehran: Human Science & Cultural Studies Center Publication. [in Persian].
28. Tsui, E. (2002). Technologies for personal and peer-to-peer (P2P) knowledge management.