

بررسی وضعیت و موانع مؤثر بر به کارگیری مدیریت دانش شخصی توسط مدیران (مطالعه موردی: سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی)

جلال قاسمیان^۱، زهرا جعفرزاده کرمانی^۲

تاریخ دریافت ۱۳۹۸/۵/۴ تاریخ پذیرش ۱۳۹۸/۹/۱۷

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، بررسی وضعیت و شناسایی میزان آشنایی و استفاده مدیران سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی از ابزارها، سامانه‌ها و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی و همچنین شناسایی مهمترین موانع مؤثر بر بکارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه‌ها است.

روش: این پژوهش از نوع کاربردی و از منظر ماهیت و روش آن توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۰۰ مدیر شاغل در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی است که به‌عنوان مدیر و مسئول بخش با کارکنان و مراجعان در تعامل هستند. جامعه این پژوهش به روش سرشماری انتخاب شد و نمونه‌گیری صورت نگرفت، پرسشنامه پژوهش بین آن‌ها توزیع گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که میزان آشنایی مدیران با ابزارها و سامانه‌های مدیریت دانش شخصی سازمان کتابخانه در حد مطلوب (۲/۴۹۰)، و میزان استفاده آن‌ها از این ابزارها و سامانه‌ها در حد متوسط است (۱/۹۵۴). همچنین، بر اساس یافته‌های پژوهش میزان مهارت مدیران از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در حد مطلوبی است (۲/۷۳۳). نتایج پژوهش همچنین نشان داد که هر سه دسته موانع موردبررسی، در به کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه‌ها تأثیر دارد و در این میان بیشترین تأثیر مربوط به موانع زیرساختی و کمترین تأثیر مربوط به موانع فردی است. بر این اساس ۲۸ عامل بازدارنده در به کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه‌ها شناسایی شد که در قالب سه دسته کلی (موانع فردی، سازمانی و موانع زیرساختی) موردبررسی قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: آگاهی و توانمندی مدیران نسبت به استفاده و به کارگیری مدیریت دانش شخصی به‌عنوان راهبردی مهم در بهبود کمی و کیفی فعالیت‌های مدیران و پایه و اساس توسعه بیشتر حائز اهمیت است. لذا به‌منظور نیل به بهترین و بیشترین نتایج، توجه به مدیریت دانش شخصی، رفع موانع و ایجاد ابزارها و سامانه‌های بهتر و مرتبط‌تر با نیازهای مدیران در سازمان حائز اهمیت می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش شخصی، مدیران، مهارت‌های مدیریت دانش شخصی، موانع مدیریت دانش شخصی، ابزارها و سامانه‌های مدیریت دانش شخصی، سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی.

^۱ . دانشجوی کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه امام رضا (ع)، jalalqasemian@gmail.com

^۲ . استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه امام رضا (ع)، jafarzadeh@imamreza.ac.ir

مقدمه و بیان مسئله

امروزه سازمان‌ها در عصر اطلاعات و تحت فشار رقابت مستمر به مدیریت دانش روی آورده‌اند. مدیریت دانش که از آن با عنوان مکانیسم تبدیل دانش به عمل یاد می‌شود عامل اصلی عملکرد سازمانی محسوب می‌شود. سازمان‌ها به کمک مدیریت دانش می‌توانند به گونه‌ای مؤثر سرمایه‌های دانش خود را مدیریت کنند. با وجود این، بسیاری از پژوهش‌ها و رویه‌های مدیریت دانش بر سطح سازمان متمرکز شده است و نقش شخص در فرایند مدیریت دانش مورد غفلت واقع شده است. از آنجا که دانش ذاتاً به گونه‌ای است که مدیریت آن تنها باید توسط خود شخص صورت گیرد و نه سازمان، و با توجه به نقش غیرقابل‌انکار افراد در تعالی سازمان‌های امروزی، مبحثی با عنوان مدیریت دانش شخصی^۱ در برابر مدیریت دانش سازمانی مطرح می‌شود (زوارقی، ۱۳۸۸).

مدیریت دانش شخصی به عنوان نزدیک‌ترین مفهوم، و در واقع تحولی در مدیریت دانش است که از طریق آن کارکنان با اطلاعات زندگی روزانه‌شان همگام می‌شوند. مدیریت دانش شخصی ترکیبی از مدیریت اطلاعات شخصی، مهارت‌های فردی و مدیریت دانش هست که طیف وسیعی از سایر رشته‌های علمی نظیر روان‌شناسی، مدیریت، فلسفه و غیره را دربرمی‌گیرد (مولائی، ۱۳۹۳).

مارتین^۲ در سال ۲۰۰۸ مدیریت دانش شخصی را این‌گونه تعریف نموده است: دانستن آنکه چه دانشی داریم و چگونه آن را سازمان‌دهی نماییم و از آن برای دستیابی به اهداف استفاده نموده و اینکه چگونه از آن برای خلق دانش استفاده کنیم (جعفری، ۱۳۹۱، ص ۵).

پژوهش‌ها حاکی از آن است که مدیریت دانش شخصی می‌تواند به افراد در تصمیم‌گیری‌های مربوط به شغل و زندگی، حل مسائل، پاسخگویی نسبت به نیاز مشتریان، تصمیم‌گیری، غلبه بر مشکلات ناشی از سرریز اطلاعاتی و فراهم آوردن شرایط بهبود اثربخشی، بهبود شایستگی‌های سازمانی، پایه و اساس مدیریت دانش سازمانی، پر نمودن شکاف‌های آموزش و پرورش عمومی و رشته‌های تخصصی، افزایش تدریجی سرمایه معنوی، گسترش حجم اطلاعات موجود در قالب‌های چاپی و الکترونیکی، احتمال افزایش انتخاب گزینه‌های درست، فراهم کردن چارچوب جدیدی برای ارزیابی و ادغام تجربیات و اطلاعات جدید، کمک به افراد در مدیریت انفجار اطلاعات، آسان‌تر کردن زندگی و خوشایند ساختن آن و اکتشاف سرمایه شخصی، افزایش کارایی، بهره‌وری و نوآوری دانش‌گران، دستیابی به اهداف شخصی کمک کند (روح‌بخش، ۱۳۹۴).

^۱Personal Knowledge Management

^۲Martin

بررسی وضعیت و موانع مؤثر بر به کارگیری مدیریت دانش شخصی توسط مدیران.....

مبنای طرح مدیریت دانش شخصی در قلمرو مدیریت دانش سازمانی، تأکید بر اهمیت مدیریت دانش شخصی در بهبود عملکرد فردی است. به زعم پائولین^۱ مدیریت دانش شخصی، کمک به افراد است تا در محیط اجتماعی، سازمانی و شخصی خود اثربخش تر باشند. در واقع ارزش مطالعه مدیریت دانش شخصی در این است که افراد را در مدیریت بهتر فرایندهای دانشی، اشتراک اطلاعات و تبادل دانش با دیگران حمایت می کند (شریف، ۱۳۹۴).

برای استفاده از روش های مدیریت دانش شخصی افراد باید دارای مهارت های مدیریت دانش شخصی برای مدیریت اطلاعاتشان باشند، تا با استفاده از آن قادر به فیلتر کردن، ذخیره سازی، ساختار بندی و به اشتراک گذاری آن ها شوند. مدیریت دانش شخصی تنها در صورتی به طور مؤثر مورد بهره برداری قرار می گیرد که کاربر نهایی از ابزارها و مهارت های مناسب برخوردار باشد. به عبارت دیگر باید بین مهارت ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی تناسب برقرار باشد. با توجه به یافته های درسی^۲ (۲۰۰۰) و بارت^۳ (۲۰۰۴) می توان هفت مهارت اصلی برای مدیریت دانش شخصی را به شرح زیر برشمرد: ۱. بازیابی^۴ اطلاعات ۲. ارزیابی^۵ اطلاعات ۳. سازمان دهی^۶ اطلاعات ۴. تجزیه و تحلیل^۷ اطلاعات ۵. اشتراک گذاری^۸ اطلاعات ۶. ارائه^۹ اطلاعات ۷. امنیت اطلاعات (برزه کار، ۱۳۹۰، ص. ۱۳).

مدیریت دانش شخصی مقوله ای است که می توان گفت در آن هر فرد از مهارت ها و ابزارهای منحصر به خود استفاده می کند، اما آنچه در اینجا از اهمیت خاصی برخوردار است، آموزش و نحوه به کارگیری و استفاده از این ابزارها و مهارت ها است. بنابراین مدیریت دانش شخصی و آموزش استفاده از آن از عوامل ضروری و بنیادین برای پیاده سازی مدیریت دانش در هر سازمان می باشد. باید اذعان داشت که مزایای مترتب

^۱Pauleen

^۲Dorsey

^۳Barth

^۴Retrieving

^۵Evaluating

^۶Organising

^۷Analyzing

^۸Collaborating

^۹Presenting

^{۱۰}Securing

بر مدیریت دانش شخصی منحصر به سطح فردی نیست بلکه بر سطح سازمانی نیز تأثیرگذار است (گرنداسپینیکس، ۲۰۰۱).

مدیران دانشی اساسی‌ترین و نایاب‌ترین منابع هر سازمان هستند. شکست یا موفقیت یک سازمان در زمینه دستیابی به بهره‌وری بهینه غالباً برحسب مدیر تعریف می‌شود. از جمله توانمندی‌های ضروری هر مدیر، آگاهی و توانمندی نسبت به استفاده و به‌کارگیری مدیریت دانش شخصی است (مولائی، ۱۳۹۳). مدیران باید به‌طور مستمر، نحوه عملکرد و اقدامات خود را مورد ارزیابی قرار دهند، تا به این وسیله زمینه رشد و توسعه بیشتر خود را فراهم نمایند. همچنین باید مدام دانش خود را به‌روز نمایند تا در تشخیص و انتخاب موضوعات و مباحث نوین و کاربردی توانمند شوند (نور رحمانی، ۱۳۹۳). بدین ترتیب توصیف وضعیت موجود از حیث چگونگی کاربرد مدیریت دانش شخصی توسط مدیران به‌عنوان اولین گام در بررسی این مقوله به‌شمار می‌رود و از اهمیت بسزایی برخوردار است.

ابزارها و سامانه‌های مدیریت دانش شخصی، نرم‌افزارهایی هستند که در کنار عملکرد روزمره کاری یا شخصی افراد، به آن‌ها کمک می‌کنند تا اطلاعات و تجربیات موردنیازشان را کسب، سازمان‌دهی، تحلیل و انتقال دهند (بابائی، ۱۳۹۳). گسترش سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات منجر به تکثیر اطلاعات قابل‌دسترس برای افراد شده است؛ به‌نحوی که افراد در مواجهه با یک مسئله یا تصمیم، توانایی لازم برای بازیابی همه اطلاعات موجود و مناسبی که آن‌ها را دریافتن راه‌حل یا پاسخ، یاری دهد ندارند. موضوع اصلی طراحی سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی این است که چگونه از اضافه‌بار اطلاعات اجتناب شود (شریف، ۱۳۹۴). ابزارها و سامانه‌های موردتحقیق در این پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

۱. سازمان دهنده‌های شخصی مانند دفترچه یادداشت، سیاهه کارهای روزانه، پایگاه اطلاعات تماس ۲. گردش کار (مجموعه‌ای از فعالیت‌ها برای تکمیل یک وظیفه و کمک به افراد در مستندسازی و مدیریت وظایف) ۳. صفحات گسترده (مثل نرم‌افزارهای آفیس) ۴. سیستم پرونده (روشی برای ذخیره و سازمان‌دهی پرونده‌های رایانه‌ای و داده‌هایشان تا یافتن و دسترسی به آن‌ها را آسان‌تر نماید) ۵. ابزارهای اشتراک‌گذاری شامل: اتوماسیون، اینترانت، پست الکترونیکی، درایو اشتراکی ۶. ابزارهای کنترل دسترسی (مانند یادداشت‌ها و ارجاعات) ۷. ابزارهای باقابلیت امنیت مانند کلمات عبور، آنتی‌ویروس‌ها و ... ۸. ابزارهای مدیریت محتوا مانند

بررسی وضعیت و موانع مؤثر بر به کارگیری مدیریت دانش شخصی توسط مدیران

خلاصه‌سازها، نمایه‌سازها ۹. تلفن، تلفن همراه ۱۰. دستیار شخصی دیجیتال (مانند لپ‌تاپ، تبلت، کامپیوتر شخصی) ۱۱. تالارها و گروه‌های بحث الکترونیکی (مثل وبلاگ گروهی کتابداران، انجمن کتابداری و اطلاع‌رسانی، اینترانت) ۱۲. گروه‌های خبری (مانند گروه بحث کتابداری لیزنا) ۱۳. بوک مارک (ثبت آدرس) ۱۴. مخزن دیجیتال و انبار داده مانند کتابخانه دیجیتال، raid ۱۵. پرتال‌های شخصی مانند اتوماسیون، کتابخانه دیجیتال ۱۶. نرم‌افزار مدیریت اسنادها مانند پژوهش یار، endnote ۱۷. موتور و ابر موتور کاوش (مثل گوگل، یاهو، clusty، earch) ۱۸. ابزارهای کاوش دستی مانند کتابخانه شخصی کتابخانه دیجیتال ۱۹. شبکه‌های اجتماعی شامل: فیسبوک، تویتر، مای اسپیس، گوگل پلاس، تلگرام، وایبر ۲۰. سامانه‌های توصیه‌گر (یا پیشنهادگر با تحلیل رفتار کاربر خود، اقدام به پیشنهاد مناسب‌ترین اقلام داده یا اطلاعات می‌نماید ۲۱. صفحات آغازگر (صفحات شروع وب سایتها و پرتالها) ۲۲. ابزارهای وب ۲ شامل: وبلاگ، پادکست، ویکی، آر. اس. اس، مش آپ، فولوکسونومی، یوتیوب، فلیکر ۲۳. ابزارهایی ذخیره سازی مانند فلش، سی دی، هارد اکسترنال.

سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین کتابخانه‌های عمومی در سطح خاورمیانه با بیش از ۶ قرن قدمت است که در حال حاضر با فراهم آوردن مجموعه‌ای بالغ بر یک میلیون منبع و دارا بودن مدیرانی باتجربه و متخصص در حوزه‌های مختلف، خدمات متنوعی را به قشر عظیمی از مشتاقان علم و دانش عرضه می‌کند و دارای سطح قابل توجهی از فعالیت‌های مدیریت دانش است. تشکیل کمیته‌ها و شوراهای گوناگون، تشکیل گروه‌های هم‌عمل، تشکیل جلسات حل مسئله، تشکیل جلسات و نشست‌های رسمی، وجود نشریه داخلی، فهرست راهنمای دانش برای مکان‌یابی و یافتن متخصصان و افرادی که دارای دانش در زمینه خاصی هستند، برگزاری سمینارهای درون‌سازمانی و ارائه مقالات، نظام پیشنهادها، برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی، اینترانت و غیره از جمله این فعالیت‌ها می‌باشد (توکلی، ۱۳۹۵). بنابراین تشخیص، شناسایی و به کار بردن آن‌ها به‌عنوان پایه و اساس توسعه بیشتر بسیار مهم است. از این رو با نظر به اهمیت موضوع مدیریت دانش شخصی و ضرورت جاری شدن اهداف و اصول آن در فرایندها و روش‌های کاری، مسئله اصلی این پژوهش این است که تا چه میزان و چگونه مدیران سازمان کتابخانه‌ها از مدیریت دانش شخصی استفاده می‌کنند، موانع به کارگیری مدیریت دانش شخصی کدام است و چه عواملی در بهره‌گیری بیشتر مدیران در مدیریت دانش شخصی تأثیر دارد؟

۲. در این پژوهش به‌جای استفاده از سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی از اصطلاح سازمان کتابخانه‌ها استفاده خواهد شد.

پیشینه پژوهش

در سال‌های اخیر مقالات متعددی پیرامون موضوع مدیریت دانش شخصی به زبان فارسی چاپ شده است در داخل کشور تنها سه پژوهش به بررسی میزان استفاده از سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی پرداخته‌اند و مقالات دیگر در مورد سایر ویژگی‌های مدیریت دانش شخصی نظیر مهارت‌ها، وب ۲، ابعاد و غیره پرداخته‌اند.

قرآنی سیرجانی (۱۳۸۹) در پژوهشی به تعیین نحوه کاربرد مدیریت دانش شخصی توسط اعضای هیات علمی دانشگاه بیرجند در حوزه فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی پرداخته است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه محقق ساخته بسته پاسخ و باز پاسخ با ۷۷ گویه بوده است و در یک نمونه ۱۴۹ نفری انجام شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها 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 رضایت‌بخشی نداشتند.

برزه کار، کاشانیان فر و سادات (۱۳۹۰) در پژوهشی به مطالعه میزان استفاده و به کارگیری مدیریت دانش شخصی با استفاده از ابزارها و مهارت‌های معرفی شده توسط بارت (۲۰۰۴) پرداخته‌اند. جامعه پژوهش در این مطالعه شامل کلیه دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه الزهراء می‌باشد که شامل یک نمونه ۷۳ نفری می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده 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.

بررسی وضعیت و موانع مؤثر بر به کارگیری مدیریت دانش شخصی توسط مدیران.....

عبداللهی، صدقی و رودباری (۱۳۹۰) در پژوهشی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۳۷ نفر به بررسی میزان آشنایی و استفاده اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران از ابزارهای مدیریت اطلاعات شخصی پرداخته‌اند. یافته‌ها نشانگر آن است که تمامی افراد شرکت‌کننده در مصاحبه به‌نوعی از ابزارهای مدیریت اطلاعات شخصی استفاده کرده‌اند هرچند نسبت به اینکه این ابزارها، ابزارهای ویژه مدیریت اطلاعات شخصی است آگاهی نداشتند. در این پژوهش ابزارهای نگهداری اطلاعات را از سه بعد دسته‌بندی نمودند. 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 شرکت‌کننده در مصاحبه از کامپیوتر شخصی برای نگهداری اطلاعات شخصی خود استفاده می‌نمایند. 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 می‌باشد.

شریف و حسین قلی زاده (۱۳۹۴) در پژوهشی به شناسایی سیاهه سامانه و ابزارهای مدیریت دانش شخصی پرداخته‌اند و بر اساس مهارت‌های هفتگانه مدیریت دانش شخصی، توسط نمونه هدفمندی از متخصصان علوم کامپیوتر و علم اطلاعات و دانش‌شناسی خوشه‌بندی شدند. بنابر یافته‌های به‌دست‌آمده ۴۷ ابزار شناسایی شدند و بر اساس دیدگاه متخصصان در فهرست سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی قرار گرفتند. سپس در مرحله دوم بر اساس میزان کارکرد آن‌ها تحت عنوان سامانه‌ها و ابزارهای بازیابی دانش، سازمان‌دهی دانش، ارزیابی دانش، تحلیل دانش، اشاعه دانش، اشتراک دانش و امنیت دانش خوشه‌بندی شدند. علاوه بر این ابزارهای موردنظر در سه قلمرو عمومی، تعاملی و شخصی از دیدگاه متخصصان طبقه‌بندی شدند.

روح‌بخش (۱۳۹۴) در پژوهشی با استفاده از پرسشنامه مهارت‌های مدیریت دانش شخصی اوری و همکاران (۲۰۰۱) در بین ۱۳۷ نفر از کارشناسان دانشگاه به‌عنوان نمونه مورد مطالعه به بررسی پرداخته است. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که کارکنان دانشگاه فردوسی در حد متوسط به بالا از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی برخوردارند. در مرحله دوم به‌منظور شناسایی فعالیت‌های معطوف به هر یک از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد که تعداد مطلعان در این مرحله مشتمل بر شانزده تن بودند. بر اساس یافته‌های 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 هست.

لیو (۲۰۱۱) در پژوهشی پیرامون مدیریت دانش شخصی و کاربردهای وب ۲ در آموزش عالی چین بر مدیریت دانش شخصی دانشجویان و اصلاح برنامه‌های آموزشی با توجه به فناوری‌های وب ۲ تأکید کرده است. پژوهشگر باهدف شناسایی میزان استفاده دانشجویان چینی از فناوری‌های وب ۲ که در مدیریت دانش شخصی کاربرد دارند، این پژوهش را انجام داد و در آن ۲۰۰ دانشجوی مورد پرسش قرار گرفتند. بر اساس نتایج به‌دست آمده، بیش از ۸۰ درصد دانشجویان معتقدند که آشنایی و استفاده از مدیریت دانش شخصی بسیار اهمیت دارد. وی در پژوهش خود مهارت‌های هفتگانه اوری (۲۰۰۱) را مبنا قرار داده است. او همچنین پیوندی میان مهارت‌های مدیریت دانش شخصی و فرایند یادگیری از دیدگاه بلوم برقرار ساخته است. در این پژوهش ابزارهایی چون ویکی‌ها، شبکه‌های اجتماعی، وبلاگ، و ... که از فناوری‌های وب ۲ هستند مورد توجه بوده است.

چونگ و تسوی (۲۰۱۲) در مطالعه خود با عنوان نقش‌ها و ارزش مدیریت دانش شخصی: مطالعه اکتشافی نشان دادند مدیریت دانش شخصی نقش مهمی در فرایند مدیریت دانش و افراد و سازمان‌ها دارد و باعث بهبودی ظرفیت‌ها و توانمندی‌ها کارکنان می‌شود. همچنین نتایج این مطالعه نشان داد ارزش مدیریت دانش شخصی در افراد با ارزش‌های سازمان ارتباط دارد.

افیموا (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای با عنوان شناخت مدیریت دانش شخصی بیان نمود بخش عمده تحقیق و تجربه مدیریت دانش بر یک سطح سازمانی متمرکز شده است مداخلات و سیستم‌ها بدون تفکر زیاد در مورد اینکه چگونه با فعالیت‌ها و کارهای یکنواخت روزانه کارکنان دانش شخصی مطابقت می‌کنند، طراحی می‌شوند. مدیریت دانش شخصی رویکردی است که با تمرکز بر روش‌های حمایت از بهره‌وری یک شاغل یا دانش شخصی، مدیریت دانش سازمانی را تمکین می‌نماید. هدف این مقاله ارائه یک چارچوب مدیریت دانش شخصی با استفاده از ادغام اطلاعات ادبیات موجود در زمینه عملکرد دانش و فعالیت‌های شاغل دانش همراه با نمونه‌هایی واقعی از وبلاگ‌ها برای اهداف حرفه‌ای نظیر گنجینه‌های دانش شخصی، نشریات آموزشی و ابزارهای شبکه‌سازی است.

هدف‌های پژوهش

اهداف

۱ کلی

۱. تعیین وضعیت و عوامل مؤثر بر به کارگیری مدیریت دانش شخصی توسط مدیران در سازمان کتابخانه‌ها.

اهداف فرعی

۱. شناسایی سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی فراهم شده در سازمان کتابخانه‌ها
۲. تعیین میزان آشنایی مدیران سازمان کتابخانه‌ها با سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی
۳. تعیین میزان بهره‌گیری مدیران سازمان کتابخانه‌ها از سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی
۴. تعیین میزان مهارت‌های مدیران سازمان کتابخانه‌ها در به کارگیری مدیریت دانش شخصی
۵. شناسایی موانع به کارگیری مدیریت دانش شخصی

پرسش‌های پژوهش

۱. سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی فراهم شده در سازمان کتابخانه‌ها کدام است؟
۲. تا چه میزان مدیران سازمان کتابخانه‌ها با سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی آشنایی دارند؟
۳. تا چه میزان مدیران سازمان کتابخانه‌ها از سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی بهره‌گیری می‌کنند؟
۴. تا چه میزان مدیران سازمان کتابخانه‌ها از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی برخوردارند؟
۵. از دیدگاه مدیران موانع به کارگیری مدیریت دانش شخصی کدام است؟

نوع و روش پژوهش و جامعه آماری

با توجه به ماهیت موضوع و جامعه آماری پژوهش حاضر، می‌توان این پژوهش را از نوع کاربردی دانست و با توجه به بررسی موضوع مورد پژوهش در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، این پژوهش موردی نیز به شمار می‌آید، جامعه مورد مطالعه این پژوهش متشکل از ۱۰۰ مدیر شاغل در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی است که همگی آن‌ها دارای این صفت مشترک هستند که پست سازمانی آنان مدیر و مسئول بخش است و هم با همکاران و هم با مراجعان در تعامل اند.

و محل فعالیت آنان، کتابخانه مرکزی و کتابخانه‌های اقماری درون‌شهری آستان قدس رضوی است. جامعه این پژوهش به روش سرشماری انتخاب شد و نمونه‌گیری صورت نگرفت، پرسشنامه پژوهش بین آن‌ها توزیع گردید که در نهایت تعداد ۸۵ پرسشنامه (۸۵٪) برگشت داده شد.

ابزار گردآوری داده‌ها

به‌منظور شناسایی ابزارها و سامانه‌های فراهم‌شده در سازمان کتابخانه‌ها، ابتدا با مطالعه و بررسی متون لیستی از ابزارها و سامانه‌های مدیریت دانش شخصی (۴۷ ابزار) شناسایی گردید، سپس این لیست در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران و کارشناسان سازمان کتابخانه‌ها قرار گرفت تا نسبت به شناسایی این ابزارها و سامانه‌ها مبادرت ورزند. با توجه به نظر صاحب‌نظران و کارشناسان سازمان کتابخانه‌ها، ۲۳ دسته ابزار و سامانه شناسایی گردید. همچنین به‌منظور گردآوری داده‌های لازم برای پاسخ‌گویی به سؤالات پژوهش حاضر از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده که در مجموع از سه قسمت تشکیل شده است: بخش اول: ابزارها و سامانه‌های مدیریت دانش شخصی، بخش دوم: مهارت‌های مدیریت دانش شخصی، بخش سوم: موانع. با توجه به طیف لیکرت پنج تایی پاسخ‌ها (هیچ: عدد صفر، خیلی کم: عدد یک، متوسط: عدد دو، زیاد: عدد سه و خیلی زیاد: عدد چهار)، حد متوسط پاسخ‌ها عدد دو است. بنابراین اگر میانگین از عدد دو بیشتر باشد، نشان‌دهنده این است که در حد خوبی قرار دارد. همچنین اگر میانگین از عدد ۲ کمتر باشد، نشان‌دهنده این است که در حد پایینی قرار دارد.

یافته‌ها و نتایج پژوهش

پرسش اول: سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی فراهم‌شده در سازمان کتابخانه‌ها کدام است؟
به‌منظور شناسایی ابزارها و سامانه‌های فراهم‌شده در سازمان کتابخانه‌ها، ابتدا

بامطالعه و بررسی متون، لیستی از ابزارها و سامانه‌های مدیریت دانش شخصی شناسایی گردید. سپس این لیست در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران و کارشناسان سازمان کتابخانه‌ها قرار گرفت تا نسبت به شناسایی این ابزارها و سامانه‌ها مبادرت ورزند.

با توجه به نظر صاحب‌نظران و کارشناسان سازمان کتابخانه‌ها، سامانه‌ها و ابزارهای موجود و قابل پیش‌بینی برای آینده به شرح زیر می‌باشد (جدول ۱).

جدول ۱. لیست ابزارها و سامانه‌های موجود و قابل پیش‌بینی برای آینده در سازمان کتابخانه‌ها

ردیف	ابزار
۱	سازمان دهنده‌های شخصی مانند دفترچه یادداشت، سیاهه کارهای روزانه، پایگاه اطلاعات تماس
۲	گردش کار (مجموعه‌ای از فعالیت‌ها برای تکمیل یک وظیفه و کمک به افراد در مستندسازی و مدیریت وظایف)
۳	صفحات گسترده (مثل نرم‌افزارهای آفیس)
۴	سیستم پرونده (روشی برای ذخیره و سازمان‌دهی پرونده‌های رایانه‌ای و داده‌هایشان تا یافتن و دسترسی به آن‌ها را آسان‌تر نماید)
۵	اتوماسیون
	اینترنت
	پست الکترونیکی
	درایو اشتراکی
۶	ابزارهای کنترل دسترسی (مانند یادداشت‌ها و ارجاعات)
۷	ابزارهای باقابلیت امنیت مانند کلمات عبور، آنتی‌ویروس‌ها و ...
۸	ابزارهای مدیریت محتوا مانند خلاصه‌سازها، نمایه‌سازها
۹	تلفن، تلفن همراه
۱۰	دستیار شخصی دیجیتال (مانند لپ‌تاپ، تبلت، کامپیوتر شخصی)
۱۱	تالارها و گروه‌های بحث الکترونیکی (مثل وبلاگ گروهی کتابداران، انجمن کتابداری و اطلاع‌رسانی، اینترنت)
۱۲	گروه‌های خبری (مانند گروه بحث کتابداری لیژنا)
۱۳	بوک مارک (ثبت آدرس)
۱۴	مخزن دیجیتال و انبار داده مانند کتابخانه دیجیتال، raid
۱۵	پرتال‌های شخصی مانند اتوماسیون، کتابخانه دیجیتال

۱۶	نرم‌افزار مدیریت اسنادها مانند پژوهش‌یار، endnote
۱۷	موتور و ابر موتور کاوش (مثل گوگل، یاهو، clusty, earch)
۱۸	ابزارهای کاوش شخصی مانند کتابخانه شخصی کتابخانه دیجیتال
۱۹	شبکه‌های اجتماعی
	فیس‌بوک
	تویتر
	مای اسپیس
	گوگل پلاس
	تلگرام
۲۰	سامانه‌های توصیه‌گر (یا پیشنهادگر) با تحلیل رفتار کاربر خود، اقدام به پیشنهاد مناسب‌ترین اقسام داده یا اطلاعات می‌نماید.
	صفحات آغازگر (صفحات شروع وب سایتها و پرتال‌ها)
۲۲	ابزارهای وب ۲
	وبلاگ
	پادکست
	ویکی
	آر. اس. اس
	مش آپ
	فولو کسونومی
	یوتیوب
فلیکر	
۲۳	ابزارهایی ذخیره‌سازی مانند فلش، سی دی، هارد اکسترنال

در این بین، ابزارها و سامانه‌های شبکه‌های اجتماعی (فیس‌بوک، تویتر، مای اسپیس، گوگل پلاس، تلگرام و فایبر) و ابزارهای وب ۲ (وبلاگ، پادکست، ویکی، آر. ای. اس، مش آپ، فولو کسونومی، یوتیوب، فلیکر)، گروه‌های خبری و تالارها و گروه‌های بحث الکترونیکی به‌جز اینترانت در حال حاضر موجود نیست و سازمان فاقد آن‌ها است ولی جزء برنامه‌هایی است که در آینده امکان ایجاد و برقراری آن‌ها میسر شود. سایر ابزارها و سامانه‌ها در سازمان موجود و در حال استفاده می‌باشند.

پرسش دوم: تا چه میزان مدیران سازمان کتابخانه‌ها با سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی آشنایی دارند؟

بررسی وضعیت و موانع مؤثر بر به کارگیری مدیریت دانش شخصی توسط مدیران

داده‌های مربوط به وضعیت آشنایی مدیران با استفاده از پرسشنامه مدیریت دانش شخصی گردآوری شد. در این سؤال که باهدف ارزیابی میزان آشنایی مدیران کتابخانه‌های آستان قدس رضوی از ابزارها و سامانه‌های مدیریت دانش شخصی انجام پذیرفت، مشخص شد که با توجه به سطح معنی داری آزمون نا پارامتری علامت، وضعیت آشنایی مدیران کتابخانه‌های آستان قدس رضوی در حد زیادی است

جدول ۲. نتایج آزمون پارامتری T-Test تک نمونه‌ای برای بررسی میزان آشنایی مدیران سازمان کتابخانه‌ها با سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی به‌طور کلی

مبنای مقایسه = عدد ۲						متغیر
فاصله اطمینان ۹۵ درصد اختلاف		میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره t	
کران بالا	کران پایین					
۰/۶۳۲	۰/۳۴۸	۲/۴۹۰	۰/۰۰۰	۸۴	۶/۸۶۵	بررسی میزان آشنایی مدیران سازمان کتابخانه‌ها با سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی به‌طور کلی

بر اساس جدول ۲ میانگین کسب شده برای وضعیت آشنایی مدیران سازمان کتابخانه‌ها با سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی ۲/۴۹۰ و در حد زیادی است. بر اساس آزمون این متغیر و نتایج یافته‌ای این پژوهش و با توجه به سطح معناداری که کمتر از ۰/۰۵ می‌توان چنین استدلال نمود که وضعیت مطلوبی را به لحاظ آشنایی مدیران با ابزارها و سامانه‌های مدیریت دانش شخصی شاهد هستیم.

پرسش سوم: تا چه میزان مدیران سازمان کتابخانه‌ها از سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی بهره‌گیری می‌کنند؟
هدف از این سؤال تعیین میزان بهره‌گیری مدیران سازمان کتابخانه‌ها، از سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی می‌باشد

جدول ۳. نتایج آزمون پارامتری T-Test تک نمونه‌ای برای بررسی میزان استفاده مدیران سازمان کتابخانه‌ها از سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی به‌طور کلی

مبنای مقایسه = عدد ۲						متغیر
فاصله اطمینان ۹۵ درصد اختلاف		میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره t	
کران بالا	کران پایین					

کوران بالا	کوران پایین					میزان استفاده مدیران سازمان کتابخانه‌ها از سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی به‌طور کلی
۰/۰۵۶	-۰/۱۴۸	۱/۹۵۴	۰/۳۷۵	۸۴	-۰/۸۹۲	

یافته‌های جدول ۳ نشان‌داد که با توجه به سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصدی توان گفت به‌طور کلی مدیران سازمان کتابخانه‌ها در حد متوسط (۱/۹۵۴) از سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی استفاده می‌کنند.

پرسش چهارم: تا چه میزان مدیران سازمان کتابخانه‌ها از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی برخوردارند؟

هدف از طرح این سؤال، تعیین میزان مهارت مدیران سازمان کتابخانه‌ها از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی بر اساس دیدگاه بارت (۲۰۰۴) بود. در این بخش هفت مهارت مدیریت دانش شخصی مدیران، به‌طور کلی و به تفکیک گویه‌ها مور بررسی قرار گرفتند.

جدول ۴. نتایج آزمون پارامتری T-Test تک نمونه‌ای میزان مهارت مدیران از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی

مبنای مقایسه = عدد ۲		متغیر
میانگین	سطح معنی‌داری	
۳/۰۹۵	۰/۰۰۰	مهارت اول: بازیابی اطلاعات و دانش: گرفتن ایده‌ها و اطلاعات و دانش
۲/۶۸۵	۰/۰۰۰	مهارت دوم: ارزیابی اطلاعات و دانش: یافتن اطلاعات و دانش با ارزش و مرتبط با موضوع
۲/۷۴۶	۰/۰۰۰	مهارت سوم: سازمان‌دهی اطلاعات و دانش: ساختاردهی به اطلاعات و دانش در دسترس
۲/۳۷۱	۰/۰۰۰	مهارت چهارم: تحلیل اطلاعات و دانش: تکنیک‌های تحلیل و تجزیه اطلاعات و فرایند تبدیل اطلاعات به دانش
۲/۷۰۳	۰/۰۰۰	مهارت پنجم: اشتراک اطلاعات و دانش: تشریک‌مساعی پیرامون ایده‌ها و اطلاعات و دانش
۲/۸۵۹	۰/۰۰۰	مهارت ششم: ارائه اطلاعات و دانش: انتقال اطلاعات و دانش به دیگران با یک طراحی مناسب
۲/۶۷۵	۰/۰۰۰	مهارت هفتم: امنیت اطلاعات و دانش: حفاظت از ایده‌ها و اطلاعات و دانش
۲/۷۳۳	۰/۰۰۰	نمره کل

یافته‌های مربوط به این سؤال نشان‌داد که میزان مهارت مدیران از بازیابی اطلاعات و دانش (۳/۰۹۵)، ارزیابی اطلاعات و دانش (۲/۶۸۵)، سازمان‌دهی اطلاعات و دانش (۲/۷۴۶)، تحلیل اطلاعات و دانش (۲/۳۷۱)، اشتراک اطلاعات و دانش (۲/۷۰۳)، ارائه اطلاعات و دانش (۲/۸۵۹)، امنیت اطلاعات و دانش

بررسی وضعیت و موانع مؤثر بر به کارگیری مدیریت دانش شخصی توسط مدیران.....

(۲/۶۷۵)، و در مجموع با نمره کل (۲/۷۳۳) می باشد و با توجه به سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که میزان مهارت مدیران سازمان کتابخانه ها از مهارت های مدیریت دانش شخصی در حد مطلوبی قرار دارد (جدول ۴).

پرسش پنجم: از دیدگاه مدیران موانع به کارگیری مدیریت دانش شخصی کدام است؟

برای پاسخگویی به این سؤال پژوهشی، موانع مؤثر بر به کارگیری مدیریت دانش شخصی به ۳ دسته کلی موانع فردی، موانع سازمانی و موانع زیرساختی دسته بندی شدند.

جدول ۵. بررسی توصیفی تأثیر موانع فردی در به کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه ها

میانگین	گویه
	عدم آشنایی با مفهوم مدیریت دانش شخصی
۱/۸۸۲	
	عدم آگاهی از وجود ابزارهای ویژه مدیریت دانش شخصی
۱/۸۹۴	
	عدم احساس نیاز به آموزش مدیریت دانش شخصی
۱/۹۱۸	
	نداشتن مهارت در به کارگیری مدیریت دانش شخصی و استفاده از ابزارها و سامانه های آن
۱/۹۷۶	
	اهمیت ندادن در آشنایی و استفاده از تکنیک ها و روش های مدیریت دانش شخصی
۱/۸۳۵	
	عدم پیوند میان مهارت های مدیریت دانش و فرایند یادگیری
۱/۹۶۵	
	عدم ضرورت در به کارگیری دانش افزارهای مدیریت دانش شخصی
۱/۸۰۰	
	عدم ارتباط ویژگی های فردی و شخصیتی نظیر تحصیلات، مدرک تحصیلی، مسئولیت پذیری و غیره با توانایی افراد در به کارگیری مدیریت دانش شخصی
۱/۷۴۱	
	مشکل بودن کار با ابزارها و سامانه های مدیریت دانش شخصی
۱/۸۲۴	
	زمان بر بودن کار با ابزارها و سامانه های مدیریت دانش شخصی
۱/۸۰۰	
	باور و نگرش منفی نسبت به مدیریت دانش شخصی
۱/۷۰۶	
	علاقه به ثبات در سازمان و عدم علاقه به ایجاد تغییر
۱/۷۰۶	
	عدم انگیزه و مشوق های لازم برای به کارگیری مدیریت دانش شخصی
۱/۹۶۵	
	تأثیر مانع اول (موانع فردی) در به کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه ها
۱/۸۴۶	

طبق جدول ۵ میزان تأثیر همه موانع فردی در به کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان

کتابخانه ها از حد متوسط (۲) کمتر است. یعنی موانع فردی در به کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه ها، مؤثر نیستند.

جدول ۶. بررسی توصیفی تأثیر موانع سازمانی در به کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان

کتابخانه ها

میانگین	گویه
---------	------

۲/۲۵۹	عدم‌حمایت کافی سازمان نسبت به کاربرد مدیریت دانش شخصی در سازمان
۲/۰۸۲	عدم تناسب کاربرد فناوری‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی با نیازهای سازمان
۲/۲۳۵	نبود سازوکاری مناسب برای کاربردی کردن فناوری‌های مدیریت دانش شخصی در سازمان
۲/۲۷۱	بی‌توجهی مدیران در ارتباط میان مدیریت دانش شخصی و اشتراک دانش سازمانی
۱/۸۴۷	عدم نیاز به استفاده از این ابزارها در سازمان در شرایط کنونی
۲/۱۳۹	تأثیر ممانع دوم (موانع سازمانی) در به‌کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه‌ها

طبق جدول ۶ میزان تأثیر همه موانع سازمانی در به‌کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه‌ها به‌جز "عدم نیاز به استفاده از این ابزارها در سازمان در شرایط کنونی" از حد متوسط بیشتر است (۲/۱۳۹). یعنی موانع سازمانی در به‌کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه‌ها، تأثیر دارند. اما عامل "عدم نیاز به استفاده از این ابزارها در سازمان در شرایط کنونی" در به‌کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه‌ها، تأثیر کمی دارد (۱/۸۴۷).

جدول ۷. بررسی توصیفی تأثیر موانع زیرساختی در به‌کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان

کتابخانه‌ها

میانگین	گویه
۲/۳۵۳	عدم توجه به مدیریت دانش شخصی در سیستم آموزشی
۲/۱۵۳	عدم قابلیت کاربرد ابزارهای مدیریت دانش شخصی در تعاملات بین افراد
۲/۲۰۰	قدیمی بودن ابزارهای مدیریت دانش شخصی
۲/۲۵۹	عدم هماهنگی و ارتباط میان ابزارها و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی
۲/۲۱۲	عدم وجود دانش افزارهای کارآمد به زبان فارسی
۲/۳۸۸	نبود کارگاه‌های آموزشی درباره مدیریت دانش شخصی
۲/۵۵۳	سرعت کم اینترنت و پایین بودن پهنای باند اینترنت در ایران
۱/۸۹۴	کم بودن تعداد کامپیوترها
۲/۰۷۱	هزینه‌بر بودن استفاده از فناوری‌های مدیریت دانش شخصی در سازمان
۲/۳۸۸	فیلتر بودن بعضی از ابزارهای مدیریت دانش شخصی مانند شبکه‌های اجتماعی، پادکست و
۲/۲۴۷	تأثیر ممانع سوم (موانع زیرساختی) در به‌کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه‌ها

طبق جدول ۷ میزان تأثیر همه عوامل زیرساختی در به‌کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه‌ها به‌جز "کم بودن تعداد کامپیوترها" از حد متوسط بیشتر است (۲/۲۴۷). یعنی عوامل زیرساختی در به‌کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه‌ها، تأثیر دارند. اما عامل "کم بودن تعداد کامپیوترها" در به‌کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه‌ها، تأثیر کمی دارد (۱/۸۹۴).

نتیجه گیری

مدیریت دانش شخصی موضوعی حیاتی است که امروزه در سطوح سازمانی بسیار مورد توجه واقع شده است. پیاده سازی موفق مدیریت دانش شخصی هنوز سازمانها را با چالش‌هایی مواجه ساخته که منجر به ایجاد نگرشی متمرکز بر مدیریت دانش شخصی شده است. هدف در این پژوهش نیز شناسایی ابزارها و سامانه‌های مدیریت دانش شخصی موجود در سازمان کتابخانه‌ها بوده و همچنین میزان آشنایی و استفاده مدیران از این ابزارها و میزان مهارت‌های آنان در به کارگیری مهارت‌های مدیریت دانش شخصی و در نهایت موانع مؤثر در عدم به کارگیری مدیریت دانش شخصی.

بررسی میزان آشنایی و استفاده مدیران سازمان کتابخانه‌ها از ابزارها و سامانه‌های مدیریت دانش شخصی (جدول ۳-۲) حاکی از آن است که مسائلی همچون جهانی شدن، رشد و گسترش علوم و فناوری، انقلاب فناوری اطلاعات و ارتباطات و حجم فزاینده اطلاعات الکترونیکی و اینکه مدیران نقش مهمی در فرایند دانش ایفا می کنند و باید در قبال رشد و یادگیری خود مسئول باشند باعث شده است تا مدیران سازمان کتابخانه‌ها، آشنایی و شناخت ابزارهای جدید را همواره مورد نظر قرار بدهند تا بتوانند با مدیریت مؤثر خود اهداف کتابخانه را با حداکثر بهره‌وری، رضایتمندی و تعهد کارکنان محقق سازند. به نظر می‌رسد که روش‌های سنتی دیگر پاسخگو نیست و مدیریت یاددهی و یادگیری این حجم بالای دانش استفاده و آشنایی از فنون و روش‌ها و ابزارهای جدیدی مانند مدیریت دانش شخصی را ضروری می‌سازد. دانش افزارها به افراد کمک می‌کنند تا در کنار عملکرد روزمره کاری یا شخصی خود اطلاعات و تجربیات مورد نیاز خویش را کسب، سازمان‌دهی، تحلیل و انتقال دهند تا بتوانند آنچه را که در موقعیتی معین می‌دانند، مورد ارزیابی قرار دهند. در مجموع این مطالعات بیانگر توافق و اجماع دیدگاه‌های پژوهشگران در لزوم استفاده از ابزارهای مدیریت دانش شخصی است. مدیران به فرایندها و ابزارهای نیاز دارند تا بتوانند نقش خود را به درستی ایفا نمایند. دانش افزارها هم با این هدف تولید می‌شوند (بابائی، ۱۳۹۳). با توجه به اینکه مدیریت دانش شخصی، مراحل ابتدایی خود را سپری می‌کند، رایج شدن و استفاده از روش‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی مستلزم ایجاد بستر مناسب برای آن است که اولین قدم در این زمینه آشنایی و توجیه نمودن مدیران در استفاده از ابزارها و سامانه‌های مدیریت دانش شخصی می‌باشد، برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی و فراهم نمودن این ابزارها و سامانه‌ها در کتابخانه‌ها جهت استفاده مدیران و کارشناسان ضروری می‌باشد.

نتایج نشان داد که میزان مهارت مدیران سازمان کتابخانه از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در حد مطلوبی قرار دارد. روح‌بخش (۱۳۹۴) در توصیف و تحلیل مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در بین کارکنان

دانشگاه فردوسی به نتیجه‌ای مشابه با آنچه در این پژوهش به دست آمده رسیده است. باید گفت که مدیران به علت تمایلی که به رشد و پیشرفت هرچه بیشتر خود دارند از این رو علاقه‌مند به خودآموزی می‌باشند. همچنین توجه نسبتاً بالای مدیران سازمان کتابخانه‌ها به مدیریت یادگیری خویشتن را شاید بتوان این گونه توجیه نمود که با توجه به تغییر و تحولات گسترده‌ای که در عرصه جهانی شکل گرفته، مدیران برای حفظ و توسعه جایگاه و موقعیت فعلی خود، باید یادگیری مستمر و مداوم را مورد جستجو و اهمیت قرار دهند. بنابراین مدیریت و هدایت صحیح یادگیری خویشتن، به منظور نیل به بهترین و بیشترین نتایج، امری اجتناب‌پذیر است، به همین علت است که شاید بتوان گفت که آن‌ها علاقه‌مند به مدیریت یادگیری خویشتن می‌باشند. در حقیقت مهارت‌ها و شایستگی‌های مدیران از این نگاه به عنوان کلیدی برای مزیت رقابتی محسوب می‌شود. و به نظر می‌رسد باید برای افزایش ارزش، خود را مجهز به توسعه و حفظ دانش‌ها و مهارت‌هایی نماید که اهمیت و جایگاه وی را روشن سازد. بر این اساس مشخص می‌شود که بالا بودن مهارت‌های مدیریت دانش شخصی مدیران سبب می‌شود تا آن‌ها بتوانند مدیریت دانش مناسب‌تری داشته باشند.

به‌طور کلی بررسی داده‌های (جدول ۷-۵) نشان می‌دهد که در بین موانع سه گانه مؤثر (فردی، سازمانی، زیرساختی) در به کارگیری مدیریت دانش شخصی، موانع زیرساختی با میانگین (۲/۲۴۷) بیشترین تأثیر و موانع فردی با میانگین (۱/۸۴۷) کمترین تأثیر را از نظر مدیران در به کارگیری مدیریت دانش شخصی دارند. این اطلاعات و یافته‌ها نشان می‌دهد که از نظر مدیران عوامل زیرساختی نیز یکی از موانعی است که تأثیر زیادی در به کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه‌ها دارند. همچنین طبق نظر مدیران استفاده از این ابزارها و فناوری‌های نوین اطلاعاتی در مدیریت دانش شخصی کاملاً با اهداف شخصی و سازمان متناسب و سازگار است و نیاز فراوانی نیز به استفاده از این ابزارها و فناوری‌ها در شرایط کنونی وجود دارد. استفاده از این ابزارها و فناوری‌ها در کتابخانه‌ها و سایر سازمان‌ها یک نیاز ضروری در قرن بیست و یکم است که لازمه آن، داشتن زیرساختی قوی و ایجاد شرایط فرهنگی مناسب برای استفاده از این فناوری‌ها جدید اطلاعاتی در سازمان کتابخانه‌هاست که لازم است مسئولین کتابخانه نیز به این امر توجه کرده و شرایط لازم برای استفاده از فناوری‌ها را فراهم کنند. برای بررسی و شناسایی مهم‌ترین موانع به کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه‌ها از بین ۲۸ عاملی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت، سیزده عاملی که بیشترین تأثیر را از نظر مدیران بر به کارگیری مدیریت دانش شخصی در سازمان کتابخانه‌ها دارند و میانگین هر کدام از آن‌ها از ۲ بیشتر مشخص شده‌اند که به ترتیب عبارت‌اند از: سرعت کم اینترنت و پایین بودن پهنای باند اینترنت در ایران، نبود کارگاه‌های آموزشی درباره مدیریت دانش شخصی، فیلتر بودن بعضی از ابزارهای مدیریت دانش شخصی

بررسی وضعیت و موانع مؤثر بر به کارگیری مدیریت دانش شخصی توسط مدیران.....

مانند شبکه‌های اجتماعی، پادکست و، عدم توجه به مدیریت دانش شخصی در سیستم آموزشی، بی‌توجهی مدیران در ارتباط میان مدیریت دانش شخصی و اشتراک دانش سازمانی، عدم هماهنگی و ارتباط میان ابزارها و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی، عدم حمایت کافی سازمان نسبت به کاربرد مدیریت دانش شخصی در سازمان، نبود سازوکاری مناسب برای کاربردی کردن فناوری‌های مدیریت دانش شخصی در سازمان، عدم وجود دانش افزارهای کارآمد به زبان فارسی، قدیمی بودن ابزارهای مدیریت دانش شخصی، عدم قابلیت کاربرد ابزارهای مدیریت دانش شخصی در تعاملات بین افراد، عدم تناسب کاربرد فناوری‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی با نیازهای سازمان، هزینه‌بر بودن استفاده از فناوری‌های مدیریت دانش شخصی در سازمان.

یکی از عناصر اصلی مدیریت دانش شخص، ابزارهای بکار رفته در این فرایند است، به نحوی که مدیریت دانش شخصی را فرایند و راهبردی برای استفاده صحیح از ابزارهای فناوری برای بالا بردن مهارت‌های اطلاعاتی، یادگیری و تحقیق توصیف می‌کنند. در کل می‌توان گفت پیشرفته‌ترین ابزارها و تکنولوژی‌های مدیریت دانش شخصی برای به دست آوردن مزایای حاصل از مدیریت دانش شخصی کافی نیست. برای استفاده از روش‌های مدیریت دانش شخصی افراد باید دارای مهارت‌های مدیریت دانش شخصی برای مدیریت اطلاعاتشان باشند، تا با استفاده از آن قادر به فیلتر کردن، ذخیره‌سازی، ساختار بندی و به اشتراک گذاری آن‌ها شوند. مدیریت دانش شخصی تنها در صورتی به‌طور مؤثر مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد که کاربر نهایی از ابزارها و مهارت‌های مناسب برخوردار باشد. به عبارت دیگر باید بین مهارت‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی تناسب برقرار باشد. مدیریت دانش شخصی مقوله‌ای است که در آن می‌توان گفت هر فرد از مهارت‌ها و ابزارهای منحصر به خود استفاده می‌کند، اما آنچه در اینجا از اهمیت خاصی برخوردار است آموزش و نحوه به کارگیری و استفاده از این ابزارهاست (برزه کار، ۱۳۹۰). علاوه بر موضوع پشتیبانی ابزارها از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی، قابلیت کاربرد هر یک از این ابزارها در تعاملات بین افراد حائز اهمیت است. با این توضیح که کوشش افراد برای مدیریت دانش شخصی در درجه نخست ایجاد، تقویت و توسعه مبنای دانش

پرتال جامع علوم انسانی

شخصی است. از این رو، مدیریت تعاملات بین فردی نیازمند توجه به ابزارهای مناسب در پشتیبانی این تعاملات می‌باشد.

منابع

- برزه کار، حسین؛ کاشانیان فر، سیما؛ سادات، یوسف. (۱۳۹۰). بررسی میزان بهره‌گیری از مدیریت دانش شخصی. مدیریت اطلاعات سلامت ایران، ۷(۱۲-۱۸).
- بابائی، کبرا؛ حیدری، غلامرضا. (۱۳۹۳). شناسایی و تحلیل دانش ابزارهای مدیریت دانش شخصی. هفتمین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش. تهران، موسسه اطلاع‌رسانی نفت، گاز و پتروشیمی، https://www.civilica.com/Paper-IKMC07-IKMC07_438.html
- پابخش، ژیلا. (۱۳۹۵). بررسی میزان برخورداری اعضای هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی بر اساس مدل *PKM2.0* چونگ و تسوئی. پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- توکلی، ثامنه؛ ضیایی، ثریا. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل کلیدی توانمند ساز در پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد آستان قدس رضوی. مدیریت اطلاعات و دانش شناسی. ۱(۲)، ۷۵-۸۳.
- جعفری، مصطفی و دیگران. (۱۳۹۱). بررسی ابعاد ویژگی‌های روان‌شناختی افراد با ابعاد مدیریت دانش شخصی. دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسن (ع). ۴(۲)، ۱-۲۱.
- رحمانی، محمد نور و دیگران. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیات علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۸(۲)، ۲۷-۴۷.
- روح‌بخش، هاجر. (۱۳۹۴). توصیف و تحلیل مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در بین کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد. پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- شریف، عاطفه؛ حسین قلی زاده، رضوان. (۱۳۹۴). شناسایی و خوشه‌بندی سامانه‌ها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی. پژوهش‌نامه پردازش و مدیریت اطلاعات. ۳۱(۴)، ۱۰۰۹-۱۰۲۹.
- عبداللهی، لیلا؛ صدقی، شهرام؛ رودباری، مسعود. (۱۳۹۰). گزارش کوتاه: میزان آشنایی و استفاده اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران از ابزارهای مدیریت اطلاعات شخصی. مدیریت سلامت (مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی)، ۱۴(۴۶)، ۷-۱۰.

بررسی وضعیت و موانع مؤثر بر به کارگیری مدیریت دانش شخصی توسط مدیران

قرآنی سیرجانی، سیما. (۱۳۸۹). کاربرد مدیریت دانش شخصی توسط اعضای هیات علمی دانشگاه بیرجند. پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد. دانشگاه بیرجند، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. مولائی، سوران؛ هجرت، سوره. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ابعاد مدیریت دانش شخصی و فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در سازمان‌های دانش‌بنیان. همایش ملی مدیریت، فرهنگ سازمانی و منابع انسانی. نیکوکار، غلامحسین؛ سلطانی، محمدرضا؛ پاشایی هولاسو، امین. (۱۳۹۳). بررسی زیرساخت‌های مدیریت دانش در یکی از دانشگاه‌های نیروهای مسلح. مدیریت فناوری اطلاعات. ۲۰، ۵۰۵-۵۲۸.

- Barth, S. (2004). Self-organization: taking a personal approach to KM. In M. Rao (Ed.), Knowledge Management Tools and Techniques: Practitioners and Experts evaluate KM solutions. Butterworth Heinemann. Available in: <http://www.knowledgeboard.com/download/3285/pkm-chapter stevebarth.pdf>
- Cheong, R. K., & Tsui, E. (2012). The roles of personal knowledge management: a case study. *Vinc*, 48(3): 198-212.
- Davenport, Thomas ; Prusak, Lawrence. (2000). Working knowledge: how organizations manage what they know. *Ubiquity*, Vol.2000(August), pp.2-es.
- Efimova. L. (2015). Understanding personal knowledge management: A weblog case. Available at: <http://doc.novay.nl/dsweb/get/document 44969/pkm weblogs final. Pdf>.
- Grundspenkis, J. Concepts of organization, intelligent agents, knowledge. Learning and memories. *Applied Computational Intelligence to Engineering and Business Riga Technical University Publishing Riga Latvia*. 2001: 91-172.
- Higgison, s. (2004). Your say: personal knowledge management. *Insid knowledge*. 7 (7), 11-22.
- Frاند J. ; Hixon, C. (1999). Personal Knowledge Management: Who, What, Why, when , Where, How? Available in: <http://www.anderson .ucla.edu/faculty/ jason.frاند /researcher/speeches/PKM.htm>.
- Jarche, h. (2011). Personal knowledge management. Jarche consulting viewed march 26.
- Liu, X. (2011). Investigation on students' personal knowledge management and use of web 2.0 technologies in Chinese higher education. *Proceedings of the Southern Association for Information Systems Conference*, (25-26 March 2011). Atlanta, GA, USA.
- Martin, j. (2009). Personal knowledge management: the basic of corporate and linstituional knowledge management. Available: [www.spottedcoeprss. Ca/ knowledge management/ pdfs/ 6 martin j. pdfs, aprill 2011](http://www.spottedcoeprss.ca/knowledge management/ pdfs/ 6 martin j. pdfs, aprill 2011)
- .Pauleen, David. (2009). Personal knowledge management. *Online Information Review*, Vol.33(2), pp.221-224.
- Wright, Kirby. (2005). Personal knowledge management: supporting individual knowledge worker performance. *Knowledge Management Research & Practice*, Vol.3(3), p.156
- Wright, Kirby. (2005). Personal knowledge management: supporting individual knowledge worker performance. *Knowledge Management Research & Practice*, Vol.3(3), p.156.