

بررسی ارتباط ویژگی‌های روان‌شناختی افراد با ابعاد مدیریت دانش شخصی

مصطفی جعفری *

پیمان اخوان **

رضا حسوی **

علی اباصلتیان ***

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۷/۳۰

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۱/۲۸

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی ارتباط بین ویژگی‌های روان‌شناختی با مدیریت دانش شخصی انجام شده و از همین رو با رویکرد توصیفی و از نوع پیمایشی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ای شامل ۷۲ سؤال بوده و حجم نمونه‌ی آماری ۲۶۸ نفر از دانشجویان، کارشناسان و مدیران فعال در زمینه‌ی مدیریت دانش است. داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آماری و ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شد. تحلیل داده‌ها این نتیجه را در برداشت که بین تحصیلات و توانمندی افراد در مدیریت دانش شخصی رابطه‌ی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همه‌ی ویژگی‌های شخصیتی به جز عصبیت با مدیریت دانش شخصی رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد و تأثیر منفی و معنادار ویژگی عصبیت نیز با مدیریت دانش شخصی اثبات شد. هم‌چنین یافته‌های پژوهش ارتباط معنادار پنج بعد شخصیتی را با ابعاد چهارگانه مدیریت دانش شخصی ثابت کرد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش شخصی؛ حل مسأله؛ ویژگی‌های روان‌شناختی؛ آزمون نتو.

jafari@iusT.ac.ir

peyman-akv@yahoo.com

R-hasnavi@yahoo.com

Abasaltian@ind.iust.ac.ir

*. استادیار دانشگاه علم و صنعت ایران، دانشکده‌ی مهندسی صنایع

** . دانشیار دانشگاه صنعتی مالک اشتر، دانشکده‌ی مهندسی صنایع

** . دانشیار دانشگاه صنعتی مالک اشتر، دانشکده‌ی مهندسی صنایع

***. نویسنده‌ی مسؤول: دانشجوی دکتری مدیریت در پژوهشگاه مهندسی بحران‌های طبیعی و پدافند غیر عامل

مقدمه

بررسی پیشینه‌ی نظری و آرای صاحب‌نظران نشان می‌دهد که ضرورت به کارگیری مدیریت دانش در هر سازمانی انکارناپذیر است (قربانی‌زاده و خالقی‌نیا، ۱۳۸۸: ۸۵-۱۰۵). سازمان‌ها به کمک مدیریت دانش می‌توانند به گونه‌ای مؤثر سرمایه‌های دانش خود را مدیریت کنند (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵). مدیران سعی می‌کنند به کمک مدیریت دانش، دانش انباشته در ذهن اعضای سازمان را در میان تمامی افراد به اشتراک بگذارند. استفاده از مدیریت دانش باعث تبدیل دانش موجود به یک منبع دائمی شده و مزیت رقابتی مؤثری برای سازمان فراهم می‌کند (هوسمان، ۲۰۰۶: ۴۰-۵۱).

تاریخچه‌ی مدیریت دانش شخصی با ایده‌ی کارکنان دانشی توسط دراگر^۱ شروع شد (دراگر، ۱۹۶۸). داوِنپورت و پروساک^۲ در سال ۱۹۹۸ تعریفی از کارکنان دانشی ارائه کردند که زمینه‌سازی برای آغاز بررسی‌ها در زمینه‌ی مدیریت دانش شخصی شد. تعریف آن‌ها ترکیبی از تجربه‌های شکل‌گرفته، ارزش‌ها، اطلاعات و بینش‌های ناشی از تخصص افراد بود که چارچوب جدیدی را برای ارزیابی و ادغام تجربیات و اطلاعات جدید فراهم می‌کند (داوِنپورت و پروساک، ۱۹۹۸). این تعریف باعث شد تا برای نخستین بار در سال ۱۹۹۹ مفهوم مدیریت دانش شخصی توسط پاول دورسی^۳ در امریکا ارائه شود (چانلی^۴، ۲۰۰۷). هرچند که تاکنون برای مدیریت دانش شخصی تعریف یکنواختی ارائه نشده است (ویچائولی و یونگ^۵، ۲۰۰۸: ۲۰۵-۲۰۰)؛ اما تعریف گسترده‌ای که توسط پاول در ایالات متحده ارائه شد، این بود که مدیریت دانش شخصی به‌عنوان مهارت‌ها و روش‌های حل مسأله در هر دو مفهوم تئوری و عملی بیان می‌شود (ونگ^۶ و همکاران، ۲۰۱۰). مدیریت دانش شخصی را به‌عنوان یک سامانه‌ی طراحی شده توسط افراد برای استفاده‌ی شخصی خودشان نیز تعریف کرده‌اند (نیکوکار، ۱۳۹۱). چارچوب مفهومی مدیریت دانش

1. Drucker, P
2. Davenport, T.H. & Prusak
3. Dorsey, P
4. Zhou Chunlei
5. Weichao Li and Yong Lio
6. Wang

شخصی از یک سری مباحثات صورت گرفته در میان تیمی از اساتید دانشگاه میلکن^۱، از رشته‌ها و تخصص‌های مختلف و متنوع شکل گرفته است که بر ماهیت حل مسأله و میان رشته‌ای بودن تأکید کرده‌اند (اوری^۲ و همکاران، ۲۰۰۱ و زوارقی، ۱۳۸۶: ۱۸۷). هم‌چنین مدیریت دانش شخصی به‌عنوان تحولی در مدیریت دانش است که از طریق آن کارکنان با اطلاعات زندگی روزانه‌شان همگام می‌شوند (میلر، ۲۰۰۵: ۳۸-۴۱).

دانش، اطلاعات قابل درک و ارزشمندی است که در پرتو تجارب و بستر آگاهانه‌ی فرد شکل می‌گیرد و نهادینه می‌شود. دانش همان صورت ذهنی ایده‌ها، واقعیت‌ها، مفاهیم، داده‌ها و تکنیک‌های ثبت شده در حافظه‌ی انسان است که از ذهن انسان سرچشمه می‌گیرد. دانش، مبتنی بر اطلاعاتی است که با تجربه‌های شخصی، همراه با تصمیم و عمل افراد، دگرگون و بارور می‌شود (نیکوکار، ۱۳۹۱). دانش شخصی یک ماده فیزیکی نیست و ویژگی‌های روان‌شناختی، اراده، انگیزه و هوش هیجانی فرد نقش بسیار مهمی در این زمینه ایفا می‌کنند (زوارقی، ۱۳۸۶). مدیریت دانش شخصی ترکیبی از مدیریت اطلاعات شخصی، مهارت‌های فردی و مدیریت دانش می‌باشد که طیف وسیعی از سایر رشته‌های علمی نظیر روان‌شناسی، مدیریت و فلسفه را دربر می‌گیرد (پائولین، ۲۰۰۹: ۲۲۱). تحقیقات فراوانی در زمینه‌ی مدیریت دانش وجود دارد که تعداد کمی از این مطالعات در زمینه مدیریت دانش شخصی بوده است (ژانگ^۳، ۲۰۰۹: ۲۳۷-۲۵۶). امروزه مدیریت دانش شخصی برای افزایش رقابت‌پذیری هر فرد لازم است. در این دوران، هرکس می‌تواند تمام دانش مورد نیاز خود را از کتاب‌ها و اینترنت به‌دست آورد و پدیده‌ی فقدان اطلاعات به تاریخ پیوسته است. با این حال با تجمع مستمر دانش، با مشکلات جدیدی روبه‌رو می‌شویم که شامل انتخاب اطلاعات مفید از دریایی از اطلاعات یا چگونگی ادغام دانش پراکنده به سیستم دانش شخصی می‌باشد. بدین صورت با استفاده از مدیریت دانش شخصی اطلاعات پراکنده به دانشی ارزشمند تبدیل می‌شود (ونگ و همکاران، ۲۰۱۰). در بسیاری از مطالب علمی بر این نکته که استقرار دانش باید در ذهن افراد باشد و نه در پرونده‌های سازمانی تأکید شده است؛

1. Milliken
2. Avery
3. Zhang

ولی با این حال از جنبه‌ی شخصی مدیریت دانش غفلت می‌شود (مارتین، ۲۰۰۹). تحقیقات نشان می‌دهد مدیریت دانش شخصی نقش مهمی در فرایند مدیریت دانش ایفا می‌کند. سازمان‌ها و افراد از مدیریت دانش شخصی سود می‌برند و می‌توانند در بهبود توانایی‌ها و ظرفیت‌های خود استفاده کنند (چئونگ و تسو^۱، ۲۰۱۰: ۲۰۴-۲۲۷). مزایای مدیریت دانش شخصی تنها در سطح فردی نیست بلکه به کمک آن می‌توان بهره‌وری سازمانی را بدون تحمیل تلاش اضافه‌ای بر کارکنان افزایش داد. انتظار می‌رود مدیریت دانش شخصی در آینده با توجه بیش‌تری روبه‌رو شود (جفرسون^۲، ۲۰۰۶: ۳۵-۳۷، زوارقی، ۱۳۸۶: ۱۸۴).

مدیریت دانش شخصی یک مفهوم ترکیبی از زمینه‌های مختلف مدیریت دانش، مدیریت اطلاعات شخصی، روان‌شناسی، فلسفه، مدیریت، ارتباطات و غیره می‌باشد. هرچند که به نظر می‌رسد جاذبه‌ای در این موضوع برای محققان شکل گرفته است؛ اما تحقیقات انجام گرفته در این زمینه به تعداد انگشت‌شماری تحقیق در قالب مقالات علمی محدود می‌شود (پایولین، ۲۰۰۹: ۲۲۱-۲۲۴). ترنتن و کریسی (۱۳۸۶) معتقدند جایگاه شخص در مدیریت دانش نادیده گرفته می‌شود و فعالیت‌های مربوط به مدیریت دانش تمام نقاط قوت و ضعف عملکرد بشری را دربر دارند. این پژوهش تلاش دارد تا به اکتشاف جنبه‌هایی از حقیقت پردازد و زوایای تاریک را از تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی در مدیریت دانش شخصی روشن نماید. از همین‌رو، سؤال اصلی این پژوهش تبیین نقش ویژگی‌های شخصیتی افراد در مدیریت دانش شخصی است و توجه به این نکته که آیا ویژگی‌های شخصیتی افراد با توانایی آنان در مدیریت دانش شخصی ارتباط دارد؟

تعریف مفاهیم اساسی و پایه

۱. مدیریت دانش شخصی

مدیریت دانش شخصی ماهیت چندرشته‌ای دارد که یکی از آشکارترین آن‌ها مدیریت اطلاعات شخصی می‌باشد (جونز و وان^۳، ۲۰۰۷). مدیریت اطلاعات شخصی و مدیریت دانش

1. Cheong, R. Tsui
2. Jefferson
3. Jones, W. & Van, J.

شخصی در ابتدا برای پاسخ دادن به توسعه‌ی فن آوری و مشکلات ناشی از اضافه‌بار اطلاعات شکل گرفت (جفرسون، ۲۰۰۶: ۳۵-۳۷). این دو موضوع برای کمک به دانشجویان برای توسعه‌ی مهارت‌های اطلاعاتی و استفاده از فن آوری برای سازمان‌دهی و استفاده از اطلاعات نیز استفاده شده است (اوری و همکاران، ۲۰۰۱ و فرند و هیکسون، ۲۰۰۹). رویکردهای اخیر، بحث‌هایی از قبیل: ارتباطات، خلاقیت، حل مسأله، شبکه‌های اجتماعی و رهبری را به مدیریت دانش شخصی افزوده است. این رویکردها باعث شده است مدیریت دانش شخصی به سطح بالاتری از مدیریت اطلاعات تبدیل شود و می‌تواند به افراد در درک بهتر دانش و اطلاعات و استفاده‌ی مؤثرتر آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های مربوط به شغل و زندگی کمک کند (جفرسون، ۲۰۰۶: ۳۵-۳۷، دورسی^۱، ۲۰۰۰ و اسکریت^۲، ۲۰۰۵: ۴۹-۶۴).

فرند و هیکسون بر این باورند که مدیریت دانش شخصی اشاره به راهبرد و فرایند گسترش دانش شخصی دارد که طی آن، افراد، اطلاعات مهم را به‌عنوان بخشی از دانش خود سازمان‌دهی و متمرکز می‌کنند. هم‌چنین این دو معتقدند مدیریت دانش شخصی شامل توسعه‌ی دانش شخصی و تبدیل دانش ضمنی به صریح می‌باشد (فرند و هیکسون^۳، ۲۰۰۹). در تعریف دیگری مدیریت دانش شخصی عبارت است از دانستن این که بدانیم ما چه دانشی داریم، چه‌گونه می‌توانیم آن‌را سازمان‌دهی کنیم و چه‌گونه از آن برای رسیدن به اهداف مان استفاده کنیم (مارتین^۴، ۲۰۰۹).

مدیریت دانش شخصی را می‌توان مدیریت منابع دانش برای دستیابی به اهداف شخصی نیز نام برد. آن‌چه در مدیریت دانش شخصی مورد تأکید است، ثبت دانش ضمنی شخصی، دسترسی به منابع دانش، یادگیری، تنظیم، ارتقای منابع دانش، ترویج و استفاده‌ی مجدد از دانش شخصی می‌باشد. البته باید در نظر داشت که برای مدیریت دانش عیان نیز بی‌نیاز از مدیریت دانش شخصی نیستیم؛ چرا که فرایند تبدیل این دو به یکدیگر، ارتباط پرهیزناپذیر میان مدیریت دانش شخصی و مدیریت دانش سازمانی را نشان می‌دهد. بررسی‌ها نشان داده‌اند کار دانشی برخلاف کار فیزیکی، اغلب پنهان و نامرئی است. امروزه مدیریت دانش شخصی بر دو قسمت مدیریت دانش شخصی و

1. Dorsey, P. A.
2. Skerritt, Z.
3. Frand, J. & Hixon
4. Martin, J.

مدیریت تفکرات شخصی تقسیم می‌شود؛ در حالی که قبلاً مدیریت دانش شخصی شامل مدیریت ارتباطات شخصی، مدیریت زمان شخصی، مدیریت کار شخصی و مدیریت فایل‌های شخصی بوده است (کی^۱، ۲۰۰۷).

قبل از طرح بحث مدیریت دانش شخصی، مدیریت اطلاعات شخصی وجود داشت که بر تحقیق در کتابخانه و مدیریت اطلاعات تأکید می‌کرد. مدیریت اطلاعات شخصی و مدیریت دانش شخصی اولیه در پاسخ به گسترش فن آوری و فزونی اطلاعات به سرعت توسعه پیدا کردند و دلیل آن به خاطر سازمان‌دهی، بازیابی و ارزیابی اطلاعات بوده است. در مدیریت دانش شخصی، افراد، نیاز به دانستن این مسأله را دارند که چه گونه اطلاعات، دانش، تجارب و آموزش‌های جدید و مربوط را پیدا کنند و در مورد آن‌ها تصمیم بگیرند. این مفهوم بر گسترش مهارت‌ها و رفتارهایی تمرکز دارد که منجر به شناخت ارتباط، همکاری، خلاقیت، حل مسأله، آموزش مادام‌العمر، شبکه‌های اجتماعی، رهبری و نظیر آن به شکل مؤثری می‌شود. از همین رو، مدیریت دانش شخصی را یک فرایند تعاملی بین یک فرد با سایر افراد و اندیشه‌های آن‌ها نیز می‌دانند (افیموا^۲، ۲۰۰۵ و زوارقی، ۱۳۸۶: ۱۹۵).

فرند و لیپینکات مزایای مدیریت دانش شخصی را کاهش اثرات منفی سر ریز اطلاعاتی، تسهیل تصمیم‌گیری، حل مسأله و فراهم‌آوری دانش می‌دانند (نیکوکار، ۱۳۹۱). مدیریت دانش شخصی را می‌توان ترکیبی از تجارب، ارزش‌ها، اطلاعات و نگرش‌های حرفه‌ای دانست که مدلی مفهومی برای ارزیابی و درهم آمیختن تجارب جدید و اطلاعات فراهم می‌کند. رایت بیان می‌کند مدیریت دانش شخصی فرایندی ناخودآگاه است که به‌طور طبیعی رخ می‌دهد و بیش‌تر جنبه‌ی شخصی دارد (رایت^۳، ۲۰۰۷: ۱۵۶-۱۶۷). مدیریت دانش شخصی پاسخ به احساس تمایل افراد برای یادگیری بیش‌تر و ارتقای سطح آگاهی و دانش آن‌ها می‌باشد و زمینه‌ای برای به‌کارگیری مؤثر و برطرف کردن نیاز خود به برخی دانش‌هایی که در اختیار ندارند، فراهم می‌کند.

1. Ke, P.
2. Efimova, L.
3. Wright

۲. ویژگی‌های روان‌شناختی

آزمون‌های مطرح در زمینه علوم رفتاری، در حوزه‌های متفاوتی بررسی می‌شود. از جمله مهم‌ترین آزمون‌های حوزه علوم رفتاری می‌توان به آزمون‌های حوزه آسیب‌شناسی روانی، آزمون‌های حوزه شخصیت، آزمون‌های هوش، آزمون‌های روابط بین فردی، آزمون‌های سازمانی و شغلی، آزمون‌های ورزشی، آزمون‌های تحصیلی و آزمون‌های خانواده اشاره کرد. در این تحقیق، بعد از بررسی‌های صورت گرفته و استفاده از راهنمایی اساتید خبره، آزمون پنج‌عاملی نئو به‌عنوان یکی از آزمون‌های حوزه شخصیت انتخاب شد. شخصیت را می‌توان مجموعه‌ای از رفتار و شیوه‌های تفکر شخص در زندگی روزمره تعریف کرد که با ویژگی‌های بی‌همتا بودن، ثبات (پایداری) و پیش‌بینی بودن مشخص می‌شوند (سئوسیر^۱، ۱۹۹۸: ۲۶۳-۲۷۶).

مبانی نظری تحقیق

کارکنان دانشی، افرادی با سطح بالای تخصص، آموزش و تجربه هستند که نقش مهمی در توزیع و استفاده از دانش را دارند. این کارکنان در تعیین این که چه گونه و چه موقع باید کار خود را انجام دهند استقلال دارند. تحقیقات در مورد این که کارکنان دانشی چه گونه به حل مسأله می‌پردازند چهار بعد اصلی را به ما معرفی می‌کند (کوستا^۲، ۲۰۰۹: ۱۴۰-۱۴۳):

۱. تجزیه و تحلیل ۲. اطلاعات ۳. اجتماعی ۴. یادگیری

این چهار بعد به‌عنوان ابعاد اصلی مدیریت دانش شخصی مطرح می‌شوند. از عوامل دیگری که در فرایند حل مسأله مؤثر هستند، می‌توان به سوابق تحصیلی، سابقه‌ی کار، انگیزه، خلاقیت و ظرفیت ریسک‌پذیری اشاره کرد.

۱. بُعد تجزیه تحلیل

این بعد تا حدودی پنهان، ناخودآگاه و چالش برانگیز است و بر ساخت الگوها و توسعه‌ی راه‌حل‌ها تأکید دارد. جزئیات بیش‌تر این بعد در جدول (۱) آمده است:

1. Saucier, G.
2. Costa

جدول ۱. جزئیات بعد تجزیه و تحلیل

مؤلفه	توصیف
تفسیر	تشخیص الگوها و درک مسأله
تصویرسازی	ساخت مدل ذهنی برای حل مسأله
تجزیه و تحلیل	پذیرش مدل‌ها و تکنیک‌هایی برای فهم و نشان دادن مسأله
خلق	تصور گزینه جدید و بازتعریف مسأله
زمینه و مفهوم	فهمیدن اجزا و پیچیدگی سیستم

۲. بُعد اطلاعات

کارکنان دانشی با اطلاعات کار می‌کنند و در اغلب اوقات تحت‌الشعاع اطلاعات بیش از حد هستند و زمان زیادی را برای جست‌وجوی اطلاعات صرف می‌کنند. اثربخشی این کارکنان به توانایی این افراد در جست‌وجو، به اشتراک‌گذاری، سازمان‌دهی و ایجاد منابع اطلاعاتی وابسته است. از رویکردهایی که ممکن است برای ارزیابی اطلاعات مورد استفاده قرار گیرد، ممیزی اطلاعات و شناسایی منبع اطلاعاتی می‌باشد. مرحله‌ی بعدی ارزیابی خصوصیات منابع آن‌ها، کیفیت اطلاعات و دفعات استفاده می‌باشد. مهم‌ترین قسمت‌های مربوط به این بعد همراه با شرح مختصری از آن‌ها در جدول (۲) آمده است:

جدول ۲. جزئیات بعد اطلاعات

مؤلفه	توصیف
منبع اطلاعات	پیدا کردن اطلاعات با کیفیت و جست‌وجوی مؤثر اطلاعات
ارزیابی	ارزیابی کیفیت و ارزش بالقوه اطلاعات
سازمان‌دهی	فهرست‌نویسی، ذخیره‌سازی و بازیابی اطلاعات برای استفاده‌های بعدی
پیوسته کردن	گردآوری، خلاصه کردن، ترکیب، ویرایش و آمیختن اطلاعات
ارتباط	اشتراک‌گذاری اطلاعات و تعامل با دیگران به صورت کتبی یا شفاهی

۳. بُعد اجتماعی

کار دانشی، مستلزم تعامل با دیگران، درخواست اطلاعات، مشاوره، به اشتراک‌گذاری ایده‌ها، کار کردن- به‌عنوان بخشی از تیم - و تعلق داشتن به جامعه و شبکه‌ی دانش می‌باشد. مهم‌ترین قسمت‌های مربوط به این بُعد همراه با شرح مختصری از آن‌ها در جدول (۳) آمده است:

جدول ۳. جزئیات بُعد اجتماعی

مؤلفه	توصیف
پیدا کردن	شناسایی و تعامل با افرادی که می‌توانند مسأله را به شما نشان دهند
تشریک مساعی	درگیری مؤثر و همکاری با سایر افراد
بستن شبکه	توسعه و حفظ شبکه‌های متعمد در حیطه کاری
توسعه‌ی شبکه	توسعه و حفظ شبکه در محیطی فراتر از مرزهای مورد تمرکز امروز
گفت‌وگو	پرسش سؤال و به اشتراک‌گذاری دانش با دیگران

۴. بُعد یادگیری

این بُعد به‌عنوان پایه و اساسی برای ابعاد دیگر به‌شمار می‌رود. آنچه برای این بُعد مفید است صرف زمان به‌صورت آگاهانه و سامان‌مند در کار و فعالیت یادگیری می‌باشد. جزئیات این بُعد شامل موارد مندرج در جدول (۴) می‌باشد:

جدول ۴. جزئیات بعد یادگیری

مؤلفه	توصیف
تشخیص	توسعه‌ی الگوهای تشخیصی و ظرفیت ساخت مفاهیم
تأمل	درگیری آگاهانه با اندیشه‌ها
توسعه	توسعه‌ی دانش جدید
بهبود بخشی	مشارکت در بهبود مستمر شخصی
توسعه	پشتیبانی از دیگران با به اشتراک‌گذاری دانش

یافته‌های تحقیقات پیشین

در مقالات متعدد از ارتباط ویژگی‌های روان‌شناختی و مؤلفه‌های مدیریت دانش صحبت به میان آمده است؛ ولی درخصوص رابطه‌ی مستقیم مباحث روان‌شناختی و مدیریت دانش شخصی تحقیقی صورت نگرفته است. آلبرت (۲۰۰۱) در مقاله‌ای با عنوان «رویکردی مفهومی برای مدیریت اطلاعات و دانش شخصی و سازمانی» بیان کرد که آگاهی فزاینده‌ای نسبت به ضرورت و مزیت رقابتی مدیریت دانش در سازمان‌ها شکل گرفته است (آلبرت، ۲۰۰۱).

تحقیق اسکریت (۲۰۰۵) که با عنوان «مدل ارزش‌ها و اقدامات برای مدیریت دانش شخصی» انجام شد، به ارایه‌ی مدلی در مدیریت دانش شخصی پرداخته است. این تحقیق مشکلات دسترسی و مدیریت نوع خاصی از دانش (دانش ضمنی) را بیان می‌کند (اسکریت، ۲۰۰۵: ۴۹-۶۴).

دیس (۲۰۰۶) در مقاله‌ای با عنوان «چارچوبی از مدیریت دانش شخصی در مبحث مدیریت دانش سازمانی» این مطلب را بیان کرده است که مؤلفه‌های مدیریت دانش، اغلب - در سطح پیاده‌سازی - با مشکلاتی روبه‌رو هستند که این مشکلات به ابعاد انسانی مدیریت دانش تعبیر شده است. دونگ و ونگ (۲۰۰۸) در مقاله‌ای با عنوان تعیین عوامل مؤثر در استفاده‌ی گسترده از مدیریت دانش شخصی، به بررسی این مطلب می‌پردازند که استفاده‌ی افراد از سامانه‌ی مدیریت دانش شخصی با مشارکت و خلاقیت آن‌ها چه ارتباطی دارد؟ آن‌ها به این نتیجه رسیدند که هر دو صفت به‌طور قابل توجهی با رفتارهای مدیریت دانش شخصی رابطه دارند (اباصلتیان، ۱۳۹۰).

راج و ماروین (۲۰۰۸) در مقاله‌ای با عنوان استفاده‌ی مؤثر از فن‌آوری در مدیریت دانش شخصی، مفهومی نوظهور از مدیریت دانش شخصی را بررسی کردند. هدف از این مقاله، نشان دادن مسایل مربوط به بهره‌برداری مؤثر از فن‌آوری در مدیریت دانش شخصی است. این تحقیق براساس چارچوبی مفهومی که ترکیبی از مهارت‌های مدیریت دانش از قبیل فن‌آوری و ابزارها را ارایه می‌کند، ثابت کرد که مدیریت دانش اثربخش به‌طور فزاینده‌ای به مهارت در ابزار مناسب بستگی دارد (راج و ماروین^۱، ۲۰۰۸: ۲۲۱-۲۲۴).

راشل جونز (۲۰۰۸) به بررسی اهمیت ارتباطات برای مدیریت دانش شخصی می‌پردازد. وی برای درک ارتباط و فرایندهایی که زیربنای مدیریت دانش شخصی هستند تئوری فرایند

1. Raj Agnihotri & Marvin

پاسخ‌گویی پیچیده^۱ را به کار می‌برد. وی بیان می‌دارد که اگرچه تلاش‌های اولیه در مدیریت دانش شخصی روی این که افراد چه گونه برای مدیریت اطلاعات از فن آوری استفاده می‌کنند متمرکز است؛ اما مطالعات اخیر بر نقش محیط کار پویا در برانگیختن کارکنان برای مدیریت دانش شخصی خودشان تأکید می‌کند (راشل جونز، ۲۰۰۸: ۲۳۷-۲۵۶).

لیکسین دیائو و همکارانش (۲۰۰۹) به بررسی نقش هوش مصنوعی در مدیریت دانش شخصی پرداخته‌اند. هوش مصنوعی، هوش ماشینی^۲ نیز نامیده می‌شود. این هوش به منظور ایجاد ماشینی است که هوش شبیه به انسان داشته باشد. هوش مصنوعی، رشته‌ای جامع براساس ترکیبی از علوم کامپیوتر، تئوری کنترل، تئوری اطلاعات، فیزیولوژی اعصاب، روان‌شناسی، زبان‌شناسی و... می‌باشد. هوش مصنوعی، علم پژوهش، طراحی و استفاده از ماشین‌های هوشمند یا سیستم‌های هوشمند برای شبیه‌سازی توانایی‌های هوش انسانی و گسترش هوش انسان است (نیکوکار، ۱۳۹۱). کرفیلد و یونگ (۲۰۰۹: ۲۷۵) تحقیقی روی تعبیه دانش حرفه‌ای شخصی در جوامع آنلاین حرفه‌ای را ارائه داده‌اند. آن‌ها بیان کردند که وجود فضاهای تعاملی چندگانه و متعدد در جوامع آنلاین، فرصت‌های زیادی را برای فراتر رفتن از مرزها ایجاد کرده است. در جوامع آنلاین هنگامی که افراد با تغییر روبه‌رو می‌شوند بارها و بارها از مرزهای فضاهای تعاملی چندگانه عبور می‌کنند. این گذرگاه‌ها به طرز قدرتمندانه‌ای شخصی‌سازی دانش حرفه‌ای را ترویج می‌کنند. این مسأله نیاز به تعبیه‌ی دانش حرفه‌ای شخصی در جوامع آنلاین حرفه‌ای را تصدیق می‌نماید.

چئونگ و تسوی (۲۰۱۰: ۲۰۴-۲۲۷) در مقاله خود به تشریح نقش‌ها و ارزش‌های مدیریت دانش شخصی پرداخته‌اند. نتایج حاصل از تحقیقات آن‌ها نشان داد که مدیریت دانش شخصی، نقش مهمی در فرایند مدیریت دانش ایفا می‌کند و هم به افراد و سازمان‌ها در بهبود شایستگی‌های‌شان سود می‌رساند. نقشی که مدیریت دانش شخصی در فرایند مدیریت دانش ایفا می‌کند، با ارزش مدیریت دانش شخصی برای افراد و سازمان‌ها وابستگی مثبت دارد. هم‌چنین آن‌ها به این نتیجه رسیدند که ارزش مدیریت دانش شخصی برای افراد به ارزش مدیریت دانش شخصی برای سازمان وابسته است.

1. CRP: Complex Responsive Process
2. Machine Intelligence

روش تحقیق

این تحقیق از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد؛ چرا که به بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های روان‌شناختی و مدیریت دانش شخصی پرداخته و به توصیف فرایندها و واقعیات موجود می‌پردازد و هم‌چنین ملاک آن زمان حال است. افزون بر این، چون مجموعه‌ای نظام‌مند از داده‌ها در قالب پرسش‌نامه گردآوری شده است، از نوع پیمایشی است. هدف از تحقیق پیمایشی را می‌توان بیان وضع موجود یک فرایند یا پدیده دانست.

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، پرسش‌نامه‌ای دو قسمتی در قالب ۷۲ سؤال پنج‌گزینه‌ای طیف لیکرت است. این پرسش‌نامه شامل سؤالات مربوط به آزمون نئو و سؤالات مدیریت دانش شخصی است. انتخاب آزمودنی‌ها براساس ویژگی مشترک دانشی بودن و با تحصیلات دانشگاهی صورت گرفت. بخشی از افراد شرکت‌کننده دانشجویان دانشگاه علم و صنعت و بخشی دیگر مدیران و کارشناسان فعال در زمینه‌ی مدیریت دانش و بخش تحقیق و توسعه بوده‌اند. از آنجایی که اندازه‌ی جامعه‌ی آماری بسیار گسترده است، برای تعیین حجم نمونه‌ی آماری، از فرمول کوکران مطابق با رابطه‌ی زیر استفاده شد:

$$n = \frac{Z^2 pq}{d^2}$$

با توجه به این که چنین تحقیقی برای نخستین بار صورت می‌گیرد عدد ۰/۵ به جای دو متغیر p و q قرار دادیم. با جای‌گذاری مقدار خطای لازم (۰/۰۶) تعداد نمونه، ۲۶۷ به‌دست آمد. جمع‌آوری داده‌ها در مدت بهار و تابستان ۱۳۹۰ صورت گرفت که در مجموع ۳۰۷ پرسش‌نامه به سازمان‌ها ارسال و توزیع شد و تعداد ۲۸۰ پرسش‌نامه جمع‌آوری، که ۱۲ مورد از آن‌ها ناقص پر شده بود. در نهایت به تجزیه و تحلیل ۲۶۸ عدد از پرسش‌نامه‌های معتبر پرداخته شد.

پرسش‌نامه‌ی NEO-FFI برای ارزیابی مختصر و سریع ۵ عامل اصلی (بی‌ثباتی هیجانی^۱، برون‌گرایی^۲، انعطاف‌پذیری^۳، توافق‌پذیری^۴ و وجدانی بودن^۵) طراحی شده است. «عصبیت یا

1. Neuroticism
2. Extra Version
3. Openness
4. Agreeableness
5. Conscientiousness

بی‌ثباتی هیجانی»، داشتن احساسات منفی همچون ترس، خشم و کلافگی دایمی را شامل می‌شود. «برون‌گراها» افرادی اجتماعی، قاطع، فعال و علاقه‌مند به هیجان‌ها هستند. عناصر شکل‌دهنده‌ی «انعطاف‌پذیری» تصورات فعال، توجه به تجربه‌های عاطفی درونی و داوری مستقل می‌باشند. دو ویژگی عمده‌ی توانایی کنترل تکانه‌ها و تمایلات و به‌کارگیری طرح و برنامه در رفتار، برای رسیدن به اهداف مورد بررسی در شاخص «وجدانی بودن» قرار می‌گیرند. پایایی و اعتبار داخلی و خارجی این پرسش‌نامه در مطالعات زیادی به اثبات رسیده است (ساوسیر، ۱۹۹۸)، (فرنهام، ۱۹۹۷) و (حق‌شناس، ۱۳۸۷).

قسمت دوم پرسش‌نامه که به بررسی مدیریت دانش شخصی در حل مسأله می‌پردازد به کمک مطالعه‌ی قسمتی از تحقیقات میدانی صورت گرفته توسط یکی از اساتید دانشگاه، طراحی شده است (رایت، ۲۰۰۷: ۱۵۶-۱۶۷). این پرسش‌نامه، چهار بعد تجزیه و تحلیل، اطلاعات، اجتماعی و یادگیری را می‌سنجد. هریک از این ابعاد توسط سه سؤال مورد سنجش قرار گرفت. در مورد ثبات درونی براساس ضریب آلفای کرونباخ، ابعاد تجزیه و تحلیل، اطلاعات، اجتماعی و یادگیری دارای ضرایب ۰/۶۳ و ۰/۶۹ و ۰/۷۶ و ۰/۷۲ به‌دست آمد. روایی این قسمت از پرسش‌نامه نیز توسط اساتید خیره به‌دست آمد.

ارایه نتایج توصیفی

از تعداد ۲۶۸ شرکت‌کننده، ۱/۹ درصد افراد دارای تحصیلات کاردانی، ۲۸ درصد کارشناسی، ۴۴ درصد کارشناسی ارشد و ۲۶/۱ درصد افراد دارای تحصیلات دکتری بودند. هم‌چنین ۴۳/۷ درصد افراد زنان و ۵۶/۳ درصد افراد مردان بودند. از نظر سنی ۵۷/۸ درصد افراد شرکت‌کننده در بازه‌ی سنی ۲۵ تا ۳۰، ۲۶/۱ درصد افراد در بازه‌ی سنی ۳۰ تا ۳۵ سال، ۱۵/۳ درصد افراد در بازه‌ی سنی ۳۵ تا ۴۰ سال قرار داشتند و ۰/۰۷ درصد افراد نیز بالای ۴۰ سال داشتند. از لحاظ وضعیت اشتغال، ۳۱ درصد افراد شرکت‌کننده، شاغل و ۶۹ درصد غیرشاغل بوده‌اند. درخصوص آماره‌ی توصیفی مربوط به خصیصه‌های افراد دانش‌محور نکات زیر به‌دست آمد:

نمره‌ی استاندارد عصیبت در میان افراد عادی ۳۴/۹۲ می‌باشد. در نمونه‌ی مورد بررسی با افراد دانش‌محور، ۵۶ درصد افراد نمره‌ای کم‌تر از نمره‌ی میانگین و ۴۴ درصد افراد نمره‌ای بالاتر از میانگین در این خصیصه به‌دست آوردند؛ هم‌چنین نمره‌ی استاندارد برون‌گرایی در میان افراد ۳۸/۸۹ می‌باشد که در نمونه‌ی مورد بررسی ۳۵/۸ درصد افراد نمره‌ای کم‌تر از نمره‌ی میانگین و ۶۴/۲ درصد افراد نمره‌ای بالاتر از میانگین در این خصیصه به‌دست آوردند.

نمره‌ی استاندارد انعطاف‌پذیری در میان افراد ۳۹/۹۴ می‌باشد که در نمونه‌ی مورد بررسی ۵۸/۶ درصد افراد نمره‌ای کم‌تر از نمره‌ی میانگین و ۴۱/۴ درصد افراد نمره‌ای بالاتر از میانگین در این خصیصه به‌دست آوردند. میانگین به‌دست آمده در خصلت توافق‌پذیری ۴۲/۳۵ است؛ در حالی که استاندارد این نمره ۴۴/۹ می‌باشد. نمره‌ی استاندارد مسؤولیت‌پذیری در میان افراد ۴۳/۶۲ می‌باشد که در نمونه‌ی مورد بررسی ۴۲/۳ درصد افراد نمره‌ای کم‌تر از نمره‌ی میانگین و ۴۷/۷ درصد افراد نمره‌ای بالاتر از میانگین در این خصیصه به‌دست آوردند.

نتایج

۱. بررسی ارتباط میان اطلاعات جمعیت‌شناختی و ابعاد مدیریت دانش

شخصی

مطابق با جدول (۵) مشاهده می‌شود که بین تحصیلات و هر چهار بعد مدیریت دانش شخصی، رابطه‌ی همبستگی مثبتی وجود دارد که با توجه به مقدار معناداری به‌دست آمده، رابطه‌ی میان آن‌ها تأیید شد. بدین صورت که هرچه سطح تحصیلات افراد بالاتر می‌رود توانمندی آن‌ها در ابعاد مدیریت دانش شخصی بالاتر می‌رود. مطابق با همین جدول میان دو ویژگی سن و وضعیت اشتغال با ابعاد مدیریت دانش شخصی رابطه‌ای دیده نشد. در مورد جنسیت هم رابطه‌ی همبستگی معکوسی دیده شد که با توجه به مقدار معناداری به‌دست آمده، این رابطه تأیید گردید و نشان داد که توانمندی مردان در بعد یادگیری نسبت به زنان بیش‌تر است.

جدول ۵. بررسی همبستگی میان اطلاعات جمعیت‌شناختی و ابعاد مدیریت دانش شخصی

جنسیت	شغل	سن	تحصیلات	ویژگی‌های شخصیتی
-۰/۰۸۳	۰/۱۱۷	۰/۰۵۳	۰/۲۶۱**	ضریب همبستگی
				تجزیه تحلیل
				تعداد
۰/۱۷۵	۰/۰۵۶	۰/۳۹۱	۰/۰۰۰	ضریب معناداری
				تعداد
				تعداد
-۰/۰۵۲	۰/۰۳۸	۰/۰۶۴	۰/۳۱۲**	ضریب همبستگی
				اطلاعات
				تعداد
۰/۳۹۲	۰/۵۳۸	۰/۲۹۹	۰/۰۰۰	ضریب معناداری
				تعداد
				تعداد
-۰/۱۰۳	۰/۰۶۲	-۰/۱۰۵	۰/۲۳۰**	ضریب همبستگی
				اجتماعی
				تعداد
۰/۰۹۲	۰/۳۰۸	۰/۰۸۵	۰/۰۰۰	ضریب معناداری
				تعداد
				تعداد
-۰/۱۲۸*	۰/۰۴۷	-۰/۰۵۳	۰/۲۲۲**	ضریب همبستگی
				یادگیری
				تعداد
۰/۰۳۶	۰/۴۴۸	۰/۳۹۲	۰/۰۰۰	ضریب معناداری
				تعداد
				تعداد

۲. بررسی ارتباط میان ابعاد مدیریت دانش شخصی و ویژگی‌های روان‌شناختی

نتایج این تحلیل مطابق با جدول (۶) به دست آمده است. تحلیل داده‌ها این نتیجه را در بر داشت که ویژگی‌های عصبیت با ابعاد آنالیز، اطلاعات و اجتماعی رابطه‌ی معکوس و معنادار دارد؛ بدین معنا که هرچه ویژگی‌های عصبیت در افراد قوی‌تر باشد، توانایی آن‌ها در این سه بعد ضعیف‌تر است. بین عصبیت و یادگیری با توجه به مقدار سطح معناداری و ضریب همبستگی به دست آمده رابطه‌ای دیده نشد.

در مورد ویژگی‌های برون‌گرایی نیز مشاهده شد که ویژگی‌های برون‌گرایی با تمامی ابعاد مدیریت دانش شخصی رابطه‌ی معناداری دارد. بدین صورت که هرچه ویژگی‌های برون‌گرایی در افراد قوی‌تر باشد، توانایی آن‌ها در مدیریت دانش شخصی قوی‌تر است. این ارتباط برای بعد اجتماعی تا حدودی قوی و برای بعد تجزیه و تحلیل تا حدودی ضعیف است. در مورد ویژگی‌های انعطاف‌پذیری مشاهده شد که این ویژگی‌ها با هر دو بعد تجزیه و تحلیل و اطلاعات رابطه‌ی معناداری دارد. ارتباط

بین ویژگی انعطاف‌پذیری و یادگیری نیز با توجه به سطح معناداری و ضریب همبستگی به‌دست آمده اثبات نگردید.

جدول ۶. بررسی همبستگی میان ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد مدیریت دانش شخصی

ویژگی‌های شخصیتی		تجزیه و تحلیل	اطلاعات	اجتماعی	یادگیری
عصیت	ضریب همبستگی	-۰/۲۹۷**	-۰/۲۶۰**	-۰/۲۱۱**	-۰/۰۷۰
	ضریب معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۲۵۲
	تعداد	۲۶۸	۲۶۸	۲۶۸	۲۶۸
برون‌گرایی	ضریب همبستگی	۰/۴۲۳**	۰/۲۴۳**	۰/۴۳۹**	۰/۱۸۳**
	ضریب معناداری	۰/۰۰۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳
	تعداد	۲۶۸	۲۶۸	۲۶۸	۲۶۸
انعطاف‌پذیری	ضریب همبستگی	۰/۱۹۴**	۰/۱۳۹**	۰/۱۱۷	-۰/۰۵۴**
	ضریب معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۲۳	۰/۰۵۶	۰/۳۸۰
	تعداد	۲۶۸	۲۶۸	۲۶۸	۲۶۸
توافق‌پذیری	ضریب همبستگی	۰/۲۴۰**	۰/۱۷۵**	۰/۲۷۹**	۰/۰۹۹
	ضریب معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۰۰	۰/۱۰۸
	تعداد	۲۶۸	۲۶۸	۲۶۸	۲۶۸
مسئولیت‌پذیری	ضریب همبستگی	۰/۱۰۰	۰/۲۵۷**	۰/۲۳۹**	۰/۴۳۵**
	ضریب معناداری	۰/۱۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

ویژگی توافق‌پذیری با سه بعد اطلاعات، اجتماعی و تجزیه و تحلیل رابطه‌ی معناداری دارد. بین ویژگی توافق‌پذیری و یادگیری نیز با توجه به سطح معناداری و ضریب همبستگی به‌دست‌آمده رابطه‌ای مشاهده نشد. ویژگی مسئولیت‌پذیری نیز با هر سه بعد اطلاعات، اجتماعی و یادگیری رابطه‌ای معنادار دارد و رابطه‌ی این ویژگی با بعد تجزیه و تحلیل نیز با توجه به سطح معناداری و ضریب همبستگی به‌دست‌آمده اثبات نشد.

۳. بررسی رابطه‌ی میان مدیریت دانش شخصی با ویژگی‌های روان‌شناختی

نتایج این تحلیل مطابق با جدول (۷) به‌دست آمد. با در نظر گرفتن مقدار مثبت ضریب

همبستگی و سطح معناداری به دست آمده، رابطه‌ی مستقیم میان ویژگی‌های مختلف شخصیتی با توانایی افراد در مدیریت دانش شخصی اثبات گردید.

جدول ۷. بررسی همبستگی میان ویژگی‌های شخصیتی و مدیریت دانش شخصی

ویژگی‌های شخصیتی		مدیریت دانش شخصی
عصیت	ضریب همبستگی	-.۰/۳۶۷**
	ضریب معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۶۸
برون‌گرایی	ضریب همبستگی	۰/۴۲۳**
	ضریب معناداری	۰/۰۰۴
	تعداد	۲۶۸
انعطاف‌پذیری	ضریب همبستگی	۰/۲۶۸**
	ضریب معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۲۶۸
توافق‌پذیری	ضریب همبستگی	۰/۲۶۵**
	ضریب معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۶۸
مسئولیت‌پذیری	ضریب همبستگی	۰/۳۴۵**
	ضریب معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۶۸

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش بیانگر این است که ویژگی‌های شخصیتی با توانایی افراد در مدیریت دانش شخصی ارتباط دارند. در این تحقیق سعی شد با استفاده از روش‌های آماری، همبستگی میان پنج ویژگی اصلی شخصیتی (عصیت، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری، مسئولیت‌پذیری) و چهار بعد (تجزیه و تحلیل، اطلاعات، اجتماعی و یادگیری) مدیریت دانش شخصی بررسی شود. تحلیل همبستگی داده‌ها، رابطه‌ی معناداری سطح تحصیلات افراد و مدیریت دانش شخصی را

ثابت کرد و نشان داد که بالا رفتن سطح تحصیلات افراد با توانایی آن‌ها در مدیریت دانش شخصی رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد.

یافته‌های پژوهش در زمینه‌ی ویژگی‌های شخصیتی افراد حاکی از این است که اغلب افراد از عصبیت پایینی برخوردار هستند. بنابراین، می‌توان استنباط کرد که بیش‌تر افراد بررسی شده توانایی کنترل هیجانات، احساسات منفی و خشم خود را دارند. میانگین بالای برون‌گرایی نشان‌گر این است که این افراد اجتماعی، قاطع، فعال و علاقه‌مند به شرکت در کارهای تیمی هستند. میانگین بالاتر ویژگی مسؤولیت‌پذیری نشان داد که افراد نمونه در به‌کارگیری طرح و برنامه برای رسیدن به اهداف‌شان از میانگین بالایی برخوردارند. میانگین دو خصلت دیگر نیز کم‌تر از میانگین به‌دست آمد. تحلیل همبستگی داده‌ها نشان داد که بین ویژگی عصبیت با توانایی افراد در مدیریت دانش شخصی رابطه‌ای معنادار و منفی وجود دارد. رابطه‌ی مثبت و معنادار میان مدیریت دانش شخصی و سایر ویژگی‌های شخصیتی نیز ثابت شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که افراد با ویژگی عصبیت پایین، از توانایی بیش‌تری در مدیریت دانش شخصی برخوردارند. در مقابل، آن دسته از افراد با ویژگی بالای برون‌گرایی، توافق‌پذیری، انعطاف‌پذیری و مسؤولیت‌پذیری از توانایی بالاتری در مدیریت دانش شخصی برخوردارند. با استفاده از نتایج این تحقیق و با بررسی ویژگی‌های شخصیتی افراد، می‌توان توانایی آن‌ها در مدیریت دانش شخصی را پیش‌بینی کرد.

فهرست منابع

- اباصلتیان، علی (۱۳۹۰). توسعه‌ی چارچوب مدیریت دانش شخصی بر مبنای مدل نوناکا و تاکوچی و با در نظر گرفتن ویژگی‌های روان‌شناختی افراد. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت اجرایی، به راهنمایی مصطفی جعفری، تهران: دانشگاه علم و صنعت ایران.
- ابطحی، سیدحسین و صلواتی، عادل (۱۳۸۵). مدیریت دانش در سازمان. تهران: انتشارات پیوند نو.
- ترینتن، استیو و مک کراکن، کریسی (۱۳۸۶). نقش عامل انسانی در مدیریت دانش، ترجمه‌ی افسانه محسن‌زاده، فصلنامه‌ی علمی و پژوهشی کتابداری و اطلاع‌رسانی، سال دهم، ش ۱ (پیاپی ۳۷).
- حق‌شناس، حسن و همکاران (۱۳۸۷). رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار رانندگی در شهر شیراز در سال ۱۳۸۴، مجله‌ی پژوهشی حکیم، دوره‌ی ۱۱، ش ۳.
- زوارقی، رضا (۱۳۸۶). چشم‌اندازی بر راهبردها، ابزارها و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی. نخستین کنفرانس ملی مدیریت دانش.
- قربانی‌زاده، وجه‌الله و خالقی‌نیا، شیرین (۱۳۸۸). نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان، فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال اول، ش ۲.
- نیکوکار، محدثه (۱۳۹۱). نقش مدیریت دانش شخصی بر شایستگی‌های سازمان با بررسی اثر میانجی‌گری مدل SECI. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی مهندسی صنایع - مدیریت سیستم و بهره‌وری، به راهنمایی مصطفی جعفری، تهران: دانشگاه علم و صنعت ایران.
- Albert, F. (2001), Conceptual Approaches for Personal and Corporate Information and Knowledge Management, ICSS- 34th Hawaii International Conference on System Sciences.
- Avery, S.; Brooks, R.; Brown, J.; Dorsey, P.; 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, 10-14, June.
- Cheong, R.; Tsui, E. (2010). The Roles and Values of Personal Knowledge Management: an Exploratory Study, Journal of Information and Knowledge Management System (VINE), Vol.30, No.2, pp. 204-227.
- Costa, P. T.; McCrae, R. R. (1986). Cross-Sectional Studies of Personality in National Sample: Development and Validation of Survey Measure, Psychology and Aging, Vol. 30, No. 1, pp. 140-143.
- Cranefield, J.; Yoong, P. (2009). Crossings Embedding Personal Professional Knowledge in a Complex Online Community Environment, Online Information Review, Vol. 33, No.2, pp. 257-275.
- Davenport, T. H.; Prusak, L. (1998), Working Knowledge, Harvard Business School Press, Cambridge, MA.

- Dorsey, P. A. (2000). **Personal Knowledge Management: Educational Framework for Global Business**, Available at: www.millikin.edu/pkm/pkm_istanbul.html, March 2010.
- Drucker, P. (1968). **The Age of Discontinuity**, Harper & Brothers, New York, NY.4.
- Efimova, L. (2005). **Understanding Personal Knowledge Management**, a Weblog Case. Available:<http://www.telin.nl/index.cfm?type=doc&handle=44969language=nl>, March 2010.
- Frاند, J. and Hixon, C. (2009). **Personal Knowledge Management: Who, Why, When, Where, How**. Working Paper, Available at www.anderson.ucla.edu/jason.frاند/researcher/speches/pkm.htm, March 2010.
- Furnham, A. F. (1997). Knowing and Faking One's Five-Factor Personality Score, **Journal of Personality Assessment**, Vol. 69, No. 1, pp. 229-243.
- Huysmans, M. (2006). IT to Support Knowledge Sharing in Communities: Towards a Social Capital Analysis, **Journal of Information Technology**, Vol. 21, No. 3, pp.40-51.
- Jefferson, T. (2006). Taking it Personally: Personal Knowledge Management, **Journal of Information and Knowledge Management System**, (VINE), Vol. 36, No. 1, pp. 35-37
- Jones, R. (2008). Personal Knowledge Management Through Communicating, **Online Information Review**, 33:2, 225-236.
- Jones, W.; Tee Van, J. (2007). **Personal Information Management**, University of Washington Press, Seattle, WA.
- Ke, P. (2007). **Introduction to Information Management**, 2nd. Science Press, Beijing.
- Martin, J. (2009). **Personal Knowledge Management: the Basic of Corporate and Institutional knowledgemanagement**, Available:www.Spottedcowpress.ca/knowledge_mangement/pdfs/6martinj.pdf, April 2011.
- Miller, R. (2005). The Evolution of Knowledge Management, **EContent**, Vol. 28, No. 11, pp. 38-41.
- Pauleen, D. (2009). Personal Knowledge Management: Putting the Person Back into the Knowledge Equation, **Online Information Review**, Vol. 33, No. 2, pp. 221-224.
- Raj, Agnihotri.; Marvin, D. Troutt (2008). The Effective Use of Technology in Personal **Knowledge Management the Effective Use of Technology**, Vol. 33, No. 2, pp. 329-342.
- Saucier, G. (1998). Replicable Item-Cluster Subcomponents in the NEO Five-Factor Inventory, **Journal of Personality Assessment**, Vol. 70, No. 2, pp. 263-276.
- Skerritt, Z. (2005). A Model of Values and Actions for Personal Knowledge Management, **Journal of Workplace Learning**, Vol. 17, No. 1/2, pp. 49-64.
- Wang, S.; Guiro, G.; Wang, X. (2010). **Creating Personal Knowledge Management System in a Learning Society**, **International Conference on Networking and Digital Society (ICNDS)**, Wenzhou, June 2010.
- Weichao, Li; Yong, Liu. (2008). Personal Knowledge Management in E-Learning Era, Lecture Note in Computer Science, **Technologies for E-Learning and Digital Entertainment**, Vol.50, No.4, pp.200-205.
- Wright, K. (2007). Personal Knowledge Management: Supporting Individual Knowledge Worker Performance, **Knowledge Management Research & Practice**, Vol. 3, No. 3, pp. 156-167.

- Zhang, Zuopeng (2009). Personalizing Organizational Knowledge and Organizational Personal management. **Online Information Review**, Vol. 33, No. 2, pp. 237-256.
- Zhou Chunlei. (2005). **Personal Knowledge Management Program: Design and Implementation of [D]**, Huazhong Normal University, 2007 (In Chinese).