

ارزیابی مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد*

مهدی محمدی^۱، امین باقری^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: از جمله مهارت‌ها و توانمندی‌های ضروری مدیران در جامعه‌ی دانش بنیان، مهارت‌های مدیریت دانش فردی است. هدف از مطالعه‌ی حاضر، ارزیابی مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد بوده است.

روش بررسی: روش تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی مدیران آموزشی، پژوهشی، دانشجویی، اداری و مالی و مدیران گروه دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ بود. بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۹۱ نفر از مدیران دانشگاه علوم پزشکی انتخاب و مورد سنجش قرار گرفتند. ابزار مورد استفاده، مقیاس مدیریت دانش فردی محقق ساخته است. روایی آن بر اساس روش تحلیل صوری و تحلیل گویه و پایایی آن به واسطه‌ی Cronbach's alpha با نمره‌ی کل (۰/۹۳) مورد سنجش و تأیید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و Repeated measure anlysis of variance و Multivariate analysis of variance استفاده شده است.

یافته‌ها: مدیران دارای سطح متوسطی از مهارت‌های مدیریت دانش فردی بودند. تفاوت معنی‌داری بین ابعاد مدیریت دانش فردی وجود داشت (f = ۹۶/۶۳، P < ۰/۰۰۱). همچنین، بالاترین میانگین مؤلفه‌ی مدیریت یادگیری خویشتن ۱۹ و پایین‌ترین میانگین مؤلفه‌ی شبکه‌ی همیاران دانشی ۱۴/۳۷ و مهارت‌های کاوشگری ۱۴/۳۰ به دست آمد. در مقایسه میان مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی، جنسیت (f = ۲/۵، P < ۰/۰۱) و نوع سازمان (دانشکده، سازمان مرکزی) (f = ۲/۵، P < ۰/۰۱) تفاوت معنی‌داری یافت شد ولی در سایر مؤلفه‌ها تفاوت معنی‌داری وجود نداشت.

نتیجه‌گیری: از آن جا که مهم‌ترین وظیفه‌ی مدیران دانشگاهی در کنار سایر وظایف، تصمیم‌گیری در زمینه‌ی فرایند یاددهی-یادگیری و مسایل آموزشی و پژوهشی است و از سویی، آن‌ها به عنوان اعضای هیأت علمی نیز فعالیت می‌کنند، بر این اساس، برخورداری از مهارت‌های مدیریت دانش فردی و همچنین مدیریت یادگیری خویشتن ضروری است.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش؛ مدیران؛ دانشگاه‌ها

پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۲/۸

اصلاح نهایی: ۱۳۹۲/۲/۸

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۷/۲۶

ارجاع: محمدی مهدی، باقری امین. ارزیابی مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۲؛ ۱۰ (۲): ۲۹۲-۳۰۱.

امروز، مبتنی بر دسترسی به دانش و برتری نسبی به واسطه‌ی استفاده فزاینده از دانش و نوآوری‌های فناورانه است (۱).

* این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد می‌باشد.

۱- استادیار، مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده‌ی علوم تربیتی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران (نویسنده‌ی مسؤل)

Email: m48r52@gmail.com

۲- دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

مقدمه

آموزش عالی امروزه در شرایط پویا، پیچیده و پر شتابی قرار دارد و مسایل مختلفی نحوه‌ی عملکرد آن را تحت تأثیر قرار داده است. از جمله این عوامل، می‌توان مفهوم جامعه‌ی دانش‌محور را مطرح نمود. Bernheim و de Souza Chau تصریح می‌کنند که از جمله ویژگی‌های جامعه‌ی معاصر، نقش محوری دانش در فرایندهای تولید است. اقتصاد پیشرفته‌ی

مطالعات چندی در خصوص مدیریت دانش فردی انجام شده است، اما تحقیقی مشابه پژوهش حاضر در مطالعات داخلی و خارجی یافت نشد. در ادامه، نمونه‌ای از پژوهش‌های مرتبط مطرح می‌گردد. Tsui و Cheong در یافتند که مدیریت دانش فردی نقش مهمی در فرایند مدیریت دانش ایفا می‌کند و افراد و سازمان‌ها هر دو از مدیریت دانش فردی در جهت بهبود قابلیت‌های خود سود می‌برند (۸). Liaw و همکاران در نتیجه‌ی مطالعه‌ای یافتند که افزایش رضایت فراگیران، تشویق استقلال فراگیران، توانمندسازی کارکردهای سیستم و تقویت فعالیت‌های تعامل و ارتباطات، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر پذیرش سیستم‌های یادگیری متحرک به منظور مدیریت دانش فردی دارد (۹). Mittal معتقد است که افراد علمی در اقداماتی نظیر ایجاد، یافتن و جمع‌آوری دانش درونی، موفق و در اشتراک دانش متوسط می‌باشند (۷). Harbo و Schreiber در مقایسه‌ی میان مدیریت دانش فردی و سواد اطلاعاتی، به این نتیجه دست یافتند که مدیریت دانش فردی اول، تأکید بر آگاهی فراگیران نسبت به چگونگی سازمان‌دهی اطلاعات و دوم، تأثیر ارتباطات در راستای تشخیص اطلاعات دارد و به عنوان نتیجه‌ی کلی، چنین دریافت شد که فعالیت‌های مربوط به سواد اطلاعاتی و دوره‌ی آموزشی مدیریت دانش فردی مکمل همدیگر می‌باشند (۱۰).

در خصوص ابعاد مدیریت دانش فردی نیز مطالعاتی انجام شده است که برای نمونه می‌توان به سواد اطلاعاتی اشاره کرد. Koltay به این نتیجه دست یافت که ارتباطات کلامی و به طور خاص، فعالیت‌های نوشتاری تحلیلی- ترکیبی، نقش مهمی را در سواد اطلاعاتی ایفا می‌کند (۱۱). Andersen نیز به این نتیجه دست یافت که توانایی جستجوی اطلاعات، مهارتی اجتماعی- سیاسی و مرتبط با فعالیت انسانی است (۱۲). Rejeb-Khachlouf و همکاران در مطالعه‌ای به بررسی شبکه‌های فردی و انتقال دانش در این شبکه‌ها پرداختند. نتایج بیانگر تأثیر اندازه‌ی شبکه، قوت رابطه‌ها و ظرفیت جذب در دستیابی به منابع راه‌بردی و تأثیر «رابطه‌های مستقیم، قوت و دامنه‌ی رابطه‌ها» بر ظرفیت

دانشگران امروزه، سرمایه‌داران جدید و صاحبان ابزار تولید محسوب می‌شوند (۲). بنابراین، دانشگران باید برخوردار از دانش و مهارت‌هایی مؤثر و حیاتی برای بقا و توسعه‌ی فردی و سازمانی باشند. از جمله مهارت‌های ضروری، قابلیت مدیریت دانش فردی (Personal knowledge management) است. Schmidt و Henninger تصدیق می‌کنند که توانایی اعمال مدیریت دانش فردی تبدیل به یک صلاحیت کلیدی در جامعه‌ی امروز شده است (۳).

مدیریت دانش فردی متمرکز بر بهبود بهره‌وری فردی دانشگران در محیط کاری، بیانگر مسؤلیت نسبت به رشد و یادگیری خود، توسعه‌ی فرایندها و ابزار ارزیابی دانسته‌های موقعیتی و سپس جستجوی روش‌های تکمیل شکاف‌های دانشی خود می‌باشد (۴). ماهیت مدیریت دانش عبارت از قابلیت ترکیب منابع اطلاعاتی، بهبود کارایی و افزایش توان رقابت‌پذیری است (۵). Zhao و همکاران نیز معتقدند که این مهارت افراد را در اتخاذ تصمیمات آگاهانه و حل سریع مسایل توانمند می‌سازد. قدرت جذب به هنگام دانش ضروری، پرورش هوشیاری نسبت به یادگیری دایمی، ظرفیت مطالعه‌ی دانش فردی و توسعه‌ی توانایی و در نهایت، افزایش مهارت‌های تخصصی فردی و قدرت رقابت‌پذیری فردی را افزایش می‌دهد (۶).

به این ترتیب، مدیران آموزش عالی به مانند هر فردی در عرصه‌ی پویا و دانش‌محور امروز نیازمند مهارت‌های مدیریت دانش فردی هستند. Mittal تصریح می‌کند که سازمان‌هایی همچون دانشگاه باید نسبت به نقش‌های متغیر خود در جامعه‌ی دانش بنیان شناخت کسب نمایند و با مدیریت آگاهانه و صریح فرایندهای خلق دارایی‌های دانش محور، واکنش‌های مناسب را اعمال نمایند (۷). از جمله توانمندی‌های ضروری هر مدیر، آگاهی و توانمندی نسبت به استفاده از چنین مهارت‌هایی، در طرح‌ریزی و مدیریت فرایندهای یاددهی- یادگیری، پژوهش و نوآوری، و خلق و انتشار دانش نوین و ارزشمند است، تا به این ترتیب، در عرصه‌ی رقابت جهانی موجب پیشرفت و تعالی خود، سازمان و جامعه گردد.

کاووشگری (۴ گویه)، شبکه‌ی همیاران دانشی (۴ گویه)، هوشیاری دانشی (۴ گویه)، مهارت‌های ادراکی (۴ گویه)، مهارت‌های خلاقانه (۴ گویه) و مهارت‌های مشارکتی (۴ گویه) می‌باشد.

برای سنجش روایی، از روایی صوری و روش تحلیل گویه استفاده شده است. نتایج تحلیل گویه بیانگر این است که نمره‌ی همبستگی سؤالات با نمره‌ی کل ابعاد خود، همچون ارزیابی خودآموزی (۰/۷۸-۰/۶۱)، مدیریت یادگیری خویشتن (۰/۷۹-۰/۶۲)، سواد اطلاعاتی (۰/۷۶-۰/۶۳)، مهارت‌های کاوشگری (۰/۷۳-۰/۶۲)، شبکه‌ی همیاران دانشی (۰/۷۵-۰/۵۵)، هوشیاری دانشی (۰/۷۷-۰/۶۲)، مهارت‌های ادراکی (۰/۷۰-۰/۶۵)، مهارت‌های خلاقانه (۰/۶۹-۰/۶۷) و مهارت‌های مشارکتی (۰/۷۰-۰/۵۹) در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار شدند که تأیید کننده‌ی روایی مقیاس بودند.

برای سنجش پایایی نیز از روش Cronbach's alpha استفاده شده است. پایایی هر کدام از ابعاد مدیریت دانش فردی عبارتند از: ارزیابی خودآموزی (۰/۶۵)، مدیریت یادگیری خویشتن (۰/۷۴)، سواد اطلاعاتی (۰/۶۹)، مهارت‌های کاوشگری (۰/۶۸)، شبکه‌ی همیاران دانشی (۰/۶۳)، هوشیاری دانشی (۰/۶۹)، مهارت‌های ادراکی (۰/۷۷)، مهارت‌های خلاقانه (۰/۶۳)، مهارت‌های مشارکتی (۰/۶۴) و نمره‌ی Cronbach's alpha کل (۰/۹۳) بود.

برای پاسخ به سؤال اول از آمار توصیفی و برای سایر سؤالات از آمار توصیفی و روش‌هایی همچون Repeated measure analysis of variance و Multivariate analysis of variance استفاده شده است.

یافته‌ها

جدول ۱ بیانگر میزان برخورداری مدیران از مؤلفه‌های مدیریت دانش فردی است. نتایج نشان می‌دهد که بالاترین میانگین مربوط به مدیریت یادگیری خویشتن (۱۹) و پایین‌ترین میانگین مربوط به مهارت‌های کاوشگری (۱۴/۳۰) است.

جدول ۲ مؤید این مطلب است که میان ابعاد مدیریت دانش فردی با توجه به درجه آزادی (۸ و ۹۰) و f مشاهده

جذب است (۱۳). Watson در مطالعه‌ی درباره‌ی بررسی رابطه‌ی میان شبکه‌سازی و عملکرد سازمانی به این نتیجه دست یافت که رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین شبکه‌سازی و بقای سازمانی وجود دارد (۱۴).

بنابراین، کنجکاوی و تلاش محقق در پژوهش حاضر، آگاهی نسبت به میزان برخورداری مدیران دانشگاه از مهارت‌های مدیریت دانش فردی است، چرا که به واسطه این شناخت، اقدامات و تصمیم‌گیری‌های بعدی نیز مطلوب، بهینه، سازمان یافته و در جهت توسعه و بهبود عملکرد فردی و سازمانی خواهد بود. همچنین، تأثیر ویژگی‌هایی همچون سابقه‌ی اشتغال، جنسیت، حیطة و زمینه‌ی فعالیت نیز در بهبود این قابلیت مدیران مورد کنکاش قرار می‌گیرد.

به طور کلی هدف از انجام پژوهش حاضر، شناخت نسبت به میزان برخورداری مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد، نسبت به برخورداری از مهارت‌های مدیریت دانش فردی بود.

روش بررسی

پژوهش حاضر، کاربردی و از حیث روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه‌ی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد بود. مدیران شامل مدیران بخش ستادی (حوزه‌ی مدیریت)، مدیران دانشکده‌ها و معاونین آموزشی، پژوهشی، دانشجویی و اداری-مالی و همچنین مدیران گروه می‌باشد. جامعه‌ی آماری مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد عبارت از ۱۵۵ نفر بود.

روش نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده است. به طور کلی ۹۱ نفر از مدیران دانشگاه علوم پزشکی بر اساس فرمول Cochran و جدول Morgan انتخاب شدند.

برای سنجش مدیریت دانش فردی از مقیاس محقق ساخته‌ی مدیریت دانش فردی استفاده شده است. این مقیاس شامل ۳۷ گویه‌ی ۵ گزینه‌ای از نوع لیکرت است. پنج گزینه‌ی لیکرت عبارتند از بسیار قوی، قوی، متوسط، ضعیف و بسیار ضعیف. گویه‌های مقیاس تشکیل شده شامل ۹ بعد ارزیابی خودآموزی (۴ گویه)، مدیریت یادگیری خویشتن (۵ گویه)، میزان سواد اطلاعاتی (۴ گویه)، مهارت‌های

مؤلفه‌های مهارت‌های کاوشگری و شبکه‌ی همیاران دانشی را به عنوان پایین‌ترین میانگین معنی‌دار مطرح و تصدیق نمود. نتایج جدول ۴ نشان دهنده‌ی این است که غیر از مؤلفه‌ی ارزیابی خودآموزی میانگین مدیران مرد در برخورداری از مؤلفه‌های مدیریت دانش فردی بالاتر از مدیران زن است. بر این اساس، مدیران مرد در برخورداری از مهارت‌های مدیریت دانش فردی توانمندتر از مدیران زن می‌باشند. نتیجه‌ی حاصل با توجه به درجه‌ی آزادی ۱ و f مشاهده شده ۲/۵۰ در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ معنی‌دار گردید. اما اختلاف و تفاوت زیاد و گسترده‌ای میان مدیران مرد و زن وجود نداشت. نتایج جدول ۵ نشانگر این است که در مجموع، میانگین مدیران دانشکده‌ها در تمام ابعاد مدیریت دانش فردی بالاتر از

شده (۹۶/۳۶) در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰۱ تفاوت معنی‌داری وجود دارد. اما برای آگاهی نسبت به وجود تفاوت میان تمام ابعاد به طور دقیق، باید به انجام آزمون‌های تعقیبی پرداخت. به این منظور آزمون تعقیبی Bonferroni مورد استفاده قرار گرفت و نتایج آن در جدول ۳ مطرح می‌گردد. نتایج مشخص در رابطه با تفاوت معنی‌دار میان هر کدام از ابعاد با توجه به آزمون تعقیبی Bonferroni، نیز بیانگر این است که با مشاهده‌ی جدول ۳، میان بعضی از ابعاد تفاوت معنی‌دار و بعضی موارد دیگر تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. آزمون Bonferroni جایگاه بالای مؤلفه‌ی مدیریت یادگیری خویشتن را مورد تأیید قرار می‌دهد، چرا که این مؤلفه با تمام ابعاد دیگر اختلاف معنی‌داری دارد. ولی، نتایج آزمون تعقیبی دو

جدول ۱: میزان مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه علوم پزشکی

ابعاد خود راه‌بری	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درصد زیر میانگین	درصد میانگین	درصد بالای میانگین
ارزیابی خودآموزی	۹۱	۱۴/۸۶	۱/۹۲	-	۱۰۰	-
مدیریت یادگیری خویشتن	۹۱	۱۹	۲/۳۷	-	۱۰۰	-
سواد اطلاعاتی	۹۱	۱۵/۳۷	۱/۸۴	-	۱۰۰	-
مهارت‌های کاوشگری	۹۱	۱۴/۳۰	۲/۳۲	-	۱۰۰	-
شبکه‌ی همیاران دانشی	۹۱	۱۴/۳۷	۲/۳۰	۱/۱	۹۸/۹	-
هوشیاری دانشی	۹۱	۱۵/۴۲	۱/۸۲	-	۱۰۰	-
مهارت‌های ادراکی	۹۱	۱۵/۱۷	۱/۹۶	-	۱۰۰	-
مهارت‌های خلاقانه	۹۱	۱۵/۲۱	۱/۹۹	-	۱۰۰	-
مهارت‌های مشارکتی	۹۱	۱۶/۶۱	۱/۷۹	-	۱۰۰	-

جدول ۲: میزان مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه علوم پزشکی

ابعاد خود راه‌بری	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه‌ی آزادی	F مشاهده شده	سطح معنی‌داری
ارزیابی خودآموزی	۹۱	۱۴/۸۶	۱/۹۲	-	-	-
مدیریت یادگیری خویشتن	۹۱	۱۹	۲/۳۷	-	-	-
سواد اطلاعاتی	۹۱	۱۵/۳۷	۱/۸۴	-	-	-
مهارت‌های کاوشگری	۹۱	۱۴/۳۰	۲/۳۲	-	-	-
شبکه‌ی همیاران دانشی	۹۱	۱۴/۳۷	۲/۳۰	۸ و ۹۰	۹۶/۳۶	۰/۰۰۰۱
هوشیاری دانشی	۹۱	۱۵/۴۲	۱/۸۲	-	-	-
مهارت‌های ادراکی	۹۱	۱۵/۱۷	۱/۹۶	-	-	-
مهارت‌های خلاقانه	۹۱	۱۵/۲۱	۱/۹۹	-	-	-
مهارت‌های مشارکتی	۹۱	۱۶/۶۱	۱/۷۹	-	-	-

جدول ۳: آزمون Bonferroni معنی‌داری تفاوت میان ابعاد مدیریت دانش فردی مدیران

ارزیابی خودآموزی	مدیریت یادگیری خویشتن	میزان سواد اطلاعاتی	مهارت‌های کاوشگری همیاران دانشی	شبکه‌ی هوشیاری دانشی ادراکی	مهارت‌های اخلاقانه مشارکتی
ارزیابی خودآموزی					
مدیریت یادگیری خویشتن	*				
میزان سواد اطلاعاتی		---			
مهارت‌های کاوشگری			---		
شبکه‌ی همیاران دانشی				---	
هوشیاری دانشی			*	*	
مهارت‌های ادراکی				---	*
مهارت‌های اخلاقانه				*	*
مهارت‌های مشارکتی				*	*

جدول ۴: Multivariate analysis of variance ابعاد مدیریت دانش فردی و جنسیت

جنسیت	ابعاد مدیریت دانش فردی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه‌ی آزادی	F مشاهده شده	سطح معنی‌داری
مرد	ارزیابی خودآموزی	۱۴/۸۶	۱/۸۷				
	مدیریت یادگیری خویشتن	۱۹/۱۰	۲/۲۶				
	میزان سواد اطلاعاتی	۱۵/۴۱	۱/۷۷				
	مهارت‌های کاوشگری	۱۴/۳۶	۲/۳۴				
	شبکه‌ی همیاران دانشی	۱۴/۶۱	۲/۱۵				
	هوشیاری دانشی	۱۵/۵۰	۱/۶۹				
	مهارت‌های ادراکی	۱۵/۴۷	۱/۸۲				
	مهارت‌های اخلاقانه	۱۵/۴۵	۲/۰۰۷				
زن	مهارت‌های مشارکتی	۱۶/۶۸	۱/۶۹		۱	۲/۵۰	۰/۰۱
	ارزیابی خودآموزی	۱۴/۸۸	۲/۱۹				
	مدیریت یادگیری خویشتن	۱۸/۵۵	۲/۸۱				
	میزان سواد اطلاعاتی	۱۵/۲۲	۲/۱۵				
	مهارت‌های کاوشگری	۱۴/۰۵	۲/۲۶				
	شبکه‌ی همیاران دانشی	۱۳/۳۸	۲/۶۸				
	هوشیاری دانشی	۱۵/۱۱	۲/۲۹				
	مهارت‌های ادراکی	۱۳/۹۴	۲/۰۷				
	مهارت‌های اخلاقانه	۱۴/۲۷	۱/۷۰				
	مهارت‌های مشارکتی	۱۶/۳۳	۲/۲۲				

جدول ۵: Multivariate analysis of variance ابعاد مدیریت دانش فردی و سازمان

سازمان	ابعاد مدیریت دانش فردی	تعداد میانگین	انحراف استاندارد	درجه‌ی آزادی	F مشاهده شده	سطح معنی‌داری
سازمان مرکزی	ارزیابی خودآموزی	۱۴/۸۷	۱/۷۵	۲۴	۲/۰۱	۰/۰۴
	مدیریت یادگیری خویشتن	۱۹/۳۳	۲/۵۴			
	میزان سواد اطلاعاتی	۱۴/۹۵	۱/۷۰			
	مهارت‌های کاوشگری	۱۳/۷۵	۲/۰۶			
	شبکه‌ی همیاران دانشی	۱۳/۶۶	۲/۰۹			
	هوشیاری دانشی	۱۴/۷۰	۱/۶۸			
	مهارت‌های ادراکی	۱۵/۵۴	۲/۰۴			
	مهارت‌های خلاقانه	۱۵/۴۵	۱/۹۵			
	مهارت‌های مشارکتی	۱۶/۵۸	۱/۹۰			
	ارزیابی خودآموزی	۱۴/۸۶	۱/۹۹			
دانشکده	مدیریت یادگیری خویشتن	۱۸/۸۸	۲/۳۱	۶۷	۲/۰۱	۰/۰۴
	میزان سواد اطلاعاتی	۱۵/۵۲	۱/۸۸			
	مهارت‌های کاوشگری	۱۴/۵۰	۲/۳۸			
	شبکه‌ی همیاران دانشی	۱۴/۶۲	۲/۳۴			
	هوشیاری دانشی	۱۵/۶۸	۱/۸۱			
	مهارت‌های ادراکی	۱۵/۰۴	۱/۹۳			
	مهارت‌های خلاقانه	۱۵/۱۳	۲/۰۲			
	مهارت‌های مشارکتی	۱۶/۶۲	۱/۷۷			

در مقایسه‌ی میزان مدیریت دانش فردی مدیران دارای سوابق شغلی مختلف (۱۰-۱ سال، ۲۰-۱۱ سال و ۳۰-۲۱ سال)، نیز نتایج حاصل نشان داد که با توجه به درجه‌ی آزادی ۲ و f مشاهده شده ۰/۶۳ در سطح معنی‌داری ۰/۸۶ تفاوت موجود معنی‌دار نمی‌باشد. بنابراین، میزان سابقه‌ی خدمت مدیران نقش و تأثیر معنی‌دار و حایز اهمیتی در توسعه یا عدم توسعه‌ی مهارت‌های مدیریت دانش فردی مدیران ندارد.

بحث

نتایج در مجموع بیانگر این است که مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد دارای سطح متوسطی از مهارت‌های مدیریت دانش فردی هستند. بالاترین میانگین در مدیران دانشگاه علوم پزشکی مؤلفه‌ی مدیریت یادگیری خویشتن و پایین‌ترین میانگین، مهارت‌های کاوشگری و شبکه‌ی همیاران دانشی است. تفاوت میان ابعاد مدیریت دانش فردی نیز معنی‌دار است.

میانگین مدیران سازمان مرکزی است. تفاوت موجود میان مدیران دانشکده‌ها و سازمان مرکزی با توجه به f مشاهده شده ۲/۰۱ و درجه‌ی آزادی ۱ در سطح معنی‌داری ۰/۰۴ معنی‌دار می‌باشد.

در مقایسه‌ی مدیریت دانش فردی مدیران دانشکده‌های پزشکی، دندان‌پزشکی و پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد اختلاف و تفاوت کمی میان دانشکده‌ها وجود دارد. ولی، با توجه به درجه‌ی آزادی ۲ و f مشاهده شده ۰/۸۵ در سطح معنی‌داری ۰/۶۳ تفاوت موجود معنی‌دار یافت نشد.

مقایسه‌ی میان مدیران واحدهای اداری و مالی، آموزشی، پژوهشی و مدیریت گروه نسبت به برخورداری از مهارت‌های مدیریت دانش فردی بیانگر اختلاف کمی بود و میانگین اکثر واحدها نزدیک به هم بودند. با این وجود، نتایج حاصل با توجه به درجه‌ی آزادی ۴ و f مشاهده شده ۱/۱۶ در سطح معنی‌داری ۰/۲۵ معنی‌دار نگردید.

در دنیای پیچیده، متغیر و پر شتاب امروز، موفقیت از آن کسی است که نسبت به دانش و علم روز آگاهی و شناخت داشته باشد، بتواند در کوتاه‌ترین زمان ممکن بهترین و عمیق‌ترین یادگیری را داشته باشد و نسبت به سایر رقیب‌ها مهارت‌های ضروری و حیاتی خود را رشد و توسعه بخشد. بنابراین، مدیریت یادگیری، خود از جمله مهارت‌هایی است که هر مدیر به خصوص، مدیران دانشگاهی باید از آن برخوردار باشند.

Tuomi مطرح می‌کند که دگرگونی‌های اجتماعی-اقتصادی مداوم به سمت جامعه‌ی دانش‌محور، تأثیر عمیقی بر مؤسسات آموزشی و فرایندهای یادگیری دارد (۱۶). Stewart تصدیق می‌کند که مدیریت یادگیری خویشتن مشغولیتی پیوسته و مداوم در فراگیری، به کارگیری و خلق دانش و مهارت‌ها در زمینه‌ی مسایل خاص و فردی فراگیر است (۱۷) و قابلیت‌های مدیریت یادگیری خویشتن در اقتصاد دانش‌محوری که مدام در حال تغییر است، ضروری و حیاتی می‌باشد.

بنابراین، فراگیری سریع و بهینه‌ی دانش و مهارت‌های ضروری نسبت به سایرین، موجب کسب قدرت و توانمندی بیشتری خواهد شد. چنین فردی بهتر می‌تواند با موقعیت‌های چالش‌برانگیز و جدید مقابله نماید، خود را به روز کند و در عرصه‌ی رقابت جهانی نیز موفقیت‌های بیشتر و بهتری کسب خواهد نمود. بنابراین، مدیریت صحیح و مطلوب یادگیری‌های خویشتن در راستای توسعه‌ی یادگیری و علم‌اندوزی مدیران، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است.

از جمله مهارت‌های حیاتی مدیران در عرصه‌ی رقابتی امروز، برخورداری از ظرفیت مطلوب یادگیری دایمی و مدیریت صحیح و مطلوب آن در راستای رشد و توسعه‌ی سایر مهارت‌ها و توانمندی‌های خود می‌باشد، تا علاوه بر موفقیت فردی، زمینه‌ی موفقیت و توسعه‌ی گروهی و سازمانی را نیز فراهم کنند.

Pauleen این مسأله را به خوبی تصدیق می‌کند که امروزه دیگر استخدام دایمی جایگاه و معنایی ندارد. بر این اساس، فشار رقابتی زیادی میان افراد نسبت به تغییر و تحولات شغلی و عدم پیش‌بینی‌پذیری آینده وجود دارد (۱۸). امروزه کارکنان به طور فزاینده در جستجوی رشد و پیشرفت شغلی خود می‌باشند. افراد

نتایج همچنین نشان داد که مدیران مرد نسبت به مدیران زن در برخورداری از مهارت‌های مدیریت دانش فردی دارای میانگین بالاتر و معنی‌داری هستند. جوهری‌زاده و چرمیان به نتیجه‌ای هم‌راستا با پژوهش حاضر دست یافتند. در نتیجه آن‌ها مهارت‌های فنی مدیران مرد بیشتر از مدیران زن بود (۱۵). در مقایسه‌ی میان مدیران دانشکده‌ها و سازمان مرکزی نیز مدیران دانشکده‌ها دارای میانگین بیشتری نسبت به مدیران سازمان مرکزی بودند که تفاوت موجود معنی‌دار می‌باشد.

از سویی دیگر، تفاوت موجود میان مدیران حوزه‌های اداری و مالی، آموزشی، پژوهشی، دانشجویی و مدیریت گروه نسبت به برخورداری از مهارت‌های مدیریت دانش فردی معنی‌دار نبود. همچنین اختلاف موجود میان مدیران دانشکده‌های پزشکی، علوم‌پزشکی و پیراپزشکی نیز معنی‌دار نگردید. علاوه بر این، نتایج نشان داد که تفاوت حاصل میان مدیران دارای سوابق اشتغال مختلف در برخورداری از مهارت‌های مدیریت دانش فردی نیز معنی‌دار نمی‌باشد.

بنابراین، در مجموع چنین دریافت می‌شود که مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی همچون جنسیت و سازمان (سازمان مرکزی و دانشکده) سبب ایجاد نتایجی متفاوت و معنی‌دار شده‌اند. اما مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی دیگری چون حوزه‌ی فعالیت (اداری و مالی، آموزشی و ...)، دانشکده (پزشکی، دندان‌پزشکی و پیراپزشکی) و میزان سابقه‌ی اشتغال سبب شکل‌گیری نتایجی متفاوت و معنی‌دار نشده‌اند.

نتایج مؤید این مطلب بود که مؤلفه‌ی مدیریت یادگیری خویشتن دارای بالاترین میانگین در مدیران بود. در تفسیر نتیجه‌ی حاضر، می‌توان بیان داشت که غالب مدیران دانشگاهی به عنوان اعضای هیأت علمی نیز فعالیت می‌کنند و از آن جا که در محیطی آموزشی و پژوهشی فعالیت می‌کنند، همواره با تدریس و فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی درگیر هستند. بر این مبنای همواره باید در جهت توسعه و بهبود یادگیری‌های خود اقدام نمایند تا علاوه بر ایفای مطلوب نقش یاددهی به دانشجویان، قادر به گسترش قابلیت‌ها و توانمندی‌های یادگیری، دانشی و پژوهشی خود نیز باشند و در عرصه‌ی رقابتی امروز جایگاه خود را حفظ و رشد و توسعه دهند.

فردی، گروهی و سازمانی می‌گردد. Kenney و Webster معتقدند که به دلیل آنی شدن تقریبی کسب ثروت اطلاعات در عصر امروز، توسعه‌ی قابلیت‌های پژوهشی عمومی ورای کسب اطلاعات ضروری است (۲۰). بنابراین، مدیران به واسطه‌ی بهبود چنین مهارت‌هایی قادر به اصلاح و توسعه‌ی مداوم شیوه‌های عملکرد و سیستم کاری خود می‌باشند.

بنابراین، بهبود عملکرد فردی و دستیابی به اثربخشی سازمانی، نیازمند توسعه‌ی مهارت‌های فردی مهمی همچون مدیریت دانش فردی است و تلاش‌ها و اقدامات بیشتری باید صورت پذیرد.

نتیجه‌گیری

از آن جا که مهم‌ترین وظیفه‌ی مدیران دانشگاهی در کنار سایر وظایف، تصمیم‌گیری در زمینه‌ی فرایند یاددهی-یادگیری و مسایل آموزشی و پژوهشی است و از سویی، آن‌ها به عنوان اعضای هیأت علمی نیز فعالیت می‌کنند، بر این اساس، برخورداری از مهارت‌های مدیریت دانش فردی و همچنین مدیریت یادگیری خویشتن ضروری است.

پیشنهادها

۱) دانشگاه‌ها بایستی در استخدام و به کارگیری مدیران جدید، مؤلفه‌ی مدیریت دانش فردی و مهارت‌های مختلف آن را مورد توجه قرار دهند.

۲) دانشگاه باید به دنبال توسعه و بهبود مستمر مهارت‌های مدیریت دانش فردی مدیران از طریق برنامه‌های آموزشی و ایجاد فرصت‌ها و زمینه‌های غیر آموزشی باشد.

۳) از جمله اقدامات مطلوب دانشگاه، ایجاد و توسعه‌ی جو سازمانی تسهیل‌کننده، شبکه‌های ارتباطی و اشتراک دانش و ساختار سازمانی توانمندساز است تا به این ترتیب، رمینه‌ی مساعد بروز و شکوفایی توانمندی‌های مدیریت دانش فردی مدیران فراهم گردد.

۴) ایجاد و توسعه‌ی سیستم یادگیری سازمانی مشارکتی و همه جانبه در دانشگاه، که زمینه‌ی لازم برای بهبود یادگیری

باید در دنیای رقابت امروز، مهارت‌ها و توانمندی‌های کلیدی خود را به عنوان یک مزیت رقابتی رشد و توسعه دهند تا قادر به کسب فرصت‌ها و زمینه‌های شغلی ارزشمند و حایز اهمیت باشند. بنابراین، باید قابلیت‌ها و شایستگی‌های مدیریت یادگیری خویشتن را رشد و توسعه دهند.

در نتیجه، مدیران آموزش عالی برای توسعه و بهبود عملکرد خود در زمینه‌های مرتبط با آموزش عالی باید در درجه‌ی اول قادر به برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی و هدایت صحیح و مطلوب یادگیری‌ها خود باشند، تا در نهایت موجب تأثیرگذاری‌های حایز اهمیت در حیطه‌ی آموزشی و پژوهشی باشند و به دستاوردهای عظیم و قابل قبولی نایل شوند.

مؤلفه‌های شبکه‌ی همیاران دانشی و مهارت‌های کاوشگری دارای پایین‌ترین میانگین در میان ابعاد مدیریت دانش فردی بودند. عدم وجود جو و شرایطی همکارانه و حمایتگر در میان همکاران و یا وجود رقابت‌های غیر سازنده و سالم منجر به عدم تمایل و اقدام مدیران به ایجاد شبکه‌های همیاری می‌شود. از سویی، نبود فرهنگ و ارزش‌های حمایت‌کننده و ساختار سازمانی و سیستم‌های ارتباطی مطلوب و بهینه نیز موجب کاهش تلاش مدیران به منظور ایجاد و گسترش شبکه‌های همیاری می‌شود.

ایجاد و توسعه‌ی چنین شبکه‌هایی در درون و برون سازمان، نقش حایز اهمیتی در توسعه و بهبود عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اعضای سازمان دارد که بی توجهی نسبت به آن به خصوص از سوی مدیران، موجب ضایع شدن بسیاری از فرصت‌های گران‌بها می‌گردد. Peà تصدیق می‌کند که مدیران باید در نظر داشته باشند که عدم حضور در شبکه‌های همیاران دانشی، موجب محدودیت در دستیابی به اطلاعات ضروری و مورد نظر می‌شود (۱۹).

از جمله مهارت‌های ضروری دیگر مدیران، برخورداری از مهارت‌های کاوشگری است. متأسفانه عدم توجه و بهره‌مندی صحیح مدیران از مهارت‌ها باعث ضعف و نقص در عملکرد آن‌ها می‌شود. با توجه به رشد و گسترش روزافزون دانش و اطلاعات کاری و شغلی و سازمانی، دستیابی صحیح و به موقع منجر به توسعه و بهبود عملکرد شغلی مدیران در سطح

- و گسترش توانمندی‌های مدیران را ایجاد نماید. (۵) از جمله اقدامات دیگر، ایجاد ساز و کارهای تشویقی و حمایتی به منظور برانگیختن احساس نیاز و علاقه‌ی منابع انسانی نسبت به توانایی مدیریت دانش فردی است.
- (۶) ایجاد منابع دانشی و اطلاعاتی عمیق و ارزشمند، برخوردار از نقش حایز اهمیتی است.
- (۷) ایجاد و گسترش فرهنگ و ارزش‌های سازمانی در راستای حمایت از فعالیت‌های دانش‌بنیان و همکاری و مشارکت.

References

- Bernheim CT, de Souza Chau M. Challenges of the university in the knowledge society, five years after the World Conference on Higher Education [Online]. 2003; Available from: URL: [http://portal.unesco.org/education/es/file_download.php/697c33597621cdab0b77507d31da8cf8Tunnerman+\(English\).pdf/](http://portal.unesco.org/education/es/file_download.php/697c33597621cdab0b77507d31da8cf8Tunnerman+(English).pdf/)
- Nonaka I, Takeuchi H. Knowledge management: The Knowledge-Creating Company. Trans. Atafar A, Eslami J, Kaveh A, Analoui S. Tehran, Iran: Sama Ghalam Publication; 2006. [In Persian].
- Schmidt CB, Henninger M. "Preparing students for the future" Individual knowledge management as a basic skill and requirement for innovative teaching methods Christian Berthold Schmidt, Michael Henninger. Proceedings of the Conference ICL; 2008 Sep 24-26; Villach, Austria; 2008.
- Verma S. Personal Knowledge Management: A Tool to Expand Knowledge about Human Cognitive Capabilities. IACSIT 2009; 1(5): 435-8.
- Zhou D, He E. Research on Web Based Personal Knowledge Management. Proceedings of the Pacific-Asia Conference on Knowledge Engineering and Software Engineering (KESE 2009); 2009 Dec 19-20; Shenzhen, China; 2009. p. 116-9.
- Zhao C, Cao J, Guo X. Personal knowledge management based on social software - From the explicit and tacit knowledge perspective. Integration and Innovation Orient to E-Society 2007; 2(252): 346-54.
- Mittal M. Personal Knowledge Management: A Study of Knowledge Behaviour of Academicians. Journal of Information & Knowledge Management 2008; 7(2): 93-100.
- Cheong KF, Tsui E. "The roles and values of personal knowledge management: an exploratory study. VINE 2010; 40(2): 204-27.
- Liaw SS, Hatala M, Huang HM. Investigating acceptance toward mobile learning to assist individual knowledge management: Based on activity theory approach. Computers & Education 2010; 54(2): 446-54.
- Schreiber T, Harbo K. Information literacy and personal knowledge management. Proceedings of the 12th Nordic Conference on Information and Documentation; 2004 Sep 1-9; Aalborg, Denmark; 2004. p. 106-14.
- Koltay T. Abstracting: information literacy on a professional level. Journal of Documentation 2009; 65(5): 841-55.
- Andersen J. The public sphere and discursive activities: information literacy as sociopolitical skills. Journal of Documentation 2006; 62(2): 213-28.
- Rejeb-Khachlouf N, Mezghani L, Quélin B. Personal networks and knowledge transfer in inter-organizational networks. Journal of Small Business and Enterprise Development 2011; 18(2): 278-97.
- Watson J. Modeling the relationship between networking and firm performance. Journal of Business Venturing 2007; 22(6): 852-74.
- Javaherizadeh N, Charmiyan A. The relationship between time management & managers skills & their personal characteristics in Azad University of Iran. Basirat 2009; 16(43): 129-53. [In Persian].
- Tuomi I. The Future of Learning in the Knowledge Society: Disruptive Changes for Europe by 2020 [Online]. 2005 [cited 2005 Oct 17]; Available from: URL: <https://www.zotero.org/bvi4092/items/itemKey/BI522RJB/>
- Stewart RA. Investigating the link between self directed learning readiness and project based learning outcomes: the case of international Masters Students in an engineering management course. European Journal of Engineering Education 2007; 32(4): 453-65.
- Pauleen D. Personal knowledge management: Putting the "person" back into the knowledge equation. Online Information Review 2009; 33(2): 221-4.
- Peá I. Knowledge networks as part of an integrated knowledge management approach. Journal of Knowledge Management 2002; 6(5): 469-78.
- Webster CM, Kenney J. Embedding research activities to enhance student learning. International Journal of Educational Management, 2011; 25(4): 361-77.

Personal Knowledge Management of Administrators*

Mehdi Mohammadi, PhD¹; Amin Bagheri²

Original Article

Abstract

Introduction: The main purpose of this study was to evaluate the dimensions of personal knowledge management (PKM) of administrators in Mashhad University of Medical Sciences, Iran. A survey research method was applied to conduct the study.

Methods: A simple random sample of 91 academic, research, student affair, financial administrators, and department chair subjects in Mashhad University of Medical Sciences participated in the study by responding to PKM questionnaire. The validity and reliability of the questionnaire was tested and verified. The collected data were analyzed via descriptive statistics, repeated measure analysis and multivariate analysis of variance procedures.

Results: Results showed that Most of the administrators had a medium level of PKM skills. Furthermore, results indicated that highest mean was self-learning management (19) and lowest mean were knowledge networks (14.37) and research skills (14.30). Comparing PKM skills of administrators to sex ($f = 2.50$; $P = 0.01$) and type of organization (between faculty and central organization of university) ($f = 2.50$; $P = 0.01$) demonstrated a significant difference; however, the rest did not so.

Conclusion: PKM skills are one of the most essential skills of administrators, especially educational administrators, because of their task such as teaching and improvement of every educational and research activity.

Keywords: Knowledge Management; Administrators; Universities

Received: 17 Oct, 2012

Accepted: 28 Apr, 2013

Citation: Mohammadi M, Bagheri A. **Personal Knowledge Management of Administrators.** Health Inf Manage 2013; 10(2): 292-301.

* This article derived from an MSc Thesis.

1- Assistant Professor, Educational Administration and Planning, School of Education and Psychology, University of Shiraz, Shiraz, Iran (Corresponding Author) Email: m48r52@gmail.com

2- PhD Student, Educational Administration, Education, School of Education and Psychology, University of Shahid Beheshti, Tehran, Iran