

Investigating the Relationship between Librarians' Personal Knowledge Management and Manpower Productivity (Case Study: Public Libraries of Khuzestan Province)

Hassan Khodravaan 

Assistant Professor, Department of Theology and Islamic Studies, Payam-e Noor University, Iran.

Ali Biranvand *

Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Payam-e Noor University, Iran.

Armin Rajabzadeh 

Assistant Professor, Department of Business Management and Information Technology Management, Payam-e Noor University, Iran.

Mehrnoosh Darabi 

Master of Knowledge and Information Science, Payam-e Noor University, Iran.

Abstract

Personal knowledge management plays an important role in the knowledge management process for the individual and the organization. Personal knowledge management discusses self-efficacy and making people more valuable to the organization and thus creating more value for each employee. Accordingly, the present study investigates the relationship between the personal knowledge management of public library librarians and the productivity of human resources in these libraries. The type of research is descriptive-analytical based on the basic purpose and method of data collection. The statistical population of this study includes all employees of public libraries in Khuzestan province in 2020 (378 people) who were selected as a statistical sample of the research by simple random sampling method and with the help of Cochran's table. To collect data, Mahmoudi and Bagheri questionnaire (2013) in the field of personal knowledge

* Corresponding Author: biranvand@gmail.com

How to Cite: Khodravaan, H., Biranvand, A., Rajabzadeh, A. & Darabi, M. (2023). Investigating the Relationship between Librarians' Personal Knowledge Management and Manpower Productivity (Case Study: Public Libraries of Khuzestan Province). *Journal of Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 10(37), 113-154. DOI: 10.22054/jks.2022.70377.1484

management and Hershey and Goldsmith questionnaire (1980) in the field of human resource productivity have been used. In this study, one-sample t-test to determine the significance of differences between variables, Pearson correlation test to examine the presence or absence of relationship between two variables and two-sample independent t-test and variance test in SPSS software 24 has been used. The results of the research findings show that public library staff with a score of 3.18 are at the desired level in personal knowledge management. Among personal knowledge management skills, they have a higher average in ability skills and this shows that they have the necessary confidence to learn other aspects of knowledge management.

Keywords: Knowledge Management, Personal Knowledge Management, Manpower Productivity, Public Libraries.

۱. Introduction

Personal knowledge management (PKM) discusses self-efficacy and making people more valuable to the organization, thus creating more value for each employee. Public libraries are one of the service organizations in the society. The application of knowledge management strategies in a knowledge-based institution such as a public library, which is engaged in the supply of knowledge, has a double importance. The use of knowledge management (KM) helps knowledge-based organizations such as libraries to turn the knowledge in organizations into a permanent resource. Investigating the PKM of public library employees can lead to more productivity of employees. Accordingly, the present study investigates the relationship between the PKM of public library librarians and the productivity of human resources in these libraries.

۲. Literature Review

A review of the conducted research shows that one of the influencing factors on employee productivity is PKM. An operational definition of participation in PKM is that PKM is an individual's perception of knowledge that involves the degree of participation in the organization's knowledge management (OKM) activities (Tseng and Fan, ۲۰۱۱). PKM ensures that people acquire, create, and share knowledge, and by influencing the KM architecture, it improves decision-making, efficiency, and productivity. (Butt; Nawa; Hussain; Sousa; Wang; Sumbal, Muhammad Saleem & Shujahat, ۲۰۱۹; Shujahat; Razzaq; Wang; & Durst, ۲۰۱۹). There is a positive relationship between KM and employee productivity. In other words, productivity is a direct result of KM (Shoujahat et al., ۲۰۱۹). Hence, PKM participation, as an aspect or a micro-component of KM, should affect productivity (But et al., ۲۰۱۹).

۳. Methodology

The type of research is descriptive-analytical based on the basic purpose and method of data collection. The statistical population of this study includes all employees of public libraries in Khuzestan province in ۲۰۲۰ (۳۷۸ people) who were selected as a statistical sample of the research by simple random sampling method and with the help of Cochran's table. To collect data, Mahmoudi and Bagheri's questionnaire (۲۰۱۳) in the field of personal knowledge management

and Hershey and Goldsmith's questionnaire (۱۹۸۰) in the field of human resource productivity have been used. In this study, a one-sample t-test to determine the significance of differences between variables, a Pearson correlation test to examine the presence or absence of a relationship between two variables, and a two-sample independent t-test and variance test in SPSS software ۲۴ have been used.


۴. Results


Considering the effect of KM on organizational performance, librarians manage their learning and increase information literacy and continuous learning in order to maintain their position and the organization. The results of this research showed that the librarians of the public libraries of Khuzestan province in all aspects of PKM (self-learning evaluation, self-learning management, information literacy, Exploration skills, Network of knowledge assistants, knowledge awareness, perception skills, creative skills, collaborative skills, interest –variation and personal knowledge management) are at an optimal level. The feeling of wanting to grow and progress in the workplace leads employees to self-learning, self-evaluation and adaptation to the work environment. In this regard, the results obtained regarding the variable of productivity of human resources of librarians show that the dimensions of ability, feedback, credibility, and adaptability, related to the variable of productivity of human resources are at a favorable level. Other dimensions such as understanding and recognition, organizational support, and motivation are not at a favorable level. Investigating the relationship between human resource productivity and PKM of public library librarians in Khuzestan province, the results show that the dimensions of ability, understanding and recognition, and adaptability have a positive and significant relationship with PKM. However, other dimensions such as organizational support, motivation, feedback, and credit are not related to PKM. Also, there is a positive and significant relationship between the dimensions of PKM and human resource productivity, only in the dimensions of skill and exploration, knowledge awareness, and collaborative skill. In other dimensions, there is no relationship between these two variables.


• Discussion


Based on the results of this research, PKM plays a significant role in the productivity of human resources in public libraries. Considering the effect of KM on the productivity of the organizational force, librarians should try to manage their learning and increase information literacy and continuous learning in order to maintain their position and the organization. The present research was conducted for the first time among the employees of public libraries in Khuzestan province.

بررسی رابطه بین مدیریت دانش شخصی کتابداران با بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان)

حسن خودروان  استادیار، گروه الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه پیام نور، ایران.

علی پیرانوند  * استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، ایران.

آرمین رجبزاده  استادیار، گروه مدیریت بازرگانی و مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور، ایران.

مهرنوش دارابی  کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، ایران.

چکیده

نوع پژوهش بر اساس هدف بنیادی و از نظر روش گردآوری اطلاعات، توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در سال ۱۳۹۹ (۳۷۸ نفر) بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با کمک جدول کوکران ۱۹۱ نفر به‌عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه محمودی و باقری (۱۳۹۲) در بعد مدیریت دانش شخصی و پرسشنامه هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) در بعد بهره‌وری نیروی انسانی استفاده شده‌است. در این پژوهش از آزمون t تک نمونه‌ای برای تعیین معنی‌داری اختلاف بین متغیرها، آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی وجود یا عدم وجود رابطه بین دو متغیر و آزمون t مستقل دو نمونه‌ای و آزمون واریانس در نرم‌افزار اسپاس ۲۴ استفاده شده‌است. نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که کارکنان کتابخانه‌های عمومی با کسب نمره ۳/۱۸ در سطح مطلوب در مدیریت دانش شخصی قرار دارند. بین مهارت‌های مدیریت دانش شخصی، در مهارت توانایی از متوسط بالاتری برخوردار بوده و این نشان داد که از اعتمادبه‌نفس لازم جهت فراگیری سایر ابعاد مدیریت دانش لازم برخوردارند. برخلاف انتظار، افزایش تجربه و دانش ناشی از بالا رفتن مدرک تحصیلی و سابقه خدمت بر مهارت مدیریت دانش شخصی کارکنان مؤثر واقع نشد و تنها متغیر شخصی سن با مهارت‌های مدیریت دانش شخصی ارتباط دارد. متغیر

سن به لحاظ برخورداری از تجربه و اعتماد به نفس بالاتر در این سطح از میانگین نسبت به سایر متغیرها قرار گرفته است. مدیریت دانش شخصی نقش بسزایی در موفقیت مدیریت دانش سازمانی دارد. کتابداران کتابخانه‌های عمومی نیز مانند کارکنان سایر سازمان‌ها نیازمند برخورداری از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی هستند تا بتوانند عملکرد شخصی و سازمانی را بهبود بخشیده و در نهایت بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند. مدیریت دانش شخصی نقش مهمی در فرایند مدیریت دانش برای فرد و سازمان ایفا می‌کند. مدیریت دانش شخصی به بحث خود کارآمدی و ارزشمندتر ساختن افراد برای سازمان و در نتیجه ایجاد ارزش بیشتر برای تک‌تک کارکنان می‌پردازد. بر این اساس پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین مدیریت دانش شخصی کتابداران کتابخانه‌های عمومی با بهره‌وری نیروی انسانی در این کتابخانه‌ها پرداخته است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، مدیریت دانش شخصی، بهره‌وری نیروی انسانی، کتابخانه‌های عمومی.

مقدمه

بدون تردید رشد و توسعه‌ی جوامع امروزی در گرو رشد نرخ بهره‌وری سازمان‌ها و ارگان‌های مختلفی است که در چرخه‌ی پیشبرد مقاصد جامعه هر یک نقش بخصوصی بر عهده دارند. به عبارتی، حفظ و ارتقاء نرخ بهره‌وری سازمانی و به‌ویژه، استفاده از منابع انسانی مطلوب در ساختارها و نهادهای یک جامعه عاملی تعیین‌کننده در دستیابی به اهداف کلان جوامع و حرکت در جهت توسعه‌ی موزون و همه‌جانبه است. می‌توان گفت، عناصر انسانی در هر سازمان در صورتی که قابلیت‌ها، مهارت‌ها، استعداد، توانمندی‌ها و دانششان (اعم از دانش شخصی و دانش تخصصی) به‌درستی مدیریت شود موجب ایجاد عملکرد مطلوب نیروی انسانی در جهت رسیدن به اهداف سازمان خواهد شد.

دراکر^۱ (۱۹۹۹) معتقد است ارزشمندترین منبع هر سازمان دانش کارکنان است. بر این اساس در هر سازمان، هر چه میزان دانش کارکنان بیش تر باشد به همان نسبت شاهد عملکرد بهتر آنان در سازمان خواهیم بود. از این‌رو، ضروری است که به‌نحوی کارآمد مجموعه‌های دانش افراد اعم از شخصی و سازمانی مدیریت گردد. ضرورت تجهیز کارکنان به مجموعه‌های موردنیاز از دانش و به‌کارگیری روش‌های ارتقاء و به‌روزرسانی، گزینش و اولویت‌بندی، به‌کارگیری و تسهیم آن از جمله موارد حائز اهمیت است که هر سازمان به‌منظور ارتقاء بهره‌وری و دستیابی به اهداف تعریف‌شده‌ی خویش بایستی در دستور کار قرار دهد. به‌کارگیری و استفاده‌ی این‌چنینی از دانش جز از طریق مدیریت بهینه‌ی آن میسر نیست. از این‌رو است که امروزه «مدیریت دانش» به یکی از حوزه‌های مطالعاتی پراهمیت در مباحث مدیریتی بدل شده است و جایگاه خود را در مجموعه‌ی تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و سیاست‌گذاری‌های مربوط به مدیریت نیروی انسانی شرکت‌ها و سازمان‌ها تثبیت کرده است.

ادبیات سنتی، بهره‌وری یک فرد را به‌عنوان نسبت واحدهای خروجی تولیدشده به واحدهای ورودی مورداستفاده تعریف می‌کند (Fernandez, ۲۰۱۳). دلیل آن این است

^۱. Drucker

که ادبیات سنتی که متعلق به قرن بیستم است، عمدتاً متمرکز بر بهره‌وری کارگران دستی بود که بخش عمده‌ای از نیروی کار را در قرن بیستم در بخش تولید غالب اقتصادها در زیر چتر بزرگ نظریه مدیریت علمی و مکتب فکری تشکیل می‌دادند. از این‌رو، برجسته‌ترین چالش برای رشته‌های مدیریت و متصدیان در قرن بیستم افزایش بهره‌وری کارگران دستی است (Druker, ۱۹۹۹; Turriago-Hoyos et al., ۲۰۱۶). در مقابل، چالش مدیران در قرن بیست و یکم به منابع دانش و دانش مرتبط است که زیر چتر اقتصاد دانش‌محور و مدیریت دانش قرار دارند. در این زمینه، حضور کارگران دانشی برای سازمان‌های دانش‌بنیان قرن بیست و یکم مانند کارگران دستی قرن بیستم امری ضروری است. مهم‌ترین فعالیت سازمان‌های امروزی، بهره‌وری از دانش و ایجاد دانش است که در نهایت می‌تواند خلاقیت و نوآوری کارکنان را ارتقا بخشد (Wright, ۲۰۱۸; Shujahat et al., ۲۰۱۹; Iranzadeh & Pakdelbona, ۲۰۱۴). بیست و یکم، کارگران دانشی هستند که در اقتصادهای دانش‌محور مشغول به کار هستند و به نوآوری مداوم نیاز دارند. افزایش بهره‌وری این بخش از نیروی کار، مهم‌ترین چالش برای مدیریت سازمان‌ها در قرن بیست و یکم است (Butt et al., ۲۰۱۹).

به گفته‌ی پاولین^۱ (۲۰۰۹) مدیریت دانش شخصی کمک به افراد است تا در محیط اجتماعی سازمان و شخصی اثربخش‌تر باشند. به عبارتی مدیریت دانش شخصی باعث توانمندی افراد برای عملکرد موفق در سازمان‌های دانش‌بنیان است. از این‌رو مدیریت دانش شخصی کارکنان و کتابداران کتابخانه به سازمان در ایجاد دانش کمک می‌کند. کتابخانه‌های عمومی به‌عنوان یک سازمان دانش‌محور علاوه بر دانش آشکار و رسمی در منابع اطلاعاتی کتابخانه، با دانش ضمنی و شخصی افراد در ارتباط با کتابخانه سروکار دارند و از آنجا که کتابداران به‌عنوان اعضای کلیدی این سازمان محسوب می‌شوند، دانش آنان برای کتابخانه و سازمان مهم است. اگر این دانش به‌درستی مدیریت شود سازمان می‌تواند از آن بهره‌ی بسیاری برده و در نتیجه مدیریت دانش شخصی کتابداران باعث

۱. Pauleen

ارتقای سطح مدیریت دانش سازمانی و افزایش بهره‌وری شخصی و سازمانی شود.

ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

دانش

دانش، عقیده مبتنی بر حقیقت است. دانش یک مفهوم جامع است که به تجربیات و تفکرات فرد بستگی دارد. دانش اطلاعاتی است که با خلاقیت، شهود، متن و تجربه ترکیب شده است (Novakovic, ۲۰۲۰).

بولیسانی و براتیانو^۱ (۲۰۱۸) معتقدند که دانش یک مفهوم بسیار گسترده است که تاکنون تعریف مشخصی از آن ارائه نشده است. از فلاسفه یونانی تا به امروز کارشناسان مدیریت دانش، مردم سعی در تعریف دانش داشتند اما نتایج هنوز هم بسیار فازی است. تعریفی که اغلب از دانش پذیرفته می‌شود، عبارت است از «باور واقعی موجه» (Nonaka & Takeuchi, ۱۹۹۷).

این تعریف شامل سه شرط اساسی است، واقعیتی که بعضی از نویسندگان آن را حساب سه‌جانبه دانش می‌نامند. این شرایط به شرح زیر است:

- شرط حقیقت. مستلزم این است که اگر یک گزاره را بدانند، آن گزاره باید درست باشد. اگر گزاره صحیح نباشد، آن شخص آن چیزی را که مدعی است می‌داند نمی‌داند. شرط حقیقت باعث تفاوت بین عقیده و دانش می‌شود.
- شرط اعتقاد. این شرط اقتضا می‌کند که اگر گزاره‌ای را بدانند، آن گزاره را باور کنند.

- شرط توجیه. این شرط نیاز به روشی عملی برای توجیه درست بودن باور دارد (Bolisani & Bratianu, ۲۰۱۸).

با کنار هم قرار دادن این شرایط برای دانستن، می‌توان نتیجه گرفت که «شرایط لازم و کافی برای دانستن اینکه چیزی واقعیت دارد، اول این است که آنچه گفته می‌شود صحیح است، دوم اینکه شخص از آن اطمینان داشته باشد و سوم اینکه شخص باید داشته

^۱. Bolisani & Bratianu

باشد (Novakovic, ۲۰۲۰).

مدیریت دانش

مفهوم مدیریت دانش را می‌توان به‌عنوان مدیریت سامانمند دانش در سازمان دانست. ابعاد اصلی مدیریت دانش شامل درک دانش به‌عنوان یک مفهوم مستقل و به دنبال آن تعیین انواع دانش، مفهوم تبدیل دانش و در آخر درک مدیریت دانش است (Novakovic, ۲۰۲۰).

دانش و مدیریت آن ازجمله عناصری است که امروزه توجه همه سازمان‌ها را به خود جلب نموده است. روابط میان مدیریت دانش، نوآوری و عملکرد سازمانی در طیف گسترده‌ای از مطالعات تجربی و کمی مورد تأکید قرار گرفته است (Butt et al., ۲۰۱۹). معماری مدیریت دانش را می‌توان به سه عنصر طبقه‌بندی کرد: زیرساخت‌های مدیریت دانش، فرآیندهای مدیریت دانش و تعامل بین این دو عنصر (Shujahat et al., ۲۰۱۹). زیرساخت‌های مدیریت دانش شامل عناصری مانند پشتیبانی از رهبری عالی برای اجرای مدیریت دانش، پاداش فعالیت‌های دانش‌بنیان و زیرساخت‌های فناوری اطلاعات است. درحالی‌که عناصر فرآیند مدیریت دانش شامل جریان دانش (ایجاد دانش، اشتراک دانش و کاربرد دانش) در بین عملکردها و واحدهای مختلف در یک سازمان مبتنی بر دانش هستند. زیرساخت‌های مدیریت دانش ازجمله زیرساخت فناوری اطلاعات توسط عواملی مانند هستی‌شناسی، اینترنت و نظام‌های دانش‌بنیان امکان‌پذیر است. در نتیجه، زیرساخت‌های مدیریت دانش فرآیندهای مدیریت دانش را قادر می‌سازند که از عملکرد سازمانی بالا، نوآوری و مزیت رقابتی برای یک سازمان اطمینان حاصل کنند (Shujahat et al., ۲۰۱۹).

مرور تحقیقات صورت گرفته نشان می‌دهد که یک ساختار مهم اما نادیده گرفته شده برای عملکرد مؤثر معماری مدیریت دانش، مدیریت دانش فردی است. یک تعریف عملیاتی از مشارکت در مدیریت دانش فردی این است که مدیریت دانش فردی ادراک فردی از دانش است که میزان شرکت در فعالیت‌های مدیریت دانش سازمان را درگیر

می‌کند (Tseng and Fan, ۲۰۱۱). معماری مدیریت دانش، متشکل از فرآیندهای مدیریت دانش و زیرساخت‌های مدیریت دانش، زمانی بیشترین تأثیر را در عملکرد و نوآوری سازمانی خواهد داشت که یک کارگر دانش شخصی در تعامل و استفاده از این عناصر به‌ویژه زیرساخت‌های مدیریت دانش به‌منظور دستیابی، اشتراک و استفاده از دانش برای انجام به‌موقع و کارآمد از وظایف شغلی خود، نوآوری و بنابراین عملکرد سازمانی بالاتر بهره‌بردار (Butt et al., ۲۰۱۹; Tseng and Fan, ۲۰۱۱).

بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که مشارکت در مدیریت دانش فردی تضمین می‌کند که افراد دانش را به دست می‌آورند، ایجاد می‌کنند، به اشتراک می‌گذارند و با تأثیر در معماری مدیریت دانش، باعث بهبود تصمیم‌گیری، کارایی و بهره‌وری می‌شود (Butt et al., ۲۰۱۹; Shujahat et al., ۲۰۱۹). بین مدیریت دانش و نوآوری رابطه مثبت وجود دارد. به عبارتی نوآوری نتیجه مستقیم مدیریت دانش است (Shujahat et al., ۲۰۱۹). مشارکت مدیریت دانش شخصی، به‌عنوان یک جنبه یا یک مؤلفه خرد از مدیریت دانش، باید بر نوآوری نیز تأثیر بگذارد (Butt et al., ۲۰۱۹).

دانش شخصی

توجه به دانش فردی و ضمنی اولین بار توسط مایکل پولانی در آثار او با عنوان «مدیریت دانش» و «بعد ذهنی» مطرح گردید. پولانی در آثار خود به نقش دانشمندان در تولید و اعتباربخشی به دانش اشاره کرده و این که دانشمندان بخش مهمی از دانش را ایجاد می‌کنند. اگرچه تا آن زمان دانش را غیرشخصی می‌دانستند، اما این تفکر مطرح شد که دانش از انسان نشئت می‌گیرد و به‌عنوان بخشی ضروری از تلاش دانشمندان در طول زندگی و فعالیت‌های آنهاست که به درک از تجربه ایشان می‌انجامد؛ بنابراین به دانش شخصی اهمیت ویژه‌ای داده شد. نوناکا (۱۹۹۴) نیز علی‌رغم توجه بسیار به دانش سازمانی، به این مسئله صحنه گذاشته است که افراد درون سازمان دانش را به وجود می‌آورند (Nonaka, ۱۹۹۴).

۱۹۹۴)

دانش شخصی از طریق منابع رسمی یا غیررسمی فراهم می‌شود. خاطرات،

داستان‌هایی که گفته یا شنیده‌ایم، تماس‌ها و روابط شخصی، کتاب‌های نوشته یا خوانده شده، یادداشت‌ها، اسناد، عکس‌ها، آموخته‌های روزانه ما از محیط زندگی مان و بسیاری مطالب که درباره جهان پیرامون خود می‌دانیم، دانش ما را تشکیل می‌دهند. این نوع دانش از مطالب بسیار عادی تا مطالب تخصصی که در محیط رسمی آموخته‌ایم، تشکیل شده‌اند. بخشی از این مطالب می‌تواند به صورت مکتوب درآید (دانش عینی) و بخشی از آن امکان تبدیل شدن به دانش عینی را ندارد یا به سختی قابل تبدیل شدن به دانش عینی است (دانش ضمنی/نهان). هر دو نوع دانش عینی و ضمنی برای زندگی شخصی و حرفه‌ای ما ضروری است. هر فرد هر دو نوع دانش مزبور را دارد (Martin, ۲۰۱۱).

بنابراین با توجه به مطالب فوق، دانش یا ضمنی است یا ریشه در دانش ضمنی دارد. اگرچه در برخی از منابع، دانش شخصی از دانش ضمنی تفکیک شده است، اما در بسیاری منابع این دو به صورت توأمان به کار رفته است. آنچه باعث تفکیک این دو می‌شود این است که دانش ضمنی به خود فرد به عنوان یک موجودیت توجهی ندارد، بلکه به نقش این نوع دانش در سازمان‌ها می‌پردازد. در حالی که دانش فردی به افراد و نقشی که دانش فردی در زندگی فرد دارد می‌پردازد. در این مورد فرد به عنوان خالق دانش اهمیت دارد؛ بنابراین می‌توان گفت زمانی که از دانش شخصی صحبت به میان می‌آید، در واقع به فرد هویت بخشیده می‌شود.

جدول ۱. تعاریف مدیریت دانش شخصی بر اساس مطالعات پیشین

| منبع | تعریف |
|---------------------------|--|
| (Schoenherr et al., ۲۰۱۴) | مدیریت دانش فردی، به افراد در جذب دانش ضروری و راه و روش یادگیری مادام‌العمر کمک می‌کند، باعث پیشرفت توانایی‌های فرد شده، در نتیجه مهارت‌های تخصصی و قدرت رقابتی فرد را افزایش می‌دهد. |
| (Frans & Hixson, ۱۹۹۸) | راهکاری برای گسترش و بسط دانش فردی است تا بتوان از طریق آن بخشی از دانش خود را سازمان‌دهی و متمرکز نمود. |
| (Jarrahi et al., ۲۰۱۹) | مدیریت دانش فردی شامل فعالیت‌هایی است که فرد برای ایجاد محیط کار تعامل‌پذیر با دیگران انجام می‌دهد. این فعالیت‌ها به طور معمول مجموعه‌ای از نظام‌های فنی و حرفه‌ای هستند که شخص برای تضمین بهره‌وری خود از آن‌ها استفاده می‌کند. |

| منبع | تعریف |
|--------------------------|--|
| (Jones, ۲۰۱۶) | مدیریت دانش فردی به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از مدیریت اطلاعات شخصی است که نمی‌توان آن را مستقیم مدیریت کرد، بلکه تنها از طریق اطلاعات قابل مدیریت است. |
| (Wiggins, ۲۰۱۳) | درک درستی از خودآگاهی شخصی و چگونگی دستیابی به چیزهایی که فرد را از سایر افراد متمایز می‌کند. |
| (Higgison et al., ۲۰۰۴) | مدیریت دانش فردی مفهومی که به‌منظور تسهیل دانش و داده‌های شخصی که برای فرد قابل کنترل، معنی‌دار و باارزش‌اند بکار می‌رود. |
| (Jefferson, ۲۰۰۶) | مدیریت دانش فردی بر روی روش پایین به بالا در مدیریت دانش متمرکز است و این امکان را برای افراد فراهم می‌کند تا نسبت به شیوه در اختیار داشتن اطلاعات، چگونگی سازمان‌دهی و تبادل آن تصمیم بگیرند. |
| (Martin, ۲۰۰۸) | مدیریت دانش فردی شامل مدیریت، بازیابی و به‌کارگیری دانش شخصی به‌منظور تحقق اهداف سازمانی است. |
| (Frاند & Hixson, ۱۹۹۸) | مدیریت دانش فردی یک استراتژی است برای تبدیل چیزهای تصادفی از اطلاعات به چیزی که به‌صورت سامانمند قابل استفاده است و دانش شخصی ما را گسترش می‌دهد فراهم می‌کند. |
| (Higgison, ۲۰۰۴) | مدیریت دانش فردی مدیریت و پشتیبانی از دانش و اطلاعات شخصی است، به‌گونه‌ای که در دسترس، معنادار و باارزش برای فرد باشد. |
| (Volkel & Abecker, ۲۰۰۸) | مدیریت دانش فردی به بیان فرایند مدیریت دانش توسط افراد می‌پردازد. |
| (Martin, ۲۰۰۸) | مدیریت دانش فردی، شناسایی، ساماندهی، به‌کارگیری و ایجاد دانش جدید است. |
| (Jarche, ۲۰۱۰) | یک فرآیند انضباطی فردی است که با استفاده از آن، ما از اطلاعات، مشاهدات و ایده‌ها استفاده می‌کنیم. |
| (Pauleen, ۲۰۰۹) | مدیریت دانش فردی ترکیبی از مدیریت اطلاعات شخصی، مهارت‌های فردی و مدیریت دانش است که طیف وسیعی از سایر رشته‌های علمی نظیر روان‌شناسی، مدیریت و فلسفه را دربر می‌گیرد. |

مدیریت دانش شخصی

مدیریت دانش شخصی شامل فعالیت‌هایی است که فرد برای ایجاد محیط کار تعامل‌پذیر با دیگران انجام می‌دهد. این فعالیت‌ها به‌طور معمول مجموعه‌ای از نظام‌های فنی و حرفه‌ای

هستند که شخص برای تضمین بهره‌وری خود از آن‌ها استفاده می‌کند (Jarrahi et al., ۲۰۱۹).

مدیریت دانش فردی ماهیتی چند رشته‌ای دارد که یکی از آشکارترین آن‌ها مدیریت اطلاعات فردی/شخصی است (Jones, ۲۰۰۹). مدیریت دانش فردی و مدیریت اطلاعات فردی نخست برای پاسخ دادن به توسعه فن‌آوری و مشکلات ناشی از گرانباری اطلاعات شکل گرفت. رویکردهای اخیر بحث‌هایی از قبیل ارتباطات، خلاقیت، حل مسئله، شبکه‌های اجتماعی و رهبری را به مدیریت دانش فردی افزوده است (روح‌بخش، ۱۳۹۴). این رویکردها باعث شده تا مدیریت دانش فردی 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 (Jefferson, ۲۰۰۶).

به عقیده سچنهر و دیگران^۱ (۲۰۱۴) مدیریت دانش شخصی، به افراد در جذب دانش ضروری و راه و روش یادگیری مادام‌العمر کمک می‌کند، باعث پیشرفت توانایی‌های فرد شده، در نتیجه مهارت‌های تخصصی و قدرت رقابتی فرد را افزایش می‌دهد (Schoenherr et al., ۲۰۱۴).

فرند و هیکسون^۲ معتقدند که مدیریت دانش در واقع راهکاری برای گسترش و بسط دانش شخصی افراد است تا بتوانند از طریق آن بخشی از دانش خود را سازمان‌دهی و متمرکز سازند. همچنین به عقیده‌ی این دو مدیریت دانش شخصی شامل توسعه دانش شخصی و تبدیل دانش ضمنی به صریح است (Frاند & Hixson, ۱۹۹۸). با توجه به فوق، فرضیه زیر مطرح می‌گردد.

فرضیه ۱. مدیریت دانش شخصی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در حد مطلوبی است.

^۱. Schoenherr et al.

^۲. Frاند & Hixson

بهره‌وری نیروی انسانی

بهره‌وری برای اولین بار در سال ۱۷۶۶ توسط کوئیزنی^۱ مطرح شد و در سال ۱۸۸۳ لیتر^۲، بهره‌وری را قدرت و توانایی تولید کردن بیان کرد (Taghipour et al., ۲۰۱۵). بهره‌وری مفهومی برای نشان دادن نسبت خروجی به ورودی یک فرد، واحد و سازمان است. برای تعریف بهره‌وری ابتدا باید به دو مفهوم کارایی و اثربخشی اشاره کرد. کارایی به معنی نسبت ستانده به داده که برابر با مصرف بهینه منابع است. اثربخشی نیز به معنی تحقق اهداف سازمان است. با ادغام این دو مفهوم به بهره‌وری دست می‌یابیم. بدین معنا که هم منابع درست مصرف می‌شود و هم اهداف سازمان تحقق می‌یابد (دانشنامه آزاد ویکی‌پدیا).

بهره‌وری از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پرقاب‌ت فعلی تضمین می‌کند. حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و منوی سازمان‌ها می‌شود و دائماً توان‌ها، استعدادها و امکانات بالقوه سازمان‌ها شکوفا می‌شود و بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید می‌توان از امکانات، شرایط، توان و قابلیت‌های نیروی انسانی موجود با خاصیت زایشی و خلاقیت در جهت تحقق هدف‌های سازمان حداکثر بهره را برد (هنری و دیگران، ۱۳۸۵).

بیشتر تعاریف بهره‌وری شامل کارایی، اثربخشی، سودآوری، کیفیت زندگی، نوآوری، فرهنگ و مانند آن است. به‌طور کلی اگر بخواهیم در تمام زمینه‌های جامعه بهره‌وری داشته باشیم باید دانش را در جامعه گسترش دهیم. دانش و توسعه اثر متقابل بر هم دارند. در جامعه توسعه‌یافته دانش نیز توسعه می‌یابد (Kianto et al., ۲۰۱۹). بر این اساس با توجه به ارتباط بهره‌وری نیروی انسانی و مدیریت دانش شخصی کتابداران کتابخانه‌های عمومی، فرضیه‌های زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه ۲. سطح بهره‌وری نیروی انسانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در

^۱. Quizni

^۲. Litr

وضعیت مطلوبی است.

فرضیه ۳. بین ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی و مدیریت دانش شخصی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۴. بین ابعاد مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی انسانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۵. بین جنسیت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و متغیرهای مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۶. بین سن کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و متغیرهای مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۷. بین میزان تحصیلات کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و متغیرهای مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۸. بین سابقه کاری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و متغیرهای مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی است که به شیوه توصیفی به گردآوری داده‌ها پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان (۳۷۸ نفر) می‌باشند که با استفاده از فرمول کوکران ۱۹۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. در این پژوهش از پرسش‌نامه محمودی و باقری (۱۳۹۲) در بعد مدیریت دانش شخصی و پرسشنامه هرسی و گلداسمیت^۱ (۱۹۸۰) در بعد بهره‌وری نیروی انسانی برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. پرسشنامه مدیریت دانش شخصی شامل ۳۷ پرسش در ۹ خرده مقیاس «ارزیابی خودآموزی»، «مدیریت یادگیری خویشتن»، «میزان سواد اطلاعاتی»، «مهارت‌های کاوشگری»، «شبکه همیاران دانشی»، «هوشیاری دانشی»،

^۱. Hersey & Goldsmith

«مهارت‌های خلاقانه» و «مهارت‌های مشارکتی»؛ و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی شامل ۲۶ پرسش در ۷ خرده مقیاس «توانایی»، «درک و شناخت»، «حمایت سازمانی»، «انگیزش»، «بازخورد»، «اعتبار»، «سازگاری» است. توزیع گویه‌های پرسشنامه در جدول ۱ ارائه شده است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی از نرم‌افزار اس پی اس نسخه ۲۴ استفاده شد. از آمار توصیفی مانند توزیع فراوانی و میانگین برای توصیف داده‌های جمعیت شناختی و از آمار استنباطی مانند آزمون کولموگروف - اسمیروف برای نرمال بودن، آزمون t تک عضوی برای تعیین معنی داری اختلاف بین متغیرها، آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی وجود یا عدم وجود رابطه بین دو متغیر و آزمون t مستقل دو نمونه‌ای و آزمون واریانس استفاده شده است.

جدول ۱. طبقه‌بندی گویه‌های پرسشنامه بر اساس متغیرهای پژوهش

| متغیرها | مؤلفه‌های پرسشنامه | تعداد گویه‌ها | آلفای کرونباخ |
|-----------------------|-----------------------|--------------------------------|---------------|
| مدیریت دانش شخصی | ارزیابی خودآموزی | ۴ گویه (۱ و ۱۰ و ۲۴ و ۲۸) | .۹۵۳ |
| | مدیریت یادگیری خویشتن | ۵ گویه (۲ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۹ و ۲۰) | |
| | میزان سواد اطلاعاتی | ۴ گویه (۳ و ۲۱ و ۲۲ و ۲۹) | |
| | مهارت‌های کاوشگری | ۴ گویه (۴ و ۱۳ و ۱۴ و ۳۰) | |
| | شبکه همیاران دانشی | ۴ گویه (۱۸ و ۲۳ و ۳۲ و ۳۳) | |
| | هوشیاری دانشی | ۴ گویه (۶ و ۱۶ و ۳۴ و ۳۵) | |
| | مهارت‌های ادراکی | ۴ گویه (۷ و ۱۷ و ۱۵ و ۲۵) | |
| | مهارت‌های خلاقانه | ۴ گویه (۸ و ۳۱ و ۳۶ و ۳۷) | |
| بهره‌وری نیروی انسانی | توانایی | ۳ گویه (۱ و ۲ و ۳) | .۸۹۲ |
| | درک و شناخت | ۴ گویه (۴ و ۵ و ۶ و ۷) | |
| | حمایت سازمانی | ۴ گویه (۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱) | |
| | انگیزش | ۴ گویه (۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵) | |

بررسی رابطه بین مدیریت دانش شخصی کتابداران با بهره‌وری نیروی انسانی...؛ خودروان و همکاران
۱۳۱ |

| متغیرها | مؤلفه‌های پرسشنامه | تعداد گویه‌ها | آلفای کرونباخ |
|---------|--------------------|----------------------------|---------------|
| | بازخورد | ۴ گویه (۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹) | |
| | اعتبار | ۴ گویه (۲۰ و ۲۱ و ۲۲ و ۲۳) | |
| | سازگاری | ۳ گویه (۲۴ و ۲۵ و ۲۶) | |

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

ویژگی‌های جمعیت شناختی

اطلاعات جمعیتی از قبیل جنسیت، تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه کاری کتابداران در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناختی کتابداران

| دسته‌بندی | ویژگی | فراوانی | درصد |
|-------------|--------------------------|---------|------|
| جنسیت | مرد | ۸۱ | ٪۴۳ |
| | زن | ۱۰۸ | ٪۵۷ |
| تحصیلات | کاردانی و کمتر | ۱۹ | ٪۱۰ |
| | کارشناسی | ۱۱۵ | ٪۶۰ |
| | تحصیلات تکمیلی | ۵۷ | ٪۳۰ |
| رشته تحصیلی | علم اطلاعات و دانش‌شناسی | ۸۹ | ٪۴۷ |
| | سایر رشته‌ها | ۱۰۲ | ٪۵۳ |
| سابقه کاری | کمتر از ۵ سال | ۴۳ | ٪۲۳ |
| | بین ۵ تا ۱۰ سال | ۵۹ | ٪۳۰ |
| | بین ۱۰ تا ۱۵ سال | ۴۹ | ٪۲۶ |
| | بیش از ۱۵ سال | ۴۰ | ٪۲۱ |

بر اساس اطلاعات جمعیت شناختی ارائه شده در جدول ۲، ۵۷ درصد جامعه آماری به زنان

و ۴۳ درصد مران اختصاص دارد. از نظر سطح تحصیلات دانشگاهی، به ترتیب کارشناسی با ۶۰ درصد بیشترین درصد و کارشناسی ارشد و کاردانی با ۳۰ و ۱۰ درصد در مراتب بعدی قرار دارند. مدارک تحصیلی غیر مرتبط با ۵۳ درصد و مدارک تحصیلی علم اطلاعات با ۴۷ درصد می‌باشند. از دیدگاه سابقه کار، کارکنان با سابقه کاری ۵ تا ۱۰ سال با ۳۰ درصد، بیشترین تعداد و کارکنان بین ۱۰ تا ۱۵ سال با ۲۶ درصد در مرتبه بعدی قرار دارند.

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

آمار توصیفی مؤلفه‌های مربوط به متغیرهای بهره‌وری نیروی انسانی و مدیریت دانش شخصی در جدول ۴-۵ ارائه شده است. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش بر اساس پارامترهای مرکزی (میانگین، میانه، مد) و پارامترهای پراکندگی (انحراف معیار، واریانس و دامنه تغییرات) برای عامل‌های اصلی پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیرها | مؤلفه‌ها | تعداد | میانگین | میانه | مد | انحراف معیار | واریانس | دامنه تغییرات | کمیته | پیشینه |
|-----------------------|--------------------|-------|---------|-------|-------|--------------|---------|---------------|-------|--------|
| بهره‌وری نیروی انسانی | توانایی | ۶۰ | ۳/۷۱۱ | ۳/۶۶۷ | ۳/۳۳۳ | ۰/۶۸۷ | ۰/۴۷۳ | ۲/۶۶۷ | ۲/۳۳۳ | ۵/۰۰۰ |
| | درک و شناخت | ۶۰ | ۳/۱۲۹ | ۳/۱۲۵ | ۳/۲۵۰ | ۰/۶۰۶ | ۰/۳۶۸ | ۳/۷۵۰ | ۱/۲۵۰ | ۵/۰۰۰ |
| | حمایت سازمانی | ۶۰ | ۲/۸۶۷ | ۲/۷۵۰ | ۳/۵۰۰ | ۰/۹۲۲ | ۰/۸۵۱ | ۴/۰۰۰ | ۱/۰۰۰ | ۵/۰۰۰ |
| | انگیزش | ۶۰ | ۲/۸۰۰ | ۲/۶۲۵ | ۲/۲۵۰ | ۰/۹۸۱ | ۰/۹۶۱ | ۴/۰۰۰ | ۱/۰۰۰ | ۵/۰۰۰ |
| | بازخورد | ۶۰ | ۳/۲۸۳ | ۳/۲۵۰ | ۳/۰۰۰ | ۰/۷۸۲ | ۰/۶۱۱ | ۳/۲۵۰ | ۱/۷۵۰ | ۵/۰۰۰ |
| | اعتبار | ۶۰ | ۳/۳۵۸ | ۳/۲۵۰ | ۳/۲۵۰ | ۰/۸۸۷ | ۰/۷۸۷ | ۳/۲۵۰ | ۱/۷۵۰ | ۵/۰۰۰ |
| | سازگاری | ۶۰ | ۳/۱۷۲ | ۳/۱۶۷ | ۲/۰۰۰ | ۱/۰۲۶ | ۱/۰۵۳ | ۴/۰۰۰ | ۱/۰۰۰ | ۵/۰۰۰ |
| مدیریت دانش شخصی | ارزیابی خودآموزی | ۶۰ | ۳/۹۲۲ | ۴/۰۰۰ | ۳/۵۰۰ | ۰/۶۱۸ | ۰/۳۸۱ | ۲/۲۵۰ | ۲/۷۵۰ | ۵/۰۰۰ |
| | مدیریت یادگیری ... | ۶۰ | ۳/۸۶۰ | ۳/۸۰۰ | ۴/۰۰۰ | ۰/۵۶۶ | ۰/۳۲۰ | ۲/۲۰۰ | ۲/۸۰۰ | ۵/۰۰۰ |
| | سواد اطلاعاتی | ۶۰ | ۴/۰۰۸ | ۴/۰۰۰ | ۴/۰۰۰ | ۰/۵۳۹ | ۰/۲۹۰ | ۲/۰۰۰ | ۳/۰۰۰ | ۵/۰۰۰ |

| متغیرها | مؤلفه‌ها | تعداد | میانگین | میانه | مد | انحراف معیار | واریانس | دامنه تغییرات | کمینه | بیشینه |
|---------|--------------------|-------|---------|-------|-------|--------------|---------|---------------|-------|--------|
| | مهارت کاوشگری | ۶۰ | ۳/۹۶۷ | ۴/۰۰۰ | ۴/۰۰۰ | ۰/۶۵۲ | ۰/۴۲۵ | ۲/۲۵۰ | ۲/۷۵۰ | ۵/۰۰۰ |
| | شبکه همیاران دانشی | ۶۰ | ۳/۱۶۶۷ | ۳/۷۵۰ | ۳/۷۵۰ | ۰/۷۲۷ | ۰/۵۲۹ | ۳/۲۵۰ | ۱/۷۵۰ | ۵/۰۰۰ |
| | هوشیاری دانشی | ۶۰ | ۳/۸۷۹ | ۴/۰۰۰ | ۳/۵۰۰ | ۰/۶۱۸ | ۰/۳۸۲ | ۲/۵۰۰ | ۲/۵۰۰ | ۵/۰۰۰ |
| | مهارت ادراکی | ۶۰ | ۳/۹۱۷ | ۴/۰۰۰ | ۴/۰۰۰ | ۰/۶۳۶ | ۰/۴۰۴ | ۳/۰۰۰ | ۲/۰۰۰ | ۵/۰۰۰ |
| | مهارت خلاقانه | ۶۰ | ۳/۸۶۳ | ۴/۰۰۰ | ۴/۰۰۰ | ۰/۶۳۵ | ۰/۴۰۳ | ۲/۷۵۰ | ۲/۲۵۰ | ۵/۰۰۰ |
| | مهارت مشارکتی | ۶۰ | ۴/۱۵۰ | ۴/۲۵۰ | ۴/۰۰۰ | ۰/۵۵۸ | ۰/۳۱۲ | ۲/۰۰۰ | ۳/۰۰۰ | ۵/۰۰۰ |
| | بهره‌وری | ۶۰ | ۳/۱۸۹ | ۳/۱۹۵ | ۲/۸۰۰ | ۰/۵۸۳ | ۰/۳۳۹ | ۲/۷۸۰ | ۲/۰۸۰ | ۴/۸۶۰ |
| | مدیریت دانش شخصی | ۶۰ | ۳/۹۱۵ | ۳/۹۲۵ | ۳/۵۱۰ | ۰/۵۲۱ | ۰/۲۷۲ | ۲/۰۴۰ | ۲/۹۳۰ | ۴/۹۷۰ |

بر اساس داده‌های مندرج در جدول ۳ میانگین نمرات متغیرها بین ۳/۵ تا ۴ است. تنها درزمینه دو متغیر حمایت سازمانی و انگیزش میزان میانگین از حد وسط طیف لیکرت کوچک‌تر است. همچنین میانه و مد نشان می‌دهد اکثر افراد گزینه ۳ و ۴ یعنی «متوسط» و «زیاد» طیف لیکرت را در پرسشنامه انتخاب کرده‌اند. میزان پراکندگی از لحاظ شاخص دامنه تغییرات کوچک است. به طوری که دامنه تغییرات بیشتر متغیرهای پژوهش کمتر از ۴ است.

یافته‌های استنباطی

بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش

به منظور بررسی دیدگاه کتابداران پیرامون وضعیت ابعاد مختلف بهره‌وری و مدیریت دانش شخصی از آزمون t تک نمونه استفاده شده است. خلاصه نتایج آزمون t تک نمونه برای متغیرهای مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی انسانی به ترتیب در جداول ۴ و ۵ ارائه شده است.

جدول ۴. وضعیت متغیرهای مدیریت دانش شخصی

| متغیرهای پژوهش | میانگین | مقدار t | مقدار معناداری | فاصله اطمینان ۹۵٪ | |
|-----------------------|---------|---------|----------------|-------------------|---------|
| | | | | حد پائین | حد بالا |
| ارزیابی خودآموزی | ۳/۹۲۲ | ۱۱/۵۶۸ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۶۳ | ۱/۰۸۲ |
| مدیریت یادگیری خویشتن | ۳/۸۶۰ | ۱۱/۷۶۹ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۱۴ | ۱/۰۰۶ |
| سواد اطلاعاتی | ۴/۰۰۸ | ۱۴/۴۹۹ | ۰/۰۰۰ | ۰/۸۶۹ | ۱/۱۴۷ |
| مهارت کاوشگری | ۳/۹۶۷ | ۱۱/۴۹۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۹۸ | ۱/۱۳۵ |
| شبکه همیاران دانشی | ۳/۶۶۷ | ۷/۱۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۴۷۹ | ۰/۸۵۵ |
| هوشیاری دانشی | ۳/۸۷۹ | ۱۱/۰۱۳ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۱۹ | ۱/۰۳۹ |
| مهارت ادراکی | ۳/۹۱۷ | ۱۱/۱۷۲ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۵۲ | ۱/۰۸۱ |
| مهارت خلاقانه | ۳/۸۶۳ | ۱۰/۵۱۸ | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۹۸ | ۱/۰۲۷ |
| مهارت مشارکتی | ۴/۱۵۰ | ۱۵/۹۵۱ | ۰/۰۰۰ | ۱/۰۰۶ | ۱/۲۹۴ |
| مدیریت دانش شخصی | ۳/۹۱۵ | ۱۳/۵۹۵ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۸۰ | ۱/۰۴۹ |

بر اساس اطلاعات جدول ۴، در اثبات فرضیه اول پژوهش «مدیریت دانش شخصی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در حد مطلوبی قرار دارد» مشاهده می‌گردد که میانگین دیدگاه پاسخ‌دهندگان در زمینه متغیرهای ارزیابی خودآموزی (۳/۹۲۲)، یادگیری خویشتن (۳/۸۶۰)، سواد اطلاعات (۴/۰۰۸)، مهارت کاوشگری (۳/۹۶۷)، شبکه همیاران دانشی (۳/۶۶۷)، هوشیاری دانشی (۳/۸۷۹)، مهارت ادراکی (۳/۹۱۷)، مهارت خلاقانه (۳/۸۶۳)، مهارت مشارکتی (۴/۱۵۰)، بهره‌وری (۳/۱۸۹)، مدیریت دانش شخصی (۳/۹۱۵) به‌دست آمده است که بزرگ‌تر از حد وسط طیف لیکرت است. مقدار معناداری محاسبه‌شده در موارد مزبور کوچک‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ و مقدار آماره t در تمامی موارد بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ است؛ بنابراین در تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی، فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌گردد.

جدول ۵. وضعیت متغیرهای بهره‌وری نیروی انسانی

| مؤلفه‌ها | میانگین | مقدار t | مقدار معناداری | فاصله اطمینان ۹۵٪ | |
|---------------|---------|---------|----------------|-------------------|---------|
| | | | | حد پائین | حد بالا |
| توانایی | ۳/۷۱۱ | ۸/۰۱۳ | ۰/۰۰۰ | ۰/۵۳۴ | ۰/۸۸۹ |
| درک و شناخت | ۳/۱۲۹ | ۱/۶۵۰ | ۰/۱۰۴ | -۰/۰۲۷ | ۰/۲۸۶ |
| حمایت سازمانی | ۲/۸۶۷ | -۱/۱۲۰ | ۰/۲۶۷ | -۰/۳۷۲ | ۰/۱۰۵ |
| انگیزش | ۲/۸۰۰ | -۱/۵۸۰ | ۰/۱۱۹ | -۰/۴۵۳ | ۰/۰۵۳ |
| بازخورد | ۳/۲۸۳ | ۲/۸۰۷ | ۰/۰۰۷ | ۰/۰۸۱ | ۰/۴۸۵ |
| اعتبار | ۳/۳۵۸ | ۳/۱۲۹ | ۰/۰۰۳ | ۰/۱۲۹ | ۰/۵۸۷ |
| سازگاری | ۳/۱۷۲ | ۱/۳۰۰ | ۰/۱۹۹ | -۰/۰۹۳ | ۰/۴۳۷ |
| بهره‌وری | ۳/۱۸۹ | ۲/۵۰۸ | ۰/۰۱۵ | ۰/۰۳۸ | ۰/۳۳۹ |

بر اساس اطلاعات جدول ۵، در اثبات فرضیه دوم پژوهش «سطح بهره‌وری نیروی انسانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در حد مطلوبی قرار دارد». مشاهده می‌گردد که میانگین نظرات پاسخ‌دهندگان در زمینه مؤلفه‌های توانایی (۳/۷۱۱)، اعتبار (۳/۳۵۸)، سازگاری (۳/۱۷۲) و بازخورد (۳/۲۸۳) به‌دست آمده است که بزرگ‌تر از حد وسط طیف لیکرت است. با توجه به این که مقدار معناداری به‌دست آمده در موارد مزبور کوچک‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ است و مقدار آماره t محاسبه‌شده از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، می‌توان گفت که در این موارد فرضیه اول پژوهش تأیید می‌گردد.

میانگین نظرات پاسخ‌دهندگان در زمینه مؤلفه‌های درک و شناخت (۳/۱۲۹)، حمایت سازمانی (۲/۸۶۷) و انگیزش (۲/۸۰۰) به‌دست آمده است. با توجه به این که مقدار معناداری به‌دست آمده در موارد مزبور از سطح خطای ۰/۰۵ بزرگ‌تر است و مقدار آماره t نیز در فاصله [۱/۹۶ - ۱/۹۶] قرار دارد، فرضیه اول پژوهش در مورد مؤلفه‌های درک و شناخت، حمایت سازمانی و انگیزش تأیید نمی‌گردد.

بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش

با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها، جهت بررسی روابط میان متغیرهای موردبررسی از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شده است.

- رابطه بین بهره‌وری نیروی انسانی و مدیریت دانش شخصی
نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر بهره‌وری نیروی انسانی و مدیریت دانش شخصی در جدول ۵ آمده است.

جدول ۶. ضریب همبستگی بهره‌وری نیروی انسانی و مدیریت دانش شخصی

| مقدار معناداری | ضریب همبستگی | متغیرهای پژوهش |
|----------------|--------------|--|
| ۰/۰۰۰ | ۰/۳۷۷ | بهره‌وری نیروی انسانی و مدیریت دانش شخصی |

بر اساس اطلاعات جدول ۶، ضریب همبستگی پیرسون میان دو متغیر بهره‌وری نیروی انسانی و مدیریت دانش شخصی ۰/۲۵۵ به دست آمده است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۴۹ محاسبه شده است که از سطح خطای ۵٪ کوچک‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ بین بهره‌وری نیروی انسانی و مدیریت دانش شخصی رابطه معناداری دارد.

- رابطه بین ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی و مدیریت دانش شخصی
پس از آنکه مشخص شد بین بهره‌وری نیروی انسانی و مدیریت دانش شخصی رابطه وجود دارد، میزان رابطه هر یک از ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی با مدیریت دانش شخصی بررسی شده است.

جدول ۷. ضریب همبستگی ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی و مدیریت دانش شخصی

| نتیجه | معناداری | ضریب همبستگی | متغیرهای پژوهش |
|-------|----------|--------------|----------------|
| تأیید | ۰/۰۰۰ | ۰/۴۰۶ | توانایی |
| تأیید | ۰/۰۱۱ | ۰/۳۲۷ | درک و شناخت |
| رد | ۰/۱۴۸ | ۰/۱۸۹ | حمایت سازمانی |
| رد | ۰/۴۸۹ | ۰/۰۹۱ | انگیزش |

| نتیجه | معناداری | ضریب همبستگی | متغیرهای پژوهش |
|-------|----------|--------------|----------------|
| رد | ۰/۱۸۸ | ۰/۱۷۲ | بازخورد |
| رد | ۰/۸۶۲ | ۰/۰۲۳ | اعتبار |
| تأیید | ۰/۰۰۰ | ۰/۴۵۱ | سازگاری |

بر اساس اطلاعات جدول ۷، در اثبات فرضیه سوم پژوهش «بین ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی و مدیریت دانش شخصی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد». مشاهده می‌شود که مقدار معناداری بین ابعاد توانایی، درک و شناخت و سازگاری با مدیریت دانش شخصی از سطح خطای ۰/۰۵ کوچک‌تر است؛ بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ بین ابعاد مزبور و مدیریت دانش شخصی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ و فرضیه سوم پژوهش در ارتباط با این ابعاد تأیید می‌گردد.

با توجه به این که مقدار معناداری محاسبه شده بین ابعاد حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد و اعتبار، با مدیریت دانش شخصی از سطح خطای ۵٪ بزرگ‌تر است، در سطح اطمینان ۹۵٪ بین ابعاد مزبور و مدیریت دانش شخصی رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد؛ بنابراین در این موارد فرضیه سوم پژوهش تأیید نمی‌گردد.

- رابطه بین ابعاد مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی انسانی
نتایج حاصل از بررسی رابطه ابعاد مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی انسانی در جدول ۷ آمده است.

جدول ۸. ضریب همبستگی ابعاد مدیریت دانش شخصی با بهره‌وری نیروی انسانی

| بهره‌وری | متغیرهای پژوهش | |
|----------|----------------|-----------------------|
| ۰/۱۳۱ | ضریب همبستگی | ارزیابی خودآموزی |
| ۰/۳۱۸ | معناداری | |
| ۰/۱۴۴ | ضریب همبستگی | مدیریت یادگیری خویشتن |
| ۰/۲۷۲ | معناداری | |
| ۰/۲۳۵ | ضریب همبستگی | سواد اطلاعاتی |

| بهره‌وری | متغیرهای پژوهش | |
|----------|----------------|--------------------|
| ۰/۰۷۰ | معناداری | |
| ۰/۲۶۲ | ضریب همبستگی | مهارت و کاوشگری |
| ۰/۰۴۳ | معناداری | |
| ۰/۲۴۲ | ضریب همبستگی | شبکه همیاران دانشی |
| ۰/۰۶۲ | معناداری | |
| ۰/۲۶۴ | ضریب همبستگی | هوشیاری دانشی |
| ۰/۰۴۲ | معناداری | |
| ۰/۲۱۸ | ضریب همبستگی | مهارت ادراکی |
| ۰/۰۹۵ | معناداری | |
| ۰/۱۵۷ | ضریب همبستگی | مهارت خلاقانه |
| ۰/۲۳۰ | معناداری | |
| ۰/۲۹۳ | ضریب همبستگی | مهارت مشارکتی |
| ۰/۰۲۳ | معناداری | |

با توجه به اطلاعات جدول ۸، در پاسخ به فرضیه چهارم پژوهش «بین ابعاد مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی انسانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد» مشاهده می‌شود که مقدار معناداری حاصل از محاسبه ضریب همبستگی بین مهارت کاوشگری، هوشیاری دانشی، مهارت مشارکتی، بزرگ‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ است؛ بنابراین در این موارد رابطه معناداری با بهره‌وری نیروی انسانی مشاهده نمی‌شود.

مقدار معناداری محاسبه شده در مورد ارتباط بین ابعاد ارزیابی خودآموزی، مدیریت یادگیری، سواد اطلاعاتی، شبکه همیاران دانشی، مهار ادراکی و مهارت خلاقانه با مدیریت دانش شخصی کوچک‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ است؛ بنابراین بین ابعاد مزبور و مدیریت دانش شخصی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه چهارم پژوهش در این موارد تأیید می‌گردد.

بررسی رابطه متغیرهای جمعیت شناختی با مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی

انسانی

در این بخش به بررسی اختلاف دیدگاه پاسخگویان در ارتباط با متغیرهای پژوهش بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی آن‌ها پرداخته شده است. ویژگی‌های جمعیت شناختی بررسی شده در این پژوهش عبارت‌اند: از جنسیت، سابقه کاری، سن و میزان تحصیلات.

- بررسی رابطه متغیر جنسیت با مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی انسانی
به منظور بررسی اختلاف دیدگاه جنسیت کتابداران در ارتباط با متغیرهای مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی انسانی از آزمون t مستقل استفاده شده است.

جدول ۹. نتایج آزمون t مستقل بر اساس جنسیت

| متغیرهای پژوهش | ابعاد متغیرهای پژوهش | جنسیت | میانگین | اختلاف میانگین | فرض برابری واریانس | | معماداری اختلاف میانگین |
|----------------|----------------------|-------|---------|----------------|--------------------|--------|-------------------------|
| | | | | | F | T | |
| توانایی | مرد | ۳/۶۷ | -۰/۱۷۳ | ۰/۰۰۲ | ۰/۹۶۴ | ۰/۷۲۵ | ۰/۴۷۱ |
| | زن | ۳/۷۴۰ | | | | ۰/۷۲۹ | |
| درک و شناخت | مرد | ۲/۹۵۰ | -۰/۲۱۵ | ۰/۲۰۴ | ۰/۶۵۳ | -۱/۰۲۴ | ۰/۳۱۰ |
| | زن | ۳/۱۶۵ | | | | -۰/۹۳۸ | |
| انگیزش | مرد | ۳/۱۵۰ | ۰/۳۴۰ | ۳/۲۰۶ | ۰/۰۷۹ | ۱/۰۶۵ | ۰/۲۹۱ |
| | زن | ۲/۸۱۰ | | | | ۱/۴۴۸ | |
| انگیزش | مرد | ۲/۹۷۵ | ۰/۲۱۰ | ۱/۰۴۸ | ۰/۳۱۰ | ۰/۶۱۵ | -۰/۵۴۱ |
| | زن | ۲/۷۶۵ | | | | ۰/۶۳۹ | |
| بازخورد | مرد | ۳/۳۷۵ | ۰/۱۱۰ | ۰/۵۶۷ | ۰/۴۵۱ | ۰/۴۰۳ | ۰/۶۸۸ |
| | زن | ۳/۲۶۵ | | | | ۰/۴۵۷ | |
| اعتبار | مرد | ۳/۳۷۵ | ۰/۰۲۰ | ۳/۶۷۱ | ۰/۰۶۰ | ۰/۰۶۵ | ۰/۹۴۹ |
| | زن | ۳/۳۵۵ | | | | ۰/۰۵۲ | |
| سازگاری | مرد | ۳/۷۶۷ | ۰/۷۱۳ | ۰/۰۱۷ | ۰/۸۹۸ | ۲/۰۶۲ | ۰/۰۶۴ |

| متغیرهای پژوهش | ابعاد متغیرهای پژوهش | جنسیت | میانگین | اختلاف میانگین | فرض برابری واریانس | | معناداری اختلاف میانگین | |
|------------------|-----------------------|-------|---------|----------------|--------------------|--------|-------------------------|----------|
| | | | | | F | T | معناداری | معناداری |
| مدیرین دانش شخصی | ارزیابی خودآموزی | زن | ۳/۰۵۳ | -۰/۶۵۷ | ۰/۲۹۱ | ۰/۵۹۲ | ۲/۱۱۲ | ۰/۰۵۴ |
| | | مرد | ۳/۳۷۵ | | | | | |
| | مدیریت یادگیری خویشتن | زن | ۴/۹۳۲ | ۰/۲۶۴ | ۰/۵۹۵ | ۰/۴۴۴ | -۱/۲۰۰ | ۰/۲۵۴ |
| | | مرد | ۳/۶۴۰ | | | | | |
| | سواد اطلاعاتی | زن | ۴/۰۱۵ | -۰/۰۴۰ | ۰/۱۲۹ | ۰/۷۲۰ | -۰/۲۱۲ | ۰/۸۳۶ |
| | | مرد | ۳/۹۷۵ | | | | | |
| | مهارت کاوشگری | زن | ۴/۰۱۵ | -۰/۲۹۰ | ۳/۷۶۱ | ۰/۰۵۷ | -۱/۲۹۲ | ۰/۲۰۲ |
| | | مرد | ۳/۷۲۵ | | | | | |
| | شبکه همیاران دانشی | زن | ۳/۷۳۰ | -۰/۳۸۰ | ۱/۰۵۴ | ۰/۳۹۰ | -۱/۵۹۶ | ۰/۱۳۴ |
| | | مرد | ۳/۳۵۰ | | | | | |
| | هوشیاری دانشی | زن | ۳/۸۸۵ | -۰/۰۳۵ | ۰/۰۵۸ | ۰/۸۱۰ | -۰/۱۶۴ | ۰/۸۷۲ |
| | | مرد | ۳/۸۵۰ | | | | | |
| | مهارت ادراکی | زن | ۳/۹۸۰ | -۰/۳۸۰ | ۰/۰۱۱ | ۰/۹۱۷ | -۱/۸۰۶ | ۰/۰۹۵ |
| | | مرد | ۳/۶۰۰ | | | | | |
| | مهارت خلاقانه | زن | ۳/۹۳۰ | -۰/۴۰۵ | ۰/۶۵۸ | ۰/۴۲۱ | -۲/۲۰۲ | ۰/۰۵۳ |
| | | مرد | ۳/۵۲۵ | | | | | |
| | مهارت مشارکتی | زن | ۴/۱۸۵ | -۰/۲۱۰ | ۰/۵۹۷ | ۰/۴۴۳ | -۰/۹۵۸ | ۰/۳۵۸ |
| | | مرد | ۳/۹۷۵ | | | | | |
| | بهره‌وری | زن | ۳/۱۶۵ | ۰/۱۴۴ | ۳/۰۷۱ | ۰/۰۸۵ | ۰/۹۷۸ | ۰/۳۴۰ |
| | | مرد | ۳/۳۰۹ | | | | | |
| مدیریت دانش شخصی | زن | ۳/۹۶۴ | -۰/۲۹۶ | ۰/۶۴۵ | ۰/۴۲۵ | -۱/۸۴۲ | ۰/۰۸۶ | |
| | مرد | ۳/۶۶۸ | | | | | | |

بر اساس اطلاعات جدول ۹، در پاسخ به فرضیه پنجم پژوهش «بین جنسیت کتابداران

کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و متغیرهای پژوهش اختلاف معناداری وجود دارد». مشاهده می‌گردد که سطح معناداری به‌دست آمده از آزمون برابری واریانس‌های مربوط به تمامی ابعاد مورد مطالعه، اختلاف معناداری بین جنسیت‌های مرد و زن کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان دیده نمی‌شود؛ بنابراین فرضیه پنجم پژوهش در هیچ کدام از ابعاد مورد مطالعه تأیید نمی‌گردد.

خروجی آزمون لوین (فرض برابری واریانس) نشان می‌دهد که در تمامی موارد آزمون با فرض عدم برابری واریانس صورت گرفته است. مقدار معناداری در تمامی موارد بزرگ‌تر از سطح خطا (۰/۰۵) به‌دست آمده است بنابراین نتایج نشان داده است اختلاف دیدگاه مردان و زنان معنادار نیست.

- بررسی رابطه متغیرهای سن، تحصیلات و سابقه کاری با مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی انسانی.

به‌منظور بررسی رابطه بین متغیرهای سن، تحصیلات و سابقه کاری کتابداران با مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی انسانی از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده است.

جدول ۱۰. نتایج آزمون تحلیل واریانس

| متغیرهای پژوهش | ابعاد متغیرهای پژوهش | سن | | تحصیلات | | سابقه کاری | |
|-----------------------|----------------------|---------|----------------|---------|----------------|------------|----------------|
| | | آماره F | مقدار معناداری | آماره F | مقدار معناداری | آماره F | مقدار معناداری |
| بهره‌وری نیروی انسانی | توانایی | ۰/۴۴۲ | ۰/۶۴۵ | ۰/۱۱۴ | ۰/۹۵۱ | ۰/۷۴۶ | ۰/۵۶۵ |
| | درک و شناخت | ۳/۴۹۴ | ۰/۰۰۰ | ۱/۵۲۳ | ۰/۲۱۹ | ۱/۷۹۲ | ۰/۱۴۴ |
| | حمایت سازمانی | ۳/۱۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۱/۳۱۲ | ۰/۲۷۹ | ۱/۰۴۵ | ۰/۳۹۲ |
| | انگیزش | ۲/۱۴۳ | ۰/۰۳۷ | ۰/۱۷۸ | ۰/۹۱۱ | ۱/۵۹۱ | ۰/۱۹۰ |
| | بازخورد | ۰/۲۳۳ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۲۵ | ۰/۵۴۱ | ۰/۰۱۳ | ۰/۴۰۹ |
| | اعتبار | ۰/۷۷۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۸۶۷ | ۰/۴۶۴ | ۲/۰۳۶ | ۰/۱۰۲ |
| | سازگاری | ۰/۴۲۱ | ۰/۰۴۹ | ۰/۲۴۸ | ۰/۸۶۲ | ۲/۳۳۷ | ۰/۰۶۷ |

| متغیرهای پژوهش | ابعاد متغیرهای پژوهش | سن | | تحصیلات | | سابقه کاری | |
|------------------|-----------------------|---------|----------------|---------|----------------|------------|----------------|
| | | آماره F | مقدار معناداری | آماره F | مقدار معناداری | آماره F | مقدار معناداری |
| مدیریت دانش شخصی | ارزیابی خودآموزی | ۰/۰۰۳ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۳۶ | ۰/۵۳۵ | ۱/۰۱۶ | ۰/۴۰۷ |
| | مدیریت یادگیری خویشتن | ۰/۲۴۵ | ۰/۰۰۰ | ۰/۴۳۴ | ۰/۷۲۹ | ۲/۰۱۷ | ۰/۱۰۵ |
| | سواد اطلاعاتی | ۰/۴۳۶ | ۰/۱۲۷ | ۱/۵۰۵ | ۰/۲۲۳ | ۱/۹۲۹ | ۰/۱۱۹ |
| | مهارت کاوشگری | ۰/۲۱۹ | ۰/۰۰۰ | ۱/۲۸۱ | ۰/۲۹۰ | ۰/۵۵۵ | ۰/۶۹۷ |
| | شبکه همیاران دانشی | ۰/۰۴۲ | ۰/۰۰۰ | ۲/۱۵۲ | ۰/۱۰۴ | ۰/۶۵۵ | ۰/۶۲۶ |
| | هوشیاری دانشی | ۰/۰۵۵ | ۰/۷۹۳ | ۰/۴۸۹ | ۰/۶۹۱ | ۱/۱۹۵ | ۰/۳۲۳ |
| | مهارت ادراکی | ۰/۰۷۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۸۵۸ | ۰/۴۶۸ | ۰/۹۹۷ | ۰/۴۱۷ |
| | مهارت خلاقانه | ۰/۰۲۸ | ۰/۰۰۰ | ۱/۷۷۹ | ۰/۱۶۲ | ۳/۱۰ | ۰/۸۷۹ |
| | مهارت مشارکتی | ۱/۲۲۱ | ۰/۴۶۱ | ۰/۹۵۵ | ۰/۴۲۰ | ۱/۷۰۳ | ۰/۱۶۳ |
| | بهره‌وری | ۱/۵۶۵ | ۰/۰۰۰ | ۰/۳۷۶ | ۰/۷۷۱ | ۱/۵۱۲ | ۰/۲۱۱ |
| مدیریت دانش شخصی | ۰/۱۰۱ | ۰/۹۰۴ | ۱/۲۳۴ | ۰/۳۰۶ | ۱/۰۹۶ | ۰/۳۶۸ | |

با توجه به اطلاعات جدول ۱۰ در پاسخ به فرضیه ششم پژوهش «بین سن کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و متغیرهای پژوهش اختلاف معناداری وجود دارد»، مشاهده می‌شود که سطح معناداری به‌دست آمده در آزمون تحلیل واریانس‌های مربوط به رابطه بین ابعاد درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار، سازگاری، ارزیابی خودآموزی، مدیریت یادگیری خویشتن، مهارت کاوشگری، شبکه همیاران دانشی، مهارت ادراکی، مهارت خلاقانه، مهارت مشارکتی، بهره‌وری، با سن افراد رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه ششم پژوهش در مورد رابطه ابعاد مزبور با سن افراد تأیید می‌گردد.

با توجه به این که سطح معناداری به‌دست آمده در آزمون تحلیل واریانس بین ابعاد توانایی، سواد اطلاعاتی، هوشیاری دانشی و مهارت مشارکتی با سن افراد بزرگ‌تر از سطح

خطای ۰/۰۵ است، عدم وجود رابطه معنادار در این مورد تأیید می‌گردد؛ بنابراین فرضیه ششم پژوهش در مورد وجود رابطه بین ابعاد مزبور و سن افراد معنادار نیست. با توجه به سطح معناداری ۰/۹۰۴ به دست آمده در آزمون تحلیل واریانس‌های مربوط به رابطه مدیریت دانش شخصی با سن افراد، در سطح اطمینان ۰/۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر وجود دارد.

در پاسخ به فرضیه هفتم پژوهش «بین تحصیلات کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و متغیرهای پژوهش اختلاف معناداری وجود دارد»، نتایج بیان‌کننده این است که مقدار معناداری بر اساس عامل تحصیلات در تمامی موارد بزرگ‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ است؛ بنابراین بین تحصیلات کتابداران و متغیرهای مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود ندارد و فرضیه هفتم پژوهش تأیید می‌گردد. در پاسخ به فرضیه هشتم پژوهش «بین سابقه کاری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و متغیرهای پژوهش اختلاف معناداری وجود دارد»، مقدار معناداری بر اساس عامل سابقه کاری در تمامی موارد از سطح خطا ۰/۰۵ بزرگ‌تر است؛ بنابراین سابقه کاری کتابداران تأثیری بر متغیرهای مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی انسانی ندارد. بر این اساس فرضیه هشتم پژوهش تأیید می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

کتابخانه‌ها در چند دهه اخیر میدان تحولات بسیاری بوده‌اند. حوزه‌هایی همچون فناوری اطلاعات و مدیریت دانش از جمله تأثیرگذارترین حوزه‌ها در کتابخانه‌ها به شمار می‌روند. مدیریت دانش خود یک میدان در حال تحول است. مدیریت دانش در زمینه توسعه حافظه نهادی سازمان تا افزایش نوآوری و ایجاد اثربخشی داخلی و خارجی تأثیرات بسیاری را در جوامع و محیط‌های اطلاعاتی گذاشته است. از آنجا که مدیریت دانش فردی بر روی موضوعات انسانی مانند دانش ضمنی و اعتماد در زمینه به اشتراک‌گذاری دانش فردی تمرکز دارد، داشتن مهارت‌ها و شایستگی‌ها مرتبط برای کتابداران لازم است تا در جامعه خود تأثیرگذار باشند (Liebowitz & Paliszkievicz, ۲۰۱۹). به کارگیری راهبردهای

مدیریت دانش در یک نهاد دانش‌بنیان مانند کتابخانه عمومی که به عرضه‌ی دانش مشغول است اهمیتی دوچندان دارد. استفاده از مدیریت دانش به سازمان‌های دانش‌محور مانند کتابخانه‌ها کمک می‌کند تا دانش موجود در سازمان‌ها را به منبع دائمی تبدیل کند. با توجه تأثیر مدیریت دانش در عملکرد سازمانی، کتابداران برای حفظ جایگاه خود و سازمان، به مدیریت یادگیری خود، افزایش سواد اطلاعاتی و یادگیری مداوم می‌پردازند (Hakkak et al., ۲۰۱۵). نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در تمامی ابعاد مدیریت دانش فردی (ارزیابی خودآموزی، مدیریت یادگیری خویشتن، سواد اطلاعاتی، مهارت کاوشگری، شبکه همیاران دانشی، هوشیاری دانشی، مهارت ادراکی، مهارت خلاقانه، مهارت مشارکتی، بهره‌وری و مدیریت دانش فردی) در حد مطلوبی قرار دارند. این بخش از یافته‌ها با نتایج رحمانی و دیگران (۱۳۹۳)، گلچین نژاد (۱۳۹۵) و چونگ (۲۰۱۱) همسو است.

احساس تمایل به رشد و پیشرفت در محل کار، کارکنان را به راه خودآموزی، خودارزیابی و سازگاری با محیط کار سوق می‌دهد. در این رابطه، نتایج به‌دست‌آمده در مورد متغیر بهره‌وری نیروی انسانی کتابداران نشان می‌دهد که ابعاد توانایی، بازخورد، اعتبار، سازگاری، مربوط به متغیر بهره‌وری نیروی انسانی در سطح مطلوبی قرار دارند. سایر ابعاد همچون درک و شناخت، حمایت سازمانی و انگیزش در سطح مطلوبی قرار ندارند.

بررسی رابطه بین ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی با مدیریت دانش فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان، نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهند که ابعاد توانایی، درک و شناخت و سازگاری با مدیریت دانش فردی رابطه مثبت و معناداری دارند؛ اما سایر ابعاد همچون حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار با مدیریت دانش فردی رابطه‌ای وجود ندارد. همچنین بین ابعاد مدیریت دانش فردی و بهره‌وری نیروی انسانی، تنها در مورد ابعاد مهارت و کاوشگری، هوشیاری دانشی و مهارت مشارکتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در سایر ابعاد، رابطه‌ای بین این دو متغیر دیده نمی‌شود. نتایج

تحقیقات عزیزی (۱۳۹۱)، کیسلینگ و همکاران^۱ (۲۰۰۹) و حیدری (۱۳۹۷) به وجود رابطه میان مدیریت دانش شخصی و بهره‌وری نیروی انسانی اشاره نموده‌اند.

نتایج حاصل از بررسی رابطه بین جنسیت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که هیچ‌کدام از جنسیت‌های زن و مرد به تنهایی رابطه‌ای با متغیرهای پژوهش ندارند. همچنین بین جنسیت‌های زن و مرد نیز در وجود رابطه با متغیرهای پژوهش، اختلاف معناداری مشاهده نشده است. با توجه به عدم وجود رابطه معنادار بین جنسیت و مدیریت دانش شخصی کتابداران، یافته‌ها با نتایج روح‌بخش (۱۳۹۴)، پابخش (۱۳۹۵)، عبدالهی (۱۳۹۶)، جمالی و همکاران (۱۳۹۸) همسو بوده و با نتایج مقدسی (۱۳۹۲) مغایرت دارد.

بررسی رابطه بین سن کتابداران و متغیرهای پژوهش نتایج نشان داد که از میان ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی، تنها بعد توانایی با سن کتابداران رابطه معناداری ندارد. سایر ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی با سن کتابداران رابطه معناداری دارند. همچنین از میان ابعاد مدیریت دانش فردی، دو بعد سواد اطلاعاتی و هوشیاری اطلاعاتی با سن کتابداران رابطه‌ای ندارند. سایر ابعاد مدیریت دانش فردی با سن کتابداران رابطه دارند.

وجود رابطه بین متغیر تحصیلات با مدیریت دانش فردی و بهره‌وری نیروی انسانی می‌تواند تحت تأثیر دوره‌های آموزشی، علایق فردی و روابط کاری درون سازمان باشد. نتایج حاصل از بررسی وجود رابطه بین تحصیلات کتابداران و متغیرهای پژوهش، نتایج نشان می‌دهد که هیچ‌کدام از ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی و مدیریت دانش فردی با تحصیلات کتابداران رابطه معناداری ندارند. نتایج این بخش با یافته‌های گزارش شده در تحقیقات رحمانی و همکاران (۱۳۹۳)، درویش و همکاران (۲۰۱۳)، روح‌بخش (۱۳۹۴)، ابراهیمی (۱۳۹۴)، پابخش (۱۳۹۵) مطابقت داشته و با نتایج تحقیقات عبدالهی (۱۳۹۶)، گلچین نژاد (۱۳۹۵) و جمالی و همکاران (۱۳۹۸) مطابقت ندارد.

نتایج پژوهش در خصوص بررسی رابطه بین سابقه کاری کتابداران و متغیرهای

^۱. Kiessling et al.

پژوهش، نتایج نشان می‌دهد که از هیچ‌کدام از ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی و مدیریت دانش فردی با سابقه کاری کتابداران رابطه معناداری ندارند. یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش محمدی و باقری (۱۳۹۲)، رحمانی و همکاران (۱۳۹۳) مطابقت دارد؛ اما با نتایج ابراهیمی (۱۳۹۴)، خادمزاده و همکاران (۲۰۱۹) در تضاد است. تحقیقات مزبور سابقه کاری را عامل تأثیرگذار بر فرایند مدیریت دانش فردی دانسته‌اند. عدم یکدستی جوامع در اغلب پژوهش‌های صورت گرفته عامل اصلی مغایرت نتایج حاصل از این تحقیقات هست. انتظار می‌رود که هرچقدر سطح تحصیلات جامعه مورد بررسی بالاتر باشد ارتباط عمیق‌تری بین ابعاد مدیریت دانش فردی و بهره‌وری نیروی انسانی وجود داشته باشد؛ اما این ارتباط در تحقیقاتی پیشین دیده نمی‌شود و ارتباط چندانی بین میزان تحصیلات و ابعاد مورد مطالعه ندارد.

پیشنهادها

- با توجه به نتایج حاصل از بررسی وضعیت ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان، پیشنهاد می‌گردد تا جهت بهبود وضعیت ابعاد درک و شناخت، حمایت سازمانی و انگیزش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان، از عوامل انگیزشی و حمایت‌های سازمانی استفاده گردد.
- با توجه به نتایج حاصل از بررسی رابطه بین ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی با مدیریت دانش فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان، تلاش لازم جهت بهبود ابعاد حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار با مدیریت دانش شخصی صورت گیرد.
- بر اساس نتایج پژوهش، بین جنسیت و متغیرهای پژوهش، هیچ‌گونه رابطه معناداری مشاهده نشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد نگرش‌های جنسیتی در بهره‌مندی از مزایای سازمانی و یا موقعیت‌های شغلی تأثیرگذار نباشد.
- بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش تنها بعد توانایی با سن کتابداران رابطه معناداری ندارد. سایر ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی با سن کتابداران رابطه معناداری دارند. همچنین از میان ابعاد مدیریت دانش فردی، دو بعد سواد اطلاعاتی و هوشیاری اطلاعاتی با سن

بررسی رابطه بین مدیریت دانش شخصی کتابداران با بهره‌وری نیروی انسانی...؛ خودروان و همکاران
۱۴۷ |

کتابداران رابطه‌ای ندارند؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد، جهت بهره‌وری بهتر گروه‌های سنی
مختلف، دوره‌های آموزشی خاصی را جهت افزایش سواد اطلاعاتی ایشان تعریف کنند.

ORCID

Hassan Khodravaan



<https://orcid.org/0000-0002-3387-4201>

Ali Biranvand



<https://orcid.org/0000-0003-2316-0405>

Armin Rajabzadeh



<https://orcid.org/0000-0002-9467-8204>

Mehrnoosh Darabi



<https://orcid.org/0009-0005-7253-4436>

منابع

- ابراهیمی، نسیم. (۱۳۹۴). بررسی وضعیت مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز بر اساس مدل نیومن و کانراد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز. بازیابی از <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/۷e۶۵۳e۶۹bc۳۲fd۳۲۳۸۳۱۸۷۲a۴۹۴۱>
۷۷۱۶
- پابخش، ژیلا. (۱۳۹۵). بررسی میزان برخورداری اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی بر اساس مدل PKM2.0 چئونگ و تسوئی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز. بازیابی از <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/۸e۳۸۵۶۱۰a۵۷bb۷b۹c۷۵dd۳۳۶۸۸۰d۷b۳a>
- جمالی، زهرا، گیوی، علیرضا و نوروزی، علیرضا. (۱۳۹۸). واکاوی ابعاد مدیریت دانش شخصی و تحلیل نقش واسطه‌ای آن در تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی بر شایستگی‌های سازمانی در خدمات اطلاعاتی و دانشی. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۹(۱)، ۸۵-۱۰۶.
- حیدری، نازلی. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی (مورد مطالعه یک شرکت دانش‌بنیان دولتی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران، مرکز پیام نور تهران غرب. بازیابی از <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/۴۲۸۷d۵۸۷b۲۱۱c۷۱۹۳۸۶a۵۰bd۰۶۱۰۱۱۰۶>
- رحمانی، محمدنور، محمدی، مهدی، ناصری جهرمی، رضا و رحمانی، هادی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۸(۲)، ۲۷-۴۷. بازیابی از http://edu.journals.iau-garmsar.ac.ir/article_۵۴۱۱۴۷.html
- روح‌بخش، هاجر. (۱۳۹۴). توصیف و تحلیل مهارت‌های مدیریت دانش شخصی در بین کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی،

دانشگاه فردوسی مشهد. بازیابی از

<https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/7a4a9760d48ec20d809531e5bd95>

۳۳۵□

عبدالهی، فرزانه. (۱۳۹۶). بررسی میزان برخورداری کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی بر اساس مدل آوری و همکاران (۲۰۰۱). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز. بازیابی از

گلچین نژاد، شادی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی با توانمندی شغلی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز. بازیابی از

<https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/ef2133a37e314320bd8e287a41f9>

۳۰۶□

مقدسی، خسرو. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت‌علمی و کیفیت عملکرد آموزشی آنان از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده علوم دانشگاه شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز. بازیابی از

هنری، حبیب، چیان، هاشم کوزه، رضایان، علی و احسانی، محمد. (۱۳۸۵). رابطه انگیزه و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران. حرکت، (۲۷).

References

- Bolisani, E. & Bratianu, C. (۲۰۱۸). The Elusive Definition of Knowledge. In E. Bolisani & C. Bratianu (eds.), *Emergent Knowledge Strategies: Strategic Thinking in Knowledge Management*, chapter ۱, ۱-۲۲. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60657-6_1
- Butt, M. A., Nawaz, F., Hussain, S., Sousa, M. J., Wang, M., Sumbal, M. S. & Shujahat, M. (۲۰۱۹). Individual knowledge management engagement, knowledge-worker productivity, and innovation performance in knowledge-based organizations: the implications for knowledge processes and knowledge-based systems. *Computational and Mathematical Organization Theory*, 25(۳), ۳۳۶-۳۵۶.

<https://doi.org/10.1007/s10588-018-9270-z>

- Cheong, K. F. (۲۰۱۱). *The roles and values of personal knowledge management*. Southern Cross University. Retrieved from https://scu.esploro.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma991.۱۲۸۲۲۲۹۰۶۰۲۳۶۸/۱۱SCU_INST:ResearchRepository
- Darvish, H., Ahmadnia, H. & Qryshyan, S. A. (۲۰۱۳). Studying the Personal Knowledge Management Profile: a Case Study at Payame Noor University. *Economic Insights-Trends & Challenges*, ۶۰(۴), ۱-۱۲.
- Drucker, P. F. (۱۹۹۹). Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge. *California Management Review*, ۴۱(۲), ۷۹-۹۴. <https://doi.org/10.2307/41160987>
- Fernandez, R. (۲۰۱۳). *The factors determining knowledge worker productivity within the Irish IT Industry*. Dublin Business School. Retrieved from <https://esource.dbs.ie/handle/10788/1703>
- Frاند, J. & Hixson, C. (۱۹۹۸). Personal Knowledge Management: Who? What? Why? When? Where? How? *Former USFSP Scholars*. ۲۴۶ Retrieved from <http://digital.usfsp.edu/former-pub/246>
- Hakkak, M., Nazarpouri, A., Mousavi, S. N. & Ghodsi, M. (۲۰۱۵). Investigating the effects of emotional intelligence on social-mental factors of human resource productivity. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(۳), ۱۲۹-۱۳۴. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.005>
- Higgison, S., Gill, L., Greenfield, P., Macaulay, K. & Ridley, M. (۲۰۰۴). YOUR SAY: LINKING INTERNAL FUNCTIONS WITH KM: about the relationships between knowledge management, internal communications and human resources. *KNOWLEDGE MANAGEMENT-LONDON*, 7(۶), ۱۰-۱۲.
- Higgison, S. (۲۰۰۴). Your say: personal knowledge management. *KNOWLEDGE MANAGEMENT-LONDON-*, 7(۷), ۱۱-۱۲.
- Iranzadeh, S. & Pakdelbona, M. (۲۰۱۴). Investigating the role of knowledge management implementation in labor productivity in Islamic Azad University Tabriz Branch. *PRODUCTIVITY MANAGEMENT (BEYOND MANAGEMENT)*, 7(۲۸), ۵۱-۷۴. Retrieved from <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id= 477900>
- Jarche, H. (۲۰۱۰). Personal knowledge management: Working and learning smarter. *Information Outlook*, 14(۶), ۱۳-۱۵.
- Jarrahi, M. H., Philips, G., Sutherland, W., Sawyer, S. & Erickson, I. (۲۰۱۹). Personalization of knowledge, personal knowledge ecology, and digital nomadism. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 70(۴), ۳۱۳-۳۲۴.

- Jefferson, T. L. (۲۰۰۶). Taking it personally: personal knowledge management. *VINE*. <https://doi.org/10.1108/03055720610667345>
- Jones, R. (۲۰۰۹). Personal knowledge management through communicating. *Online Information Review*, 33(۲), ۲۲۵-۲۳۶. <https://doi.org/10.1108/14684520910951186>
- Jones, W. (۲۰۱۶). No knowledge but through information. *Personal knowledge management: individual, organizational and social perspectives*, ۱۶۵-۱۸۸.
- Khademizadeh, Sh., Abdolahi, F. & Bigdeli, Zahed. (۲۰۱۹). The Study of Personal Knowledge Management Status of Shahid Chamran University (of Ahvaz) Staff. *Journal of Academic librarianship and Information Research*, 53(۱), ۱-۱. <https://doi.org/10.22059/jlib.2019.252628.1301>
- Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F. & Ali, M. (۲۰۱۹). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. *Baltic Journal of Management*, ۱۴(۱) <https://doi.org/10.1108/BJM-12-2017-0404>
- Kiessling, T. S., Richey, R. G., Meng, J. & Dabic, M. (۲۰۰۹). Exploring knowledge management to organizational performance outcomes in a transitional economy. *Journal of World Business*, 44(۴), ۴۲۱-۴۳۳. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2008.11.006>
- Liebowitz, J. & Paliszkiwicz, J. (۲۰۱۹). The next generation of knowledge management: Implications for LIS educators and professionals. *Online Journal of Applied Knowledge Management (OJAKM)*, 7(۲), ۱۶-۲۸. [https://doi.org/https://doi.org/10.36960/OJAKM.2019.7\(2\)16-28](https://doi.org/https://doi.org/10.36960/OJAKM.2019.7(2)16-28)
- Martin, J. (۲۰۰۸). Personal knowledge management: the basis of corporate and institutional knowledge management. *Managing Knowledge: Case Studies in Innovation*, 6.
- Martin, J. (۲۰۱۱). *Personal Knowledge Management, the Basic of Corporate and institutional knowledge*.
- Nonaka, I. (۱۹۹۴). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*. <https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.14>
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (۱۹۹۷). A new organizational structure. *Knowledge in Organisations*, ۹۹-۱۳۳.
- Novakovic, D. (۲۰۲۰). Knowledge management inside of a small organization: case study on knowledge sharing in product-based company. Retrieved from <https://run.unl.pt/handle/10362/97479>
- Pauleen, D. (۲۰۰۹). Personal knowledge management: Putting the “person” back into the knowledge equation. *Online Information Review*. <https://doi.org/10.1108/14684520910951177>

- Schoenherr, T., Griffith, D. A. & Chandra, A. (۲۰۱۴). Knowledge management in supply chains: The role of explicit and tacit knowledge. *Journal of Business Logistics*, 35(۲), ۱۲۱-۱۳۵.
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (۲۰۱۹). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Journal of Business Research*, 94, ۴۴۲-۴۵۰. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.001>
- Tseng, F. Ch. & Fan, Y. J. (۲۰۱۱). Exploring the Influence of Organizational Ethical Climate on Knowledge Management. *Journal of Business Ethics*, ۱۰۱(۲), ۳۲۵-۳۴۲. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0725-0>
- Turriago-Hoyos, A., Thoene, U. & Arjoon, S. (۲۰۱۶). Knowledge Workers and Virtues in Peter Drucker's Management Theory. *SAGE Open*, 6(۱), ۲۱۵۸۲۴۴۰۱۶۶۳۹۶۳۱. <https://doi.org/10.1177/2158244016663963>
- Volkel, M. & Abecker, A. (۲۰۰۸). Cost-Benefit Analysis for the Design of Personal Knowledge Management Systems. *ICEIS*, 2.
- Wiggins, B. (۲۰۱۳). Personal Knowledge Management, David J. Pauleen, GE Gorman (Eds.), Gower Publishing, Farnham (۲۰۱۱), ۲۶۹ pp., Price: pounds ۷۰, ISBN: ۹۷۸-۰-۵۶۶-۰۸۸۹۲-۶. *International Journal of Information Management*, 33(۲), ۴۱۶-۴۱۷.
- Wright, M. (۲۰۱۸). Knowledge Worker Mobility in Context: Pushing the Boundaries of Theory and Methods. *Journal of Management Studies*, 55(۱), ۱-۲۶. <https://doi.org/10.1111/joms.12316>.

References [In Persian]

- Abdulahi, F. (۲۰۱۷). *Examining the level of employees of Shahid Chamran University of Ahvaz having personal knowledge management skills based on the model of Avery et al. (2001)*. Master's thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz. [In Persian]
- Ebrahimi, N. (۲۰۱۵). *Investigating the status of personal knowledge management of faculty members of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences based on the Newman and Conrad model*. Master's thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz. [In Persian]
- Golchin Nejad, Sh. (۲۰۱۶). *Investigating the relationship between the components of personal knowledge management and job capability from the point of view of the librarians of university libraries in*

- Ahvaz. Master's thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz. [In Persian]
- Heydari, N. (۲۰۱۸). *Investigating the impact of knowledge management on human resource productivity with regard to the mediating role of organizational commitment (a case study of a state-owned knowledge company)*. Master's Thesis, Payam Noor University, Tehran Province, Payam Noor Center, West Tehran. [In Persian]
- Henry, H., Chian, H. K., Rezaiyan, A. & Ehsani, M. (۲۰۰۶). The relationship between motivation and productivity of human resources in the physical education organization of the Islamic Republic of Iran. *movement*, (۲۷). [In Persian]
- Hersey, H. & Goldsmith, M. (۱۹۸۰). A situational approach to performance planning. *Training and Development Journal, Madison*, ۳۴ (۱۱), ۳۸.
- Jamali, Z., Givi, A. & Nowrouzi, A. (۲۰۱۸). Analyzing the dimensions of personal knowledge management and analyzing its mediating role in the effect of psychological characteristics on organizational competencies in information and knowledge services. *Journal of Library and Information Science*, ۹(۱), ۸۵-۱۰۶. [In Persian]
- Moghadasi, Kh. (۲۰۱۴). *Investigating the relationship between faculty members' personal knowledge management skills and the quality of their educational performance from the perspective of Shiraz University Faculty of Science Master's students*. Master's Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shiraz University. [In Persian]
- Pabakhsh, Zh. (۲۰۱۶). *Examining the extent to which faculty members of Shahid Chamran University of Ahvaz have personal knowledge management skills based on Cheong and Tsui's PKM2.0 model*. Master's thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz. [In Persian]
- Rahmani, M. N., Mohammadi, M., Naseri Jahormi, R. & Rahmani, H. (۲۰۱۴). Investigating the relationship between the perception of organizational support and the personal knowledge management skills of faculty members of the Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch. *Educational Leadership and Management Quarterly*, ۸(۲), ۲۷-۴۷. [In Persian]
- Rouhbakhsh, H. (۲۰۱۵). *Description and analysis of personal knowledge management skills among employees of Ferdowsi University of Mashhad*. Master's thesis, Faculty of Educational Sciences and

Psychology, Ferdowsi University of Mashhad. [In Persian]
Taghipour, M., Mahboobi, M., Nikoeifar, A. & Mowlodi, E. S. (۲۰۱۵).
Analysing the effects of physical conditions of the workplace on
employee's productivity (including case study). *International Journal
of Environmental Protection and Policy*, 3(۴), ۱۱۱-۱۱۹.

استناد به این مقاله: خودروان، حسن، بیرانوند، علی، رجب‌زاده، آرمین و دارابی، مه‌نوش. (۱۴۰۲). بررسی رابطه
بین مدیریت دانش شخصی کتابداران با بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان).
فصلنامه علمی بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۱۰(۳۷)، ۱۱۳-۱۵۴. DOI:
۱۰.۲۲۰۵۴/۱۰۲۲۰۵۳۶۷.۱۴۸۴



Name of Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial ۴,۰ International License.