

# The Relationship between Personal Knowledge Management Skills and Educational Performance of the Faculty Members of Shahid Chamran University of Ahvaz

Reza Kiani Karmati<sup>1</sup> , Gholamreza Heidari<sup>2</sup> ,  
Mansoor Koohi Rostami<sup>3</sup> 



## Abstract

**Purpose:** The purpose of this study was to investigate the relationship between the personal knowledge management of faculty members of Shahid Chamran University of Ahvaz and their educational performance. The determination of the level of personal knowledge management dimensions and the investigation of the relationship between these dimensions and the educational performance quality are also among the particular objectives of this research.

**Method:** The current research is a descriptive-correlation survey. The statistical population includes the faculty members of Shahid Chamran University of Ahvaz in the academic year 2017- 2018, 526 individuals. Using Krejcie and Morgan's table, 217 persons were selected as clustered-relative. The research tools included a personal knowledge management questionnaire and an educational performance questionnaire. They were distributed among the participants after evaluating their reliability as well as validity. The obtained data were analyzed by statistical methods of Pearson correlation coefficient, and Spearman's correlation coefficient. To analyze the research data from S. P. S. Version 22 was used. To examine the status of personal knowledge management and the quality of educational performance, a one-sample parametric test was used, and to examine the relationship or lack of relationship between the variables, And to examine the relationship or lack of relationship between them, considering that for personal knowledge management in general and sub-scales of creative skills and collaborative skills, the significance level of the test is higher than 0.05, and the assumption of normality of the data was used. Regarding the sub-scales of self-learning, self-management, information literacy, exploration skills, a network of knowledge assistants, and perceptive skills, the significance level of the test is lower than 0.05 and the normality of the data can be assumed. Accepted and Spearman's non-parametric correlation test was used.

**Findings:** The results of this research showed that the personal knowledge management condition of the faculty members of Shahid Chamran University of Ahvaz is relatively desirable with a mean of 3.92 Dimension of the self-learning evaluation with the mean of 4.02, the collaborative networked learning (CNL) with the mean 4, the perceptual skills with the mean 4.01 are at a desirable level, and the dimension of self-learning management with the mean 3.81, information literacy with the mean 3.94, exploration skills with the mean 3.94 are at a relatively desirable level. The status of educational performance with a mean of 4.25 shows the desirable status of educational performance among the current research community. Regarding the correlation coefficient (0.731) and P value (0.001), personal knowledge management at Shahid Chamran University of Ahvaz has a positive and significant relationship with their educational performance. Also, according to the obtained coefficients, it can be said that between the dimensions of personal knowledge management, self-assessment with a correlation coefficient (of 0.653), self-learning management with correlation coefficient (0.630), information literacy correlation coefficient (0.632), skills Probability correlation coefficient (0.618), Knowledge network of correlations coefficient (0.577), Knowledge consciousness correlation coefficient (0.685), perceived skills correlation coefficient (0.582), creative skills correlation coefficient (0.0537), There was a positive and significant relationship between the correlation coefficient (0.546) and educational performance at the level (0.001).

**Conclusion:** The results of the research showed that the the personal knowledge management of the faculty members of Shahid Chamran University of Ahvaz is relatively desirable, the managers and authorities must try to promote it to a desirable programming level. Also, they must show more attention to the dimensions of knowledge consciousness, self-learning management, and exploration skills which have obtained lower grades.

## Keywords

Personal Knowledge Management, Skills, Educational Performance, Faculty Members, Shahid Chamran University of Ahvaz

**Citation:** Kiani Karmati, R., Heidari, Gh., & Koohi Rostami, M. (2025). The Relationship Between Personal Knowledge Management Skills and Educational Performance of the Faculty Members of Shahid Chamran University of Ahvaz. *Librarianship and Information Organization Studies*, 35(4): 167-188.  
Doi: 10.30484/nastinfo.2024.3542.2261

**Article Type:** Research Article

**Article history:**

Received: 5 Jan. 2024

Accepted: 20 Apr. 2024

1. M.A., Knowledge and Information Science, Librarian of Khuzestan Public Libraries, Institute of Public Libraries of the Country, Ahvaz, Iran  
Kianiketab95@gmail.com

2. Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Faculty of Social and Educational Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran (Corresponding Author)  
gh.heidari@razi.ac.ir

3. Associate Professor, Department of Knowledge and Information Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran  
m.rostami@scu.ac.ir



**Publisher:** National Library and Archives of I.R. of Iran  
© The Author(s).

## رابطه مهارت‌های مدیریت دانش شخصی با عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز

رضا کیانی کرمتی<sup>۱</sup> | غلامرضا حیدری<sup>۲</sup> | منصور کوهی رستمی<sup>۳</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز با عملکرد آموزشی آنان است. علاوه بر این، تعیین سطح ابعاد مدیریت دانش شخصی و بررسی رابطه این ابعاد با کیفیت عملکرد آموزشی نیز از اهداف ویژه این پژوهش است.

**روش:** پژوهش حاضر پیمایشی و از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۶ به تعداد ۵۲۶ نفر بود که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۱۷ نفر از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای-نسبی به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه مدیریت دانش شخصی و پرسشنامه عملکرد آموزشی بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزار اسپس اس اس نسخه ۲۲ استفاده شد. به‌منظور بررسی رابطه یا عدم رابطه بین متغیرها، با توجه به این‌که برای مدیریت دانش شخصی به‌طور کلی و خرده مقیاس‌های مهارت‌های خلاقانه و مهارت‌های مشارکتی سطح معنی‌داری آزمون بالاتر از ۰/۰۵ است و فرض نرمال بودن داده‌ها تأیید شد از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. پیرامون خرده مقیاس‌های ارزیابی خودآموزی، مدیریت یادگیری خویش، میزان سواد اطلاعاتی، مهارت‌های کاوشگری، شبکه همیاران دانشی و مهارت‌های ادراکی، سطح معنی‌داری آزمون پایین‌تر از ۰/۰۵ است و فرض نرمال بودن داده‌ها تأیید نشد و از آزمون ناپارامتریک همبستگی اسپیرمن استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج این پژوهش نشان داد وضعیت مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز با میانگین ۳/۹۲ در حد نسبتاً مطلوبی قرار دارد و ابعاد ارزیابی خودآموزی با میانگین ۴/۰۲، شبکه همیاران دانشی ۴، مهارت‌های ادراکی ۴/۰۹ و مهارت‌های خلاقانه ۴/۰۱ در سطح مطلوب و ابعاد مدیریت یادگیری خویش با میانگین ۳/۸۱، سواد اطلاعاتی ۳/۹۴، مهارت‌های کاوشگری ۳/۸۳، هوشیاری دانشی ۳/۶۸ و مهارت‌های مشارکتی ۳/۹۴ در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند. وضعیت عملکرد آموزشی با میانگین ۴/۲۵ نشان‌دهنده وضعیت مطلوب عملکرد آموزشی در بین جامعه پژوهش حاضر است. با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۸۳۱) و مقدار P (۰/۰۰۱) بین عملکرد آموزشی و مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین با توجه به ضرایب به‌دست آمده می‌توان گفت بین ابعاد مدیریت دانش شخصی یعنی خودآزمایی با ضریب همبستگی (۰/۶۵۳)، مدیریت یادگیری خویش با ضریب همبستگی (۰/۶۳۰)، سواد اطلاعاتی ضریب همبستگی (۰/۶۳۲)، مهارت‌های کاوشگری ضریب همبستگی (۰/۶۱۸)، شبکه همیاران دانشی ضریب همبستگی (۰/۵۷۷)، هوشیاری دانشی ضریب همبستگی (۰/۶۸۵)، مهارت‌های ادراکی ضریب همبستگی (۰/۵۸۲)، مهارت‌های خلاقانه ضریب همبستگی (۰/۵۳۷)، مهارت‌های مشارکتی ضریب همبستگی (۰/۵۴۶) با عملکرد آموزشی در سطح (۰/۰۰۱) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز در حد نسبتاً مطلوبی قرار دارد. مدیران و مسئولان باید در جهت ارتقای آن به سطح مطلوب برنامه‌ریزی و تلاش کنند. در ضمن نسبت به ابعاد هوشیاری دانشی، مدیریت یادگیری خویش و مهارت‌های کاوشگری که نمره کمتری به دست آورده‌اند توجه بیش‌تری نشان دهند.

### کلیدواژه‌ها

مدیریت دانش شخصی، مهارت‌ها، عملکرد آموزشی، اعضای هیئت علمی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۱. کارشناس ارشد، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان، نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، اهواز، ایران

Kianiketab95@gmail.com

۲. دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی و تربیتی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول)

heidari@razi.ac.ir

۳. دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران

M.Rostami@scu.ac.ir

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۰۱



## مقدمه

امروزه، آموزش عالی نسبت به گذشته شرایط متغیر و پیچیده‌ای پیدا کرده است و برای ادامه روند حیات خود، همچون دیگر سازمان‌ها باید خود را با دستاوردهای جدید و نوظهوری همچون جهانی‌شدن و مدیریت دانش مجهز کند تا بتواند علاوه بر کسب مزیت رقابتی، کیفیت عملکرد کارکنان خود را افزایش دهد. سازمان‌های دیگر مثل گذشته، خود را به منابع مالی و تجهیزات محدود نمی‌کنند و برای پیشرفت، توسعه و کسب مزیت رقابتی به مدیریت نیروی انسانی که مهم‌ترین عامل به حساب می‌آید، وابسته شده‌اند.

دانشگاه‌ها نیز به این حقیقت که نیروی انسانی یکی از ارکان مهم موفقیت برای توسعه و پیشرفت است، پی برده‌اند؛ خصوصاً که یکی از مهم‌ترین رسالت‌های این مجموعه تولید و اشاعه‌ی علم و دانش است. حاجتی (۱۳۷۸) معتقد است ارزشیابی کیفیت تدریس مدرسان دانشگاه‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است؛ زیرا تربیت نیروی متخصص برای نسل آینده مستلزم وجود کادر قوی و توانمند هیئت‌علمی در دانشگاه‌هایی است که هم در امر آموزش و هم در امر پژوهش دارای دانش، بینش و تبحر لازم باشند. اعتبار و شهرت مؤسسات آموزش عالی به اعتبار و کارایی علمی آن‌ها بستگی دارد؛ بنابراین، یکی از معیارهای مهم ارزشیابی آموزشی، کیفیت تدریس اعضای هیئت‌علمی است.

در عصر اطلاعات، عنصر اصلی هر سازمانی دانش است و بعد از آن که دانش جای منابع و سرمایه سازمان را به خود اختصاص داد و رکن اصلی سازمان به حساب آمد سازمان‌ها به فکر مدیریت آن افتادند و پدیده مدیریت دانش به وجود آمد که با استقبال گسترده پژوهشگران مواجه شد. شاخه مدیریت دانش سازمانی در عرصه پژوهش‌ها سلطه‌ی بیش‌تری

پیدا کرد ولی شاخه مدیریت دانش شخصی تا حدودی مورد غفلت و کم توجهی قرار گرفت. این در حالی است که به نظر جفرسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) مزایای مدیریت دانش شخصی تنها در سطح فردی نیست بلکه به کمک آن می توان بهره‌وری سازمانی را بدون تحمیل تلاش اضافه‌ای بر کارکنان افزایش داد؛ بنابراین، لزوم پرداختن به مدیریت دانش شخصی بیشتر احساس می‌شود. مدیریت دانش شخصی عبارت است از مهارت‌ها و توانمندی‌هایی که افراد برای مدیریت و بهره‌برداری از دانش شخصی خود جهت پیشرفت و موفقیت استفاده می‌کنند و سبب تقویت مهارت‌های نه‌گانه: ۱- خودارزیابی<sup>۲</sup> ۲- مدیریت یادگیری خویشتن<sup>۳</sup> ۳- سواد اطلاعاتی<sup>۴</sup> ۴- مهارت‌های کاوشگری<sup>۵</sup> ۵- شبکه همیاران دانشی<sup>۶</sup> ۶- هوشیاری دانشی<sup>۷</sup> ۷- مهارت‌های ادراکی<sup>۸</sup> ۸- مهارت‌های خلاقانه<sup>۹</sup> ۹- مهارت‌های مشارکتی<sup>۱۰</sup> (ورما<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۹)، آن‌ها می‌شود و از آنجاکه رسالت دانشگاه‌ها تولید و اشاعه دانش است پدیده مدیریت دانش شخصی و پرداختن به آن در دانشگاه نقش پررنگ‌تری ایفا می‌کند.

مطالعه‌ی پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه (گلچین‌نژاد، ۱۳۹۵؛ مرادی و همکاران، ۱۳۹۶) نشان می‌دهد، سازمان‌هایی که کارکنان آن‌ها به تقویت مدیریت دانش شخصی خود اقدام کرده‌اند، در مقایسه با رقبای خود موفق‌تر بوده و عملکرد بهتری داشته‌اند؛ چون مدیریت دانش شخصی باعث تولید و مدیریت دانش می‌شود. دانشگاه‌ها نیز با تولید و انتقال دانش به‌طور خاص سر و کار دارند و عمده این وظیفه خطیر بر عهده اعضای هیئت علمی است؛ بنابراین، شاید بتوان امیدوار بود که با تقویت مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی، کیفیت عملکرد آموزشی آنان نیز ارتقاء یابد.

همیشه یکی از دغدغه‌های آموزش عالی افزایش کیفیت عملکرد آموزشی اعضای

1. Jefferson
2. Reflection
3. Manage learning
4. Information literacy
5. Organizational skills
6. Networking with others
7. Researching
8. Communication
9. Creative skills
10. Collaboration skills
11. Verma

هیئت علمی بوده است و در پی شناسایی نقاط قوت و ضعف آن‌ها بوده تا با برنامه‌ریزی درست مسئولان، به رفع ضعف‌ها و تقویت نقاط قوت خود پردازند و به این ترتیب با تولید و اشاعه بهتر علم و دانش در توسعه سازمان خود موفق باشند. در شرایط متغیر و رقابتی امروز، این دغدغه‌ها به صورت یک چالش و ضرورت جدی تر تلقی می‌شود. امروزه همه دانشگاه‌ها به ویژه دانشگاه شهید چمران اهواز، به دنبال راهی هستند که رتبه علمی خود را در میان دیگر رقبا افزایش دهند. یکی از مهم‌ترین راه‌های ارتقای رتبه علمی، توجه به کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی است؛ بنابراین تا آنجا که مقدور است باید به تقویت کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی این دانشگاه اقدام کرد. برای تقویت کیفیت عملکرد آموزشی راه‌های مختلفی وجود دارد، طبق پژوهش‌های انجام شده، (مقدسی، ۱۳۹۲ و محمدی و باقری، ۱۳۹۲) یکی از این راه‌ها توجه به مدیریت دانش شخصی و تقویت آن است. پس اگر مدیریت دانش شخصی را در نظر بگیریم و آن را تقویت کنیم، می‌توانیم امیدوار باشیم که کیفیت عملکرد آموزشی و به تبع آن رتبه علمی دانشگاه افزایش یابد؛ اما مسئله این است که از میزان مدیریت دانش شخصی و کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی اطلاعی در دست نیست؛ بنابراین، در این پژوهش سعی خواهد شد با یافتن اطلاعات این دو متغیر و بررسی رابطه آن‌ها در این راستا اقدامی صورت گیرد تا علاوه بر داشتن گامی در پیشرفت علم، با قرار دادن اطلاعات حاصل از این پژوهش در اختیار مسئولان و برنامه‌ریزان این دانشگاه به پیشرفت، توسعه و ارتقای رتبه علمی دانشگاه کمک شایانی شود.

### پیشینه پژوهش

بررسی پیشینه‌ها در خارج و داخل کشور نشان می‌دهد که مدیریت دانش شخصی در ارتباط با موضوعات متنوعی مورد پژوهش بوده است. در یک دسته‌بندی کلی می‌توان گفت که دسته‌ای از پژوهش‌ها به مدیریت دانش شخصی و ابعاد آن توجه داشته‌اند مانند پژوهش‌های راجوماروین<sup>۱</sup> (۲۰۰۸)، دیائو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۹)، چئونگ و تسویی<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) و افموا<sup>۴</sup>

1. Raj & Marvin

2. Diao et al.

3. Cheong & Tsui

4. Efimova

(۲۰۱۵)؛ دسته‌ای از دیگر پژوهش‌ها، مدیریت دانش شخصی را با یک مقوله دیگر مورد پژوهش قرار داده‌اند، مانند ارتباط مدیریت دانش شخصی و متغیرهای روان‌شناختی فردی در پژوهش‌های محمدی و باقری (۱۳۹۲) و ارباب شیرانی (۱۳۹۵)؛ ارتباط مدیریت دانش شخصی و عملکرد سازمان در پژوهش‌های فوگاته و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹)؛ لیائو و وئو<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) و جعفری و همکاران (۲۰۱۳)؛ ارتباط مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی در پژوهش‌های غفاری مقدم (۱۳۸۹)؛ دیلمقانی و همکاران (۱۳۹۴)؛ گلچین‌نژاد (۱۳۹۵)؛ مرادی و همکاران (۱۳۹۶) و پورسلطانی زرنندی (۱۴۰۲)؛ و بالاخره دسته آخر، پژوهش‌هایی که در این زمینه وجود دارند، متغیرهای مورد نظر این پژوهش یعنی ارتباط مدیریت دانش شخصی و عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها را مورد بررسی قرار داده‌اند، مانند نتایج پژوهش رجایی‌پور و رحیمی (۱۳۸۷) که حاکی از وجود همبستگی مثبت و معنی‌دار بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۸۵-۸۶ بود؛ مقدسی (۱۳۹۲) در پژوهشی توصیفی نشان داد که بین ابعاد مهارت مدیریت دانش شخصی و ابعاد کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشکده علوم دانشگاه شیراز از دیدگاه دانشجویان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ نعمتی و همکاران (۱۳۹۴) در یک پژوهش توصیفی-تحلیلی بر روی ۱۲۷ نفر از مدرسان دانشگاه پیام نور استان خراسان جنوبی نشان دادند که ابعاد مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش و ذخیره‌سازی دانش) علاوه بر افزایش عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی، می‌تواند عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی را پیش‌بینی نماید؛ شریف‌زاده و صفری (۱۳۹۸) در پژوهشی ترکیبی (کیفی- کمی) نشان دادند که مدیریت دانش به‌عنوان یک راهبرد آگاهانه در خلق، تسهیم و کاربرد دانش، باعث افزایش عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از راه دور شده است. پائودل و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی پیمایشی با استفاده از روش تحلیل عاملی رابطه ابعاد مدیریت دانش (مانند استفاده از دانش، اکتساب، تولید، انتقال) را با ابعاد عملکرد دانشگاهی (مانند پژوهش، نوآوری، یادگیری تعاملی، ظرفیت‌سازی)

<sup>1</sup> Fugate et al.

<sup>2</sup> Liao & Wu

<sup>3</sup> Pudel et al.

موردبررسی قرار دادند و نتایج آن حاکی از این بود که شیوه‌های جهانی در دانشگاه، ساختار سازمانی و افکار اعضای هیئت علمی به سرعت در حال تغییر است و این امر مستلزم جنبه‌های عملی انتقال دانش ضمنی به دانش صریح برای افزایش سرمایه فکری افراد است و الهنداوی<sup>۱</sup> (۲۰۲۴) در پژوهش خود نشان داد که بین مدیریت دانش و کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی همبستگی مستقیم و معنی داری وجود دارد، همچنین مشخص شد که بیش‌ترین بعد تأثیرگذار بر کیفیت عملکرد بعد «ذخیره دانش» و کم‌ترین بعد «تولید دانش» است. به‌طور کلی پژوهش‌های انجام‌شده بیانگر آن است که در خارج از کشور، رابطه‌ی مثبت و معنی دار متغیرهایی مانند سواد اطلاعاتی، نوآوری، استفاده مؤثر از فناوری، برقراری ارتباط با دیگران، هوش مصنوعی و رفتار دانشی با مدیریت دانش شخصی تأیید شده است. در بین پژوهش‌های داخلی نیز، رابطه‌ی متغیرهایی مانند خلاقیت و نوآوری، عملکرد آموزشی و شغلی، ویژگی‌های روان‌شناختی، خود راهبری، ادراک حمایت سازمانی، هوش هیجانی و توانمندی شغلی تأیید شده است.

در پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه مدیریت دانش شخصی، بیشتر از روش پرسشنامه استفاده شده است. جامعه مورد مطالعه در بیش‌تر پژوهش‌های صورت گرفته در خارج از کشور، افرادی بودند که در زمینه مدیریت دانش تخصص داشتند یا به‌نوعی با آن در ارتباط بودند اما در داخل کشور، بیش‌تر اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و یا کارکنان مراکز آموزشی به‌عنوان جامعه پژوهش انتخاب شده‌اند.

مرور پیشینه‌ها نشان می‌دهد در دانشگاه شهید چمران اهواز که به‌عنوان دانشگاه مادر محسوب می‌شود و عملکرد منابع انسانی آن زیر ذره‌بین است، پژوهشی که دو متغیر مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی و عملکرد آموزشی آنان را باهم موردسنجش قرار داده باشد و سپس به بررسی رابطه‌ی آن‌ها پرداخته باشد صورت نگرفته است.

### فرضیه کلی پژوهش

بین مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز و کیفیت

<sup>1</sup> Al- Hindawi

عملکرد آموزشی آنان رابطه معنی دار وجود دارد.

### فرضیه‌های ویژه پژوهش

- ۱) بین خودارزیابی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز با کیفیت عملکرد آموزشی آنان رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۲) بین مدیریت یادگیری خویشتن اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز با کیفیت عملکرد آموزشی آنان رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۳) بین سواد اطلاعاتی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز با کیفیت عملکرد آموزشی آنان رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۴) بین مهارت‌های کاوشگری اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز با کیفیت عملکرد آموزشی آنان رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۵) بین شبکه‌ی همیاران دانشی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز با کیفیت عملکرد آموزشی آنان رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۶) بین هوشیاری دانشی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز با کیفیت عملکرد آموزشی آنان رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۷) بین مهارت‌های ادراکی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز با کیفیت عملکرد آموزشی آنان رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۸) بین مهارت‌های خلاقانه اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز با کیفیت عملکرد آموزشی آنان رابطه معنی دار وجود دارد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از یک طرف در گروه طرح‌های پژوهشی کاربردی قرار می‌گیرد و از طرف دیگر با توجه به این که به بررسی رابطه مهارت مدیریت دانش شخصی و کیفیت عملکرد آموزشی می‌پردازد، جزء پژوهش‌های پیمایشی و از نوع توصیفی - همبستگی دسته‌بندی می‌شود. جامعه پژوهش حاضر، شامل تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز است که تعداد



آنان ۵۲۶ نفر است و برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی<sup>۱</sup> و مورگان<sup>۲</sup> استفاده شد که حجم نمونه ۲۱۷ نفر به صورت خوشه‌ای-نسبی و به صورت کاملاً تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد:

الف) پرسشنامه عملکرد آموزشی (محمدی و قطرئی، ۱۳۹۴): این پرسشنامه دارای ۹ مؤلفه در ۴۱ گویه پنج گزینه‌ای از نوع لیکرت است که مؤلفه‌های آن عبارت‌اند از: نقش حرفه‌ای، ارتباطات، مدیریت ارائه دروس، تدریس و هدایت، شایستگی فرهنگی، نظارت و راهنمایی و تضمین کیفیت عملکرد، کیفیت بازخورد، تکالیف و مدیریت کلاس.

ب) پرسشنامه مدیریت دانش شخصی (باقری، ۱۳۹۴): این پرسشنامه شامل ۹ مؤلفه در ۳۷ گویه پنج گزینه‌ای از نوع لیکرت است که مؤلفه‌های آن عبارت‌اند از: ۱- خودارزیابی ۲- مدیریت یادگیری خویشتن ۳- سواد اطلاعاتی ۴- مهارت‌های کاوشگری ۵- شبکه همیاران دانشی ۶- هوشیاری دانشی ۷- مهارت‌های ادراکی ۸- مهارت‌های خلاقانه ۹- مهارت‌های مشارکتی. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزار اسپاس پی‌اس اس نسخه ۲۲ استفاده شد. قبل از ورود داده‌ها در نرم‌افزار، تمامی گویه‌ها، کدگذاری و برای هر یک ارزش عددی در نظر گرفته شد.

## یافته‌ها

برای مشخص نمودن نوع آزمون مورد استفاده ابتدا لازم است نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد بررسی قرار گیرد. برای تصمیم‌گیری در انتخاب آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک انجام آزمون کولموگروف - اسمیرنوف لازم است. در صورت نرمال بودن از آزمون پارامتریک و در صورت نرمال نبودن از آزمون ناپارامتریک استفاده شد. در جدول ۱ نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای مدیریت دانش شخصی و خرده مقیاس‌های آن و عملکرد آموزشی نشان داده شده است.

<sup>1</sup> Krejcie

<sup>2</sup> Morgan

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

سطح معنی داری	Z آماره کولموگوروف اسمیرنوف	شاخص های آماری
		متغیرها
۰/۰۰۲	۱/۸۵۴	ارزیابی خودآموزی
۰/۰۲۵	۱/۴۸۲	مدیریت یادگیری خویشتن
۰/۰۲۳	۱/۴۹۵	میزان سواد اطلاعاتی
۰/۰۲۰	۱/۵۲۱	مهارت های کاوشگری
۰/۰۰۸	۱/۶۷۱	شبکه همیاران دانشی
۰/۰۳۴	۱/۴۲۷	هوشیاری دانشی
۰/۰۰۹	۱/۶۳۷	مهارت های ادراکی
۰/۰۸۸	۱/۲۴۹	مهارت های خلاقانه
۰/۰۵۹	۱/۳۲۹	مهارت های مشارکتی
۰/۶۲۴	۰/۷۵۲	مدیریت دانش شخصی
۰/۳۶۷	۰/۹۱۹	عملکرد آموزشی

همان طور که در جدول ۱ ملاحظه می شود، برای مقیاس های عملکرد آموزشی و مدیریت دانش شخصی به طور کلی و خرده مقیاس های مهارت های خلاقانه و مهارت های مشارکتی، سطح معنی داری آزمون بالاتر از ۰/۰۵ است که فرض نرمال بودن داده ها را تأیید می کند؛ اما در خرده مقیاس های ارزیابی خودآموزی، مدیریت یادگیری خویشتن، میزان سواد اطلاعاتی، مهارت های کاوشگری، شبکه همیاران دانشی، هوشیاری دانشی و مهارت های ادراکی سطح معنی داری آزمون پایین تر از ۰/۰۵ است که فرض نرمال بودن داده ها را تأیید نمی کند.

در جدول ۲ رابطه بین مدیریت دانش شخصی و کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز از نظر سطح معنی داری بررسی شده است.

جدول ۲- نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین کیفیت عملکرد آموزشی و مدیریت دانش

شخصی

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری (P)
کیفیت عملکرد آموزشی *مدیریت دانش شخصی	۰/۷۳۱	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۷۳۱) و مقدار  $P$  (۰/۰۰۰) که کم‌تر از ۰/۰۵ است، فرض صفر (عدم همبستگی دو متغیر) رد می‌شود؛ بنابراین، بین عملکرد آموزشی و مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

در جدول ۳ رابطه بین تک‌تک ابعاد مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی با کیفیت عملکرد آموزشی آنان از نظر سطح معنی‌داری مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۳- نتیجه آزمون همبستگی بین خرده مقیاس‌هایی از مدیریت دانش شخصی با عملکرد آموزشی

متغیر	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معنی‌داری (p)
کیفیت عملکرد آموزشی * خودارزیابی	۰/۶۵۳	۰/۰۰۰
کیفیت عملکرد آموزشی * مدیریت یادگیری خویشتن	۰/۶۳۰	۰/۰۰۰
کیفیت عملکرد آموزشی * سواد اطلاعاتی	۰/۶۳۲	۰/۰۰۰
کیفیت عملکرد آموزشی * مهارت‌های کاوشگری	۰/۶۱۸	۰/۰۰۰
کیفیت عملکرد آموزشی * شبکه همیاران دانشی	۰/۵۷۷	۰/۰۰۰
کیفیت عملکرد آموزشی * هوشیاری دانشی	۰/۶۸۵	۰/۰۰۰
کیفیت عملکرد آموزشی * مهارت‌های ادراکی	۰/۵۸۲	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول ۳ که نشان می‌دهد خرده مقیاس‌های خودارزیابی، مدیریت یادگیری خویشتن، سواد اطلاعاتی، مهارت‌های کاوشگری، شبکه همیاران دانشی، هوشیاری دانشی و مهارت‌های ادراکی دارای توزیع نرمال نیست از آزمون ناپارامتریک همبستگی اسپیرمن استفاده شد.

در جدول ۴ رابطه خرده مقیاس‌های مهارت‌های خلاقانه و مهارت‌های مشارکتی از مدیریت دانش شخصی با عملکرد آموزشی مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۴- نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین خرده مقیاس‌هایی از مدیریت دانش

شخصی با عملکرد آموزشی

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری (p)
کیفیت عملکرد آموزشی * مهارت‌های خلاقانه	۰/۵۳۷	۰/۰۰۰
کیفیت عملکرد آموزشی * مهارت‌های مشارکتی	۰/۵۴۶	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول ۴ که نشان می‌دهد مهارت‌های اخلاقانه و مهارت‌های مشارکتی از مدیریت دانش شخصی دارای توزیع نرمال نیست از آزمون ناپارامتریک همبستگی پیرسون استفاده شد.

برای بررسی وجود اختلاف معنی‌دار بین میانگین واقعی و میانگین محاسبه‌شده مدیریت دانش شخصی و خرده مقیاس‌های آن و عدد میانگین فرضی ۳، از آزمون پارامتریک تی-تک نمونه‌ای برای خرده مقیاس‌های مهارت‌های مشارکتی، مهارت‌های اخلاقانه و به‌طور کلی، مدیریت دانش شخصی استفاده شد؛ اما در خرده مقیاس‌های ارزیابی خودآموزی، شبکه همیاران دانشی، مهارت‌های ادراکی، مدیریت یادگیری خویشتن، سواد اطلاعاتی، مهارت‌های کاوشگری و هوشیاری دانشی که بر اساس نتایج جدول ۱ دارای توزیع نرمال نبودند از آزمون ناپارامتریک دو جمله‌ای استفاده شد. نتایج این آزمون‌ها در جداول ۵ و ۶ قابل مشاهده است.

جدول ۵- نتایج آزمون  $t$  تک نمونه‌ای جهت مشخص کردن میزان مطلوب بودن میانگین مدیریت دانش

شخصی و خرده مقیاس‌های مهارت‌های اخلاقانه و مشارکتی

متغیرها	میانگین	آماره $t$	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
مهارت‌های اخلاقانه	۴/۰۱	۲۱/۷۶۵	۱۴۸	۰/۰۰۰
مهارت‌های مشارکتی	۳/۹۴	۲۰/۰۷۲	۱۴۸	۰/۰۰۰
مدیریت دانش شخصی	۳/۹۲	۲۴/۶۴۴	۱۴۸	۰/۰۰۰

جدول ۶- نتایج آزمون دو جمله‌ای برای تعیین وضعیت خرده مقیاس‌های مدیریت دانش شخصی برای

میانگین فرضی ۳

متغیرها	طبقات گروه	میانگین فراوانی	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معنی‌داری دوطرفه
ارزیابی خودآموزی	گروه مخالف ( $\leq 3$ )	۹	۰/۰۶	۰/۵۰	۰/۰۰۰
	گروه موافق ( $> 3$ )	۱۴۰	۰/۹۴		
مدیریت یادگیری خویشتن	گروه مخالف ( $\leq 3$ )	۱۱	۰/۰۷	۰/۵۰	۰/۰۰۰
	گروه موافق ( $> 3$ )	۱۳۸	۰/۹۳		

متغیرها	طبقات گروه	میانگین فراوانی	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معنی داری دوطرفه
سواد اطلاعاتی	گروه مخالف ( $\leq 3$ ) گروه موافق ( $> 3$ )	۱۸ ۱۳۱	۰/۱۲ ۰/۸۸	۰/۵۰	۰/۰۰۰
مهارت‌های کاوشگری	گروه مخالف ( $\leq 3$ ) گروه موافق ( $> 3$ )	۱۶ ۱۳۳	۰/۱۱ ۰/۸۹	۰/۵۰	۰/۰۰۰
شبکه همیاران دانشی	گروه مخالف ( $\leq 3$ ) گروه موافق ( $> 3$ )	۱۳ ۱۳۶	۰/۰۹ ۰/۹۱	۰/۵۰	۰/۰۰۰
هوشبازی دانشی	گروه مخالف ( $\leq 3$ ) گروه موافق ( $> 3$ )	۲۳ ۱۲۶	۰/۱۵ ۰/۸۵	۰/۵۰	۰/۰۰۰
مهارت‌های ادراکی	گروه مخالف ( $\leq 3$ ) گروه موافق ( $> 3$ )	۷ ۱۴۲	۰/۰۵ ۰/۹۵	۰/۵۰	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۵ و ۶ مشاهده می‌شود، مقدار عدد P به دست آمده برای مدیریت دانش شخصی و خرده مقیاس‌های آن برابر با ۰/۰۰۰ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ است. این بدین معنی است که فرضیه صفر (عدم وضعیت مناسب مدیریت دانش شخصی و خرده مقیاس‌های آن) رد می‌شود؛ بنابراین، مدیریت دانش شخصی و خرده مقیاس‌های آن در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

### نتیجه‌گیری

اعضای هیئت علمی یکی از ارکان اصلی دانشگاه‌ها محسوب می‌شوند که نحوه عملکرد آن‌ها در بازدهی کل نظام آموزشی نقش اساسی ایفا می‌کند؛ زیرا کیفیت عملکرد آموزشی آنان تعیین‌کننده رشد و موفقیت دانشجویان است. به همین دلیل، یکی از اهداف آموزش عالی ارتقای کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی به منظور ارتقای تدریس است.

سرمایه اصلی دانشگاه‌ها برای رسیدن به اهداف خود، دانشی است که در ذهن افراد جای دارد؛ بنابراین، اعضای هیئت علمی در سازمان و دانش و اطلاعات آن‌ها، سرمایه‌های دانشی مهمی هستند که جهت دسترسی به بیش‌ترین کارایی و اثربخشی باید به‌خوبی مدیریت شوند. استقرار نظام مدیریت دانش مؤثر و کارآمد نیز خود مستلزم بهره‌گیری افراد از مهارت‌های مدیریت دانش و انتقال دانش است؛ یعنی تا زمانی که افراد نتوانند مدیریت دانش خود را به‌خوبی انتقال دهند نمی‌توان انتظار داشت که مدیریت دانش به‌خوبی در سازمان اجرا شود؛ بنابراین، مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی و رابطه‌ای که با مدیریت دانش سازمانی دارد اهمیت می‌یابد.

مدیریت دانش شخصی، فرایندی مادام‌العمر است. اگر در گذشته به علت محدود بودن منابع در دسترس برای پژوهشگران و دانشمندان یک فرد می‌توانست با مطالعه منابع چاپی موجود در مورد یک موضوع در آن خبره شود، امروزه این امر به‌واسطه انفجار اطلاعات و حجم عظیم اطلاعات امکان‌پذیر نیست. یک استاد دانشگاه در طی دوران کاری خود همواره کیفیت کار و عملکرد خود را ارزیابی و بررسی کند تا بتواند نقاط قوت و ضعف خود را بشناسد، باید به مطالعه منابع جدید بپردازد، به عضویت گروه‌ها و انجمن‌های مختلف علمی درآید و با همکاران و دیگر پژوهشگران در ارتباط باشد تا از علم و دانش روز عقب نماند. شناخت خود را نسبت به جامعه و سازمان متبوع خود افزایش دهد و برنامه‌های علمی-آموزشی خود را بر مبنای آن برای دانشجویان پیاده‌سازی کند، توانایی سواد اطلاعاتی و مهارت‌های جستجو و کاوشگری خود را تقویت کند، دانش استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی را کسب کند و دانش و انتقال خود را به بهترین و اثربخش‌ترین روش ممکن به دیگران انتقال دهد و از اندوخته‌های دیگران نیز بهره ببرد.

همان‌طور که نتایج پژوهش نشان داد بین عملکرد آموزشی و مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش الهنداوی (۲۰۲۴) که حاکی از همبستگی مستقیم و معنی‌دار بین مدیریت دانش و کیفیت عملکرد تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه بود؛ همچنین با نتایج پژوهش شریف‌زاده و صفری (۱۳۹۸) که مدیریت دانش را موجب ارتقای عملکرد اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های آموزش از راه دور می‌دانند، همخوانی دارد؛ بنابراین، اگر

اعضای هیئت علمی به درستی دانش خود را مدیریت کنند و آن‌ها به وضعیت مطلوب برسانند، در ارائه روش‌های یاددهی - یادگیری به دانشجویان و در نتیجه بهبود عملکرد آموزشی خود موفق‌تر خواهند بود.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که بین ابعاد مدیریت دانش و کیفیت عملکرد آموزشی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین خودارزیابی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز و عملکرد آموزشی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. خودارزیابی مداوم اعضای هیئت علمی موجب می‌شود حالت تدافعی استادان در مقابل انتقادهای یا نظرات دیگران کاهش یابد. فرصتی برای آنان فراهم می‌کند تا به شکل واقعی و هدفمند عملکرد نظارتی خود را بررسی کنند. در نتیجه عملکرد آنان بهبود می‌یابد. نتایج این قسمت از پژوهش با نتیجه پژوهش پائودل و همکاران (۲۰۲۱) مبنی بر وجود وابستگی متقابل بین ابعاد مدیریت دانش و عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی چهار دانشگاه مورد مطالعه و همچنین با نتیجه پژوهش پورسلطانی زرنندی (۱۴۰۲) دال بر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین ابعاد مدیریت دانش با عملکرد آموزشی هیئت‌های ورزشی، همخوانی دارد.

درخصوص رابطه مدیریت یادگیری خویشتن اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز و عملکرد آموزشی آنان می‌توان گفت یادگیری، کلید حیاتی بسیاری از تصمیم‌گیری‌ها، اقدامات و برنامه‌ریزی‌های فردی و سازمانی است. مدیریت یادگیری خویشتن باعث می‌شود استادان روش یادگیری خود را کنترل کنند. همچنین بهترین روش‌های آموزشی را جهت بهبود عملکرد آموزشی به کار می‌گیرند؛ در نتیجه عملکرد آموزشی بهبود می‌یابد. مسئولان بخش آموزش دانشگاه شهید چمران نیز می‌توانند در تقویت مدیریت یادگیری خویشتن استادان تا سطح مطلوب مؤثر باشند.

در خصوص رابطه سواد اطلاعاتی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز و عملکرد آموزشی آنان می‌توان گفت: سواد اطلاعاتی فرد را قادر می‌سازد، نیازهای اطلاعاتی خود را تشخیص دهد، روش‌های دسترسی و استفاده اثربخش از اطلاعات را یاد بگیرد. هنگامی که استادان نیاز اطلاعاتی خود را بشناسند و توانایی دسترسی به آن را به صورت اثربخش داشته باشند، می‌توانند این توانایی را به دانشجویان خود نیز آموزش دهند و روش‌های دسترسی به اطلاعات مورد نیاز دانشجویان را تقویت کنند. مسئولان

بخش آموزش دانشگاه شهید چمران نیز می‌توانند نسبت به تقویت سواد اطلاعاتی استادان تا سطح مطلوب اقدام کنند. نتیجه پژوهش حاضر را می‌توان با نتیجه‌ی پژوهش اسکیر و هاربو (۲۰۰۴) که نشان داد فعالیت‌های سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش شخصی مکمل یکدیگر هستند، همسو دانست

بین مهارت‌های کاوشگری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید چمران اهواز و عملکرد آموزشی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. مهارت جستجو و کاوش در بین حجم وسیع پایگاه‌های اطلاعاتی و شبکه جهانی وب امری ضروری است. استادی که مهارت کاوشگری کافی داشته باشد، اطلاعات موردنیاز برای جستجو و کاوشگری دانشجویان را به آنان آموزش می‌دهد. دانشجویان را نیز تشویق به استفاده از آن می‌نماید. در نتیجه عملکرد آموزشی خود را اثربخش‌تر می‌سازد؛ بنابراین لازم است مسئولان واحدهای سازمانی مرتبط با هریک از آن مهارت‌ها در دانشگاه، با برگزاری کارگاه‌ها و برنامه‌های آموزشی، نسبت به تقویت مهارت‌های کاوشگری اعضای هیئت‌علمی اقدام کنند.

در خصوص رابطه‌ی شبکه‌ی همیاران دانشی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید چمران اهواز می‌توان گفت: وظیفه اصلی استادان انتقال دانش و تجربیات خود به همکاران و دانشجویان است تا با تعامل و همکاری، اشتراک و انتقال دانش راحت‌تر به وقوع بپیوندد. با اشتراک دانش، استاد با آشنایی با روش‌ها و فنون آموزشی دیگران، از معایب و مزایای روش خودآگاه می‌شود و در صورت لزوم در جهت رفع معایب آن‌ها برمی‌آید. در نتیجه کیفیت عملکرد آموزشی خود را بهبود می‌بخشد.

بین هوشیاری دانشی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید چمران اهواز و عملکرد آموزشی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. استادان باید با عضویت در شبکه‌های همیاران دانشی، گروه‌های علمی با همکاران و دیگر پژوهشگران سازمانی، نسبت به موضوعات و مسائل مهم شغلی، سازمانی و جامعه خودآگاه باشند. به‌عنوان مثال استادی که از بودجه کافی و مناسب دانشگاه نسبت به استفاده از برنامه‌های آموزشی فوق‌العاده آگاه باشد، می‌تواند از این برنامه‌ها در فعالیت‌های آموزشی و بهبود عملکرد آموزشی خود استفاده کند. آن‌ها باید به‌طور مداوم نسبت به تغییرات و پیشرفت‌های جامعه خود هوشیار



باشند و توانایی تشخیص فرصت‌ها و استفاده از آن‌ها جهت پیشبرد مهارت‌های آموزشی خود را کسب کنند. مسئولان واحدهای مربوط به امور سازمانی در دانشگاه نیز در این زمینه اقدامات لازم را انجام دهند و نسبت به افزایش هوشیاری دانشی در بین اعضای هیئت علمی و آگاهی آنان از مسائل مهم علمی و کاری، برنامه‌ریزی‌ها و خبررسانی‌های لازم پویا باشند. از سوی مدیران و مسئولان دانشگاه امکان عضویت رایگان اعضای هیئت علمی در گروه‌های علمی پژوهشی مختلف، گروه‌های سازمانی و همکاران و مراکز علمی - پژوهشی نظیر انجمن‌های علمی در جهت افزایش مهارت‌های مشارکتی اعضای هیئت علمی فراهم گردد و تشویقات لازم نیز لحاظ شود.

بین مهارت‌های ادراکی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز و عملکرد آموزشی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. مهارت‌های ادراکی، توانایی درک و شناخت پیچیدگی‌های کل سازمان و اجزای تشکیل‌دهنده جامعه‌ای که در آن کار می‌کنند به صورت یک واحد و سیستم کلی است. روش‌های آموزشی و بودجه لازم جهت اجرای برنامه‌های آموزشی و پژوهشی خود را با توجه به کل سازمان در نظر می‌گیرد. این امر را در آموزش خود مدنظر قرار داده و جهت بهبود عملکرد آموزشی خود از این امکانات بیشترین استفاده را می‌برد.

در خصوص مهارت‌های خلاقانه اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز و عملکرد آموزشی می‌توان گفت، ذهن خلاق به استاد این توانایی را می‌دهد تا در مواجهه با مسائل آموزشی از خودمحوری و یک‌جانبه‌نگری و ثبات و سکون خودداری کند. استاد مهم‌ترین نقش را در پرورش خلاقیت دانشجویان بر عهده دارد. فراهم آوردن زمینه و شرایط ایجاد و تقویت توانایی تفکر خلاق و تحلیل استنادی در دانشجوی، منجر به بهبود عملکرد آموزشی می‌شود.

بین مهارت‌های مشارکتی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز عملکرد آموزشی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. برای این‌که استاد در تدریس خود موفق باشد ناگزیر است با همکاران، دیگر پژوهشگران و دانشجویان ارتباط داشته باشد. کسب مهارت‌های مشارکتی و ارتباط با دیگران جهت دستیابی به این هدف ضروری است. استادی که توانایی ارتباط و مشارکت با دانشجوی خود را داشته باشد در ارائه موفق

روش های آموزشی خود نیز موفق تر است.

## پیشنهادها

با توجه به کمبود پژوهش های انجام شده در مورد مدیریت دانش شخصی و رابطه آن با عملکرد آموزشی:

- پیشنهاد می شود پژوهش هایی انجام شود که رابطه بین مهارت مدیریت دانش شخصی دانشجویان و کیفیت عملکرد آنان را هم از دیدگاه اعضای هیئت علمی و هم از دیدگاه دانشجویان ارزیابی کند.
- پیشنهاد می شود پژوهش هایی انجام شود که به طور مجزا به بررسی و تبیین خرده مقیاس های مدیریت دانش شخصی و یا تأثیر آن ها بر مدیریت دانش بپردازد.
- پیشنهاد می شود پژوهش هایی انجام شود که به طور مجزا رابطه هر یک از خرده مقیاس های مدیریت دانش شخصی را با کیفیت عملکرد آموزشی بررسی کند.
- پیشنهاد می شود پژوهش هایی انجام شود که روش های بهبود مدیریت دانش شخصی را در بین دانشجویان و اعضای هیئت علمی یک جامعه دانشگاهی بررسی کند.

## منابع

- ارباب شیرانی، نسیم (۱۳۹۵). بررسی ارتباط هوش هیجانی افراد با ابعاد مدیریت دانش شخصی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز ساوه، ساوه.
- باقری، امین (۱۳۹۴). مدیریت دانش فردی: شایستگی رقابتی دانشگران. پژوهش های تربیتی، ۲(۳۰): ۱-۲۳.
- پورسلطانی زرنندی، حسین (۱۴۰۲). طراحی الگوی مدیریت دانش با عملکرد آموزشی هیئت های ورزشی استان البرز. فصلنامه پژوهش های کاربردی در علوم ورزشی و سلامت، ۲(۳).
- جعفری، مصطفی، اخوان، پیمان، حسنوی، رضا و اباصلتیان، علی (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین ویژگی های روانشناختی افراد با ابعاد مدیریت دانش شخصی. دو فصلنامه ی پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۴(۲): ۱-۲۱.
- حجتی، زهرا (۱۳۷۸). میزان رضایت دانشجویان از نحوه تدریس مدرسین دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، شیراز.

- دیلمقانی، سعید، امینی، محمدتقی، خدابنده، محرمعلی و طلایی، فرزانه (۱۳۹۴). بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش و عملکرد معلمان زن در مدارس دوره متوسطه شهرستان نقده. کنفرانس بین‌المللی اقتصاد مدیریت و علوم اجتماعی، اسپانیا، ۱-۲۰.
- رجایی پور، سعید و رحیمی، حمید (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی بین فرآیند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۸ (۳۱): ۵۹-۷۶.
- شریف‌زاده، مظفر و صفری، ثنا (۱۳۹۸). نقش مؤلفه‌های مدیریت دانش در توسعه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور (طرح الگوی مناسب). توسعه آموزش در علوم پزشکی، ۱۲ (۳۳): ۸۹-۱۰۲.
- غفاری مقدم، رویا (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی بهبود مدیریت دانش و بهبود عملکرد کارکنان در مراکز آموزشی-درمانی شهر زنجان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز تهران، تهران.
- گلچین‌نژاد، شادی (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی با توانمندی شغلی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.
- محمدی، مهدی و باقری، امین (۱۳۹۲). ارزیابی مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد. مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۰ (۲): ۲۹۲-۳۰۱.
- محمدی، مهدی و قطرئی، هلنا (۱۳۹۴). نقش انسجام اجتماعی و تحصیلی دانشجویان در ارزشیابی آنان از کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۵ (۵۸): ۴۶۰-۴۷۴.
- مرادی، مهدی، مرندی، زکیه و محسنی، ایمان (۱۳۹۶). رابطه‌ی مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران. فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۹ (۱۹): ۹۷-۱۱۶.
- مقدسی، خسرو (۱۳۹۲). بررسی رابطه‌ی بین مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی و کیفیت عملکرد آموزشی آنان از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده علوم دانشگاه شیراز، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی علوم، دانشگاه شیراز، شیراز.
- نعمتی، محمدعلی، محمدی، یحیی و رئیسون، محمدرضا (۱۳۹۴). رابطه‌ی ابعاد مدیریت دانش با عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی. دو ماهنامه‌ی علمی- پژوهشی راهبردی آموزش در علوم پزشکی، ۸ (۴): ۲۰۳-۲۰۸.

## References

- Al-Hindawi, R. H. (2024). Knowledge management and the quality of performance of faculty members in Palestinian universities. *Educational Research and Innovation Journal*, 4(12):62-104. DOI: 10.21608/erji.2024.323664.
- Arbab Shirani, N. (2015). *Examining the relationship between emotional intelligence and personal knowledge management*, Master's thesis, Payamnoor University, Saveh Center. [In Persian]
- Bagheri, A. (2014). Personal Knowledge Management: Competitive Competency of Knowledge Workers. *Journal of Educational Research*, 2 (30): 1-23.
- Cheong, R., & Tsui, E. (2010). The Roles and Values of Personal Knowledge Management: an Exploratory Study, *Journal of Information and Knowledge Management System (VINE)*, 30 (2): 204-227.
- Diao, L., Zuo, M., & Liu, Q. (2009). *The Artificial Intelligence in personal knowledge management*. 2009 Second International Symposium on Knowledge Acquisition and Modeling, Wuhan, China, 327-329. DOI: 10.1109/KAM.2009.269.
- Dilmaghani, S., Amini M.T., Khodabandeh, M.A., & Talai, F. (2014). *Investigating the relationship between knowledge management and the performance of female teachers in secondary schools in Nakhdeh city*. International Conference on Managerial Economics and Social Sciences, Spain, 1-20.
- Efimova, L. (2015). Understanding personal knowledge management: A weblog case. Available at: [https://doc.novay.nl/dsweb/Get/Document44969/pkm\\_weblogs\\_final.Pdf](https://doc.novay.nl/dsweb/Get/Document44969/pkm_weblogs_final.Pdf).
- Fugate, B.S., Stank, T. P., & Mentzer, J.T. (2009). Linking improved knowledge management to operational and organizational performance. *Journal of Operations Management*, 27(3): 247-264.
- Ghaffari-Moghadam, R. (2009). *Investigating the relationship between improving knowledge management and improving employee performance in Zanjan educational-therapeutic center*. Master's thesis, Payam Noor University, center of Tehran. [In Persian]
- Golchinnejad, Sh. (2015). *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, Ahvaz. [In Persian]
- Jafari, M., Akhavan, P., Hasnawi, R., & Abasaltian, A. (2013). A Study

- of the Relationship between Psychological Traits of Individuals with Aspects of Personal Knowledge Mana. *Journal of Research in Human Resources Management*, 4(2): 1-21. [In Persian]
- Jefferson, T. L. (2006). Taking it personally: Personal knowledge management. *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 36(1): 35-37.
- Hojjati, Z. (1999). *The degree of students' satisfaction with the teaching style of Islamic Azad University Shiraz branch*, master's thesis, Islamic Azad University, Shiraz branch. [In Persian]
- Liao, H.S., & Wu, C.C. (2010). System perspective of Knowledge management, organizational Learning, and organizational innovation. *Expert system with applications*, 37(2): 1096-1103.
- Mohammadi, M., & Bagheri, A. (2013). Personal Knowledge Management of Administrators. *Health Information Management*, 10(2), 292-301. [In Persian]
- Mohammadi, M., & Ghatrei, H. (2015). The Role of Students' Social and Academic Integration in Their Evaluation of Faculties' Educational Performance Quality in Shiraz University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*, 15(58): 460-474. [In Persian]
- Moghadasi, Kh. (2012). *Investigating the relationship between the personal knowledge management skills of faculty members and the quality of their educational performance from the perspective of the master's students of the Faculty of Science, Shiraz University*, master's thesis, Faculty of Science, Shiraz University, Shiraz. [In Persian]
- Moradi, M., Marandi, Z., & Mohseni, I. (2017). Relationship between Personal Knowledge Management and accountants Job Performance. *Journal of Studies in Library and Information Science*, 9(19): 97-116. DOI: 10.22055/slis.2017.14159.1106 [In Persian]
- Nemati, M.A., Mohammadi, Y., Raeisoon, M.R. (2015). Relationship between Knowledge Management and Educational Performance of Faculty Members. *Educ Strategy Med Sci*, 8 (4):203-208. <http://edcbmj.ir/article-1-843-fa.html> [In Persian]
- Paudel, K.P., Bhattarai, P.C., & Chalise, M. (2023). Interdependencies between knowledge management and academic performance in higher educational institutions. *VINE journal of information and knowledge management systems*, 53(4): 748 – 765.
- Poursoltani Zarandi, H. (2023). Designing a model of knowledge management with the educational performance of sports boards of

- Alborz province. *Applied research in sports and health sciences*, 3(2).
- Raj, A. Marvin, D. (2009). The effective use of technology in personal knowledge management: A framework of skills, tools and user context. *Online Information Review; Bradford*, 33 (2): 329-342.
- Rajaipour, S., & Rahimi, H. (2009). Investigating the relationship between the transformation process of knowledge management and the performance of faculty members of Isfahan University. *Executive Management Research*, 8 (31): 59-76. [In Persian]
- Schreiber, T., & Harbo, K. (2004). *Information Literacy and Personal Knowledge Management*, 12th Nordic Conference on Information and Documentation, 106- 114.
- Sharifzadeh, M., & Safari, S. (2018). The role of knowledge management components in the development of faculty members of distance education universities (suitable model plan). *Development of education in medical sciences*, 12(33): 89-102. [In Persian]
- Verma, S. (2009). Personal Knowledge Management: A Tool to Expand Knowledge about Human Cognitive Capabilities, *IACSIT International Journal of Engineering and Technology*, 1(5): 435-438.