

بررسی تأثیر خودراهبری بر مدیریت دانش فردی مدیران مدارس

مختار رنجبر*

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۱/۱۱ صص ۳۰۹-۳۲۸ تاریخ پذیرش: ۹۷/۳/۲۸

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر خودراهبری بر مدیریت دانش فردی مدیران مدارس می باشد. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی و جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس شهرستان لامرد بودند که با روش سرشماری ۱۷۱ نفر مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار پژوهش شامل مقیاس خودراهبری شیخ نظامی و مقیاس مدیریت دانش فردی باقری بود. روایی پرسشنامه ها با استفاده از تحلیل گویه و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برای خودراهبری ۰/۸۵ و برای مدیریت دانش فردی ۰/۹۲ گزارش شد. داده ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل تحلیل رگرسیون خطی و چندگانه با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار Lisrel تجزیه و تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که خودراهبری بر مدیریت دانش فردی مدیران مدارس تأثیر معناداری دارد. همچنین ابعاد خودراهبری شامل خودپرورشی، مدیریت زمان، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت اسناد، برنامه ریزی رشد حرفه ای و توجه به حفظ سلامت جسمانی و روانی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش فردی مدیران مدارس شهرستان لامرد دارد. تأثیر همزمان متغیرها در مدل نهایی با استفاده از رگرسیون چندگانه و آزمون تحلیل مسیر نشان داد که کلیه ابعاد خودراهبری پیش بینی کننده مثبت و معناداری برای مدیریت دانش فردی مدیران مدارس شهرستان لامرد می باشد.

کلید واژه ها: خودراهبری، مدیریت دانش فردی، مدیریت زمان، مهارت های ارتباطی، برنامه ریزی رشد حرفه ای.

مقدمه

بر بهبود بهره وری فردی دانشگران در محیط کاری است. مدیریت دانش فردی عکس العملی نسبت به این ایده است که دانشگران باید به طور فزاینده مسئول رشد و یادگیری خود باشند. دانشگران نیازمند فرآیندها و ابزار برای توانمندسازی و ارزیابی دانسته های موقعیتی و سپس جستجوی روش های تکمیل شکافهای دانشی خود هستند (Verma, 2009). دانش فردی به عنوان عاملی قدرتمند و تأثیرگذار به منظور موفقیت در جنبه ها و موقعیت های مختلف زندگی، کاری و تحصیلی و شغلی مورد توجه قرار می گیرد. اجزای مدیریت دانش فردی شامل ارزیابی خودآموزی، مدیریت یادگیری خویشتن، میزان سواد اطلاعاتی، مهارتهای کاوشگری، شبکه همیاران دانشی، هوشیاری دانشی، مهارتهای ادراکی، مهارتهای خلاقانه و مهارتهای مشارکتی می باشند. در این میان، از مهمترین مهارتهایی که افراد، به ویژه دانشگران را مورد کمک و همیاری قرار می دهد، خودراهبری است. خودراهبری فرآیند کنترل هدفدار رفتار به منظور نیل به شکوفایی فردی است (Haisten, 2008). خودراهبری فرآیندی است که افراد را قادر می سازد تا خود یا زندگی حرفه ای و شخصی خود را به واسطه بکارگیری راهبردهای رفتاری، انگیزشی و شناختی تنظیم و هدایت کنند (James, 2009). سازمانهای مدرن امروزی در شرایط متغیر و سرعت بالا، وجود فناوریهای پیشرفته و محیط رقابتی مبتنی بر اطلاعات، با چالشهای بی سابقه ای مواجه هستند. بر این اساس، تمام اعضا و کارکنان سازمان (از مدیران سطوح بالا تا کارکنان سطوح پایین) باید مسئولیت بیشتری نسبت به وظایف و نقشهای خود تقبل نمایند. بنابراین، خودراهبری نقش حیاتی و اجتناب ناپذیری دریافت می کند (Houghton & Yoho, 2005). اجزای خودراهبری شامل خودپرورشی، مدیریت زمان، مهارتهای ارتباطی، مدیریت اسناد، برنامه ریزی رشد حرفه ای، حفظ سلامت جسمی و روانی می باشند.

ریز (Reyes, 2007) در میان مولفه های خودراهبری، مفهوم خودراهبری تفکر را مورد تأکید قرار می دهد و برای آن اهمیت بیشتری قائل است. با توجه به این نظریه، انسانها بیشتر به عنوان خود سازماندهنده، پیش نگر (بیش فعال)، خوداندیش و خود تنظیم شونده مورد مشاهده قرار می گیرند. براساس این رویکرد، فرد خودراهبر به دنبال توسعه و گسترش تفکرات مثبت و متعالی در درون خود است و به این ترتیب توسعه و هدایت رفتار و عملکرد فردی خود را دنبال می کند. ریشه این مفهوم به نظریه های مربوط به تأثیر بر خود بر می گردد که در آن تأکید بر خودراهیابی کنترل بر خود می باشد. بنابراین خودراهبری مجموعه مهارت های درونی و فردی است که افراد به واسطه آن رفتار، اعمال و عملکرد خود را در راستای اهداف و مقاصد فردی، اجتماعی و کاری و شغلی هدایت و جهت دهی می نمایند.

افراد برخوردار از این قابلیت‌ها، قادر به رشد و توسعه سایر مهارت‌ها و قابلیت‌های خود نیز می‌باشند و به این ترتیب، در سایر عرصه‌های زندگی و کاری موفق و توانمند می‌باشند. صاحب‌نظران در زمینه تعریف خودراهبری رویکردهای مختلفی را مطرح کرده‌اند:

- رویکرد برون‌گرایی (رفتارگرایی): برخی اندیشمندان همچون استیرز، رابینز، داگلاس، جوکیوس، اسکندر و ایروین و بین، تحت عناوینی همچون خود مدیریتی رفتاری و کنترل رفتار خود، بر رفتار تمرکز کرده و با ارایه راهبردها و راهکارهای مختلفی، درصد کنترل و اعمال تغییر در رفتار خود در راستای اهداف موردنظر می‌باشند. از دیدگاه این دسته از صاحب‌نظران، مدیریت بر خود به معنای کنترل رفتار خود و ایجاد تغییر در آن است.

- رویکرد درون‌گرایی (ابعاد نامشهود): برخی اندیشمندان همچون دین‌تی، گردن، بنیس و اسلوکم، بر ابعاد نامشهود انسان - همچون احساسات و ارزش‌ها - تمرکز کرده‌اند. این دسته از صاحب‌نظران تحت عناوینی همچون مدیریت بر خود و خودراهبری مباحث خویش را ارایه نموده‌اند. براساس این رویکرد، مدیریت بر خود به معنای شناخت و استفاده موثر از ابعاد نامشهود خود به منظور تحقق اهداف می‌باشد.

- رویکرد برون‌گرا - درون‌گرا: برخی از صاحب‌نظران همچون مانز و سیمز، بنیسو پاربخ، لسم، وتن و کامرون، بن‌فاری، بیک‌ول، ایون سون و وودکاک به‌طور هم‌زمان، هم بر ابعاد مشهود (نمودهای بیرونی) - همچون رفتار، انجام دادن، بعد فیزیکی جسمی، ایجاد ارتباط و برنامه‌ریزی - و هم بر ابعاد نامشهود (نمودهای درونی) - همچون ذهنی (فکر)، احساسی، پاسخ فیزیولوژیک، حس عصبی، هوشیاری و ارزش‌ها - توجه نموده‌اند. در ضمن برخی اندیشمندان در این دسته بر مدیریت زمان، مدیریت استرس و خودآگاهی نیز تاکید کرده‌اند. این دسته از صاحب‌نظران مباحث خود را تحت عناوینی همچون خودراهبری، مدیریت بر خود، مدیریت شخصی و مدیریت بعد داخلی ارایه نموده‌اند.

- رویکرد جامع‌نگر: برخی اندیشمندان همچون کاوالری و فیرون، کوک، دهرتی و هرن، بر تعامل و ارتباط نزدیک زندگی شخصی با زندگی کاری تاکید داشته و معتقدند که مدیران در هر زمان و هر مکان در حال انجام وظیفه‌اند: چه سر کار باشند یا در حال بازی یا اینکه در خانه یا در اداره باشند. تفکر جداسازی زندگی شخصی از زندگی شغلی کارکنان و مدیران، از مد خارج شده است. بر اساس این رویکرد، ضروری است که به تمام ابعاد و جنبه‌های زندگی مدیران در ارتباط با خانواده، دوستان، جامعه، ذهنی، روحی، حالت‌های خلاق، تناسب اندام، تغذیه و خواب در حد مناسب؛ مادی، فیزیکی، احساسی، حرفه‌ای، روحی معنوی و اجتماعی توجه نمود (Rezaeizadeh, 2007. P.58). در خصوص خودراهبری راهبردهای متنوعی مطرح شده است:

- راهبرد رفتاری: راهبرد رفتاری بر افزایش خودآگاهی و مدیریت رفتارهای اصلی تاکید دارد و شامل نظارت بر خود، تنظیم اهداف شخصی، خود انگیزی، پاسخ خواهی از خود، پاداش دهی به خود و آموزش به خود است. میلیکین، هوم و مانز (Millikin, Hom &Manz,2010) راهبردهای رفتاری را شامل خویشتن نگری، تنظیم اهداف، شخصی، تشویق خود، تنبیه خود و تنظیم یا تعدیل اشاره‌های محیطی می‌دانند.

- راهبرد پاداش طبیعی: پاداش طبیعی به تجربیات مثبت در ارتباط با انجام یک کار و فرآیند رسیدن به آن مربوط می‌شود. انجام موفقیت‌آمیز یک کار به خودی خود انگیزاننده است و نوعی پاداش محسوب می‌شود. افراد باید کار را به شکل یک عمل خوشایند، لذت-بخش و سودمند ببینند، چرا که چنین دیدی، نوعی حس توانایی، رقابت و کنترل بر خود ایجاد می‌کند که در نهایت به بهبود عملکرد می‌انجامد (Rostami,2005).

- راهبرد الگوی فکری سازنده: راهبرد الگوی فکری سازنده به الگوهای فکری مربوط می‌شود که ذاتاً سازنده‌اند. الگوهای فکری قابل جمع‌آوری و تکرارپذیر هستند. افراد می‌توانند الگوهای سازنده یا مخرب را اتخاذ کنند که این امر حالت رفتاری و حسی و واکنش‌های آن-ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. استراتژی الگوی فکری سازنده در برگیرنده گفتگو با خود به-طور مثبت، غلبه بر باورهای کژکاردی و شبیه سازی بروندهای موفقیت‌آمیز است (Millikin, Hom &Manz,2010).

با توجه به شکل‌گیری مفهوم جامعه دانایی محور، ضرورت مدیریت دانش فردی در میان افراد مختلف بسیار ضروری می‌باشد. از طرفی امروزه دانش فردی به عنوان مبنا و اساسی برای رشد و گسترش دانش جمعی و موفقیت افراد در انجام کارها و وظایف شناخته می‌شود. افراد برای موفقیت در عرصه زندگی و کاری باید قادر به جمع‌آوری، سازماندهی و توسعه دانش فردی خود که در قالب ضمنی و صریح است باشند، تا بتوانند به نحو شایسته‌ای آن را مورد استفاده قرار دهند. لی (Li,2009) در نظر کلی بیان می‌کنند که مدیریت دانش فردی برای یادگیری، کار کردن و زندگی ضروری و الزامی است. اسکمیت و هنینگر (Schmidt & Henninger,2008) نیز معتقدند: در جامعه امروز، توانایی اعمال مدیریت دانش فردی یک صلاحیت کلیدی شده است. توانمندی در مدیریت اثربخش دانش؛ جذب دانش سودمند؛ بکارگیری ماهرانه فناوری‌های تخصصی؛ بازیابی دانش شکل گرفته در کتابخانه دانشی خود؛ اشتراک آن با سایرین؛ و بهره‌گیری هم‌زمان از دانش سایرین، نتایجی همچون برخورداری از مطالعه خوب، سواد اطلاعاتی و در نهایت، تبدیل شدن به یک فراگیر مادام‌العمر مستقل را پدید می‌آورد. همچنین مدیریت دانش فردی، افراد را در جذب دانش ضروری کمک می‌کند، راه و رسم و آگاهی نسبت به یادگیری مادام‌العمر را پرورش می‌دهد، پایه و اساسی برای

مطالعه دانش فردی و پیشرفت توانایی ایجاد می‌کند، و به این ترتیب، مهارت‌های تخصصی و قدرت رقابتی افراد را افزایش می‌دهد. به طور کلی سه حلقه اساسی برای مدیریت دانش فردی ارائه شده که در نتیجه ترکیب و اشتراک با یکدیگر، نقشی کلی به نام مدیریت دانش فردی را ایفا می‌کنند. این حلقه‌ها عبارتند از:

- تقویت دانش فردی: تقویت دانش فردی اشاره به تکامل دانش دارد، که آفرینش دانش جدید و بهبود دانش موجود را از طریق بازسازی ساختار و منابع دانش و غیره تحت پوشش قرار می‌دهد. تقویت دانش فردی بیانگر توسعه دانش صریح و جمع‌آوری دانش ضمنی افراد در جهت کسب و تولید دانش است.

- اشتراک دانش فردی: مدیریت دانش فردی محدود به سطح فردی نیست. و برای وسعت و گسترش فضای دانش فردی، استفاده از دانش بیرونی ضروری است.

- استفاده یا استفاده مجدد دانش فردی: دانش اگر قادر به تغییر رفتارها و اندیشه نباشد، قدرتمند نیست. استفاده/ استفاده مجدد دانش اشاره بر این دارد که استخراج صحیح و بکارگیری دانش موجود، هدف نهایی مدیریت دانش است. دانش باید به طور فعال با فرآیند کار و آداب و رسوم اجتماعی جامعه توأم شود. استفاده/ استفاده مجدد دانش اغلب بیانگر تبدیل دانش به عمل است، که به طور ویژه به عنوان پشتیبان تصمیم‌گیری و توانایی حل مسائل وانمود می‌شود (Li, 2009). نکته مهم دیگر این است که مدیریت دانش فردی تنها محدود به فرد و اقدامات شخصی نیست، بلکه فرد برای توسعه دانش فردی خود باید قادر به بهره‌گیری از تعامل و همکاری با هم‌تایان نیز باشد. بنابراین، با توجه به اهمیت ویژه خودراهبری و نیز مدیریت دانش فردی، تحقیق حاضر به بررسی ابعاد خودراهبری مدیران پرداخته و میزان تأثیر این ابعاد را بر مدیریت دانش فردی مدیران مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

پیشینه پژوهشی

پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با موضوع تحقیق عبارتند از:

- پژوهش باقری (Bagheri, 2015) با عنوان مدیریت دانش فردی: شایستگی رقابتی دانشگران انجام شد. این پژوهش، به دنبال معرفی مفهوم و مهارت‌های مدیریت دانش فردی است. همچنین وضعیت برخورداری مدیران دانشگاه شیراز از مهارت‌های مدیریت دانش فردی ارزیابی شده است. با استفاده از روش توصیفی- پیمایشی به بررسی ۹۷ نفر از مدیران دانشگاه شیراز پرداخته شده است. نتایج نشان داد که مدیران دانشگاه دارای سطح

متوسطی از مهارت های مدیریت دانش فردی هستند. همچنین، در مقایسه میان مدیران دانشکده ای مختلف، تفاوت معناداری مشاهده نشد.

- رجب خاچلوف (Rejeb-Khachlouf, 2011) در مطالعه‌ای به بررسی شبکه‌های فردی و انتقال دانش در این شبکه‌ها پرداختند. هدف آن‌ها این بود که انتقال دانش و سایر موارد را تحت تاثیر جنبه‌های مختلف شبکه‌های فردی مورد بررسی قرار دهند. یک مطالعه کمی به واسطه انجام پرسشنامه رو در رو با افراد کلیدی شرکت‌های کوچک و متوسط تانزیا به منظور جمع‌آوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت و داده‌ها با استفاده از رویکرد مدل ساختاری و تکنیک‌های مدل سازی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج بیانگر تاثیر اندازه شبکه، قوت رابطه‌ها و ظرفیت جذب بر دستیابی به منابع راهبردی و تاثیر رابطه‌های مستقیم، قوت و دامنه رابطه‌ها بر ظرفیت جذب است. همچنین، در حالی که ظرفیت جذب تاثیر مثبتی بر انتقال دارد، هیچ حمایتی نسبت به تاثیر دستیابی به منابع یافت نشد.

- دانکو (Danko, 2010) در مطالعه‌ای کیفی به بررسی تجارب فردی و حرفه‌ای مدیران آموزشی میانی در سیستم آموزشی کارولینای شمال شرقی و تکنیک‌های مدیریت زمانی که ادراکات آن‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد، پرداخت. برای این منظور ۲۰ مصاحبه عمیق با مدیران باتجربه و با سابقه انجام شد. نتایج نشانگر این بود که در میان عوامل موثر بر مدیریت اثربخش زمان، ۳۵ درصد از مدیران معتقد به بهره‌وری بودند، ۳۰ درصد ضرب‌العجل، تقویم، اولویت‌ها و سازمان را در نظر گرفته بودند و ۲۰ درصد نیز فکر می‌کردند مدیریت، مسئول و موثر است. و در نهایت نتیجه بیانگر این است که تکنیک‌های مدیریت زمان منجر به افزایش بهره‌وری خواهند شد.

- ماکان، گیسون و کانینگهام (Macan, Gibson & Cunningham, 2010) در پژوهشی به بررسی رابطه بین حافظه آینده‌نگر و مدیریت زمان پرداختند. مدیریت زمان و فرآیندهای حافظه در برگیرنده تنوعی از مفاهیم و اهداف مشترک هستند، برای مثال کنترل زمان تکمیل وظایف متداول و سپس یادآوری تکمیل وظایف مورد نظر. در این مطالعه همبستگی بین مدیریت زمان و حافظه آینده‌نگر و گذشته‌نگر انجام گرفته است که نتایج نشان از یک همبستگی معنادار می‌دهد. به این ترتیب، افرادی که زمان خود را به خوبی مدیریت می‌کنند، برخوردار از حافظه آینده‌نگر و گذشته‌نگر بهتری هستند. افرادی که درگیر در هدفگذاری و اولویت‌بندی هستند و به سازمان اولویت می‌دهند، دارای حافظه بهتری هستند.

- ونگ و مک‌الروی (Weng & McElroy, 2010) در پژوهشی به بررسی تاثیر خودراهبری شغلی و تبلور خود پنداره شغلی بر اثربخشی تصمیمات کاری پرداختند و اینکه تبلور خودپنداره شغلی چگونه واسطه ارتباط بین خودراهبری شغلی و اثربخشی تصمیم کاری می

شود. ۱۱۱ نفر از کارکنان چینی در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفتند. روش‌های رگرسیون مرتبه‌ای و مدل سازی معادله یا رابطه ساختاری در این پژوهش به کار گرفته شد. نتایج بیانگر این است که: (۱) خودراهبری شغلی تأثیر مستقیم مثبتی بر تبلور خود پنداره شغلی دارد؛ (۲) خودراهبری شغلی تأثیر مستقیم مثبتی بر اثربخشی تصمیمات شغلی دارد؛ (۳) تبلور خودپنداره شغلی تأثیر مثبت مستقیمی بر اثربخشی تصمیمات شغلی دارد؛ و (۴) تبلور خود پنداره شغلی تا اندازه‌ای واسطه ارتباط بین خودراهبری شغلی و اثربخشی تصمیمات شغلی است.

- میلیکان، هوم و مانز (Millikin, Hom & Manz, 2010) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر قابلیت‌های خودراهبری بر بهره‌وری سیستم‌های چند تیمی پرداختند. آن‌ها به بررسی این پرداختند که دامنه گسترده‌ای از قابلیت‌های خودراهبری اعضای گروه چگونه می‌تواند اثربخشی و بهره‌وری گروه‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. با اجرای پیمایشی بر روی ۷۱۶ نفر از اعضای این گروه‌ها، این نتیجه حاصل شد که، تیم‌های برخوردار از اعضای دارای خودراهبری بالا، بهره‌وری و اثربخشی بیشتری را کسب می‌کنند.

- لیا و همکاران (Liaw et. al, 2010) در تحقیقی به بررسی میزان پذیرش یادگیری متحرک یا سیار به منظور مدیریت دانش فردی پرداختند. ابزارهای سیار یا متحرک می‌توانند تعاملات انسانی و دستیابی به منابع دانش را در هر زمان و هر مکانی تسهیل کنند. با توجه به قابلیت‌های کاربردی وسیع یادگیری متحرک، بررسی پذیرش فراگیران نسبت به ابزارهای متحرک می‌تواند مسأله‌ای ضروری باشد. مبتنی بر رویکرد تئوری فعالیت، این پژوهش عوامل مثبت برای پذیرش سیستم‌های یادگیری متحرک را مورد کاوش قرار می‌دهد. در این تحقیق، یک سیستم یادگیری متحرک برای مدیریت دانش فراگیران ایجاد شده و ۱۵۲ شرکت کننده که نسبت به نحوه کار با آن آشنا بودند، دعوت شدند و سپس تجاربشان را گزارش دادند. نتایج نشان می‌دهد که افزایش رضایت فراگیران، تشویق استقلال فراگیران، توانمند سازی کارکردهای سیستم و تقویت فعالیت‌های تعامل و ارتباطات تأثیر مثبت معناداری بر پذیرش سیستم‌های یادگیری متحرک دارد.

- جواهری زاده و چرمیان (Javaherizadeh and Charmian, 2009) در پژوهشی به بررسی رابطه مدیریت زمان با مهارت‌های مدیران و ویژگی‌های فردی آنان در دانشگاه آزاد اسلامی پرداختند. نتایج این مطالعه که بر روی ۲۰۱ نفر از مدیران ارشد و میانی دانشگاه انجام شد، عبارت است از: بین مهارت‌های فنی و انسانی با مدیریت زمان همبستگی ضعیف، ولی بین مهارت ادراکی مدیر و مدیریت زمان او همبستگی بالا و معناداری وجود دارد.

- ترابی و همکاران (Torabi et. al, 2008) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و کارایی آن‌ها از دیدگاه مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز پرداخته‌اند. این پژوهش ۱۳۰ نفر از مدیران دبیرستان‌های دولتی شهر شیراز را مورد بررسی قرار داده است. یافته‌ها نشان داد که براساس ادراکات مدیران، بین مهارت‌های ارتباطی و کارایی آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد. نتایج به دست آمده از تحلیل رگرسیون نشان داد که بعد فردی مهارت‌های ارتباطی از نظر مدیران قدرت پیش‌بینی کنندگی کارایی مدیران را دارد. ولی دو بعد مهارت‌های گروهی و سازمانی نمی‌تواند کارایی مدیران را پیش‌بینی کند. همچنین مقایسه میانگین نمرات مدیران زن و مرد در زمینه مهارت‌های ارتباطی و کارایی نشان داد، مدیران زن مهارت‌های ارتباطی و کارایی بیشتری نسبت به مدیران زن دارند.

- ملاحسینی و برخوردار (Mullahosaini and Barkhordar, 2007) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین مهارت‌های خود مدیریتی و نوآوری کارکنان در سازمان‌های استان کرمان پرداختند. این مطالعه به صورت پیمایشی در بین شش شرکت انجام شد و در مجموع نظرات ۱۷۵ نفر از کارکنان و مسئولان از طریق پرسشنامه مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. به طور کلی، نتایج بیانگر این است که نوآوری و نحوه نظارت بر آن در سازمان بر روی خود مدیریتی تاثیر مثبت دارد. همچنین درآمد و طول دوره تصدی شدیداً به رفتار نوآورانه در کار بستگی دارد.

فرضیه اصلی پژوهش:

خودراهبری بر مدیریت دانش فردی مدیران مدارس شهرستان لامرد تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه های فرعی پژوهش:

۱- مدیران مدارس شهرستان لامرد به میزان مطلوبی از مهارت‌های خودراهبری برخوردار هستند.

۲- مدیران مدارس شهرستان لامرد به میزان مطلوبی از مهارت های مدیریت دانش فردی برخوردار هستند.

۳- ابعاد خودراهبری پیش بینی کننده مثبت و معنادار مدیریت دانش فردی مدیران مدارس شهرستان لامرد می باشند.

روش تحقیق

این پژوهش از منظر هدف از جمله پژوهش های کاربردی و از نظر روش گردآوری داده های پژوهش توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران مدارس شهرستان لامرد اعم از ابتدایی، راهنمایی و متوسطه به تعداد ۱۷۱ نفر شامل ۶۲ زن و ۱۰۹ نفر مرد می باشد که با توجه به محدودیت جامعه و به منظور تعمیم بهتر نتایج از جامعه به عنوان نمونه کل شماری صورت گرفت.

برای گردآوری داده ها در این پژوهش از روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. در روش کتابخانه ای از کتاب ها، پایان نامه ها، مقاله های پژوهشی، مجله ها و سایت های معتبر علمی استفاده گردیده است. در روش میدانی از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه خودراهبری شیخ نظامی (Sheikhnezami, 1998) شامل ۳۷ گویه ۵ گزینه ای از نوع مقیاس لیکرت است. گویه های مقیاس در برگیرنده ۶ بعد به شرح زیر می باشند: خود پرورشی (۳ گویه)، مدیریت زمان (۷ گویه)، مهارت های ارتباطی (۱۱ گویه)، مدیریت اسناد (۵ گویه)، برنامه ریزی رشد حرفه ای (۴ گویه) و توجه به حفظ سلامت جسمانی و روانی (۷ گویه). برای سنجش مدیریت دانش فردی از مقیاس مدیریت دانش فردی باقری (Bagheri, 2015) استفاده شد. این مقیاس شامل ۳۷ گویه ۵ گزینه ای از نوع لیکرت است. گویه های مقیاس تشکیل شده از ۹ بعد به شرح زیر است: ارزیابی خودآموزی (۴ گویه)، مدیریت یادگیری خویشتن (۵ گویه)، میزان سواد اطلاعاتی (۴ گویه)، مهارت های کاوشگری (۴ گویه)، شبکه همیارن دانشی (۴ گویه)، هوشیاری دانشی (۴ گویه)، مهارت های ادراکی (۴ گویه)، مهارت های اخلاقانه (۴ گویه) و مهارت های مشارکتی (۴ گویه). روایی پرسشنامه خودراهبری با استفاده از تحلیل گویه $0.82-0.60$ در سطح معناداری 0.001 و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0.85 گزارش شد و روایی پرسشنامه مدیریت دانش فردی با استفاده از تحلیل گویه $0.84-0.50$ در سطح معناداری 0.001 و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0.92 اعلام گردید و قابلیت اعتماد و اطمینان بالای پرسشنامه های تحقیق را تایید می کند.

یافته‌ها

یافته های توصیفی:

پس از گردآوری داده ها نتایج نشان داد که از نظر جنسیت تعداد ۱۰۹ نفر (معادل ۵۹/۹ درصد) از پاسخگویان مرد و ۶۲ نفر (معادل ۴۰/۱ درصد) زن می باشند. همچنین از نظر سطح تحصیلات ۱۴ نفر از پاسخ دهندگان (معادل ۸/۱ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۳۵ نفر (معادل ۷۸/۸ درصد) لیسانس و ۲۲ نفر (معادل ۱۳/۱ درصد) فوق لیسانس و بالاتر می باشند. از نظر سابقه شغلی نیز ۱۶ نفر (معادل ۸/۹ درصد) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۰۴ نفر (معادل ۶۰/۹ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۵۱ نفر (معادل ۳۰/۲ درصد) بالاتر از ۲۰ سال سابقه خدمت دارند.

یافته های استنباطی:

برای بررسی فرضیه ها ابتدا از آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت نرمال بودن داده ها استفاده شده و سپس به آزمون فرضیات پرداخته شده است.

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف در بررسی نرمالیتت بودن داده ها

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار آماره Z	p-value
خود پرورشی	۱۷۱	۴/۴۹	۰/۴۴	۲/۲۹	۰/۰۶۱
مدیریت زمان	۱۷۱	۴/۴۵	۰/۴۲	۱/۹۹	۰/۱۲۹
مهارت های ارتباطی	۱۷۱	۴/۲۴	۰/۴۷	۱/۰۵	۰/۲۱۵
مدیریت اسناد	۱۷۱	۴/۱۶	۰/۶۲	۲/۰۲	۰/۰۵۸
برنامه ریزی رشد حرفه‌ای	۱۷۱	۴/۲۲	۰/۵۲	۲/۰۲	۰/۰۸۳
توجه به حفظ سلامت جسمانی و روانی	۱۷۱	۴/۴۹	۰/۴۴	۲/۱۶	۰/۲۰۹

از آنجا که مقدار سطح معناداری بدست آمده برای متغیرهای پژوهش در جدول بالا عددی بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد، استفاده از آماره های پارامتریک را بلا مانع می باشد؛ لذا دلیلی برای رد فرض H_0 وجود نداشته و فرض نرمال بودن، در مورد متغیرها تأیید می شود. فرضیه اصلی: خودراهبری بر مدیریت دانش فردی مدیران مدارس شهرستان لامرد تاثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۲- تحلیل مدل رگرسیون مربوط به فرضیه اصلی

متغیر	R	R ²	β	T	سطح معناداری
خودراهبری	۰/۹۶	۰/۹۲	۰/۹۶	۴۴/۲۹	۰/۰۰۰۱

همانگونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود متغیر خودراهبری مدیران ۹۲ درصد از واریانس مدیریت دانش فردی آنان را تبیین می‌کند و بر اساس ضریب بتای ۰/۹۶ متغیر خودراهبری مدیران تأثیر مثبتی در سطح ۰/۰۰۰۱ بر مدیریت دانش فردی دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد. فرضیه فرعی اول: مدیران مدارس شهرستان لامرد به میزان مطلوبی از مهارتهای خودراهبری برخوردار هستند.

جدول ۳- نتایج تحلیل فرضیه فرعی اول

ابعاد خودراهبری	میانگین	مطلوب (Q3)	سطح کفایت	مقدار F	سطح معناداری	(Q2)	سطح کفایت قابل قبول	مقدار F	سطح معناداری
خود پرورشی	۴/۴۹	۴	۱۴/۵۸	۰/۰۰۰۱	۳	۴۴/۲۹	۰/۰۰۰۱		
مدیریت زمان	۴/۴۵	۴	۱۳/۹۷	۰/۰۰۰۱	۳	۴۴/۶۰	۰/۰۰۰۱		
مهارت های ارتباطی	۴/۲۴	۴	۶/۶۹	۰/۰۰۰۱	۳	۳۴/۳۷	۰/۰۰۰۱		
مدیریت اسناد	۴/۱۶	۴	۳/۵۱	۰/۰۰۰۱	۳	۲۴/۵۶	۰/۰۰۰۱		
برنامه ریزی رشد حرفه ای	۴/۲۲	۴	۵/۵۸	۰/۰۰۰۱	۳	۳۰/۷۰	۰/۰۰۰۱		
توجه به حفظ سلامت جسمانی و روانی	۴/۴۹	۴	۱۴/۶۰	۰/۰۰۰۱	۳	۴۴/۲۹	۰/۰۰۰۱		
کل خودراهبری	۴/۳۴	۴	۱۱/۸۱	۰/۰۰۰۱	۳	۴۶/۸۰	۰/۰۰۰۱		

df=۱۷۰

جدول ۳ میانگین وضعیت خودراهبری مدیران و ابعاد آن و مقایسه آن با معیارهای کفایت مطلوب (Q3 چارک سوم) و کفایت قابل قبول (Q2 چارک دوم) را نشان می‌دهد. ملاحظه می‌شود که میانگین خودراهبری و ابعاد آن شامل خودپرورشی، مدیریت زمان، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت اسناد، برنامه ریزی رشد حرفه ای، توجه به حفظ سلامت جسمانی و روانی، از سطح کفایت مطلوب (Q3) و کفایت قابل قبول (Q2) به طور معناداری بالاتر هستند. بر این اساس فرضیه پژوهش تایید می‌گردد.

فرضیه فرعی دوم: مدیران مدارس شهرستان لامرد به میزان مطلوبی از مهارت‌های مدیریت دانش فردی برخوردار هستند.

جدول ۴- نتایج تحلیل فرضیه فرعی دوم

ابعاد خودراهبری	میانگین	سطح کفایت مطلوب (Q3)	مقدار t	سطح معناداری	سطح کفایت قابل قبول (Q2)	مقدار t	سطح معناداری
مدیریت دانش فردی	۴/۲۵	۴	۸/۴۹	۰/۰۰۰۱	۳	۴۱/۲۲	۰/۰۰۰۱

$$df=170$$

جدول ۴ میانگین وضعیت مدیریت دانش فردی مدیران و مقایسه آن با معیارهای کفایت مطلوب (Q3 چارک سوم) و کفایت قابل قبول (Q2 چارک دوم) را نشان می‌دهد. ملاحظه می‌شود که میانگین مدیریت دانش فردی مدیران از سطح کفایت مطلوب (Q3) و کفایت قابل قبول (Q2) به طور معناداری بالاتر هستند. بر این اساس فرضیه پژوهش تایید می‌گردد.

فرضیه فرعی سوم: ابعاد خودراهبری پیش بینی کننده مثبت و معنادار مدیریت دانش فردی مدیران مدارس شهرستان لامرد می‌باشند.

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون فرضیه فرعی سوم

بعد	R	R ²	β	T	سطح معناداری
خود پرورشی	۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۳۹	۵/۶۱	۰/۰۰۰۱
مدیریت زمان	۰/۸۱	۰/۶۵	۰/۸۱	۱۷/۹۹	۰/۰۰۰۱
مهارت های ارتباطی	۰/۹۲	۰/۸۵	۰/۹۲	۳۱/۴۴	۰/۰۰۰۱
مدیریت اسناد	۰/۷۱	۰/۵۲	۰/۷۱	۱۳/۴۵	۰/۰۰۰۱
برنامه ریزی و رشد حرفه ای	۰/۶۹	۰/۴۸	۰/۶۹	۱۲/۶۱	۰/۰۰۰۱
توجه به حفظ سلامت جسمانی و روانی	۰/۸۴	۰/۷۱	۰/۸۴	۲۸/۹۸	۰/۰۰۰۱

همانگونه که مشاهده می شود ابعاد خودراهبری تأثیر مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۰۰۱ بر مدیریت دانش فردی مدیران دارند؛ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می گردد.

در نهایت به منظور اعتبارسنجی و ارائه مدل نهایی تحقیق از روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار لیزرل بهره گرفته شد. برای این منظور ابعاد خودراهبری به عنوان متغیر مستقل و مدیریت دانش فردی مدیران مدارس شهرستان لامرد، به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که ابعاد خودراهبری بر مدیریت دانش فردی مدیران مدارس شهرستان لامرد تأثیر دارند. که این نتایج عبارتند از:

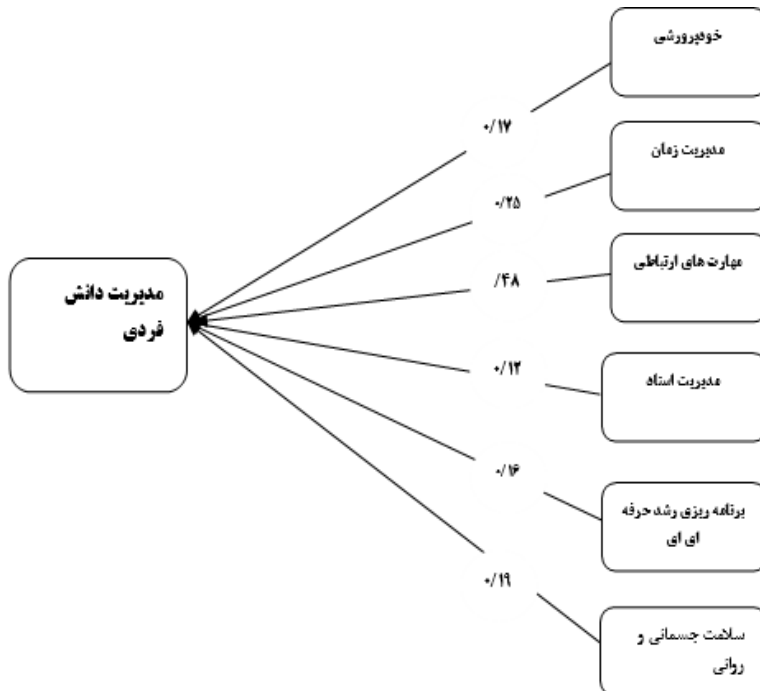
خودپرورشی تأثیر مثبتی ($P < ۰/۰۵$ و $\beta = ۰/۱۷$ ؛ $t=۳/۳۱$)؛ بر مدیریت دانش فردی مدیران مدارس شهرستان لامرد دارد.

مدیریت زمان تأثیر مثبتی ($P < ۰/۰۵$ و $\beta = ۰/۲۵$ ؛ $t=۹/۱۰$)؛ بر مدیریت دانش فردی مدیران مدارس شهرستان لامرد دارد.

مهارت های ارتباطی تأثیر مثبتی ($P < ۰/۰۵$ و $\beta = ۰/۴۸$ ؛ $t=۳/۷۸$)؛ بر مدیریت دانش فردی مدیران مدارس شهرستان لامرد دارد.

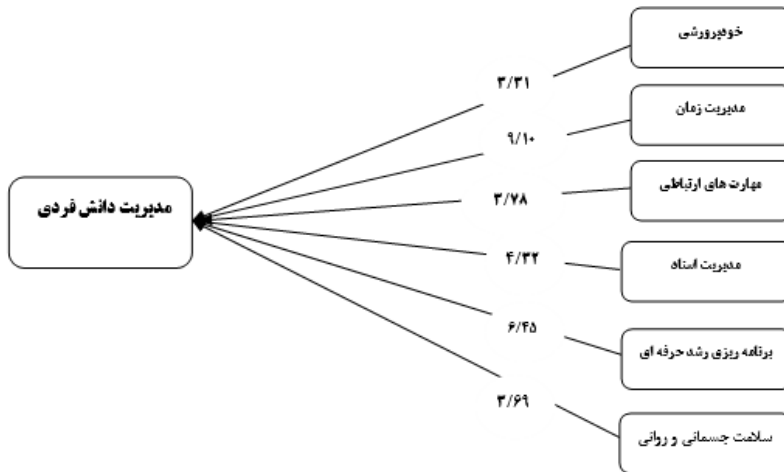
مدیریت اسناد تأثیر مثبتی ($P < ۰/۰۵$ و $\beta = ۰/۱۲$ ؛ $t=۴/۳۲$)؛ بر مدیریت دانش فردی مدیران مدارس شهرستان لامرد دارد.

برنامه ریزی رشد حرفه‌ای تأثیر مثبتی ($P < 0/05$ و $\beta = 0/16$ ؛ $t=6/45$)؛ بر مدیریت دانش فردی مدیران مدارس شهرستان لامرد دارد. توجه به حفظ سلامت جسمانی و روانی تأثیر مثبتی ($P < 0/05$ و $\beta = 0/19$ ؛ $t=3/69$)؛ بر مدیریت دانش فردی مدیران مدارس شهرستان لامرد دارد.



شکل ۱- تأثیر ابعاد خودراهبری بر مدیریت دانش فردی مدیران شهرستان لامرد مدل در حالت اعداد استاندارد

برای تعیین برازش مدل، با استفاده از نرم افزار Lisrel، مقادیر مختلف برازش محاسبه شد (جدول شماره ۶). طبق جدول می‌توان دریافت که با توجه به قابل قبول بودن شاخص‌های برازش GFI, IFI, CFI, NFI و پایین بودن شاخص خطای $SRMR$ مدل مذکور از برازش نسبتاً خوبی برخوردار می‌باشد.



شکل ۲- تأثیر ابعاد خودراهبری بر مدیریت دانش فردی مدیران شهرستان لامرد مدل در حالت اعدادمعدناداری

جدول ۶- شاخص های برازش مدل تأثیر خودراهبری بر مدیریت دانش فردی

شاخص	معیار اصلی	چه زمانی برازنده است؟	توضیحات	مقدار
NFI	مقایسه مدل مورد نظر با مدل بدون رابطه هایش	باید بزرگتر از ۰/۹ باشد.	شاخص برازش استاندارد	۰/۹۱
CFI	مقایسه مدل مورد نظر با مدل بدون رابطه هایش	باید بزرگتر از ۰/۹ باشد.	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۲
GFI	مقدار نسبی واریانس و کوواریانس	باید بزرگتر یا برابر ۰/۹ باشد.	شاخص نیکویی برازش	۰/۸۹
IFI	مقایسه مدل مورد نظر با مدل استقلال	باید بزرگتر از ۰/۹ باشد.	شاخص برازش این کری منتال (افزایشی)	۰/۹۱
SRMR	خطای مجموع مجدورات میانگین	باید کوچکتر از یک باشد.	ریشه میانگین مجذور پس مانده استاندارد	۰/۹۲

با توجه به نتایج و یافته های بدست آمده مشاهده می شود که تمامی ابعاد خودراهبری بر مدیریت دانش فردی مدیران مدارس شهرستان لامرد تأثیر مثبت و معناداری دارد و قوی ترین پیش بینی کننده مدیریت دانش فردی متعلق به بعد مهارت های ارتباطی می باشد. این

امر بخوبی نشانگر قوی بودن مهارت‌های ارتباطی مدیران می‌باشد. همچنین اولویت خودراهبری مدیران مدارس شهرستان لامرد مربوط به بعد توجه به حفظ سلامت جسمانی و روانی بود که این امر نشان‌دهنده توجه مدیران به نیازهای اولیه در هرم مزلو می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

مدیران مدارس به عنوان دانشگران، از جمله افرادی هستند که به واسطه فعالیت در نظام آموزشی و برخورداری از نقش و مسئولیت در توسعه فرآیندهای آموزشی و تصمیمات لازم، نیازمند مهارت‌های مدیریت دانش فردی هستند تا به این ترتیب، در راستای مدیریت نظام آموزشی به نحوی اثربخش و کارآمد عمل نمایند. سازمان‌های آموزشی دارای سطح قابل اهمیتی از فعالیت‌های مدیریت دانش هستند و تشخیص و به‌کارگیری این فعالیت‌ها به عنوان بنیانی برای توسعه بیشتر فرآیندهای آموزشی با اهمیت است. سازمان‌هایی همچون مدارس باید نسبت به نقش‌های در حال تغییر خود در جامعه دانش بنیان شناخت کسب نمایند و با مدیریت هدفمدار و صریح فرآیندهای خلق دارایی‌های دانش‌محور، نسبت به این نقش جدید عکس‌العمل نشان دهند (Zampetakis et. al, 2008).

به‌طور خلاصه یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که ابعاد خودراهبری مدیران مدارس بر مدیریت دانش فردی آنان تاثیر دارد و در مدل نهایی که تاثیر ابعاد خودراهبری به‌طور همزمان سنجیده شد کلیه متغیرها پیش‌بینی‌کننده معناداری برای مدیریت دانش فردی بودند. این نتایج با تحقیقات ونگ و مک‌الروی (Weng & McElroy, 2010)، میلیکان، هوم و مانز (Millikin, Hom & Manz, 2010) و ملاحسینی و برخوردار (Mullahosaini and Barkhordar, 2007) همسو و با نتیجه تحقیق جواهری‌زاده و چرمیان (Javaherizadeh and Charmian, 2009) ناهمسو می‌باشد. نتیجه‌ی به دست آمده، مبین اهمیت ابعاد خودراهبری است. مدیری که از مهارت‌های ارتباطی قوی و بالایی برخوردار باشد، در سایر فعالیت‌ها و حتی فعالیت‌های فردی نیز بهتر عمل خواهد کرد؛ چرا که فعالیت‌های فردی و شخصی نیز در محیط اجتماعی شکل می‌گیرند و به واسطه‌ی تعامل‌های اجتماعی گسترش می‌یابند. برقراری ارتباط و تعامل صحیح و متناسب با سایرین موجب گشودگی ذهن و تخیل و بهبود تفکر می‌شود. از جهتی، تعامل و گفت‌وگو با افراد و شخصیت‌های مختلف، فرد را با دیدگاه‌ها و نظرات مختلف آشنا می‌کند که در نتیجه، رشد و توسعه‌ی فعالیت‌های فردی مانند مهارت‌های خلاقانه، ارزیابی خودآموزی، مدیریت یادگیری خویشتن، هوشیاری دانشی فرد را به دنبال دارد. به این ترتیب، برنامه‌ریزی رشد حرفه‌ای، دارای نقش معناداری در بهبود شبکه‌ی همیاران دانش و مهارت‌مشارکتی می‌باشد؛ زیرا مدیری که برنامه‌ریزی

برای رشد حرفه ای خود دارد، درصدد است تا از طریق برقراری ارتباط، شبکه سازی و همکاری با سایرین، به توسعه ی دانش، مهارت و شایستگی های حرفه ای خود بپردازد. بعد مدیریت زمان نیز پیش بینی کننده ی مثبت و مدیریت دانش فردی مدیران مدارس است. نخستین منفعت به کارگیری تکنیک های مدیریت زمان، افزایش بهره وری شغلی خواهد بود. دراکر نیز معتقد است اگر مدیران بتوانند زمان را تجزیه و تحلیل کنند، کارآمدتر می شوند. مدیریت یادگیری خویشتن و شبکه ی همیاران دانشی، ابعادی هستند که به شدت زمان بر هستند. اساساً، موفقیت در یادگیری، نیازمند برنامه ریزی و استفاده ی حساب شده از زمان است. همچنین، مدیریت صحیح زمان، برای دست یابی به یادگیری بهینه در کوتاه ترین زمان ممکن ضروری است. از سوی دیگر، شبکه ی همیاران دانشی نیز فعالیتی است که اگر زمان برقراری ارتباط و تعامل با سایرین به درستی برنامه ریزی و سازماندهی نشود، تلف شدن زمان را در پی خواهد داشت. ممکن است فرد، زمان زیادی را به گفت و گو و تعامل با فردی خاص بگذراند و فرصت بهره گیری از نظرات و تجارب سایرین را از دست بدهد؛ یا ممکن است آن چنان مشغول تعامل و ارتباط از طریق شبکه سازی با سایرین باشد، که از سایر فعالیت ها و برنامه های ضروری کاری و زندگی بازماند. بنابراین، یافته های تحقیق اهمیت و ضرورت خودراهبری در مدیریت دانش فردی مدیران مدارس را تأیید و تصدیق می نماید؛ زیرا نخستین و مفیدترین اقدام در راستای بسیاری فعالیت های مدیریت دانش فردی، مهارت های خودراهبری از جمله مهارت های ارتباطی، مدیریت اسناد، برنامه ریزی رشد حرفه ای و مدیریت زمان است. به منظور پرورش خودراهبری و تقویت مدیریت دانش فردی در مدیران مدارس پیشنهادهای ذیل ارائه می شود:

- ارتقا سطح آگاهی مدیران مدارس از موضوع خودراهبری و مدیریت دانش فردی و پیشگیری از چالش های مرتبط با این موضوع.
- اعمال مدیریت و رهبری مؤثر و کارآمد در قبال خودراهبری به ویژه در امور برنامه ریزی، تصمیم گیری و مدیریت زمان.
- کاربرد اصول آموزش بزرگسالان در فرآیند برنامه های رشد حرفه ای مداوم مدیران ضرورتی اجتناب ناپذیر است. بر این اساس رشد حرفه ای مدیران باید در حین کار از طریق ارتباط با بیرون از مدرسه فراهم شود.
- از آنجائیکه بین مدیر به عنوان رهبر سازمان یادگیرنده و رشد حرفه ای معلمان نیز ارتباط وجود دارد؛ لذا مدیران بایستی با بهره گیری از سبک رهبری تحول آفرین در پرورش خودراهبری معلمان نیز تاثیر گذار باشند.

References

- Bagheri, A. (2015). Individual Knowledge Management: Competitive Competence of Students, Educational Research No. 30. P. 1-22 (In Persian).
- Bernheim T.C and Chau de Souza.M.(2004). Challenges of the university in the knowledge society.UNESCO Forum Occasional Paper Series Paper No.4.
- Cheong, Ricky K.F. & Tsui, E. (2010). The roles and values of personal knowledge management: an exploratory study. Emerald, VINE, Vol. 40: 204 – 227.
- Danko M.P. (2010). A Phenomenological Study of Time Management. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Management in Organizational Leadership and Information Technology, University Of Phoenix.
- Haisten J.M. (2008). Self-Leadership Skills in Academically Underprepared Students in a Florida Community College Setting, Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Education, Walden University
- Houghton, J.D. & Yoho, S.K. (2005). Toward a Contingency Model of Leadership and Psychological Empowerment: When Should Self-Leadership Be Encouraged?, Journal of Leadership and Organizational Studies, Vol. 11, No. 4: 66- 83.
- Javaherzadeh, N. and Charmian, A. (2009). Relationship between Time Management and Managers Skills and their Individual Characteristics in Islamic Azad University, Quarterly Journal of Intelligence, Vol. 16, No. 43(In Persian).
- James A.M. (2009). Self-Leadership and Self-Regulated learning: An Investigation of Theoretical Relationships, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University
- Li, L.; Zheng, Y.; Zheng, F. & Zhong, F. (2009)"Cloud Computing Support for Personal Knowledge Management .2009 International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering, IEEE Computer Society.
- Liaw, S.S.; Hatala, M. & Huang, H. M. (2010). Investigating acceptance toward mobile learning to assist Individual knowledge management: based on activity theory approach. Computers & Education, No. 54: 446–454.
- Mullahosaini, A. and Barkhordar, B. (2007). The Relationship between Self-management Skills and Employee Innovation in Organizations in Kerman Province, Journal of Humanities and Social Sciences, Special Management, 7 (27): 112-97(In Persian).

- Rezaiezadeh, M. (2007). The Comparative Study of Imam Khomeini's Self-management and Administrators of the Islamic Republic of Iran, First Printing, Tehran: Imam Khomeini Research Center and Islamic Revolution(In Persian).
- Rostami, A.(2005). "Historical Foundations of Privatization", Human Sciences Letter, No. 12(In Persian).
- Sheikhezami Naini, Z. (1998). Comparison of self-management and its dimensions among male and female high school principals in Shiraz, Shiraz University (In Persian).
- Torabi, M; Jahani; J; Fulad Cang, M and Marzouqi; R. (2008). "The Relationship between Communication Skills of Managers and Their Efficiency from the Point of View of High School Principals in Shiraz," Journal of Educational Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz, 5 (2): 78-59(In Persian).
- Macan, T.; Gibson, J. M. & Cunningham, J. (2010). "Will you remember to read this article later when you have time? The relationship between prospective memory and time management", Personality and Individual Differences 48: 725–730.
- Millikin, J. P.; Hom, P. W & Manz, C. C. (2010)."Self-management competencies in self-managing teams: Their impact on multi-team system productivity", The Leadership Quarterly 21: 687–702.
- Rejeb-Khachlouf, N.; Mezghani, L. & Quélin, B. (2011)."Personal networks and knowledge transfer in inter-organizational networks", Journal of Small Business and Enterprise Development, Vol. 18 No. 2: 278-297.
- Reyes, E.V. (2007). An Inquiry into the Applicability of Self-Leadership to Missionary Leadership: a Case Study. A Dissertation Submitted to Regent University, School of Global Leadership & Entrepreneurship In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Organizational Leadership.
- Schmidt, C. B. & Henninger, M. (2008). Preparing students for the future“. Individual knowledge management as a basic skill and requirement for innovative teaching methods. Interactive Computer Aided Learning, ICL 2008, Villach (Österreich)
- Verma, S. (2009). "Personal Knowledge Management: A Tool to Expand Knowledge about Human Cognitive Capabilities". IACSIT International Journal of Engineering and Technology, Vol. 1, No.5: 435- 438.
- Weng, Q. & McElroy, J.C. (2010)."Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness". Journal of Vocational Behavior, No.76: 234–243.
- Zampetakis, L. A; Bouranta, N. & Moustakis, V. S. (2010)."On the relationship between individual creativity and time management", Thinking Skills and Creativity 5: 23–32.

