

فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات

دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار ۱۳۹۶

شماره پیاپی ۱۹، صص: ۹۷-۱۱۶

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۱/۱۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۰۷/۲۶

رابطه بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران

مهدی مرادی^۱، زکیه مرندی^۲، ایمان محسنی^۳

چکیده:

هدف: مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران سعی دارد نقش و میزان تاثیرگذاری مدیریت دانش شخصی را بر روی عملکرد شغلی حسابداران سازمانهای مختلف بررسی نماید.

روش: این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری آن شامل دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد رشته حسابداری دانشگاه های سطح شهر مشهد و گروه نمونه حاوی تعداد ۲۰۸ نفر بود و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه خودارزیابی مدیریت دانش شخصی دورسی، پرسشنامه محقق ساخته عملکرد زمینه ای و وظیفه ای حسابداران استفاده شد. همچنین به جهت آزمون فرضیه ها از آزمون همبستگی و رگرسیون خطی با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ بهره گرفته شد.

یافته ها: نتایج مطالعه حاکی از آن است که بین مهارت مدیریت دانش شخصی و دو بعد عملکرد شغلی وظیفه ای و زمینه ای حسابداران ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. **نتیجه گیری:** از نتایج حاصل شده چنین استنباط می شود که تلاش دانشگاه ها و سازمان ها در جهت ارتقای هر چه بیشتر مهارت مدیریت دانش شخصی، گام شایان توجهی در راستای بهبود کیفیت خدمات ارائه دهنده اعضای حرفه حسابداری ایفا می نماید.

کلید واژه ها: مدیریت دانش شخصی، عملکرد شغلی وظیفه ای، عملکرد شغلی زمینه ای، حسابداری.

۱. دانشیار گروه حسابداری، دانشگاه فردوسی مشهد، (نویسنده مسئول) / mhd_moradi@um.ac.ir

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد / zk.marandi@yahoo.com

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد / mohseni_iman@yahoo.com

مقدمه

عصر امروز عصر رقابت است. در چنین فضایی، سازمان‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای سطح جامعه برای دستیابی به موفقیت نیازمند برخورداری از مزیت‌های رقابتی هستند. در این راستا یکی از منابعی که نقش کلیدی در دستیابی به موفقیت سازمان‌ها دارد منابع انسانی می‌باشد. با وجود اینکه در گذشته برخورداری از منابعی مانند ماشین‌آلات و فناوری‌های پیشرفته امکان رقابت و پیشرفت را برای سازمان‌ها به وجود می‌آورده است، اما امروزه سازمان‌ها می‌دانند که علاوه بر موارد فوق، کارکنان هم نقش مهمی در دستیابی به موفقیت بازی می‌کنند، چنانکه دارایی‌های اصلی یک سازمان محسوب می‌گردند (کوزو و ازیل-هان، ۲۰۱۴). در واقع منابع انسانی با ارزش‌ترین سرمایه سازمان‌ها به حساب می‌آیند. موفقیت این سرمایه با ارزش به عوامل مختلفی بستگی دارد که از جمله این عوامل می‌توان به عنصر حیاتی دانش فردی اشاره داشت. بنابراین، نیروی انسانی موجود در سازمان‌ها در زمره مهم‌ترین منبع دانش سازمان‌ها هستند، اما این منبع حیاتی زمانی به نحو موثر و کارآ به کار برده می‌شود که به نحو صحیحی مدیریت گردد. اینجاست که مسئله مدیریت دانش شخصی مطرح می‌شود که هدف آن کمک به افراد برای سازماندهی و ایجاد دانش مهم در دسترس است (دونگ و وانگ، ۲۰۰۸). نقش مهم مدیریت دانش شخصی به خصوص در حرفه‌های دانش محور از جمله حرفه حسابداری بیشتر خود را نمایان می‌سازد. با توجه به اینکه حسابداران در رده کارکنان دانش محور هستند، مدیریت صحیح دانش آنها می‌تواند نقش مهمی را در بهبود عملکرد آنان ایفا نماید. علاوه بر این، پیامدهای درخور توجهی را در کمک به سازمان‌ها برای آگاهی از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کارکنانشان و تقویت آن در دستیابی به اهداف سازمانی به دنبال دارد. با توجه به این نقش مهم و تعیین کننده، جا دارد که در مورد رابطه و یا تأثیر مدیریت دانش شخصی بر عملکرد شغلی حسابداران بررسی شود. از این رو هدف از مطالعه حاضر پاسخگویی به این سوال است که آیا مهارت مدیریت دانش شخصی بر عملکرد شغلی دانشجویان حسابداری که در حقیقت همان حسابداران آینده سازمان‌ها هستند تأثیر گذار است یا خیر؟ از آنجا که تا کنون بیشتر تحقیقات صورت گرفته در ارتباط با عملکرد شغلی

-
1. Kuzu and Ozilhan
 2. Doong and Wang

افراد در رابطه با مدیریت دانش سازمانی بوده است، و به نظر می‌آید در زمینه مدیریت دانش شخصی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی افراد تاکنون پژوهشی انجام نشده است، لذا انجام این پژوهش بینش تازه‌ای را در باب مدیریت دانش و ارتباط آن با عملکرد شغلی ایجاد می‌نماید که خود ایجاد کننده فرصت و چالشی جدید برای پژوهشگران و اندیشمندان و مدیران حوزه کسب و کار است.

مرور ادبیات و بسط فرضیه‌ها

مدیریت دانش شخصی

دانش ترکیبی سازمان‌یافته از ایده‌ها، قوانین، رویه‌ها و اطلاعات است (بات، ۲۰۰۰). جعفری، اخوان و نیکوکار و اباصلتیان (۲۰۱۳) دانش را توانایی انسانی و موتور تولید کننده درآمد و دارایی مهم استراتژیک برای بقاء سازمان تعریف کرده‌اند. اهمیت دانش در توسعه اقتصادی برای اولین بار در دهه ۱۹۴۰ مطرح شد و در اواسط دهه ۱۹۸۰ به عنوان یکی از دارایی‌های رقابتی میان سازمان‌ها شناخته شد (درویش، احمدنیا و قریشیان، ۲۰۱۳). این امر دلیلی شد برای مطرح شدن مقوله مدیریت دانش. بحث مدیریت دانش به صورت نوین از دهه ۹۰ میلادی مورد توجه قرار گرفت و در قرن ۲۱ به یکی از رویکردهای نوین سازمان‌ها در دستیابی به موفقیت بدل شده است (زوارقی، ۱۳۸۶).

ورما^۳ (۲۰۰۹) مدیریت دانش را طیف وسیعی از شیوه‌های استفاده شده توسط سازمان برای شناسایی، ایجاد، توزیع، فعال کردن و تصویب آنچه که می‌داند و چگونگی دانستن آن تعریف می‌کند. برخی از پژوهشگران مدیریت دانش را شامل فرآیند شناسایی، جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل، ساخت، اشتراک و کاربرد دانش در فعالیت‌های عملی تعریف کرده‌اند (لیاو، چن و هوانگ، ۲۰۰۸). مقوله مدیریت دانش از منظر سازمانی توسط پژوهشگران بسیاری مورد توجه و بررسی قرار گرفته است این در حالی است که از بعد فردی نسبت به آن غفلت شده است و توجه زیادی در این زمینه صورت نگرفته است.

1. Bhatt
2. Darvish, Ahmadnia and Qryshyan
3. Verma
4. Liaw, Chen and Huang

پاولین^۱ (۲۰۰۹) معتقد است که تاریخ مدیریت دانش شخصی با ایده کارکنان دانشی توسط دراکر^۲ (۱۹۶۸) آغاز شد و اولین بار توسط استاد آمریکایی "پل دورسی" تعریف شد. او معتقد بود مدیریت دانش شخصی مجموعه‌ای از مهارت‌های حل مسئله است که اجزای مفهومی، منطقی یا عملی دارد (زوهانگ^۳، ۲۰۱۳). به عقیده برخی از پژوهشگران مدیریت دانش شخصی رویکردی از پایین به بالا است که هدف آن فرصت دادن به افراد برای جمع آوری و به اشتراک گذاری اطلاعات است (به نقل از زومیت زاوان، مومی و اینتراما^۴، ۲۰۱۳). چئونگ و تسویی^۵ (۲۰۱۱) نیز معتقدند مدیریت دانش شخصی نقش مهمی را در فرآیند مدیریت دانش ایفا می‌کند و افراد و سازمان‌ها هر دو از مزایای آن در جهت بهبود قابلیت‌های خود سود و منفعت کسب می‌کنند.

آگنیهورتری و تروت^۶ (۲۰۰۹) تکنولوژی را بخش مهمی از مدیریت دانش شخصی به منظور ارتقای کارایی و اثربخشی فردی می‌دانند. در حالی که ورما (۲۰۰۹) نه مهارت ارزیابی خودآموزی، مدیریت یادگیری، سواد اطلاعاتی، سازماندهی، شبکه همیاران دانشی، کاوشگری، مهارت ارتباطی، مهارت‌های خلاقانه و مشارکتی را برای مدیریت دانش شخصی پیشنهاد کرد و معتقد بود هدف مدیریت دانش شخصی توانمند کردن افراد برای کار بهتر در هر دو ساختار رسمی سازمان و گروه بندی‌های کاری ضعیف است. از سویی دیگر، رایت^۷ (۲۰۰۵) مدیریت دانش شخصی را به عنوان ظرفیت دسترسی و استفاده از اطلاعات و منابع دانش و فرآیندهایی برای افزایش اثر بخشی، بهره‌وری، و نوآوری فردی کارکنان تعریف کرد و چارچوب مدیریت دانش شخصی را برای پیوند فعالیت‌های حل مسئله با صلاحیت‌های شناختی، اطلاعاتی، آموزش و توسعه پیشنهاد کرد. اما اوری، بروکز، براون، دورسی و اوکانر^۸ (۲۰۰۱) مدل جامع-تری را ارائه کردند. مدل آن‌ها شامل هفت مهارت دسترسی به اطلاعات، ارزیابی اطلاعات،

-
1. Pauleen
 2. Drucker
 3. Zhuang
 4. Zumitzavan, Mumi and Intrama
 5. Cheong and Tsui
 6. Agnihotri and Troutt
 7. Wrigh
 8. Avery, Brooks, Brown, Dorsey and Oconner

ساماندهی اطلاعات، همکاری پیرامون اطلاعات، تجزیه و تحلیل اطلاعات، ارائه اطلاعات و در نهایت امنیت اطلاعات بود. مدل آنها نه تنها مهارت مدیریت اطلاعات بلکه مهارت اشتراک گذاری دانش را نیز شامل می‌شد و همین امر باعث شد که مدل آنها از سوی محققان بسیاری مورد توجه قرار گیرد (به نقل از چئونگ و تسویی، ۲۰۱۱). بدین جهت چارچوب مطالعه حاضر نیز بر اساس نظریه مدیریت دانش شخصی مدل اوری و همکاران (۲۰۰۱) تدوین شد.

عملکرد شغلی

عملکرد نتیجه‌ی واقعی و قابل اندازه‌گیری تلاش است و به معنای آنچه که واقعا حاصل شده می‌باشد (سعادت، ۱۳۸۰). پژوهشگران بسیاری برای واژه عملکرد شغلی تعاریفی ارائه کرده‌اند (به عنوان مثال روتوندو و ساکیت^۱، ۲۰۰۲؛ چای، یه و چیو^۲، ۲۰۰۸؛ روت، پیورویس و بابکو^۳، ۲۰۱۲). روتوندو و ساکیت (۲۰۰۲) عملکرد شغلی را به عنوان اعمال و رفتارهایی که تحت کنترل فرد هستند و به اهداف سازمانی کمک می‌کنند تعریف کردند. چای، یه و چیو (۲۰۰۸) نیز عملکرد شغلی را به عنوان توانایی کارکنان در دستیابی به معیارهای سازمان تعریف می‌کند (به نقل از کرافورد و لپین، ۲۰۱۰). روت، پیورویس و بابکو (۲۰۱۲) نیز عملکرد شغلی را یک عامل مهم در مدیریت منابع انسانی و منابع رفتار سازمانی می‌دانند. کتز و کان^۴ (۱۹۶۶) عملکرد شغلی را بر اساس تئوری رفتار نقش به دو دسته نقش رفتار درونی (رفتاری که تحت قوانین استاندارد در محل کار یک سازمان اتفاق می‌افتد) و نقش رفتار فوق-العاده (خود ارزیابی و رفتار دموکراتیک درون یک سازمان) تقسیم کردند (به نقل از سنگ و هوانگ^۵، ۲۰۱۱). برخی پژوهشگران معیارهای متمایزی را از عملکرد شغلی بیان کرده‌اند. به عنوان مثال، بورمن و ماتاویدلو^۶ (۱۹۹۳) دو معیار عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای را در جهت اندازه‌گیری عملکرد شغلی افراد پیشنهاد کردند. در دیدگاه آنان عملکرد وظیفه‌ای شامل وظایف اصلی است که به طور رسمی در شرح شغل فرد ذکر شده است و دربرگیرنده فعالیت‌هایی

-
1. Rotundo and Sackett
 2. Chi, Yeh and Chiou
 3. Roth, Purvis and Bobko
 4. Katz and Kahn
 5. Tseng and Huang
 6. Borman and Motowidlo

است که به طور مستقیم به تولید کالا یا خدمات کمک می‌کند، در حالی که عملکرد زمینه‌ای به رفتارهایی اشاره دارد که از طریق آن فرد از محیط سازمانی خود حمایت می‌کند (به نقل از پنگ^۱، ۲۰۱۴). کانوی^۲ (۱۹۹۹) نیز عملکرد وظیفه‌ای را شامل رفتارهای خاص کاری از جمله مسئولیت‌های اصلی کاری می‌داند که مقدمات اولیه آن توانایی و تجربه است. به عقیده وی عملکرد زمینه‌ای شامل رفتارهای خاص غیرکاری از جمله همکاری با دیگران، و نشان دادن تعهد است که مقدمات اولیه آن اراده و شخصیت می‌باشد. سایر پژوهشگران نیز عملکرد زمینه‌ای را به عنوان رفتارهایی که بقای شبکه سازمانی، اجتماعی و جو روان شناختی که وظایف فنی را احاطه کرده است تعریف کرده‌اند (کنگ و چئونگ^۳، ۲۰۰۳؛ براتی، عریضی و نوری، ۱۳۸۹).

مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی

افراد برای موفقیت در موقعیت‌های مختلف زندگی و یا کاری و ارائه عملکرد مطلوب و بهینه، بایستی قادر به مدیریت صحیح دانش خود باشند. انسان‌ها دارای درجات و سطوح مختلفی از دانش هستند که این دانش در صورت عدم کاربرد و فقدان مدیریت صحیح و بلا استفاده ماندن، نه تنها به ضعف و ناتوانی و یا کاهش عملکرد فرد منجر می‌شود بلکه کاهش عملکرد سازمان و در نهایت عدم پیشرفت و سازندگی جامعه را در پی خواهد داشت. این مسئله به خصوص در حرفه‌های دانش محور از جمله حسابداری، بیشتر خود را نمایان می‌سازد. با توجه به اینکه حرفه حسابداری یکی از اصولی‌ترین حرفه‌های دنیاست و حاوی مسائل و نکات ریز و پیچیده‌ای است که در صورت بروز کوچکترین اشتباه، می‌تواند خسارات جبران ناپذیری را به جامعه تحمیل نماید، لذا در این حرفه در کنار دقت، تسلط و مهارت علمی نیز بسیار مهم است. همچنین، گستره یادگیری و انتقال تجربیات نیز نقش بسیار مهمی در موفقیت در این حرفه دارد. بنابراین، در همین راستا، مدیریت صحیح دانش شخصی متخصصان و اعضای این حرفه نیز اهمیت و ضرورت می‌یابد و نقش مهمی را در بهبود

-
1. Peng
 2. Conway
 3. Kwong and cheung

عملکرد شغلی و انجام وظایف حسابداران ایفا می نماید. اعضای حرفه حسابداری با استفاده از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی می‌توانند در زمینه چگونگی دسترسی به اطلاعات از منابع مختلف، تمایز داده‌ها و اطلاعات از یکدیگر، طبقه بندی مناسب آنها، تجزیه و تحلیل موثر و کارای اطلاعات، انتقال صحیح داده‌ها و اطلاعات به دیگران و یا استفاده موثر از دانش دیگران و حفاظت از اطلاعات به گونه‌ای مناسب بهره جسته و بدین نحو به صورت صحیح و مناسبی دانش خود را بارور ساخته و آن را در جهت پیشبرد اهداف خرد و کلان به کار گیرند. در این صورت نه تنها پیشرفت و بقای فردی بلکه پیشرفت سازمان و در نهایت جامعه نیز حاصل خواهد شد.

پیشینه پژوهش

در حال حاضر موضوع مدیریت دانش شخصی از جمله موضوعات جالب و جدید در حوزه پژوهش‌های مدیریت دانش به شمار می‌رود. اما با این وجود تحقیقات انگشت شماری در ارتباط با آن در کشورهای توسعه یافته صورت گرفته است. در این تحقیقات انگیزه‌های متفاوتی برای مدیریت دانش شخصی و ارتباط آن با سایر عوامل عنوان گردیده است. برخی از محققین همچون رازمریتا، کارچنر و سودزینا (۲۰۰۹) دریافته‌اند که وب نقش مهمی برای برقراری ارتباط، همکاری و به اشتراک گذاری و مدیریت دانش ایفا می‌کند. به عقیده آنان وب یک مدل جدید از مدیریت دانش شخصی ایجاد می‌کند که شامل ارتباطات رسمی و غیر رسمی، همکاری و ابزار شبکه‌های اجتماعی است. عده‌ای دیگر از پژوهشگران بر این باورند که مدیریت دانش شخصی نقش مهمی را در فرآیند مدیریت دانش ایفا می‌کند و افراد و سازمانها هر دو از مدیریت دانش شخصی در جهت بهبود قابلیت‌هایشان سود می‌برند. از این دیدگاه، نقش مدیریت دانش فردی با ارزش‌های مدیریت دانش فردی برای افراد و سازمانها همبستگی مثبت دارد (چی یانگ و تسویی، ۲۰۱۰). پژوهشگرانی مانند تسینگ و هوانگ (۲۰۱۱) ارتباط بین ویکی پدیا و تسهیم دانش با عملکرد شغلی را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که اشتراک دانش به طور قابل توجهی با عملکرد شغلی در ارتباط است. آنها نشان دادند که ارتباط مثبت و معناداری بین تسهیم

دانش و عملکرد شغلی وجود دارد. دیالو و تویلیر^۱ (۲۰۰۵) بیان کردند که موفقیت پروژه ها شدیداً نیازمند ارتباطات و تشریک مساعی است و هر دو بعد ارتباطات و اعتماد، تاثیر معناداری بر موفقیت پروژه ها دارند. همچنین، اسمیت^۲ (۲۰۰۵) دریافت که حسابرسان برای موفقیت و پیشرفت در بازارهای پیچیده و در حال تغییر باید مهارت های ارتباطی کسب کنند و آن را توسعه دهند. مایتل^۳ (۲۰۰۸) نیز در تحقیقی در رابطه با مدیریت دانش شخصی، به بررسی رفتار دانشی کارکنان مشاغل علمی پرداخت و ۱۵۰ نفر از اعضای هیئت علمی موسسات آموزشی مدیریتی را مورد پیمایش قرار داد. نتایج مطالعه او حاکی از آن بود که افراد هیأت علمی در تلاش به منظور ایجاد، پیدا کردن و جمع آوری دانش درونی به خوبی عمل می کنند ولی در اشتراک دانش متوسط هستند. در ارتباط با عملکرد شغلی، گریفین، نیل و نیلی^۴ (۲۰۰۰) نشان دادند که عملکرد وظیفه ای و زمینه ای منجر به اثربخشی عملکرد شغلی می شود و چنین استدلال کردند که عملکرد وظیفه ای در تعیین اثربخشی مهم تر است و افرادی که دارای درصد بالایی از عملکرد وظیفه ای هستند، نسبت به افرادی که دارای درصد بالایی از عملکرد زمینه ای هستند، بهتر کار می کنند. در بین پژوهش های داخلی صورت گرفته نیز درویش و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با استفاده از مدل اوری و همکاران، نقش مدیریت دانش شخصی را در میان مدیران دانشگاه پیام نور تهران بررسی کردند. آنان به این نتیجه رسیدند که در بین ابعاد مدیریت دانش شخصی، مهارت ارزیابی اطلاعات و ایده ها، بالاترین درجه و مهارت همکاری با دیگران پیرامون اطلاعات کمترین درجه را در میان هفت مولفه بدست آورده اند. جعفری و همکاران (۲۰۱۳) رابطه بین مدیریت دانش شخصی و شایستگی های سازمانی را در یک سازمان خدماتی بررسی کرده و دریافتند بین دو متغیر مورد بررسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. برزه کار و همکاران (۱۳۹۰) نیز تحقیقی با عنوان بررسی میزان بهره گیری از مدیریت دانش شخصی در دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده مهندسی دانشگاه الزهرا انجام دادند. نتیجه مطالعه آنان حاکی از وجود همبستگی بالای بین میزان آموزش مدیریت دانش شخصی و مهارت های آنان می باشد. در این مطالعه به دلیل پایین بودن میزان آموزش در دوره های تحصیلی مدرسه، کارشناسی و کارشناسی ارشد،

-
1. Diallo and Thuillier
 2. Smith
 3. Mittal
 4. Griffin Neal and Neale

دانشجویان از مهارت‌های ضعیفی جهت مدیریت دانش شخصی برخوردار بودند. مرور ادبیات و پیشینه تحقیق نشان داد که مدیریت دانش شخصی می‌تواند نقش مهمی را در نحوه عملکرد افراد در سازمان ایفا نماید و دو مفهوم فوق با یکدیگر در تعامل و پیوند متقابل هستند. از این رو فرضیه‌های زیر جهت بررسی ارتباط بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی اعضای حرفه حسابداری تدوین گردید.

فرضیه اول: بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد وظیفه‌ای حسابداران رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه دوم: بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد زمینه‌ای حسابداران رابطه معنادار وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با رویکرد توصیفی-همبستگی، به صورت میدانی انجام گرفت. برای جمع آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شد. این پرسشنامه شامل سه بخش بود. بخش اول، اطلاعات فردی پاسخ دهندگان از جمله جنسیت، نوع فعالیت و نوع دانشگاه را شامل می‌شد. بخش دوم پرسشنامه مقیاس خود ارزیابی مدیریت دانش شخصی دورسی را دربر می‌گرفت که مشتمل بر ۳۵ گویه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای بود که دامنه‌های آن از دامنه امتیاز (۵) (می‌توانم به دیگران یاد دهم) شروع می‌شد تا دامنه (۱) (نمی‌توانم انجام دهم). بخش آخر پرسشنامه نیز شامل پرسشنامه عملکرد شغلی زمینه‌ای و وظیفه‌ای بود که با نظر اساتید حوزه حسابداری بر اساس شرح وظایف رسمی و غیر رسمی حسابداران در سازمان‌ها طراحی گردید. در این راستا پرسشنامه عملکرد زمینه‌ای شامل ۷ سوال با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای با امتیاز (۵) (کاملاً موافقم) تا امتیاز (۱) (کاملاً مخالفم) را در بر می‌گرفت. همچنین، پرسشنامه عملکرد وظیفه‌ای نیز ۱۰ گویه را با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای شامل می‌شد که از امتیاز (۵) (خیلی زیاد) تا امتیاز (۱) (خیلی کم) را در بر می‌گرفت. روایی پرسشنامه‌ها با بهره‌گیری از نظرات اصلاحی اساتید حسابداری تایید شد. به منظور بررسی پایایی ابزار تحقیق نیز، ابتدا پرسشنامه‌ها بر روی یک گروه ۴۰ نفری به اجرا درآمد سپس با این عده ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت دانش شخصی محاسبه شد که عدد ۰/۹۴ به دست آمد. برای پرسشنامه عملکرد زمینه‌ای و وظیفه‌ای به ترتیب مقادیر ۷۴/۴ و ۷۴/۷ حاصل گردید. جامعه آماری پژوهش حاضر دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه‌های سطح شهر

مشهد (N=340) در نظر گرفته شد. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی - مورگان تعداد ۱۸۱ نفر محاسبه گردید. پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی به دانشجویان دانشگاه‌های سطح شهر ارائه گردید که در مجموع ۲۱۶ پرسشنامه پاسخ داده شده دریافت شد که از این تعداد ۸ پرسشنامه ناقص بود و لذا تحلیل‌های آماری بر اساس ۲۰۸ پرسشنامه صحیح صورت پذیرفت. در این راستا تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام شد. جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های همبستگی و رگرسیون خطی بین متغیرها بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ ویژگی‌های گروه نمونه را توصیف می‌کند. همانطور که ارقام این جدول نشان می‌دهد، ۱۰۷ نفر از پاسخ دهندگان را مردان (۵۱.۴ درصد) و ۱۰۱ نفر را زنان (۴۸.۶۱ درصد) تشکیل می‌دهند. همچنین تجزیه و تحلیل‌ها نشان داد که ۱۴۲ نفر از پاسخ دهندگان (۶۸.۳ درصد) را افراد شاغل در فعالیت‌های حسابداری، ۳۸ نفر از پاسخ دهندگان را (۱۸.۳ درصد) افراد شاغل در فعالیت حسابداری و ۲۸ نفر از پاسخ دهندگان (۱۳.۵ درصد) را افراد شاغل در سایر مشاغل مرتبط با حسابداری تشکیل می‌دهند. در نهایت ۳۵ نفر از پاسخ دهندگان (۱۶.۸ درصد) را دانشجویان در حال تحصیل در دانشگاه‌های دولتی، و ۱۰۸ نفر از پاسخ دهندگان (۵۱.۹ درصد) را دانشجویان در حال تحصیل در دانشگاه آزاد و ۶۴ نفر از پاسخ دهندگان (۳۰.۸ درصد) را دانشجویان در حال تحصیل در دانشگاه‌های غیر انتفاعی تشکیل می‌دهند.

جدول ۱: نتایج حاصل از ویژگی‌های گروه نمونه

ویژگی‌های نمونه		فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۰۷	۵۱.۴
	زن	۱۰۱	۴۸.۶
نوع فعالیت	حسابداری	۱۴۲	۶۸.۳
	حسابرسی	۳۸	۱۸.۳
	سایر	۲۸	۱۳.۵
نوع دانشگاه	دولتی	۳۵	۱۶.۸
	آزاد	۱۰۸	۵۱.۹
	غیر انتفاعی	۶۴	۳۰.۸

جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد نمرات شرکت کنندگان را در هر یک از ابعاد مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی نشان می‌دهد. در بین ابعاد مدیریت دانش شخصی بالاترین

میانگین مربوط به سازماندهی اطلاعات (۱۹.۹۷۱) میباشد و پایین ترین میانگین مربوط به تحلیل اطلاعات (۱۶.۳۶۰) می باشد. از طرفی، بالاترین انحراف استاندارد مربوط به تبادل اطلاعات (۴.۸۸۱) و پایین ترین انحراف استاندارد مربوط به دسترسی اطلاعات (۳.۷۳۲) می باشد. همچنین، در پرسشنامه عملکرد شغلی بالاترین میانگین و انحراف استاندارد به ترتیب ۳۶/۳۶۵ و ۵/۵۶۷ مربوط به بعد وظیفه ای عملکرد شغلی حسابداران می باشد.

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد نمرات پاسخ دهندگان در هر یک از ابعاد مدیریت دانش شخصی و

عملکرد شغلی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
دسترسی به اطلاعات	۱۹.۶۷۷	۳.۷۳۲	همکاری پیرامون اطلاعات	۱۸.۴۳۷	۴.۸۳۷
ارزیابی اطلاعات	۱۷.۹۳۷	۴.۰۰۸	امنیت اطلاعات	۱۸.۸۳۶	۴.۷۰۸
سازماندهی اطلاعات	۱۹.۹۷۱	۴.۰۸۵	عملکرد وظیفه ای	۳۶.۳۶۵	۵.۵۶۷
تحلیل اطلاعات	۱۶.۳۶۰	۴.۱۹۴	عملکرد زمینه ای	۲۹.۰۸۶	۳.۷۵۳
تبادل اطلاعات	۱۹.۰۷۶	۴.۸۸۱			

جدول ۳ همبستگی پیرسون در هر یک از ابعاد مدیریت دانش شخصی را با ابعاد عملکرد شغلی نشان میدهد. ضریب همبستگی ابزاری است که نشان دهنده وجود و نوع رابطه بین یک متغیر کمی با متغیر کمی دیگر است و مقدار آن عددی است بین ۱ و -۱ که در صورت مثبت بودن نشان دهنده ی رابطه مستقیم و همسو، و در صورت منفی بودن نشان دهنده رابطه معکوس بین دو متغیر است. همانطور که در جدول ۳ ملاحظه می گردد، بین کلیه ابعاد مدیریت دانش شخصی و ابعاد عملکرد شغلی همبستگی مثبت (رابطه مستقیم) وجود دارد و تمام همبستگی ها در سطح ($p < 0.01$) معنادار هستند که در این میان بالاترین میزان همبستگی مربوط به رابطه همکاری با دیگران در اطلاعات و عملکرد شغلی وظیفه ای ($R=0.467$) می باشد و کمترین میزان همبستگی مربوط به رابطه تبادل اطلاعات و عملکرد شغلی زمینه ای است.

جدول ۳: همبستگی ابعاد مدیریت دانش شخصی با ابعاد عملکرد شغلی

متغیر	عملکرد وظیفه ای	عملکرد زمینه ای
دسترسی به اطلاعات	۰,۳۳۵**	۰,۲۶۸**
ارزیابی اطلاعات	۰,۴۱۶**	۰,۳۲۵**
سازماندهی اطلاعات	۰,۳۵۲**	۰,۲۶۶**
تحلیل اطلاعات	۰,۳۷۱**	۰,۲۷۴**
تبادل اطلاعات	۰,۳۶۹**	۰,۲۴۸**
همکاری با دیگران در اطلاعات	۰,۴۶۷**	۰,۳۵۴**
امنیت اطلاعات	۰,۳۴۶**	۰,۲۲۷**

**Correlation is significant at the 0.01 level

جدول ۴، ۵ و ۶ نتایج حاصل از آزمون رگرسیون را برای بررسی فرضیه اول تحقیق نشان می‌دهند. در ابتدا برای بررسی اینکه آیا می‌توان از رگرسیون برای بررسی فرضیه مذکور استفاده کرد آزمون دوربین واتسون و آزمون نرمال بودن خطاها صورت پذیرفت. آزمون دوربین واتسون مستقل بودن خطاها را بررسی می‌کند و در صورتی که خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، مقدار آماره دوربین واتسون $1/857$ بوده است و چون مقدار آن در فاصله $1/5$ تا $2/5$ قرار دارد، در نتیجه فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود. همچنین، چون نتایج نمودار توزیع خطاها تقریباً نرمال بود، بنابراین می‌توان از رگرسیون برای بررسی فرضیه اول استفاده کرد. همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود مقدار همبستگی (R) مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی وظیفه‌ای برابر $0/477$ است که نشان دهنده وجود رابطه قوی بین دو متغیر مذکور است. ضریب تعیین (R^2) مقدار $0/227$ می‌باشد که نشان دهنده مقدار قابل تبیین واریانس‌های عملکرد وظیفه‌ای از روی مدیریت دانش شخصی است. همچنین، در جدول ۵ سطح معناداری حاصل شده برای F مقدار $p = 0,000$ است که نشان می‌دهد ضریب رگرسیون در سطح $p < 0.01$ معنادار است. علاوه بر آن، ضریب بتای استاندارد در معادله رگرسیون مقدار ($\text{sig} = 0.000, b = 0.477$) است که در سطح $p < 0.01$ معنادار است. بنابراین فرضیه تحقیق تایید می‌گردد بدین معنا که مدیریت دانش شخصی بر

عملکرد وظیفه ای تاثیر مثبت دارد، یعنی افزایش مهارت مدیریت دانش شخصی باعث بهبود عملکرد وظیفه ای خواهد شد.

جدول ۴. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی وظیفه ای

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R2)	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار میانگین	دوربین واتسون
۱	۰.۴۷۷**	۰.۲۲۷	۰.۲۲۳	۴.۹۰۶	۱.۸۵۷

جدول ۵. نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس

مدل	جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۴۵۷.۵۹۲	۱	۱۴۵۷.۵۹۲	۶۰.۵۵۴	۰.۰۰۰
باقیمانده	۴۹۵۸.۶۳۹	۲۰۶	۲۴.۰۷۱		
کل	۶۴۱۶.۲۳۱	۲۰۷			

جدول ۶. ضرایب رگرسیون غیر استاندارد و استاندارد

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده Beta	T	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد			
مقدار ثابت	۲۲.۱۵۶	۱.۸۵۷	۰.۴۷۷	۱۱.۹۲۹	۰.۰۰۰
مدیریت دانش شخصی	۰.۱۰۹	۰.۰۱۴		۷.۷۸۲	۰.۰۰۰

جدول ۷، ۸، و ۹ نتایج حاصل از رگرسیون را برای بررسی فرضیه دوم تحقیق نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود، مقدار آماره دوربین واتسون $1/760$ می باشد که مقدار آن بین $1/5$ و $2/5$ قرار دارد. در نتیجه، فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی شود. همچنین، نتایج حاصل از نمودار توزیع خطاها تقریباً نرمال است، بنابراین با توجه به آماره دوربین واتسون و توزیع نرمال چنین نتیجه گرفته می شود که می توان از رگرسیون برای بررسی فرضیه دوم استفاده کرد. همانگونه که در جدول ۷ مشخص می شود، مقدار همبستگی (R) بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی زمینه ای $0/351$ است که نشان دهنده وجود رابطه قوی بین دو متغیر مذکور است و ضریب تعیین $0/123$ مقدار قابل تبیین واریانس های عملکرد زمینه ای از روی مدیریت دانش شخصی می باشد و نشان می دهد تنها $0/123$ از تغییرات متغیر وابسته به عملکرد

زمینه‌ای توسط متغیر مستقل مدیریت دانش شخصی پیش بینی می‌شود. همچنین، در جدول ۸ سطح معناداری حاصل شده برای F ($p=0.000$) نشان می‌دهد ضریب رگرسیون در سطح $p<0.01$ معنادار است. علاوه بر آن، ضریب بتای استاندارد در معادله رگرسیون مقدار $b=0.351$ و $\text{sig}=0.000$ است که در سطح $p<0.01$ معنادار است. بنابراین فرضیه دوم تحقیق نیز تایید می‌شود؛ بدین معنا که مدیریت دانش شخصی بر عملکرد زمینه‌ای تاثیرگذار است و این تاثیر در جهت مستقیم است یعنی افزایش مهارت مدیریت دانش شخصی باعث بهبود عملکرد زمینه‌ای خواهد شد.

جدول ۷. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی زمینه‌ای

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R2)	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار میانگین	دوربین واتسون
۱	۰.۳۵۱***	۰.۱۲۳	۰.۱۱۹	۳.۵۲۳۷۵	۱.۷۶۰

جدول ۸. نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس

مدل	جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۳۵۸.۵۸۳	۱	۳۵۸.۵۸۳	۲۸.۸۷۹	۰.۰۰۰
باقیمانده	۲۵۵۷.۸۵۹	۲۰۶	۱۲.۴۱۷		
کل	۲۹۱۶.۴۴۲	۲۰۷			

جدول ۹. ضرایب رگرسیون غیر استاندارد و استاندارد

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده Beta	T	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد			
مقدار ثابت	۲۲.۰۳۹	۱.۳۳۴	۰.۳۵۱	۱۶.۵۲۱	۰.۰۰۰
مدیریت دانش شخصی	۰.۰۵۴	۰.۰۱۰		۵.۳۷۴	۰.۰۰۰

بحث و نتیجه گیری

همانطور که محمدی، ساکتی و باقری (۱۳۹۲) اظهار می‌دارند، در دنیای امروزه عواملی از جمله تخصصی شدن فعالیت‌ها و بزرگ شدن مقیاس بنگاه‌ها و سازمان‌ها نیاز به نیروی انسانی متخصص را دو چندان می‌کند. در این راستا عملکرد شغلی و بهبود آن در سازمانها موضوعی است که طی چند دهه اخیر از مهم‌ترین دغدغه‌ها و دل مشغولی‌های سازمانها بوده است و امروزه این مفهوم به یک دغدغه جهانی تبدیل شده است. بدون تردید هرگونه بحثی پیرامون عملکرد شغلی مستلزم آن است که در درجه اول عوامل بهبود دهنده آن شناسایی شود، از جمله یکی از این عوامل، مدیریت دانش شخصی است زیرا دانش فردی به عنوان عاملی قدرتمند و موثر برای افراد در جنبه‌ها و موقعیت‌های مختلف زندگی، کاری و تحصیلی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

در این نوشتار هدف اصلی، بررسی رابطه بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران می‌باشد. به این منظور از نظریه اوری و همکاران بهره گرفته شد که طبق نظریه آنها مدیریت دانش شخصی حاصل جمع هفت مهارت دسترسی، ارزیابی، سازماندهی، همکاری با دیگران، تجزیه و تحلیل، تبادل و امنیت اطلاعات است و همچنین، مدیریت دانش شخصی به عنوان یک فرآیند ساختار یافته برای مدیریت اطلاعات به دانش مفید تعریف می‌شود.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت دانش شخصی با بعد وظیفه‌ای عملکرد شغلی حسابداران از رابطه مثبت و معنادار برخوردار است. یافته دیگر پژوهش حاکی از آن است که بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد زمینه‌ای ارتباط مثبت و معناداری برقرار است. نتیجه حاصل شده گویای این است که از سویی مدیریت دانش شخصی بهبود دهنده سطح عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای حسابداران می‌باشد، و بدین معناست که مهارت مدیریت دانش شخصی، حسابداران را در انجام بهتر وظایف کاری رسمی‌شان از جمله تهیه گزارشات مالی، تصمیم‌گیریهای مالی و رعایت قوانین و مقررات و اصول حرفه‌ای هدایت کرده و منجر به بهبود و ارتقای وظایف آنان نیز می‌گردد. از سویی دیگر برخورداری از مهارت مدیریت دانش شخصی به ارتقای سطح وظایف غیر رسمی و روابط بین فردی در انتقال و تشریح اطلاعات منجر می‌گردد.

نتایج حاصل شده در روابط بین زیر مجموعه‌های مدیریت دانش شخصی و ابعاد عملکرد شغلی خود را نمایان می‌سازد. مهارت دسترسی به اطلاعات با توانمند ساختن افراد در دستیابی به آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های حرفه‌ای به روش‌های مختلف، مهارت ارزیابی اطلاعات با افزایش قدرت افراد در کشف و تمایز اطلاعات ناصحیح و گمراه کننده از واقعیت‌های موجود و یا آگاهی از اطلاعات دست اول و دست دوم، مهارت سازماندهی اطلاعات از طریق بالابردن توانایی افراد در طبقه بندی اطلاعات در مکان و زمان مناسب در جهت انجام به موقع وظایف در زمان برنامه ریزی شده، مهارت تحلیل اطلاعات از طریق بهبود قوه تجزیه تحلیل اطلاعات توسط افراد که یکی از مهم‌ترین توانایی‌ها برای حل مسائل و معضلات کاری در فعالیت‌های حسابداری است، مهارت تبادل اطلاعات و همکاری با دیگران پیرامون اطلاعات و ایده‌ها از طریق تسهیم دانش و اطلاعات بین افراد، باعث بارور شدن و شکوفا شدن ذهن افراد در زمینه کشف و ایجاد راه حل‌های نوین و خلاقانه در جهت پیشبرد اهداف و وظایف کاری می‌شود. در نهایت، مهارت امنیت اطلاعات که با مهم‌ترین رکن در انجام وظایف حسابداری یعنی اصل رازداری که به موجب آن حسابداران همواره باید در محرمانه نگه داشتن اطلاعات صاحبکار کوشا باشند، در ارتباط است. بدین طریق این مهارت‌ها می‌توانند بر عملکرد حسابداران تاثیر گذار باشند. بنابراین، از نتایج حاصل شده استنباط می‌شود که تلاش در جهت ارتقای هر چه بیشتر مهارت مدیریت دانش شخصی، گام شایان توجهی در راستای بهبود کیفیت خدمات اعضای حرفه حسابداری ایفا می‌نماید و موجبات پیشرفت جامعه را در دستیابی به اهداف توسعه ای فراهم می‌نماید. از این رو، برای تحقیقات آینده پیشنهاد می‌گردد تاثیر این مهارت را بر عملکرد سایر حرف مرتبط از جمله حرفه حسابرسی، مدیریت مالی و اقتصاد در جهت بسط، توسعه و تکامل بیشتر نتایج تحقیق، مورد بررسی و کاوش قرار دهند. همچنین، برخی از متغیرها از جمله میزان تجربه کاری و دسترسی به کالاهای فرهنگی نقش میانجی را در رابطه بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران دارند. بدین جهت پیشنهاد می‌گردد نقش این متغیرهای میانجی هم در پژوهش‌های آینده مد نظر قرار گیرد. با توجه به اینکه موضوع حاضر از جمله موضوعات جدید در حوزه پژوهش‌های مدیریت دانش است، با وجود تلاش‌های بسیار زیاد، محققان مطالعه حاضر، موفق به پیدا کردن پژوهشی که به طور مستقیم به

موضوع مورد بررسی پرداخته باشد نشدند و در نتیجه امکان مقایسه نتایج و یافته‌های حاصل از این تحقیق با سایر یافته‌ها وجود نداشت.

فهرست منابع

- براتی احمدآبادی، هاجر، عریضی، حمیدرضا، و نوری، ابولقاسم. (۱۳۸۹). رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی. فصلنامه روان شناسی کاربردی، ۴(۱)، ۸۱-۶۵.
- برزه کار، حسین، کاشانیان فر، سیما، و سادات، یوسف. (۱۳۹۰). بررسی میزان بهره گیری از مدیریت دانش شخصی در دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده فنی مهندسی دانشگاه الزهرا. فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت ایران، ۷(۱)، ۱۸-۱۲.
- جعفری، مصطفی، اخوان، پیمان، حسنی، رضا، و اباصلتیان، علی. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط ویژگی های روانشناختی افراد با ابعاد مدیریت دانش شخصی. دوفصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین، ۴(۲)، ۲۱-۱.
- زوارقی، رسول (۱۳۸۶). چشم اندازی بر مدیریت دانش شخصی: راهبردها، ابزارها و مهارتها. کنفرانس مدیریت دانش.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۰). مدیریت منابع انسانی. تهران: سمت.
- محمدی، مهدی، ساکتی، پرویز و باقری، امین (۱۳۹۲). خود راهبری و مدیریت دانش فردی مدیران. دو فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین، ۵(۲۱): ۱۲۵-۱۰۷.

Agnihotri Raj, & Marvin D. Troutt. 2009. The effective use of technology in personal knowledge management: a framework of skills, tools and user context. **Personal knowledge management**, 33(2), 329-342.

Avery S., Brooks, R. Brown, J., Dorsey, P. & OConner, M. (2001). Personal knowledge management: framework for integration and partnerships. **In Annual Conference of the Association of Small Computer Users in Education (ASCUE)**. ASCUE: Myrtle Beach, SC.

- Bhatt, Ganesh D.(2000).Organizing knowledge in the knowledge development cycle. **journal of knowledge management** ,4(1), 15-26.
- Borman, Walter C. & Motowidlo, Stephan J.(1997) Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research, **Human Performance**, 10(2), 99-109
- Cheong, Ricky K. F. & Tsui, Eric .(2010). The Roles and Values of Personal Knowledge Management: an Exploratory Study.**Journal of Information and Knowledge Management System (VINE)**, 30(2), 204-227.
- Chi, H. K., Yeh, H. R., & Chiou, C. Y. (2008). The mediating effects of internal marketing on transformational leadership and job performance of insurance salespersons in Taiwan. **The Business Review**, 11(1), 173-180.
- Conway, James M.(1999). Distinguishing Contextual Performance From Task Performance for Managerial Jobs. **Journal of Applied Psychology** 84(1),3-13.
- Darvish, Hassan, Ahmadnia, Hadi & Qryshyan, Seyed Ali.(2013). Studying the Personal Knowledge Management Profile: a Case Study at Payame Noor University.**Economic Insights – Trends and Challenges** 2(4),1-12.
- Diallo, Amadou, & Thuillier, Denis. (2005). The Success of International Development Projects, Trust and Communication: an African **Perspective,International Journal of Project Management** 23(3), 237-252.
- Doong, Her-Sen, & Wang, Hui-Chih. (2008). Predictors of diverse usage behaviour towards personal knowledge management systems. **Personal knowledge management** ,33(2), 316-328.
- Dorsey PA. (2001). Personal knowledge management: educational framework for global business. Tabor School ofBusiness, Millikin University. [10 Aug 2008].
- Drucker PF. (1968). The Age of Discontinuity. Harper & Brothers: New York, NY.
- Griffin, Mark A, Neal, Andrew & Neale, Matthew. (2000). The contribution of task performance and contextual performance to effectiveness: Investigating the role of situational constraints. **Applied Psychology: An International Review**, 49(3), 517-533.

- Jafari, Mstafa, Akhavan, peyman & Nikookar, Mohadeseh. (2013). Personal Knowledge Management and organization's competency: a service organization case study. **Education, Business and Society**, **6(3)**, 181-194.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kuzu, omür Hakan, & ozilhan, Derya. (2014). The Effect of Employee Relationships and Knowledge Sharing on Employees' Performance: Abstracts An Empirical Research on Service Industry. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, **109**, 1370-1374.
- Kwong, Jessica Y.Y, & Fanny M cheung. (2003). Prediction of Performance Facets Using Specific Personality Trait in the Chinese Context. **Journal of vocational behavior**, **6(4)**, 45-61.
- Liaw, Shu-Sheng, Chen, Gwo-Dong, & Huang, Hsiu-Mei. (2008). "Users' attitudes toward web-based collaborative learning systems for knowledge management". **Computers and Education**, **50(3)**, 950-61.
- Mittal, Monika. (2008). Personal Knowledge Management. A Study Of knowledge Behavior Of Academicians. **Journal Of information & knowlwdge management**, **7(2)**, 93-100.
- Pauleen, David. (2009). Personal knowledge management: putting the "person" back into the knowledge equation. **Online Information Review**, **33(2)**, 221-224.
- Peng, Yu-Ping. (2014). Job satisfaction and job performance of university librarians: A disaggregated examination. **Library & Information Science Research**, **36**, 74-82.
- Razmerita, Liana, Kirchner, Kathrin & Sudzina, Frantisek. (2009). Personal knowledge management The role of Web 2.0 tools for managing knowledge at individual and organizational levels. **Personal knowledge management**, **33(6)**, 1021-1039.
- Rich, Bruce Louis, Lepine, Jeffrey A., & Crowford, Eean R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. **Academy of Management Journal**, **53(3)**, 617-635.
- Roth, Philip L, Purvis, Kristen L., & Bobko, Philip. (2012). A Meta-Analysis of Gender Group Differences for Measures of Job Performance in Field Studies. **Journal of Management**, **38(2)**, 719-739.
- Rotundo, Maria, & Paul R. Sackett. (2002). Task The Relative Importance

- of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: *A Policy-Capturing Approach*. **Journal of Applied Psychology** **87(1)**, 66-80.
- Smith, Gene. (2005). Communication Skills are Critical for Internal Auditors. **Managerial Auditing Journal** , **20(5)**, 513-519.
- Tseng, Shu-Mei, & Huang, Jiao-Sheng. (2011). The correlation between Wikipedia and knowledge sharing on job performance. **Expert Systems with Applications**, **38(5)**, 6118-6124.
- Verma, Sweta. (2009). Personal Knowledge Management : A Tool to Expand Knowledge about Human Cognitive Capabilities. **International Journal of Engineering and Technology**,**1(5)**,435-438.
- Wright, Kirby. (2005). Personal knowledge management: supporting individual knowledge worker performance. **Knowledge Management Research and Practice**, **3(3)**, 156–165.
- Zhuang, Shuying.(2013). Personal Knowledge Management and M-learning in the Learning Society. **International Conference on Science and Social Research**,101-105.
- Zumitzavan, Vissanu, Mumi, Athaphon & Intrama, Varit. (2013). The Enhancement of Organisational Performance by Realising Personal Knowledge Management and Leadership Styles: A Case of Hospitals in Thailand. **International Journal of the Computer, the Internet and Management**, **21(2)**, 56-61.