

نقش مدیریت دانش فردی بر اشتغال پذیری دانشجویان فنی- مهندسی

نسرین قیاسوند^۱، عباس خاکپور^۲ و هانیه کلانتری دهقی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۱/۸، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۷/۲۲

DOI: 10.22047/ijee.2020.217592.1720

چکیده: امروزه، مدیریت دانش بسیاری از معادلات دنیای سنتی را بر هم زده و فرایندهای مدیریت منابع انسانی را متحول کرده است. مدیریت دانش در کنار معرفی مشاغل جدید، سیطره و پتانسیل اشتغال پذیری را هم تغییر داده است. بیوند مدیریت دانش با موضوع اشتغال پذیری از آن نظر اهمیت دارد که اشتغال جوانان به ویژه تحصیل کردگان از جمله مهم ترین مسائل و دغدغه های جوامع امروز است. از این رو، این پژوهش به منظور مطالعه نقش مدیریت دانش فردی بر اشتغال پذیری دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته های مهندسی طراحی و اجرا شده است. پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع مطالعه کاربردی و از نظر شیوه جمع آوری و تحلیل اطلاعات از نوع طرح های همبستگی چند متغیری است. جامعه آماری پژوهش دانشجویان مقاطع تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد و دکتری) در رشته های فنی و مهندسی دانشگاه بوعلی سینا بودند. حجم نمونه پژوهش با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکران تعداد ۲۸۱ نفر محاسبه و به شیوه نمونه گیری تصادفی انتخاب شد. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه های مدیریت دانش فردی و اشتغال پذیری بود. یافته های تحقیق نشان داد که بین مدیریت دانش فردی و اشتغال پذیری دانشجویان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد که متغیرهای مدیریت دانش فردی بر متغیرهای اشتغال پذیری تأثیر معنادار دارند. همچنین سایر نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین متغیرهای مدیریت دانش و اشتغال پذیری و متغیرهای سن، جنسیت و پیشرفت تحصیلی روابط معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش فردی، اشتغال پذیری، دانشجویان، آموزش مهندسی، پیشرفت تحصیلی

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران. nasrin.ghiasvand@stu.malayeru.ac.ir

۲- دانشیار، مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران. (نویسنده مسئول). khakpour@malayeru.ac.ir

۳- استادیار، تکنولوژی آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران haniyehkalantari@gmail.com

۱. مقدمه

یکی از کارکردهای اساسی آموزش عالی، پرورش افراد برای برآوردن نیازهای بازار کار است و اشتغال پذیری دانش‌آموختگان شاخصی از کیفیت آموزش عالی محسوب می‌شود. در چند سال گذشته و به دلیل آماده نبودن دانش‌آموختگان یا اشتغال ناپذیری آن‌ها، انتقادهای شدیدی از سوی کارفرمایان به نظام آموزش عالی وارد شده است و از آن زمان، دانشگاه‌ها تمایل بیشتری به پاسخگویی به نیازهای بازار کار داشته‌اند (Hejazi et al., 2018).

اشتغال و کارایی، به‌ویژه اشتغال تحصیل‌کردگان، از جمله مهم‌ترین مسائل و دغدغه‌های جوامع امروز است. با توجه به بحث توسعه دانایی محور، رسالت دانشگاه‌ها تربیت افرادی است که با دانش خود گامی در جهت توسعه کشور بردارند (Mirza Safi et al., 2011). بنابراین، تربیت افراد اشتغال پذیر برای به حرکت درآوردن چرخ‌های اقتصاد کشور ضروری و حیاتی است.

اشتغال‌پذیری به صورت یک مفهوم اساسی در سیاست‌های بازار کار بین‌المللی شناخته شده است و یکی از چهار ستون راهبردی اشتغال را شکل می‌دهد و افراد را به شناسایی و تشخیص فرصت‌های شغلی قادر می‌سازد. این مفهوم به معنای «نحوه سازگاری فعال در یک شغل ویژه است که افراد را در شناسایی و تشخیص فرصت‌های شغلی توانمند می‌سازد» (Alibeigi & Barani, 2010). در تعریفی دیگر آمده است که اشتغال‌پذیری دستاوردی نهادی و نه صرفاً تمایل فرد دانش‌آموخته برای به دست آوردن شغل و استخدام است (Harvey, 2001). اهمیت مضاعف مفهوم اشتغال‌پذیری به عنوان هدفی بزرگ و فراگیر به دلیل بحران جدی بیکاری است؛ این موضوع در کشور ما شرایط وخیم‌تر و حادث‌تری دارد (Aliabadi et al., 2016). اگرچه اشتغال‌پذیری دغدغه بسیاری از مناطق اقتصادی است، اما برخی از مطالعات (Dacre Pool & Sewell, 2007) بر اشتغال‌پذیری دانشجویان در آموزش عالی و طبیعتاً نیروی کار آینده متمرکز شده است. یکی از دلایل اصلی که بسیاری از دانشجویان برای تحصیلات دانشگاهی وقت گرانبهای خود را برای آن صرف کرده‌اند و در آن سرمایه‌گذاری می‌کنند، بهبود چشم‌انداز اشتغال آنهاست. علاوه بر این، در بیرون از فضای آکادمیک نیز کارفرمایان انتظار دارند که دانش‌آموختگان متخصص و مسلط، مهارت‌های شغلی و کارآفرینی خوبی داشته باشند تا در مواقع ضرورت پس از استخدام بتوانند در محل کار خود خدمت کنند (Saunders & Zuzel, 2010).

عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری از زوایای مختلف فردی - روانشناختی، فرهنگی - اجتماعی، اقتصادی - سیاسی و فناورانه قابل مطالعه است؛ به عبارت دیگر، مانند هر پدیده انسانی - اجتماعی دیگری، اشتغال‌پذیری پدیده‌ای چندوجهی و چندمتغیری است و عوامل متعددی در تحریک و توسعه اشتغال‌پذیری نقش دارند. با توجه به تغییرات فناورانه در کسب و کارها، به‌ویژه کسب و کارهای دانش‌بنیان، مدیریت دانش فردی می‌تواند به عنوان عاملی مولد و شتاب‌دهنده در اشتغال‌پذیری عمل کند.

مهارت‌های مدیریت دانش فردی از جمله مهارت دستیابی صحیح به دانش و کسب آن با حداقل زمان و هزینه، مهارتی ارزشمند و اساسی برای تمام افرادی است که به دنبال کسب شغل و کارآفرینی هستند و در این خصوص، دانشگاه‌ها مکانی ایدئال برای ایجاد دانش و حتی کسب تجربه محسوب می‌شوند. دانش ایجاد شده برای فرد باید الهام‌بخش و لذت‌آفرین و تجربه کسب شده باید قابلیت اجرا داشته باشد (Alsharief & El-Gohary, 2016)، در حالی که هدف دانشگاه ایجاد محیطی برای دانشجویان به منظور توسعه مهارت‌ها و درک ارزش‌های مشترک تحصیلات دانشگاهی است؛ نگرانی و دغدغه اصلی دانشگاه آن است که دانش‌آموختگانی زبده و خبره برای توسعه جوامع تحویل آنها بدهد. فراگیری سریع و بهینه مهارت‌های مدیریت دانش در افراد نسبت به سایر افراد بدون این مهارت‌ها، موجب کسب قدرت و توانمندی بیشتری برای آنان خواهد شد (Mohammadi & Bagheri, 2013). بنابراین، همزمان با کسب دانش توسط دانشجویان، آشنایی آنها با سایر مهارت‌های مدیریت دانش فردی به منظور کسب موقعیت‌های شغلی یا افزایش توانمندی در شغل فعلی اهمیت چشمگیری دارد (Entezari, 2017).

مدیریت دانش فردی^۱، که اغلب بیانگر تغییر مسئولیت یادگیری، رشد و اشتراک دانش فردی از سطح سازمان به سطح فردی است (Bagheri, 2015)، یکی از مهارت‌های کلیدی افراد برای موفقیت در زندگی، تحصیل و طی کردن مسیر شغلی محسوب می‌شود (Taleshi, 2017). آموزش عالی، به‌عنوان کانون علم، تفکر و نوآوری، وظایف و مسئولیت‌های مهمی چون تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کشور، فراهم کردن زمینه‌های افزایش دانش عمومی در سطح جامعه، مشاوره دادن به جامعه، فرهنگ‌سازی و... را بر عهده دارد. دانشگاه‌ها اصلی‌ترین مؤسساتی هستند که سرمایه دانش را در نیروی کار ایجاد می‌کنند و می‌توانند اقتصاد دانش‌محور را حمایت کنند (Rajaeipour et al., 2013). یک نظام مدیریت دانش مؤثر برای هر دانشجو شامل ایجاد، کسب، ذخیره و انتشار دانش به نحوی مؤثر در میان کاربران دانش به‌ویژه دانشجویان است که به شرکت در فعالیت‌های آموزشی و یادگیری توسط خود فرد نیاز دارد (Mohayidin et al., 2007). مدیریت دانش فردی در دانشجویان را می‌توان نوعی سرمایه‌گذاری برای امر مهم اشتغال‌پذیری و کارآفرینی در جوامع پنداشت. (Çavuşoğlu & Uzunboylu, 2014).

پیوند مدیریت دانش با موضوع اشتغال‌پذیری از آن نظر اهمیت دارد که امروزه، مسئله اشتغال جوانان، به‌ویژه تحصیل‌کردگان، مشغله ذهنی بسیاری از سیاست‌گذاران و دولتمردان است. مدیریت دانش همچنین علاوه بر معرفی مشاغل جدید، سیطره و پتانسیل اشتغال‌پذیری را هم تغییر داده است. اشتغال‌پذیری در دهه‌های گذشته به‌عنوان مفهومی بنیادین و اساسی در سیاست‌های بازار

1- . Personal knowledge management (PKM)

کار بین‌المللی شناخته شده و به معنای نحوه سازگاری فعال در یک شغل ویژه است که افراد را در شناسایی و تشخیص فرصت‌های شغلی توانمند می‌سازد (Ali beigi & Barani, 2010). مدیریت دانش فردی می‌تواند دانشجویان را در جهت توانمندسازی و راهبردهای استخدامی و شغلی در آینده‌ای نزدیک یاری دهد، سطح آموزش و انگیزش افراد را ارتقا دهد و تمایل برای پذیرش برخی از مسئولیت‌ها را در آنان ایجاد کند (Qalavandi & Ashrafi Salim Kennedy, 2017). کسب توانایی‌های لازم برای مدیریت دانش فردی در رشد و توسعه موقعیت علمی، حرفه‌ای و کاری افراد در محیط زندگی اثرگذار است و از مؤلفه‌های ضروری و بنیادین تحقق جامعه دانش‌بنیان محسوب می‌شود (Bagheri, 2015). همچنین برای کسب آمادگی اشتغال در آینده برای دانشجویان و ترغیب آنان به کارآفرینی بسیار مؤثر است. از زاویه‌ای دیگر می‌توان این‌گونه بیان کرد که امروزه، همانند گذشته استخدام قطعی و رسمی زیادی وجود ندارد و بنابراین، فشار رقابتی زیادی در خصوص تغییر و تحولات شغلی و نبود پیش‌بینی‌پذیری آینده در میان افراد وجود دارد. افراد باید در این دنیای سرشار از رقابت مهارت‌ها و توانمندی‌های کلیدی خود را به‌عنوان یک مزیت رقابتی رشد و توسعه دهند تا بتوانند فرصت‌ها و زمینه‌های شغلی ارزشمندی کسب کنند (Bagheri, 2015). مؤسسات آموزش عالی باید از روش‌های مدیریت دانش به‌منظور پاسخگویی به خواسته‌های جوامعی که در آن قرار دارند، بهره بگیرند (Çavuşoğlu & Uzunboylu, 2014) که از جمله این خواسته‌ها در شرایط حاضر، پاسخگویی به نیاز اشتغال و کارآفرینی جوامع است.

بنابراین، مجهز بودن دانش‌آموختگان مراکز آموزش عالی به اصول صحیح مدیریت دانش فردی کسب شده طی دوران تحصیل و میزان تأثیر این توانایی بر قابلیت‌های شغلی دانش‌پذیران، مسئله پژوهش حاضر است. پرداختن به موضوع مهمی چون مدیریت دانش، آن‌هم در طیف وسیعی از جامعه مانند دانشجویان که بیش از سایر افراد جامعه و خیلی بیشتر از هر مورد دیگری با دانش سرو کار دارند و نیز بررسی نقش این مهم بر یک متغیر اقتصادی مؤثر و حیاتی جوامع امروز، به‌ندرت در پژوهش‌های قبلی صورت گرفته است.

با وجود آنکه دانش به‌عنوان یک دارایی فکری اساسی‌ترین سرمایه انسان معاصر محسوب می‌شود و دانش و اطلاعات منابع جدید قدرت در اقتصاد جهانی به‌شمار می‌روند، انباشت و بهره‌برداری موفق از دانش در افراد یا مدیریت دانش فردی کاتالیزور اصلی تغییر و توسعه است (Çavuşoğlu & Uzunboylu, 2014)، اما هنوز مطالعات کمی درباره تعامل مدیریت دانش فردی و اشتغال‌پذیری انجام شده است.

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش و میزان تأثیر مدیریت دانش فردی بر توسعه اشتغال‌پذیری دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشکده مهندسی دانشگاه بوعلی سینا بود. این بررسی می‌تواند گامی هرچند کوچک در تبیین برنامه‌های راهبردی در بازنگری سیاست‌های آموزش عالی در بخش کیفیت آموزش و چگونگی ارائه دانش از سوی دانشگاه و به دنبال آن اکتساب، ذخیره و انتشار دانش

توسط دانشجو باشد. با توجه به اهمیت اشتغال پذیری و نبود پژوهش های معتبر و کافی درباره تعامل مدیریت دانش فردی و اشتغال پذیری، این پژوهش می تواند بینش تازه ای را ایجاد و فرصت و چالش های جدیدی را برای پژوهشگران، اندیشمندان و مدیران متولی آموزش مهندسی و حوزه کسب و کار فراهم کند.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت دانش فردی: دانش فردی هر نوع دانشی است که فرد در ضمن فعالیت های خود کسب و از آن استفاده می کند. هر فرد به یک سامانه دانشی مجهز است که برای تصمیم گیری درباره روش دستیابی به دانش موجود، اطلاعات مورد نیاز بعدی و همچنین ارتقا و بهره برداری از آنها نیازمند مدیریت دانش^۱ است. مدیریت دانش از سال ۱۹۹۰ به عنوان یکی از مهم ترین عوامل افزایش بهره وری و اثربخشی سازمانی در دیدگاه ها وارد شده است (Khakpour et al., 2009). مدیریت دانش مجموعه ای از اصول، ابزارها و شیوه هایی است که مردم را قادر می سازد تا دانش را به اشتراک بگذارند، ترجمه کنند و آنچه را که می دانند، برای ایجاد ارزش و بهبود اثربخشی اعمال کنند (Bolarinwa et al., 2012).

مدیریت دانش فردی نشان دهنده دامنه فرعی مدیریت دانش است که بر اهمیت حیاتی افراد در هر فرایند دانش محور تأکید دارد و یک مدل مدیریت دانش متمرکز بر فرد را پیشنهاد می دهد (Jain, 2011). اصطلاح «مدیریت دانش فردی» برای اولین بار در مقاله ای با عنوان «مدیریت دانش شخصی: چه کسی، چه چیزی، چرا، چه وقت، کجا، چگونه؟»^۲ از فراند و هیکسن^۳ معرفی شد (Jain, 2011; Razmerita et al., 2009). مدیریت دانش فردی در مراحل اولیه رشد خود به عنوان یکی از عناصر پارادایم مدیریت دانش است و نقش مدیریت دانش به طور مثبت و مستقیم با ارزش های مدیریت دانش فردی ارتباط دارد. مدیریت دانش فردی در روند افزایش دانش اشخاص نقش مهمی دارد و مجموعه ای از فرایندهایی است که مردم به آن نیاز دارند تا فعالیت های یادگیری روزانه خود را مدیریت کنند، از جمله جمع آوری، طبقه بندی، ذخیره سازی، جست و جو و بازیابی اطلاعات (Darvish et al., 2013).

تا کنون مدل های متنوع و مؤلفه های گوناگونی برای توصیف مدیریت دانش فردی ارائه شده است که در تمام آنها همان فرضیه ای پذیرفته شده است که در مدیریت دانش نقش مهمی دارد و برای افراد و سازمان ها سودمند است. یک مدل مفهومی از مدیریت دانش فردی شامل چهار عنصر اصلی مدیریت اطلاعات شخصی (پی.آی.ام^۴)، درونی سازی دانش شخصی (پی.کی.آی^۵)، ایجاد دانش شخصی (پی.

1- Knowledge management (KM)

2- Personal knowledge management: who, what, why, when, where, how?

3- Fand & Hixon

4- Personal information management 5- Personal knowledge internalisation

کی.سی^۱) و انتقال دانش بین فردی (آی.کی.تی^۲) است (Cheong, 2011). یک مدل جامع دیگر مدیریت دانش فردی به عنوان فرایندی ساختاریافته برای مدیریت اطلاعات به دانش مفید تعریف می شود و حاصل جمع هفت مهارت است: مهارت دسترسی، ارزیابی، سازماندهی، همکاری با دیگران، تجزیه و تحلیل، تبادل اطلاعات و امنیت اطلاعات (Moradi et al., 2017).

اشتغال پذیری: اشتغال پذیری مفهومی چندبعدی است که شامل دانش، مهارت ها و نگرش هاست و در دنیای کنونی در صورتی که دانش آموختگان به مهارت های اشتغال پذیری مجهز نباشند، موفق به یافتن شغل نخواهند شد (Sharafi & Abbaspour, 2015). تناسب بین سه عامل دانش، مهارت و نگرش به افزایش قابلیت های اشتغال پذیری دانش آموختگان و تناسب آن با نیازهای بازار کار به عنوان کارایی خارجی نظام های آموزش عالی منجر می شود. اشتغال پذیری به معنای داشتن مجموعه ای از مهارت ها، دانش، درک و ویژگی های شخصی است که تضمین می کند یک فرد با احتمال بیشتری مشاغل را که در آنها می تواند راضی و موفق باشد، انتخاب کند (Dacre Pool & Sewell, 2007). اشتغال پذیری مجموعه ای از دستاوردها، مهارت ها، درک ها و ویژگی های شخصی است که موجب می شود تا دانش آموختگان فرصت های شغلی بیشتری پیش رو داشته باشند و نیز در مشاغل منتخب خود موفق تر ظاهر شوند (Yorke & Knight, 2002). از مؤسسات آموزش عالی انتظار می رود که برای تأمین نیروی کار مستعد و شایسته در جامعه و سپس، تثبیت آنان در شغل خود یا سازگاری و تطبیق آنها با محیط کار، افرادی اشتغال پذیر با مهارت های شغلی هرچه بیشتر تربیت کنند. اهمیت این مسئله به حدی است که حتی گاهی مؤسسات آموزشی را بر اساس نرخ اشتغال دانش آموختگان آنها رتبه بندی می کنند (Harvey, 2001).

تعامل بین مدیریت دانش فردی و اشتغال پذیری: همان طور که از ادبیات و عنوان موضوع بر می آید، تحقیقات بسیار معدودی هستند که در آنها دقیقاً رابطه بین متغیرهای مدیریت دانش فردی و اشتغال پذیری و نیز روابط بین مؤلفه های این دو متغیر بررسی شده باشد. اما پژوهش های زیادی درباره ابعاد گوناگون متغیرهای این پژوهش به صورت مجزا صورت گرفته است.

مدیریت دانش فردی کلیدی برای فرصت های شغلی فردا محسوب می شود. دانش سریع ترین و مهم ترین دارایی است و بهتر است که نسل جدید کارکنان خودکفاتر از پیشینیان خود باشند و آنها نمی توانند به کارفرمایان خیرخواه اعتماد کنند تا امنیت شغلی آنان را تضمین کنند. رتبه بندی غیررسمی دانش آموختگان توسط کارفرمایان در واقع، رقابتی برای جذب استعدادهاست و از این نظر بسیار اهمیت دارد. برندگان این رقابت در آینده، در به کارگیری دانش در هر دو سطح شرکت و سطح شخصی مهارت خواهند داشت. مدیریت دانش فردی در واقع، بخش عمده بعدی توسعه مدیریت و

1- Personal knowledge creation 2- Inter-personal knowledge transferring

یک شایستگی و مهارت اساسی است که هر مدیر اجرایی باید داشته باشد. فاتحان آینده در استفاده از دانش در هر دو سطح شرکتی و سطح فردی مهارت خواهند داشت (Truch, 2010).

نتایج مطالعه‌ای نشان می‌دهد که پیوندی قوی میان مدیریت دانش فردی و اشتغال‌پذیری خودادراکی وجود دارد که در اینجا مدیریت اشتغال‌پذیری فردی (پی.ای.ام.) نامیده می‌شود. مدیریت اشتغال‌پذیری فردی می‌تواند نوعی مهارت و توانایی خوددرک شده و خودمدیریت شده باشد. فرضیه این مطالعه آن است که مدیریت دانش فردی ممکن است از اشتغال‌پذیری خودادراکی پشتیبانی کند. اگر افراد شایستگی و مهارت‌های خویش را در زمینه مدیریت دانش فردی توسعه دهند، قادر خواهند بود که دانش خود را موفق‌تر مدیریت کنند. علاوه بر این، هر دو این مفاهیم نه تنها در سطح فردی اهمیت دارند، بلکه به نفع سازمان‌ها، بنگاه‌ها و شرکت‌ها نیز هستند. افراد از دانش سازمانی برای تقویت دانش فردی خود استفاده می‌کنند که این دانش فردی می‌تواند در داخل یا خارج از آن سازمان استفاده شود. از سوی دیگر، سازمان‌ها از دانش فردی کارکنان (بخشی از سرمایه فکری آنها) برای ساختن مخازن دانش خود استفاده می‌کنند که مخازن دانش مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها هستند. کارفرمایان با استخدام افراد با مهارت مدیریت دانش فردی از مزایای آن سود می‌برند. مدیریت استعداد بزرگ‌ترین چالش برای کارفرمایان امروز است (Świgoń, 2001).

برخی از مطالعات بر رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی متمرکز شده است. برای مثال، نتایج پژوهشی (Moradi et al., 2017). درباره «رابطه بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران» نشان می‌دهد که مدیریت دانش فردی با ابعاد وظیفه‌ای و زمینه‌ای عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد؛ بدین معنا که از سویی مدیریت دانش فردی بهبوددهنده سطح عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای حسابداران است و آنان را در ادای بهتر وظایف کاری رسمی‌شان هدایت می‌کند؛ از سوی دیگر، برخورداری از مهارت مدیریت دانش فردی به ارتقای سطح وظایف غیررسمی و روابط بین فردی در انتقال و تشریح اطلاعات منجر می‌شود.

مدیریت دانش می‌تواند به عنوان عاملی توانمندساز در زمینه اشتغال‌پذیری عمل کند. مدیریت دانش از طریق ذخیره‌سازی و انتقال دانش در سازمان می‌تواند به توانمند شدن افراد بینجامد. نتایج برخی از پژوهش‌ها (Qalavandi & Ashrafi Salim Kennedy, 2017). حاکی از آن است که بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و ابعاد توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

نتایج پژوهش شکرالهی و کریمی (Shokralahi & Karimi, 2016) درباره روابط مدیریت دانش با گرایش‌های کارآفرینانه کارکنان شرکت صنایع کاشی نشان داد که بین مدیریت دانش و برخی از مؤلفه‌های آن از جمله کسب، خلق، ذخیره و توزیع دانش با گرایش‌های کارآفرینانه رابطه مثبت و

معنادار وجود دارد.

پژوهشی دیگر در سال ۱۳۹۴ با عنوان «شناسایی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها بر اساس نظریه داده‌بنیاد» و با هدف بررسی و شناسایی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری در میان دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی انجام شد که در آن دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد بررسی شدند. نقطه عطف این تحقیق در مقایسه با تحقیقات قبلی، شناسایی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری به همراه عوامل، شرایط، زمینه و راهبردهای تقویت آن بود تا در کاهش بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی نقش ایفا کند. در این پژوهش آمده است که جامعه مبتنی بر دانش، بیشتر به افراد فرهیخته نیاز دارد تا افرادی که فقط در زمینه خاصی تعلیم یافته‌اند. دانشگاه‌ها باید با تأکید بر برنامه‌های آموزش میان‌رشته‌ای و از طریق بازنگری در شیوه‌های آموزش زمینه توسعه و تقویت مهارت‌های مختلف را در دانش‌آموختگان فراهم کنند (Sharafi & Abbaspour, 2015).

۳. روش تحقیق

روش و طرح پژوهش: این پژوهش از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات از نوع روش‌های غیرآزمایشی (توصیفی) بود. با توجه به آنکه هدف پژوهش شناخت نقش مدیریت دانش فردی بر اشتغال‌پذیری دانشجویان بود، طرح پژوهش از نوع طرح‌های همبستگی چندمتغیری است.

جامعه، نمونه و شیوه نمونه‌گیری: جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشکده مهندسی دانشگاه بوعلی سینا به تعداد ۹۰۰ نفر بود. حجم نمونه پژوهش با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران به تعداد ۲۸۱ نفر از دانشجویان دانشگاه‌های مذکور به دست آمد که به روش تصادفی انتخاب شدند.

ابزار و شیوه جمع‌آوری اطلاعات: برای بررسی ادبیات موضوعی تحقیق به طور عمده از کتب، مقالات و منابع لاتین و فارسی حاصل از جست‌وجو در اینترنت، منابع اطلاعاتی و کتابخانه‌ها و برای جمع‌آوری داده‌های کمی از پرسشنامه‌های مدیریت دانش فردی و اشتغال‌پذیری به شرح زیر استفاده شده است:

پرسشنامه اشتغال‌پذیری (Hejazi et al., 2018): این پرسشنامه بر مبنای مدل مفهومی (Dacre Pool & Sewell, 2007) طراحی شده است. اجزای اصلی اشتغال‌پذیری دانشجویان در این مدل شامل یادگیری توسعه شغلی، تجربه کار، دانش تخصصی رشته، مهارت‌های عمومی، کار تیمی و یادگیری پیوسته است. روایی و پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش یادشده تأیید شده است.

پرسشنامه مدیریت دانش فردی (Çavuşoğlu & Uzunboylu, 2014): این پرسشنامه شامل ۳۱

جمله مختلف در خصوص مدیریت دانش فردی است. نگرش کلی دانشجویان درباره مدیریت دانش فردی، نحوه کسب دانش، نحوه ذخیره آن، نحوه اشتراک آن با دیگران و نحوه استفاده از آن، از جمله اجزای اصلی مدیریت دانش فردی است. از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا سطح توافق یا عدم موافقت خود را با بیانه‌ها در مقیاس پنج امتیاز لیکرت اعلام کنند. برای اندازه‌گیری پایایی پرسشنامه مقدار آلفای کرونباخ برای هر بعد به دست آمد (مطابق با جدول ۳-۳). نمره کلی آلفا برای پایایی پرسشنامه ۳۱ موردی برابر با ۰/۷۳ محاسبه شد که نشان می‌دهد پرسشنامه از پایایی مناسب برخوردار است. برای تحلیل داده‌های به دست آمده در دو بخش آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، مد و...) و آمار استنباطی از نرم‌افزارهای آماری SPSS و لیزرل استفاده شد. برای تحلیل ویژگی‌های نمونه از شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و...) و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های t تک‌نمونه‌ای و مستقل، آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد.

۴. یافته‌های پژوهش

فرضیه ۱: بین وضعیت موجود و مطلوب مدیریت دانش فردی دانشجویان تحصیلات تکمیلی مهندسی تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۱. توصیف شاخص‌های متغیر مستقل پژوهش (مدیریت دانش فردی)

متغیرهای مدیریت دانش	میانگین مشاهده شده	میانگین مورد انتظار	انحراف استاندارد	خطای معیار میانگین	مقدار t	سطح معناداری
نگرش عمومی	۲۳/۱۴	۱۸	۳/۵۶	۰/۲۱	۲۳/۹۶	۰/۰۰
اکتساب دانش	۲۹/۵۱	۲۴	۴/۹۳	۰/۳۰	۱۸/۵۴	۰/۰۰
ذخیره دانش	۱۸/۴۶	۱۵	۴/۲۳	۰/۲۵	۱۳/۶۱	۰/۰۰
اشتراک دانش	۳۲/۳۸	۲۷	۵/۸۳	۰/۳۵	۱۵/۳۳	۰/۰۰
کاربرد دانش	۱۰/۹۱	۹	۲/۰۰	۰/۱۲	۱۵/۸۲	۰/۰۰
مدیریت دانش فردی (کل)	۲۲/۸۵	۱۸/۶	۳/۲۹	۰/۲۰	۲۰/۸۴	۰/۰۰

با توجه به جدول ۱، مشاهده می‌شود که در زیرمتغیرهای مدیریت دانش فردی، بیشترین مقدار میانگین به اشتراک دانش با میانگین ۳۲/۳۸ و پس از آن به اکتساب دانش با میانگین ۲۹/۵۱ مربوط می‌شود؛ یعنی در جامعه مورد مطالعه دانشجویان بیش از سایر اقدامات مدیریت دانش فردی، به اشتراک دانش می‌پردازند. همین‌طور بیشترین مقدار انحراف معیار نیز مربوط به متغیر اشتراک دانش به دست آمده است. از آنجایی که تمام میانگین‌های مشاهده شده بیشتر از میانگین مورد انتظار است

و نیز تمام مقادیر P-Value کوچک تر از ۰/۰۱ به دست آمده است، می توان نتیجه گرفت که عوامل مورد بررسی در این جدول به صورت قوی در جامعه آماری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین وضعیت موجود و مطلوب اشتغال پذیری و مؤلفه های اشتغال پذیری دانشجویان تحصیلات تکمیلی مهندسی تفاوت معنادار وجود دارد.

با توجه به جدول ۲، مشاهده می شود که از بین خرده متغیرهای اشتغال پذیری، بیشترین مقدار میانگین به ترتیب و با اختلاف کمی به کار تیمی با میانگین ۲۳/۵۳، مهارت های عمومی با میانگین ۲۳/۴۶ و یادگیری توسعه شغلی با میانگین ۲۳/۱۹ مربوط می شود؛ یعنی در جامعه مورد مطالعه دانشجویان بیش از سایر اقدامات اشتغال پذیری، به کار تیمی علاقه مندند و به آن روی می آورند. همچنین از آنجایی که تمام میانگین های مشاهده شده بیشتر از میانگین مورد انتظار است و نیز تمام مقادیر P-Value کوچک تر از ۰/۰۱ به دست آمده است، می توان نتیجه گرفت که میانگین مشاهده شده متغیرهای اشتغال پذیری در جامعه مورد مطالعه از وضعیت مناسبی برخوردار است.

جدول ۲. توصیف شاخص های متغیر وابسته پژوهش (اشتغال پذیری)

متغیرهای اشتغال پذیری	میانگین مشاهده شده	میانگین مورد انتظار	انحراف استاندارد	خطای معیار میانگین	مقدار t	سطح معناداری
یادگیری توسعه شغلی	۲۳/۱۹	۱۸	۴/۱۶	۰/۲۵	۲۰/۷۱	۰/۰۰
تجربه کار	۹/۹۲	۹	۲/۷۴	۰/۱۶	۵/۵۶	۰/۰۰
دانش تخصصی رشته	۱۰/۲۶	۹	۲/۵۷	۰/۱۵	۸/۱۸	۰/۰۰
مهارت های عمومی	۲۳/۴۶	۱۸	۳/۵۳	۰/۲۱	۲۵/۷۶	۰/۰۰
کار تیمی	۲۳/۵۳	۱۸	۳/۷۴	۰/۲۲	۲۴/۵۲	۰/۰۰
یادگیری پیوسته	۱۲/۲۸	۹	۱/۸۸	۰/۱۱	۲۹/۱۱	۰/۰۰
اشتغال پذیری (کل)	۱۷/۱۳	۱۳/۵	۲/۲۶	۰/۱۴	۲۰/۰۲	۰/۰۰

فرضیه ۳: بین متغیرهای مدیریت دانش و متغیرهای اشتغال پذیری روابط معنادار وجود دارد.
الف- ضرایب همبستگی: با توجه به جدول ۳، رابطه مدیریت دانش فردی با اشتغال پذیری در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است و این فرضیه تأیید می شود. با توجه به نتایج پژوهش، رابطه مؤلفه های نگرش عمومی، اکتساب دانش، ذخیره دانش، اشتراک دانش و کاربرد دانش از مدیریت دانش فردی با تمام مؤلفه های متغیر اشتغال پذیری در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است و این فرضیه تأیید می شود.

جدول ۲. روابط بین متغیرهای مدیریت دانش فردی و اشتغال پذیری و مؤلفه‌های آنها (ماتریس همبستگی پیرسون)

اشتغال پذیری مدیریت دانش فردی	یادگیری توسعه شغلی	تجربه کار	دانش تخصصی رشته	مهارت‌های عمومی	کار تیمی	یادگیری پیوسته	اشتغال پذیری (کل)
نگرش عمومی	۰/۴۳** ۰/۰۰۰	۰/۳۳** -۰/۰۰۰	۰/۳۷** ۰/۰۰۰	۰/۳۵** ۰/۰۰۰	۰/۴۰** -۰/۰۰۰	۰/۵۲** ۰/۰۰۰	۰/۵۵** ۰/۰۰۰
اكتساب دانش	۰/۴۸** ۰/۰۰۰	۰/۴۳** -۰/۰۰۰	۰/۵۴** ۰/۰۰۰	۰/۴۶** ۰/۰۰۰	۰/۴۰** -۰/۰۰۰	۰/۵۴** ۰/۰۰۰	۰/۶۵** ۰/۰۰۰
ذخیره دانش	۰/۳۵** ۰/۰۰۰	۰/۴۰** -۰/۰۰۰	۰/۳۵** ۰/۰۰۰	۰/۲۶** ۰/۰۰۰	۰/۲۷** -۰/۰۰۰	۰/۳۲** ۰/۰۰۰	۰/۴۳** ۰/۰۰۰
اشتراک دانش	۰/۳۸** ۰/۰۰۰	۰/۲۹** -۰/۰۰۰	۰/۳۰** ۰/۰۰۰	۰/۴۱** ۰/۰۰۰	۰/۵۲** -۰/۰۰۰	۰/۳۹** ۰/۰۰۰	۰/۵۴** ۰/۰۰۰
کاربرد دانش	۰/۳۳** ۰/۰۰۰	۰/۳۷** -۰/۰۰۰	۰/۲۹** ۰/۰۰۰	۰/۳۳** ۰/۰۰۰	۰/۲۴** -۰/۰۰۰	۰/۲۴** ۰/۰۰۰	۰/۴۲** ۰/۰۰۰
مدیریت دانش فردی (کل)	۰/۵۰** ۰/۰۰۰	۰/۴۴** -۰/۰۰۰	۰/۴۷** ۰/۰۰۰	۰/۴۵** ۰/۰۰۰	۰/۴۷** -۰/۰۰۰	۰/۵۳** ۰/۰۰۰	۰/۶۶** ۰/۰۰۰

(**): همبستگی در سطح ۰/۰۱ (۲ طرفه) معنادار است)

ب: آزمون معادلات ساختاری: مدل معادلات ساختاری رویکرد آماری جامعی برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده^۱ و متغیرهای مکنون^۲ است. از طریق این رویکرد می‌توان قابل قبول بودن مدل‌های نظری را در جامعه‌های خاص با استفاده از داده‌های همبستگی، غیرآزمایشی و آزمایشی آزمود. در جدول ۴ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین (Kline, 2011) پیشنهاد می‌کند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول ۴، قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمام متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین است. بنابراین، این پیش‌فرض مدل‌یابی علی؛ یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است.

جدول ۴. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
مدیریت دانش فردی	۳/۶۸	۰/۵۲	-۰/۱۰	-۰/۲۵
اشتغال پذیری	۳/۷۴	۰/۵۱	-۰/۲۰	-۰/۰۱

همچنین در جدول ۳ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. با توجه به این جدول، رابطه تمام متغیرها در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد. در این قسمت مدلی بر مبنای فرضیه زیرارائه می‌شود. این فرضیه در خصوص رابطه بین مدیریت دانش فردی و اشتغال پذیری است.

با توجه به شکل‌های ۱ و ۲، رابطه مدیریت دانش فردی با اشتغال‌پذیری دانشجویان (۰/۸۰) با آماره تی ۹/۶۸ در سطح معناداری ۰/۰۰۱، مثبت و معنادار است. این مدل نشان‌دهنده ارتباط بین متغیر مستقل مدیریت دانش فردی و متغیر وابسته اشتغال‌پذیری است. اعدادی که بر روی خطوط فلش قرار دارند، مقادیر T-Value هستند.

در مدل‌سازی ساختاری به دلیل قابل سنجش نبودن متغیر مکنون به صورت مستقیم، واحد اندازه‌گیری متغیر نامعلوم است. برای رفع این مشکل و استاندارد ساختن واحد اندازه‌گیری متغیر مکنون، دو روش زیر وجود دارد:

۴. ثابت کردن یکی از مسیرها از متغیر مکنون به نشانگر روی عدد ۱

۵. ثابت کردن واریانس متغیر مکنون روی عدد ۱

همچنین در مدل ساختاری، معناداری ضریب مسیر با استفاده از t-value مشخص می‌شود. چنانچه مقدار t بین ۱/۹۶ تا ۲/۵۷ باشد، ارتباط دو سازه در سطح $p < 0.05$ معنادار است. اگر مقدار t بیشتر از ۲/۵۷ باشد، معناداری ارتباط در سطح $p < 0.01$ است.

زمانی که یک مدل تخمین زده می‌شود، برنامه نرم‌افزاری آمارهایی از قبیل خطای استاندارد و ... را در خصوص ارزیابی تناسب مدل با داده‌ها منتشر می‌کند. اگر مدل قابل آزمون باشد، ولی T-Value با داده‌ها به طور مناسب تناسب نداشته باشد، شاخص‌های اصلاحی^۱ به کار گرفته می‌شوند تا مدل با داده‌ها متناسب شود. شاخص‌های اصلاحی وسیله‌ای معتبر برای ارزیابی تغییرات مد نظر در بیان مدل هستند. شاخص‌های برازش مدل به سه گروه شاخص‌های برازش مطلق، برازش تطبیقی و برازش مقتصد تقسیم می‌شوند که این شاخص‌ها در جدول ۶ به تفکیک گزارش شده‌اند. در این پژوهش شاخص نیکویی برازش (GFI)^۲ (شاخص نیکویی؛ یعنی هر چه مقدار آن شاخص افزایش یابد، نشانه‌ای از حمایت قوی‌تر داده‌ها از مدل نظری تفسیر است)، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI)^۳ و ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR)^۴ به عنوان شاخص‌های برازش مطلق، شاخص برازش تطبیقی (CFI)^۵، شاخص برازش هنجار شده (NFI)^۶ و شاخص برازش هنجار

1- Modification index

2- Goodness of fit index (GFI)

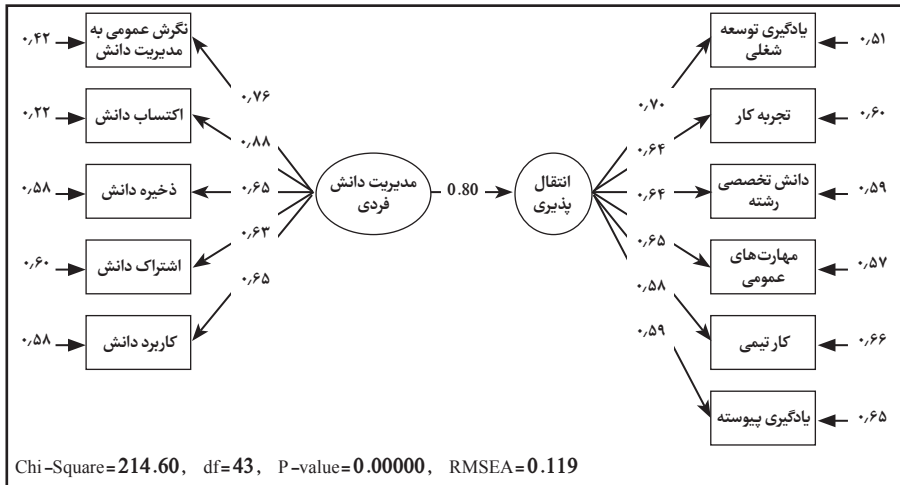
3- Adjusted goodness of fit index (AGFI)

4- Standardized root mean square residual (SRMR)

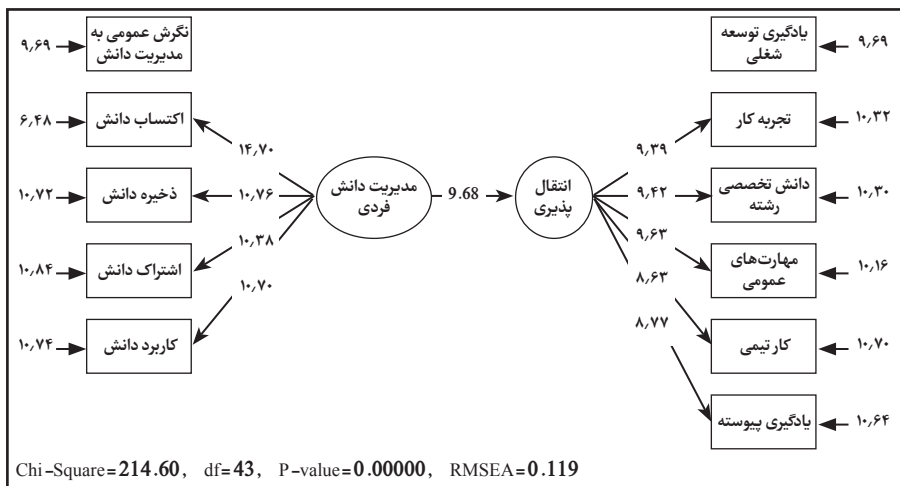
5- Comparative fit index (CFI)

6- Normalized fit index (NFI)

نشده (NNFI) ^۱ به عنوان شاخص های برازش تطبیقی و مجدور خی بر درجه آزادی (X²/df)، شاخص برازش ایجاز (PNFI) ^۲ و مجدور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) ^۳ به عنوان شاخص های برازش مقتصد در نظر گرفته شده اند.



شکل ۱. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۲. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معناداری

در جدول ۵ مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص های

1- Non-Normalized Fit Index (NNFI)

2- Parsimonious normed fit index (PNFI)

3- Root mean square error of approximation (RMSEA)

برازش گزارش شده‌اند. با توجه به این جدول، بیشتر شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول ۵. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
SRMR	AGFI	GFI	شاخص
۰/۰۳	۰/۸۱	۰/۸۸	مقدار به دست آمده
کمتر از ۰/۰۵	بیشتر از ۰/۸۰	بیشتر از ۰/۹۰	حد قابل پذیرش
شاخص‌های برازش تطبیقی			
NNFI	NFI	CFI	شاخص
۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۴	مقدار به دست آمده
بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	حد قابل پذیرش
شاخص‌های برازش تعدیل یافته			
RMSEA	PNFI	X2/df	شاخص
۰/۱۱	۰/۷۲	۴/۹۹	مقدار به دست آمده
کمتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۳	حد قابل پذیرش

سایر نتایج پژوهش

اگر چه تمرکز اصلی این پژوهش بر مطالعه تأثیر مدیریت دانش فردی بر اشتغال پذیری بوده، اما به روابط بین برخی از متغیرهای جمعیت شناختی با مدیریت دانش فردی و اشتغال پذیری هم توجه شده است.

جنسیت، مدیریت دانش فردی و اشتغال پذیری: نتایج پژوهش در خصوص تفاوت میانگین مدیریت دانش فردی دانشجویان با توجه به جنسیت، با استفاده از آزمون t گروه‌های مستقل، نشان داد که میانگین نگرش عمومی به مدیریت دانش، اکتساب دانش و ذخیره دانش در گروه مردان بیشتر از زنان بوده است ($Sig < ۰/۰۵$). اما نتایج در میانگین اشتراک دانش ($Sig < ۰/۱۴$) و کاربرد دانش ($Sig < ۰/۵۵$) در دو گروه دانشجویان زن و مرد نشان داد که تفاوت معنادار میان آنها وجود ندارد. نتایج پژوهش در خصوص تفاوت میانگین اشتغال پذیری دانشجویان با توجه به جنسیت، با استفاده از آزمون t گروه‌های مستقل، نشان داد که میانگین اشتغال پذیری در گروه دانشجویان مهندسی مرد بیشتر از دانشجویان مهندسی زن است ($Sig < ۰/۰۵$). به عبارت دیگر نتایج این آزمون نشان داد که جنسیت افراد بر میزان اشتغال پذیری افراد تأثیر می‌گذارد.

سن، مدیریت دانش فردی و اشتغال پذیری: بین میزان سن با مدیریت دانش فردی ($r = ۰/۲۰$, $Sig < ۰/۰۱$) و میزان اشتغال پذیری ($r = ۰/۲۸$, $Sig < ۰/۰۰۰$) و قابلیت کارآفرینی دانشجویان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. مطابق با نتایج پژوهش، رابطه سن دانشجویان با مدیریت دانش فردی و میزان

اشتغال پذیری در آنان در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است؛ یعنی هرچه سن دانشجویان بیشتر شود، قدرت مدیریت دانش فردی و میزان اشتغال پذیری آن‌ها بیشتر خواهد شد. مدیریت دانش فردی، پیشرفت تحصیلی و میزان اشتغال پذیری؛ مطابق با نتایج پژوهش، رابطه معدل دانشجویان با مدیریت دانش فردی ($r=0.22$ Sig= <0.001) و میزان اشتغال پذیری ($r=0.19$ Sig= <0.002) در افراد در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ یعنی هرچه معدل دانشجویان بیشتر باشد، قدرت مدیریت دانش فردی و میزان اشتغال پذیری آن‌ها بیشتر خواهد شد. بر اساس نتایج پژوهش، بین وضعیت تأهل افراد و نوع سکونت (خوابگاهی و غیر خوابگاهی) آن‌ها با متغیرهای مدیریت دانش فردی و میزان اشتغال پذیری دانشجویان در سطح ۹۵ درصد رابطه معنادار مشاهده نشد.

۵. بحث

بر اساس نتایج پژوهش، دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته مهندسی از مقدار نسبتاً متوسطی از مهارت‌های مدیریت دانش فردی برخوردارند. اگرچه این مقدار از میانگین مقیاس (متوسط مقیاس) به‌طور معنادار بالاتر است، اما از نمره مطلوب (خیلی زیاد) تفاوت زیادی دارد. از طرفی، در میان متغیرهای مدیریت دانش، بیشترین مقدار میانگین مربوط به اشتراک دانش و پس از آن مربوط به اکتساب دانش است و به کاربرد دانش توجه کمتری می‌شود. اشتراک دانش رایج‌تر در میان دانشجویان دانشکده فنی و مهندسی ناشی از کار گروهی و پروژه‌ای مرسوم برای دروس عملی و غیرانتزاعی در این دانشکده و به دلیل ماهیت ذاتی رشته‌های فنی و عملی است. همین‌طور کاربرد دانش کمتر در میان دانشجویان، با توجه به کوتاه‌مدت و کوچک بودن دامنه این نوع پروژه‌های گروهی در دانشجویان و بالطبع تعمیم کمتر نتایج پروژه‌های درسی و گروهی به کارهای واقعی و بزرگ‌تر در سطح جامعه، توجیه می‌شود. پژوهشی در خصوص دانشجویان برای مقایسه نتایج این یافته‌ها پیدا نشد. اما نتایج مطالعه‌ای (Çavuşoğlu & Uzunboylu, 2014) نشان داد که کادر علمی دانشگاه خاور میانه از سطح میانگینی از مدیریت دانش فردی برخوردارند. در پژوهش‌هایی مشابه (Mohammadi & Bagheri, 2013; Bagheri, 2015)، مدیران دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی مشهد نیز از سطح متوسطی از مدیریت دانش فردی برخوردار بودند. این یافته‌ها می‌تواند جرقه‌ای بر این فرضیه باشد که بین سطح مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاهی و اعضای هیئت علمی گروه‌های مهندسی و سطح مدیریت دانش فردی دانشجویان مهندسی روابط معنادار وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته مهندسی از مقدار نسبتاً متوسطی از مهارت‌های اشتغال پذیری برخوردارند. بر اساس نتایج پژوهش، از بین خرده‌متغیرهای اشتغال پذیری، بیشترین مقدار میانگین به ترتیب و با اختلاف کمی مربوط به کار تیمی، مهارت‌های

عمومی و یادگیری توسعه شغلی است؛ یعنی در جامعه مورد مطالعه، دانشجویان بیش از سایر اقدامات اشتغال پذیری به کار تیمی علاقه مندند و به آن روی می آورند. با توجه به شباهت در اثر و نتیجه وجود داشتن دو مفهوم اشتراک دانش با کار تیمی و نیز کاربرد دانش با تجربه کاری در افراد، می توان این گونه بیان کرد که علاقه زیاد به کار تیمی و توجه کمتر به ارزش تجربه کاری نیز دلیلی مشابه با رواج بیشتر اشتراک دانش در میان دانشجویان رشته های فنی دارد. در مقایسه با نتایج سایر مطالعات، سطح اشتغال پذیری دانشجویان مهندسی در این مطالعه بالاتر از سطح اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی در مطالعه علی بیگی و بارانی (Alibeigi & Barani, 2010) است. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج مطالعه نادری مهدبی و همکاران (Naderi et al., 2015) و حجازی و همکاران (Hejazi et al., 2018) همسو است.

هدف اصلی این پژوهش مطالعه تأثیر مدیریت دانش فردی بر اشتغال پذیری بود. نتایج آزمون های همبستگی و تحلیل مدل معادلات ساختاری نشان داد که رابطه مدیریت دانش فردی با اشتغال پذیری دانشجویان مثبت و معنادار است. این مدل نشان دهنده ارتباط بین متغیر مستقل مدیریت دانش فردی و متغیر وابسته اشتغال پذیری است. این نتایج با یافته های برخی از پژوهش ها همخوانی دارد. هر چند در تفسیر و تطبیق این مطالعات به دلایل اختلاف در جامعه آماری، ابزار و مفاهیم، باید تأمل و احتیاط بیشتری صورت گیرد. مقایسه یافته های این پژوهش با نتایج سایر پژوهش ها در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. مقایسه یافته های پژوهش با نتایج سایر پژوهش ها

نتایج به دست آمده	نظر محققان و یافته های پیشین مرتبط با هر نتیجه
بین مدیریت دانش فردی و اشتغال پذیری دانشجویان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.	<ul style="list-style-type: none"> - بین کلیه ابعاد مدیریت دانش فردی و کلیه ابعاد اشتغال پذیری همبستگی مثبت (رابطه مستقیم) وجود دارد (Moradi et al., 2017). - تبادل دانش دانشجویان با دیگران از طریق افزایش آگاهی آنان درباره محیط کار و دانش و مهارت های مورد نیاز برای آنان موجب افزایش اشتغال پذیری دانشجویان می شود (Hejazi et al., 2018). - افراد در مشارکت های اجتماعی و کار تیمی از طریق افزایش تجربه یا مهارت عمومی اشتغال پذیرتر می شوند (Hejazi et al., 2018).
بین جنسیت دانشجویان با مدیریت دانش فردی و میزان اشتغال پذیری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. میانگین مدیریت دانش فردی کل و اشتغال پذیری کل در گروه مردان دانشجوی بیشتر از زنان دانشجوی است.	<ul style="list-style-type: none"> - میانگین نمره کل مدیریت دانش فردی در زنان اندکی بیشتر از میانگین نمره کل در مردان به دست آمد (Çavuşoğlu & Uzunboylu, 2014). - مردان در برخورداری از مهارت های مدیریت دانش فردی توانمندتر از زنان هستند (Mohammadi & Bagheri, 2013). - تفاوت معناداری بین میزان وجود مهارت های اشتغال پذیری دانشجویان زن و مرد دانشکده های کشاورزی دانشگاه های غرب کشور وجود دارد و چون میانگین مربوط برای مردان بیشتر است، لذا، می توان گفت که دانشجویان مرد از مهارت های آمادگی شغلی بیشتری نسبت به دانشجویان زن برخوردارند (Alibeigi & Barani, 2010).

ادامه جدول ۶

نتایج به دست آمده	نظر محققان و یافته‌های پیشین مرتبط با هر نتیجه
بین میزان سن دانشجویان با مدیریت دانش فردی و میزان اشتغال پذیری رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.	- بین متغیرهای سن و اشتغال پذیری رابطه معنادار وجود ندارد (Naderi Mehdiei et al., 2015).
بین میزان پیشرفت تحصیلی دانشجویان با مدیریت دانش فردی و میزان اشتغال پذیری رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.	- بین متغیرهای پیشرفت تحصیلی و اشتغال پذیری رابطه معنادار وجود ندارد (Naderi Mehdiei et al., 2015).

مطالعه مرادی و همکاران (Moradi et al., 2017) نشان داد که بین کلیه ابعاد مدیریت دانش فردی و کلیه ابعاد اشتغال پذیری همبستگی مثبت (رابطه مستقیم) وجود دارد. نتایج پژوهش‌های دیگری نیز از تأثیر اشتراک دانش بر اشتغال پذیری حمایت می‌کنند. تبادل دانش دانشجویان با دیگران از طریق افزایش آگاهی آنان درباره محیط کار و دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای آنان موجب افزایش اشتغال پذیری دانشجویان می‌شود و افراد در مشارکت‌های اجتماعی و کار تیمی از طریق افزایش تجربه یا مهارت عمومی اشتغال پذیرتر می‌شوند. (Hejazi et al., 2018)

بر اساس سایر نتایج پژوهش، بین جنسیت افراد با مدیریت دانش فردی و مؤلفه‌های آن و میزان دانشجویان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و میانگین مدیریت دانش فردی و میانگین اشتغال پذیری در مردان بیشتر از زنان است. این یافته با نتایج مطالعه‌ای (Çavuşoğlu & Uzunboylu, 2014) ناهمسو است. بر اساس نتایج مطالعه یادشده، میانگین نمره کل مدیریت دانش فردی در زنان اندکی بیشتر از میانگین نمره کل در مردان به دست آمد. با این حال، نتایج این مطالعه با نتایج برخی از مطالعات داخلی (Mohammadi & Bagheri, 2013; Alibeigi & Barani, 2010) همسو است.

۶. نتیجه‌گیری

به طور کلی امروزه، دستگاه‌های اجرایی کشور با مشکل کمبود کارکنان ماهر مواجه‌اند. از طرفی، در حال حاضر، تقاضای کارفرمایان چیزی بیش از یک مدرک است و بسیاری از دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور به دلیل نداشتن قابلیت‌های لازم در رقابت با هم‌نوعان خود برای ورود به دستگاه‌های اجرایی و مشاغل مختلف با مشکل مواجه می‌شوند. بنابراین، پرداختن به مسئله اشتغال پذیری در خصوص دانشجویان مراکز آموزش عالی که هنوز فرصت یادگیری و کسب مهارت‌های لازم را دارند، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. اهمیت این موضوع در خصوص دانشجویان مهندسی مضاعف است، زیرا جامعه باید با دستان متخصصان علوم انسانی طراحی و آینده‌پژوهی و توسط متخصصان فنی- مهندسی ساخته شود؛ به عبارت دیگر، هم به فناوری و دانش و هم به اشتغال پذیری

در مهندسی باید توجه شود. همسو با یافته‌های پژوهش، آموزش مهندسی باید با توسعه قابلیت‌های اشتغال‌پذیری از طریق توسعه مدیریت دانش علاوه بر رفع مشکلات اشتغال دانش‌آموختگان این حوزه، زمینه توسعه اشتغال را برای سایر حوزه‌ها نیز فراهم سازد.

بدیهی است که پژوهش حاضر مانند بسیاری از پژوهش‌های دیگر محدودیت‌هایی همچون محدود بودن جامعه آماری، اندازه نمونه، مقطعی بودن و محدوده مکانی و زمانی خاص دارد. بنابراین، در حین برداشت نتایج کلی و برون‌یابی از نتیجه مطالعه باید احتیاط کرد. لذا، با توجه به اهمیت موضوع حاضر، اجرای پژوهش‌های بیشتر با در نظر گرفتن مؤلفه‌های بیشتر برای متغیرهای این نوشتار و در جوامع بزرگ‌تر پیشنهاد می‌شود. همچنین تحقیقات آینده می‌تواند در مناطق دیگر کشور با ویژگی‌های احیاناً خاص آموزشی و سیاست‌های ویژه منطقه‌ای انجام پذیرد.

References

- Aliabadi, V., Khayati, M., & Movahedi, R. (2016). The effect of psychological empowerment components on the employability of agricultural students of Bu Ali Sina University. *Agricultural Education Management*, 37, 21-31.
- Alibeigi, A.H., & Barani, S. (2010). Employability of agricultural fields from the perspective of students. *Cooperative*, 21 (2), 21-48.
- Alsharief, R.Y., & El-Gohary, H. (2016). Entrepreneurship education for higher education students in KSA and its impact on their employability: An empirical investigation. *International Journal of Business and Social Science*, 7(6), 83-100.
- Bagheri, A. (2015). Individual knowledge management: Competitive competition of scholars. *Educational Research*, 30, 1-22.
- Bolarinwa, O.A., Salaudeen, A.G., & Akande, T.M. (2012). Overview of knowledge management applications in health care delivery of developing countries. *Academic Research International*, 3(3), 38-45.
- Çavuşoğlu, Ç., & Uzunboylu, H. (2014). Academic knowledge and personal knowledge management in a developing university: A case study. *Kastamonu Education Journal*, 22(3), 1229.
- Cheong, K.F. (2011). The roles and values of personal knowledge management. (DBA thesis). Southern Cross University, Lismore, NSW.
- Çise, Ç., & Hüseyin, U. (2014). Academic knowledge and personal knowledge management In A developing university: A case study. *kastamonu education journal*, 22(3), 1229-1242.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Emerald Group Publishing Limited*, 9(4), 277-289.
- Darvish, H., Ahmadian, H., & Qryshyan, S.A. (2013). Studying the personal knowledge management profile: A case study at Payame Noor University. *Economic Insights – Trends and Challenges*, 2(4), 1-12.
- Entezari, Y. (2017). Higher education and employment capabilities of graduates. *Higher Education of Iran*, 8(3), 1-25.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.
- Hejazi, S.YF., Gholami, H., Hosseini, S.M., & Rezvanfar, A. (2018). The role of social capital in employment of agricultural students: Case study; Campus of Agriculture and Natural Resources, University of Tehran. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 2-49(3), 546-558.

- Jain, P. (2011). Personal knowledge management: The foundation of organisational knowledge management. Department of Library and Information Studies, University of Botswana, *South African Journal of Libraries and Information Science*, 1-15.
- Khakpour, A., Ghahremani, M., & Pardakhtchi, M.H. (2009). The relationship between organizational culture and knowledge management (Cultural barriers and challenges of knowledge sharing). *The Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management*, 4, 43-58.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition*. New York: The Guilford Press.
- Mirza Safi, A., Rajaeipour, S., & Jamshidian, A. (2011). Relationship between information literacy and entrepreneurial abilities of graduate students of the University of Isfahan. *Library and Information Science*, 14(10), 241-268.
- Mohammadi, M., & Bagheri, A. (2013). Evaluation of personal knowledge management of managers of Mashhad University of Medical Sciences. *Health Information Management*, 10(2), 1-10.
- Mohayidin, M.G., Azirawani, N., Kamaruddin, M.N., & Margono, M.I. (2007). The application of knowledge management in enhancing the performance of Malaysian Universities. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 5(3), 301-312.
- Moradi, M., Marandi, Z. & Mohseni, I. (2017). The relationship between personal knowledge management and accountants' job performance. *Journal of Library and Information Science Studies*, 19, 97-116.
- Naderi Mehdiei, K., Zuleikhaei Siar, L., & Pouya, M. (2015). Analysis of employment of female students: A new strategy for strengthening women's presence in the labor market. *Quarterly Journal Research and Planning in Higher Education*, 21 (4), 21-50.
- Qalavandi, H., & Ashrafi Salim Kennedy, F. (2017). Investigating the relationship between knowledge management and empowerment in Urmia University staff. *Educational Management Innovations*, 12 (2), 123-137.
- Rajaeipour, S., Bahrami, S., Kamali Dolatabadi, A., & Shabani, A. (2013). Relationship between the application of knowledge management components and educational performance of faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. *Health Information Management*, 10(4), 1-9.
- Razmerita, L., Kirchner, K., & Sudzina, F. (2009). Personal knowledge management: The role of Web 2.0 tools for managing knowledge at individual and organisational levels. *Online Information Review*, 33(6), 1021-1039.
- Saunders, V., & Zuzel, K. (2010). Evaluating employability skills: Employer and student perceptions. *Bioscience Education*, 15(1), 1-15.
- Sharafi, M., & Abbaspour, A. (2015). Identifying the employability capabilities of university graduates based on data foundation theory. *Bi-Quarterly Journal of Innovation and Value Creation*, 3(7), 33-48.
- Shokralahi, J., & Karimi, F. (2015). Pattern of relationships between social capital and knowledge management with entrepreneurial tendencies of Isfahan tile Industries Company employees. *Productivity Management*, 9 (36), 125-140.
- Świgoń, M. (2011). Personal knowledge management (PKM) and personal employability management (PEM) – concepts based on competences. *3rd European Conference on Intellectual Capital*, 432-438.
- Taleshi, M. (2017). The effectiveness of knowledge management on improving organizational performance. *Journal of Management, Accounting and Economics*, 1(3), 69-77.
- Truch, E. (2010). Managing personal knowledge: The key to tomorrow's employability. *Journal of Change Management*, 2, 102-105.
- Yorke, M., & Knight T.P. (2002). Embedding employability into the curriculum. The Higher Education Academy.



◀ **دکتر عباس خاکپور:** دانش آموخته دکتری تخصصی مدیریت آموزشی از دانشگاه شهید بهشتی تهران (۱۳۸۹) و در حال حاضر دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه ملایر می باشد. علاوه بر فعالیت های دانشگاهی، ایشان در طراحی دوره های آموزش و توسعه مدیریت، ارائه مشاوره سازمانی و برگزاری کارگاه های آموزش ضمن خدمت در حوزه های مدیریت دانش، رفتار سازمانی و بهسازی منابع انسانی با سازمان های مختلف همکاری کرده است. علایق پژوهشی وی متمرکز بر مدیریت دانش سازمانی، رفتار سازمانی، اخلاق حرفه ای و رهبری منابع انسانی است.



◀ **نسرین قیاسوند:** دانش آموخته مهندسی کامپیوتر (گرایش نرم افزار) از دانشگاه بوعلی سینا و دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی (تاریخ و فلسفه تعلیم و تربیت) از دانشگاه دولتی ملایر می باشد. علایق پژوهشی وی تبیین متغیرهای تربیتی در آموزش های مهندسی است.



◀ **دکتر هانیه کلانتری دهقی:** مدرک کارشناسی خود را در ۱۳۸۰، کارشناسی ارشد را در ۱۳۸۲، و دکتری را در ۱۳۹۴ در رشته علوم تربیتی با گرایش تکنولوژی آموزشی از دانشگاه علامه طباطبائی اخذ نمودند. ایشان از سال ۱۳۸۶ عضو هیأت علمی دانشگاه ملایر هستند و در حال حاضر در زمینه پژوهش های مربوط به عوامل توفیق دانشجویان در فرایند یادگیری و همچنین، تولید محتواهای الکترونیک برای کودکان با اختلال های یادگیری مشغول فعالیت هستند.