

مدیریت دانش و توانمندسازی منابع انسانی: مطالعه همبستگی در آموزش و پرورش

۱ | صفحه

مسعود دهدار*؛ علی حسین نیا؛ آيسان جدی تازه کند^۳

تاریخ دریافت: ۲۰ آذر ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۲۵ اسفند ماه ۱۴۰۳

چکیده:

توانمندسازی کارکنان یک فلسفه مدیریتی است که بر اجازه دادن به کارکنان سازمان برای تصمیم گیری مستقل و احساس قدرت برای انجام اقداماتی که صلاح می دانند تمرکز دارد. این در تضاد با مدیریت خرد است که اجازه تصمیم گیری مستقل را نمی دهد. مقاله حاضر با هدف بررسی همبستگی مدیریت دانش و توانمندسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش انجام گرفته است که از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی و به روش همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان شاغل در مدیریت آموزش و پرورش پارس آباد است. روش نمونه گیری در نمونه گیری ساده به صورت انالین بوده و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است و تعداد ۱۷۵ نفر از کارکنان شاغل در مدیریت آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش و پرسشنامه توانمندسازی کارکنان استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته های تحقیق نشان داد که بین حفظ و نگهداری دانش، انتقال دانش، ایجاد دانش و کاربرد دانش و توانمندسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد، همچنین بین مدیریت دانش و توانمندسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد، تایید می شود.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، توانمندسازی منابع انسانی، آموزش و پرورش

^۱ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، شهرستان پارس آباد (نویسنده مسئول)
masuod.7085@gmail.com

^۲ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، شهرستان پارس آباد

^۳ گروه آموزش متوسطه، آموزش و پرورش، استان اردبیل، شهرستان گرمی

مقدمه

مراکز آموزشی همچون آموزش و پرورش از جمله نهادهای پویا و پیچیده می‌باشند که اگر هر رویکرد و مطالعه ای این نهادها را موضوع مورد مطالعه خود قرار دهد از پویایی و پیچیدگی بیشتر برخوردار است. علاوه بر اهمیت و پیچیده بودن نگاه به آموزش و پرورش، نوع مدیریت و الگوهای برنامه‌ریزی برای آموزش و پرورش، ارتقای دانش سازمانی و یادگیری نیز متفاوت خواهد بود. بی‌تردید با نگاهی عمیق و علمی به سازمان‌های جدید می‌توان گفت که آنان بر اساس دو مفهوم پیچیدگی و آشفتگی به شدت تغییر کرده و به دلیل شرایط زمانی که در آن واقع شده‌اند تفاوت‌های بسیاری با گذشته دارند، به گونه‌ای که ماهیت فعلی جهان بر اساس تغییرات گسسته و بنیانی است. این تغییرات چنان سریع و با رقابت بالا اتفاق افتاده است که سازمان‌های عظیم قرن بیستم تاب و تحمل دوام در برابر دنیای نوظهور قرن بیست و یکم را ندارند. بنابراین در این محیط‌های جدید سازمان‌ها برای بقا و موفقیت خود به سامانه‌های طبیعی و انعکاس‌های آن نیاز دارند تا بتوانند با تشخیص سریع تغییرات، خود را با آن انطباق دهند، این موضوع توجه سازمان‌ها را به سمت دانش معطوف کرد (سانگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). زیرا دانش با ویژگی‌های بدیع و پویای خود امکان پاسخگویی به ویژگی‌های محیط‌های جدید را فراهم می‌سازد، اهمیت دانش و کاربرد آن در حیطه‌های گوناگون در سازمان و مدیریت به عنوان رمز بقا و موفقیت و کسب مزیت رقابتی پایدار و در اقتصاد به عنوان دارایی راهبردی بحث شده است (عدلی، ۱۳۸۵).

مدیریت دانش به عنوان رویکردی جدید به واقع بر نیاز سازمان، که سازمان دهی سرمایه های فکری، انسانی و علمی است متمرکز می شود و به عنوان رویکردی نوین در تغییر و جا به جایی از مدیریت نیروی جسمانی به مدیریت مغزها تجلی یافته و رشد سریع دانش و فن آوری را سبب شده است (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹). بارون مدیریت دانش را یک رویکرد نظام یافته و یکپارچه برای شناخت، استفاده و سهیم شدن در تجربیات و تخصص‌های موجود، مدون و نامدون در سازمان می‌داند (مکگورگ و بارون^۵، ۲۰۱۲). به زعم می‌یر مدیریت دانش، یک استراتژی به منظور خلق، دستیابی و پشتیبانی از منبع حیاتی دانش است (می یر و سیوگاما^۶، ۲۰۰۷). مدیریت دانش، فرایند مدیریت سرمایه فکری سازمان می باشد(باسکرویل و دولیپوویچی^۷، ۲۰۰۶). استمپز^۸(۱۹۹۹) مدیریت دانش را فراهم آوری دانش مورد نیاز در زمان و مکان مورد نیاز و برای شخص نیازمند تعریف می‌کند.

همچنین یکی از وظایف مهم و اساسی که برعهده مدیریت نهاده شده، رهبری سازمان است. در واقع شالوده عملکرد یک رهبر سازمان در میزان تاثیرگذاری و نفوذ وی در اعضای سازمان و افراد جامعه است که قوای محرکه پیشرفت و نیل به اهداف تعیین شده را می‌سازد و این مهم در رأس وظایف رسمی و

⁴ Sung

⁵ McGurk & Baron

⁶ Meyer & Sugiyama

⁷ Baskerville & Dulipovici

⁸ Stamps

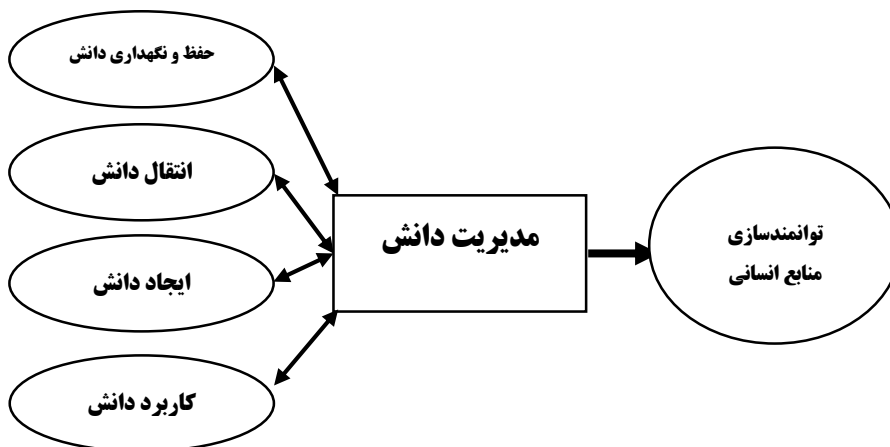
سازمانی یک مدیر قرار می‌گیرد. تعاریفی که از رهبری سازمان ارائه می‌شود غالباً مبتنی بر میزان تاثیر و نفوذ بر عملکرد افراد سازمان با رویکرد ایجاد حداکثر بهره‌وری است. از خصوصیات بارز رهبر سازمانی می‌توان به صفات یا ویژگی‌های ذاتی، ابتکار و توانایی عمل، اقدام به‌طور مستقل، اعتماد به نفس، وجود انگیزه، صداقت و امانت، هوش، دانش مرتبط شغلی، بینش، قدرت بیان، عقیده راسخ و قوی، رفتار نامعمول، عامل تغییر اساسی، حساسیت محیطی، بلند پروازی، ابتکار، پرانرژی، فعالیت بی‌وقفه و خستگی‌ناپذیر و علاقه به قبول مسوولیت اشاره کرد. توانمندسازی کارکنان نیز یکی از ابزارهای مهم در افزایش بهره‌وری کارکنان است که مدیر سازمان باید به‌طور حتم در پیاده کردن آن در سازمان بکوشد. زمانی که کارها تکراری و خسته‌کننده است، می‌توان جوی دوستانه و غیررسمی و متنوع را ایجاد کرد تا موجب شادابی و انگیزه بیشتر آنها در محیط کار شود. در زمانی که کارها بسیار میهم، سخت و طاقت‌فرسا و بحرانی است، ابتدا وظایف مشخص سپس پاداش برای آنها در نظر گرفته شود. و زمانی که افراد دانشی که دارای روحیه مستقل هستند و می‌خواهند کنترل‌های درونی به فعالیت‌هایشان داشته باشند رهبری مشارکتی کارساز واقع می‌شود. سبک مدیریتی مشارکتی، سنگ بنا و پیش‌نیاز توانمندسازی کارکنان است. بنابراین مدیران باید برای اجرای این سبک مدیریتی بسترسازی مناسب انجام دهند. با اینکه برای توانمند شدن کارکنان یک سازمان، سبک انتخابی مدیر لازم است؛ اما کافی نیست، یکسری راهبردهای مدیریتی نیز ضروری به نظر می‌رسد از جمله ساختار سازمان، سیستم پاداش، آموزش کارکنان، شفاف بودن نقش، دانش مدیریت، فناوری اطلاعات و دسترسی به منابع که باید در سازمان وجود داشته باشد و مدیر با تدبیر خود، البته همراه با سایر عوامل دیگر، از آن برای توانمندی کارکنان استفاده کند (کریستین^۹ و همکاران، ۲۰۱۰).

از آنجاییکه آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، امروزه در اغلب کشورها آموزش و پرورش صنعت رشد قلمداد می‌شود و پس از امور دفاعی بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می‌دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمانهای آشنا با اصول مدیریت دانش باشند. بنابراین با توجه به مطالبی که ذکر گردید نیاز به پیاده‌سازی و اجرای مدیریت دانش در آموزش و پرورش که یک سازمان دولتی نیز می‌باشد بیش از پیش احساس می‌شود لذا محقق به دنبال یافتن رابطه بین مدیریت دانش با توانمندسازی منابع انسانی و امکانپذیری استقرار مدیریت دانش و سبک مدیریتی کارآمد است و اینکه توانمندسازی منابع انسانی این مدیریت تا چه اندازه آمادگی پذیرش و استقرار سیستم مدیریت را دارد؟

^۹ Christine

مدل مفهومی

منظور از مدیریت دانش همان عواملی است که بوسیله پرسشنامه مدیریت دانش شی و می تنگ (۲۰۰۸) سنجیده می شود، به عبارتی مجموع نمراتی که آزمودنی در این پرسشنامه کسب خواهند کرد. مقیاس اندازه گیری از نوع فاصله ای است. و منظور از سلامت سازمانی همان عواملی است که بوسیله توانمندسازی پرسشنامه مارکورات (۲۰۰۴) سنجیده می شود، به عبارتی مجموع نمراتی که آزمودنی در این پرسشنامه کسب خواهند کرد. مقیاس اندازه گیری از نوع فاصله ای است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

بر اساس مدل مفهومی فوق یک فرضیه اصلی و چهارفرضیه فرعی به شرح زیر ارائه می شود:
فرضیه اصلی : بین مدیریت دانش و توانمندسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

- ۱) بین حفظ و نگهداری دانش و توانمندسازی منابع انسانی آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲) بین انتقال دانش و توانمندسازی منابع انسانی در مدیریت آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳) بین ایجاد دانش و توانمندسازی منابع انسانی در مدیریت آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴) بین کاربرد دانش و توانمندسازی منابع انسانی در مدیریت آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و به روش همبستگی است.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان شاغل در مدیریت آموزش و پرورش پارس آباد است. روش نمونه‌گیری در نمونه‌گیری ساده به صورت انلاین بوده و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است و تعداد ۱۷۵ نفر از کارکنان شاغل در مدیریت آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند.

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش با ۲۵ سوال و چهار بعد حفظ و نگهداری دانش، انتقال دانش، ایجاد دانش و کاربرد دانش می‌باشد. و پرسشنامه توانمندسازی کارکنان دارای ۱۰ سوال است. این پرسشنامه در طیف ۵ درجه‌ای مقیاس لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) تنظیم شده است.

پایانی پرسشنامه با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد که دارای نتایج قابل قبول می‌باشد. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت دانش در جدول زیر ارائه شده است:

متغیر	آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	۰/۷۹
توانمندسازی کارکنان	۰/۷۶

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون کلموگروف – اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

جهت استفاده از تکنیک‌های آمار پارامتریک بایستی توزیع مقادیر متغیر وابسته نرمال باشند که این کار نیز با آزمون کولموگروف – اسمیرنوف آزمون می‌شود.
H₁: داده‌های متغیر ۱ دارای توزیع نرمال می‌باشد.
H₀: داده‌های متغیر ۱ دارای توزیع نرمال نمی‌باشد.

جدول ۲: نتیجه آزمون نرمال بودن متغیرهای مستقل

عامل	سطح معنی داری	مقدار خطا	تایید فرضیه	نتیجه‌گیری
حفظ و نگهداری دانش	۰/۰۹۹	۰/۰۵	H ₁	نرمال است
انتقال دانش	۰/۲۰۱	۰/۰۵	H ₁	نرمال است
ایجاد دانش	۰/۱۴۱	۰/۰۵	H ₁	نرمال است

کاربرد دانش	۰/۰۸۹	۰/۰۵	H ₁	نرمال است
توانمندسازی منابع انسانی	۰/۵۶۸	۰/۰۵	H ₁	نرمال است

با توجه به نتایج جدول فوق چون مقدار سطح معنی داری برای تمام مولفه‌های مدیریت دانش و توانمندسازی منابع انسانی بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ است در نتیجه این متغیرها داری توزیع نرمال است.

فرضیه اصلی: بین مدیریت دانش و توانمندسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۳: نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی

توانمندسازی منابع انسانی			متغیر
N	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	مدیریت دانش
۱۷۵	۰/۰۰۰	۰/۶۱	

از آنجا که سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۱ بدست آمده، لذا می توان رابطه معنی داری را تشخیص داد که مستقیم بوده و ضریب همبستگی آن در آزمودنی ها برابر با (۰/۶۱) می باشد. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه بین مدیریت دانش و توانمندسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد، تایید می شود.

فرضیه فرعی اول: بین حفظ و نگهداری دانش و توانمندسازی منابع انسانی آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۴: نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی اول

توانمندسازی منابع انسانی			متغیر
N	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	حفظ و نگهداری دانش
۱۷۵	۰/۰۰۰	۰/۵۷	

از آنجا که سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۱ بدست آمده، لذا می توان رابطه معنی داری را تشخیص داد که مستقیم و ضریب همبستگی آن در آزمودنی ها برابر با ۰/۶۹ می باشد. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر بین حفظ و نگهداری دانش و توانمندسازی منابع انسانی آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد، تایید می شود.

فرضیه فرعی دوم: بین انتقال دانش و توانمندسازی منابع انسانی در مدیریت آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۵: نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی دوم

توانمندسازی منابع انسانی			متغیر
N	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	انتقال دانش
۱۷۵	۰/۰۰۰	۰/۶۵	

از آنجا که سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۱ بدست آمده، لذا می توان رابطه معنی داری را تشخیص داد که مستقیم و ضریب همبستگی آن در آزمودنی ها برابر با (۰/۶۵) می باشد. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه بین انتقال دانش و توانمندسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد، تایید می شود.

فرضیه فرعی سوم: بین ایجاد دانش و توانمندسازی منابع انسانی در مدیریت آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۶: نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی سوم

توانمندسازی منابع انسانی			متغیر
N	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	ایجاد دانش
۱۷۵	۰/۰۰۰	۰/۶۷	

از آنجا که سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۱ بدست آمده، لذا می توان رابطه معنی داری را تشخیص داد که مستقیم بوده و ضریب همبستگی آن در آزمودنی ها برابر با ۰/۶۷ می باشد. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه بین ایجاد دانش و توانمندسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد، تایید می شود.

فرضیه فرعی چهارم: بین کاربرد دانش و توانمندسازی منابع انسانی در مدیریت آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۷: نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی چهارم

توانمندسازی منابع انسانی			متغیر
--------------------------	--	--	-------

N	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	کاربرد دانش
		۰/۴۸	
۱۷۵	۰/۰۰۰		

از آنجا که سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۱ بدست آمده، لذا می توان رابطه معنی داری را تشخیص داد که مستقیم بوده و ضریب همبستگی آن در آزمودنی ها برابر ۰/۴۸ می باشد. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه بین کاربرد دانش و توانمندسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد، تایید می شود.

نتیجه گیری و پیشنهادات

نتایج این پژوهش نشان داد که بین حفظ و نگهداری دانش و توانمندسازی منابع انسانی آموزش و پرورش رابطه مثبت معناداری وجود دارد. به این معنی که به کارگیری حفظ و نگهداری دانش باعث افزایش میانگین نمرات توانمندسازی منابع انسانی می شود. بنابراین نتایج این تحقیق با یافته های اسفندیاری و آدابی (۱۳۹۵)، صالحی و اسدی (۱۳۹۳) و صالح اردستانی، امیرکبیری و حاجیان فرد (۱۳۹۲) همخوانی دارد. و بین انتقال دانش و توانمندسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنی که به کارگیری حفظ و نگهداری دانش باعث افزایش میانگین نمرات توانمندسازی منابع انسانی می شود. بنابراین نتایج این تحقیق با یافته های اسفندیاری و آدابی (۱۳۹۵)، صالحی و اسدی (۱۳۹۳) و صالح اردستانی، امیرکبیری و حاجیان فرد (۱۳۹۲) همخوانی دارد. همچنین بین ایجاد دانش و توانمندسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش رابطه مثبت معناداری وجود دارد، به این معنی که به کارگیری ایجاد دانش باعث افزایش میانگین نمرات توانمندسازی منابع انسانی می شود. بنابراین نتایج این تحقیق با یافته های اسفندیاری و آدابی (۱۳۹۵)، صالحی و اسدی (۱۳۹۳) و صالح اردستانی، امیرکبیری و حاجیان فرد (۱۳۹۲) همخوانی دارد. و همچنین بین کاربرد دانش و توانمندسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش رابطه مثبت و معنی داری دارد. به عبارت دیگر، با افزایش نمره کاربرد دانش، میزان توانمندسازی منابع انسانی افزایش پیدا می کند. به این معنی که به کارگیری کاربرد دانش باعث افزایش میانگین نمرات توانمندسازی منابع انسانی می شود. نتایج این تحقیق با یافته های اسفندیاری و آدابی (۱۳۹۵)، صالحی و اسدی (۱۳۹۳) و صالح اردستانی، امیرکبیری و حاجیان فرد (۱۳۹۲) همخوانی دارد. نهایتاً بین مدیریت دانش و توانمندسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد، تایید می شود. با توجه به مثبت بودن نتایج فرضیه های پیشنهادات زیر ارایه می شود:

بین حفظ و نگهداری دانش و توانمندسازی منابع انسانی آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد و در این راستا باید به مواردی همچون انتخاب کارکنان و مدیران بر اساس میزان آشنایی آنان با حفظ و نگهداری دانش و توانمندسازی منابع انسانی، برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت ضروری می باشد.

با توجه به نتایج مورد بررسی حاصله از ارزیابی بین انتقال دانش و توانمندسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که سیستم نظام آموزش پرورش در راستای توانمندسازی کارکنان به بعد انتقال دانش به منظور بهبود کارایی و عملکرد سازمانی توجه لازم نمایند.

برای افزایش میزان ایجاد دانش پیشنهاد می‌شود از تکنیک‌های موثر در خصوص ایجاد دانش و همچنین تشخیص نیازها و خواسته‌های کارکنان و طراحی خدمات بر اساس آن نیازها تلاش نمایند.

برای افزایش میزان کاربرد دانش ، پیشنهاد می‌شود از تکنیک‌های موثر در خصوص کاربرد دانش و همچنین تشخیص نیازها و خواسته‌های کارکنان و طراحی خدمات بر اساس آن نیازها تلاش نمایند.

منابع

- فربیا عدلی (۱۳۸۵) مدیریت دانش حرکت به فراسوی دانش، ناشر: فراشناختی اندیشه، نوبت چاپ: ۱
یعقوبی مریم ، کریمی سعید ، جوادی مرضیه ، نیک بخت اکرم (۱۳۸۹) رابطه ی بین مؤلفه های
یادگیری سازمانی و مدیریت دانش(در کارکنان بیمارستان های منتخب شهر اصفهان ، منبع:
مدیریت سلامت ۱۳۸۹ شماره ۴۲
- Baskerville, Richard & Dulipovici, Alina. (2006). The Theoretical Foundations of Knowledge Management. Knowledge Management Research and Practice. 4. 10.1057/palgrave.kmrp.8500090.
- McGurk, J. and Baron, A. (2012), "Knowledge management – time to focus on purpose and motivation", Strategic HR Review, Vol. 11 No. 6, pp. 316-321.
- Meyer, B., & Sugiyama, K. (2007). The concept of knowledge in KM: A dimensional model. Journal of Knowledge Management, 11(1), 17–35. <https://doi.org/10.1108/13673270710728213>
- Ryu, K., Han, H. and Jang, S. (۲۰۱۰). "The effect of hedonic and utilitarian values on customers' satisfaction and behavioral intention in the fast-casual restaurant industry", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol.22. No. 3, pp.32-416
- Tan, Christine Nya-Ling & Noor, Shuhaida. (2013). Knowledge management enablers, knowledge sharing and research collaboration: A study of knowledge management at research universities in Malaysia. Asian Journal of Technology Innovation (AJTI). 21. 251-276. 10.1080/19761597.2013.866314.
- Yao-Ting Sung, Kuo-En Chang, Tzu-Chien Liu, (2016) The effects of integrating mobile devices with teaching and learning on students' learning performance: A meta-analysis and research synthesis, Computers & Education, Volume 94, ,Pages 252-275.