

بررسی رابطه مدیریت دانش و توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی ناحیه 6 شهر مشهد

تکتم فرهمند

کارشناسی ارشد علوم تربیتی گرایش برنامه‌ریزی درسی، مشهد، ایران.

Email: tf.a1372@gmail.com

چکیده

با توجه به افزایش تغییرات محیطی، موضوعات مدیریت دانش و توانمندسازی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده‌اند. در عصر کنونی، دانش، کلید دستیابی به مزیت رقابتی و تداوم حیات سازمان‌ها در چنین محیطی است. از سویی، کیفیت توانمندی‌های نیروی انسانی نیز عامل تعیین‌کننده‌ای در این مسیر می‌باشد. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر مشهد انجام گرفت. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها نیز توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی (دولتی و غیردولتی) ناحیه 6 شهر مشهد به تعداد 152 نفر بودند که حجم نمونه آماری تحقیق با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس برآورد گردید. جهت گردآوری داده‌های تحقیق از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده گردید. مهم‌ترین ابزار در روش میدانی، پرسشنامه بود. به منظور سنجش متغیر مدیریت دانش از پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون (2003)، استفاده شد. همچنین متغیرهای توانمندسازی و فرهنگ سازمانی نیز از طریق پرسشنامه‌های توانمندسازی روانشناختی اسپرینتر (1997) سنجیده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نیز از نرم‌افزار SPSS نسخه 22 و مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار AMOS نسخه 26 استفاده شد. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که بین مولفه‌های مدیریت دانش با توانمندسازی مدیران رابطه معناداری وجود دارد، یعنی با بهبود مدیریت دانش در مدارس ابتدایی، سطح توانمندسازی مدیران نیز ارتقا پیدا می‌کند.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، توانمندسازی مدیران، مدارس ابتدایی، مشهد.

مقدمه

امروزه به دلیل تغییرات در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات و رایج شدن نوع تازه‌ای از سبک زندگی، عصر جدیدی به وجود آمده است که به آن عصر اطلاعات یا عصر دانش می‌گویند. در چنین دوره‌ای است که اطلاعات و دانش، حوزه‌های گوناگون مدیریت، سیاست، اقتصاد و شکل نوینی از اولویت بندی‌ها را از منظر سیاست گذاری و برنامه‌ریزی پدید آورده است. در سازمان‌های خلاق مبتنی بر دانش، نیروی انسانی تولیدکننده‌ی دانش که شامل تجربه‌ها و دانش تخصصی است، از ارزش روزافزونی بهره‌مند است و سیاست‌های مدیریتی در جهت چگونگی ذخیره دانش تولید شده، انتشار آن و به کار بستن آن در فرآیندهای تولید یا خدمات می‌باشد. به همین جهت نگاه مدیریت بر مبنای دانش را باید نگاه حامی تجربه، تخصص و دانش کارکنان مشغول در سازمان دانست (طالبی و همکاران، 1392). در عصر جهانی شدن، روند رشد دانش سریع بوده است؛ به نحوی که در قرن بیستم، هشتاد درصد یافته‌های علم

و فناوری و نیز نود درصد تمام دانش و اطلاعات فنی در دنیا تولید شده و حجم دانش نیز، هر 5 سال و نیم، دو برابر می‌شود. در حالی که عمر متوسط آن، کمتر از چهار سال می‌باشد. انطباق با تغییرات محیط رقابتی، نیاز به اجرای اثربخش راهبرد مدیریت دانش دارد (کازمی مهر و کیهان، 1399).

در عصر رقابتی حاضر، سازمان‌هایی در برابر تحولات پیروز خواهند شد که سرمایه‌ی نامحسوس و غیرملموس خود یعنی دانش را به طور مداوم توسعه و بهبود بخشند (خنیفر و همکاران، 1398). مدیریت دانش^۱ می‌تواند راهبردی برای تسهیل توانمندسازی بوده و کیفیت نیروی انسانی را به وسیله‌ی تولید، آسان‌سازی و از طریق به اشتراک گذاری دانش و اطلاعات در بین کارکنان بهبود بخشد (نور الجدیبه، 2020). توانمندسازی^۲ تکنیکی تازه و تأثیرگذار در راستای ارتقای بهره‌وری سازمان از طریق بهره‌مندی از توان کارکنان است. دارا بودن منابع انسانی توانا و زبده که اساس سرمایه‌ی ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان محسوب می‌شوند، فواید بسیاری برای سازمان‌ها و شرکت‌ها به دنبال خواهد داشت (رحیمی و همکاران، 1396). می‌توان توانمندسازی کارکنان را به معنای قدرت بخشیدن به آنان در نظر گرفت. بدین ترتیب، توانمندسازی، فرآیندی است که در آن، از راه توسعه و گسترش قابلیت افراد به پیشرفت دائمی عملکرد آنان کمک می‌شود (باقری و همکاران، 1399). توانمند بودن سازمان در ارائه رفتارهای جدید مبتنی بر شرایط جدید، لازمه‌ی حفظ بقای سازمان‌های امروزی است. تغییر، جز جدایی ناپذیر سازمان بوده و سازمان‌هایی می‌توانند در برابر تغییرات به موفقیت دست یابند که قدرت هدایت تغییر و تحولات را در راستای افزایش اثربخشی سازمان دارا باشند (عطریان، 1396).

2

مدارس و آموزش و پرورش برای دستیابی به هدف والای خود (تعلیم و تربیت کودکان و نوجوانان) باید در زمینه‌ی اشاعه، نشر و انتقال دانش بیش از پیش تلاش کنند. بهره‌وری از مدیریت دانش، نظم و هماهنگی درون مدارس را ارتقا می‌دهد و روند فرآیندها را سرعت می‌بخشد. بدین منظور محقق در این پژوهش قصد دارد به بررسی و مطالعه رابطه مدیریت دانش و توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی ناحیه 6 شهر مشهد بپردازد و سوال اصلی پژوهش این است که آیا بین مدیریت دانش و توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی ناحیه 6 رابطه معناداری وجود دارد؟

چارچوب نظری و پیشینه

مدیریت دانش

دانش، ترکیبی از اطلاعات متنی، تجربه بیان شده و ارزش است که به نوآوری و تجربه جدیدی منجر می‌شود (محمد ابوبکرا و همکاران، 2019). مدیریت دانش در قرن بیست و یکم، به یک اصطلاح رایج تبدیل شده است. از این اصطلاح به عنوان طیف گسترده‌ای از فعالیت‌ها و حوزه‌ها، با هدف مدیریت، ایجاد و افزایش دارایی‌های فکری استفاده شده است (گائو و همکاران، 2017). مدیریت دانش را می‌توان به عنوان یک رویکرد مشارکتی و یکپارچه در نظر گرفت که سازمان را در مسیر ایجاد، جذب، سازماندهی، دسترسی و استفاده از دارایی‌های فکری برای دستیابی به پایداری بلند مدت و مزیت استراتژیک هدایت می‌کند (مارتینز و همکاران، 2019). مدیریت دانش، تبادل اطلاعات را در بین ذینفعان افزایش داده و موجب تقویت تولید نوآوری در سازمان‌ها می‌گردد (سینگ و الکسار، ۴).

¹ Knowledge management

² Empowerment

³ Gao & et al

⁴ Singh & El-Kassar

(2019). مدیریت دانش را می‌توان فرهنگ ایجاد، تسهیم، انتقال و حفظ دانش به روزی دانست که در سازمان‌ها به صورتی موثر به کار گرفته می‌شود (لون^۵، 2019).

توانمندسازی

توانمندسازی یک استراتژی موثر است که سازمان از آن برای بهبود توانایی‌ها و مسئولیت‌های کارکنان خود استفاده می‌کند، زیرا این اصل پذیرفته شده است که اگر یک کارمند توانمند باشد، در انجام وظایفش کارآمدتر عمل خواهد کرد (هانیشا و رزیتا ظاهر^۶، 2016). توانمندسازی فقط این نیست که به کارکنان قدرت داده شود؛ بلکه سبب می‌شود، آنها عملکرد خود را با فراگیری دانش، مهارت و انگیزه، بهبود بخشند (بابایی نژاد شهرآباد و همکاران، 1396). یکی از شرط‌های مورد نیاز برای عملکرد اثر بخش سازمان‌ها برخورداری از نیروی انسانی توانمند است. چنین افرادی می‌توانند سازمان را از بحران‌ها به سلامت عبور دهند و پایداری و تعهد خود را به سازمان اثبات نمایند (حسینی درویشی و همکاران، 1400). مطالعات انجام شده در این زمینه نشان می‌دهد که توانمندسازی با انگیزش کارمندان، سبب شکل‌گیری نگرش مثبت و پاسخ‌های خلاقانه آنان در واکنش به محیط کاری رقابتی و پویا شده که به واسطه‌ی توسعه‌ی منابع انسانی تقلید ناپذیر و ارزشمند منجر به بهبود عملکرد سازمان خواهد شد (بین و همکاران،^۷ 2019). توانمندسازی روشی جدید و تأثیرگذار برای بهبود بهره‌وری سازمان با استفاده از توان کارمندان است. به عقیده فارستر^۸ (2000)، توانمندسازی، ادراک کارمندان از میزان آزادی عمل و فرصت‌هایی است که مدیر سازمان برای تصمیم‌گیری و ایفای تعهدات به آنان داده است (خوراکیان و همکاران، 1400).

3

جدول 1- پیشینه تحقیق داخلی و خارجی

ردیف	نویسنده	سال	توضیحات
1	رمضانی	1401	نتایج نشان داد که مدیریت دانش نقش موثری بر توانمندسازی معلمان دارد.
2	چناری و همکاران	1400	نتایج نشان داد که مدیریت دانش به عنوان مبنای عوامل فردی، سازمانی و میان فردی، تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندی سازمانی دارد.
3	پایدار و رجبی کیایی	1398	نتایج تحقیق نشان داد که بین مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان سازمان ناجا رابطه مستقیم وجود دارد.
4	رحیمی و همکاران	1396	یافته‌ها، نشان دهنده تأثیر مستقیم و غیر مستقیم مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان از طریق یادگیری سازمانی بودند.
5	پال	2022	نتایج نشان داد فرهنگ سازمانی عامل اساسی در موفقیت مدیریت دانش است، زیرا بر نحوه یادگیری و به اشتراک گذاری دانش اعضای تیم تأثیر می‌گذارد.
6	لام و همکاران	2021	رابطه مثبت و معناداری میان مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی وجود دارد و فرهنگ سازمانی کارایی شیوه‌های مدیریت دانش را افزایش می‌دهد.
7	آدینات و عبدالفتاح	2019	نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

⁵ Loon

⁶ Hanaysha & Rozita Tahir

⁷ Yin, Wang & Lu

⁸ Forrester

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش و ماهیت گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش فوق به منظور انجام مطالعات میدانی، شامل مدیران مدارس ابتدایی ناحیه 6 مشهد (دولتی و غیردولتی) به تعداد 152 نفر بودند. با توجه به شرایط موجود و عدم همکاری تعدادی از مدیران ناحیه 6 مشهد مدارس ابتدایی مشهد، از روش "نمونه‌گیری در دسترس"⁹، استفاده گردید. روش گردآوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای و میدانی بود. مهمترین ابزار سنجش تحقیق، پرسشنامه است. با هدف سنجش مدیریت دانش، از پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون (2003) استفاده شد. این پرسشنامه دارای 24 سوال و شامل 6 مولفه "دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به کارگیری دانش" می‌باشد. برای اندازه‌گیری توانمندسازی مدیران، از پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (1997) که 5 بعد را مورد بررسی قرار می‌دهد، استفاده شد. این پرسشنامه در پنج بعد، "احساس معنی داری شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن و احساس مشارکت با دیگران" و در 19 گویه تنظیم شده است. از آنجا که ابزارهای مورد استفاده، ابزاری استاندارد می‌باشند، بنابراین روایی آنها قبلاً توسط صاحب نظران، مورد تأیید قرار گرفته است. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و نتایج آن به شرح زیر است:

جدول 2- پایایی پرسشنامه‌ها

پرسشنامه	آلفای کرونباخ
توانمندسازی اسپریتزر	0.91
مدیریت دانش لاوسون	0.79

یافته‌ها

پس از گردآوری پرسشنامه‌های توزیع شده در بین افراد جامعه آماری، تجزیه و تحلیل اطلاعات انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی شامل تهیه و تنظیم جدول و ترسیم نمودار، و نیز آمار تحلیلی و استنباطی استفاده گردید. داده‌های توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار "SPSS22" تجزیه و تحلیل شدند. تجزیه و تحلیل یافته‌های توصیفی بیانگر آن است که 1.3 درصد افراد دارای سن بین 20 تا 25 سال، 1.3 درصد دارای سن بین 26 تا 30 سال، 7.2 درصد دارای سن بین 31 تا 35 سال، 90.1 درصد دارای سن 35 به بالا هستند. از بین پاسخ دهندگان 0.7 درصد دارای مدرک دیپلم و پایین‌تر، 2 درصد دارای مدرک فوق دیپلم، 48.7 درصد دارای مدرک لیسانس، 48.7 درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشند. از بین پاسخ دهندگان، 2.6 درصد دارای سابقه خدمت 5 سال و کمتر، 6.6 درصد دارای سابقه خدمت 6 تا 10 سال، 7.2 درصد دارای سابقه خدمت 11 تا 15 سال و 83.6 درصد دارای سابقه خدمت بیشتر از 15 سال بوده‌اند.

جدول 3- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار
1	مدیریت دانش	3.289	1.086
2	توانمندسازی مدیران	3.728	1.081

⁹ Convenience Sampling

–فرضیه تحقیق: بین مولفه‌های مدیریت دانش با توانمندسازی مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

بررسی ضریب اثر بین مولفه‌های مدیریت دانش با توانمندسازی مدیران نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان 0/43 برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر 0/000 شده است و همچنین عدد معناداری که برابر با 4/069 شده و به ترتیب از 0/05 کم‌تر و خارج از بازه $\pm 1/96$ می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای 0/05 معنادار است؛ یعنی مولفه‌های مدیریت دانش بر توانمندسازی مدیران اثر مثبت و معنادار دارد. به عبارت دیگر هر چقدر مولفه‌های مدیریت دانش بیشتر شود، توانمندسازی مدیران بیشتر می‌شود.

جدول 4- ضریب رگرسیونی و معناداری اثر مولفه‌های مدیریت دانش بر توانمندسازی مدیران

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	p-value	عدد معناداری	نتیجه
2	مولفه‌های مدیریت دانش ← توانمندسازی مدیران	0/43	0/000	4/069	معنادار

بحث و نتیجه‌گیری

5

هرجا سخن از آموزش در میان باشد، ناخودآگاه مفهوم دانش در ذهن تجسم می‌شود. گاهی برای افزایش مزیت رقابتی و افزایش علاقمندی کارکنان نسبت به امر آموزش، از ابتکاراتی در مدیریت دانش استفاده می‌گردد که البته می‌تواند یکی از راه‌حل‌های توانمندسازی کارمندان نیز باشد اما نهایتاً در نتیجه‌ی این اقدامات، بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری سازمان را شاهد خواهیم بود. بنابراین، امروزه توانمندسازی یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی هر سازمانی از جمله سازمان آموزش و پرورش است. این پژوهش با هدف بررسی رابطه مدیریت دانش و توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر مشهد صورت گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که، بین مدیریت دانش با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بدین صورت که با رشد مدیریت دانش، توانمندسازی مدیران نیز افزایش می‌یابد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق پایدار و رجبی کیایی (1398) همخوانی دارد، آنها در تحقیقی نتیجه گرفتند مدیریت دانش بر توانمندی کارکنان و مدیران تأثیر مثبت و معناداری دارد. رحیمی و همکاران (1396) در مطالعه‌ای نشان دادند مدیریت دانش به طور مستقیم و غیر مستقیم بر توانمندسازی کارکنان از طریق یادگیری سازمانی، تأثیر می‌گذارد. انصاری (1397) در پژوهشی نشان داد بین تمام ابعاد مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با تبادل دانش، به کارگیری دانش اکتساب شده از تجارب مدیران بازنشسته، گسترش مخازن داده‌ها و فرم‌های متنوع برای نشر دانش می‌توان مهارت‌ها و استعداد‌های مدیران را در اجرای وظایفشان افزایش داد و با استفاده‌ی مستمر از نظرات و پیشنهادات مدیران، ظرفیت شغلی و میزان تسلط آنان را در امور مدیریت افزایش داد؛ همچنین مدیران معتقدند در نظر گرفتن پاداش برای ایده‌ها و نوآوری‌های جدید در اداره‌ی امور، به روز سازی دانش مدیریتی و به کارگیری فنون مختلف برای ذخیره‌ی دانش مدیران می‌توان احساس مفید بودن، استقلال و آزادی عمل را در مدیران افزایش داد و از این طریق زمینه پیشرفت مدیران مدارس را فراهم آورد.

با توجه به نتایج بدست آمده، پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

–سازمان آموزش و پرورش شهرستان مشهد بستری برای رقابت مدیران در زمینه‌ی خلاقیت و نوآوری در حل مشکلات مدارس و چالش‌های آموزشی فراهم کند تا مدیران مدارس بتوانند با شرکت در این فضا از دانش دیگر همکاران و راهکارهای آنان در حل

مسائل و مشکلات پیش رو استفاده کنند و احساس مسئولیت پذیری، ریسک پذیری، شایستگی و رضایت از شغل را در مدیران افزایش دهند.

-آموزش و پرورش شهرستان مشهد با هدف ایجاد انسجام و هماهنگ سازی بین مدیران مدارس، به برگزاری اردوهای غیر رسمی و دوستانه، و همایشات و وبینارهای تخصصی و مدیریتی بپردازد تا انطباق پذیری مدیران با آموزش و پرورش و مدارس بیشتر شود.
-مدیران استانی آموزش و پرورش استان خراسان رضوی و شورای آموزش و پرورش به مدیران مدارس ابتدایی در اداره مدارس استقلال بخشند تا مدیران احساس ارزشمندی و اعتماد به نفس بیشتری داشته باشند و در پایان سال تحصیلی از مدیرانی که به روش‌های بدیع و به صرفه‌تر مدارس را مدیریت کردند، تقدیر به عمل آورند تا دیگر مدیران هم در این زمینه تشویق شوند.

منابع

- بابایی نژاد شهر آباد، عباس، پاکدامن، پ.، شمش الدینی نگاری، سهیلا. (1396). سبک تفکر مدیران و توانمندسازی کارکنان. تهران: انتشارات سنجش و دانش. (چاپ اول).
- باقری، عباس، صابونچی، رضا، فروغی پور، حمید. (1399). تحلیل راهبرد برون سپاری جذب و آموزش منابع انسانی و تاثیر آن بر توانمندسازی کارکنان در وزارت ورزش و جوانان ج.ا.ا. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، 10(3)، 105-132.
- پایدار، فرانک، رجبی کیایی، مرتضی. (1398). نقش مدیریت دانش و توانمند سازی کارکنان در اثربخشی سازمانی ناجا. فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا، 11(4)، 115-140.
- چناری، علیرضا، روحانی، سیده فاطمه، پارسا معین، کوروش. (1400). شناسایی عوامل اثرگذار بر توانمندسازی سازمانی بر اساس مدیریت دانش در میان کارکنان شعب بانک سپه شهر تهران. فصلنامه پژوهش نامه تربیتی، 16(67)، 1-20.
- حسینی درویشی، محمدحسین، اکائی، حمید، نخعی مقدم، مهسا. (1400). توانمندسازی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان براساس سقف شیشه ای و عدالت سازمانی. توانمندسازی سرمایه انسانی، 4(2)، 103-110.
- خنیفر، حسین، خلیلی پور، حاتم، نداف، مهدی. (1398). تأثیر فرهنگ سازمانی بر خودکارآمدی کامپیوتری و رفتار اشتراکی دانش کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی). مدیریت اطلاعات، 5(2)، 70-96.
- خوراکیان، علیرضا، راهنما، نرگس، اسلامی، قاسم. (1400). بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی مسرت و پیامد های مثبت آن، چشم انداز مدیریت دولتی، 12(3)، 126-154.
- رحیمی، ابراهیم، عباسی رستمی، نجمه، صفری شاد، فرانک، نوروزی، مهدی. (1396). اثر میانجی گری یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، 8(27)، 13-24.
- رضایان، نجمه سادات (1401). نقش مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی بر توانمند سازی معلمان، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، 6 (21)، 1794-1801.
- طالبی، بهنام، پاکدل بناب، مهدی، زمستانی، قادر. (1392). مدیریت دانش از تئوری تا کاربرد. چاپ اول، تبریز: انتشارات فروزش.
- عطریان، نرگس. (1396). تغییر فرهنگ سازمانی. چاپ اول، تهران: نشر ساکو.
- کاظمی مهر، محمدرضا، کیهان، جواد. (1399). روش‌های کاربست مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان اسکو. پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری، 5(17)، 31-40.

2nd International & 3rd National Conference on New Findings in Management, Psychology and Accounting

22 July 2023 | Tehran



- Adeinat, I. M., Abdulfatah, F. H. (2019). **Organizational culture and knowledge management processes: case study in a public university**. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 49(1).
- Gao, T., Chai, Y., Liu, Y. (2017). **A review of knowledge management about theoretical conception and designing approaches**. International Journal of Crowd Science, 2(1).
- Hanaysha, J., Rozita Tahir, P. (2016). **Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction**. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 219, 272 – 282.
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., Tran, K. (2021). **The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation**. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 7(1), 1-16.
- Loon, M. (2019). **Knowledge management practice system: Theorising from an international meta-standard**. Journal of Business Research, 94, 432-441.
- Martins, V. W. B., Rampasso, I. S., Anholon, R., Quelhas, O. L. G., & Leal Filho, W. (2019). **Knowledge management in the context of sustainability: Literature review and opportunities for future research**. Journal of cleaner production, 229, 489-500.
- Mohammed Abubakar, A., Elrehail, H., Ahmad Alatailat, M., Elci, A. (2019). **Knowledge management, decision – making style and organizational performance**. Journal of Innovation & Knowledge, 4(2), 104-114.
- Noor Al-Jedaiah, M. (2020). **Knowledge Management and E-learning Effectiveness: Empirical Evidence from Jordanian Higher Education Institutions**. International Journal of Emerging Technologies in Learning, 15(5), 50-61.
- Pal, K. (2022). **A Case Study of Knowledge Management and Organizational Culture in an Undergraduate Software Development Team Project**. Contemporary Challenges for Agile Project Management, 241-266. IGI Global.
- Singh, S. K., & El-Kassar, A. N. (2019). **Role of big data analytics in developing sustainable capabilities**. Journal of cleaner production, 213, 1264-1273.
- Yin, Y., Wang, Y., & Lu, Y. (2019). **Antecedents and outcomes of employee empowerment practices: A theoretical extension with empirical evidence**. Human Resource Management Journal, 29(4), 564-584.