

طراحی مدل مدیریت دانش در دانشگاه فنی و حرفه‌ای با راهبرد آموزش تربیت کارآفرین

حمید نهاردانی*

علی معقول**

احمد زنده دل***

حسن نوده‌ی****

چکیده

تحولات روزافزون صنعت، اطلاعات و فناوری‌های نوین در جهان، با سرعت بالا در حال پیشروی است. کشورهایی که به دنبال خودکفایی و استقلال همه جانبه هستند، باید کشور خود را با کارآفرینی، تولید و اشتغال پایدار و منابع انسانی فعال در صنایع، برای مقابله با شکافی مهارتی بین مهارت‌های موجود و مهارت‌های مشاغل نوین آماده سازند. تحت این شرایط، به اهمیت مأموریت دانشگاه‌هایی که در تربیت کارآفرین ماهر، فعالیت می‌کنند، پی می‌بریم. مدیریت دانش در سازمان‌ها بویژه سازمان‌های آموزشی، یک راهکار اثربخش برای حل این معضل است. این پژوهش بر پایه راهبرد داده بنیاد، به مطالعه و بررسی استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فنی و حرفه‌ای می‌پردازد. داده‌های تحقیق از طریق ۱۴ نفر از خبرگان مدیریتی و فنی، به صورت نمونه با کفایت داده، و مصاحبه نیمه ساختاریافته، گردآوری شد. اعتبار و روایی داده‌های پژوهش، از نظرات خبرگان پژوهش‌های مبتنی بر داده بنیاد و نیز بازبینی مصاحبه شوندگان تأیید شد. لذا از یافته‌های پژوهش الگویی با شرایط ذیل حاصل شد. راهبردها شامل: ۱- تربیت تکنسین کارآفرین ۲- بهسازی منابع انسانی ۳- کیفی سازی آموزش دانشگاه و نیز شرایط علی شامل: ۱- پتانسیل منابع انسانی ۲- مأموریت دانشگاه (کارآفرینی)، همچنین مقوله یا پدیده‌های محوری شامل: رهبری سازمان، و نیز زمینه شامل: ۱- سرمایه فکری ۲- خلق دانش ۳- استراتژی مدیریت، همچنین شرایط مداخله گر شامل: ۱- ساختار سازمانی ۲- کار تیمی ۳- فرهنگ سازمانی ۴- تقسیم دانش، و در انتها پیامدها: استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه؛ مدیران عالی دانشگاه را در رسیدن به اصل مأموریت و هدف سازمان (تربیت تکنسین ماهر و کارآفرین) رهنمون می‌سازند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، سازمان‌های آموزشی، توسعه کارآفرینی، اشتغال پایدار، دانشگاه فنی و حرفه‌ای

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نیشابور، نیشابور، ایران

** استادیار مدیریت، گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نیشابور، نیشابور، ایران، (نویسنده مسئول)

ali.maghoor@yahoo.com

*** عضو هیأت علمی گروه آمار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نیشابور، نیشابور، ایران

**** استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه حکیم سبزواری، ایران

مقدمه

توسعه و خودکفایی هر کشوری، مرهون تلاش‌های قشرهای مختلف آن کشور است. فعالان عرصه صنعتی، علمی و سازمان‌های آموزشی، همه و همه با یکدیگر هم‌کاری و هم‌افزایی نموده و با خرد جمعی کشور را به سمت توسعه پیش می‌برند. مسائلی همچون تقسیم کار، انجام وظایف، سازمان دهی و کنترل و ... ضرورت مدیریت در این سازمان‌ها را به وضوح بیان می‌دارد. در مدیریت اثربخش، توجه و استفاده از اصول مدیریت، بویژه دست‌آوردهای نوین مدیریت، بدیهی به نظر می‌رسد. زیرا استفاده از اصول قدیمی و یا تجربیات یک شخص، در اداره سازمان‌های کنونی امری نا کافی است. مقارن با افزایش پیچیدگی‌های سازمانی و فعالیت سازمان‌ها در محیط سراسر تحول، لزوم استفاده از اطلاعات و علوم جدید، دستاوردها و تازه‌های فناوری اطلاعات، انکار ناپذیر شده است. از طرفی به منظور استفاده بهینه و مؤثر اطلاعات و دانش جدید کسب شده در هر سازمان به نیروی انسانی ماهر و کاردان نیاز است تا ضمن فراگیری سریع دانش کاربردی و مورد نیاز آن سازمان، بتواند به نحو مطلوب و مؤثر دانش فراگرفته را در حوزه‌های ذیربط به کار بسته و سازمان را در جهت نیل به اهداف مورد نظر یاری نمایند. صد البته که در شرایط کنونی و ایجاد دهکده جهانی از طریق اطلاعات، فناوری، ابزار سودمندی است که می‌تواند مدیران را در کسب اطلاعات جدید یاری برساند تا فقط با تکیه بر اصول ثابت به تصمیم‌گیری نپردازند، زیرا با تحولات روز افزون جهانی و پیچیدگی ارتباطات و ... استفاده از اصول قدیمی و ثابت، پاسخ‌گو نخواهد بود. بدیهی است که توسعه و خودکفایی زمانی به اوج ارزشمندی خود می‌رسد که به صورت توسعه پایدار دربیاید. و نیروهای فعال در آن کشور در هر لحظه توان خود را برای پذیرش و حل تحولات و چالش‌ها افزایش دهند. یکی از مواردی که می‌تواند در این زمینه مثمرالثرم واقع گردد. دانش ارزش فراوانی دارد و در موارد زیادی به کمک انسان در زندگی، شتافته است. ارشمند ترین دانش آن است که مرزهای دانش را درنوردد و با عبور از مرزهای دانش به خلق دانش و نوآوری و خلاقیت و در زمینه عمل بهترین وجه آن کارآفرینی بپردازد. کشورهای جهان با تکیه بر نوآوری، در پی افزایش بهره‌وری و بهبود وضعیت اقتصادی هستند و یکی از دلایل

عمده این توجه، وجود رقابت فزاینده بین جوامع است (میرفخرالدینی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۰۴).

این روزها دانش بیشترین ارزش را در سازمان‌ها دارد (برتیو و دیگران ۲۰۱۰: ۱۲۷). مدیریت اثربخش هر سازمان، نیازمند استفاده از ابزار، اطلاعات، تجربیات و دانش است. دانش، وسیع‌تر، عمیق‌تر و غنی‌تر از داده‌ها و اطلاعات است. منشاء دانش ذهن‌های پویای انسانها است که صاحب علم، تجربه و تخصصی خاص هستند. دانش از افرادی با اطلاعات وسیع، زیاد، عمیق و قابل اعتماد در زمینه‌ای خاص بر پایه سطح علمی خود هستند که هوشمند و تحصیل کرده‌اند (حمیدی‌زاده، ۱۳۹۰: ۱۴).

امروزه انسان‌ها در عرصه بکارگیری طبیعت و مدیریت همه جانبه بر آن به ابزارهای زیادی روی آورده‌اند. مهم‌ترین ابزار انسان برای تسلط بر زندگی و طبیعت، دانش بوده است. در طول زندگی بشر، از ابتدا تا کنون دانش و آگاهی او نقطه عطف مهمی بوده است که سیر تکامل بشر از سایر موجودات را متفاوت و دگرگون کرده است. ما اکنون در عصری زندگی می‌کنیم که حقیقتاً می‌توان آن را عصر دانش نامید (باقری، ۱۳۸۱: ۳۶). در جهان امروز، سازمان‌ها رکن اصلی جوامع فعال هستند و شرایط مختلف زمانی و مکانی، و نیز نیازهای گوناگون انسانها، باعث ظهور و گسترش روز افزون سازمان‌ها و مؤسسات مختلف شده‌اند. سازمان‌های مختلف تقریباً در تمام شئون زندگی انسان امروزی، از هنگام تولد تا مرگ تأثیر گذار هستند. بدیهی است که سازمان آن‌گاه می‌تواند در به انجام رساندن مأموریت‌ها و رسیدن به اهداف خود موفق گردد که مدیرانی توانمند و کار آمد، زمام امور و مسئولیت آن را به دست داشته باشند؛ و با استفاده از علم مدیریت دانش جدید به برنامه ریزی‌های استراتژیک بپردازند. چرا که استفاده از شاخص‌های مدیریت دانش می‌تواند عامل مهمی در پیشبرد و تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان باشد و نقشی بسیار مهم و حیاتی در رشد، بالندگی و پیشرفت سازمان بر عهده داشته باشد. مدیریت دانش علمی نسبتاً جدید است ولی بعلاوه اهمیت آن در حال گسترش است. هرچند که خیلی به صورت عملی در سازمان‌ها نمود پیدا نکرده است تا دستاوردهای آن به راحتی قابل شمارش باشد. هرچند مدیریت دانش به طور گسترده‌ای در تئوری و عمل بحث شده است، هنوز در بخش دولتی روی آن کار خاصی انجام نگرفته است (شریف‌الدین و دیگران، ۲۰۰۴: ۹۶).

مدیریت دانش هنوز دوران طفولیت خود را می‌گذراند و زمینه‌هایی از تازگی و بکر بودن در بحث‌های آن به چشم می‌خورد؛ اما با این همه، علاقه بسیار زیادی به گسترش آن وجود دارد.... با این که مفهوم مدیریت دانش به نسبت گذشته به مراتب روشن‌تر شده است، اما هنوز جای مطالعه و بررسی دارد. اصطلاح مدیریت دانش به منظور توصیف طیف وسیعی از مفاهیم، از کاربست فناوری‌های جدید گرفته تا تلاش‌های گسترده‌تر برای سازمان دهی سرمایه‌های فکری یک سازمان، به کار می‌رود. در چنین شرایطی در باره این ایده مدیریت دانش، یعنی «یادگیری آگاهی از آنچه می‌دانیم» توافق فزاینده‌ای وجود دارد (آهنچیان، حسین قلی زاده، ۱۳۸۷: ۱۹). سازمان‌ها دارای منابع مختلفی هستند. بعضی از آنها منحصر به فرد، غیرقابل تقلید و بسیار ارزشمند می‌باشند که دانش از جمله آنها است. سازمان‌ها، شرکت‌ها به طور فزاینده‌ای برای بقای خود در بازار کار رقابتی به ایجاد دانش متکی هستند. تغییر سریع تقاضاها و الزامات محیطی و تقلید سریع رقبا ایجاد مدیریت دانش جدید و مداوم را ضروری ساخته است. رشد مدیریت دانش از دو متغیر اساسی نشأت گرفته است: ۱- کوچک سازی ۲- توسعه تکنولوژیکی (حسن پور، عباسی، ج ۱، ۱۳۸۸: ۱۲۵).

در موفقیت و اثر بخشی مدیریت دانش عوامل گوناگونی تأثیر گذارند که خلق دانش، خلاقیت و کارآفرینی از جمله آنها است. توجه به هر مؤلفه مدیریت و بویژه مؤلفه‌های مدیریت دانش می‌تواند سازمان را در مقابله با چالش‌های تغییر و تحولات مستمر و با سرعت بالا، قوی، پایدار نماید. و با برنامه ریزی‌های مناسب و استفاده بهینه از منابع انسانی، سازمان را بر مشکلات غالب نماید. مدیریت دانش می‌تواند از دیدگاه شخصی تا سازمانی و کشوری و در نهایت جهانی مورد فهم و بررسی و اجرا در آید. ارتباط شخص با دانش خویش ساده‌ترین روش آشنایی با موضوع مدیریت دانش است. البته این امر با طرح سوالاتی و یافتن پاسخ‌های قانع کننده برای شخص قبل از عمل به همراه خواهد بود. آنچه که باید مورد سؤال قرار بگیرد این است که: من صاحب چه دانشی هستم؟ مهارت‌های من کدامند؟ چرا آنها را به دیگران منتقل نمی‌کنم؟ در صورت تغییر رفتارم، چه اتفاقی برای من می‌افتد؟ و در زمینه سازمان نیز که مجموعه‌ای از افراد است نیز این سؤالات در تعامل با یکدیگر بوجود می‌آید. و سپس در تعامل سازمانها با

یکدیگر و تعامل کشورها که مدیریت دانش جهانی را نتیجه خواهد داد (نهاردانی، ۱۳۹۳: ۱۲).

فرآیند تحولات و تغییرات مستمر و پر شتاب در عصر حاضر، زندگی بشر را دستخوش چالش نموده است، بشر برای غلبه بر این چالش‌ها، باید دائماً خود را با این تحولات وفق بدهد، تا نه تنها این تحولات برای او چالش محسوب نشود بلکه بتواند از این تغییرات سریع، بهترین استفاده را ببرد. بهترین نوع استفاده از این تحولات، دیدگاه کارآفرینانه به این تحولات است. بلکه بتوان هر روز به دنبال نوآوری و کارآفرینی، هم مشکلی از جامعه را مرتفع نمود و هم اینکه با نوآوری و کارآفرینی، برای تعداد کثیری از افراد اشتغالزایی نمود. زیرا اگر هرکس به فکر شغل برای خود باشد، عده‌ای در جامعه، بی شغل خواهند ماند و معضلات خاص خود را بر جامعه تحمیل خواهند کرد. بنا به تفاوت‌های فردی، عده‌ای از این استعداد نوآوری و کارآفرینی محروم هستند، لذا بر کسانی که این استعداد را دارند، فرض است که از استعداد خویش بهره برده و نیز دیگران و مسئولین جامعه نیز باید، زمینه را برای آنها فراهم آورده و آنها را حمایت نمایند. کارآفرین، به کسی که چیزی را خلق و یا آفرینش می‌نماید اطلاق می‌شود. بدیهی است که چنین شخصی باید بینش، تلاش، طیب خاطر، آرامش فکری، توجه فراوان به دیگران و امور جامعه اطراف خود، دغدغه حل مشکلات جامعه و توسعه جامعه را فراتر از افراد عادی داشته باشد. واژه کارآفرین، در بر دارنده معنای موفقیت است. این واژه به معنای محصولات، ابداعات، کیفیت و خدمات نوین است. و در درون یک شرکت، این واژه به معنای نوع خاصی از روحیه، سرزندگی و فضیلت است. و باتلر، آن را شوق خدمت می‌نامد. " (سعیدی کیا، ۱۳۹۳: ۱۸).

کارآفرینان به این خاطر رکن اساسی توسعه کشور محسوب می‌شوند که با فعالیت خود بیشترین اثر را روی رقبای ضعیف یعنی کسانی که کمترین سرعت عمل، انعطاف، خلاقیت و آینده نگری را دارند و کمترین اثر را روی قوای طبیعی یعنی کسانی که از قبل خود را برای چنین وضعی آماده کرده‌اند می‌گذارند. سازمان‌های ضعیف سازمان‌هایی هستند که با ممانعت از رشد و توسعه اقتصادی باعث گسترش و بیکاری پنهان می‌شوند. (شفیع آبادی، ۱۳۹۰: ۲). کارآفرینان محور توسعه اقتصادی بوده و با

تخریب روش کهن و ناکارآمد قبلی و جایگزینی آنها با شیوه‌های کارآمد نوین به نظام اقتصادی، پویایی و حیات می‌بخشند (سعیدی کیا، ۱۳۹۳: ۱۷). کار آفرینی و کار آفرینان نقش کلیدی در روند توسعه و پیشرفت اقتصادی جوامع مختلف ایفا می‌کنند که این امر بدون توجه کافی به مقوله توسعه فرهنگ کار آفرینی و آموزش آن میسر نخواهد بود (محمدی، لشگر آرا، ۱۳۹۲: ۲).

کارآفرین به منظور تحقق ایده‌اش از عوامل مورد نیاز مانند نیروی انسانی، تجهیزات، مواد اولیه و سرمایه را فراهم می‌آورد و با استفاده از قدرت تصمیم‌گیری، مهارت‌ها و استعدادهای فردی، ایده‌اش را محقق می‌سازد و به وسیله طراحی، سازماندهی، راه اندازی و مدیریت واحد جدید، به کسب درآمد می‌پردازد. همچنین در این راه خطرات شکست را به دلیل فعالیت در محیط غیر قابل کنترل و مبهم می‌پذیرد. به طور خلاصه کار آفرین، سازمان دهنده و فعال کننده یک واحد اقتصادی یا غیر اقتصادی به منظور دست یابی به سود دستاوردهای شخصی یا اجتماعی است (سعیدی کیا، ۱۳۹۳: ۱۹).

یکی از راه‌های موفقیت در کارآفرینی، تسلط بر موضوع و ابراز ایده جدید و بعد عمل به ایده جدید است و برای استمرار کارآفرینی، تربیت افراد کارآفرین است. بدیهی است که دانشگاه‌ها می‌توانند در این فرآیند نقش بسیار ارزشمندی داشته باشند. دانشگاه‌ها یکی از مراکز مهم تأمین و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص کشور محسوب می‌شوند. وجود نیروی انسانی ماهر و شایسته نیز برای رشد و توسعه صنعتی هر کشوری ضروری است. بنابراین می‌توان گفت که دانشگاه‌ها نقش عمده‌ای در فرآیند توسعه کشور ایفا می‌کنند. البته به شرطی که علاوه بر آموزش مطالب تئوری بر کاربردی کردن آموخته‌های دانشجویان هم تأکید کنند و یا به اصطلاح، دانشگاهی کارآفرینی باشند. در چنین دانشگاهی دانشجویان با ذهنیتی مثبت و بهره‌گیری از فرصت‌ها به جستجو و کشف ناشناخته‌ها و موارد جدید می‌پردازند و با ترکیب و تحلیل متغیرهای مختلف و اتکا به توانمندی‌های شخصی به یافته‌های تازه‌ای می‌رسند که خود و دیگران از آن بهره‌مند می‌شوند. لذا به منظور دستیابی به این هدف و برقراری ارتباط هر چه عمیق‌تر بین دانشگاه و صنعت توصیه می‌شود دانشگاه‌ها به اصلاح و بازنگری برنامه‌های درسی خود بپردازند، مراکز راهنمایی و مشاوره شغلی را

تأسیس نمایند و همچنین با شرایطی مشخص بخشی از سهمیه پذیرش سالانه خود را در هر مقطع تحصیلی به کارکنان مؤسسات صنعتی اختصاص دهند (شفیع آبادی، ۱۳۹۰: ۱).

دو انقلاب در دانشگاه‌های جهان به وقوع پیوسته است: انقلاب نخست در اواخر قرن ۱۹ در کشور آلمان اتفاق افتاد و طی آن دانشگاه‌ها علاوه بر فعالیت‌های آموزشی، در فعالیت‌های تحقیقاتی نیز فعال شدند و علاوه بر مأموریت توزیع دانش، تولید دانش را نیز بر عهده گرفتند. بر این اساس، گروه‌ها و مراکز تحقیقاتی در درون دانشگاه‌ها شکل گرفتند. انقلاب دوم در نیمه دوم قرن بیستم با ظهور نوآوری‌های مبتنی بر علم در جنگ جهانی دوم اتفاق افتاد که طی آن دانشگاه علاوه بر مأموریت آموزشی و تحقیقاتی، عهده دار مأموریت سوم شد که توسعه اقتصادی نام دارد. به طوری که آموزش عالی یکی از بنیادی‌ترین زیربناهای جهانی است که در حال حرکت از تولیدات و خدمات به سوی اقتصاد مبتنی بر دانش در حال حرکت است. بر این اساس، رمز موفقیت نظام آموزش عالی کشور، توسعه مراکز و موسسه‌های وابسته به آن در این راستا است (ابراهیم زاده فریمان و همکاران، ۱۳۸۷: ۱).

دانشگاه کارآفرین، به عنوان نسل سوم دانشگاه‌ها، مأموریت توسعه اقتصادی و اجتماعی را بر عهده دارد. از این رو، شناخت این مأموریت و نحوه تحقق آن در دانشگاه‌های سنتی، اهمیت ویژه‌ای دارد. بر اساس چارچوب نظری، دانشگاه کارآفرین هویتی مستقل و ویژگی‌های مشخص دارد و از آنجا که سازمان است، ویژگی‌های سازمانی را نیز دارد؛ بنابراین سوق دادن ویژگی‌های سازمانی سنتی دانشگاه به سوی کارآفرینی سازمانی، می‌تواند دانشگاه سنتی را به دانشگاه کارآفرین بدل کند. (بهزادی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱)

محمود ثقیب^۱ و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی که با عنوان، تأثیر مدیریت دانش در عملکرد سازمان بر اقتصاد امروز انجام دادند نوشته‌اند: نتیجه گیری ما نشان می‌دهد که مدیریت دانش به طور مثبت بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. آفرین هاگ^۲ و دیوید گیلبرت^۳ (۲۰۱۷) در تحقیق با عنوان، مرحله‌ی تمام جهان: تبدیل آموزش‌های کارآفرینی

1. Muhammad Saqib

2. Afreen Huq

3. David Gilbert

از طریق تفکر طراحی، چنین نوشته‌اند، یافته‌ها به شدت معتبر ادغام مفاهیم عدالت و عدالت، سازگاری، طنز و نقش بازی به عنوان اصول یادگیری و عناصر تحویل در آموزش و پرورش کارآفرینی برای افزایش رضایت دانشجویان و نتایج یادگیری است. یک نتیجه بحرانی این فرایند طراحی و تحویل، کاهش موانع بین دانش آموزان و معلمان و تأثیر آن بر ایجاد یک سفر آموزشی مشترک است. یک سفر که در این مورد منجر به نتایج معنی دار برای همه درگیر است. ماریو جی. دونات^۱ و جی سوز دی پابلو^۲ (۲۰۱۵) در تحقیقی تحت عنوان: نقش رهبری دانش گرا در شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری، انجام دادند، نتیجه گیری کردند: با وجودی که مدیریت دانش، برای رفتار و اهداف و نوآوری اهمیت قائل است، وجود چنین نوعی رهبری (دانش شناختی)، توسعه و استفاده از کاوش (نوآوری) و بهره برداری از جمله: (ذخیره سازی، انتقال و برنامه کاربردی) از نکات مهمی است که در نتیجه، استفاده از روش‌های مدیریت دانش، شرکت قادر به توسعه و بهبود عملکرد خود در نوآوری محصول می‌شود. ام. بیراسناو^۳ (۲۰۱۴) در پژوهشی که تحت عنوان، مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در صنعت خدمات: نقش رهبری تحول گرا، فراتر از اثرات رهبری عمل گرا انجام داد، چنین نتیجه گیری نمود: بعد از کنترل اثرات رهبری عمل گرا، رهبری تحول گرا اثرات قوی و مثبت بر فرایند مدیریت دانش و عملکرد سازمانی دارد. همچنین بعد از کنترل اثرات رهبری تحول گرا، رهبری عمل گرا، اثرات جزئی بر عملکرد سازمانی را دارد. بریکن ازیری^۴ و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی داشتند با عنوان، منابع انسانی و مدیریت دانش، و نتیجه گیری نمودند: در یک سازمان، سیستم‌های رسمی برای رسیدن مطمئن به اهداف سازمان، از پتانسیل منابع انسانی، بصورت مؤثر و کارآمد استفاده می‌کنند. به طور کلی مدیریت دانش را می‌توان به عنوان ابزار، تکنیک‌ها و استراتژی برای حفظ، تجزیه و تحلیل، سازماندهی، بهبود و به اشتراک گذاری تخصص کسب و کار منابع انسانی بکار برد. مدیریت منابع انسانی می‌تواند با مدیریت دانش و اشتراک گذاری دانش بین منابع انسانی به صرفه جویی در سازمان کمک کند. جلینا رسولوا^۵ و

-
1. Mario J. Donate
 2. Jesús D. Sánchez de Pablo
 3. M. Birasnav
 4. Brikend Aziri
 5. Jelena Rašula

همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی که با عنوان، تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی انجام دادند، این گونه می‌نویسند: مدیریت دانش فرایندی است که دانش فردی را به دانش سازمانی تبدیل می‌کند. هدف این مقاله نشان دادن این است که سازمان‌ها می‌توانند با خلق، جمع‌آوری، سازماندهی و استفاده از دانش، عملکرد سازمانی را افزایش دهند. تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد، از لحاظ تجربی از طریق مدلسازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که ساختار مدیریت دانش (یعنی فناوری اطلاعات، سازمان و دانش) بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد. کارولینای لویز نیکولاس^۱، انجلس مرونو سردان^۲ (۲۰۱۱) تحقیقی انجام دادند، با عنوان: مدیریت دانش استراتژیک، نوآوری و عملکرد، و اعلام نمودند: هدف ما روشن کردن پیامدهای مدیریت دانش (KM) بر نوآوری شرکت و عملکرد شرکت است. نتایج نشان می‌دهد که هر دو استراتژی‌های KM (کدگذاری و شخصی سازی) مستقیماً و غیرمستقیم (از طریق افزایش قابلیت نوآوری) بر عملکرد نوآوری و سازمانی تأثیر می‌گذارند. فرزانه و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی که با عنوان، نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در ارتباط میان رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی، انجام دادند، نتایج ذیل حاصل شد: بین رهبری تحول‌آفرین و نوآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و مدیریت دانش، مثبت و معنادار بود و بین مدیریت دانش و نوآوری نیز رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. بهزادی و همکاران (۱۳۹۳) با پژوهشی تحت عنوان، طراحی الگوی مفهومی دانشگاه کارآفرین با رویکرد کارآفرینی سازمانی، نوشتند: نتایج نشان می‌دهد الگوی دانشگاه کارآفرین از منظر کارآفرینی سازمانی، شامل مؤلفه‌های کیفیت دانش‌آموختگان، انتشار یافته‌های علمی، جذب منابع مالی، قراردادهای پژوهشی، ثبت اختراع، ایجاد کسب‌وکارهای زایشی، ایجاد پارک علم و فناوری، فرهنگ سازمانی کارآفرینانه، ساختار سازمانی منعطف، رویکرد کارآفرینانه استادان، مدیریت کلان، محتوای دروس و ویژگی‌های دانشجویان می‌شود.

1. CarolinaLópez-Nicolás
2. Ángel L.Meroño-Cerdán

روش

استراتژی محقق در این پژوهش، از نظر رویکرد تحقیق از نوع کیفی است. و نظر به کیفی بودن رویکرد این تحقیق، محقق، داده‌ها را از طریق مصاحبه و تحلیل و تفسیر آن را از طریق کد گذاری نظریه داده بنیاد انتخاب نموده است. روش داده بنیاد یک روش تحقیق کیفی است که بدون پیش داوری اولیه، از روی داده‌های پژوهش، محقق را به یک نظریه جدید رهنمون می‌سازد. " خرد مایه استفاده از راهبرد نظریه داده بنیاد به کاربری آن باز می‌گردد. راهبرد نظریه داده بنیاد، روشی نظام مند و کیفی برای خلق نظریه‌ای است که در سطحی گسترده، به تبیین فریند کنش یا کنش متقابل موضوعی با هویت مشخص می‌پردازد (خیرگو، ۱۳۹۵: ۶). در واقع در این روش [گراندد تئوری] به جای آزمودن یک نظریه از قبل موجود، به نظریه پردازی جدید پرداخته می‌شود و سعی بر این است که با مراجعه به اطلاع رسانی‌های کلیدی و با نفوذ به عمق نظام معنایی و انتظارات آنها، آغاز به تحقیق شود و از این طریق همه به رویکردهای نظری و انتظارات و هم به مسائل و مشکلات و هم تجویزها و راه حل‌ها تقرب جسته و همه در قالب یک الگوی نظری سازمان داده شود (فراستخواه، ۱۳۸۸: ۸).

در روش نظریه داده بنیاد برای انجام یک پژوهش، از رهیافت‌های متفاوت می‌توان بهره برد، و با توجه به نوع رهیافت روش و رویکرد خاص را برای پژوهش به اجرا درآورد. در این تحقیق از روش نظام مند (سیستماتیک) که به استراوس و کوربین نسبت داده می‌شود برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

روش نظام مند (سیستماتیک): کوربین و استراوس (۱۹۹۰) در مقاله‌ای کلیات شیوه خود را در پنج گزاره بیان کرده‌اند: ۱- گردآوری و تحلیل داده‌ها فرآیندهایی به هم مرتبط هستند. ۲- مفاهیم، واحدهای اصلی تحلیل هستند. ۳- مقوله‌ها باید انجام شده و به هم ربط داده شوند. ۴- نمونه برداری در نظریه داده بنیاد، بر بنیان‌های نظری پیش می‌رود. ۵- تحلیل با استفاده از مقایسه‌های مستمر صورت می‌پذیرد (لی، ۲۰۰۱: ۴۷).

از آنجا که در این پژوهش بدنبال مدل مفهومی مدیریت دانش در دانشگاه فنی و حرفه‌ای می‌باشیم، لذا جامعه آماری این پژوهش را، کلیه صاحب نظران مطلع مدیریت دانش که شامل: مشاوران، محققین و اساتید دانشگاه فنی و حرفه‌ای و فعالان حوزه مدیریت است، تشکیل داده است. چرا که به زعم محقق، دانش انتخاب استراتژی

مدیریت دانش، در حوزه علم و آگاهی و تجربه این افراد است، و به صورت خوشه‌ای دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای خراسان رضوی و بعد از آن دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان‌های سبزوار و نیشابور با ۱۰۳۵ نفر انتخاب شد: پسران نیشابور (۲۲۰ نفر)، دختران نیشابور (۱۶۰ نفر)، کشاورزی نیشابور (۱۷۵ نفر) و پسران سبزوار (۲۶۰)، دختران سبزوار (۲۲۰ نفر).

در این پژوهش از نظرات ۱۴ نفر از متخصصان فنی و مدیریتی، با استفاده از روش گلوله برفی بهره برده شد. شیوه مصاحبه‌ها به گونه‌ای بود که پس از کسب اطمینان از اشباع نظری در بخش مطالب به دست آمده از مصاحبه‌های انجام شده و تکراری شدن مطالب ذکر شده، فرآیند مصاحبه‌ها متوقف شد. در این تحقیق اشباع نظری پس از ۱۴ مصاحبه حاصل شده است. در انتخاب افراد تلاش شد تا افرادی انتخاب شوند که با مفهوم مدیریت و مهارت و تخصص فنی آشنا باشند. جدول (۱) تفکیک جمعیت شناختی این افراد را نشان می‌دهد.

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناسی آزمودنی‌ها

مصاحبه شونده	جنسیت	سن	مدرک تحصیلی	سابقه شغلی	حوزه تخصصی	دانشگاه محل خدمت
مصاحبه شونده شماره ۱	مرد	۴۵	دکتری	۲۳	الکترونیک	سبزوار (پسران)
مصاحبه شونده شماره ۲	مرد	۴۸	کارشناسی ارشد	۲۷	ارتباط تصویری	سبزوار (دختران)
مصاحبه شونده شماره ۳	مرد	۵۵	دکتری	۳۲	فلسفه	سبزوار (پسران)
مصاحبه شونده شماره ۴	مرد	۴۴	دانشجوی دکتری	۲۲	الکترونیک	سبزوار (پسران)
مصاحبه شونده شماره ۵	زن	۴۸	کارشناسی ارشد	۲۷	علوم انسانی	سبزوار (دختران)
مصاحبه شونده شماره ۶	زن	۴۵	کارشناسی ارشد	۲۴	مدیریت اجرایی	سبزوار (دختران)
مصاحبه شونده شماره ۷	زن	۴۵	کارشناسی ارشد	۲۵	مدیریت آموزشی	نیشابور (دختران)
مصاحبه شونده شماره ۸	مرد	۴۸	دانشجوی دکتری	۲۶	مکانیک	نیشابور (پسران)

مصاحبه شونده	جنسیت	سن	مدرک تحصیلی	سابقه شغلی	حوزه تخصصی	دانشگاه محل خدمت
شماره ۸			دکتری			
مصاحبه شونده شماره ۹	مرد	۴۴	کارشناسی ارشد	۲۳	کشاورزی	نیشابور (کشاورزی)
مصاحبه شونده شماره ۱۰	مرد	۴۷	دکتری	۲۴	مدیریت آموزشی	سبزوار (دختران)
مصاحبه شونده شماره ۱۱	زن	۴۶	کارشناسی ارشد	۲۶	مدیریت آموزشی	سبزوار (دختران)
مصاحبه شونده شماره ۱۲	مرد	۵۵	کارشناسی ارشد	۲۹	علوم انسانی	نیشابور (پسران)
مصاحبه شونده شماره ۱۳	مرد	۴۸	دانشجوی دکتری	۲۶	مدیریت بازرگانی	نیشابور (کشاورزی)
مصاحبه شونده شماره ۱۴	زن	۴۹	کارشناسی ارشد	۲۷	مدیریت اجرایی	نیشابور (دختران)

تجزیه و تحلیل داده‌ها در گراندتئوری با رهیافت سیستماتیک از طریق کدگذاری انجام می‌گیرد. مراحل کدگذاری در گراندتئوری در سه گام انجام شد: (۱) گام اول: کدگذاری باز (۲) گام دوم: کدگذاری محوری (۳) گام سوم: کدگذاری انتخابی. گام اول: کدگذاری باز: در این مرحله، نظریه پرداز داده بنیاد مقوله‌های اولیه اطلاعات در خصوص پدیده در حال مطالعه را، بوسیله تقطیع اطلاعات شکل می‌دهد. پژوهشگر مقوله را بر همه داده‌های گردآوری شده، نظیر مصاحبه‌ها، مشاهدات و یادداشت‌ها یا یادداشتهای خود بنیان می‌گذارد (دانایی فرد و همکاران (ب)، ۱۳۹۲: ۹۴). برای این مرحله محقق از طریق مصاحبه داده‌ها را بدست آورده و برای هر مطلب مصاحبه شونده، یک کد اختصاص داده است.

گام دوم: کدگذاری محوری: کدگذاری محوری، فرآیند ربط دهی مقوله‌ها به زیر مقوله‌های شان و پیوند دادن مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد است. این کدگذاری به این دلیل محوری نامیده می‌شود که کدگذاری حول محور یک مقوله تحقق می‌یابد (دانایی فرد و همکاران (ب)، ۱۳۹۲: ۹۴). در این زمینه پژوهشگر کدهایی را که در یک سطح ویژگی بوده‌اند، به صورت محوری انتخاب نموده است.

گام سوم: کدگذاری انتخابی (گزینشی): در این مرحله از کد گذاری، نظریه پرداز داده بنیاد، یک نظریه از روابط فیما بین مقوله‌های موجود در مدل کد گذاری محوری به نگارش در می‌آورد. " (همان منبع: ۱۰۱) برای نمونه قسمتی از، تبدیل مصاحبه به کد مفهومی یکی از مصاحبه شمولندگان آورده شده است.

جدول ۲. قسمتی از جملات استخراج شده از مصاحبه و جملات خلاصه مصاحبه و کد مفهومی،

مصاحبه اول

کد مفهومی	جملات خلاصه	جملات استخراج شده از مصاحبه
	دانشگاه فنی و حرفه‌ای یک دانشگاه فنی و حرفه‌ای رشته‌های ۱-متعدد بودن رشته‌های کشوری است. رشته‌های فنی و نیز فنی و نیز رشته‌های حرفه‌ای متعددی فنی و رشته‌های حرفه‌ای رشته‌های حرفه‌ای متعددی دارد. با توجه دارد. با توجه به تنوع رشته‌ها ۲-تنوع رشته‌ها به تنوع رشته‌ها پتانسیل بسیار خوب در پتانسیل بسیار خوب در جهت تولید ۳- پتانسیل بسیار بالا در جهت تولید و اشتغال دارد. طبق آمارهای و اشتغال دارد. طبق آمار بیش از ۷۰ تولید و اشتغال دانشگاه فنی و حرفه‌ای بیش از ۷۰ درصد فارغ التحصیلان جذب بازار ۴-جذب ۷۰ درصدی درصد فارغ التحصیل فنی و حرفه‌ای کار می‌شوند. فارغ التحصیلان به بازار جذب بازار کار می‌شوند.	
	اگر در دانشگاه فنی و حرفه‌ای مدیریت اگر در دانشگاه فنی و حرفه‌ای ۵- تاکید جدی بر تربیت دانش به نحو احسن انجام بگیرد. قائداً مدیریت دانش به نحو احسن انجام کارآفرین در دانشگاه فنی در بحث تولید، اشتغال و کارآفرینی بگیرد، در تولید، اشتغال و کارآفرینی و حرفه‌ای بسیار مؤثر خواهد بود. جدیداً در بسیار مؤثر خواهد بود. در دانشگاه ۶- تاکید بر تولید و دانشگاه فنی و حرفه‌ای بحث مدیریت فنی و حرفه‌ای بحث مدیریت دانش اشتغالزایی دانش خیلی پر رنگ‌تر شده است؛ به این خیلی پر رنگ‌تر شده است. اگر در ۷- ارشمنندی اشتراک لحاظ که: الف: اگر در دانشکده‌های دانشکده‌های مختلف کارهایی در دانش مختلف کارهایی در جهت تولید، جهت تولید و کارآفرینی، کارهای ۸-تاکید بر کارهای کارآفرینی، کارهای پژوهش محور و پژوهش محور و محصول محور پژوهش محور محصول محور انجام شده است. این در انجام شود، و در بین سایر ۹- تاکید بر کارهای بین سایر دانشکده‌ها به اشتراک گذاشته دانشکده‌ها به اشتراک گذاشته شود و پژوهش محور شود. تا بتوانند از نقطه نظرات و دانش از نقطه نظرات و دانش سایر استفاده کنند. یعنی یک تقسیم دانشی به این شود، تقسیم دانشی صورت می‌گیرد. صورت انجام گرفته است.	

در این مرحله با بررسی مجدد کدهای مفهومی، کدهایی که بر روی یک موضوع خاص اشتراک دارند را از مصاحبه‌های مختلف جمع‌آوری نموده و با توجه به اشتراکات کدهای مفهومی به مقولات تبدیل می‌شود. برای نمونه یک مورد از تبدیل کدهای مفهومی به مقوله، در جدول شماره ۳ آمده است.

جدول ۳. نمونه‌ای از تبدیل کد گذاری مفهومی به مقولات

مقوله‌ها	کدهای مفهومی
A- پتانسیل (علمی و فنی) منابع انسانی	۳- پتانسیل بسیار بالا در تولید و اشتغال
	۱۰۲- پتانسیل دانشگاه فنی شهرستان در مرتفع سازی نیاز صنعت به تکنسین ماهر
	۱۶۱- فراوانی توانایی در دانشگاه فنی و حرفه‌ای
	۱۶۳- تاکید بر استفاده از تکنسین‌های ماهر در صنایع
	۱۶۵- ارزشمندی سازمان‌های آموزشی در تربیت منابع انسانی
	۱۶۶- اهمیت فوق العاده مؤسسات آموزشی با سطوح بالاتر در تربیت منابع انسانی
	۱۷۲- پتانسیل بالای تخصص منابع انسانی
	۱۷۳- پتانسیل بالای منابع انسانی با تجربه
	۲۱۱- تاکید بر گزینش تکنسین ماهر مورد نیاز صنایع از دانشگاه فنی و حرفه‌ای
	۲۵۷- تاکید بر استفاده از اساتید با تخصص بالا
	۳۷۸- پتانسیل فنی فارغ التحصیلان

نسبت فراوانی و درصد فراوانی، مقوله‌ها و بُعدها به شرح جدول ۴ است.

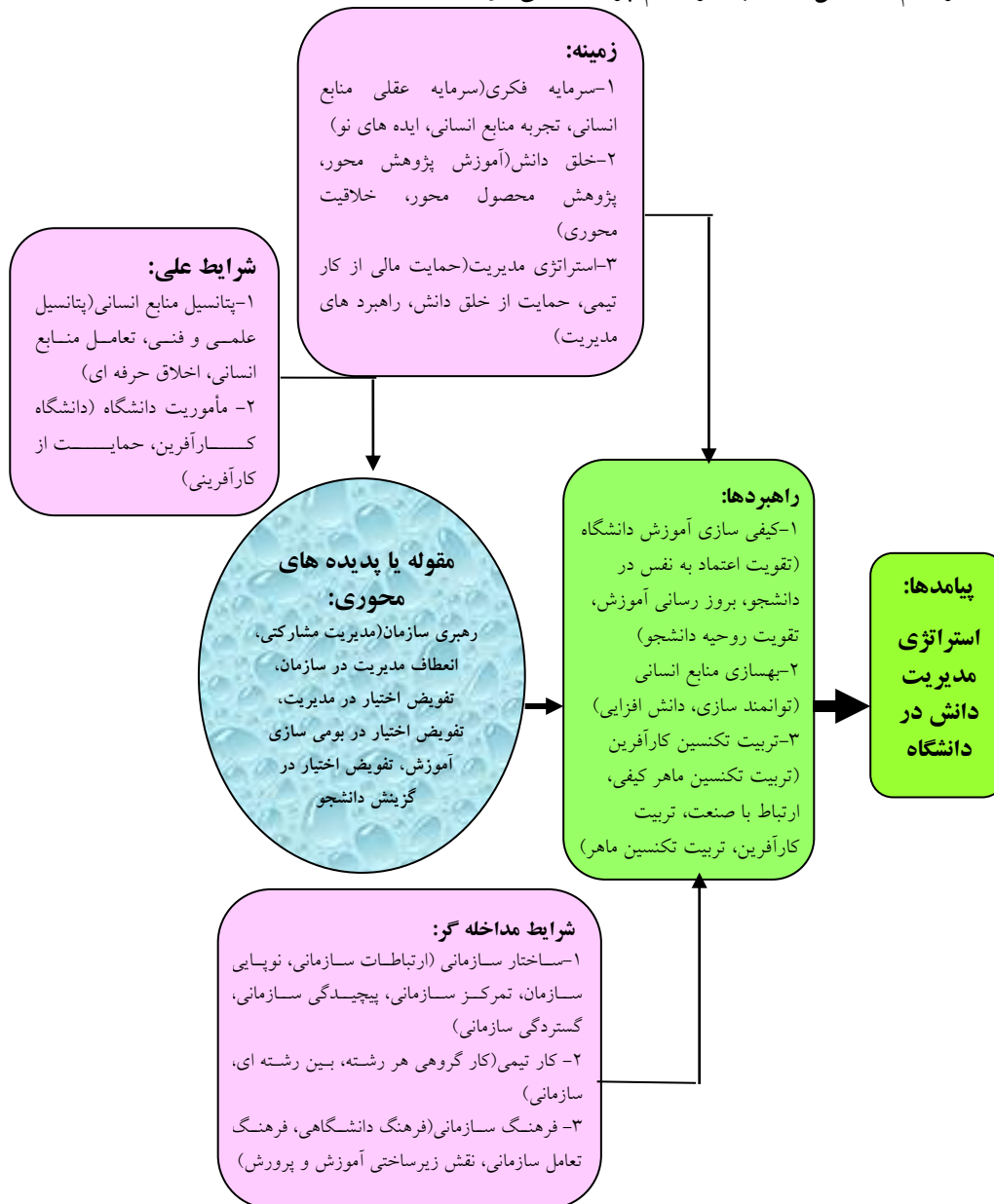
جدول ۴. نسبت فراوانی و درصد فراوانی، مقوله‌ها و بُعدها طبق نظر مصاحبه شونده‌گان

مقوله‌ها	فراوانی	درصد فراوانی	بُعدها (طبقات اصلی)	فراوانی	درصد فراوانی
A- پتانسیل (علمی و فنی) منابع انسانی	۱۸	۰/۰۳۱			
ر - تعامل منابع انسانی	۴	۰/۰۰۷	پتانسیل منابع انسانی	۴۰	۰/۰۶۹
ژ - اخلاق حرفه‌ای	۱۸	۰/۰۳۱			
S - تقویت اعتماد به نفس دانشجوی	۵	۰/۰۰۸	کیفی سازی آموزش		
U - بروز رسانی آموزش	۱۴	۰/۰۲۴	دانشگاه فنی و حرفه‌ای	۳۰	۰/۰۵۲
Z - تقویت روحیه دانشجوی	۱۱	۰/۰۱۹			
C - دانشگاه فنی و حرفه‌ای دانشگاه کارآفرین	۱۷	۰/۰۲۹	مأموریت دانشگاه فنی و حرفه‌ای	۳۵	۰/۰۶۰
ذ - حمایت از کارآفرینی دانشگاه فنی و حرفه‌ای	۱۸	۰/۰۳۱			
D - اشتراک دانش	۳۲	۰/۰۵۵	تقسیم دانش	۴۴	۰/۰۷۶

مقوله‌ها	فراوانی	درصد فراوانی	بعدها (طبقات اصلی)	فراوانی	درصد فراوانی
O - تسهیم دانش	۷	۰/۰۱۲			
ش - سازمان یادگیرنده	۵	۰/۰۰۸			
H - ارتباطات سازمانی	۵	۰/۰۰۸			
الف - نوپایی سازمان	۸	۰/۰۱۳			
چ - تمرکز سازمانی	۱۱	۰/۰۱۹	ساختار سازمانی	۳۸	۰/۰۶۶
ح - پیچیدگی سازمانی	۶	۰/۰۱۰			
خ - گستردگی سازمان	۸	۰/۰۱۳			
I - کار گروهی رشته‌ای	۲۰	۰/۰۳۴			
J - کار گروهی سازمانی	۸	۰/۰۱۳	کار تیمی	۴۶	۰/۰۸۰
K - کار گروهی بین رشته‌ای	۱۸	۰/۰۳۱			
L - سرمایه عقلی منابع انسانی	۲۷	۰/۰۴۷			
P - تجربه منابع انسانی	۸	۰/۰۱۳	سرمایه فکری	۴۵	۰/۰۷۸
ت - ایده‌های نو	۱۰	۰/۰۱۷			
E - آموزش پژوهش محور	۴	۰/۰۰۷			
F - پژوهش محصول محور	۵	۰/۰۰۸	خلق دانش	۴۳	۰/۰۷۵
M - خلاقیت محوری	۳۴	۰/۰۵۹			
N - توانمند سازی منابع انسانی	۱۴	۰/۰۲۴	بهبودی منابع انسانی	۲۶	۰/۰۴۵
T - دانش افزایی منابع انسانی	۱۲	۰/۰۲۰			
B - تربیت تکنسین ماهر کیفی	۱۴	۰/۰۲۴			
Q - ارتباط با صنعت	۲۴	۰/۰۴۱	تربیت تکنسین	۶۱	۰/۱۰۶
R - تربیت کارآفرین	۴	۰/۰۰۷	کارآفرین		
X - تربیت تکنسین ماهر	۱۹	۰/۰۳۳			
G - مدیریت مشارکتی	۱۱	۰/۰۱۹			
V - انعطاف مدیریت در سازمان	۲۴	۰/۰۳۳	رهبری سازمان	۶۵	۰/۱۱۳
W - تفویض اختیار در مدیریت	۱۶	۰/۰۲۷			
Y - تفویض اختیار در بومی سازی آموزش	۱۰	۰/۰۱۷			
Z - تفویض اختیار در بومی گزینی دانشجو	۴	۰/۰۰۷			
ب - فرهنگ دانشگاهی	۸	۰/۰۱۳			
پ - فرهنگ تعامل سازمانی	۹	۰/۰۱۵	فرهنگ سازمانی	۳۱	۰/۰۵۴
س - نقش زیرساختی آموزش و پرورش	۱۴	۰/۰۲۴			
ث - حمایت مالی از کار تیمی	۷	۰/۰۱۲			
ج - حمایت از خلق دانش	۴	۰/۰۰۷	استراتژی مدیریت	۷۰	۰/۱۲۱
د - راهبردهای مدیریت	۵۹	۰/۱۰۲			

یافته‌ها

با توجه به شکل شماره یک کد گذاری محوری، نظریه سازی داده بنیاد، در ذیل بیان هر کدام و دلایل انتخاب هر کدام پرداخته می‌شود.



شکل ۱. کد گذاری محوری، نظریه سازی داده بنیاد: در دانشگاه فنی و حرفه‌ای

با توجه به شکل شماره یک، کد گذاری محوری، نظریه سازی داده بنیاد، در ذیل بیان هرکدام و دلایل انتخاب هر کدام پرداخته می‌شود.

شرایط علی: مقوله‌هایی مربوط به شرایط که بر مقوله محوری تأثیر می‌گذارد.

۱- پتانسیل منابع انسانی (پتانسیل علمی و فنی، تعامل منابع انسانی، اخلاق حرفه‌ای)

۲- مأموریت دانشگاه فنی و حرفه‌ای (دانشگاه فنی کارآفرین، حمایت از کارآفرینی دانشگاه فنی).

حمایت برون سازمانی (جامعه) از دانشگاه فنی و حرفه‌ای، و نیز حمایت ویژه درون سازمانی (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) از دانشگاه فنی و حرفه‌ای از مواردی است که می‌تواند شدیداً در توفیقات این سازمان تأثیر گذار باشد. و نیز استفاده از پتانسیل منابع انسانی، چه از منظر پتانسیل علمی و فنی، و چه از لحاظ توجه به تعامل مثبت منابع انسانی در سازمان، و مهمتر از آن رعایت اخلاق حرفه‌ای (اخلاق اسلامی، علاقه مندی به کار و کار صادقانه با دل و نیت پاک) مقوله‌هایی هستند که می‌توانند عوامل بسیار ارزشمندی باشند که یاریگر مقوله محوری (رهبری سازمان) در زمینه تسریع و تسهیل رسیدن به اهداف سازمان باشند.

مقوله یا پدیده‌های محوری: یک صورت ذهنی از پدیده‌ای که اساس فرآیند است. رهبری سازمان (مدیریت مشارکتی، انعطاف مدیریت در سازمان، تفویض اختیار در مدیریت، تفویض اختیار در بومی سازی آموزش، تفویض اختیار در بومی گزینی دانشجو). آنچه که اساس فرآیند در این پژوهش محسوب می‌شود، رهبری در چنین سازمانی است. از جمله مؤلفه‌هایی که برای بهتر شدن و اجرایی شدن واقعی رهبری در این سازمان خواهد بود شامل موارد ذیل است: مدیریت مشارکتی، انعطاف مدیریت در سازمان، تفویض اختیار در مدیریت، تفویض اختیار در بومی سازی آموزش، تفویض اختیار در بومی گزینی دانشجو، می‌تواند مشکل نوپا بودن و گستردگی سازمان را باهمکاری همه به راحتی حل نماید.

زمینه: شرایط خاص که بر راهبردها تأثیر می‌گذارد. به نظر محقق موارد ذیل می‌توانند بر اصل فرآیند راهبرد (کیفی سازی آموزش دانشگاه فنی و حرفه‌ای)، تأثیر بسیار مثبتی داشته باشند. ۱- سرمایه فکری (سرمایه عقلی منابع انسانی، تجربه منابع انسانی، ایده‌های نو) ۲- خلق دانش (آموزش پژوهش محور، پژوهش محصول محور، خلاقیت محوری)

۳- استراتژی مدیریت (حمایت مالی از کار تیمی، حمایت از خلق دانش، راهبردهای مدیریت). زیرا حمایت‌های مدیران از سرمایه فکری و تجربه‌های ارزشمند منابع انسانی و تشویق ایده‌های نو منابع انسانی، راهگشای خلاقیت و خلق دانش، از طریق آموزش پژوهش محور، پژوهش محصول محور، خلاقیت محوری در آموزش خواهد شد. در غیر این صورت، با تحولات عظیمی که در عصر حاضر در صنعت ایجاد می‌شود، یک شکاف مهارتی بین تکنسین‌های فارغ التحصیل و مهارت مورد نیاز صنعت بوجود خواهد آمد که عملاً تلاش‌های سازمان دور تسلسل باطل را خواهد پیمود.

شرایط مداخله گر: شرایط زمینه‌ای عمومی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارد. در این پژوهش شرایط مداخله گر که می‌توانند به صورت زمینه عمومی یا یک حالت کلی تعاملی، بر راهبرد پژوهش، یعنی کیفی سازی آموزش دانشگاه فنی و حرفه‌ای (تقویت اعتماد به نفس در دانشجو، بروز رسانی آموزش، تقویت روحیه دانشجو) تأثیر بگذارند به قرار ذیل است. ۱- ساختار سازمانی (ارتباطات سازمانی، نوپایی سازمان، تمرکز سازمانی، پیچیدگی سازمانی، گستردگی سازمانی) ۲- کار تیمی (کار گروهی هر رشته، بین رشته‌ای، سازمانی) ۳- فرهنگ سازمانی (فرهنگ دانشگاهی، فرهنگ تعامل سازمانی، نقش زیرساختی آموزش و پرورش) ۴- تقسیم دانش (اشتراک دانش، تسهیم دانش، سازمان یادگیرنده)

راهبردها: کنش‌ها با برهم کنش‌های خاصی که از پدیده محوری منتج می‌شود. آنچه که حاصل ارتباط بین مؤلفه‌ها، در استراتژی مدیریت دانش را با تعامل سازمانی مدیران عالی سازمان و منابع انسانی فعال را نشان می‌دهد، کیفی سازی آموزش است. که با ارتقای موقعیت کمی (بروز رسانی سرفصل‌های آموزشی) و رعایت شرایط کیفی (تقویت اعتماد به نفس در دانشجو، تقویت روحیه دانشجو)، این مهم دست یافتنی خواهد بود. و مهمتر از همه زیر ساخت فکری جامعه، بویژه دانشجویان است که این مهم همیشه بر دوش آموزش و پرورش است که با تلاش و برنامه ریزی و استراتژس های خاص خود، می‌تواند در تشکیل زیر ساخت ذهنی و عملی افراد جامعه بسیار ارزشمند عمل نماید. ۱- کیفی سازی آموزش دانشگاه فنی و حرفه‌ای (تقویت اعتماد به نفس در دانشجو، بروز رسانی آموزش، تقویت روحیه دانشجو) ۲- بهسازی منابع انسانی (توانمند سازی، دانش افزایی)

۳- تربیت تکنسین کارآفرین (تربیت تکنسین ماهر کیفی، ارتباط با صنعت، تربیت کارآفرین، تربیت تکنسین ماهر). کیفی سازی شامل عواملی از جمله: تقویت اعتماد به نفس در دانشجوی، بروز رسانی آموزش، تقویت روحیه دانشجوی است. زیرا همه تلاش یک سازمان برای بهبود خروجی یا برون داد سازمان است. لذا طبیعی است که کنش‌ها و بر هم کنش‌های برای ارتقای سطح کیفی آموزش و تربیت تکنسین ماهر باشد. و این امر با بهسازی منابع انسانی، از همه نظر از جمله دانش افزایی، توجه به خواسته‌های شخصی (انگیزشی و بهداشتی) میسر خواهد بود.

پیامدها: خروجی حاصل از استخدام راهبردها است. استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فنی و حرفه‌ای؛ بعنوان پیامد نهایی این پژوهش محسوب شده است. تا مدیران عالی دانشگاه فنی و حرفه‌ای با تأمل و تعمق در مؤلفه‌های استراتژی مدیریت دانش حاصل از این پژوهش، رسیدن به اصل مأموریت و هدف سازمان که همانا تربیت تکنسین ماهر و کارآفرین است را تسریع بخشند.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به تغییر و تحولات روز افزون شرایط سازمانی و تولیدی صنایع در دنیا، یک عزم جدی برای مدیریت سازمان‌ها احساس می‌شود. مدیریت دانش یک راهبرد اساسی در برنامه ریزی، سازماندهی، نظارت، ارزیابی و کنترل است. از طرفی، جدای از شرایط جهانی، با توجه به شرایط ویژه کشورمان ایران، به لحاظ بعضی تحریم‌ها، طبق فرمایش مقام معظم رهبری، اقتصاد مقاومتی بهترین راهکار مقابله با چنین شرایطی است. و یکی از شرایط رسیدن به خودکفایی توجه به کارآفرینی، کارآفرین و تربیت کارآفرین است. با توجه به استعداد ویژه‌ای که منابع انسانی در ایران دارند، مدیریت کردن بر سازمان‌های صنعتی و بویژه سازمان‌های آموزشی و دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای، با مدیریت دانش می‌تواند بهترین شرایط را برای خلاقیت و کارآفرینی منابع انسانی فراهم آورد. یکی از مزایای مدیریت دانش، توجه ویژه به استعدادهای منابع انسانی و توانمند سازی آنها در زمینه کارآفرینی است. دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای، با توجه به مأموریت ویژه خویش در زمینه کارآفرینی و تربیت کارآفرین بهترین گزینه برای توجه و استفاده از منابع انسانی در تربیت افراد فنی، متخصص، را تأیید می‌نماید. ماهر و

کارآفرین است. یافته‌های محققینی که در پیشینه آمده بود، نیز مؤید این است که، کارآفرینی بهترین روش برای رسیدن به اقتصاد مقاومتی پایدار و بازوی توانمند مدیریت دانش است،

یافته‌های پژوهش، بیانگر آن است که: خبرگان صاحب نظر شرکت کننده در این پژوهش، راهبردهای اصلی را شامل: ۱- تربیت تکنسین کارآفرین ۲- بهسازی منابع انسانی ۳- کیفی سازی آموزش دانشگاه و نیز شرایط علی شامل: ۱- پتانسیل منابع انسانی ۲- مأموریت دانشگاه (کارآفرینی)، همچنین مقوله یا پدیده‌های محوری شامل: رهبری سازمان، و نیز زمینه شامل: ۱- سرمایه فکری ۲- خلق دانش ۳- استراتژی مدیریت، همچنین شرایط مداخله گر شامل: ۱- ساختار سازمانی ۲- کار تیمی ۳- فرهنگ سازمانی ۴- تقسیم دانش، و در انتها پیامدها: استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه؛ را برای رسیدن به اصل مأموریت و هدف سازمان (تربیت تکنسین ماهر و کارآفرین) برای استفاده مدیران عالی دانشگاه فنی و حرفه‌ای اعلام نموده‌اند.

لذا همان گونه که در هر سازمانی رهبری و استراتژی نقش اساسی در پیشبرد اهداف دارد، در دانشگاه فنی و حرفه‌ای نیز به صورت ویژه (بدلیل نوپایی و گستردگی و پتانسیل منابع انسانی و نیاز شدید کشور به متخصصین ماهر و کارآفرین جهت خدکفایی) این رهبری با استراتژی‌های آینده نگر و رهبری مشارکتی، با تفویض اختیار، بسیار ضروری به نظر می‌رسد. بعلت اینکه مدل یک سازمان؛ ممکن است در سایر سازمان‌ها مدل موفق نباشد. لذا توصیه می‌شود، تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها، با تأمل بیشتری صورت پذیرد.

پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی عبارتند از: ۱) ارائه مدلی جهت تعامل دانشگاه‌ها با یکدیگر در رسیدن به اقتصاد مقاومتی (۲) ارائه مدلی جهت ارائه استراتژی مدیریت دانش بر اساس مؤلفه‌های حاصل از پژوهش در سایر دانشگاه‌ها (۳) بررسی سایر عواملی که در هر یک از دانشگاه‌ها می‌تواند در انتخاب استراتژی مدیریت دانش مؤثر باشد. (۴) بررسی مؤلفه‌های حمایت اقتصادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در جهت اجرایی استراتژی مدیریت دانش (۵) بررسی سایر راهکارها برای رسیدن به اقتصاد مقاومتی (۶) بررسی مؤلفه‌های کلیدی موفقیت کارآفرینی در ارتباط دانشگاه با

صنعت

منابع

- ادوارد، سالیز- گریجونز. (۱۳۸۷). *مدیریت دانش در سازمانهای آموزشی*. ترجمه آهنچیان، حسین قلی زاده رضوان، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.
- برایان، برگرون. (۱۳۸۸). *بنیادهای مدیریت دانش*. ترجمه: حمدی کریم و کاوسی اسماعیل، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.
- جیمزای. اف. استونر، آر. ادواردفری من و دانیل آر. گیلبرت. (۱۳۹۳). *مدیریت*. (جلد دوم). ترجمه پارسایان علی و اعرابی سیدمحمد، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- حبیبی، علی. (۱۳۸۷). *پیاده سازی مدیریت دانش در سازمانهای مهندسی*، چاپ اول، تهران، انتشارات ارگ.
- حسن پور، اکبر، عباسی، طیبه. (۱۳۸۸). *مدیریت منابع انسانی پیشرفته* (جلد ۱)، چاپ اول، تهران، انتشارات یکان
- حمیدی زاده، محمدرضا. (۱۳۹۰). *مدیریت دانش و دانایی؛ ساختار و فرآیندها*، چاپ دوم، انتشارات یاقوت
- خاکی، غلامرضا. (۱۳۹۵). *روش تحقیق (با رویکرد گرانددی در پایان نامه نویسی)*، چاپ دوم، تهران، نشر فوژان.
- خلیل، طارق. (۱۳۸۱). *مدیریت تکنولوژی رمز موفقیت در رقابت و خلق ثروت*، ترجمه کامران باقری؛ با همکاری ماهر ملت پرست، تهران: انتشارات پیام متن،
- دلاور، علی. (۱۳۸۵). *مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی*، چاپ پنجم، تهران، انتشارات رشد.
- ژوزف، فایرستون و مارک، مک. آل روی، (۱۳۸۹) *مباحث کلیدی در مدیریت دانش جدید*، مترجمین: جعفر نژاد، احمد و سفیری خدیجه، چاپ دوم، تهران
- سبحانی نژاد، مهدی، شهائی، بهنام، یوز باشی، علیرضا. (۱۳۸۹). *سازمان یادگیرنده (مبانی نظری الگوی تحقق و سنجش)*، چاپ دوم، تهران، انتشارات یسطرون
- سعیدی کیا، مهدی. (۱۳۹۳). *کارآفرینی*، چاپ سوم، تهران، انتشارات آها
- عنابستانی، ملیحه، سعیدی کیا، مهدی. (۱۳۹۲). *اخلاق حرفه‌ای*، چاپ اول، تهران، انتشارات کیا
- طرقی، جعفر، اسماعیلی، علی. (۱۳۸۶). *دانش مدیریت مبانی سازمان و مدیریت*، چاپ اول، اصفهان، دانشگاه اصفهان

- فلیک، اووه. (۱۳۹۲). درآمدی بر تحقیق کیفی، مترجم: هادی میرجلیلی، تهران، نشر نی. (۲۰۰۴)
- نهادانی، حمید. (۱۳۹۳). *اثر بخشی مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده در سازمان‌های آموزشی (از آموزش و پرورش تا دانشگاه)*، چاپ اول، سبزوار، انتشارات شریعتی فر با همکاری معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سبزوار
- ابراهیم زاده فریمان، احمد، پورداریانی، محمود، جعفری، پریش، زالی، محمدرضا. (۱۳۸۷). *ارایه الگوی مفهومی جهت تبدیل دانشگاه های کشور به دانشگاه کارآفرین، نشریه تولید علم، دوره-، شماره ۶، بهار ۱۳۸۷.*
- بهزادی، نازنین، رضوی، سید مصطفی، حسینی، سید رسول. (۱۳۹۳). *طراحی الگوی مفهومی دانشگاه کارآفرین با رویکرد کارآفرینی سازمانی، فصلنامه توسعه کارآفرینی، دوره ۷، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۳، صص ۷۱۳-۶۹۷*
- حسینی رضی، الهام. (۱۳۹۳). *ارائه مدلی برای انتخاب استراتژی مدیریت دانش، رساله برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مهندسی صنایع گرایش مدیریت سیستم و بهره‌وری، موسسه آموزش عالی مهر البرز.*
- حنیفر، حسین. (۱۳۸۵). *کارآفرینی در نظام ارزشی اسلام، نشریه پرسمان، شماره ۴۶، تیرماه ۱۳۸۵.*
- رفوآ، شبنم، عباسی سورکی، فاطمه. (۱۳۹۴). *تأثیر عوامل سازمانی و تکنولوژیکی بر تسهیم دانش در کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علمی پژوهشی، پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، «پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران»، دوره ۳۱، شماره ۱، پاییز ۱۳۹۴، صص ۲۷۱-۲۳۹*
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۰). *دانشگاه کارآفرین و توسعه صنعتی، فصلنامه علمی- پژوهشی، فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی (فرهنگ مشاوره): بهار ۱۳۹۰، دوره ۲، شماره ۵؛ از صفحه ۱۳۷ تا صفحه ۱۴۷.*
- فراستخواه، مقصود. (۱۳۸۷). *آینده اندیشی در باره کیفیت آموزش عالی ایران: مدلی بر آمده از نظریه مبنایی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*
- فرزانه، محمد، روح بخش، هاجر، بذرافشان، مجتبی. (۱۳۹۵). *نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در ارتباط میان رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، دوره ۷، ۳ (پیاپی ۲۳ پاییز ۱۳۹۵)، زمستان ۱۳۹۵، صفحه ۳۱-۱۵*

- محمدی، زهره، لشگر آرا، فرهاد (۱۳۹۲) نقش آموزش کارآفرینی در توانمند سازی زنان کارآفرین روستایی استان ایلام، *مجله پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی*، سال ششم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۲ (پیاپی ۲۲)
- مصطفی پور، محمدرضا. (۱۳۸۷). پیامبر اسلام الگوی مدیریت موفق، قم، اینترنت پایگاه: حوزه؛ چاپ شده در؛ *پاسدار اسلام: اردیبهشت ۱۳۸۷*، شماره ۳۱۷
- میرفخرالدینی، سیدحیدر، حاتمی نسب، سیدحسن، طالعی فر، رضا، کتجکاو منفرد، امیررضا. (۱۳۸۹). مدیریت دانش، نوآوری دانش و عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط، *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت بازرگانی*، شماره ۲، صص ۱۱۸-۱۰۳
- Afreen, Huq, David, Gilbert, (2017) All the world's a stage: transforming entrepreneurship education through design thinking, *Education + Training*, Vol. 59 Issue: 2, pp.155-170
- Brikend, Aziri, Nexhbi, Veseli, Sadudin, Ibraimi(2013) HUMAN RESOURCES AND KNOWLEDGE MANAGEMENT, «*Management, knowledge management, Innovation, Management and training*,» 19- 21 june 2013, *International conference 2013*
- Brito,E.,Cardoso,L.andRamalho,C. (2010).Knowledge Management in Local Government Sector: the Role of the Quality Certification, *European Conference on Intellectual Capital 2*, portugal,pp.127-166.
- CarolinaLópez-Nicolás, Ángel, L.Meroño-Cerdán(2011) Strategic knowledge management, innovation and performance, *International Journal of Information Management*, Volume 31, Issue 6, December 2011
- Jelena, Rašula, Vesna Bosilj, Vukšić, Mojca, Indihar Štemberger (2012) The impact of knowledge management on organisational performance, *Economic and Business Review*, Vol 14, No 2
- Lee, Jinyoul, (2001) A grounded theory: Integration and Internalization in ERP A doption and use, *unpublished Doctoral Disertation, University of Nebreska*, in proquest UMI Database
- M.Birasnav(2014) Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership, *Journal of Business Research*, Volume 67, Issue 8, August 2014, Pages 1622-1629
- Mario, J.Donate, Jesús, D.Sánchez de Pablo(2015) The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation, *Journal of Business Research*, Volume 68, Issue 2, February 2015
- Sharifuddin, S.O., Ikhsan, S.and Rowland, F, (2004) knowledge management in a public organization:a study on the relationship between organizational elements and the performance of knowledge transfer, *journal of knowledge management*,VOL.8,NO.2,pp.95-111