

## ارزیابی مدل مدیریت استراتژیک در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

ذبیح‌اله رحیمی<sup>۱</sup>، دکتر مسلم صالحی<sup>\*</sup>، دکتر مژگان امیریان‌زاده<sup>۲</sup>، دکتر عبادالله احمدی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۹۸/۴/۱۸ صص ۷۰-۴۷ تاریخ پذیرش: ۹۸/۷/۲

### چکیده:

این مطالعه با هدف ارزیابی مدل مدیریت استراتژیک در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای انجام گرفت. نوع طرح تحقیق، کمی و روش تحقیق از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی و از نظر هدف، کاربردی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان کهگیلویه و بویراحمد و مراکز آموزشی به تعداد ۵۵۳ نفر بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران محاسبه گردید. این تعداد ۲۲۷ نفر بودند و به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. به منظور توصیف نمونه و جامعه از آمار توصیفی استفاده گردید، جهت تحلیل داده‌ها و ارزیابی مدل از روش مدلیابی معادلات ساختاری و تکنیک حداقل مربعات جزیی (PLS) استفاده شد. بر اساس یافته‌های تحقیق، تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار شده‌اند و در اندازه‌گیری سازه‌های خود سهم معناداری ایفا کرده‌اند. مدل از نظر اعتبار همگرا، روایی واگرا، پایایی سازگاری درونی، پایایی مرکب، توان پیش‌بینی و برازش از سطح مطلوبی برخوردار متناسب در آموزش‌های مهارتی فراهم کند. و پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای بستری را مهیا سازند که مدیریت و تفکر استراتژیک در سازمان نهادینه و مبنای عمل قرار گیرد.

**واژگان کلیدی:** ارزیابی، مدیریت استراتژیک، آموزش فنی و حرفه‌ای

<sup>۱</sup> دانشجوی دوره دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

<sup>۲</sup> استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران ( نویسنده مسئول )

<sup>۳</sup> استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

<sup>۴</sup> استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

\*نویسنده مسئول [msalehi@yahoo.com](mailto:msalehi@yahoo.com)

## مقدمه:

از سال ۱۹۵۰ به این سو، دستیابی به یک سازمان رقابتی و موفق، الزاماً با داشتن برنامه-ریزی استراتژیک و در دهه‌های اخیر با مدیریت استراتژیک تضمین می‌شود. یک سازمان زمانی ماندگار خواهد شد که قادر گردد از فرصت‌ها در قبال تلاطمات محیطی و تهدیدها استفاده بهینه ببرد. جهان با خروج از قرن بیستم و ورود به هزاره سوم بیش از هر زمان دیگری با تغییرات چندوجهی، پیچیده و ناگهانی روبه‌رو شده است. تحولات شگرفی که در سال‌های پایانی قرن بیستم به وقوع پیوسته، ما را با حقایق آشنا کرده که باعث شده چشم اندازهای امیدوارکننده قبلی را درهم شکسته و آرزوهای خود را بر باد رفته ببینیم. این تغییرات با سرعت فراوانی به وقوع می‌پیوندند، زندگی ما را دگرگون می‌سازند و بر نظام‌های حاکمیتی، محیطی و سازمانی تأثیر می‌گذارند. برای درک کامل تغییرات باید با تأثیرات آن‌ها آشنا شویم و تشخیص دهیم که در برخورد با آن‌ها به چه چیزهایی نیاز داریم و چه گام‌هایی را باید برداریم (Ghasemi, 2016).

(29) سازمان‌ها برای طراحی و استقرار مدیریت استراتژیک از الگویی خاص و یا ترکیبی از الگوهای مختلف تبعیت می‌کنند تا فرآیند مدیریت استراتژیک در مسیر درستی انجام شود (Rasouli & Salehi, 2017: 18). با توجه به نوسانات محیطی، سازمان‌ها باید استراتژی‌هایی را انتخاب کنند که انعطاف‌پذیر بوده و هم چنین آن‌ها باید قادر به درک نیازها و الگوهای رفتاری مصرف‌کنندگان باشند (Ogbechie, 2018: 167).

مدیریت استراتژیک به سازمان این امکان را می‌دهد که به شیوه‌ای خلاق و نوآور عمل کند و برای شکل دادن به آینده خود، به صورت انفعالی عمل نکند. این شیوه مدیریت باعث می‌شود که سازمان دارای ابتکار عمل شود و فعالیت‌هایش را به گونه‌ای درآورد که به بهترین شکل سرنوشت خود را تحت کنترل درآورد. در این گونه سازمان‌ها، همواره به آینده توجه می‌شود و افراد به تفکر و آینده‌نگری وادار می‌شوند. هم چنین این سازمان‌ها به عملکرد و رشد بلندمدت، توجه ویژه می‌کنند، چرا که دلیل اصلی بقاء سازمان در عرصه رقابت فراگیر است. به طور کلی دلایل متعددی برای به کارگیری مدیریت استراتژیک در سازمان‌ها وجود دارد که از جمله می‌توان به: دستیابی به نگرش عملی و فعال برای آینده، تشخیص و کسب مزیت رقابتی، سرعت بخشیدن بر اجرای استراتژی‌های سازمان، تسهیل رفع موانع اجرای روش‌های مدیریت، تقویت مدیران میانی سازمان، فراهم ساختن ابزار مورد نیاز در جهت برخورد منطقی با فشارها و نگرانی‌های تغییر، نهادینه شدن رهبریت اقتضایی در سازمان، تقویت تفکر و تصمیمات مشارکتی در سازمان، کاهش تعارض سنتی و تقویت سازمان و اتخاذ تصمیم‌های آگاهانه در بودجه استراتژیک اشاره نمود. سازمان‌هایی که مدیریت استراتژیک را بکار گرفته‌اند نسبت به سازمان‌هایی که تمرکز آن‌ها صرفاً بر فن‌آوری‌ها و یا زیرساخت‌هاست به مراتب عملکرد بهتری داشته‌اند و موفق‌تر بوده‌اند

(Dandagi, 2016: 75). تشریح فرایند مدیریت استراتژیک امری پیچیده و دشوار است، زیرا تحت تأثیر مؤلفه‌های بسیاری قرار دارد. یکی از تکنیک‌های رایج جهت فهم و بررسی راحت‌تر مفاهیم، مدل‌سازی است. مدل یک چارچوب مفهومی قلمداد شده که می‌تواند ما را در تشریح، پیش‌بینی، تجویز و بازسازی واقعیت یاری دهد (Niazazri, 2011: 108).

یکی از بخش‌های نظام آموزشی هر کشور، نظام آموزش فنی و حرفه‌ای است که توجه به آن ازجمله خط‌مشی‌های اساسی کشورها برای تربیت نیروی انسانی به شمار می‌آید. کشورهایی که به اهمیت آموزش و نقش آن در اقتصاد آینده پی برده‌اند و همزمان دغدغه‌های توسعه‌یافتگی نیز دارند، کیفیت بخشی به نظام آموزش را محور رسالت‌های بنیادین و اولویت‌های خود می‌دانند و سهم قابل توجهی از تولید ناخالص ملی را صرف نظام آموزش می‌کنند (Salehi & et al, 2006: 153).

بر همین اساس و نظر به این که تا سال ۱۳۹۸، مدل مدیریت استراتژیک در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که متناسب با مأموریت، ساختار، فرهنگ و اهداف آن باشد؛ در کشور طراحی نشده بود، (Rahimi, 2019) با استفاده از روش تحلیل م به طراحی مدل مدیریت استراتژیک در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای اقدام کرد گرچه تحلیل مضمون به عنوان یک ابزار عام و مشترک در تحلیل‌های کیفی معرفی شده و از آن به عنوان یک روش ساده و کارآمد در تحلیل‌های کیفی یاد می‌شود، لیکن همانند سایر روش‌های کیفی معایب خود را به همراه دارد (Jafari abedi & et al, 2011: 14). تحقیقات کیفی می‌توانند درک عمیق‌تر و غنی‌تری از موضوع مورد مطالعه را فراهم آورند، اما نمی‌توانند جایگزین تحقیق به روش کمی باشند (Bazargan, 2015: 30). تحقیقات کمی به دلیل بدون بودن طرح تحقیق، تعریف دقیق متغیرها، انتخاب نمونه معرف جامعه، تحلیل‌های عددی و قابلیت تعمیم‌پذیری بالا می‌توانند اطلاعات دقیق و روشنی را در اختیار محقق قرار دهند.

اهمیت مدل مدیریت استراتژیک در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در این است که می‌توان با استفاده از آن فرایند مدیریت استراتژیک را به بهترین شکل مورد مطالعه قرار داد. از مزایای مدل مدیریت استراتژیک در نظام آموزش مهارتی، جنبه هادی بودن آن است که موجب می‌شود جهت و مسیر فعالیت‌های سازمان و فرآیند تجزیه و تحلیل آن به زبانی ساده ارائه گردد و هم چنین محصولات، بروندها و پیامدهای نظام آموزشی را توصیف و مخاطرات تصمیم‌گیری را کاهش دهد. البته قصد نداریم که بگوییم با ارزیابی، تأیید و بکارگیری این مدل، موفقیت سازمان را تضمین می‌نمائیم، لیکن ادعا می‌کنیم که این مدل از این نظر که برای تدوین استراتژی‌ها، اجرا و ارزیابی آن‌ها روشی روشن و عملی، متناسب با شرایط سازمان ارائه می‌کند دارای اهمیت است. اما آنچه انجام این پژوهش را ضروری می‌کند، این است که در سال ۱۳۹۶، سازمان

آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با درک اهمیت موضوع، ادارات کل تابعه را در تمامی استان‌های کشور ملزم به تدوین سند راهبردی آموزش‌های مهارتی با رویکرد نیاز بازار کار کرده است. از طرفی از ملزومات و ضروریات تدوین سند راهبردی، وجود یک چارچوب یا مدل مفهومی متناسب با آموزش‌های مهارتی است که بتوان بر اساس آن سند راهبردی را تدوین کرد. بنابراین به نظر می‌رسد نتایج احتمالی این پژوهش بتواند سازمان را در زمینه تدوین سند راهبردی آموزش‌های مهارتی با رویکرد بازار کار و هم‌چنین استقرار فرایند مدیریت استراتژیک و انجام مأموریت‌های محوله یاری نماید.

لذا مساله اساسی در این تحقیق این است که با وجود اینکه، مدل مدیریت استراتژیک در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشور طراحی گردیده، لیکن با استفاده از تحلیل‌های آماری پیشرفته و دقیق مورد ارزیابی و واکاوی قرار نگرفته است. بنابراین این مطالعه با هدف پاسخگویی به این سؤال اجرا گردیده است، " کیفیت مدل مدیریت استراتژیک در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر اساس معیارهای ارزیابی در چه سطحی است؟ "

### اهداف تحقیق:

ارزیابی روابط متغیرهای مکنون و مشاهده‌ای در مدل مدیریت استراتژیک در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

ارزیابی توان پیش‌بینی‌کنندگی مدل مدیریت استراتژیک در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای  
ارزیابی میزان برازش مدل مدیریت استراتژیک در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

### پیشینه پژوهش:

انسان قرن بیست و یکم در فضای یک جامعه سازمانی زندگی می‌کند و سرنوشت او با سرنوشت سازمانی جامعه همسو شده است. هدایت و پویایی سازمان‌ها تابع نظام نوین مدیریت است. این که نقش مدیریت‌های تخصصی همچون مدیریت‌های مالی، تولید، فروش تحقیق، مهندسی، و ... در سازمان حائز اهمیت است، برای همه محققین و نویسندگان روشن و مشخص است، ولی هماهنگی تخصص‌ها، تعیین جایگاه هر یک به اقتضای نشیب و فرازی که سازمان در طی طریق به سوی هدف با آن مواجه می‌شود و سکان‌داری کل سازمان وظیفه‌ای ممتاز و مشخص است که فقط در قلمرو مدیریت استراتژیک امکان‌پذیر است. مدیریت استراتژیک، برنامه‌ای هماهنگ، جامع و پیوسته است که استعدادهای ممتاز سازمان را با محیط ارتباط می‌دهد و منظور از آن تحقق هدف‌های سازمان در چارچوب اجرای صحیح مدیریت است (Ansof, 1984: 70). مدیریت استراتژیک عبارت است از هنر و علم تدوین، اجرا و ارزیابی تصمیمات وظیفه‌ای چندگانه که سازمان را قادر می‌سازد به هدف‌های بلندمدت خود دست یابد (Dess, &

(et al, 2008: 8). همان گونه که از این تعریف استنباط می‌شود در مدیریت استراتژیک برای کسب موفقیت سازمانی بر چندین عامل تأکید می‌شود که عبارتند از هماهنگ کردن مدیریت، بازاریابی، امور مالی، تولید، تحقیق و توسعه و سیستم‌های اطلاعات رایانه‌ای، بر اساس تعریف دیگری مدیریت استراتژیک، مجموعه‌ای از تصمیم‌ها و اعمالی است که منجر به طراحی و اجرای استراتژی‌هایی می‌شود که برای حصول به اهداف یک سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرند. مدیریت استراتژیک به تصمیم‌های سیاسی مربوط می‌شود که کل سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند و به سازمان کمک می‌کنند به نحوی مؤثر با محیط اطرافش تعامل و تبادل برقرار کند (Rasouli & Salehi, 2017: 5).

در تعریف دیگری، مدیریت استراتژیک عبارت است از مجموعه‌ای از تصمیمات و اعمال مدیریتی که عملکرد بلند مدت سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر این اساس مدیریت استراتژیک شامل چهار جزء اصلی است: (۱) کنکاش و تحلیل محیطی (۲) تدوین استراتژی، (۳) اجرای استراتژی، و (۴) ارزیابی و کنترل استراتژی (Huang & Weelen, 2007: 2). بنابر این مطالعه مدیریت استراتژیک بر نظارت و ارزیابی فرصت‌ها و تهدیدهای خارجی در سایه قوت‌ها و ضعف‌های داخلی تأکید دارد. در ابتدا به جای مدیریت استراتژیک عبارت «سیاست کسب و کار» به کار برده می‌شد که موضوعاتی مانند برنامه‌ریزی بلندمدت و استراتژی را در بر می‌گرفت. در حالی که سیاست کسب و کار از جهت‌گیری کلان مدیریتی برخوردار است، نگاه به درون سازمان داشته و در نظر دارد تا بسیاری از فعالیت‌های اصلی و کارکردی سازمان را به طور مناسبی یکپارچه سازد؛ مدیریت استراتژیک به عنوان یک حوزه مطالعاتی، ضمن تأکید بیشتر بر موفقیت‌های استراتژیک محیطی، ملاحظات یکپارچه‌ای سیاست کسب کار را در بر می‌گیرد. بر این اساس، این نوع از مدیریت به جای سیاست کسب و کار، به عنوان یک حوزه مطالعاتی ترجیح داده شد (Hoskisson, 1999: 417).

پارادایم مجموعه‌ای از تفکرات، تصورات و ارزش‌هایی است که یک بینش از واقعیت را شکل می‌دهد. بینشی که اساس راهی قرار می‌گیرد که یک جامعه خود را بر اساس آن سازماندهی می‌کند. براین اساس، مینتزربرگ مکاتب مدیریت استراتژیک را به طور کلی به دو دسته تقسیم کرده است که دسته اول را مکاتب تجویزی یا پیش‌تدبیری و دسته دوم را مکاتب توصیفی یا تجربی - انطباقی می‌نامند. مکتب تجویزی معتقد به طراحی رسمی و پیش‌بینی تدابیر تحلیلی برای تحقق هدف‌های بلندمدت و مکتب دوم، متکی بر اقدام به موقع و منطبق با شرایط جاری و تقریباً اعمال تدابیر غیررسمی و خلق‌الساعه است.

علاوه بر دو پارادایم مذکور، پارادایم سومی به نام پارادایم ترکیبی مطرح شده است. این پارادایم که به آن «پارادایم سیستمی-اقتضایی دوراندیشانه» هم گفته می‌شود، سعی در نزدیک

کردن و در هم آمیختن مکاتب قبل دارد. در واقع این پارادایم فصل مشترک دو پارادایم قبل است. در این پارادایم به توسعه تفکر استراتژیک و رابطه آن با برنامه‌ریزی استراتژیک توجه می‌شود. در چارچوب نگرش این پارادایم ضمن تأکید بر لزوم همخوانی و ایجاد توازن بین قوت‌ها و ضعف‌های سازمان و فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی، تغییر عوامل محیطی و شکل‌دهی محیط مطابق اهداف و استراتژی‌های مورد نظر، ضروری است. به طور کلی، این پارادایم دارای دو جنبه اساسی است از یک سو حالات سازمان و محیط پیرامون را به عنوان یک سیستم تلقی می‌نماید و از سوی دیگر فرایند ایجاد استراتژی را با نگرش اقتضایی طرح‌ریزی می‌کند. تعبیر عبارت سیستمی - اقتضایی از آن جهت است که هر گونه برنامه‌ریزی را منوط به رعایت مدل‌های خاص و در نظر گرفتن واقعیت‌های محیطی می‌داند. این مکتب دارای سه ویژگی اساسی است: اول اینکه در این پارادایم سعی شده است بین وضعیت محیط داخلی و خارجی سازمان توازن برقرار شود. دوم در این مکتب کوشش می‌شود هر گونه تغییر اقتضایی در محیط با اهداف و استراتژی سازمان همسو شود و سوم این که در این رویه تدوین هر گونه اهداف و چشم‌انداز از نگرش مدیریت بر مبنای هدف سرچشمه می‌گیرد (Aliahmadi, 2003: 96-97).

#### جدول ۱- مدل‌های مکتب تجویزی مدیریت استراتژیک

انواع طبقه‌بندی	ابعاد طبقه‌بندی
مدل David (1999)	تعیین مأموریت؛ بررسی عوامل خارجی؛ بررسی عوامل داخلی؛ تعیین هدف-های بلندمدت؛ تدوین - ارزیابی و انتخاب استراتژی؛ تعیین هدف‌های سالانه و سیاست‌ها؛ تخصیص منابع؛ محاسبه و ارزیابی عملکرد
مدل Robinson (1982)	تبیین رسالت شرکت؛ چشم‌انداز شرکت؛ محیط خارجی؛ محیط دوردست؛ محیط عملیاتی؛ تجزیه و تحلیل و انتخاب استراتژیک؛ تعیین استراتژی‌های کلان و عملیاتی؛ نهادینه‌سازی استراتژی؛ کنترل و ارزیابی
مدل Glueck (1980)	تعیین اهداف مؤسسه؛ شناسایی فرصت‌ها و تهدیدات محیط خارجی؛ شناسایی نقاط قوت و ضعف محیط داخلی؛ تدوین استراتژی‌های مختلف؛ انتخاب استراتژی؛ تخصیص منابع و ساختار سازمانی، خط‌مشی‌ها و رهبری و ارزیابی نتایج
مدل Stoner (1992)	تعیین اهداف؛ شناسایی استراتژی و هدف‌های کنونی؛ تجزیه و تحلیل محیط داخلی و خارجی؛ شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهای استراتژیک؛ تجزیه و تحلیل تغییرات؛ تصمیم‌گیری‌های استراتژیک؛ اجرای استراتژی و اندازه‌گیری و کنترل پیشرفت
مدل Pearce & Robinson (1988)	شناسایی رسالت مؤسسه؛ تحلیل محیط داخلی؛ تحلیل محیط خارجی؛ هدف‌های بلندمدت؛ استراتژی‌های اصلی؛ استراتژی‌های وظیفه‌ای؛ نهادینه کردن استراتژی؛ کنترل و ارزیابی

شناسایی عوامل محیط خارجی و محیط داخلی؛ تجزیه و تحلیل محیط خارجی و داخلی؛ استقرار مسیر استراتژیک؛ تدوین استراتژی؛ انتخاب استراتژی؛ اجرای استراتژی؛ کنترل استراتژیک و تجدید ساختار استراتژیک	مدل Herison & John
--	--------------------

منبع: (Ghasemi, 2016: 75)

جدول ۲- مدل‌های پارادایم توصیفی مدیریت استراتژیک

انواع طبقه‌بندی	ابعاد طبقه‌بندی
مدل Asof (1981)	چالش‌های محیطی؛ فرضیه موقت استراتژیک؛ تشخیص استراتژیک؛ تکوین نظام‌ها؛ تحلیل استراتژیک طراحی شرکت؛ مدیریت تغییر؛ زیربناهای معرفت‌شناسی؛ انواع رفتارهای استراتژیک و چشم‌انداز
مدل Mintzberg (1990)	فرموله کردن؛ تدوین استراتژی؛ اجرا و پیاده‌سازی استراتژی
مدل Jadson (1996)	رسالت؛ اهداف؛ استراتژی‌ها؛ مقیاس‌ها اقدامات؛ سیستم‌های سازمانی؛ برنامه‌های عملیاتی

منبع: (Ghasemi, 2016: 87)

(Rezvani, 2010) در تحقیقی تحت عنوان "مأموریت، چشم‌انداز، ارزش‌ها و مقصد استراتژیک: تفاوت و تشابه" با یک مقایسه تطبیقی، تفاوت و تشابه نظرات صاحب‌نظران مدیریت استراتژیک را در این خصوص بیان می‌دارد و سپس نتیجه‌گیری می‌کند که ویژگی‌ها و ماهیت مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌ها یکسان است و همه آن‌ها نوعی مقصد یا اهداف استراتژیک هستند و اگر همه آن‌ها بصورت هم‌زمان بیان شوند هر کدام جزئی از مقصد استراتژیک هستند.

(Nuntamanop, 2013) در کشور تایلند در یک طرح تحقیقاتی با عنوان یک مدل جدید از صلاحیت تفکر استراتژیک، اقدام به شناسایی ویژگی‌ها و ابعاد تفکر استراتژیک کرد. در این تحقیق از روش کیفی گراند تئوری استفاده شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه عمیق، مشاهده و بررسی اسناد و مدارک بوده است. پس از تحلیل داده‌ها تعداد هفت صلاحیت تفکر استراتژیک استخراج گردید که بر عملکرد کسب و کار تأثیر می‌گذارند. توانایی‌ها و مهارت‌های شناسایی شده شامل: ۱- توانایی تفکر مفهومی ۲- تفکر چشم‌انداز ۳- تفکر تحلیلی ۴- توانایی ترکیب ۵- توانایی عنیت ۶- خلاقیت و ۷- یادگیری هستند. از محدودیت‌های این تحقیق پایین بودن درجه تعمیم‌پذیری آن است.

(Rahnavard & et al, 2014) در پژوهشی به شناسایی عوامل کلیدی موفقیت در اجرای راهبردهای سازمانی در سازمان صدا و سیما آذربایجان شرقی پرداختند. تحقیق مذکور از نظر هدف، کاربردی بوده که به روش پیمایشی اجرا گردید. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد و با اجرای روش آماری تحلیل عاملی اکتشافی، هفت عامل کلیدی

اجرای استراتژی‌های سازمانی استخراج گردید. این عوامل عبارتند از: ۱- فرهنگ سازمانی حمایت‌گر ۲- پاداش و تقویت مجریان ۳- همترازی عمودی راهبردها ۴- مدیریت و کنترل عملیات ۵- نیروی انسانی توانمند ۶- بودجه و منابع مالی مکفی ۷- ساختار سازمانی سازگار.

(Sotani Sarvestani & et al, 2016) در تحقیقی با عنوان تحلیل عاملی تأییدی مدل رهبری معنوی در آموزش عالی، اقدام به استخراج مؤلفه‌های مدل مزبور کردند. در محله اول و در بخش کیفی از تحلیل مضمون و در مرحله دوم و در بخش کمی، از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده کردند. براساس یافته‌های تحقیق، تعداد ۵ مؤلفه اصلی شامل: معنویت الهی، معنویت وجودی، سلامت معنوی پایدار فرا ملی، تعالی معنوی پایدار انسانی و تعالی معنوی پایدار سازمانی و همچنین تعداد ۲۲ مؤلفه فرعی برای مدل شناسایی گردید.

(Goldahan & et al, 2017) در تحقیقی اقدام به ارائه مدل فرهنگ مشتری‌مداری مبتنی بر آموزه‌های اسلام در آموزش و پرورش کشور کردند. جهت اجرای تحقیق از روش ترکیبی اکتشافی، استفاده گردید. مطالعه مذکور منجر به شناسایی ۷۳ مضمون پایه، ۱۵ مضمون سازمان‌دهنده و دو مضمون فراگیر با عنوان ۱- مدیریت خدمت به مشتریان و ۲- خشنودسازی مشتریان شد و سپس با استفاده از روش تحلیل عاملی، یافته‌های بخش کیفی بررسی و تأیید گردید. بر اساس نتایج تحقیق، فلسفه مشتری‌مداری در مدارس، بیانگر فرهنگ یا رفتار استراتژیک سازمانی است و این مستلزم تحول فکری مدیران در باور و تعهد به چنین فلسفه‌ای است. فلسفه مشتری‌مداری بر خواسته و نیاز دانش‌آموزان تأکید می‌کند.

بر اساس یافته‌های تحقیق (Ogbechie, 2018) با عنوان تمرینات مدیریت استراتژیک در آفریقا، برای موفقیت در یک محیط کسب و کار باید زمینه فرهنگی محیط عملیاتی، مدیریت ذی نفعان و ابعاد اجتماعی کسب و کار را در استراتژی‌ها درک کرد. مدل پیشنهادی مدیریت استراتژیک در این تحقیق دارای پنج بُعد کلیدی است که عبارتند از: رهبری چشم‌انداز، برنامه‌ریزی استراتژیک انعطاف‌پذیر، تفکر کارآفرینی، مدیریت ذی نفعان و توسعه استعداد.

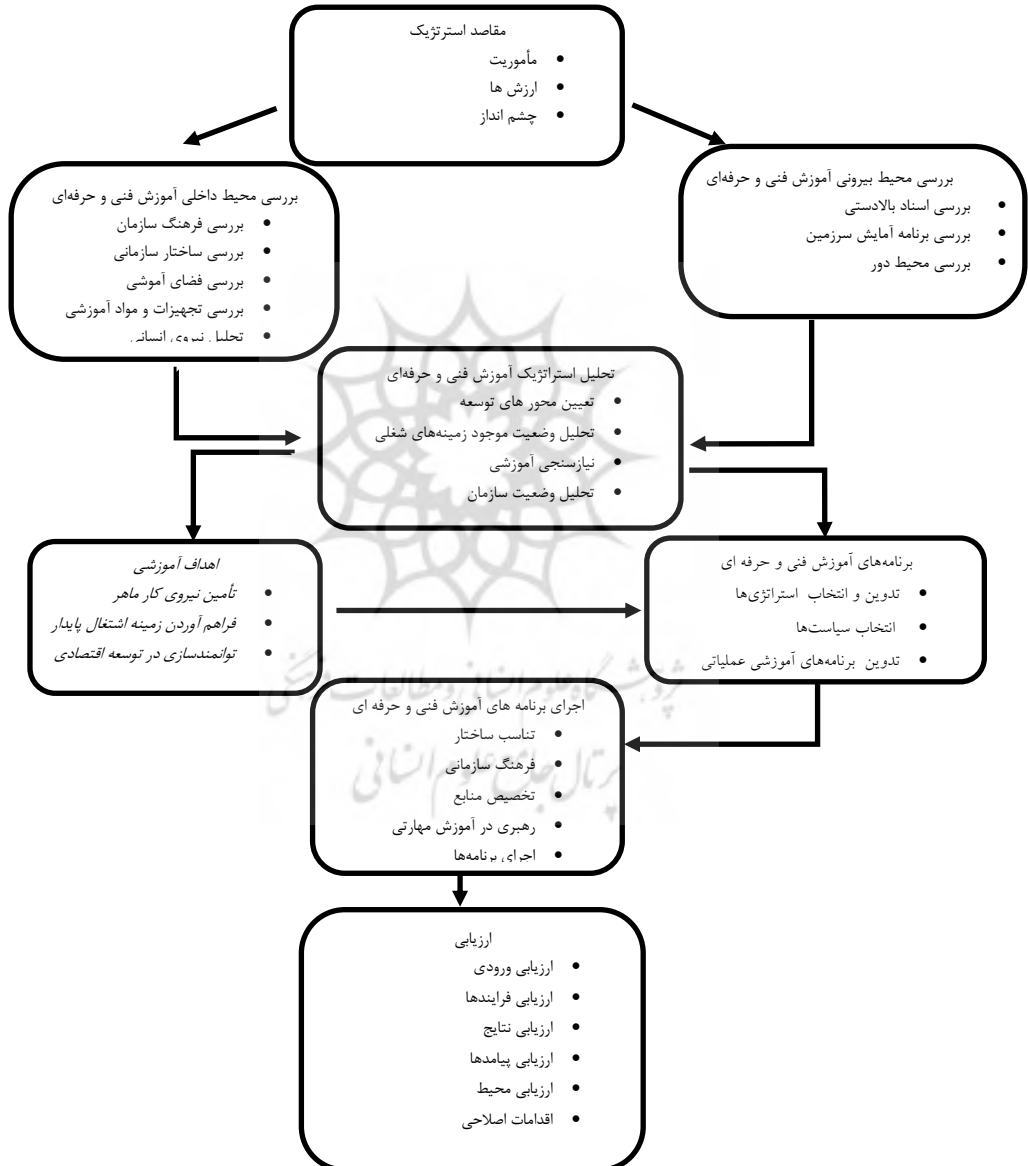
### مدل مفهومی پژوهش:

(Rahimi, 2019) در تحقیقی با استفاده از روش تحلیل مضمون اقدام به استخراج ابعاد و مؤلفه‌های مدل مدیریت استراتژیک در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کرد. در تحقیق مزبور برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه ساختارنیافته و نیم‌ساختارنیافته استفاده شده است. شرکت‌کنندگان در تحقیق شامل ۱۳ نفر از متخصصان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای بوده که بر اساس معیار تجربه و تخصص انتخاب گردیدند. پس از استخراج مضامین و بررسی روایی و پایایی مقوله‌ها، مدل فرایندی مدیریت استراتژیک در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با استفاده از مبانی نظری و مؤلفه‌های استخراج شده در مرحله تحلیل مضمون، مطابق شکل (۱) طراحی گردید. این مدل دارای



هشت مؤلفه اصلی مقاصد استراتژیک، بررسی محیط بیرونی، بررسی محیط داخلی، تحلیل استراتژیک، اهداف آموزشی، برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای، اجرای برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای و ارزیابی و ۳۳ مؤلفه فرعی است که در تحقیق حاضر با به کارگیری روش‌های آماری به ارزیابی آن پرداخته شده است.

شکل ۱- مدل مفهومی فرایندی مدیریت استراتژیک در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (Rahimi, 2019).



## سئوالات تحقیق:

- روابط بین متغیرهای مکنون و مشاهده‌ای در چه سطحی ارزیابی می‌شود؟
- آیا مدل از قابلیت پیش‌بینی مطلوبی برخوردار است؟
- برازش مدل مفهومی تحقیق به چه میزان است؟

## روش پژوهش:

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی است. به منظور جمع‌آوری اطلاعات و ارزیابی مدل، ابتدا پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۳۳ گویه بر اساس ابعاد و مؤلفه‌های مدل مفهومی تحقیق، تدوین گردید. روایی پرسشنامه با نظرسنجی از متخصصین و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ تأیید گردید. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق شامل ۵۵۳ نفر از مربیان، کارشناسان و مدیران شاغل در بخش‌های دولتی و آزاد (مؤسسات کارآموزی آزاد) آموزش فنی و حرفه‌ای استان کهگیلویه و بویراحمد بوده است. با توجه به اطلاعات موجود، ۶۰٪ از حجم جامعه شامل کارکنانی بخش خصوصی و ۴۰٪ مابقی در بخش دولتی مشغول به انجام فعالیت‌های آموزشی بوده، بنابراین برای نمونه‌گیری از روش طبقه‌ای تصادفی استفاده کرده ایم. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۲۲۷ نفر تعیین گردید.

با توجه به اهمیت شناخت ماهیت جامعه‌ی مورد مطالعه، با بهره‌گیری از روش‌های آمار توصیفی، اقدام به بررسی وضع موجود نمونه و جامعه گردید. از آن جایی که محقق برای استفاده از تکنیک‌های آماری مختلف باید از شکل توزیع داده‌های جمع‌آوری شده (از لحاظ نرمال بودن یا نبودن) آگاهی داشته باشد، لذا از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. جهت تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم افزار<sup>۱</sup> PLS (تکنیک حداقل مربعات جزئی) استفاده گردیده است. با توجه به این که مدل‌یابی معادلات ساختاری از دو بخش ساختاری و اندازه‌گیری تشکیل شده است، بنابراین جهت ارزیابی مدل در نرم افزار PLS شاخص‌های متفاوتی پیش‌بینی شده است. در قسمت اندازه‌گیری مدل که روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون بررسی می‌شود از شاخص‌های روایی همگرا، روایی واگرا، پایایی همگنی درونی، پایایی مرکب و آزمون‌های معناداری ضرایب و به منظور ارزیابی بخش ساختاری مدل از آماره T، ضریب تعیین ( $R^2$ )، شاخص اشتراک و ملاک کلی برازش (GOF) استفاده شده است.

## تحلیل داده‌ها:

## بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها (ks)

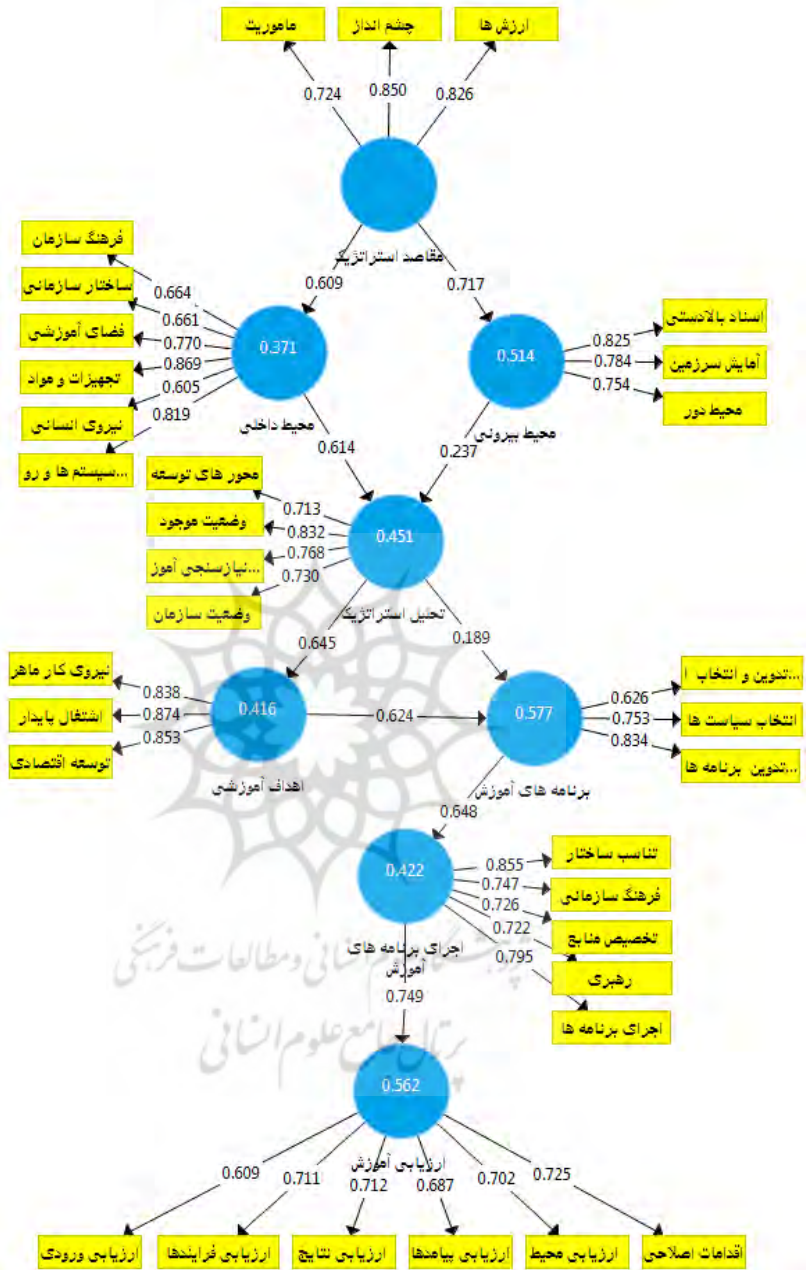
جدول ۳- نرمال بودن داده‌ها

نتیجه گیری	تایید فرض	سطح معنی- داری	آماره آزمون Z	متغیر
نرمال نیست	H1	۰/۰۰۰	۰/۸۸۴	مقاصد استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای
نرمال نیست	H1	۰/۰۰۰	۰/۸۶۹	بررسی محیط بیرونی آموزش فنی و حرفه‌ای
نرمال نیست	H1	۰/۰۰۰	۰/۹۱۰	بررسی محیط داخلی آموزش فنی و حرفه‌ای
نرمال نیست	H1	۰/۰۰۰	۰/۸۸۱	تحلیل استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای
نرمال نیست	H1	۰/۰۰۰	۰/۹۰۷	اهداف آموزشی
نرمال نیست	H1	۰/۰۰۰	۰/۸۶۴	برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای
نرمال نیست	H1	۰/۰۰۰	۰/۸۶۳	اجرای برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای
نرمال نیست	H1	۰/۰۰۰	۰/۸۹۵	ارزیابی آموزش فنی و حرفه‌ای

همان گونه که در جدول شماره (۳) مشاهده می‌شود، مقدار سطح معناداری برای اکثر متغیرها کمتر از مقدار خطا  $0/05$  است. در نتیجه داده‌ها دارای توزیع نرمال نیست. لذا از روش حداقل مربعات جزئی برای تحلیل فرضیات استفاده می‌شود.

### سؤال (۱) پژوهش: در مدل مفهومی تحقیق، روابط بین متغیرهای مکنون و مشاهده‌ای، در چه سطحی ارزیابی می‌شود؟

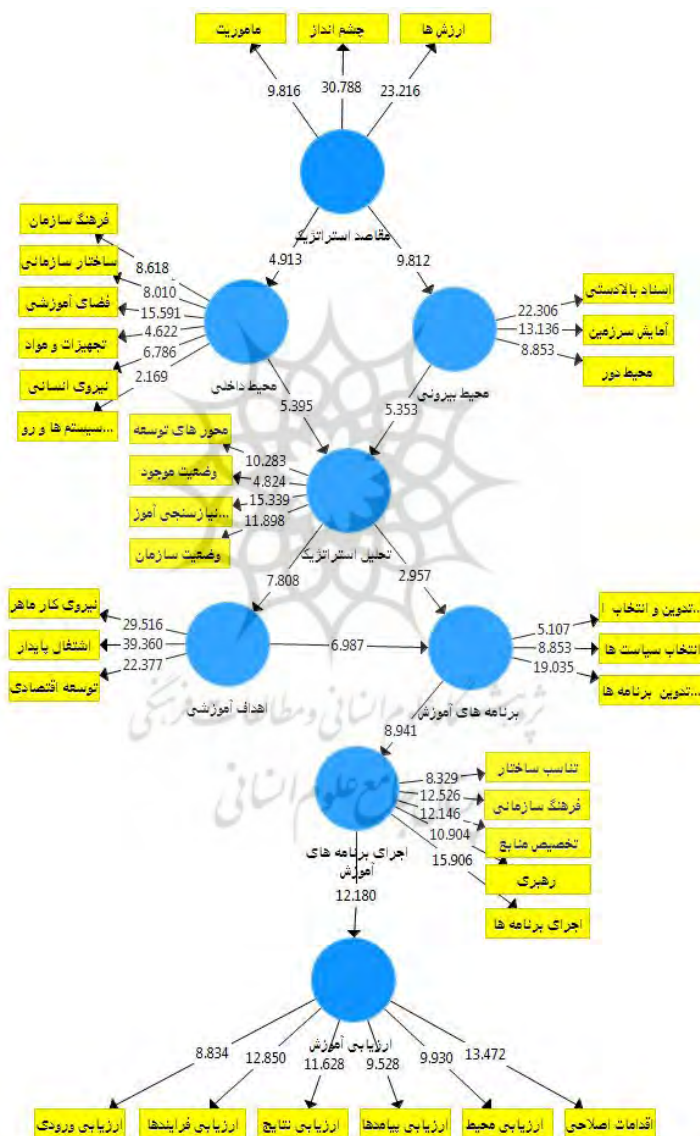
بررسی ضرایب مسیر و بارهای عاملی: در مدل‌سازی معادلات ساختاری به قسمتی از مدل که به توصیف رابطه متغیرهای مشاهده پذیر و متغیرهای مکنون (پنهان) مدل می‌پردازد مدل اندازه‌گیری گفته می‌شود و به قسمت دیگر مدل که به رابطه بین متغیرهای پنهان مدل اشاره دارد مدل سنجش شکل دهنده یا ساختاری می‌گویند. به عبارتی در مدل ساختاری روابط علی بین متغیرهای مکنون (پنهان) مشخص می‌شود (Ghiasvand, 2018:26). شکل (۲) ضرایب مسیر و بارهای عاملی را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

شکل (۳)، مدل پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (t-value) نشان می‌دهد. بر طبق این مدل، اگر مقدار آماری t خارج از بازه ی ( -۱/۹۶ تا +۱/۹۶ ) قرار گیرد آن گاه، ضریب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد و اگر مقدار آماری t درون این بازه قرار گیرد، در

نتیجه بار عاملی یا ضریب مسیر، معنادار نیست. اگر مقدار آماره ی t خارج بازه ی (۲/۵۸) - تا (۲/۵۸) + قرار گیرد آن گاه، ضریب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. بر طبق نتایج به دست آمده از آزمون t تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده اند و در اندازه گیری سازه های خود سهم معناداری را ایفا کرده اند.



شکل ۳. ضرایب معناداری فرضیه ها در مدل

**بررسی روایی همگرا:** اعتبار همگرا به میزان همبستگی که یک معرف با سایر معرف‌های همان متغیر دارد، اطلاق می‌شود. در بررسی اعتبار همگرا برای سازه‌های یک مدل، انتظار می‌رود همبستگی معرف‌ها با متغیر مربوطه زیاد باشد. این اعتبار برای مدل‌های از نوع انعکاسی کاربرد دارد. به جهت بررسی روایی همگرا (Fornel & Larcker, 1981) متوسط واریانس استخراج شده AVE<sup>۱</sup> را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد می‌کنند. حداقل مقدار AVE برابر با ۰/۵ بیانگر اعتبار همگرایی کافی است، به این معنی که یک متغیر مکنون می‌تواند به طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف‌هایش را تبیین کند. همان طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود همه مقادیر AVE برای تمام متغیرهای تحقیق بزرگ تر از ۰/۵ است. با توجه به مقادیر نشان داده شده می‌توان گفت که مدل از روایی همگرایی مطلوبی برخوردار است.

جدول ۴- مقادیر متوسط واریانس استخراج شده (AVE)

متغیرها	AVE
اجرای برنامه های آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۵۹۳
ارزیابی	۰/۵۰۱
اهداف آموزشی	۰/۷۱۵
برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۵۵۲
تحلیل استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۵۸۰
بررسی محیط بیرونی آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۵۶۸
بررسی محیط داخلی آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۵۴۳
مقاصد استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۶۴۴

**روایی واگرا:** منظور از روایی واگرا این است که آیتم‌ها یا معرف‌های مربوط به یک متغیر فقط همان متغیر را بسنجد. در تحلیل PLS بر اساس نظر فورنل و لاکر (۱۹۸۱) جذر AVE یک متغیر باید از میزان همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای تحقیق بزرگ تر باشد. در این مرحله ابتدا جذر مقادیر AVE را محاسبه کرده و سپس مقادیر به دست آمده را بر روی قطر ماتریس جایگزین می‌کنیم. در جدول (۵) همبستگی متغیرها با یکدیگر را نشان می‌دهد. همان طور که مشاهده می‌گردد، مقادیر جذر AVE قرار گرفته بر روی قطر ماتریس همبستگی، از مقادیر همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بزرگ تر که نشان دهنده مناسب بودن روایی واگرایی مدل است.

جدول ۵- همبستگی متغیرها

مقاصد استراتژیک	محیط داخلی	محیط بیرونی	تحلیل استراتژیک	برنامه‌های آموزشی	اهداف آموزشی	ارزیابی	اجرای برنامه
							۰/۷۷۰
						۰/۷۰۷	۰/۷۴۹
					۰/۸۴۵	۰/۰۱۰	۰/۱۲۷
				۰/۷۴۳	۰/۶۲۴	۰/۰۰۵	۰/۶۴۸
			۰/۷۶۲	۰/۱۸۹	۰/۶۴۵	۰/۰۵۶	۰/۱۵۴
		۰/۷۵۴	۰/۲۳۷	۰/۴۸۸	۰/۳۴۶	۰/۰۶۹	۰/۰۵۳
	۰/۷۳۷	۰/۶۰۲	۰/۶۱۴	۰/۵۸۷	۰/۵۵۵	۰/۱۷۹	۰/۳۲۰
۰/۸۰۲	۰/۶۰۶	۰/۷۱۷	۰/۳۶۱	۰/۵۰۵	۰/۴۴۹	۰/۰۳۴	۰/۰۰۱

**پایایی سازگاری درونی:** معمولاً یکی از معیارهایی که در مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی کنترل می‌شود پایایی سازگاری درونی است. آلفای کرونباخ آزمونی است برای تحلیل پایایی. مقدار ضریب آلفای قابل قبول بر اساس نظریات محققان مختلف متفاوت است. برخی محققان ضریب آلفای بالای ۰/۶ را به عنوان ضریب آلفای قابل قبول پذیرفته‌اند برخی نیز مقدار ضریب آلفای بیشتر از ۰/۷ را معرف پایایی قابل قبول دانسته‌اند. مقادیر آلفای کرونباخ برای تمام متغیرها بالای ۰/۷ است. بر اساس ضرایب آلفای به دست آمده می‌توان استنباط کرد که مدل از پایایی سازگاری درونی خوبی برخوردار است.

**پایایی مرکب:** این معیار توسط (Werts & et al, 1974) معرفی شد. در نقد آزمون آلفای کرونباخ گفته می‌شود که در محاسبه پایایی، به همه‌ی متغیرها وزن یکسانی می‌دهد، در مقابل در پایایی ترکیبی، معرف‌ها به مقدار وزن‌شان در ساخت متغیر اهمیت پیدا می‌کنند و مقدار پایایی آن‌ها حاصل ترکیبی این وزن‌هاست. به عبارتی برای محاسبه پایایی، بار عاملی آن‌ها در نظر گرفته می‌شود. معرف‌هایی که بار عاملی بیشتری با متغیر مربوط داشته باشند، اهمیت

زیادی داشته؛ بنابراین پایایی دقیق‌تر بررسی می‌شود. مقدار بیشتر از 0/7 نشان از پایداری و مقدار کمتر از 0/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد (Ghiasvand, 2018: 54). همان‌گونه که در جدول (۶) مشاهده می‌شود، تمامی مقادیر بالای 0/7 هستند که نشان می‌دهد مدل از پایایی ترکیبی خوبی برخوردار است.

جدول ۶- مقادیر ضرایب پایایی مرکب

متغیرها	پایایی مرکب
اجرای برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۸۹۴
ارزیابی	۰/۹۰۵
اهداف آموزشی	۰/۸۹۳
برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۸۹۷
تحلیل استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۹۳۲
بررسی محیط بیرونی آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۸۴۵
بررسی محیط داخلی آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۸۳۷
مقاصد استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۸۵۸

**آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری یا شاخص اشتراک:** این شاخص توسط شاخص اشتراک با روایی متقاطع محاسبه می‌شود. این شاخص در واقع توانایی مدل مسیر را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیرهای پنهان متناظرشان می‌سنجد. از آن جا که مطابق جدول (۷) تمامی مقادیر مثبت هستند، لذا مدل از کیفیت مناسبی برخوردار است.

جدول ۷- آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری یا شاخص اشتراک

متغیرها	1-sse/ss0
اجرای برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۲۲۷
ارزیابی	۰/۲۷۸
اهداف آموزشی	۰/۴۳۱
برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۱۵۵
تحلیل استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۱۷۵
بررسی محیط بیرونی آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۲۵۳
بررسی محیط داخلی آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۱۵۱
مقاصد استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۲۹۰



### سؤال (۲) پژوهش: آیا مدل از قابلیت پیش‌بینی مطلوبی برخوردار است؟

یکی از راه‌های ارزیابی مدل‌های شکل دهنده، ضریب تعیین ( $R^2$ ) است. ضریب تعیین ( $R^2$ ) بررسی می‌کند چند درصد از واریانس یک متغیر وابسته توسط متغیر(های) مستقل تبیین و توضیح داده می‌شود. بنابراین طبیعی است که این مقدار برای متغیر مستقل مقداری برابر صفر است و برای متغیر وابسته مقدار بیشتر از صفر باشد. هر چه این میزان بیشتر باشد ضریب تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته بیشتر است (Hanafizadeh & Zareh, 2012). بنا بر گزارش ضرایب تعیین مدل (شکل ۲)، می‌توان گفت که مقاصد استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای توانسته است ۰/۵۱۴ از واریانس متغیر بررسی محیط بیرونی آموزش فنی و حرفه‌ای و ۰/۳۷۱ از واریانس متغیر بررسی محیط درونی آموزش فنی و حرفه‌ای را توضیح دهد، هم چنین می‌توان گفت که بررسی محیط بیرونی آموزش فنی و حرفه‌ای و بررسی محیط داخلی آموزش فنی و حرفه‌ای روی هم رفته توانسته‌اند ۰/۴۵۱ از واریانس متغیر تحلیل استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای را توضیح دهند. هم چنین بنا بر ضریب تعیین مدل می‌توان گفت که تحلیل استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای توانسته است ۰/۴۱۶ از واریانس متغیر اهداف آموزشی و به همراه متغیر اهداف استراتژیک توانسته است ۰/۵۷۷ از واریانس متغیر برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای را توضیح دهد، هم چنین می‌توان گفت که برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای توانسته است ۰/۴۲۲ از واریانس متغیر اجرای برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای و متغیر اجرای برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای توانسته است ۰/۵۶۲ از واریانس متغیر ارزیابی آموزش فنی و حرفه‌ای را توضیح دهد؛ محققان سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  معرفی کرده‌اند. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که مدل از قابلیت پیش‌بینی مطلوبی برخوردار و مقدار باقی مانده مربوط به خطای پیش‌بینی است و می‌تواند شامل دیگر عوامل تأثیر گذار بر متغیرهای تحقیق باشند.

### سؤال (۳) پژوهش: برازش و توان پیش‌بینی‌کنندگی مدل مفهومی تحقیق به

#### چه میزان است؟

یکی از تفاوت‌های اساسی بین لیزرل و PLS نامناسب بودن شاخص‌های موجود برای برازش مدل‌های برآورد شده با استفاده از PLS است. اگر چه در الگوریتم و خروجی نرم‌افزارهایی مانند لیزرل، آماره‌های برازندگی از قبیل شاخص برازندگی هنجار شده بنتلر<sup>۱</sup> و بونت گزارش می‌شود، اما آن‌ها بر اساس این مفروضه بنا شده‌اند که پارامترهای مدل برآورد شده، برای کاهش

تفاوت بین ماتریس‌های کوواریانس مشاهده شده و بازتولید شده هستند. مفروضه‌ای که در PLS وجود ندارد. (Tenenhaus & et al, 2005) شاخص کلی برازش را برای بررسی برازش مدل معرفی کرده اند. ملاک کلی برازش (GOF) را می‌توان با محاسبه میانگین هندسی؛ میانگین‌های اشتراک و  $R^2$  مطابق فرمول زیر به دست آورد.

$$GOF = \sqrt{\text{avrage (Comunality)} * \text{avrage } R^2}$$

جدول ۸- آزمون communality

متغیرها	communality
مقاصد استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۲۹۰
بررسی محیط بیرونی آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۲۵۳
بررسی محیط داخلی آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۱۵۱
تحلیل استراتژیک آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۱۷۵
اهداف آموزشی	۰/۴۳۱
برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۱۵۵
اجرای برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای	۰/۲۲۷
ارزیابی	۰/۲۷۸

$$0.245 = \text{Avrage Communality} = 1/N * \sum \text{Communality}$$

میزان میانگین  $R^2$  نیز برابر است با ۰/۴۷ این مقدار بر اساس خروجی ضرایب مسیر در حالت استاندارد قابل رویت است. طبق فرمول محاسبه GOF داریم:

$$GOF = \sqrt{0.245 * 0.47} = 0.34$$

حدود شاخص GOF بین صفر و یک بوده. (Wetzels & et al, 2009) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند. با توجه به مقدار ۰/۳۴ مدل تحقیق از مطلوبیت بالایی برخوردار است.

## بحث و نتیجه‌گیری:

هر سازمان متناسب با اهداف و مأموریت خود نیازمند برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک است، تا به وسیله آن بتواند چشم‌انداز، مأموریت و اهداف بلند مدت خود را محقق سازد. سازمان‌ها برای طراحی و استقرار مدیریت استراتژیک از الگویی خاص و یا ترکیبی از الگوهای مختلف تبعیت می‌کنند تا فرآیند مدیریت استراتژیک در مسیر درستی انجام شود، همان‌گونه که هیچ نسخه واحدی برای مدیریت سازمان‌ها وجود ندارد، برای مدیریت استراتژیک نیز هیچ نسخه کامل و یکسانی موجود نیست و هر سازمان باید بر اساس طبیعت کار خود مدلی را طراحی و یا با اصلاحاتی در الگویی خاص، آن را به کار گیرد. اهمیت مدل مدیریت استراتژیک در این است که با استفاده از آن می‌توان فرآیند مدیریت استراتژیک را به بهترین شکل مورد مطالعه قرار داد. مدل مفهومی مدیریت استراتژیک در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که توسط (Rahimi, 2019) و با استفاده از روش تحلیل مضمون طراحی گردیده بود، به منظور مطالعه دقیق‌تر با بهره‌گیری از روش‌های پیشرفته آماری مورد ارزیابی قرار گرفت. مدل مذکور دارای هشت بعد شامل: مقاصد استراتژیک (ارکان جهت‌ساز)، تحلیل محیط بیرونی، تحلیل محیط داخلی، تحلیل استراتژیک آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، اهداف آموزشی، برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای، اجرای برنامه و ارزیابی آموزش فنی و حرفه‌ای و ۳۳ مؤلفه (معرف) بوده است. به منظور ارزیابی مدل، روابط بین متغیرهای پنهان و مشاهده‌ای و همچنین روابط بین متغیرهای پنهان مدل بررسی گردید. بر اساس معیارهای ارزیابی، بخش‌های اندازه‌گیری و ساختاری مدل از کیفیت مناسب و توان پیش‌بینی مطلوب برخوردار بود. در حالت کلی ابعاد این مدل، تا حدودی با ابعاد مدل‌های: (David, 1999)، (Glueck, 1980)، (Stoner, 1992)، (Pearce & Robinson, 1988) و (Herison & John, 1988) و همچنین نتایج این تحقیق، تا حدودی با نتایج تحقیقات انجام شده توسط، گ (Goldahan & et al, 2017)، (Rahnavard & et al, 2014)، (Ogechchie, 2018) و (Dandagi, 2016) هم خوانی دارد. مدل مورد مطالعه با تلفیق دیدگاه‌های حاکم بر مدل‌های تجویزی و توصیفی، ضمن توجه به تفکر و اقدام به موقع و منطبق با شرایط جاری، به فرایندهای گام به گام و طراحی رسمی و پیش‌بینی تدابیر تحلیلی برای تحقق اهداف بلندمدت نیز تأکید دارد. به طور خلاصه سه ویژگی اساسی در این مدل مشهود بوده است. ۱- بین بررسی محیط‌های داخلی و خارجی نظام آموزش مهارتی، توازن برقرار نموده است. ۲- در مدل کوشش شده، هر گونه تغییر اقتضایی در محیط با اهداف و استراتژی سازمان همسو شود. ۳- تدوین هر گونه اهداف، از نگرش مدیریت بر مبنای هدف سرچشمه می‌گیرد. هم چنین یکی از مزایای این مدل جنبه هادی بودن آن است، به طوری که جهت و مسیر فعالیت‌های سازمان آموزش فنی و

حرفه‌ای را به زبانی ساده ارائه کرده است. یافته‌های حاصل از آزمون‌های ضرایب مسیر و معناداری نشان داده که ابعاد و مؤلفه‌های مدل، از ارتباط و قدرت نظم‌دهندگی مناسب برخوردار است. با توجه به اینکه مدل در فضای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و متناسب با مأموریت، ساختار، فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر آن تدوین گردیده است، لذا با واقعیت‌های آن هماهنگ بوده و در تبیین و تشریح فعالیت‌های نظام آموزش مهاتمی کارساز و مؤثر است. در مدل مفهومی تحقیق، تدوین استراتژی مبتنی بر اهداف آموزشی است. امروزه تأمین نیروی کار ماهر، فراهم آوردن زمینه اشتغال پایدار، ارتقای بهره‌وری نیروی کار، کاهش معضل بیکاری، از موضوعات و مسائل مورد توجه و مهم در کشور می‌باشد که تحقق آن‌ها، نیازمند ارائه و اجرای استراتژی‌های مناسب است. مدیریت استراتژیک به عنوان یکی از ابزارهای مدیریتی، به دو جنبه ابزاری و نگرشی به صورت توأمان تأکید دارد. توجه به یکی و غفلت از دیگری باعث کاهش اثربخشی آن خواهد شد. ترسیم چشم‌انداز، بیانیه مأموریت، ارزش‌های سازمانی و بهره‌گیری از تفکر استراتژیک در تدوین استراتژی‌ها، بیانگر جنبه نگرشی و استفاده از تکنیک سوات<sup>۱</sup> برای تجزیه و تحلیل محیطی نشان دهنده وجه ابزاری و از نقاط قوت و قابل تأمل مدل مفهومی تحقیق بوده است. بنابراین، می‌توان ادعا کرد، مدل از اعتبار لازم برخوردار بوده و می‌تواند به عنوان چارچوب و مبنایی مناسب برای مطالعه، تدوین سند توسعه و اعمال فرایند مدیریت استراتژیک در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای مورد استفاده قرار گیرد.

پیشنهاد‌های پژوهشی و کاربردی: با توجه به این که این مدل، متناسب با مأموریت، ساختار، فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر آموزش فنی و حرفه‌ای طراحی گردیده است، لذا می‌تواند به عنوان چارچوبی جهت تدوین سند توسعه آموزش‌های مهارتی با رویکرد بازار کار مورد استفاده قرار گیرد. هم چنین با توجه به گستردگی و کلیت مدل پیشنهاد می‌شود، ابعاد مدل با استفاده از روش‌های مختلف تحقیق و دیگر جوامع آماری به شکل عمیق‌تری مورد مطالعه قرار گرفته و مدیران سازمان بستری را فراهم سازند که مدیریت و تفکر استراتژیک در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور نهادینه و مبنای عمل قرار گیرد.

<sup>۱</sup> -SWOT

## References

- AbediJafari, H., Taslimi, M. S., Faghihi, A., & Sheikhzadeh, M. (2011). Thematic analysis and networking of themes. A simple and efficient way to explain patterns in qualitative data. *The Thought of Strategic Management*, 5 (2): 198-151. [In Persian]
- Akyel, N., Korkusuzpolat, T. & Arslankaya, S. (2012). Strategic Planning in Institutions of Higher Education: A case study Of Sakarya University. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 58, 66-72.
- AliAhmadi, A., & Tajeddin, I. (2003). *A Comprehensive Approach to Strategic Management*. Tehran: Tolid Publishing. [In Persian]
- Ansof, H. (1984). *Implanting strategic management*. Prentice hall.
- Bazargan, A. (2015). *Introduction to qualitative and mixed research methods*. Tehran: Didar. [In Persian]
- Creswell, J. W., & Plano Clark, P. (2007). *Combined research methods*. Tehran: AYJ Publishing. [In Persian]
- Creswell, John. (2017). *Quantitative, qualitative and hybrid approaches* (Hassan Danaeefard, H., & Salehi, A.). Tehran: The Book of Kindness Publishing. [In Persian]
- David, F. R. (2015). *Strategic Management*. Tehran: Cultural Research Center. [In Persian]
- Dess G.G., Lumpkin, G.T. and Eisner, A.B. (2008). *Strategic management*. McGraw Hill, International Edition, Fourth Edition.
- Eacott, S. (2008) Strategy in educational leadership: in search of unity, *Journal of Educational Administration*, (46)3: 353-375.
- Fornel, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models: with unobservable and measurement error. *Journal of Marketing Research*, (18): 39-50.
- Foruzandeh Dehkordi, L. (1999). A Review of Strategic Planning Models. *Management Knowledge Quarterly*, (45), 97-111. [In Persian]
- Foruzandeh Dehkordi, L. (2013). *Strategic Management*. Tehran: Payam Noor University Press. [In Persian]
- Gharavi, B. (2016). *A Study of the Components of Strategic Management in Universities of the Country with the Internationalization Approach: A Case Study of the Faculties of Tehran Azad University*. Master's Degree in Strategic Management. University of Tehran, Tehran. [In Persian]

- Ghasemi, B. (2016). Strategic management with a comprehensive look at paradigms, schools, modeling processes. Tehran: Arshad Sepahan. [In Persian]
- Ghiaswand, A. (2018). Structural Equation Modeling Using Smart PLS. Tehran: Allameh Tabataba'i University Press. [In Persian]
- Goldehang, A., Karimi, F., Nadi, M., & Hadeyan, A. (2017). Presenting a customer-oriented culture model based on Islamic teachings in the education of the country. New Approach Quarterly in Educational Management. Eighth Year, (2), 54-31. [In Persian]
- Habibi, A. (2012). Liserl's Practical Training. Retrieved from
- Hanafizadeh, P., & Zarehravasan, A. (2012). Multilevel structure analysis method using Smart PLS
- Hitt, A.M., Ireland, R. D. and Hoshisson, E.R. (1997). Strategic management: Competitiveness and Globalization. ۲nd Edition, International Thompson Publishing Company, Cincinnati Ohio.
- Hoskisson R.E., Hitt, M.A., Wan WP. And Yiu, D. (1999). Theory and Strategic Management: Swings of the Pendulum. Gournal of management, (25)3: 417-456.
- Hunger, D., Wheelen, T.L. (2000). Essentials of Strategic management. ۲nd Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Hunger, D., Wheelen, T.L. (2007). Essentials of Strategic Management. ۴th Edition, \* Prentice Hall of India private Limited, New Delhi.
- Karager, D. W. (1991). Strategic Planning and management: the key to corporate success. Marcel Derkker, Inc. New York.
- Karager, Delmar W. (1991). Strategic Planning and management: the key to corporate success. Marcel Derkker, Inc. New York,
- KhodadadHosseini, S. H., & Azizi, S. (2006). Strategic Management and Planning. Tehran: Saffar
- Latorrr-Medina, M. & Blanco-Encomiend, F. (2013). Strategic Management As Key To Improve The Quality Of Education. Procedia- Social and Behavioral Sciences, 81, 270-274.
- Moldovan, L. (2012). Integration of Strategic Management and Quality Assurance in the Romanian Higher Education. Procedia- Social and Behavioral Sciences, (58): 1458-1465.
- Niazazeri, K., Ismailishad, B., & Rabiidolabi, Majid. (2011). Policy and public policy process in the education system. Tehran: Mehr al-Nabi. 437. [In Persian]
- Nuntamanop, P., Ilkka Kauranen, I. and Igel, B. (2013). A new model of strategic thinking competency, Journal of Strategy and Management (6)3: 242-264.

- Ogbechie, C. (2018), Strategic Management Practices in Africa, in Uchenna Uzo , Abel Kinoti Meru (ed.) Indigenous Management Practices in Africa (20): 167 – 184
- Pierce, J. & Robinson, R. (1998). Strategic Planning; (KhaliliShoraini, S.). Tehran: Yadvareh Ketab. [In Persian]
- Rahimi, Z. (2019). Design and evaluation of strategic management model in technical and vocational education. PhD Thesis. Unpublished. Islamic Azad University of Marvdasht. [In Persian]
- Rahnavard, F., Fathi Lairawi, R., & Rosandel Arbalani, T. (2014). Identifying Key Success Factors in Implementing Organizational Strategies: A Case Study of East Azarbaijan Sound and Broadcasting Organization. Quarterly Journal of Productivity Management, (28), 93-75. [In Persian]
- Rasouli, R., & Salehi, A. (2017). Advanced Strategic Management. Tehran: Payame Noor University Press. [In Persian]
- Rezvani, H. R., & Shirvani, F. (2010). Mission, vision, values and strategic purpose of the organization: Difference and similarity. Tehran: Fifth International Conference on Strategic Management. [In Persian]
- Salehi, K., Zain Abadi, H. R., & and Parand, K. (2006). The application of a system approach to assessing the quality of technical and vocational training: a case of girls' technical and vocational schools in Tehran. Quarterly Journal of Educational Innovations, (29), 203-151. [In Persian]
- Shivaprasad Dandagi, Sh., Bhushi, U., Bagodi, V. And Sinha, D. (2016). Strategic management of technical university: structural equation modelling approach", Journal of Modelling in Management, (11)1:75-90.
- Software. First Edition. Tehran: Terme Publishing. [In Persian]
- Soltani Sarvestani, J., Salehi, M., Gholtah, A., & Nadi, M. (2016). Confirmatory factor analysis of spiritual leadership model in higher education. New Approach Quarterly in Educational Management. Eighth Year, (4), 42-20. [In Persian]
- Werts, c. E., Linn, R. L., Joreskog, K. G. (1974). Interclass Reliability Estimates: Testing Structural Assumptions. Education and Psychological Measurement, 34(1): 25-33.
- Wetzels, M., Oderken, G. & Van Oppen, C. 2009). Assesing Hierarcial Costruct Models. MIS Quarterly, (33)1: 177-195.
- Zohrabi, A. & Maneghi, N. (2011). A Proposed Model for Strategic Planning In Educational Organizations. Procedia- Social and Behavioral Sciences, 28, 205-2. .[in Persian]



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی