

Providing a Framework for Teaching the Effects of Hooshin Connery Technique on Management Skills (Case Study: Islamic Azad Universities of Mazandaran Province)

Ali Hedayati: PhD student in Educational Management, Islamic Azad University, Sari Branch.

Saeid Safarianhamedani: Faculty Member, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Sari Branch.

Maryam Taghvaei: Faculty Member, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Sari Branch.

Abstract: The purpose of this study was to provide a framework for teaching the effects of Hooshin Connery technique on management skills (Case study: Islamic Azad Universities of Mazandaran Province). The research method was applied in terms of purpose and descriptive in terms of descriptive method. The statistical population included members of the faculty of Islamic Azad universities in Mazandaran province. The sample size was determined by multi-stage cluster random sampling of 274 people. The data collection method in the present study was a library, and the measurement tool included a researcher-made questionnaire, the construct validity of which was confirmed by factor analysis method and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficient. In order to analyze the data, Kolmogorov-Smirnov K-S test was used to normalize the research variables and to answer the research questions, regression analysis and structural equations were used using SPSS22 and AMOS software. Findings showed that 55% of managerial skills in the free universities of Mazandaran province are taught the effects of Hooshin Connery technique which includes four dimensions (1. Supplier relationships, 2. Process improvement, and 3. Quality measurement 4. Modeling). → Yes, it depends. These dimensions can be managerial skills in the free universities of Mazandaran province, which have six dimensions: 1 (1. technical, 2. human, 3. perceptual, 4. communication, 5. teamwork skills, 6. Innovative skills). Explain and predict.

Keywords: Management Skills, Houshin Connery, Islamic Azad Universities.

***Corresponding author:** Faculty Member, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Sari Branch.

Email: snhrm3000@yahoo.com

مقدمه

در دوران اخیر نقش و اهمیت دانشگاه و آموزش عالی در هدایت و اداره امور جامعه و ایجاد تحولات اساسی در راستای رشد علمی و فرهنگی در کشور بر همگان روشن و مبرهم است (شفیع پور و همکاران ۱۳۹۶). از آنجا که مراکز آموزش عالی و دانشگاه ها از جمله سازمان های بزرگ و پیچیده ای هستند که بیشتر از سایر سازمان ها با نیروی انسانی در ارتباط اند و عهده دار تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد جامعه هستند، از حساسیت ویژه ای برخوردار هستند. همچنین با توجه به اینکه توسعه انسان ها در راستای هماهنگی و همخوانی با تحولات عظیم جامعه، وظیفه اصلی نظام آموزش عالی می باشد، این امر مستلزم برخورداری دانشگاه ها از مدیران با صلاحیت های لازم می باشد (اسماعیلی و همکاران ۱۳۹۷). مهارت های مدیریتی از جمله مسائلی است که از ابتدای تکوین مدیریت تا به امروز مورد توجه بوده و به شیوه های مختلف به آن پرداخته شده است مهارت هایی که برای مدیران لازم است به سه دسته مهارت های فنی، انسانی و ادراکی تقسیم شده است (روغنی و همکاران ۱۳۸۸). برخی از صاحب نظران مدیریت، مهارت های مرتبط با مدیریت را شامل: مهارت های مذاکره، مهارت های سیاسی، مهارت های تحلیلی، مهارت های کامپیوتر، مهارت های فردی، مهارت های بین فردی، مهارت های کارکردی، بین فردی و سازمانی می دانند. اما عمومی ترین و مورد پذیرش طبقه بندی از مهارت های مدیران ارائه شده است (حسینی و همکاران ۱۳۹۴). همچنین دیدگاه های نوین در مدیریت توسعه منابع انسانی، عامل انسانی را ارزشمندترین سرمایه دیرپای مجموعه های اقتصادی می داند و در پی آن است که به صورتی نظام یافته و فراگیر، قابلیت های بی انتهای آدمی را در صحنه خلاقیت تولید و توسعه و فضیلت بخشد. در راستای چنین حرکت های آرمانی؛ طبعا مهارت های مدیریتی، نقش تعیین کننده ای در تجهیز کارکنان، به ویژه توجیه مدیران عالی و بازسازی بر عهده دارند که با ماموریت های گذشته

متفاوت است. نقش مهارت های مدیریتی در پیشبرد اهداف سازمانی بسیار مهم است. حوزه های عملکردی، سطح و ماهیت رفتارهای مورد انتظار مهارت ها را می توان به مهارت های حرفه ای، مهارت های فنی، روش شناسی، مهارت های اجتماعی و مهارت های فردی که نسبت به آنها از شغلی به شغل دیگر می تواند متفاوت باشد تقسیم کرد (رضائی و همکاران ۱۳۹۷).

از طرفی دانش، آگاهی و اطلاعات فرد باعث توانایی هایی می شود که برخورداری از این توانایی ها، موجب مهارت های در عمل می گردد. مهارت ها یکی از مهم ترین عوامل موفقیت مدیران در سازمان ها می باشند. بدون برخورداری از این مهارت ها، تصمیم گیری در دنیای متحول و متغیر امروزی، مخصوصاً که بحران جزء ویژگی های بارز آن می باشد، به هیچ وجه قابل اتکاء نبوده و اصلاً مورد توجه سازمان ها نیست. هر چند توانمندی های علمی و مهارت های مدیریتی با توجه به حوزه کاربرد آن می تواند معانی و برداشت های متفاوتی داشته باشد و رویکردهای مختلفی برای دستیابی به توانمندی علمی و مهارت مدیریتی اتخاذ شود (حسینی و همکاران ۱۳۹۵). برنامه ریزی طرح ریزی و به تنظیم اجزای اساسی تکنیک هوشین کانری هستند و این استدلال را می کنند که فرایند ایجاد اهداف ارزیابی ابزارها برای دستیابی به اهداف و بکارگیری هر دو مورد گفته شده برای پیاده سازی موفق اجرا و بکارگیری مهم هستند تکنیک هوشین کانری به عنوان ابزاری برای خط مشی استراتژیک محسوب می شود مزایایی که از آن حاصل می شود عبارتند از: یکپارچگی اهداف استراتژیک با مدیریت تاکتیکی روزانه، به کارگیری چرخه برنامه، انجام، کنترل، اجرا برای مدیریت فرایند اقتصادی، برنامه ریزی موازی همزمان و اجرای متدولوژی، رویکرد گسترده و بهبود در ارتباطات در شرکت (قادری و قریانی ۱۳۹۹). هوشین کانری روشی گام به گام در طرح ریزی، اجرا و فرایند بازنگری به منظور تحول است (بیگی نیا و همکاران ۱۳۸۹). از طرفی سازمان ها از لحاظ میزان پذیرش هوشین کانری، به عنوان یک فرهنگ سازمانی در سطوح مختلفی

قرار دارند. با تأکید بر میزان پذیرش هوشین کانری به عنوان یک عادت تجاری پذیرفته شده سازمان‌ها را دسته‌بندی نمود. هوشین کانری همه بخش‌ها و زیرمجموعه‌های سازمان را در برمی‌گیرد. در این رویکرد مدیریت عالی، راهبرد و عملیات مربوط به برآورده کردن نیازهای مشتری را سازمان‌دهی می‌کند و همکاری نزدیک بین کارکنان را توسعه می‌دهد. سازمان‌های با رویکرد هوشین کانری به مدیریت نظام‌مند داده‌ها و بعد فرایندها و شیوه‌ای برای حذف موانع از سر راه بهبود مستمر اهمیت ویژه می‌دهند. هوشین کانری یک روش زندگی برای بهبود مستمر عملکرد در هر سطح و فعالیت با ایجاد شرایط مناسب بهبود بر اساس کارگروهی، اعتماد و احترام متقابل را ارائه می‌دهد و در تحقیقات هوشین کانری یک چرخه تکراری و فعالیت بدون پایان است که متضمن پویایی و پایداری سازمانی می‌باشد. به عبارت دیگر هوشین کانری روشی برای اداره یک سازمان است که اساس آن بر کیفیت و مشارکت تمام اعضای سازمان استوار است. در همین راستا ابراهیمی‌شیخی (۱۳۹۸)، پژوهشی تحت عنوان استفاده از تکنیک هوشین کانری در شرکت برق منطقه‌ای سیستان و بلوچستان انجام دادند. نتایج نشان داد که با روش‌های متفاوتی می‌توان برنامه‌ریزی هوشین کانری را در سازمان‌ها پیاده کرد اما آنچه که در تمامی مدل‌ها به طور مشترک مورد تأکید قرار گرفته، حالت مدور و چرخه گونه این فرایند است. به بیان دیگر زمانی مدل برنامه‌ریزی هوشین کانری به طور جامع و شایسته در سازمان اجرا می‌شود که به طور مداوم مورد بازبینی و اصلاح قرار بگیرد. سبکرو و همکاران (۱۳۹۷)، در تحقیقی با عنوان طراحی مدل شایستگی‌های روسای گروه‌های مالیاتی در سازمان امور مالیاتی به این نتیجه رسید که سطح اول شایستگی‌های رئیس گروه به سه حوزه کارکرد حرفه‌ای، رفتاری و زمینه‌ای دسته بندی شد. سطح دوم شامل ۱۱ مقوله می‌باشد که سه مقوله دانش حرفه‌ای، هوش مالیاتی و توان عملیاتی در کارکرد حرفه‌ای، چهار مقوله سلامت فردی، معنویت، شخصیت

مالیاتی و تعهد شغلی در کارکرد رفتاری و چهار مقوله مربیگری، خانواده، ارتباطات و مهارت‌های مدیریتی در کارکرد زمینه‌ای قرار می‌گیرند. در مطالعه پیشینه خارجی مرتبط با این موضوع می‌توان پژوهش‌های پیش رو را نام برد از جمله: برایسون (۲۰۱۴) پژوهشی تحت عنوان اندازه‌گیری اثربخشی برنامه‌ریزی استراتژیک توسط هوشین کانری انجام دادند. نتایج نشان داد که جمعیت مطابق ضعیف با مدل هوشین کانری است. برنامه‌ریزی استراتژیک توسط هوشین کانری در جمعیت تأثیر دارد. دزیکونسکی (۲۰۱۷) در مقاله‌ای با عنوان مدل مهارت‌های مدیر پروژه در صنعت ساخت و ساز در لهستان به این نتیجه رسید که درک درست و وسیعی از روابط بین مهارت‌های شخصی، دانش و قابلیت‌های مهندسی ساختمان در توانایی مدیریت کردن وجود دارد. در این تحقیق ۴ عامل اثرگذار مشخص شد که عبارتند از: مهارت‌های مدیریتی مبنایی، مهارت‌های مدیریتی پشتیبانی کننده، توانایی‌های بین فردی، هوش هیجانی و مهارت رسمی نتایج نشان می‌دهد که موارد توصیف شده در گزارشات و تعاریف در زمینه مهارت‌های مدیریتی و شایستگی مورد تأیید است. در همین راستا با توجه به اثرات مثبتی که این پژوهش می‌تواند در ارتقای سطح کیفی مدیریت، بویژه در حوزه نیروی انسانی در عرصه دانشگاه‌ها داشته باشد و همچنین عدم انجام تحقیق در این زمینه در دانشگاه‌های کشور لذا هدف از پژوهش حاضر ارائه چارچوبی به منظور آموزش تأثیرات تکنیک هوشین کانری بر مهارت‌های مدیریتی (مطالعه موردی: دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران) می‌باشد. ابعاد مورد نظر تکنیک هوشین کانری شامل چهار بعد (۱. روابط تأمین کننده، ۲. بهبود فرآیند، ۳. اندازه‌گیری کیفیت، ۴. الگوگیری) و ابعاد مورد نظر مهارت‌های مدیریتی دارای شش بعد بشرح: (۱. فنی، ۲. انسانی، ۳. ادراکی، ۴. ارتباطی، ۵. مهارت کار تیمی، ۶. مهارت ابتکاری) می‌باشد. همچنین در راستای هدف اشاره شده، پرسش اصلی این پژوهش آن است که ارائه چارچوبی به منظور آموزش

تأثیرات تکنیک هوشین کانری بر مهارت های مدیریتی چگونه است؟

روش کار

روش پژوهش حاضر از نظر اهداف، کاربردی و از نظر روش به دلیل اینکه به وضعیت آنچه رخ داده است توجه دارد، توصیفی و چون از روش پرسشنامه‌ای استفاده می‌نماید پیمایشی است. در این تحقیق از روش پیمایشی جهت گردآوری اطلاعات استفاده شده است، لذا آن را می‌توان در زمره تحقیق‌های میدانی قرارداد. هدف پژوهش نیز "ارائه چارچوبی به منظور آموزش تأثیرات تکنیک هوشین کانری بر مهارت های مدیریتی" می‌باشد. پژوهش حاضر بر حسب نحوه اجراء از نوع توصیفی-پیمایشی از شاخه میدانی می‌باشد. جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد استان مازندران به تعداد ۱۶۰۶ نفر در ۱۴ واحد رامسر، بابل، بهشهر، جویبار، چالوس، ساری، سوادکوه، نور، نوشهر، نکا، آمل، تنکابن، قائم شهر، محمودآباد می‌باشند. برای انتخاب نمونه‌های آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. بدین صورت که در مرحله اول از بین دانشگاه‌های موجود (۱۴ دانشگاه) به شیوه تصادفی تعداد ۷ دانشگاه شامل واحد های دانشگاهی (ساری، قائم‌شهر، بابل، تنکابن، سوادکوه، نوشهر و چالوس) به عنوان خوشه اول در نظر گرفته شدند، سپس در مرحله دوم از هر دانشگاه به صورت تصادفی سه دانشکده انتخاب شدند؛ و در مرحله آخر در هر دانشکده نیز به صورت تصادفی سه رشته انتخاب و پرسشنامه در میان اعضای هیئت علمی این رشته‌ها توزیع شد. که در مجموع ۲۷۴ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته بود، که روایی سازه آن، با استفاده از روش تحلیل عاملی و مقدار پایایی آن از طریق ضریب آزمون آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. در جدول ۱ مولفه‌ها و ابعاد پرسشنامه و همچنین روایی با استفاده از روش تحلیل عاملی و مقدار پایایی از طریق ضریب آزمون آلفای کرونباخ نشان داده شده است.

نتایج جدول ۱ حاکی از این است که ضریب همبستگی سوالات با نمره کل پرسشنامه بالاتر از ۰/۳ و پایایی هر سوال بیشتر از ۰/۲۰ گزارش شد، که نشان می‌دهد سوالات در سنجش متغیرها از دقت کافی برخوردارند. علاوه بر این پایایی به روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۶۰ و پایایی مرکب نیز بیشتر از ۰/۷۰ گزارش شد که نشان می‌دهد همه عامل‌ها نیز در تعیین سازه از دقت لازم برخوردارند. همچنین نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که برای هر بخش $CR > (AVE)$ و $AVE > 0.5$ در نتیجه مؤلفه‌ها از روایی هم‌گرا برخوردارند علاوه بر این از آنجایی که برای هر مؤلفه $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$ است که بیانگر روایی تشخیصی و واگرایی مؤلفه‌ها است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که هر یک از عوامل، هدف پرسشنامه را برآورد می‌کند (روایی هم‌گرا) و همچنین نتایج حاکی از این است که خرده مقیاس‌ها چنان همبستگی بالایی ندارند که همه آن‌ها تبدیل به یک سازه شوند و لذا مؤلفه‌ها تکراری نیستند. از طرفی معمولاً آلفای کمتر از ۰/۵، نشان‌دهنده پایایی ضعیف، بین ۰/۵ تا ۰/۷ قابل قبول و بالاتر از ۰/۷، نشان‌دهنده پایایی بالایی می‌باشد. بدیهی است که هر چه این عدد به یک نزدیک‌تر باشد، دارای ضرایب بالاتر و در نتیجه مورد تایید است. باتوجه به ضرایب بدست آمده برای ابعاد مدل تحقیق، پرسشنامه‌ی تدوین شده از پایایی بالایی برخوردار هستند. همچنین همان‌طور که مشخصه‌های برازندگی جدول ۱ نشان می‌دهد داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سوالات با سازه‌های نظری است. همچنین در پژوهش حاضر به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کلموگوروف-اسمیرنوف K-S جهت نرمال بودن متغیرهای پژوهش و جهت پاسخگویی به سوالات از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS22 و AMOS استفاده شد. سودمندی و آسیب نرساندن، توجه به رفاه دیگران و ارائه اطلاعات کافی درباره چگونگی

پژوهش به تمامی آزمودنی های شرکت کننده، کسب رضایت نامه کتبی به منظور شرکت در پژوهش رعایت شدند. جهت رعایت اخلاق پژوهشی، کد ثبت پروپوزال

جدول ۱: ابعاد پرسشنامه؛ روایی با استفاده از روش تحلیل عاملی و مقدار پایایی از طریق ضریب آزمون آلفای کرونباخ

Table 1: Dimensions of the questionnaire; Validity using factor analysis method and reliability through Cronbach's alpha coefficient

متغیر	ابعاد	میزان آلفای کرونباخ	همبستگی سوال با نمره کل	AVE	CR	MSV	ASV
مهارت های مدیریتی	فنی	۰/۷۹۰	۰/۵۹	۰/۶۲۰	۰/۸۹۰	۰/۰۰۴	۰/۰۳
	انسانی	۰/۷۶۵	۰/۷۵	۰/۶۱۰	۰/۸۸۱	۰/۰۰۴	۰/۰۲
	ادراکی	۰/۷۵۱	۰/۶۹	۰/۵۵۸	۰/۸۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۲
مهارت های مدیریتی	ارتباطی	۰/۸۷۰	۰/۴۵	۰/۵۸۰	۰/۸۳۵	۰/۰۰۴	۰/۰۲
	مهارت کار تیمی	۰/۸۱۵	۰/۶۱	۰/۵۲۰	۰/۸۱۶	۰/۰۰۴	۰/۰۲
	مهارت ابتکاری	۰/۷۶۹	۰/۶۵	۰/۵۱۸	۰/۷۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۲
تکنیک هوشین کاری	روابط تأمین کننده	۰/۸۶۰	۰/۴۲	۰/۵۵۲	۰/۹۱۷	۰/۰۰۴	۰/۰۳
	بهبود فرآیند	۰/۸۹۰	۰/۷۱	۰/۵۵۲	۰/۹۱۷	۰/۰۰۴	۰/۰۳
	اندازه گیری کیفیت	۰/۸۸۰	۰/۷۲	۰/۵۸۰	۰/۷۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۲
	الگو گیری	۰/۸۰۰	۰/۶۹	۰/۵۶۴	۰/۴۱۷	۰/۰۰۴	۰/۰۳

یافته ها

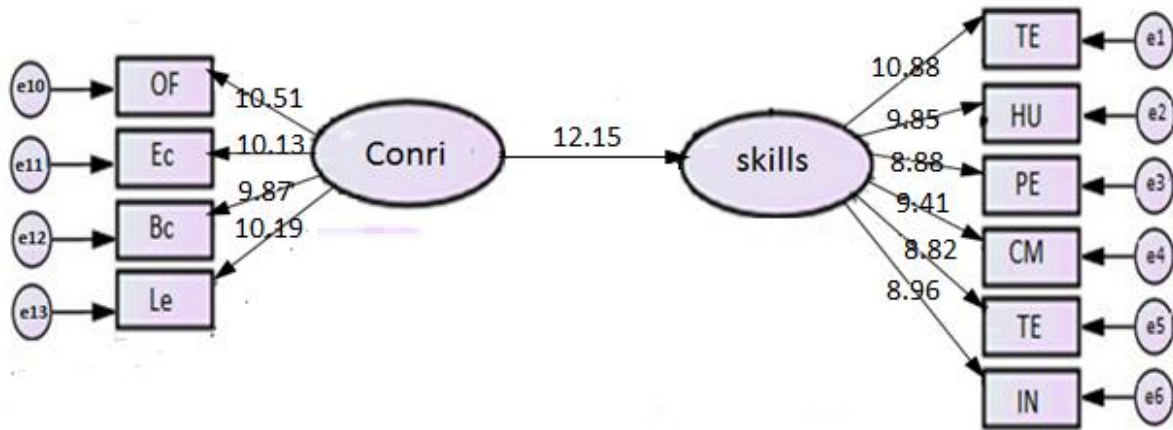
در بخش توصیفی جمعیت شناختی پژوهش متغیرهایی نظیر (جنسیت، سن، سابقه کاری، رشته تحصیلی) با استفاده از جداول نمودار فراوانی و درصد فراوانی مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج فراوانی جنسیت پاسخ گویان نشان داد بیشترین فراوانی در این جدول مربوط به پاسخ دهندگان مرد (۶۵،۶۹٪) بوده است. نتایج فراوانی سن پاسخ گویان نشان داد که ۵۲ نفر از پاسخ دهندگان بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۷۴ نفر از پاسخ دهندگان بین ۳۶ تا ۴۱ سال، ۸۳ نفر بین ۴۲ تا ۴۷ سال و ۶۵ نفر بالای ۴۸ سال هستند. نتایج فراوانی رشته تحصیلی پاسخ گویان نشان داد که ۸۶ درصد از آزمودنی ها در رشته علوم انسانی، ۲۵،۹۱ درصد در فنی و مهندسی، ۲۰،۴۳ درصد در علوم پایه و ۱۶،۸ درصد در سایر علوم مشغول

به فعالیت بودند. نتایج فراوانی سابقه خدمت پاسخ گویان نشان داد که اکثر پاسخ دهندگان سابقه کاری ۱۶ تا ۲۰ سال (۲۲/۹۹٪) هستند.

جهت تشخیص نرمال بودن متغیرهای پژوهش از، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف K-S استفاده شد. با توجه به بزرگتر بودن مقدار احتمال یا Asymp Sig از احتمال خطای نوع اول $\alpha=0.05$ فرض صفر که معتبر بودن توزیع نرمال برای داده ها است، رد نمی شود. لذا اگر داده ها دارای توزیع نرمال باشند امکان استفاده از آزمون پارمتریک وجود دارد.

براساس نتایج به دست آمده، شاخص (KMO) بزرگتر از ۰/۶ بوده و مقادیر تقریباً نزدیک به یک را نشان می دهد که حاکی از کفایت حجم نمونه بر اساس شاخص های شناسایی شده برای تحلیل عاملی بود. سطح معنی داری

۰/۰۰۱ برای آزمون بارتلت نیز نشان‌دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی بود. همچنین با توجه به اینکه در مدل ارائه شده، مسیرهای بین متغیرها همان موثر بودن عوامل مورد نظر هستند.



شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب t

Figure 1. Structural model of research in the case of coefficients t

معیار GFI که نشان‌دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کواریانس‌ها می‌باشد که توسط مدل تبیین می‌شود برای این مدل‌ها بالای ۰/۹ است. مقدار ریشه دوم میانگین مجذور پس‌ماندها یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس‌های برآورد یا پیش‌بینی شده در این پژوهش نشان از تبیین مناسب کواریانس‌ها دارد. مقادیر شاخص‌های نرم‌شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI) و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، نیز حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده در مقایسه با سایر مدل‌های ممکنه است. شاخص بسیار توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA نیز برای مدل مسیر زیر ۰/۰۸ است که مقداری قابل قبول است. شاخص‌های نیکویی برازش مدل تأیید عاملی بر اساس مدل اصلی در جدول ۳ نشان داده شده است.

در جدول ۲ تاثیر ابعاد تکنیک هوشین‌کانری بر مهارت‌های مدیریتی از طریق برآورد ضرایب استاندارد مسیرها (مقدار t) به همراه بار عاملی هر یک از متغیرها نشان داده شده است.

در جدول ۲ وضعیت هر یک از تاثیر ابعاد تکنیک هوشین‌کانری بر مهارت‌های مدیریتی از طریق برآورد ضرایب استاندارد مسیرها (مقدار t) به همراه بار عاملی هر یک از متغیرها نشان داده شده است و همانطور که مشخص است، تمام بارهای عاملی از وضعیت مطلوبی برخوردار بوده و قابلیت اندازه‌گیری ابعاد را دارند. نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که بر اساس نتایج مدل ساختاری تاثیر ابعاد تکنیک هوشین‌کانری بر مهارت‌های مدیریتی دارای ضرایب مسیر معنادار است. که دارای مقدارهای t (طبق قاعده خطای یک درصد در رد فرض صفر برای مقادیر بالای ۱/۹۶ در هر پارامتر مدل)، بالای ۱/۹۶ محاسبه شده است. با توجه به معنی‌داری و مثبت بودن این ضرایب می‌توان بیان نمود که بین ابعاد تکنیک هوشین‌کانری بر مهارت‌های مدیریتی اثر مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۲. ضرایب مسیر مورد مطالعه و معنی داری پارامترهای برآورد شده
Table 2. Path coefficients studied and the significance of the estimated parameters

مسیر	ضریب مسیر (تخمین استاندارد)	t-value	معناداری	وضعیت
مهارت های مدیریتی				
---> فنی	۰,۵۲	۱۰,۸۸	**۰,۰۰۰	پذیرش
---> انسانی	۰,۴۵	۹,۸۵	**۰,۰۰۰	پذیرش
---> ادراکی	۰,۵۳	۸,۸۸	**۰,۰۰۰	پذیرش
---> ارتباطی	۰,۵۱	۹,۴۱	**۰,۰۰۲	پذیرش
---> مهارت کار تیمی	۰,۴۹	۸,۸۲	**۰,۰۰۳	پذیرش
---> مهارت ابتکاری	۰,۵۲	۸,۹۶	**۰,۰۰۰	پذیرش
تکنیک هوشین کانری				
---> روابط تأمین کننده	۰,۵۲	۱۰,۵۱	**۰,۰۰۰	پذیرش
---> بهبود فرآیند	۰,۵۱	۱۰,۱۳	**۰,۰۰۱	پذیرش
---> اندازه گیری کیفیت	۰,۵۳	۹,۸۷	**۰,۰۰۰	پذیرش
---> الگو گیری	۰,۵۴	۱۰,۱۹	**۰,۰۰۱	پذیرش
تکنیک هوشین کانری ---> مهارت های مدیریتی	۰,۵۵	۱۲,۱۵	**۰,۰۰۰	پذیرش

جدول ۳. شاخص های نیکویی برازش مدل تأیید عاملی بر اساس مدل اصلی
Table 3. Goodness indicators of factor confirmation model fit based on the original model

شاخص	مقدار کسب شده	مقدار قابل قبول	وضعیت
GFI (نیکویی برازش)	۰/۹۶	GFI>90%	قبول
AGFI (نیکویی برازش تعدیل شده)	۰/۹۵	AGFI>90%	قبول
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	۰/۹۴	0.90<CFI<1	قبول
CMIN/df	۲/۱۵	مقدار کمتر از ۳	قبول
RMSEA (ریشه میانگین خطای برآورد)	۰/۰۰۴	RMSEA<0.1	قبول

بر اساس نتایج مدل برازش یافته در نمونه مورد مطالعه معادله ساختاری استخراج شده به شرح زیر خواهد بود.

$$\text{Skills}, R^2 = 0,55^*$$

بر این اساس مشخص می شود که ۵۵ درصد مهارت های مدیریتی در دانشگاه های آزاد استان مازندران به آموزش تأثیرات تکنیک هوشین کانری که شامل چهار بعد (۱) روابط تأمین کننده ، ۲. بهبود فرآیند، ۳. اندازه گیری

آموزشی مانند دانشگاه‌ها به وفور به چشم می‌خورد، چراکه تربیت کنندگان منابع انسانی آینده که قرار است نیروی محرکه اقتصاد کشور باشند، به دست کسانی رقم می‌خورد که امروز در این سازمان‌ها حضور دارند. در واقع، مهارت‌های مدیریتی را به عنوان ترکیبی از انگیزه، خصیصه، مهارت، خودپنداری، نقش اجتماعی و دانش مطرح ساخت که این خود مجالی را برای بحث و مناظره پیرامون شایستگی‌ها به وجود آورد. از طرفی هوشین کانری فلسفه‌ای از بهبود مستمر است که می‌تواند مجموعه‌ای از ابزارهای علمی و فنون برای برآوردن نیازها، خواسته‌ها و انتظارات فعلی و آینده هر سازمانی را فراهم سازد. امروزه باگذشت زمان مدیریت کیفیت فراگیر در دنیای پیشرفته صنعتی جایگاه برجسته‌ای یافته و با پذیرش چشمگیر روبرو شده است و بسیاری از نوآوری‌ها در بهبود مستمر مبتنی بر فلسفه‌ی هوشین کانری بوده است. اندیشه‌ی مدیریت کیفیت فراگیر از ریخت‌وپاش‌های زیان‌بار، کاربرد نامناسب منابع و پیدایش اشتباهات فراوان در فرآیند، پیشگیری نموده و درزمینه‌ی تولید محصولات مطابق خواسته‌ی مشتریان اطمینان لازم را فراهم نموده است. به‌طور کلی می‌توان گفت، هوشین کانری می‌تواند به‌عنوان یک بنیانی برای دیگر رویکردهای بهبود نیز به کار گرفته شود. همچنین انتخاب تأمین‌کنندگان مناسب جهت کاهش هزینه خرید و افزایش قدرت رقابتی، الگو گیری از سازمان‌های موفق که امکان بهبود رویه و منجر به عملکرد استثنائی سازمان می‌شود. یافته‌های حاصل در مقایسه با یافته‌های پژوهشی جیکوب (۲۰۱۸)، پاچاکوسفکی (۲۰۱۸)، زاکرو و ویراسکو (۲۰۱۶)، استرگیوپولوس و همکاران (۲۰۰۹)، سوسمان (۲۰۰۴)، گلیبس و همکاران (۲۰۰۸)، ابراهیمی‌شخی (۱۳۹۸)، میرکمالی و حاج خزیمه (۱۳۹۸)؛ شفیعی پور (۱۳۹۶)، نتایج یکسانی داشته است. پژوهشگر در پژوهش حاضر با هدف ارائه مدلی جامع متناسب با دانشگاه‌های آزاد استان مازندران به بررسی این موضوع پرداخته است و مدل ارائه شده توسط صاحب‌نظران حوزه سازمان، مدیریت و اخلاق

کیفیت ۴. الگو گیری) می‌باشد، وابسته است. که این ابعاد مهارت‌های مدیریتی در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران که دارای شش بعد بشرح: (۱) فنی، ۲. انسانی، ۳. ادراکی، ۴. ارتباطی، ۵. مهارت کار تیمی، ۶. مهارت ابتکاری) می‌باشد. را تبیین و پیش بینی کنند. یا به عبارتی ابعاد تکنیک هوشین کانری ۵۵ درصد در مهارت‌های مدیریتی در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران موثر هستند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه چهارچوبی به منظور آموزش تأثیرات تکنیک هوشین کانری بر مهارت‌های مدیریتی (مطالعه موردی: دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران) مورد بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش، ابعاد مورد نظر تکنیک هوشین کانری شامل چهار بعد (۱) روابط تأمین‌کننده، ۲. بهبود فرآیند، ۳. اندازه‌گیری کیفیت ۴. الگو گیری) و ابعاد مورد نظر مهارت‌های مدیریتی دارای شش بعد بشرح: (۱) فنی، ۲. انسانی، ۳. ادراکی، ۴. ارتباطی، ۵. مهارت کار تیمی، ۶. مهارت ابتکاری)، بر اساس مبانی نظری پژوهش شناسایی شد، بر این اساس مشخص شد که ۵۵ درصد مهارت‌های مدیریتی در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران به ابعاد هوشین کانری شامل چهار بعد (۱) روابط تأمین‌کننده، ۲. بهبود فرآیند، ۳. اندازه‌گیری کیفیت ۴. الگو گیری) می‌باشد، وابسته است. که این ابعاد می‌توانند مهارت‌های مدیریتی در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران که دارای شش بعد بشرح: (۱) فنی، ۲. انسانی، ۳. ادراکی، ۴. ارتباطی، ۵. مهارت کار تیمی، ۶. مهارت ابتکاری) می‌باشد. را تبیین و پیش بینی کنند. یا به عبارتی ابعاد تکنیک هوشین کانری ۵۵ درصد در مهارت‌های مدیریتی در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران موثر هستند. رویکرد مهارت‌های مدیریتی، امروزه بسیار مورد توجه سازمان‌ها قرار گرفته، چراکه موجب ترقی و بالندگی افراد سازمان می‌شود و موجبات رسیدن به اهداف را بیش از پیش هموار می‌کند. این توجه به ویژه در سازمان‌های

بررسی اثربخشی ابعاد تکنیک هوشین کانری بر مهارت‌های مدیریتی، در معاونین و مدیران مدارس انجام پذیرد.

References

Beigunia AR, Khalili H, Karimi MA & et al. (2010). Houshin Connery: A tool for setting strategy. Fifth International Conference on Strategic Management, Tehran.

Bryson P. (2014). Measure the effectiveness of strategic planning by Hoshin Connery, 20(54), 37-62.

Dziekoński K. (2017). Project Managers' Competencies Model for Construction Industry in Poland. Faculty of Management, Bialystok University of Technology, Wiejska 45A, 15-351 Bialystok, Poland.

Ebrahimi Sheikhi MR. (2019). Using Hooshin Connery technique in Sistan and Baluchestan Regional Electricity Company. Research office and information base of Sistan and Baluchestan Regional Electricity Company.

Ghaderi M, Ghorbani S. (2016). Identifying the components of professional ethics of primary teachers from the perspective of exemplary teachers in Qazvin province, Fifth International Conference on New Research in Educational Sciences, Psychology and Social Studies of Iran, Tehran.

Gillespie MA, Denison DR, Haaland S, Smerek & et al. (2008). Linking organizational culture and customer satisfaction: Results from two companies in different industries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1), 112-32.

Hosseini SA, Shoushtari Kianoosh and Hosseini SM. (2016). Assessing the managerial skills of the commanders of the areas and areas of resistance of one of the provinces of the country in crisis situations. *Journal of Crisis Prevention and Management Knowledge*, Volume 6, Number 4, pp. 328-318.

Ismaili S, Farzin Majd A, Adli F. (2018). Ethical application of authority for educational leaders: a systematic review, the sixth scientific conference on educational

در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران بررسی و مورد تایید قرار گرفته است. لازم به ذکر است دانشگاه‌های آزاد استان مازندران در راستای تحقق این مقولات گام‌به‌گام و به تدریج با توجه به یک نقشه راه و برنامه استراتژیک درازمدت عمل نمایند و به‌منظور جامه‌عمل پوشاندن آن تدوین یک برنامه عملیاتی ضرورت دارد. داشتن رویکرد پارادایمی با نگاه بومی و منطقه‌ای نیز به تحقق آن کمک می‌کند. لذا پیشنهاداتی در همین راستا عنوان می‌گردد:

۱- برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت در قالب کارگاه‌های مختلف به منظور آموزش مهارت‌های مدیریتی با تأکید بر تکنیک هوشین کانری در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران. ۲- به مدیران دانشگاه‌های آزاد استان مازندران در مورد مهارت‌های مدیریتی مبتنی بر تکنیک هوشین کانری آگاهی کامل داده شود و بیشتر آن‌ها مورد توجه قرار گیرند.

۳- با استفاده از روحیه تکنیک هوشین کانری می‌توان مهارت‌های مدیریتی مدیران افزایش داد. پیشنهاد می‌شود مدیران این ابعاد را در رسیدن به استراتژی‌ها و اهداف تعیین شده سازمان، مد نظر قرار دهند. ۴- با توجه به اینکه مهارت‌های مدیریتی دارای شش بعد بشرح: ۱. فنی ، ۲. انسانی ، ۳. ادراکی ، ۴. ارتباطی ، ۵. مهارت کار تیمی ، ۶. مهارت ابتکاری می‌باشد. و همچنین متغیر هوشین کانری « دارای چهار بعد بشرح: ۱. روابط تأمین کننده ، ۲. بهبود فرآیند، ۳. اندازه‌گیری کیفیت ۴. الگو گیری می‌باشد پیشنهاد می‌شود مدیران این ابعاد را در رسیدن به استراتژی‌ها و اهداف تعیین شده سازمان، مد نظر قرار دهند. مستند به بیان مسئله و نیز تحلیل‌های ارائه شده در این پژوهش، موارد زیر به عنوان توصیه‌هایی به منظور انجام تحقیقات آتی در ارتباط با موضوع پژوهش حاضر می‌تواند ارائه گردد: پژوهشی مشابه در سایر سازمان‌ها انجام شود و نتایج حاضر مقایسه شود. پژوهشی با هدف تعیین زیرساخت‌های مورد نیاز برای اجرای مدل پیشنهادی به منظور بررسی تأثیرات تکنیک هوشین کانری بر مهارت‌های مدیریتی انجام گیرد. پژوهشی با هدف

- Research, Volume 5, Number 20, pp: 183-159.
- Sabk Ro, Mehdi Behrad A, Tabatabai Nasab SM. (2018). Designing a competency model for the heads of tax departments in the Tax Affairs Organization (a qualitative approach). *Tax Research Journal*; 26 (40): 65-92.
- Shafipour SF, Zare Zaidi A, Matani M. (2017). The role of managers' professional ethics in the success of organizations, *Journal of Applied Studies in Management and Development* 2 (5).
- Stergiopoulos V, Maggi J, Sockalingam S. (2009). Teaching the physician-manager role to psychiatric residents: development and implementation of a pilot curriculum. *Academic Psychiatry*; 33 (2): 125-130.
- Sussman, C. (2004). Building Adaptive Capacity: The Quest for Improved Organizational Performance", *The Nonprofit Quarterly*, pp: 1-18 (www.wikiciv.org).
- Zakuro and Viscaro (2016). Professional ethics for school principals in the secular West. *Social Science & Medicine*, 66: 17-1796.
- sciences and psychology, social and cultural harms of Iran, Tehran, Association for the Development and Promotion of Basic Sciences and Technologies.
- Mirkamali S & Haj Khuzimeh M. (2019). investigating the relationship between managers' quantum management skills and staff readiness for organizational change (Case: University of Tehran staff). *Scientific Quarterly of Marine Science Education*, Volume 6, Number 4, pp: 34-19.
- Pachkowski KS. (2018). Ethical competence and psychiatric and mental health nursing education. Why? What? How? *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 25(1), 60-66.
- Rezaei N, Abdollahi D, Noor Mohammad Khalis M. (2018). Investigating car factors on the professional performance of primary school principals. *National Conference on Management and Humanities Research in Iran*.
- Roghani M, Bahramzadeh HA & Monfaredi Raz BA. (2009). Investigating the relationship between the level of managerial skills of managers and their effectiveness in organizations and government departments of Bojnourd city. *Journal of Educational*

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال دوازدهم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰

ارائه چارچوبی به منظور آموزش تأثیرات تکنیک هوشین کانری بر مهارت‌های مدیریتی (مطالعه موردی: دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران)

علی هدایتی: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
سعید صفاریان همدانی*: عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی،
ساری، ایران.

مریم تقوایی: عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

چکیده: هدف از پژوهش حاضر ارائه چارچوبی به منظور آموزش تأثیرات تکنیک هوشین کانری بر مهارت‌های مدیریتی (مطالعه موردی: دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران) بود. روش پژوهش از حیث هدف کاربردی، و از نظر روش توصیفی از نوع زمینه‌یابی بود. جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران بود. حجم نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای به تعداد ۲۷۴ نفر تعیین شد. روش جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش حاضر کتابخانه‌ای، و ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه محقق ساخته بود، که روایی سازه آن، با استفاده از روش تحلیل عاملی و مقدار پایایی آن از طریق ضریب آزمون آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کلموگوروف-اسمیرنوف $K-\Sigma$ جهت نرمال بودن متغیرهای پژوهش و جهت پاسخگویی به سوالات پژوهش از تحلیل رگرسیونی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای AMOS و SPSS22 استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که ۵۵ درصد مهارت‌های مدیریتی در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران به آموزش تأثیرات تکنیک هوشین کانری که شامل چهار بعد (۱. روابط تأمین‌کننده، ۲. بهبود فرآیند، ۳. اندازه‌گیری کیفیت، ۴. الگوگیری) می‌باشد، وابسته است. که این ابعاد می‌توانند مهارت‌های مدیریتی در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران که دارای شش بعد بشرح: (۱. فنی، ۲. انسانی، ۳. ادراکی، ۴. ارتباطی، ۵. مهارت کار تیمی، ۶. مهارت ابتکاری) می‌باشد. را تبیین و پیش‌بینی کنند.

واژگان کلیدی: مهارت‌های مدیریتی، هوشین کانری، دانشگاه‌های آزاد اسلامی.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

Email: snhrm3000@yahoo.com