

بررسی اثر منطق تحلیل استراتژیک و سازگاری با شرایط محیطی در مدیران بر ایجاد تغییر

هادی کریمی^۱ و جواد ریحانی^۲
^۱ هیئت علمی دانشگاه شاندریز مشهد
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد شاهرود

چکیده- تغییر و تحولات مثبت و پویا در هر سازمانی ضرورت بقای آن است. این تغییر و تحول در گرو توجه به کیفیت عملکرد سازمانهاست. با توجه به سرعت تغییر و تحول در جهان امروز به ویژه در بحث سازمانها، شرکت گاز به عنوان یکی از مراکز مهم تامین و توزیع انرژی، برای موفقیت هر چه بیشتر به خصوص در حوزه توزیع و تامین انرژی و یا در حوزه های رقابتی در زمینه صادرات باید خود را با تحولات و تغییرات سریع و مستمر محیط داخلی و خارجی وفق دهند. هدف مقاله حاضر بررسی اثر منطق تحلیل استراتژیک و سازگاری با شرایط محیطی در مدیران بر ایجاد تغییر است. این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ ماهیت توصیفی از نوع همبستگی و به لحاظ روش پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران عالی و روسای بخش های مختلف شرکت گاز خراسان رضوی می باشند که تعداد آنها حدود ۲۰۰ نفر برآورد شد. با توجه به تعداد اعضای جامعه آماری روش نمونه گیری به صورت تصادفی و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۵۲ نفر انتخاب شد. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته شامل ۳۲ سؤال استفاده شد. روایی پرسشنامه تحقیق از نوع روایی محتوایی است. میزان آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۷ است که بیانگر هماهنگی درونی گویه ها و تأیید پایایی پرسشنامه است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون با کاربرد نرم افزار SPSS استفاده شد. بر اساس نتایج سطح معنی داری آزمون در فاصله اطمینان ۹۵٪ کمتر از ۰/۰۵ بود در نتیجه با افزایش سازگاری با محیط مدیران شرکت گاز میزان آمادگی برای تغییر آنها افزایش می یابد. هم چنین نتایج نشان داد مدیرانی که منطق تحلیلی دارند آمادگی بیشتری نیز برای تغییر دارند. واژه های کلیدی: منطق تحلیل استراتژیک، سازگاری با شرایط محیطی، مدیران، ایجاد تغییر

مقدمه

با آمادگی مدیران سازمان برای این تغییرات می باشد که از آن به بلوغ رهبری نیز نام می برند. منظور از سطح بلوغ رهبری^۱ سازمان میزان آمادگی و توانمندی رهبران و مدیران سازمان برای اجرای یک برنامه و طرح استراتژیک در سازمان است. موفقیت در اجرای استراتژی در سازمان مستلزم برخورداری از توانایی اثرگذاری مدیران سازمان در راستای دست یابی به اهداف استراتژیک می باشد (دیواندری، ۱۳۸۴).

اصولاً چالش های اساسی مدیریت استراتژیک بیش از مراحل تدوین و پیاده سازی در عدم آمادگی مدیران برای ایجاد تغییرات لازم نهفته است. اقدامات مراحل مقدماتی، زمینه ی لازم برای حرکت استراتژیک را فراهم می سازد و

مدیریت سازمانی امروزه بیش از هر چیزی، برای تغییر و تحول مستمر، اهمیت قائل است و سازمانی که خود را با امواج تغییر همراه نسازد، محکوم به فناست. با توجه به تغییرات دائمی و گسترده سازمانها، استراتژی مناسب آن است که بقای سازمان را تضمین کند. استراتژی به گفته مینتزبرگ شامل برنامه ریزی، اجرا، الگو، موقعیت و چشم انداز است (مینگر، ۲۰۱۰). در حقیقت، بررسی تغییرات استراتژیک در سازمان نه تنها سطح فعلی قابلیت ها و بلوغ سازمان را برای طراحی و اجرای استراتژی مشخص می نماید بلکه علاوه بر آن حوزه هایی را که نقاط ضعف سازمان در این رابطه به شمار می آیند نیز تعیین می کند. یکی از بخشهای تغییرات استراتژیک در سازمان در ارتباط

² leadership

¹ Mingers