

اولویت بندی مولفه های تغییر پذیری مدیران مبتنی بر آمادگی استراتژیک

هادی کریمی^۱ و جواد ریحانی^۲

^۱ هیئت علمی دانشگاه شاندریز مشهد

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد شاهرود

چکیده- چون سازمانها سیستم های باز هستند و به محیط خود وابسته اند و چون محیط همیشه ثابت نیست، لذا سازمانها باید سازو کارهای داخلی خود را برای تسهیل در تغییر برنامه ریزی شده توسعه دهند. اگر مدیریت یک سازمان برای برخورد با تهدیدها و تحولات غیر قابل پیش بینی وقوف داشته باشد در آن صورت از تهدیدها متضرر نمی گردد و چنانچه انعطاف پذیری لازم در مدیریت و سازمان برای سازگاری با تغییرات وجود داشته باشد، تهدیدها اثرات مثبت بر روی سازمان خواهند گذاشت. هدف مقاله حاضر اولویت بندی مولفه های تغییر پذیری مدیران مبتنی بر آمادگی استراتژیک 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 ۹۹ سؤال استفاده شد. روایی پرسشنامه تحقیق از نوع روایی محتوایی است. میزان آلفای کرانباخ 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 آزمون فریدمن با کاربرد نرم افزار SPSS استفاده شد. بر اساس نتایج با فاصله اطمینان ۹۵٪ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ مولفه های تغییر پذیری مدیران مبتنی بر آمادگی استراتژیک قابل اولویت بندی بودند و به ترتیب؛ نگرش به تغییر پذیری، سازگاری با شرایط محیطی، نگرش تحلیل استراتژیک، توان تغییر و تحول، منطق تحلیل استراتژیک، توانایی حل مساله و مدیریت استراتژیک از اهمیت برخوردارند.

کلید واژه ها: نگرش، سازگاری، تحلیل استراتژیک، توان تغییر و تحول، منطق تحلیل استراتژیک، توانایی حل مساله

مقدمه

وضعیت بهینه موسسه رادر محیط رقابتی اش تسهیل می نماید. چنین استقراری به این لحاظ امکان پذیر است که فرآیند های استراتژیک برآورد دقیق تری از تغییرات محیطی فراهم می کنند و برای واکنش نسبت به فشارهای داخلی یا رقابتی آمادگی بیشتری پدید می آورند. (پیرس، ۱۳۷۶).

تحول و تغییر فرایند اثربخش کردن عملکرد افراد سازمان با تاکید بر فرهنگ سازمانی نگرش ها و باورها و استعدادها بالقوه افراد بشر می باشد. پس هر کسی نمی تواند عهده دار این وظیفه خطیر و تعیین کننده در سازمان باشد. باید توجه کرد که مسائل رهبری با روان بشر سر و کار دارند. جلب همکاری روان ها و به حرکت درآوردن آن ها به سوی هدفی عالی و مقدس، مهارت و ظرافت فوق العاده می خواهد (مرکز مطالعات و پژوهشهای اداری، ۱۳۸۲: ۲۳۷). مهمترین

اداره فعالیت های داخلی یک سازمان فقط جزئی از وظایف جاری مدیران ارشد فعلی است. مدیران هم چنین می باید به چالش های تحمیلی محیط خارجی سازمان اعم از دور و نزدیک عکس العمل نشان دهند. محیط خارجی نزدیک شامل: رقیبان، عرضه کنندگان ملزومات، کاهش روزافزون منابع، سازمان های دولتی، (و حتی مقررات زیاد و گوناگون آن ها) و مشتریان که اولویت های آنان بدون مقدمه تغییر پیدا می کند است. محیط خارجی دور عبارتند از: شرایط اقتصادی و اجتماعی، احزاب سیاسی، توسعه تکنولوژی، که تماما می باید پیش بینی و ارزیابی شده، در تصمیم گیری های مدیران ارشد دخالت داده شوند (حاضر، ۱۳۷۳). به منظور برخورد اثربخش با همه عواملی که بر توانایی شرکت در رشد سودآور آن تاثیر دارند، مدیران فرآیندهای مدیریت استراتژیک را به گونه ای طراحی می کنند که به نظرشان