

Investigating of strategic management levels and its determinants women's NGOs But in the supportive section in Tehran

Amir Mahmood harirchi¹-Hassanpasha Sharifi²-Reza Babri³

Abstract:

Aim: This study as a descriptive research shows the level of strategic in women's NGOs in the field of supportive one. Implementing such kind of opportunities and threats. In addition. The weaknesses and also the strengths

Method : All the above variables were examined in 30 organization all of which were women's NGOs, These were selected Through random sampling and data were collected through a structured question naire which was validated in a male group with 20 members .

Results : The results shows that 37% of managers in such organizations implement the strategic management at the high level , 43% implement at the middle level and finally 20% at the low level .

Key words : strategic management , non governmental organization , protective facilities.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

¹ - Faculty member, university of social welfare & Rehabilitation sciences Assistant professor

² - faculty members of azad university (Assistant professor).

³ - M.A social work (Authored) - faculty members of azad university (Kermam)

اعمال مدیریت راهبردی و عوامل موثر بر آن در سازمان های غیر دولتی زنان

فعال در بخش خدمات حمایتی

شهر تهران

امیر محمود حریرچی^۴، حسن پاشاشریفی^۵، رضابیری^۶

چکیده

هدف: پژوهش حاضر عوامل موثر بر اعمال مدیریت راهبردی را در سازمان های غیر دولتی زنان فعال در بخش خدمات حمایتی شهر تهران می سنجد. اعمال مدیریت راهبردی شامل مقولاتی مثل داشتن بیانیه مأموریت، داشتن اهداف بلند مدت، شناخت فرصت ها و تهدیدات سازمان، شناخت نقاط ضعف و قوت سازمان می باشد. عوامل موثر بر اعمال این نوع مدیریت در این پژوهش نیز عبارت بود از میزان تحصیلات مدیران، سابقه کار مدیران در سازمان های غیر دولتی، سابقه مدیریت مدیران در سازمان های غیر دولتی، نوع نگرش مدیران به مدیریت راهبردی، میزان آگاهی مدیران از مفاهیم مدیریت راهبردی، میزان اعمال مدیریت راهبردی در سازمان سابقه سازمان، تعداد اعضای فعال سازمان، تعداد اعضای دارای تحصیلات دانشگاهی سازمان، گستره فعالیت سازمان و گستره ارتباطی سازمان.

روش: در این پژوهش از مطالعه توصیفی برای بررسی میزان اعمال مدیریت راهبردی در سازمان های غیر دولتی زنان فعال در بخش خدمات حمایتی شهر تهران استفاده شده است. برای اجرای این تحقیق، پرسش نامه ای محقق ساخته به کار رفت. جامعه ای که برای انجام این پژوهش انتخاب شد، سازمان های غیر دولتی زنان فعال در بخش خدمات حمایتی تهران بود.

از بین ۵۴ سازمان مشمول فعالیت های خدمات حمایتی، ۳۰ سازمان با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و اطلاعات مورد نیاز تحقیق در مورد آنها جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: یافته های بررسی مبین این امر بود که در سازمان های غیردولتی مورد مطالعه ۳۷ درصد مدیران مدیریت راهبردی را زیاد اعمال می کنند ۴۳٪ مدیران متوسط و ۲۰٪ مدیران این مدیریت را کم اعمال می کنند.

همچنین تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که غیر از عوامل "نوع نگرش مدیران به شیوه مدیریت راهبردی" و "میزان آگاهی مدیران از مفاهیم مدیریت راهبردی سایر عوامل با میزان اعمال مدیریت راهبردی در سازمان های غیر دولتی زنان فعال در بخش خدمات حمایتی شهر تهران رابطه معنی داری را نشان نمی دهد. یافته های این پژوهش لزوم آموزش مدیریت راهبردی به مدیران سازمان های غیردولتی و توجیه مدیران در خصوص اثربخشی اعمال این نوع مدیریت در این سازمان ها را ضروری می نماید.

واژگان کلیدی: مدیریت راهبردی، سازمان های غیر دولتی، خدمات حمایتی

^۴ - عضو هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

^۵ - عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی

^۶ - کارشناس ارشد مددکاری اجتماعی (r_babri@yahoo.com) عضو هیات علمی دانشگاه آزاد شهرستان کرمان

مقدمه

سازمان های غیر دولتی امروزه اهمیت ویژه ای پیدا کرده اند. در جهان امروز که دولت ها به سمت هر چه کوچک تر شدن تمایل دارند ، نقش این سازمان ها به عنوان بازوهای اجرایی مشاورین و یا منتقدین دولت ها بیش از پیش افزون شده است. سازمان های غیر دولتی تجلی مشارکت مردم در اداره ی جامعه است. در جامعه ی ایران که امر مشارکت مخصوصا مشارکت سیاسی قدمتی بیش از صد سال ندارد واز زمان مشروطیت مردم به طور فعال در مسائل سیاسی جامعه ی سهیم شده اند، سازمان های غیر دولتی به عنوان مشارکت سازمان یافته دارای مشکلات خاص خود می باشند.

در کنار مشکلاتی مثل مشکلات ساختاری ، قانونی، اقتصادی و دیوان سالاری دولتی در سازمان های غیردولتی (سعیدی ۱۳۸۲) یکی دیگر از مشکلات سازمان های غیر دولتی در جامعه ایران، مشکل مدیریت آن هاست. در تاریخ ایران مدیران معمولا انتصابی بوده اند و کم تر توسط خود مردم و یا اعضای سازمان انتخاب می شده اند. اما در سازمان های غیر دولتی که رویه ای دموکراتیک را در پیش می گیرند، مدیران معمولا توسط اعضا انتخاب می شوند و قدرت آن ها ناشی از تفویض اختیار از سوی اعضای سازمان است. این روش انتخاب الزاماتی را برای مدیران منتخب در پی دارد، از جمله تصمیمات گروهی از طریق برخورد عقاید اعضای گروه و با مسئولیت مشترک گروه و مدیر، توسط مدیر اتخاذ می گردد. در تهیه برنامه کارگروه، یکایک اعضا شرکت دارند و نظریات و احساسات خود را بیان می کنند و بین آنها به اندازه لازم بحث می شود. مشارکت اعضا در اتخاذ تصمیم به طور مساوی است و مدیر سعی می کند از نفوذ عقاید به دیگران یا اختصاص سهم بیشتری در اخذ تصمیمات به خود اجتناب ورزد و سعی در شناخت نظرات دیگران دارد. (سام آرام، ۱۳۸۳) این گونه اداره امور را «داره مطلوب سازمان» می نامند و شاخصهایی را برای آن مطرح می کنند، نظیر مشارکت تک تک اعضای گروه در تصمیمگیری، برنامه ریزی و اجرا. شاخصهای فوق در حقیقت، بیانگر رویکردی راهبردی (استراتژیک) به فعالیتهای سازمان است.

مدیران سازمان های غیر دولتی ، از آن جا که در سازمان ها بی مشارکتی حضور داشته و مدیریت می کنند ، به ناچار نوعی مدیریت راهبردی را باید به کار بندند. چون این نوع مدیریت مشارکت تک تک اعضا را در امر مدیریت طلب می کند. (داوری ، ۱۳۸۳) رویکرد استراتژیک به معنای عام خود، عبارتست از تکیه بر عوامل مثبت به منظور توانمند شدن برای رویارویی با عوامل منفی". (داوری، ۱۳۸۳ ص ۱۴)

روش پژوهش

این مطالعه، یک پژوهش توصیفی برای بررسی میزان اعمال مدیریت راهبردی در سازمان های غیر دولتی زنان فعال در بخش خدمات حمایتی شهر تهران بود. برای اجرای این تحقیق، پرسش نامه ای محقق ساخته به کار رفت.

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه ای که برای انجام این پژوهش انتخاب شد، جامعه سازمان های غیر دولتی زنان فعال در بخش خدمات حمایتی تهران بود. اسامی و آدرس و شماره تلفن های این سازمان ها از دفتر سازمان های غیر دولتی مرکز مشارکت زنان نهاد ریاست جمهوری اخذ شد. تعداد این سازمان ها در آمار مرکز مشارکت زنان ۱۲۳ سازمان بود که پس از بررسی معلوم شد که تنها ۵۴ سازمان در زمینه ی خدمات حمایتی فعال هستند.

از بین ۵۴ سازمان مشمول فعالیت های خدمات حمایتی، ۳۰ سازمان با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و اطلاعات مورد نیاز تحقیق در مورد آنها جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

علت انتخاب عدد ۳۰ برای آن است که بر اساس روش های آماری حداقل نمونه ی بزرگ ۳۰ واحد است (شریفی، ۱۳۸۰). برای اینکه امکان تجزیه و تحلیل آماری فراهم باشد تصمیم گرفته شد که حجم نمونه شامل ۳۰ سازمان باشد.

از سوی دیگر چون تعداد سازمان های غیر دولتی زنان فعال در بخش خدمات حمایتی شهر تهران ۵۴ سازمان بود که مدیران ۲۰ سازمان از این سازمان ها در بخش اعتبار یابی

محدودیت هایی که در بخش اعتبار یابی برای محقق وجود داشت (از جمله کم بودم افراد نمونه بذای تعیین اعتبار پرسش نامه) و با توجه به این که در بخش اعمال، پرسش ها باید طوری طراحی می شد که پاسخ گویان واقعیت را بیان می کردند تا نتایج دقیقی به دست آید، بعد از چندین بار تعویض پرسش ها و گرفتن آلفا، عاقبت پژوهش با همین اعتبار ادامه یافت.

۹ سوال بسته پاسخ هم بخش اطلاعات دموگرافیک مدیران و سازمان ها را تشکیل می داد که نیازی به تعیین اعتبار نبود و به این ترتیب پرسش نامه ی نهایی با چهل و پنج سوال تدوین و در اختیار ۳۰ مدیر قرار گرفت.

روش جمع آوری داده ها

داده های این پژوهش از طریق تکمیل پرسش نامه توسط افراد نمونه جمع آوری شد. پس از تدوین پرسش نامه ی نهایی و انتخاب افراد نمونه، پرسش نامه در اختیار مدیران ۳۰ سازمان غیر دولتی زنان قرار گرفت و علاوه بر توضیح مختصری که در مقدمه ی پرسش نامه داده شده بود، هدف، منظور از پژوهش و شیوه ی پاسخ گویی به پرسش ها بطور شفاهی نیز برای پاسخ گویان توضیح داده شد. از آنجا که پاسخ گویان مدیران سازمان های غیر دولتی بودند، به ضرورت انجام این نوع پژوهش ها اذعان داشتند، به نظر می رسید که زمینه برای پاسخ های صادقانه و دقیق فراهم باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل آماری داده های تحقیق شامل دوبخش توصیفی و استنباطی بود:

در بخش توصیفی جداول توزیع فراوانی متغیرها و شاخص های آماری ارائه شده است.

بخش استنباطی داده ها نیز به آزمون پرسش های پژوهش اختصاص دارد. در این پژوهش برای استنباط وجود و یا عدم رابطه بین متغیرها از آزمون های تحلیل واریانس یک سویه و همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد.

پرسش نامه به پرسش ها پاسخ داده بودند، و فقط ۳۴ مدیر باقی مانده بودند که به پرسش نامه نهایی پاسخ دهند لذا جامعه ی نمونه ۳۰ نفر انتخاب شد.

ابزار پژوهش

ابزار اندازه گیری متغیرها در این پژوهش پرسش نامه ی محقق ساخته بود. برای ساخت این ابزار ابتدا با پانزده نفر از مدیران سازمان های غیر دولتی تهران مصاحبه شد. بعد از این مصاحبه، پرسش نامه ی اولیه حول چهار محور اطلاعات شخصی و سازمانی، میزان آگاهی مدیران از شیوه ی مدیریت راهبردی، نوع نگرش مدیران به مدیریت راهبردی به عنوان متغیر های مستقل (X) و میزان اعمال این نوع مدیریت توسط مدیران سازمان ها به عنوان متغیر وابسته (Y) تدوین و در اختیار پانزده نفر از مدیران سازمان های غیردولتی قرار گرفت و آزمایش شد. بعد از جمع آوری، پرسش نامه های تکمیل شده، مورد بررسی قرار گرفت. سوالات مبهم، تکراری و فاقد پاسخ اصلاح و پرسش نامه نهایی به ترتیب با ۹ سوال بسته پاسخ برای به دست آوردن اطلاعات فردی و سازمانی، ۱۵ سوال بسته پاسخ برای سنجش میزان آگاهی مدیران از شیوه ی مدیریت راهبردی، ۱۲ سوال در مقیاس لیکرت برای سنجش نوع نگرش مدیران به شیوه ی مدیریت راهبردی و ۹ سوال بسته پاسخ برای سنجش میزان اعمال مدیریت راهبردی در سازمان های غیر دولتی زنان فعال در بخش خدمات حمایتی در اختیار بیست نفر از مدیران جامعه ی آماری قرار گرفت. این آزمایش دوم برای سنجش روایی و اعتبار پرسش نامه بود. بعد از تکمیل و جمع آوری این پرسش نامه ها برای تعیین اعتبار تست از آلفای کرائباخ استفاده شد. بعد از تعیین واریانس پرسش ها نتایج در

$$\text{فرمول } \alpha = \frac{K}{K-1} \left[\frac{S_1^2}{S_T^2} \right]$$

قرار داده شد و نتایج زیر به

دست آمد.

در قسمت آگاهی مدیران از شیوه ی مدیریت راهبردی آلفایابرابر ۰/۶۲، در قسمت نگرش مدیران نسبت به شیوه ی مدیریت راهبردی آلفایابرابر ۰/۸۴، و در قسمت اعمال مدیریت راهبردی توسط مدیران آلفایابرابر ۰/۵۵ بود. هرچند حداقل آلفا برای تحقیق ۰/۷۰ است (شریفی، ۱۳۸۰) ولیکن به دلیل

اعمال مدیریت راهبردی و عوامل موثر بر آن در سازمان های غیر دولتی

امیر محمود حریری - حسن پاشاشریفی - رشادپوری

نتایج

اند در حالی که ۴۳٪ متوسط و ۲۰٪ پاسخ داده اند که این مدیریت را کم اعمال می کرده اند.

جدول ۴- رابطه بین اعمال مدیریت راهبردی

و خصوصیات دموگرافیک

رابطه	ضریب	F	متغیرها
خطا	۰/۰۵	۳/۰۵	میزان اعمال و سطح تحصیلات مدیران
ندارد	۰/۰۵	۳/۰۵	میزان اعمال و سابقه کار مدیران
ندارد	۰/۰۵	۳/۰۵	میزان اعمال و سابقه مدیریتی مدیران
ندارد	۰/۰۵	۳/۰۵	میزان اعمال و سابقه فعالیت سازمان
ندارد	۰/۰۵	۳/۰۵	میزان اعمال و تعداد اعضای سازمان
ندارد	۰/۰۵	۳/۰۵	میزان اعمال و تعداد اعضای دانشگاهی
ندارد	۰/۰۵	۳/۰۵	میزان اعمال و ساختار تشکیلاتی سازمان
ندارد	۰/۰۵	۲/۶۳	میزان اعمال و گستره فعالیت سازمان
ندارد	۰/۰۵	۲/۷۲	میزان اعمال و گستره ارتباطی سازمان

جدول ۵- همبستگی بین اعمال مدیریت راهبردی .

نگرش و میزان آگاهی مدیران

متغیرها	میزان	درجه	سطح	عدد	همبستگی
میزان اعمال و نوع نگرش مدیران	۰/۵۶۴	۲۹	معنا داری	۰/۴۸۶	دارد
میزان اعمال و میزان آگاهی مدیران	۰/۶۹۰	۲۹	معنا داری	۰/۴۸۶	دارد

جدول ۱ توزیع فراوانی نگرش مدیران به مدیریت

راهبردی

نوع نگرش	تعداد	درصد
کاملاً موافق	۱۴ نفر	۴۶/۶
موافق	۱۵ نفر	۵۰
مخالف	۱ نفر	۳/۳
کاملاً مخالف	۰	۰
جمع	۳۰ نفر	۱۰۰

همان گونه که جدول شماره یک نشان می دهد ۲۹ نفر از پاسخ گویان (۹۷٪) نسبت به اعمال مدیریت راهبردی در سازمان تحت مدیریت خود نگرش کاملاً موافق و موافق داشته اند.

جدول ۲- توزیع فراوانی میزان آگاهی از مفاهیم مدیریت

راهبردی

میزان آگاهی	تعداد	درصد
زیاد	۱۲ نفر	۴۰
متوسط	۱۳ نفر	۴۳/۳
کم	۵ نفر	۱۶
جمع	۳۰ نفر	۱۰۰

با توجه به جدول شماره دو معلوم می شود که ۴۰٪ از پاسخ گویان از مفاهیم مدیریت راهبردی آگاهی زیاد داشته اند. ۴۳٪ آگاهی متوسط را اعلام کرده اند و ۱۶٪ آگاهی کمی از مفاهیم مدیریت راهبردی داشته اند.

جدول ۳- توزیع فراوانی میزان اعمال مدیریت راهبردی

میزان اعمال	تعداد	درصد
زیاد	۱۱ نفر	۳۶/۶
متوسط	۱۳ نفر	۴۳/۳
کم	۶ نفر	۲۰
جمع	۳۰	۱۰۰

جدول شماره ۳ نشان می دهد که ۳۷٪ از پاسخ گویان مدیریت راهبردی را در سازمان های خود زیاد اعمال می کرده

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش سعی داشت برخی ویژگی های سازمان های غیردولتی و مدیران این سازمان ها را در شهر تهران بسنجد. این ویژگی ها شامل میزان اعمال مدیریت راهبردی در سازمان های غیردولتی، میزان آگاهی مدیران سازمان های غیردولتی از مفاهیم مدیریت راهبردی، نوع نگرش مدیران سازمان های غیردولتی به مقوله مدیریت راهبردی، سطح تحصیلات مدیران سازمان های غیردولتی، سابقه کار مدیران، سابقه مدیریت مدیران در سازمان های غیر دولتی، تعداد اعضای سازمان های غیر دولتی، تعداد اعضای دارای تحصیلات دانشگاهی این سازمان ها، گستره ی فعالیت این سازمان ها و گستره ارتباطی این سازمان ها بود. اهمیت پرداختن به پژوهش در خصوص چنین متغیرهایی مورد تاکید محققان پیشین در این عرصه قرار گرفته است. (سعیدی، ۱۳۸۲، ص ۱۷۱).

یافته های پژوهش نشان داد که تقریباً همه ی مدیران پاسخ گو (۹۷٪) نسبت به لزوم اعمال مدیریت راهبردی در سازمان های تحت مدیریت خود نگرش موافق داشته اند. از آن جا که نگرش افراد به موضوعات مختلف تاثیر مستقیمی روی رفتار آن ها دارد، به نظر می رسد که این افراد در مورد اعمال این شیوه ی مدیریت نیز نظر مثبتی داشته باشند که آزمون هبستگی گشتاورزی پیرسون نیز بین نوع نگرش و میزان اعمال مدیریت راهبردی در سازمان های غیردولتی رابطه ی معنی داری نشان داد. تاثیر نگرش بر رفتار افراد قبلاً نیز توسط محققان دیگری به اثبات رسیده است. (درخشان نیا، فصلنامه علمی پژوهشی مددکاری اجتماعی، شماره ۱۲-۱۳)

با وجود نگرش مثبت ۹۷٪ مدیران به مقوله مدیریت راهبردی، در بخش اعمال، فقط ۳۷٪ از مدیران پاسخ داده اند که این شیوه مدیریت را در سازمان های خود زیاد اعمال می کنند. این امر می تواند دلایل زیادی داشته باشد. یکی از این دلایل این است که مدیران تحت پژوهش علی رغم نگرش

مثبت به این مقوله، آگاهی کافی از آن ندارند. میزان آگاهی ۴۰ درصدی مدیران از مفاهیم مدیریت راهبردی مبین این موضوع است. در حالی که ۹۷٪ از مدیران نسبت به اعمال این شیوه مدیریت نگرش موافق داشته اند، فقط ۴۰٪ آن ها آگاهی زیادی از این مقوله داشته اند. البته اختلاف ۵۰ درصدی نوع نگرش و میزان اعمال هم چنان که گفته شد دلایل دیگری نیز می تواند داشته باشد. از جمله این دلایل شاید تعداد اعضای دارای تحصیلات دانشگاهی سازمان باشد. با توجه به جداول شماره ی ۹-۴ و ۸-۴، معلوم می شود که از ۳۰ سازمانی که مدیران آن ها به پرسش های پژوهش پاسخ داده اند، ۲۶ سازمان جمعاً دارای ۳۹ هزار نفر عضو دارند. در عین حال ۲۵ سازمان از سازمان های مورد مطالعه جمعاً ۵ هزار نفر عضو دارای تحصیلات دانش گاهی داشته اند، اگر نسبت گرفته شود، عدد ۱۳٪ به دست می آید. یعنی در ۲۶ سازمان از ۳۰ سازمانی که مدیران آن تحت مطالعه قرار گرفته اند ۱۳٪ اعضا دارای تحصیلات دانشگاهی بوده اند و ۸۷٪ اعضا تحصیلاتی زیر مقطع دانش گاه داشته اند. این در حالی است که ۹۰٪ مدیران پاسخ گو دارای تحصیلات دانش گاهی بوده اند. این اختلاف بین تعداد مدیران دارای تحصیلات دانش گاهی و اعضای دارای تحصیلات دانش گاهی، می تواند شکافی بین مدیران و اعضا از نظر سطح آگاهی ایجاد کرده، تاثیراتی بر روی اعمال مدیریت راهبردی در سازمان های مورد مطالعه داشته باشد. این یافته نیز توسط پژوهش های قبلی مورد تاکید قرار می گیرد. (سعیدی، ۱۳۸۲).

یکی دیگر از دلایلی که می تواند ضریب اعمال مدیریت راهبردی در سازمان های غیر دولتی مورد پژوهش را پایین آورد، سطح مقبولیت و یا عدم مقبولیت این شیوه مدیریت در بین اعضای سازمان است. تغییر یک شیوه آموخته شده به شیوه ای دیگر و متفاوت شدن گاه با مقاومت هایی روبه رو شده و زمان بر است. (ابر کرامی و همکاران، ۱۳۶۷) چرا که گذشته گرای از نوآفرینی آسان تر است. (بارنز و بکر، ۱۳۷۰) البته این

فکری بی پایانی برخوردار باشد دچار فقر فکری^۸ می شود". (بارنز و بکر، ۱۳۷۰، ص ۱۵)

یکی دیگر از عواملی که در اعمال مدیریت راهبردی می تواند موثر باشد سابقه مدیریتی مدیران است. یافته های این پژوهش نشان می دهد که ۳۳٪ مدیران مورد مطالعه کم تر از سه سال سابقه مدیریت در سازمان های غیردولتی داشته اند. در حالی که در سابقه کار مدیران در سازمان های غیردولتی فقط ۳٪ کم تر از سه سال سابقه داشته اند. این اختلاف نشان می دهد که مدیران سازمان های غیردولتی حداقل تا سه سال پیش خودشان عضوی از اعضای سازمان بوده اند که احتمالاً به شیوه ای غیر از مدیریت راهبردی اداره می شده است. به تعبیر دیگر ۳۳٪ مدیران مورد مطالعه حداکثر سه سال است که در مقام مدیریت قرار دارند و می توانند مدیریت مورد نظر خود را اعمال کنند. این مدت برای تغییر ذهنیت ها و شیوه های مشارکت و مدیریت یک سازمان به نظر کم می آید. این امر وقتی مشکل تر به نظر می آید که پژوهش نشان می دهد که میزان سابقه کار مدیرانی که هفت سال و بیش تر در سازمان های غیردولتی کار کرده اند ۴۰٪ می باشد. یعنی ۴۰٪ مدیران مورد مطالعه هفت سال و بیش تر در سازمان های غیردولتی کار کرده اند و با روش های مدیریتی اعمال شده در طول سال های فعالیت شان مانوس تر هستند. این موضوع وضعیت تغییر در روش های مدیریتی قبلی و اعمال مدیریت راهبردی را مشکل تر می کند. البته چنان که قبلاً اشاره شد این امر در صورتی صادق است که فرض شود که مدیران قبلی شیوه ی مدیریت راهبردی را در سازمان های غیردولتی اعمال نمی کرده اند.

موضوع در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفت و می تواند موضوع پژوهشی جدا باشد.

از دیگر عواملی که می تواند روی اعمال و یا عدم اعمال مدیریت راهبردی در سازمان های غیردولتی تاثیر مستقیمی داشته باشد، مقوله گستره فعالیت است. ۵۳٪ از مدیران مورد مطالعه اعلام کرده اند که سازمان تحت مدیریت آن ها فقط در سطح ملی فعالیت دارد. (مطابق با یافته سعیدی ۱۳۸۲)، فعالیت در سطح ملی و فقط در داخل کشور، می تواند این سازمان ها را از تعاملات بین المللی باز داشته، از تغییر و تحولاتی که در سازمان های غیردولتی جهان در سطح مدیریتی انجام می گیرد بی خبر بگذارد. فعالیت در خارج از مرز ها و تعاملات فرهنگی و فکری با سازمان های غیردولتی جهانی می تواند مدیران را در جریان آخرین یافته های مدیریتی در سازمان های غیردولتی جهانی قرار داده، آن ها را با مفاهیم مدیریت راهبردی آشنا تر کرده، در اعمال آن در سازمان های تحت مدیریت آن ها تاثیر گذار باشد. این یافته با بررسی گستره ی ارتباطی سازمان های مورد مطالعه نیز تایید می شود. در بخش گستره ی ارتباطی این سازمان ها، ۴۰٪ اعلام کرده اند که با سازمان های داخلی و خارجی و آژانس های بین المللی ارتباط دارند. ۶۰٪ بقیه گستره ی ارتباطی کم تری داشته اند. این ضعف ارتباطات، مخصوصاً با سازمان های غیر دولتی خارج از کشور و آژانس های بین المللی می تواند از عوامل تاثیر گذار دیگر بر اعمال مدیریت راهبردی در این سازمان ها باشد. ارتباط عامل بسیار مهمی برای تغییر و تحول در انسانها، سازمانها و جوامع به شمار می رود. فرد، سازمان یا جامعه ای که امکان ارتباط با دیگران را نداشته باشد و یا خود را از آن بی نیاز بداند کم کم منابع فکری و فرهنگی خود را مصرف کرده و در صورت عدم جایگزینی از طریق ارتباط به فردی خود محور، جامعه ای قوام مدار و یا سازمانی ایستا و ساکن تبدیل خواهد شد. و رفته رفته از بین خواهد رفت. این یافته مورد تایید محققان پیشین نیز قرار دارد. بارنز و بکر در کتاب تاریخ اندیشه اجتماعی در این مورد می نویسند " هنگامی که برخورد فرهنگی^۷ محدود باشد جامعه حتی اگر از سرمایه ی

^۸ intellectual impoverishment

^۷ Cultural contact

منابع

- سعیدی ، محمدرضا(۱۳۸۲) درآمدی بر مشارکت های مردمی و سازمان های غیردولتی ، تهران،انتشارات سمت.
- سام آرام ، عزت الله(۱۳۸۳) روش های تسهیل در کار گروهی(ویژه ی سازمان های غیردولتی)تهران ،نشر موسسه ی تحقیقات وبازتوانی وبهبود زندگی زنان.
- داوری، دردانه(۱۳۸۳)مدیریت استراتژیک(ویژه ی سازمان های غیردولتی)تهران ، انتشارات برگ زیتون.
- شریفی ، حسن پاشا وشریفی ، نسترن(۱۳۸۰) روش های تحقیق در علوم رفتاری،تهران،سخن.
- فریبا درخشان نیا (۱۳۸۲)بررسی نگرش مردم منطقه ی هیجده تهران نسبت به نگهداری دختران فراری در مراکز بهزیستی، فصل نامه ی مددکاری اجتماعی،شماره ی ۱۳-۱۲.
- نیکلاس ابرکرامی وهمکاران(۱۳۶۷)فرهنگ جامعه شناسی،ترجمه حسن پویان،تهران،چاپخش.
- بارنز وبکر(۱۳۷۰)تاریخ اندیشه ی اجتماعی،ترجمه ی جواد یوسفیان،تهران،امیرکبیر.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 پرتال جامع علوم انسانی