

(« NGOs »)

نگاه کلی

اخیراً کارآفرینی سازمانی به دلیل نقشی که در تقویت موقعیت رقابتی سازمانها ایفا می کند، توجه مدیران و صاحبان بزرگ را در عرصه مدیریت جلب کرده و سازمانهای موفق بسیاری نیز آن را به عنوان ابزار موثری برای رقابت به کار گرفته اند.

در کشور ما سازمانهای غیردولتی (NGOs) در حال رشد هستند و لذا برای مدیریت کارآفرینانه به مبانی فکری نیاز دارند. با توجه به اندک بودن منابع علمی در زمینه این گونه سازمانها در کشور، کتاب حاضر در تلاش است که به این نیاز علاقه مندان پاسخ گوید.

مؤلف کتاب در صدد برآمده است که بررسی وضعیت سازمانهای غیردولتی را به عنوان موضوع رساله دکتری خود انتخاب کند و با انجام مطالعات تکمیلی، رویکرد غالب در توانمندسازی این سازمانها را که رویکرد کارآفرینی است، به عنوان مدلی برای بررسی سازمانهای غیردولتی در کشور مورد توجه قرار دهد.

مجموعه حاضر که حاصل پژوهش پیمایشی در سطح سازمانهای غیردولتی ایران است، در دو بخش اصلی تنظیم شده است. بخش اول کتاب ضمن پرداختن به کلیات سازمانهای غیردولتی و اهمیت آن از دیدگاه سازمان ملل متحد، کارآفرینی و مدیریت کارآفرینانه در سازمانهای غیردولتی را مورد بررسی قرار داده است. در بخش دوم نیز وضعیت سازمانهای غیردولتی ایران با رویکرد کارآفرینی و متناسب با عناصر ساختاری، رفتاری و زمینه ای این گونه سازمانها تحلیل شده و در نهایت پیشنهادهایی برای توانمندسازی آنها ارائه شده است.

کتاب در مجموع از یک پیشگفتار، دو بخش کلی، ده گفتار (فصل)، ضمائم (شامل ابزار پژوهش) و منابع فارسی و انگلیسی تشکیل یافته و بهره گیری مؤلف نیز از روش تحقیق علمی و منابع معتبر بر ارزش و غنای کتاب افزوده است.

محتوا

در گفتار اول که به کلیات سازمانهای غیردولتی اختصاص دارد، این نکات عمده به چشم می خورد: - امکان توسعه پایدار در زمانی به بیشترین شکل فراهم می گردد که جامعه مدنی و بازار آزاد بوده و امکان مشارکت در آنها کاملاً باز و میسر باشد. هدف از تفویض اختیارات به سازمانهای غیردولتی، ایجاد یک جامعه بزرگ و متنوع از سازمانهای غیردولتی داخلی است که می توانند باعث تقویت توسعه پایدار گردند (۷).

- در میان بسیاری از صاحبان بزرگ، این گرایش وجود دارد که جامعه مدنی را با NGO ها معادل و یکسان فرض می کنند (۹).

- بیشتر تعاریف جدید از واژه NGO گرایش به این دارند که فقط موسساتی که درگیر فعالیتهای توسعه پایدار هستند را در این قلمرو قرار دهند. بیمارستانها، سازمانهای خیریه و دانشگاهها در شمار سازمانهای داوطلبانه و غیرانتفاعی قرار می گیرند (۱۵).

- طی چند دهه گذشته، سازمانهای غیردولتی به عاملان اصلی در زمینه توسعه بین المللی تبدیل شده اند... از سال

۱۹۷۰ تا سال ۱۹۹۲ میلادی، سازمانهای غیردولتی بین المللی در امر توسعه ده برابر شده است. در سال ۱۹۹۲ میلادی، سازمانهای غیردولتی بین المللی بیش از ۶/۷ میلیارد دلار کمک را به کشورهای در حال توسعه اختصاص دادند (۲۰).

- مهمترین ویژگیهای سازمانهای غیردولتی بین المللی عبارتند از: تداوم و استمرار، آزادبودن عضویت، مقبولیت قانونی، تامین مالی از کشورهای مختلف (۳۱).

- امروزه امیدهای زیادی وجود دارد که NGOها به عنوان گذرگاهی برای خلاقیت اقتصادی، مشارکت عمومی و پیشرفت اجتماعی، یا حداقل به عنوان جانشین شایسته ای برای خدمات عمومی در سطح ملی ایفای نقش نمایند (۴۹).
- سازمانهای غیردولتی نقشی بسیار مهم در فرایند توسعه از تحویل کالاها و خدمات گرفته، تا نقش تسریع کنندگی، بسیج منابع، نوآوری، تحلیلگری و حمایتگری ایفا می کنند (۵۰).

مؤلف در گفتار دیگر تحت عنوان «کارآفرینی در سازمانهای غیردولتی» ضمن بیان تعریف و ویژگیهای کارآفرینی و کارآفرینان از زبان متفکران مختلف، به انواع کارآفرینی از جمله کارآفرینی اجتماعی و اقتصادی می پردازد.
- دراکر، کارآفرینی را منظری برای تغییر می داند که همیشه در جستجوی تغییر است، نسبت به آن از خود واکنش نشان می دهد و آن را یک فرصت و شانس می داند (۷۵).

- سه نگرش اصلی اقتصادی در حوزه کارآفرینی وجود دارد: ۱- مکتب نئوکلاسیک، ۲- مکتب اتریش، ۳- مکتب شومپیتر. شومپیتر به عنوان دانشجوی مکتب اتریش، کارآفرین را به عنوان یک متفکر جسور و رهبر کاریزماتیک می داند که باید با ترکیب منابع در یک روش تازه، عدم تعادل ایجاد نماید (۷۸). - همانند کارآفرینان اقتصادی، جوامع به کارآفرینان اجتماعی نیز نیاز دارند؛ یعنی افرادی که تشخیص دهند در کجا فرصت ارضای بعضی نیازهای ارضانگشته که سیستم رفاه دولتی نتوانسته آنها را برآورده سازد وجود دارد (۸۸).
نویسنده در گفتار «مدیریت کارآفرینانه سازمانهای غیردولتی» بر اهمیت مدیریت در توسعه این گونه سازمانها تاکید دارد و نکات خاصی را از نظر می گذراند.

- براساس گزارش بانک جهانی، برخی نقاط قوت و ضعف مدیریت سازمانهای غیردولتی به این شرح می باشد، ۱- نقاط قوت: روابط قوی با عامه مردم، تخصص توسعه زمینه های خاص، توانایی نوآوری و سازگاری، رویکردهای فرایندمدار در قبال توسعه، متولوژی ها و ابزار مشارکت، تعهد بلندمدت و تاکید بر پایداری در کار، مقرون به صرفه بودن. ۲- نقاط ضعف: محدودیتهای مالی و تخصص مدیریتی سطح پایین، توانایی محدود نهادی، سطح پایین خوداتکایی، انزوای فقدان ارتباطات و هماهنگی بین سازمانی، معیارهای اندک برای مداخله، فقدان درک موضوعات گسترده اقتصادی و اجتماعی (۱۱۳).

گفتار پنجم کتاب «به کلیات و متولوژی پژوهش» و گفتار ششم به بررسی کلی و کارآفرینی سازمانی NGO های ایران می پردازد.

- در میان انواع کسب و کارهای کارآفرینانه، درآمد از محل آموزش جامعه در بیش از ۴۰ درصد سازمانهای غیردولتی مورد مطالعه وجود دارد و پس از آن، درآمد از محل خدمات مشاوره ای، نمایشگاههای هنری و صنایع دستی و همچنین فروش تکنولوژی ناشی از تحقیق و توسعه از مهمترین کسب و کارهای کارآفرینانه سازمانهای غیردولتی مورد مطالعه است (۱۹۰).

در گفتار بعدی که به «بررسی عوامل ساختاری NGO های ایران با رویکرد کارآفرینی اختصاص دارد این نکات می تواند بیشتر مدنظر خواننده قرار گیرد:

- مدیران هرروزه حجم انبوهی از اطلاعات را دریافت می کنند. مهارت مدیریت باید آن چنان باشد که سریعاً مشخص کند چه اطلاعاتی مهم هستند و کدامیک مهم نیستند. اطلاعات کلید کاهش ابهامات و برخورد با خطرات تهدیدکننده سازمان و افراد است (۱۹۸).

- معمولاً یک سازمان کارآفرین، بیشترین تاثیر را بر روی استراتژی های تمرکز داخلی دارد. استراتژی های تمرکز داخلی عبارتند از: توسعه بازار، توسعه محصولات یا خدمات، نوآوری محصولات و خدمات، تنوع سازی (۲۰۱). - سازمانهای کارآفرینانه تمایل دارند که سیستم پرداختی را ایجاد نمایند که برای خلاقیت و ایده های نوآورانه در زمینه محصولات و خدمات ایجاد انگیزه نماید (۲۳۶).

نویسنده در گفتار هشتم به «بررسی عوامل رفتاری NGO های ایران با رویکرد کارآفرینی» می پردازد که در ۵ زیرمجموعه مورد بررسی قرار می گیرد. - به طور کلی سازمانهای کارآفرینانه، فرهنگ برنده - برنده را در سیستم خود لحاظ می کنند و نه برنده - بازنده (۲۵۷).

- عوامل تسريع کننده نوآوري در NGOها عبارتند از: ۱ - حمايت از مديران مياني به وسيله مديران ارشد، ۲ - وجود پاداشهاي مناسب و محرکهايي براي تجربه کردن و ريسک پذيري، ۳ - مکانيزم هاي همکاري ...، ۴ - حمايت از متخصصان و ساير تماسهاي خارج از سازمان، ۵ - سيستم هايي که مشارکت ذينفعان و جامعه وسيعتر را تسهيل مي کند. عوامل بازدارنده نوآوري در NGOها عبارتند از: ۱ - مقاومت منفعل يا فعال از سوي همکاران، ۲ - ناتوان سازي در به دست آوردن منابع ضروري يا اطلاعات فني، ۳ - فقدان پاداش براي تجربه کردن همچون پرداخت بر مبناي عملکرد (۲۵۸).
- [نتايج تحقيق نشان مي دهد که] هر چه به افراد خلاق ميدان داده شود، خدمات NGOs براي مردم با ارزش باشد، افرادکار را همانند ترويج بدانند، فرهنگ سازماني کارآفرينانه تر خواهد بود که اين امر منجر به افزايش کارآفريني سازمانی خواهد شد (۲۶۱).
- استرس به خاطر ساعت کار طولاني و فداکاريهاي شخصي از جمله موارد مشترک موردنياز رهبران کارآفرين اقتصادي و اجتماعي است (۲۶۷).
- هر چه کارکنان داري ويژگيهاي توفيق طلبی، تحمل ابهام، نياز به استقلال، ريسک پذيري، خلاقيت، مسئوليت پذيري و غيره باشد، کارآفريني سازمانی در NGOs نيز افزايش مي يابد (۲۷۹).
- کارولين کاران معتقد است که سازمانهاي غيردولتي بايد پارادایم سنتي توسعه سازمانی را به پارادایم نوین تبديل کنند، چرا که با چالشهاي پيچيده اي مواجهند و بايد در ايجاد منابع، فوق العاده خلاق باشند (۲۸۲). - هر چه سبک رهبري مديران مشارکتی، تفويضي و تيمي باشد، کارآفريني سازمانی نيز در NGOs افزايش مي يابد (۲۸۷).
- نويسنده در گفتار بعدي به «بررسي عوامل زمينه اي (محيطي) NGOهاي ايران با رويکرد کارآفريني» و در گفتار نهايي کتاب به «طراحي و تبیین مدل بومي کارآفريني سازمانی براي NGOهاي ايران و ارائه پيشنهادهات» مي پردازد.
- تغيير به سمت کارآفريني از طريق فرصتهاي محيطي ساده نيست، اما به هر حال براي سازگاري و بقاي بلندمدت سازمان الزامي است (۳۰۴).
- بر اساس يافته هاي اين تحقيق مي توان گفت که NGOs از طريق استراتژي آينده نگر و با ارائه خدمات و محصولات جديد، خلق تغييرات و جستجوي فرصتهاي جديد مي توانند کارآفريني سازمانی را بهبود بخشند (۳۴۹).
- در سازمانهاي غيردولتي رهبران بايد براي کارکنان فرصت استقلال، قدرت و موقعيت بيشتري فراهم کنند و از سبک رهبري تحول گرا استفاده نمايند؛ به گونه اي که موجبات حمايت از زيردستانشان را فراهم نمايند (۳۵۶).
- سازمانهاي غيردولتي بيش از هر سازمان ديگري با محيط خود ارتباط تنگاتنگي دارند که آنها را به عنوان سيستمي باز که دائماً با محيط در تعاملند مطرح مي کند.
- نويسنده در پايان کتاب، موضوعات جديدي را در حوزه سازمانهاي غيردولتي پيشنهاده مي کند که مي تواند در قالب پايان نامه دانشگاهي و يا تحقيقات کاربردي مورد استفاده پژوهشگران قرار گيرد. مطالعه کتاب حاضر مي تواند براي علاقه مندان بويژه مديران سازمانهاي غيردولتي و کارآفرين و دانشجویان مديریت و اقتصاد سودمند باشد.