

مطالعه جامعه‌شناسانه تحقق فضای همکاری در سازمان‌های مردم‌نهاد  
(مورد مطالعه: محله هرندی تهران)

سیمین ویسی\*، میترا عظیمی\*\*

(تاریخ دریافت ۹۹/۹/۹، تاریخ پذیرش ۹۹/۱۲/۲۲)

چکیده:

سازمان‌های مردم‌نهاد<sup>۱</sup> تجلی اعتماد و تعدیل‌کننده فعالیت‌های کلان اقتصادی و سیاسی هستند اما در صورت ورود بدون برنامه و یا تداخل فعالیت‌هایشان با یکدیگر و یا با دولت، ممکن است به تهدیدی برای جامعه بدل گردند. در محله هرندی (دروازه غار سابق) تهران، به واسطه وجود انواع آسیب‌های اجتماعی، سمن‌های متعددی با هدف تقلیل مشکلات بدان ورود یافته‌اند. اما به رغم دستاوردهای حاصل‌شده توسط این سمن‌ها، وجود تداخل‌ها و موازی‌کاری‌های بسیار، خود مشکلات جدیدی را در محله رقم زده است. این پژوهش با انجام مطالعات نظری در کنار انجام مشاهده و مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساخت‌یافته و همچنین تشکیل گروه‌های بحث متمرکز با ساکنان محله و سمن‌ها، به دنبال آن است مدل بررسی فضای همکاری نهاد‌های مدنی را بر اساس سه سطح توافقی (ارزش‌ها) و تضادی (رژیم‌های حقیقت متضاد) و تفسیری (نمادها) مطرح کند و در نهایت الزامات ایجاد فضای همکاری در میان سمن‌های محله هرندی را ارائه نماید. بر اساس مدل پیشنهادی مهم‌ترین ویژگی‌های فضای همکاری در میان سازمان‌های مردم‌نهاد محله هرندی شامل وجود زمینه‌های همسوسازی علی

\* دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)  
siminveisi@gmail.com

\*\* استادیار گروه برنامه‌ریزی اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران  
mitra.azimi@atu.ac.ir

<sup>۱</sup> NGOs

<sup>۲</sup> سمن = سازمان مردم‌نهاد

رغم وجود رقابت فزاینده میان آنها، غلبه نگاه‌های مبتنی بر فهم متعارف بر نگرش‌های علمی، پراکنده بودن منابع هنجاریخش پیرامون حقوق بشر و اصول روانشناختی و مانند این، غلبه ارزش‌های مادی و بیرونی مانند توجه به حقوق و درآمد و ساختمان و مانند این، توجه کمتر بر ارزش‌های عاطفی همچون تعامل با سایر سازمان‌های مردم‌نهاد، توجه کمتر بر ارزش‌های شناختی همچون خلاقیت و آموختن دانش‌های جدید بودند.

**واژگان کلیدی:** سازمان‌های مردم‌نهاد، همسوسازی سمن‌ها، فضای همکاری

سمن‌ها

### مقدمه و بیان مسئله:

مفهوم سرمایه اجتماعی مفهومی نسبتاً قدیمی است که به صورت غیرمستقیم در آثار بسیاری از جامعه‌شناسان کلاسیک از جمله امیل دورکیم<sup>۱</sup> و به شکل مستقیم در آثار جامعه‌شناسانی همچون فرانسیس فوکویاما<sup>۲</sup>، رابرت پاتنم<sup>۳</sup>، جیمز کلمن<sup>۴</sup>، و پیر بوردیو<sup>۵</sup> دیده می‌شود. بخش مهمی از سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی است. در واقع نهادسازی برای توسعه پایدار بدون ایجاد و بسط اعتماد اجتماعی در تمام سطوح امکان‌پذیر نیست. کاسپرسون<sup>۶</sup> (۲۰۱۳) و گلدینگ<sup>۷</sup> و تولر<sup>۸</sup> (۱۹۹۲) اعتماد اجتماعی را انتظارات شخص از سایر اشخاص و نهادها در ارتباط اجتماعی تعریف کرده‌اند که می‌تواند بر اساس رفتارهای شایسته و پیش‌بینی‌پذیر و مراقبت‌آمیز باشد. از آنجا که اعتماد اجتماعی هرگز به طور کامل و مداوم به دست نمی‌آید می‌باید به طور پیوسته از طریق شبکه‌های نهادهای مدنی و هنجارهای کنش متقابل نگهداری و تقویت شود (گلدینگ و تولر ۱۹۹۲ و کاسپرسون ۲۰۱۳، به نقل از کاسپرسون<sup>۹</sup> و گلدینگ<sup>۱۰</sup> و کاسپرسون<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۳).

<sup>۱</sup> David Émile Durkheim

<sup>۲</sup> Yoshihiro Francis Fukuyama

<sup>۳</sup> Robert David Putnam

<sup>۴</sup> James Samuel Coleman

<sup>۵</sup> Pierre Bourdieu

<sup>۶</sup> Kasperson

<sup>۷</sup> Golding

<sup>۸</sup> Tuller

<sup>۹</sup> Roger E. Kasperson

<sup>۱۰</sup> Dominic Golding

<sup>۱۱</sup> Jeanne X. Kasperson

باید توجه داشت، بدون وجود شکل‌گیری و بسط اعتماد در سطوح پایین و میانی جامعه (اعتماد در اجتماع و روابط میان گروه‌های مردم و نیز اعتماد در بین نهادها و اعتماد متقابل میان این دو بخش)، نمی‌توان از اعتماد در سطح کلان جامعه سخن گفت. سازمان‌های مردم‌نهاد را می‌توان تجلی اعتماد میان افراد در جامعه دانست که سبب شکل‌گیری اعتماد در سطوح بالاتر اقتصادی و سیاسی نیز می‌شوند. وجود این سازمان‌ها که اساس کارشان فعالیت داوطلبانه در زمینه‌های مختلف است تا حد زیادی می‌تواند به تعدیل فعالیت‌های کلان اقتصادی و سیاسی منجر شود و از طرفی اعتماد مردم به نهادها در سطح کلان بر مبنای اعتمادی ایجاد می‌شود که پیش‌تر در اجتماع به وسیله این سازمان‌ها به وجود آمده است. از سوی دیگر، حضور این سازمان‌ها گرچه می‌تواند بسیار مهم و مؤثر باشد اما در صورت ورود بدون برنامه و یا تداخل فعالیت‌هایشان با یکدیگر و یا با دولت ممکن است اثر عکس داشته باشد. بنابراین برنامه‌ریزی دقیق و نیز همسوسازی فعالیت‌های سمن‌ها می‌تواند نقش مهمی در شکل‌گیری اعتماد در تمام سطوح جامعه و به دنبال آن مشارکت در زمینه‌های اموری همچون توانمندسازی اقتصادی و اجتماعی افراد، آموزش، فعالیت‌های بهداشتی، و مانند آن داشته باشد.

محلّه هرندی<sup>۱</sup> (دروازه غار سابق) در تهران به دلیل مسائل خاص اقتصادی و فرهنگی از جمله میزان مهاجرت‌پذیری بالا، حضور تنوع اقوام ایرانی و غیرایرانی، سطح پایین آموزش و معیشت، و انواع آسیب‌های اجتماعی همواره محلی برای ورود سمن‌های متعدد با جهت‌گیری‌های مختلف بوده است. این امر گرچه در ابتدا بسیار مثبت تلقی می‌شد اما به مرور زمان با تداخل فعالیت‌های آنان و نیز موازی‌کاری‌های بسیار، این حضور در مواردی از «فرصت» به «تهدید» تبدیل شده است. این پژوهش به دنبال آن است رویکردهای جدید نظری در حوزه فضای همکاری نهاد‌های مدنی مطرح کند و در نهایت الزامات ایجاد فضای همکاری در میان سمن‌های محلّه هرندی را ارائه کند. در این پژوهش با ایجاد مفهوم جدید فضای همکاری<sup>۲</sup> که مفهومی چندبعدی و جامعه‌شناسانه است و ترسیم اجزای آن و سپس بررسی این مفهوم در میان سازمان‌های مردم‌نهاد محلّه هرندی به دنبال رفع خلأ نظری موجود هستیم. مفهوم فضای همکاری مفهومی ابداعی است که به توصیف تمامی روابط میان سمن‌ها در یک فضای همسو می‌پردازد و با سایر مفاهیمی که تا کنون در بررسی سازمان‌ها استفاده شده مانند فرهنگ

<sup>۱</sup> رضا صفار هرندی (۱۳۴۴-۱۳۲۵). محمد بخارایی (۱۳۴۴-۱۳۲۳).

<sup>۲</sup> cooperation space

سازمانی یا جوّ سازمانی<sup>۱</sup> متفاوت است. مفهوم فضای همکاری توجه خود را بر ابعاد اسطوره‌شناختی و ارزشی و هنجاری، و روابط قدرت حاکم بر کنش‌ها و واکنش‌ها و روح حاکم بر سازمان همکاری معطوف می‌سازد.

### پیشینه تجربی پژوهش

در پژوهشی که توسط گلزار و هنری در سال ۲۰۰۵ در پاکستان صورت گرفت نشان داده شد قوی‌ترین همکاری‌ها زمانی اتفاق می‌افتد که تمایل برای همکاری و نیاز به تخصص و منابع و کارآیی سازگار وجود داشته باشد. در محیط اجتماعی پیچیده پاکستان همکاری‌ها زمانی زیاد بود که تشریفات سازمانی در درجه بالایی قرار داشت.

براتعلی‌پور (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان «اخلاق مشارکت در سازمان‌های مردم‌نهاد» به بررسی اخلاق مشارکت در سازمان بسیج مستضعفان پرداخته است. این پژوهش به منظور بررسی اخلاق مشارکت در سازمان بسیج مستضعفان به بررسی اسناد بالادست پرداخته است. بر اساس یافته‌های پژوهش، اخلاق مشارکت در بسیج مستضعفان انقلاب اسلامی عبارت است از: تأمین امنیت روانی و سخت‌افزاری، فعالیت در زمینه‌های آموزشی، بهداشتی، فرهنگی و عمرانی و امدادسانی هنگام بروز بلایای طبیعی. این پژوهش نتیجه می‌گیرد در اخلاق مشارکتی سازمان‌های مردم‌نهاد بر هم‌نوایی جماعتی بیش از شناسایی تفاوت‌ها تأکید می‌شود. صرف نظر از ریشه‌های شکل‌گیری این سازمان، امروزه نمی‌توان این سازمان را از نظر تشکیلات نوعی سازمان مردم‌نهاد در معنای مرسوم دانست.

در پژوهشی که توسط سلیمانی و وثوقی (۱۳۹۶) صورت گرفت نتایج نشان داد که اولین راه برای بسترسازی مشارکت سازمان‌های مردم‌نهاد در نظارت بر عملکرد دولت، به سرانجام رسیدن قانون سازمان‌های مردم‌نهاد است، و گام بعدی ایجاد زمینه اعتماد متقابل میان دولت و سازمان‌های مردم‌نهاد است که از طریق آموزش و توانمندسازی متقابل دولت و سازمان‌های مردم‌نهاد و ایجاد نهاد تسهیل‌گر غیرسیاسی برای ایجاد هماهنگی‌های لازم از سوی دیگر صورت می‌گیرد. در نهایت این پژوهش به لزوم همسوسازی فعالیت سازمان‌های مردم‌نهاد و برخی راهکارها برای رسیدن به این منظور دست یافته است.

عظیمی و ویسی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان مطالعه کیفی نوع‌شناسی و عقلانیت حاکم بر سازمان‌های مردم‌نهاد (مورد مطالعه، محله هرنندی در تهران)، نشان دادند که سازمان‌های

<sup>۱</sup> organizational climate:

این مفهوم به ادراک هر جزء از کلیت سازمان توسط اعضا اشاره دارد و بنابراین از فردی به فرد دیگر متغیر است.

مردم‌نهاد متعدد در محله هرنندی تهران نتوانسته‌اند برخی از مهم‌ترین کارکردهای اجتماعی و اقتصادی خود مانند توانمندسازی، آموزش، کاهش تنازعات قومی، و افزایش تعلق محله‌ای را به‌خوبی محقق سازند، و از طرفی عقلانیت همگرا و عقلانیت ارتباطی حاکم بر آنها دچار ضعف-های جدی است. بنابراین نمی‌توانند به عنوان نماینده «بخش سوم»<sup>۱</sup> رابطه خود را با یکدیگر و اجتماع محلی آشکار سازند.

بررسی پژوهش‌های خارجی و داخلی نشان می‌دهند که پژوهش‌های خارجی عمدتاً بر همکاری‌های بین‌المللی سمن‌ها و یا همکاری آنها با سازمان‌های دولتی پرداخته‌اند و پژوهش‌های داخلی نیز تنها بر همکاری سازمان‌های مردم‌نهاد با سازمان‌های رسمی همچون شهرداری تأکید داشته‌اند. بنابراین در پژوهش حاضر ضمن بررسی مفهوم مشابه و دقیق‌تر «فضای همکاری» در سازمان‌های مردم‌نهاد (با تمرکز بر سازمان‌های مردم‌نهاد محله هرنندی)، با انجام مطالعات میدانی تأثیرات نوع روابط میان این سازمان‌ها بر کیفیت عملکردشان به عنوان نهادی اعتمادساز مورد بررسی قرار می‌گیرد. همچنین برخی تحقیقات پیشین مانند فاضلی و کاظمیان و رمضان نصرتی (۱۳۹۴) بر اهمیت نقش سازمان‌هایی همچون شهرداری‌ها در ایجاد مشارکت مردمی تأکید داشته‌اند. ما در اینجا برآنیم که همسوسازی سمن‌ها در قالب «فضای همکاری» می‌تواند ضعف حوزه عمومی را جبران کند، زیرا همان‌گونه که موسوی و پاک‌خصال (۱۳۹۱) در بررسی شهر تهران نشان دادند فرایند شهری شدن به علت وجود مناسبات جدید در شهر به کاهش انسجام اجتماعی و پیوندهای میان اشخاص می‌انجامد.

### ملاحظات نظری

فضا مجموعه‌ای از موقعیت‌های متمایز و هم‌زیستانه‌ای است که نسبت به یکدیگر حالت بیرونی دارند و در ارتباط با یکدیگر از طریق روابط مجاورت یا دوری تعریف می‌شوند. فضای اجتماعی مجموعه نامرئی از روابطی است که تمایل دارند خود را به صورت مستقیم یا کمتر مستقیم به فضاها فیزیکی که به شکل نظم‌های مبتنی بر توزیع مشخص از عاملان و دارایی‌هایشان است، بازتعریف کنند (بورديو، ۱۹۹۶). عامل‌ها، در وهله اول بر اساس حجم کلی سرمایه‌هایی که در اختیار دارند، در وهله دوم بر اساس ترکیب سرمایه‌ها، و در وهله آخر بر اساس وزن نسبی سرمایه در سرمایه کلی توزیع می‌شوند. بورديو با مفهوم «طبقه بر روی کاغذ»<sup>۲</sup> و با هدف انعطاف بخشیدن به مفهوم مارکسیستی «طبقه»<sup>۱</sup> می‌گوید طبقه بر روی

<sup>۱</sup> جامعه مدنی که فراتر از دو نهاد سیاست و اقتصاد است.

<sup>۲</sup> class on paper

کاغذ اشاره به طبقه‌ای دارد که در واقعیت طبقه به معنای گروه نیست. گروه که جایگاه مشتری در تولید دارد و به سمت مبارزه حرکت می‌کند، طبقه احتمالی است که شامل مجموعه‌ای از عاملانی است که ممانعت‌های کمتری را برای تلاش در جهت حرکت به سمت مبارزه از سایر عاملان ارائه می‌کنند. طبقه بر روی کاغذ، گروه واقعی نیست بلکه احتمال اینکه افراد گروه، عملیاتی را در خانواده‌های همگن، کلوب‌ها، تجمعات و حتی اتحادیه‌های تجاری یا جنبش‌های سیاسی تشکیل بدهند وجود دارد (بورديو، ۱۹۸۵). فضای اجتماعی به روشی که عامل‌ها یا گروه‌ها بر طبق موقعیتشان یعنی سرمایه فرهنگی و سرمایه اقتصادی توزیع می‌شوند، تعریف می‌گردد. بنابراین همه عاملان در فضا موقعیت‌هایی را بر اساس اینکه هر چقدر بیشتر در این دو بعد اشتراک داشته باشند به یکدیگر نزدیک هستند و هر چقدر که کمتر در مورد آنها اشتراک داشته باشند از یکدیگر دور خواهند بود، دارند (بورديو، ۱۹۹۶). همان طور که مشاهده می‌شود، هنگامی که بورديو از فضا سخن می‌گوید میدان و عاملانی را متصور می‌شود که هر یک با سرمایه‌های متفاوت خود در حال کنش و واکنش با یکدیگر هستند. طبقه در این معنا از نظر او می‌تواند شامل هر شکل و تجمعی گردد که دارای سرمایه‌های خاص خود است و با سایر طبقات در میدان در حال مبارزه است. به عبارتی در اینجا می‌توان از یک سو هر سمن را یک طبقه دانست که با انواع سرمایه‌های خود در حال کنش و واکنش دائمی با محیط اجتماعی و سایر سمن‌ها و نیز نهادهای کلان است. در این معنا سمن‌ها باید بتوانند خود را به‌درستی تعریف کنند تا منابع بیشتری از حامیان مالی خود دریافت کنند و از طرف اجتماع محلی مورد قبول واقع شوند و سایر نهادهای کلان و نمایندگان آنها مانند شهرداری و وزارت‌خانه‌ها و امثال آنها نیز کمترین برخورد کنترل‌کننده و یا بازدارنده را با آنها داشته باشند. در اینجا فضا در معنای دوم بیشتر مد نظر است. سمن‌ها هنگامی که با یکدیگر همسو می‌شوند می‌توانند به نوعی «ما»ی مشترک دست یابند و از نظر جامعه محلی و سازمان‌های دولتی و حتی جامعه بین‌الملل شناخته‌شده‌تر باشند. در این حالت بهتر می‌توانند در جهت رسیدن به راهبردهای جمعی و حتی فردی قدم بردارند. فوکو در *دیرینه‌شناسی دانش* (۱۳۹۲) از رژیم‌های حقیقت به عنوان سیستم‌های حاکم بر تمام گفتمان‌های موجود سخن می‌گوید. اگر هر فضای اجتماعی را دارای گفتمان خاص خود بدانیم در نهایت پراکندگی گفتمان‌ها امری ظاهری بیش نیست چرا که همه گفتمان‌ها تابعی از رژیم حقیقت مسلط هستند. بنابراین بررسی فضای همکاری بدون در نظر گرفتن سایر فضاها کامل نخواهد بود. سمن‌ها به رغم متفاوت بودن حوزه تخصصی،

---

<sup>1</sup> class

برنامه‌ها، امکانات مالی و غیر مالی و مانند آن، همگی به عنوان بخشی از رژیم حقیقت یکسان، یعنی وسعت بخشیدن به بخش سوم، می‌توانند در نهایت با یکدیگر همکاری نمایند.

در خصوص نوع عملکرد و نحوه همکاری سمن‌ها با یکدیگر می‌توان از نظریه‌های مربوط به مقوله «ارزش‌های کار»<sup>۱</sup> نیز بهره برد، چرا که هنجارهای کار از هسته مرکزی تری به نام فرهنگ یا همان ارزش‌ها متأثرند. ارزش‌ها باورهایی هستند و به عنوان باورهایی تعریف می‌شوند که خوب و خواستنی و یا بد و غیرخواستنی هستند. ارزش‌ها عقاید محکم و بنیادین را بازنمایی می‌کنند که یک شیوه خاص از رفتار یا حالت نهایی موجود فردی یا اجتماعی به یک شیوه رفتار متفاوت یا یک حالت نهایی ترجیح داده می‌شود (کندالکار<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). متفکران نام‌های مختلفی مانند ارزش‌های کار و یا اخلاق کار به آن اطلاق نموده‌اند. ماکس وبر<sup>۳</sup> در مورد اهمیت اخلاق کار برای توسعه اقتصادی (اقتصاد سرمایه‌داری) اظهار می‌دارد:

این ایده عجیب و غریب که وظیفه هر کس او را فرامی‌خواند چیزی است که بیشترین ویژگی اخلاق سرمایه‌داری را می‌سازد. در اینجا اخلاق کار به عنوان هنجار اجتماعی تلقی می‌شود که به وسیله عاملان، درونی می‌شود و حمایت اخلاقی را برای فعالیت‌ها ایجاد می‌کند و از هزینه‌های انجام فعالیت می‌کاهد (فورکساتو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶، ۲۳۳).

ارزش‌های کار به صورت انتقادی برای آزمودن پیامدهای مرتبط با کار مانند تصمیمات شغلی، رضایت شغلی، جامعه‌پذیری، و تعهدات سازمانی مطرح می‌شود. نظریه ارزش‌های کار ابزار سنجش معتبرتر و قابل اعتمادتری برای پیش‌بینی رضایت شغلی نسبت به علایق و توانایی‌ها و شخصیت‌ها به دست می‌دهد. پرکاربردترین دسته‌بندی که برای ارزش‌های کار صورت گرفته است این مقوله را به دو دسته درونی<sup>۵</sup> و بیرونی<sup>۶</sup> تقسیم می‌کند. ارزش‌های کار بیرونی اشاره به پیامدهای مشهود و پاداش‌هایی دارد که برای افراد امری بیرونی تلقی می‌شود مانند درآمد، منفعت‌ها، شرایط کار، فرصت‌های پیشرفت و جایگاه شغلی. از سوی دیگر، ارزش‌های درونی با فرایند کار و پاداش‌های نامشهود با درجاتی از علاقه و فرصت‌های آموختن دانش‌های جدید و خلاقیت در ارتباط است. ایلازور<sup>۷</sup> (۱۹۸۴)<sup>۸</sup> طبقه‌بندی از ارزش‌های کار بر

<sup>۱</sup> values of work

<sup>۲</sup> V. G. Kondalkar

<sup>۳</sup> Max Weber

<sup>۴</sup> Pedro Forquesato

<sup>۵</sup> intrinsic

<sup>۶</sup> extrinsic

<sup>۷</sup> Dov Elizur

<sup>۸</sup> Dov Elizur (1984), "Facets of work values: A structural analysis of work outcomes", *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.

اساس کیفیت نتایج ارائه می‌کند. نخستین طبقه‌بندی از ارزش‌ها به صورت ابزاری و مادی انجام می‌شود که شامل حقوق، درآمدها، ساختمان کار، امنیت و شرایط کار می‌شود. این موارد با ارزش‌های بیرونی که در بالا توصیف شد همپوشانی دارد. دسته دوم یعنی ارزش‌های عاطفی<sup>۱</sup> بر وجه عاطفی کار تمرکز دارد و شامل بخش‌هایی مانند ارتباط با ناظر، همکاران بازشناسایی، و فرصت‌های تعامل با مردم است. دسته سوم بر وجه شناختی<sup>۲</sup> کار تأکید دارد و در ارتباط با علایق، دستاوردها، پیشرفت‌ها، مسئولیت‌پذیری، تأثیرگذاری، و استقلال می‌باشد. می‌توان گفت ارزش‌های شناختی، درونی هستند در حالی که ارزش‌های بیرونی، عاطفی یا ابزاری قلمداد می‌شوند (ایلایزر، ۱۹۸۴، به نقل از: مونیارو - پاپاکنستانتینو<sup>۳</sup> و تریانتافیلو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵).

سه رویکرد مشخص برای طبقه‌بندی انواع مختلف ارزش‌های کار وجود دارد: (۱) تئوری‌های خودتعیین‌کننده<sup>۵</sup> که قلمرو انگیزه‌ها را به دو نوع متضاد «انگیزه‌های بیرونی» و «رضایت درونی» تقسیم می‌کند. انگیزه‌های بیرونی اشاره به انجام فعالیتی برای کسب نتایج مشخص دارد. اما انگیزه‌های درونی ناظر بر به عهده گرفتن فعالیتی برای کسب رضایت درونی از خود فعالیت است. انواع درونی ارزش‌های کار به صورت مستقیم با تکمیل نیازهای روانشناختی درونی مانند صلاحیت و استقلال در ارتباط است در حالی که ارزش‌های کار بیرونی بر جنبه‌های مادی کار، منافع، پرداخت‌ها، و امنیت شغلی تأکید دارند (پاپاواسیلیو<sup>۶</sup> و لاینز<sup>۷</sup> و شاو<sup>۸</sup> و گئورگیو<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷).

همچنین شوارتس<sup>۱۰</sup> و ساگیو<sup>۱۱</sup> (۱۹۹۵) در دسته‌بندی بسیار جامع، ده نوع از ارزش‌های مجزا از نظر انگیزشی را استخراج نمودند. داده‌های ۶۷ کشور نیز بر اساس تحلیل شوارتس (۱۹۹۲) و (۲۰۰۵) و نیز شوارتس و ساگیو (۱۹۹۵) و نیز داده‌های اخیر ۳۸ کشور بر اساس فانتین<sup>۱۲</sup> و پورتینگا<sup>۱۳</sup> و دل‌بکه<sup>۱۴</sup> و شوارتس (۲۰۰۸)، این ساختار تئوریک را تأیید کرده‌اند. این

<sup>۱</sup> affective

<sup>۲</sup> cognitive

<sup>۳</sup> Valentini Moniarou-Papaconstantinou

<sup>۴</sup> Kalliopi Triantafyllou

<sup>۵</sup> self-determination theory

<sup>۶</sup> Emmanouil Papavasileiou

<sup>۷</sup> Sean Lyons

<sup>۸</sup> Gareth Shaw

<sup>۹</sup> Anthimos Georgiou

<sup>۱۰</sup> Shalom H. Schwartz

<sup>۱۱</sup> Lilach Sagiv

<sup>۱۲</sup> Johnny R. J. Fontaine

<sup>۱۳</sup> Yape H. Poortinga

<sup>۱۴</sup> Luc Delbeke



ارزش‌ها شامل این مواردند: ۱) قدرت: جایگاه اجتماعی و پرستیژ، کنترل و تسلط بر مردم و منابع (قدرت اجتماعی، اقتدار، ثروت) که به وسیله حفظ تصور عمومی در مورد خود و نیز به رسمیت شناخته شدن از نظر اجتماعی بازنمایی می‌شود. ۲) دستاوردها: موفقیت‌های فردی از طریق اثبات شایستگی بر طبق استانداردهای اجتماعی که از طریق هوشمندی و احترام به خود بازنمایی می‌یابد. ۳) لذت‌جویی: کسب لذت و خشنودی نفسانی برای خود. ۴) انگیزش: هیجان و تازگی و چالش در زندگی که منظور جسارت و زندگی متنوع و داشتن زندگی هیجان‌انگیز است. ۵) خودفرمانی: مستقل بودن در فکر و داشتن ابتکار عمل، خلاق بودن و مکتشف بودن که در نهایت به وسیله احترام به خود بازنمایی می‌یابد. ۶) عام‌گرایی: فهمیدن، قدردانی، تحمل، و محافظت از آسایش سایر مردم و برای نوع بشر می‌باشد. ۷) خیرخواهی: محافظت از رفاه مردم و بالا بردن رفاه مردم از طریق تماس‌های فراوان با آنها (کمک‌کننده بودن، صادق بودن، بخشندگی، وفاداری، مسئولیت‌پذیری) و بازنمایی آنها از طریق دوستی‌های صادقانه و عشق تکامل‌یافته. ۸) سنت: احترام و تعهد و پذیرش هنجارها و اصولی که فرهنگ‌های سنتی و مذاهب دارند (فروتنی، پذیرفتن قسمت و تقدیر، دین‌دار بودن، احترام به سنت‌ها، میانه‌روی). ۹) همنوایی: خودداری از اعمال و تمایلات و انگیزه‌هایی که موجب غمگین شدن یا متضرر شدن سایرین می‌گردد و هنجارها و انتظارات اجتماعی را مختل می‌سازد (مؤدب بودن، مطیع بودن، کنترل بر خود، احترام گذاشتن به والدین و افراد سالمند). ۱۰) امنیت: ایمنی، هماهنگی و ثبات جامعه، روابط و اشخاص (توجه به امنیت ملی و خانوادگی) (شوارتس ۱۹۹۲، شوارتس و ساگیو ۱۹۹۵، شوارتس ۲۰۰۵، فانتین و پورتینگا و دل‌بکه و شوارتس ۲۰۰۸، به نقل از: لیو<sup>۱</sup> و کوهن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

علاوه بر ارزش‌های حاکم بر کار، از دیدگاه شاین<sup>۳</sup> (۱۹۸۵)، اسطوره‌شناسی برخی اصول در مورد کردارها و شخصیت‌های خوب و بد در فرهنگ حاکم را به اعضای سازمان یادآوری می‌کند. اسطوره‌شناسی به عنوان چارچوبی عمل می‌کند که افراد در هنگام رفتار به آن رجوع می‌کنند. بدین لحاظ استانداردها و خطوط راهنمایی را برای آنچه که باید انجام شود و آنچه که بهنجار است و آنچه که در نهایت بر رفتارهای واقعی تأثیر می‌گذارد، به دست می‌دهد. بعلاوه اسطوره‌شناسی به معنابخشی به هنجارهای رفتاری و ادغام آنها در زمینه کم و بیش تاریخی و قصه‌ها و تصاویر مرتبط و غیر قابل تغییر کمک می‌کند. همچنین شاین فرهنگ سازمانی را به عنوان یک پدیده ریشه‌دار — که نمی‌تواند به‌آسانی تغییر کند — الگویی از پیش‌فرض‌های

<sup>۱</sup> Ying Liu

<sup>۲</sup> Aaron Cohen

<sup>۳</sup> Schein

اساسی که به گروه قدرت ابتکار و کشف و پیشرفت برای چیره شدن بر مشکلات ناشی از سازگار شدن با خارج و ادغام داخلی را می‌دهد، تعریف می‌کند. فرهنگ سازمانی که تمایل دارد مختص سازمان خاص باشد، از ابعاد عینی و ذهنی ترکیب شده است و دل‌مشغول سنت‌ها و سرشت توقعات و باورهای مشترک درباره زندگی سازمانی است (شاین ۱۹۸۵، به نقل از: آلاس<sup>۱</sup> و سون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). به طور کلی «فرهنگ سازمانی می‌تواند در چندین سطح مورد تحلیل قرار بگیرد: (۱) دست‌ساخته‌های انسان که قابل مشاهده‌اند (۲) هنجارهای رفتاری و ارزش‌ها و باورهایی که افراد بدان‌ها معتقدند (۳) پیش‌فرض‌های مورد تأکید اساسی که به کار گرفته می‌شوند» (شاین<sup>۳</sup> و شاین<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷، ۵۶). قواعد و هنجارها نیز به شکل غیرمستقیم، کارکرد مشخصی برای سازمان ایجاد می‌کنند. نقش‌ها تصویب می‌شوند و یا بازی‌ها از فرمت‌های دارای استاندارد مشخص که موضوعاتی برای مجموعه‌ای از قواعد و هنجارهای تلویحی هستند، تبعیت می‌کنند. معمولاً قواعد و هنجارها تنها زمانی وارد آگاهی ما می‌شوند که به صورت آزادانه مورد تخطی قرار گرفته باشند. هرولد گارفینکل<sup>۵</sup> (۱۹۶۷)، در بخشی از قوم‌شناسی جامعه‌شناختی خود، تخطی‌های هدف‌داری از قواعد را ساخت و آنها را آزمایش‌های نقض‌کننده<sup>۶</sup> نامید. قواعد و هنجارها برای رسیدن به بهترین پاسخ به ما سرنخ‌های لازم را می‌دهند. آنها نتیجه تاریخ طولانی از طراحی و بررسی وضعیت خود هستند و اسطوره‌شناسی نیز زندگی هر روزه ما را شکل می‌دهد. اسطوره‌شناسی می‌تواند به عنوان مجموعه‌ای از قصه‌ها که الگویی برای قواعد و هنجارها هستند و نتایج تخطی از آنها مشخص است، قلمداد شود (گارفینکل ۱۹۶۷، به نقل از شابراک<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷). شابراک معتقد است با شکل دادن محیط و نگهداری از محیط و به وسیله اتصال خودکار به الگوهای رفتاری مناسب و به وسیله زندگی هر روزه می‌توان این سرنخ‌ها را ایجاد کرد (شابراک، ۲۰۰۷).

به طور کلی می‌توان فضای همکاری را در سه سطح بررسی واقعیت اجتماعی مورد توجه قرار داد. در «سطح تفسیری»، هر فضای همکاری در وهله اول شامل نمادهایی است که به شکل باید و نباید در کل فضای کالبدی و روحی آن جریان دارد. این بایدها و نبایدها با فهم

<sup>1</sup> Ruth Alas

<sup>2</sup> Wei Sun

<sup>3</sup> Edgar H. Schein

<sup>4</sup> Peter A. Schein

<sup>5</sup> Harold Garfinkel

<sup>6</sup> Garfinkeling

<sup>7</sup> Marc J. Schabracq

متعارف<sup>۱</sup> نزدیکی بسیاری دارد و در تمام رفتارها در فضای همکاری وجود دارد. در هر سمن و در فضای همکاری مجموعه‌ای از سمن‌ها و بایدها و نبایدهایی وجود دارند که خطی مشی کلی آنها را ترسیم می‌سازد. آنها شاید در مرام‌نامه‌ها و قوانین آنها به صورت واضح ذکر نشده باشند اما به صورت تلویحی در کلیه کنش‌های آنها دیده می‌شوند. در «سطح تضادی»، به گفته میشل فوکو<sup>۲</sup> اگر هر فضای اجتماعی را دارای گفتمان خاص خود بدانیم، در نهایت پراکندگی گفتمان‌ها امری ظاهری بیش نیست چرا که همه گفتمان‌ها تابعی از رژیم حقیقت مسلط هستند. می‌توان بحث فوکو (۱۳۹۲) را پیرامون سمن‌ها پیش کشید و به بررسی این مسئله پرداخت که آیا رژیم‌های حقیقت متفاوت و حتی متضادی بر سمن‌ها حکمفرماست؟ آیا سمن‌ها حول یک رژیم حقیقت می‌توانند با یکدیگر همکاری کنند؟ به گفته بوردیو در فضای اجتماعی همه عوامل در فضا موقعیت‌هایی را اشغال می‌کنند که هر چقدر بیشتر در برخی ابعاد مانند سرمایه‌های مختلف اشتراک داشته باشند، به یکدیگر نزدیک هستند، و هر چه کمتر در مورد آنها اشتراک داشته باشند، از یکدیگر دور خواهند بود. هنگامی که بوردیو از فضا سخن می‌گوید میدان و عاملانی را متصور می‌شود که هر یک با سرمایه‌های متفاوت خود در حال کنش و واکنش با یکدیگر هستند. آیا می‌توان هر سمن را یک طبقه دانست که با انواع سرمایه‌های خود در حال کنش و واکنش دائمی با محیط اجتماعی و سایر سمن‌ها و نیز نهادهای کلان در فضای اجتماعی است؟ و در سطح کلان‌تر آیا سمن‌ها می‌توانند با تجمیع سرمایه‌های خود و همسو شدن در هدف‌ها، فضای همکاری ایجاد کنند؟ پس از عبور از دو سطح اول، به کلی‌ترین لایه فضای کار یعنی ارزش‌های حاکم پرداخته می‌شود که در پارادایم و «سطح توافقی» شناخت واقعیت اجتماعی قرار دارد. در سطح توافقی، ارزش‌ها به عنوان امور مطلوب و خواستنی برای تمام افراد در مرکزیت فضای همکاری قرار می‌گیرند. این ارزش‌ها می‌توانند شامل اینها باشند: ارزش‌های کار درونی که بر پیشرفت شخصی تأکید دارند، ارزش‌های کار بیرونی که پیامدهای عینی‌تر کار را بازنمایی می‌کنند، ارزش‌های کار اجتماعی که عواطف و احساسات و تجربه‌های اجتماعی را در بر می‌گیرد، و ارزش‌های پرستیژ اجتماعی که اشاره به جنبه‌هایی از موفقیت فردی و تسلط بر سایرین دارد. به طور کلی تئوری ارزش‌های کار تمام سطوح مادی، عاطفی، شناختی، اجتماعی را شامل می‌شود و بنابراین می‌تواند تصویری همه‌جانبه از ارزش‌های حاکم

<sup>۱</sup> Commonsense:

فهم متعارف از شیوه‌های اولیه شناخت در میان انسان‌هاست که شامل دسته‌بندی‌های انسان‌ها از واقعیت‌های پیرامون است و مبنای دسته‌بندی‌های علمی نیز می‌تواند باشد اما به دلیل اینکه در معرض تجربه و تکرار علمی و دقیق قرار نمی‌گیرد قدرت تعمیم و پیش‌بینی علمی را ندارد.

<sup>۲</sup> Paul-Michel Foucault

بر فضای همکاری سمن‌ها ارائه نماید. فرهنگ سازمانی از یک زاویه دورتر و نمای کلی‌تر به فضای همکاری می‌نگرد و بر ارزش‌ها و باورها و رفتارهای اعضای فضای همکاری تأکید دارد.

### روش پژوهش

این پژوهش با رویکرد کیفی و با روش‌هایی همچون مشاهده و مصاحبه عمیق و نیمه-ساخت‌یافته و نیز تشکیل گروه‌های بحث متمرکز صورت گرفته است. نمونه‌های مورد بررسی شامل ۱۴ سازمان مردم‌نهاد فعال در محله بودند که به طور کلی در حوزه‌های توانمندسازی زنان آسیب‌دیده، حقوق کودکان، حقوق زنان، حقوق اقلیت‌های قومی (خصوصاً غربت‌ها و افغان)، توانمندسازی، و کودکان کار و در معرض آسیب و آموزش فعالیت دارند. از نظریه‌های موجود به منظور افزایش حساسیت نظری استفاده شده است و همواره رفت و برگشتی میان این نظریه‌ها و داده‌ها و مقولات مستخرج از آنها وجود داشته است. چنانچه عنوان شد، علاوه بر مشاهده به عنوان یکی از اصلی‌ترین تکنیک‌ها، از مصاحبه به دو روش نیمه‌ساختاریافته و عمیق استفاده شد. «بر خلاف مصاحبه نیمه‌ساختاریافته که ساختار سؤالات تا حدی از پیش معلوم است، در مصاحبه عمیق مصاحبه‌گر افراد را کاملاً آزاد می‌گذارد تا معانی ذهنی خود را بیان کنند» (پلت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲، ۱۴). سه روش ذکرشده در کل پژوهش جریان داشت. برای بررسی نظرات مسئولان سمن‌ها به طور خاص از روش متمرکز گروهی نیز استفاده شد. «روش گروه‌های متمرکز شامل تمرکز بر روی موضوعی خاص به وسیله گروهی از افراد از پیش تعیین‌شده است که در بحث کنش متقابلی و در نتیجه در بحث گروهی متمرکز شرکت می‌کنند» (هنینک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴، ۳). «گروه متمرکز»<sup>۳</sup> عنوانی است که به نوع خاصی از مصاحبه گروهی داده می‌شود که برای جمع‌آوری نظرات دقیق و دانش در مورد موضوع خاص از شرکت‌کنندگان منتخب ساخته شده است (بادر<sup>۴</sup> و روسی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲). کروگر<sup>۶</sup> و کیسی<sup>۷</sup> (۲۰۱۵)، گروه متمرکز را گروه کوچک از افراد، که دارای ویژگی‌های خاصی هستند و داده‌های کیفی را در بحث متمرکز برای کمک به درک موضوع مورد نظر فراهم می‌سازند، تعریف می‌کنند (کروگر

<sup>1</sup> Jennifer Platt

<sup>2</sup> Monique M. Hennink

<sup>3</sup> focus group

<sup>4</sup> Gloria E. Bader

<sup>5</sup> Catherine A. Rossi

<sup>6</sup> Richard A. Krueger

<sup>7</sup> Mary Anne Casey

و کسی، ۲۰۱۵). روش اصلی در تجزیه و تحلیل داده‌ها، حاصل تحلیل مضمونی (تحلیل تماتیک) بود. تحلیل مضمون روشی است برای دیدن متن، برداشت و درک مناسب از اطلاعات ظاهراً نامرتب، تحلیل اطلاعات کیفی، مشاهده نظام‌مند شخص، تعامل، گروه، موقعیت، سازمان و یا فرهنگ و تبدیل داده‌های کیفی به کمی. مضمون، الگویی است که در داده‌ها یافت می‌شود و حداقل به توصیف و سازماندهی مشاهدات و حداقل به تفسیر جنبه‌هایی از پدیده می‌پردازد (بویاتزیس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). مضمون، ویژگی تکراری و متمایزی در متن است که به نظر پژوهشگر، نشان‌دهنده درک و تجربه خاصی در رابطه با سؤالات تحقیق است (کینگ<sup>۲</sup> و هاراکس<sup>۳</sup>، تجزیه و تحلیل مضمونی، استراتژی برای کاهش داده‌ها و تجزیه و تحلیل است که با استفاده از آن داده‌های کیفی به شکلی تقسیم، طبقه بندی، خلاصه، و بازسازی می‌شوند تا مفاهیم مهم و الگوهای تجربه در مجموعه داده کیفی کشف شوند (گیون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). از آنجایی که در این پژوهش هدف اصلی مفهوم‌سازی و در نهایت ایجاد مدل تئوریک فضای همکاری بود نمونه‌گیری از سازمان‌های مردم‌نهاد محله به صورت هدف‌مند صورت گرفت. به عبارتی سازمان‌هایی برای مصاحبه و خصوصاً گروه‌های متمرکز انتخاب شدند که دارای فعالیت مداوم در محله بوده باشند. همچنین از روش‌های گوناگون ذکر شده استفاده گردید. در نهایت مقولات به دست آمده گرچه با استفاده از حساسیت نظری شکل گرفتند اما همواره تقدم با داده‌های میدانی و مقولاتی بود که از واقعیت میدان سرچشمه گرفته باشند.

### یافته‌های پژوهش

#### همسوسازی سازمان‌های مردم‌نهاد:

سمن‌ها اگر با یکدیگر همسو باشند می‌توانند به تعبیر بوردیو تبدیل به طبقه خاص شوند و به کنش و واکنش با محیط اجتماعی پیرامون شامل اجتماع محلی و سازمان‌های دولتی و حتی بین‌المللی بپردازند. از نظر متخصصان و سمن‌های حاضر در پژوهش، همسو شدن فعالیت‌های سمن‌ها می‌تواند موجب ایجاد فضای همکاری شود. هرچند آنها نسبت به سازمان‌های دولتی چندان خوشبین نبودند و معتقدند معمولاً همکاری و ارتباط متقابل سمن‌ها با آنها منافع

<sup>۱</sup> Richard E. Boyatzis

<sup>۲</sup> Nigel King

<sup>۳</sup> Christine Horrocks

<sup>۴</sup> Lisa M. Given

خاصی در بر نخواهد داشت و حتی منجر به دخالت در امور سمن‌ها می‌شود. باید توجه داشت، این مسئله از ضرورت حضور بخش دولتی نمی‌کاهد چرا که اغلب سمن‌ها معتقدند برای انجام اقدامات همه‌جانبه در حوزه‌های اقتصادی، آموزش و اشتغال، بهداشت و درمان نیاز به سازمان‌های دولتی مربوط به هر کدام از این حوزه‌ها وجود دارد.

به طور کلی در مصاحبه‌ها نوعی اعتقاد به وجود فضای همکاری در میان سمن‌ها وجود داشت. آنها معتقد بودند برای انجام فعالیت‌های مختلف نیاز به شکل‌گیری الگوهای منسجم میان سمن‌ها است. از درون گروه‌های بحث متمرکز، «شورای هم‌اندیشی سمن‌ها» شکل گرفت و نیز نقشه راه برای تشکیل چند کارگروه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، کالبدی نیز طراحی شد که هر یک از اقدامات نامبرده ذیل کارگروه‌های تخصصی قرار گرفتند. در این شورا، تقسیم کار میان سمن‌ها و تخصصی شدن فعالیت آنها برای جلوگیری از موازی‌کاری به عنوان مهم‌ترین اقدام شورا مطرح شد.

برای برخی اقدامات از جمله تهیه بانک اطلاعاتی در زمینه‌های مختلف مانند تعداد مهاجران، افراد بیکار، زنان سرپرست خانوار و مانند آن، تأکید سمن‌ها بر این بود که باید حضور و دخالت نیروهای دولتی وجود داشته باشد. هرچند باید به این مسئله توجه داشت که حضور نیروهای دولتی گرچه بسیاری از مسائل را حل می‌کند اما از سوی دیگر، موجب بروز دخالت‌های آنان در فضای همکاری سمن‌ها و تحمیل خواسته‌هایشان به سمن‌ها نیز می‌شود. به همین دلیل به نظر می‌رسد، برای همسو ساختن فعالیت‌های سمن‌ها، نیاز به وجود گروهی بیطرف است که نه از جنس سمن‌ها و نه از جنس نیروهای دولتی باشد. همچنین یکی از مهم‌ترین نتایج این همسوسازی می‌تواند شامل ایجاد بانک اطلاعاتی در هر سمن و بانک اطلاعاتی مشترک باشد. خلأ پژوهش‌های به‌روز و سازمان‌یافته و همچنین خلأ داده‌های مناسب برای انجام اقدامات اجرایی از جمله مواردی بود که نیاز به حضور دانشگاه و تیم پژوهشی از متخصصین رشته‌های مختلف را به عنوان گروه بی‌طرف آشکار می‌سازد. به‌ویژه در زمینه ایجاد بانک اطلاعاتی، خلأ تئوریک شدیدی در سمن‌ها وجود داشت و همین خلأ مانع از ثبت تجارب سمن‌ها به روش علمی و در چارچوب اصول مدیریت دانش و یادگیری سازمانی شده است. از نتایج همسوسازی سمن‌ها می‌توان به شناسایی و دسته‌بندی سازمان‌های مردم‌نهاد بر اساس مرام‌نامه و رسالت آنها و تقسیم کارشان بر اساس تخصص اشاره کرد. به عنوان نمونه، در محله سمن‌های متعددی بر روی مسئله اعتیاد و زنان و کودکان متمرکز شده‌اند در حالی که هیچ یک به طور خاص بر روی آموزش و اشتغال جوانان و به‌خصوص مردان جوان و همچنین آموزش شهروندی متمرکز نشده‌اند. این در حالی است که محله‌هایی با وضعیت محله‌هرندی

که درصد قابل توجهی مهاجر و به‌ویژه مردان مهاجر جمعیت آنها را تشکیل می‌دهند نیازمند سمن‌هایی با موضوعات مرتبط با این گروه از جامعه هستند. همچنین شفاف‌سازی اقدامات سمن‌ها می‌تواند بسیاری از شبهات موجود در خصوص فعالیت‌هایشان را برطرف سازد. در صورت استفاده از گزارش عملکرد استاندارد، تمامی اقدامات و منابع مالی و مانند آن به صورت شفاف و عمومی اعلام می‌شود، و فرایند جذب بودجه اظهار می‌گردد، و دستورالعمل‌ها شامل فرایندهای انتخاب هیئت مدیره، جذب منابع مالی، تبلیغات و مانند آن برای جلوگیری از بی‌نظمی و فساد تدوین می‌شود.

### اجزای فضای همکاری:

سمن‌ها بر طبق تحلیل بوردیویی از فضا، به دلیل حضور در میدان خاص، و به تعبیر فوکو سهمیم بودن در رژیم حقیقت یکسان یعنی فعالیت سمنی و اجتماع‌محور به رغم داشتن سرمایه‌های متفاوت، در یک طبقه قرار می‌گیرند. به‌ویژه با همسوسازی فعالیت‌های آنان می‌توان فضای همکاری را مشاهده نمود که دارای ویژگی‌های مختص به خود است و قابلیت ارتقا را نیز دارد. به طور واضح نمی‌توان ارزش‌های کار حاکم بر سمن‌ها و نیز فضای همکاری آنها را با ارزش‌های کار بیرونی شامل درآمد، منفعت‌ها، شرایط کار، فرض‌های پیشرفت و جایگاه‌ها، و یا ارزش‌های درونی فرایند کار و پاداش‌های نامشهودی که با درجاتی از علاقه و فرصت‌های آموختن دانش‌های جدید و خلاقیت همراهند، منطبق دانست. به همان میزان که سمن‌ها بر سر یافتن منابع مالی بهتر و جایگاه و فرصت بهتر برای مطرح شدن رقابت می‌کنند، در حد کمتر، بر خلاقیت و یادگیری فرصت‌های جدید نیز تأکید دارند. برخی از سمن‌ها توانسته‌اند به الگوبرداری<sup>۱</sup>‌های درستی از سمن‌های خارجی یا داخلی موفق به‌ویژه در زمینه اشتغال‌زایی و آموزش دست یابند اما این مسئله را نمی‌توان هنوز جزئی از ارزش‌های حاکم بر سمن‌ها و در نتیجه فضای همکاری بین آنها دانست. شاید بتوان گفت سمن‌ها بر طبق آنچه ایلایزر (۱۹۸۴) می‌گوید هنوز در پی تأمین درآمدهای پرسنل و تجهیز و گسترش فضا و امنیت هستند. همچنین بر طبق دسته‌بندی شوارتس (۱۹۹۲) بالاترین ارزش‌های کار در نزد سمن‌های مورد مطالعه ارزش‌های کار بیرونی شامل پرداخت‌ها و امنیت و راحتی محیط کار و سپس ارزش‌های پرستیژ اجتماعی شامل جنبه‌هایی که بر موفقیت فردی و تسلط بر سایرین تأکید دارد شامل پایگاه، تصور سازمانی، اقتدار، و تصمیم‌گیری در کار و در ارتباط با ارزش‌های خودارتقایی هستند. در این میان می‌توان گفت ارزش‌های کار درونی که بازتاب پیگیری اهداف شخصی

<sup>۱</sup> benchmarking

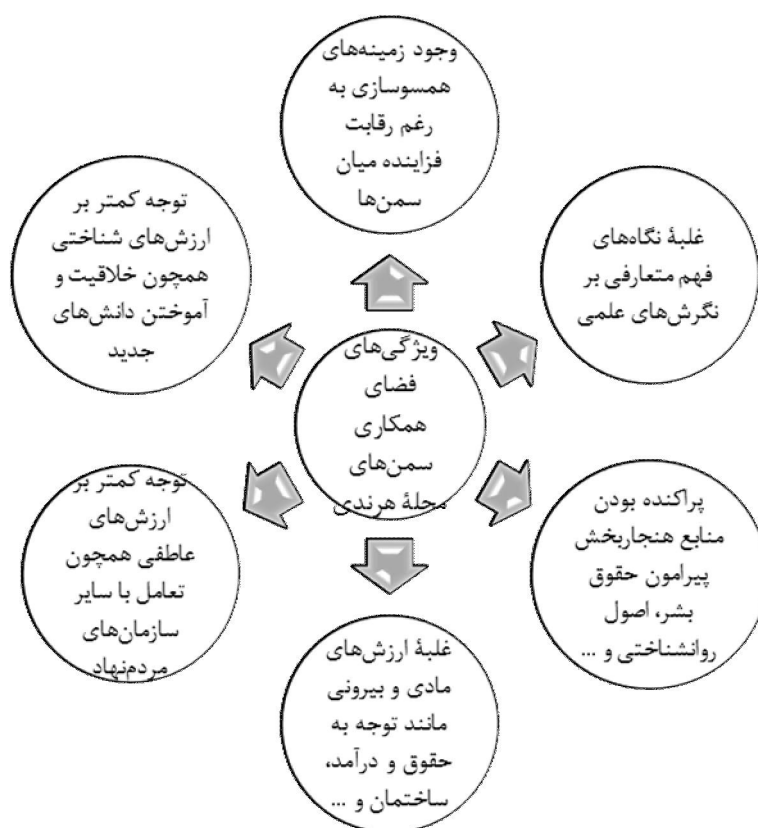
است، مانند پیشرفت و خودمختاری و استقلال در کار، و نیز ارزش‌های کار اجتماعی شامل عواطف و احساسات و تجربه‌های اجتماعی را در بر می‌گیرد، از جمله احترام و همکاری اجتماعی و روابط کاری بین فردی، هنوز نقش چندانی در داخل سمن‌ها و در فضای همکاری آنها بازی نمی‌کند. هرچند می‌توان گفت عمده ارزش‌های کار مورد نظر شوارتس و ساگیو (۱۹۹۵) همچون قدرت، دستاورد، لذت‌جویی، خیرخواهی، عام‌گرایی، امنیت و کمتر از آنها انگیزش، خودفرمانی، سنت و همنوایی در سمن‌ها محقق گردیده‌اند. سمن‌ها را از نظر اسطوره‌شناسی و قواعد و هنجارها می‌توان جزو گروهی دانست که بایدها و نبایدهایشان را نه از طریق علم (انسان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت و مانند آن)، سنت، مذهب و یا حتی فرهنگ تاریخی، بلکه از مرجع حقوق بشر پراکنده و غیرمشخص و یا روانشناسی غیردانشگاهی و مبتنی بر فهم متعارف اخذ می‌کنند. آنها گاه تصمیماتی را اتخاذ می‌کنند که دلایل علمی اثبات‌شده برای آن نمی‌توان یافت و یا دستورالعمل‌هایی ارائه می‌کنند که حتی از نظر علمی انطباق خاصی با شرایط فرهنگی - اقتصادی - اجتماعی محله یا شهر و حتی کشور ندارد. به عبارتی گاه به جای رویکردهای علمی، رویکردهای فهم متعارفی و عامیانه و دلسوزانه غالب می‌شود که همین مسئله می‌تواند معضل بزرگی برای آنها باشد.

نقاط ضعف متعددی در فرایند فعالیتی سمن‌ها دیده می‌شوند. از جمله، موازی‌کاری و تأکید همزمان چند سمن بر روی یک مسئله و ورود نکردن اغلب آنها در حوزه‌های مربوط به گروه‌های خاص مانند غربت‌ها و افغان‌ها. تأکید یک‌جانبه بر آموزش شهروندی و توانمندسازی زنان و بی‌توجهی به بیکاری مردان و یا مشاغل کاذب آنها، نبود بانک اطلاعاتی مناسب در سمن‌ها در موارد مختلف مانند تعداد افراد محله به تفکیک جنس، تعداد افراد آموزش‌دیده و دریافت‌کنندگان کمک‌های مالی و تعداد افراد بیکار، شفاف نبودن فعالیت‌های مالی سمن‌ها برای مردم و سایر سمن‌ها و حامیان مالی آنها، وجود رقابت‌های کاذب میان سمن‌ها، بی‌توجهی به ریشه‌ی شکل‌گیری مشکلات در مبدأ مهاجرت، ورود نکردن سمن‌ها به حوزه‌هایی مانند کارآفرینی و جوانان و آموزش شهروندی، نبود رویکردهای خانواده‌محور در سمن‌ها، عدم بررسی دقیق و تخصصی مسئله هویت در نوجوانان و جوانان، متصل نساختن افراد به بازار کار، عدم توجه به اشتغال مردان و نگاه کلیشه‌ای به اشتغال زنان و نگاه کلیشه‌ای به اقتصاد محله با تأکید بر مشاغل خانگی و مشاغل یدی. به طور کلی فرهنگ سازمانی سمن‌ها عموماً فرهنگ علمی و یا فرهنگ‌گرا نیست و بیشتر متأثر از کلیشه‌ها و فهم متعارف و منابع پراکنده‌ای در مورد حقوق بشر است و به هیچ وجه مدون و مشخص نیست و بنابراین نمی‌تواند خط سیر



مشخصی برای حرکت به سمت‌ها به دست دهد. بر اساس مطالب برشمرده، ویژگی‌های فضای همکاری در میان سازمان‌های مردم‌نهاد محله هرنندی تهران به صورت نمودار زیر می‌باشد.

### ویژگی‌های فضای همکاری سازمان‌های مردم‌نهاد محله هرنندی تهران



## بحث و نتیجه‌گیری

با وجود تمام ضعف‌ها و تهدیدها، دو فرصت بسیار مهم در سطح محله قابل شناسایی است. نخست، وجود سمن‌ها با تجارب ارزشمند در زمینه‌های مختلف، و دوم، وجود ظرفیت‌های اعتمادساز محلی مانند افراد پرنفوذ همچون لوطی‌های قدیمی، روحانیون، نمایندگان و یا سفیران فرهنگی (نمایندگان فرهنگی اقلیت‌های قومی و مذهبی) گروه‌های مختلف مانند غربت‌ها و لرها و سایر قومیت‌هایی که امکان نفوذ به آنها کمتر است. بنابراین نوعی از زمینه‌های شکل‌گیری فضای همکاری در میان سمن‌ها وجود دارد. به تعبیر بوردیو سمن‌ها اگر با یکدیگر همسو باشند می‌توانند تبدیل به طبقه خاص شوند و به کنش و واکنش با محیط اجتماعی پیرامون شامل اجتماع محلی و سازمان‌های دولتی و حتی بین‌المللی بپردازند. به وسیله همسو ساختن این سه بخش می‌توان شیوه مدیریتی معتدل به وجود آورد. در اینجا نیاز به عامل انگیزشی بیطرف و بدون چشم‌داشت و منفعت در محله است که این همسوسازی را بر عهده بگیرد چرا که تا کنون فعالیت‌های سمن‌ها به صورت پراکنده و بدون برنامه‌ریزی دقیق و حساب‌شده بوده است. گرچه بسیاری از آنها دارای تجارب ارزشمند در زمینه‌های گوناگون بوده‌اند و همچنین توانسته‌اند به‌خوبی با مردم محله ارتباط برقرار کنند اما فعالیت‌های آنان خالی از اشکال نیست و کارکردهای منفی سمن‌ها که پیش‌تر بدان‌ها اشاره شد وجود دارد.

در سطح تضادی بررسی واقعیت اجتماعی و بر طبق تحلیل بوردیویی از فضا، سمن‌ها به دلیل حضور در میدان خاص و به تعبیر فوکو سهیم بودن در رژیم حقیقت یکسان یعنی فعالیت سمنی و اجتماع‌محور، به رغم برخورداری از سرمایه‌های متفاوت در یک طبقه جای می‌گیرند. به‌ویژه با همسوسازی فعالیت‌های آنان می‌توان فضای همکاری را مشاهده کرد.

در سطح توافقی به طور واضح نمی‌توان ارزش‌های کار حاکم بر سمن‌ها و نیز فضای همکاری آنها را با ارزش‌های کار بیرونی شامل درآمد، منفعت‌ها، شرایط کار، فرصت‌های پیشرفت و جایگاه‌ها و یا ارزش‌های درونی فرایند کار و پاداش‌های نامشهودی که با درجاتی از علاقه و فرصت‌های آموختن دانش‌های جدید و خلاقیت همراه هستند، منطبق دانست. به همان میزان که سمن‌ها بر سر یافتن منابع مالی بهتر و جایگاه‌ها و فرصت بهتر برای مطرح شدن رقابت می‌کنند، در حد کمتری بر خلاقیت و یادگیری فرصت‌های جدید تمرکز دارند. در مجموع می‌توان گفت: سمن‌ها هنوز بر طبق آنچه ایلایزر (۱۹۸۴) می‌گوید در پی تأمین درآمدهای پرسنل و تجهیز و گسترش فضا و امنیت هستند. شاید بتوان بر طبق دسته‌بندی شوارتس (۱۹۹۲) بالاترین ارزش‌های کار در نزد سمن‌های مورد مطالعه را ارزش‌های کار بیرونی شامل پرداخت‌ها و امنیت و راحتی محیط کار و سپس ارزش‌های پرستیژ اجتماعی

دانست. در این میان می‌توان گفت ارزش‌های کار درونی که بازتاب تعقیب رشد شخصی است، مانند پیشرفت و خودمختاری و استقلال در کار و نیز ارزش‌های کار اجتماعی شامل عواطف، احساسات و تجربه‌های اجتماعی، همکاری اجتماعی و روابط کاری بین فردی، هنوز نقش چندانی در داخل سمن‌ها و در فضای همکاری آنها ایفا نمی‌کند. گرچه می‌توان گفت اغلب ارزش‌های کار مورد نظر شوارتس و ساگیو (۱۹۹۵) همچون قدرت، دستاورد، لذت‌جویی، خیرخواهی، عام‌گرایی و امنیت، و کمتر از آنها، انگیزش، خودفرمانی، سنت، و هم‌نوابی در سمن‌ها محقق گردیده‌اند.

در بررسی سطح تفسیری، سمن‌ها را از نظر اسطوره‌شناسی و قواعد و هنجارها می‌توان جزو گروهی دانست که بایدها و نبایدهایشان را نه از طریق علم (انسان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت، و مانند آن)، سنت، مذهب و یا حتی فرهنگ تاریخی، بلکه از مرجع حقوق بشر و یا روانشناسی غیردانشگاهی و مبتنی بر فهم متعارف اخذ می‌کنند. آنها گاه تصمیماتی را اتخاذ می‌کنند که دلایل علمی اثبات‌شده برای آن نمی‌توان یافت، و یا دستورالعمل‌هایی ارائه می‌دهند که حتی از نظر علمی انطباق خاصی با شرایط محله ندارد. به عبارتی گاه به جای رویکردهای علمی، رویکردهای فهم متعارفی و عامیانه و دلسوزانه غالب می‌شود که همین مسئله می‌تواند معضل بزرگی برای آنها باشد. به طور کلی فرهنگ سازمانی سمن‌ها عموماً فرهنگ علمی و یا منسجم نیست و بیشتر متأثر از کلیشه‌ها و فهم متعارف و منابع پراکنده‌ای در مورد حقوق بشر و به بیان دقیق‌تر منابع هنجاریبخش<sup>۱</sup> پراکنده و غیرمنسجم است و به هیچ وجه مدون و مشخص نیست و بنابراین نمی‌تواند خط سیر و چشم‌انداز مشخصی برای حرکت به سمن‌ها ایجاد نماید. به‌ویژه از آنجایی که آنها نتوانسته‌اند از ظرفیتی به نام یادگیری سازمانی و حافظه سازمانی که بریتون (۲۰۰۵) از آن یاد می‌کند، بهره‌گیرند. ظرفیتی که موجب انباشت دانش و اطلاعات در هر سمن می‌شود و ضمن افزایش کارایی هر کدام، زمینه ایجاد شبکه همکاری در فعالیت‌هایشان را ایجاد می‌کند. این شبکه همکاری زمانی تشدید می‌شود که سازمان‌های مردم‌نهاد با یکدیگر رابطه متقابل و افقی داشته باشند.

از نظر متخصصان و سمن‌های حاضر در پژوهش، همسو شدن فعالیت‌های سمن‌ها می‌تواند موجب ایجاد فضای همکاری شود. هرچند آنها نسبت به سازمان‌های دولتی چندان خوشبین نیستند و معتقدند همکاری و ارتباط متقابل سمن‌ها با آنها منافع خاصی در بر نخواهد داشت و حتی منجر به دخالت در امور آنها می‌شود. البته این مسئله از ضرورت حضور بخش دولتی

<sup>۱</sup> اشاره به تمامی منابعی در سازمان دارد که باید و نباید‌ها را تعیین می‌کنند.

نمی‌کاهد چرا که اغلب سمن‌ها معتقد بودند برای انجام اقدامات همه‌جانبه در حوزه‌های اقتصادی، آموزش و اشتغال، بهداشت و درمان نیاز به سازمان‌های دولتی مربوط به هر یک از این بخش‌ها وجود دارد. همچنین برای انجام برخی اقدامات از جمله تهیه بانک اطلاعاتی در زمینه‌های مختلف (مهاجران، افراد بیکار، زنان سرپرست خانوار) تأکید سمن‌ها بر این بود که می‌باید حضور و دخالت نیروهای دولتی وجود داشته باشد.

همسوسازی سمن‌ها فواید بسیار به همراه دارد. یکی از مهم‌ترین آنها ایجاد بانک اطلاعاتی در هر سمن و بانک اطلاعاتی مشترک است. به‌ویژه در زمینه ایجاد بانک اطلاعاتی خلأ تئوریک در سمن‌ها وجود دارد. به طوری که تعداد زیادی از آنها قادر به ثبت تجربه‌ها به روش علمی و شکل دادن به آنها در قالب مدیریت دانش به عنوان یادگیری سازمانی نیستند. از دیگر نتایج همسوسازی سمن‌ها می‌توان به شناسایی و دسته‌بندی سازمان‌های مردم‌نهاد بر اساس مرام‌نامه و رسالت آنها و همچنین تقسیم کار سمن‌ها بر اساس تخصص آنها اشاره کرد. به عنوان نمونه، در محله سمن‌های متعددی بر روی مسئله اعتیاد و زنان و کودکان متمرکز شده‌اند در حالی که هیچ یک به طور خاص بر آموزش و اشتغال جوانان و به‌خصوص مردان جوان و آموزش شهروندی متمرکز نشده‌اند. این در حالی است که محله‌هایی با وضعیت محله هرندی که درصد قابل توجهی از جمعیت را افراد مهاجر و به‌ویژه مردان مهاجر تشکیل می‌دهند نیازمند سمن‌هایی با موضوعات مرتبط با این گروه از جامعه هستند. همچنین شفاف‌سازی اقدامات سمن‌ها می‌تواند بسیاری از شبهه‌ها را برطرف سازد. در صورت استفاده از این استاندارد تمامی اقدامات، منابع مالی، فرایند جذب بودجه، دستورالعمل‌های سازمانی مشخص شامل فرایندهای انتخاب هیئت مدیره، به طور مشخص اعلام می‌شود.

- با توجه به یافته‌های حاصل شده در جهت همسوسازی سمن‌ها پیشنهاد می‌شود؛
- گسترش مفهوم فضای همکاری به وسیله سایر محققان و خصوصاً استفاده از رویکردهای بینارشته‌ای در بررسی سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های مردم‌نهاد.
  - تشکیل عملیاتی فضای همکاری میان سمن‌های محلات مختلف شهری با ادامه دادن و حمایت از شورای هم‌اندیشی سمن‌ها.
  - حمایت‌های دولتی از شورای هم‌اندیشی سمن‌ها ضمن حفظ هویت مستقل شورا.
  - شفاف‌سازی عملکرد سمن‌ها و ایجاد بانک اطلاعاتی و تخصصی شدن فعالیت سمن‌ها در دستور کار شورا قرار بگیرد. در این زمینه تیم‌های تحقیقاتی دانشگاهی می‌توانند کمک‌کننده باشند.

- اتصال سمن‌های محلات مختلف در شبکه بین محله‌ای و در سطح بالاتر بین شهری در دستور کار سمن‌ها و مسئولان قرار گیرد.

#### منابع:

- براتعلی‌پور، مهدی (۱۳۹۳) «خلاق مشارکت در سازمان‌های مردم‌نهاد (مطالعه موردی: بسیج مستضعفان انقلاب اسلامی)»، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال هفدهم، شماره ۶۵: ۱۱۳-۹۱.
- سلیانی، مسعود؛ وثوقی، منصور (۱۳۹۵) «عوامل مؤثر بر استفاده از ظرفیت سازمان‌های مردم‌نهاد در نظارت بر عملکرد دولت در فرایند توسعه محلی»، توسعه محلی (روستایی - شهری)، دوره ۸، شماره ۲: ۱۹۹-۲۲۰.
- عظیمی، میترا؛ ویسی، سیمین (۱۳۹۹) «مطالعه کیفی نوع‌شناسی و عقلانیت حاکم بر سازمان‌های مردم‌نهاد (مورد مطالعه: محله هرنندی در تهران)»، فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، دوره ۱۱، شماره ۴۱: ۴۲-۱۰۱.
- فاضلی، نعمت‌الله؛ کاظمیان، غلامرضا؛ رمضان نصرتی، مریم (۱۳۹۴) «کارکرد فرهنگی مدیریت شهری در ارتقای فرهنگ مشارکت شهروندی برای اداره امور محلی (مطالعه موردی: منطقه ۴ شهرداری تهران)»، فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات، دوره ۱۱، شماره ۳۹: ۳۶-۱۱.
- فوکو، میشل (۱۳۹۲). دیرینه‌شناسی دانش، ترجمه نیکو سرخوش و افشین جهان‌دیده، تهران: نشر نی.
- موسوی، یعقوب؛ پاک‌خصال، اعظم (۱۳۹۱) «شهرگرایی و ایستار فرهنگی: مورد تجربی ساکنین شهر تهران»، فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات، دوره ۸، شماره ۲۸: ۱۹۷-۱۷۱.
- Alas, Ruth; Sun, Wei (2009) "Organizational Changes in Chinese Companies", in: Ruth Alas (ed.), *Implementation of Changes in Chinese Organizations: Groping a Way through the Darkness*, Oxford: Chandos.
- Bader, Gloria E.; Rossi, Catherine A. (2002) *Focus Groups: A Step-by-Step Guide*, 3rd edition, New York: The Bader Group Publishing.
- Bourdieu, Pierre (1985) "The Social Space and Genesis of Groups", *Theory and Society*, 14(6), 723-744.
- Bourdieu, Pierre (1996) "Physical Space, Social Space and Habitus", *Vilhelm Aubert Memorial Lecture, Report*, 10, 87-101.
- Britton, Bruce (2005) *Organizational Learning in NGOs: Creating the Motive, Means and Opportunity*. Retrieved from <http://www.mspguide.org/resource/organisational-learning-ngos-creating-motive-means-and-opportunity>.
- Boyatzis, Richard E. (1998) *Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development*, London: SAGE Publications.
- Forquesato, Pedro (2016) "Social norms of work ethic and incentives in organizations", *Journal of Economic Behavior and Organizations*, 128(c), 231-250.

- Given, Lisa M. (Ed.) (2008) *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*, Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Gulzar, Laila; Henry, Beverly (2005) "Interorganizational collaboration for health care between nongovernmental organizations (NGOs) in Pakistan", *Social Science & Medicine*, 61(9), 1930-1943.
- Hennink, Monique M. (2014) *Focus Group Discussions (Understanding Qualitative Research)*, Oxford: Oxford University Press.
- Kasperson, Roger E.; Golding, Dominic; Kasperson, Jeanne X. (2013) "Trust, Risk and Democratic Theory", in: George Cvetkovich and Ragnar E. Löfstedt (eds.), *Social Trust and Management of Risk*, London: Earthscan.
- King, Nigel; Horrocks, Christine (2010) *Interviews in Qualitative Research*, London: SAGE Publications.
- Kondalkar, V. G. (2007) *Organizational Behaviour*, New Delhi: New Age International (p) Limited Publishers.
- Krueger, Richard A.; Casey, Mary Anne (2015) *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*, 5th Edition. London: SAGE Publications.
- Liu, Ying; Cohen, Aaron (2010) "Values, Commitment, and OCB among Chinese Employees", *International Journal of Intercultural Relations*, 34(5), 493-506.
- Moniarou-Papaconstantinou, Valentini; Triantafyllou, Kalliopi (2015) "Job Satisfaction and Work Values: Investigating Sources of Job Satisfaction with Respect to Information Professionals", *Library & Information Science Research*, 37(2), 164-170.
- Papavasileiou, Emmanouil; Lyons, Sean; Shaw, Gareth; Georgiou, Anthimos (2017) "Work Values in Tourism: Past, Present and Future", *Annals of Tourism Research*, 64, 150-162.
- Platt, Jennifer (2012) "The History of the Interview", in: Jaber F. Gubrium, James A. Holstein, Amir B. Marvasti and Karyn D. McKinney (eds.), *The SAGE Handbook of Interview Research: The Complexity of the Craft*, London: SAGE Publications.
- Schabracq, Marc J. (2007) *Changing Organizational Culture: The Change Agent's Guidebook*, West Sussex: John Wiley and Sons.
- Schein, Edgar H.; Schein, Peter A. (2017) *Organizational Culture and Leadership*, 5th edition. Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons.