

## مطالعه کیفی نوع‌شناسی و عقلانیت حاکم بر سازمان‌های

### مردم‌نهاد

(مورد مطالعه: محله هرنندی در تهران)

میترا عظیمی\* ، سیمین ویسی\*\*

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۷

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۲/۱۰

### چکیده

محله هرنندی به دلیل آسیب‌های اجتماعی فراوان، عرصه‌ای برای ورود سازمان‌های مردم‌نهاد متعدد است که فرصت‌ها و البته تهدیدهایی را موجب شده‌اند. پژوهش حاضر حاصل ۱۸ ماه مطالعه میدانی با هدف نوع‌شناسی سمن‌ها در هرنندی بر اساس ماهیت، کارکردها و شناسایی عقلانیت حاکم بر آنها است. بدین منظور به مشاهده، مصاحبه و تشکیل گروه‌های بحث متمرکز با ساکنان و ۱۴ سمن فعال محله پرداختیم. نتایج تحقیق نشان می‌دهند که، از نظر نوع‌شناسی، سمن‌های محله هرنندی در دسته سمن‌های «دیگر منفعت‌بخش» قرار می‌گیرند. کارکرد عمده آنها که شامل کارکرد یادگیری است، به سبب آنکه نتوانسته‌اند مجموع دانش و اطلاعات خود را انباشته و به نسل یا گروه‌های دیگر منتقل سازند، دچار ضعف‌های جدی است. توانمندسازی نیز معمولاً بصورت کامل اتفاق نیفتاده و افراد به بازار کار متصل نمی‌شوند. سازمان‌های مردم‌نهاد حاضر در هرنندی به‌عنوان نمونه‌ای از این نوع سازمان‌ها در کشور هنوز نتوانسته‌اند به‌عنوان نماینده بخش سوم، نسبت و رابطه خود را با اجتماع محلی مشخص سازند. بنابراین بازبینی در نوع‌شناسی سمن‌ها بویژه بر اساس کارکرد و عقلانیت سازمانی حاکم بر آنها تا حد زیادی می‌تواند موجب کاهش این تقیصه شود.

**واژه‌های کلیدی:** دروازه غار، محله هرنندی تهران، نوع‌شناسی سمن‌ها بر مبنای سرشت و

\* استادیار برنامه‌ریزی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول). mitra.azimi@atu.ac.ir

\*\* دانشجوی دکتری رشته جامعه‌شناسی فرهنگی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

siminveisi@gmail.com

### مسئله پژوهش

نهادسازی برای توسعه، بدون ایجاد و بسط اعتماد اجتماعی در تمام سطوح جامعه امکان‌پذیر نیست. از آنجایی که اعتماد اجتماعی هرگز به‌طور کامل و مداوم حاصل نمی‌شود می‌باید پیوسته از طریق شبکه نهادهای مدنی و هنجارهای کنش متقابل حفظ و تقویت شود. این شبکه‌ها و هنجارها موجب تشویق، توسعه و تقویت انواع متفاوتی از اعتماد مانند اعتماد شناختی، عاطفی و رفتاری در میان اعضای جامعه در سطوح مختلف می‌شوند. لازم به ذکر است، بدون وجود اعتماد در سه سطح، یعنی اعتماد در سطوح پایین و میانی جامعه، اعتماد در بین نهادها و اعتماد متقابل میان این دو بخش نمی‌توان از اعتماد در سطح کلان یک جامعه و گسترش آن سخن گفت (Kasperson, 2013).

سازمان‌های مردم‌نهاد (NGOs) محملی برای ایجاد اعتماد میان افراد در یک جامعه هستند که سبب شکل‌گیری اعتماد در سطوح بالاتر اقتصادی و سیاسی نیز می‌شوند. اعتماد اجتماعی<sup>۱</sup> ریشه در اجتماعی شدن از طریق والدین و نه از طریق اعضای گروه‌ها و یا سیاست‌های حکومتی دارد. اعتماد اجتماعی یا اعتماد عمومی<sup>۲</sup> همان‌گونه که در ادبیات نظری ذکر می‌شود متفاوت از اعتماد مشارکتی<sup>۳</sup> و اعتماد سیاسی<sup>۴</sup> است. اعتماد مشارکتی شامل اعتماد به مردمی مانند خود است. همچنین به گفته زتومپکا<sup>۵</sup> (۱۹۹۹) برخی از نویسندگان مانند ارل<sup>۶</sup> و سوتکوویچ<sup>۷</sup> (۱۹۹۵) اعتماد بیناشخصی<sup>۸</sup> را به‌عنوان نوع بنیادی سایر انواع اعتماد در نظر می‌گیرند و سازمان‌های مردم‌نهاد تجلی این سطوح

- 
1. social trust
  2. generalized trust
  3. particularized trust
  4. political trust
  5. Sztompca
  6. Earle
  7. Cvetkovich
  8. interpersonal trust

از اعتماد هستند. وجود این سازمان‌ها که اساس وظیفه‌شان فعالیت داوطلبانه در زمینه‌های مختلف است تا حد زیادی می‌تواند به تعدیل فعالیت‌های کلان اقتصادی و سیاسی منجر شود. باید توجه داشت، حضور این سازمان‌ها گرچه می‌تواند بسیار مهم و مؤثر باشد اما در صورت نداشتن برنامه مشخص و یا تداخل فعالیت‌هایشان با یکدیگر و یا با دولت، ممکن است فعالیت آنها با پیامدهای منفی در جامعه همراه باشد (Uslaner, 2018).

سازمان‌های مردم‌نهاد (NGOs) نهادینه‌ترین و سازمان‌یافته‌ترین صورت از فعالیت‌های داوطلبانه را شامل می‌شوند که «سازمان‌های متعلق به بخش سوم<sup>۱</sup> (فراتر از دولت و اقتصاد) بوده که درگیر در مسائلی همچون توسعه، کاهش فقر، عدالت اجتماعی در سطوح محلی، ملی و بین‌المللی هستند» (Lewis, 2014:16). همچنین «سمن‌ها منبع و مرکزیتی برای عدالت اجتماعی برای اعضای گروه‌های در حاشیه در جوامع گوناگون بشمار می‌روند» (Islam, 2016:13) به گفته فاولر<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) هویت سمن‌ها بوسیله وجود فقر مشروعیت بخشیده می‌شود. برخی، سمن‌ها را به مفهوم خیریه<sup>۳</sup> نسبت می‌دهند درحالی‌که برخی دیگر آن را به‌عنوان مفهوم سیاسی‌تری مانند «سازمان جامعه مدنی» در نظر می‌گیرند به این معنی که آنها گروه‌هایی از شهروندان سازمان‌یافته هستند که از بخش‌های دولتی یا تجاری مستقل‌اند. سمن‌ها تمایل دارند فعالیت‌هایشان را به‌طور مستقیم با برطرف نمودن نیازهای مردم انجام دهند و یا به‌طور غیرمستقیم از طریق همکاری، کمپین‌ها یا حمایت‌های سیاسی تغییرات ساختاری وسیع‌تری را رقم زنند و موقعیت زندگی مردم فقیر را بهبود بخشند (Cited in Lewis, 2014).

در ایران نیز سازمان‌های مردم‌نهاد به‌عنوان نماینده بخش سوم و ایجادکننده اعتماد بینابینی که تعدیل‌کننده سطوح خرد و کلان اعتمادسازی است در حال فعالیت هستند.

---

1. third sector  
2. Fowler  
3. charity

برخی مناطق به دلیل اینکه مردم در آنها با مسائل و مشکلات خاصی روبرو هستند، کانون استقرار سازمان‌های مردم‌نهاد متعدد شده‌اند. همان‌گونه که پروین (۱۳۹۲)، ارشد و درویشی‌فرد (۱۳۹۳)، پروین و درویشی‌فرد (۱۳۹۴)، پروین و همکاران (۱۳۹۵) فرهادیخواه و همکاران (۱۳۹۷) و پژوهش‌هایی از این دست و نیز مطالعات و مشاهدات میدانی نشان می‌دهند، محله هرنندی تهران (دروازه غار سابق) به دلایلی همچون نداشتن هویت محله‌ای، بی‌سازمانی اجتماعی، ویژگی‌های کالبدی مانند وجود فضاهای بی‌دفاع شهری، خرده‌فرهنگ گسترده فقر، یکی از محلات کلان‌شهر تهران با آسیب‌های اجتماعی فراوان است.

علاوه بر این مطالعات و مشاهدات ما نشان می‌دهند که این محله با معضلاتی همچون حضور معتادان، موادفروشان، اراذل و اوباش و تن‌فروشان در پارک‌ها، کوچه‌ها و معابر مواجه است. ساکنان که در میانشان ساکنان قدیمی و حدود ۱۵۰ خانواده شهید هم وجود دارد، از بابت نداشتن امنیت به ستوه آمده‌اند. مردم این محله با انواع ناامنی‌ها گذران زندگی می‌کنند. بر اثر معضلات موجود، خانواده‌های قدیمی به تدریج از محله خارج شده و احساس تعلق در محله کاهش یافته و جای خود را به تعارض‌های فرهنگی ناشی از ورود اقوام مختلف که با یکدیگر و با محله احساس تعلق ندارند داده است، چرا که به دلیل نرخ پایین اجاره‌بها، مهاجران فقیر در آن ساکن می‌شوند. انواع معضلات و آسیب‌های موجود در این محله موجب شده تا مزیت‌ها و نقاط قوت آن مانند مجاورت با بازار و ظرفیت‌های اقتصادی آن و وجود ظرفیت گردشگری محله نادیده انگاشته شود و کمتر امکان بروز و بهره‌برداری یابند.

به‌منظور کاهش آسیب‌های اجتماعی، سمن‌های متعدد با جهت‌گیری‌های مختلف به محله وارد شده و به فعالیت مشغول‌اند. این امر گرچه در ابتدا بسیار مثبت تلقی می‌شد اما به‌مرور زمان و با بروز تداخل و موازی کاری‌های بسیار، پس از مدتی این فرصت در مواردی به تهدید بدل شده است. بر اساس بررسی‌ها و مصاحبه‌های صورت گرفته به نظر می‌رسد کژکارکردی سازمان‌های مردم‌نهاد و محدود شدن نوع آنها به‌طور

عمده در تیپ سمن‌های خیریه، به سهم خود در کاهش نیافتن نرخ آسیب‌های اجتماعی و یا جلوگیری نکردن از بروز آسیب‌های جدید در محله اثرگذار بوده است. بدین منظور لازم بود تا پژوهشی به‌طور خاص به تیپ‌شناسی سازمان‌های مردم‌نهاد هرندی بویژه با تمرکز بر کارکردهای آنها پردازد. از سوی دیگر، یکی از اصول مغفول تحقیقات پیشین در بررسی سمن‌ها، عقلانیت حاکم بر آنها به‌عنوان یک سازمان می‌باشد. توجه به این نکته از آن‌جهت حائز اهمیت است که صورت‌های گوناگون عقلانیت سازمانی دارای مزایا و معایب مربوط به خود هستند که تأثیر مستقیم بر کارکرد یک سازمان می‌گذارند. با این توصیف، در این تحقیق با درک اهمیت موضوع، به بررسی ماهیت سمن‌های محله هرندی تهران بر اساس عقلانیت حاکم بر آنها نیز پرداخته شده است.

### پیشینه پژوهش

رضائی تبار (۱۳۸۸)، در پژوهش خود به دنبال طراحی و تبیین الگوی تعاملی سازمان‌های مردم‌نهاد با کمیته امداد امام خمینی (ره) به‌منظور افزایش بهره‌وری خدمات حمایتی به محرومین و اقشار آسیب‌پذیر بوده است. در این پژوهش هدف ارائه الگوی تعاملی در جهت توانمندسازی با محوریت مسجد است. بدیهی است گرچه این پژوهش نقش دولت و سازمان‌های مردمی را خلط نموده اما نکته قابل‌تأمل این است که به عقلانیت سنتی سازمان‌های مردم‌نهاد پرداخته است.

در پژوهشی که توسط کرمی و همکاران (۱۳۹۸) صورت گرفت، محققان بوسیله تکنیک تحلیل سلسله‌مراتبی و نظر خبرگان و همچنین استفاده از روش تحلیل پوششی، داده‌های ۲۵ سازمان مردم‌نهاد را مورد بررسی قرار دادند. فرمول نهایی پیشنهادی در این پژوهش NRPN نام‌گذاری شده است. گرچه این پژوهش به رتبه‌بندی سازمان‌های مردم‌نهاد می‌پردازد اما شاخص‌های ورودی شاخص‌های مالی سازمان‌های مردم‌نهاد

هستند و کلیه فعالیت‌های اجرایی سمن‌ها به‌عنوان شاخص خروجی که آنها نیز اساساً مالی هستند در نظر گرفته شده‌اند. از آنجاکه تکنیک تحلیل پوششی داده‌ها (DEA) در زمینه‌های مالی، اقتصادی و صنعتی بکار می‌روند بررسی کمی سازمان‌ها در این پژوهش مدنظر بوده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، پژوهش‌هایی از این دست مبنای نوع‌شناسی سمن‌ها را آماری و کمی می‌دانند.

شکوری (۱۳۹۳)، در پژوهش خود به بررسی نقش سازمان‌های مردم‌نهاد در توانمندسازی کودکان در وضعیت دشوار در منطقه ۱۲ و به بررسی اقدامات سازمان‌های مردم‌نهاد در جهت توانمندسازی کودکان کار پرداخت. این پژوهش نقش این سازمان‌ها را مهم دانسته ضمن اینکه نتیجه می‌گیرد الگوی توانمندسازی باید خانواده محور باشد. پژوهشی با عنوان سازمان‌های مردم‌نهاد شهری در بمبئی انجام شده و بر طبق یافته‌های آن یک نوع‌شناسی پیشنهادی در سال (۲۰۰۰) توسط دسایی و پرستون در شهر بمبئی هند صورت گرفت. در این پژوهش محققان با روش پیمایش و با به‌کارگیری تکنیک‌های طبقه‌بندی آماری به سه بُعد مهم در سازمان‌های مردم‌نهاد شهری دست یافته‌اند که از این عوامل برای تفسیر شاخه‌بندی‌های سازمان‌های مردم‌نهاد شهر بمبئی به چهار گروه نسبتاً همگن می‌توان استفاده کرد. در این دسته‌بندی بخشی که خود به سه بخش ارائه‌دهنده خدمات (کوچک‌مقیاس، بزرگ‌مقیاس و ارائه خدمات دهنده رسمی) قابل‌تقسیم است که از نظر مقیاس‌های عمل و منابع مالی متفاوت‌اند و بخش چهارم سازمان‌های مردم‌نهاد بیشتر درگیر حمایت‌های سیاسی هستند. این پژوهش در ضمن مفید بودن نتوانسته نوع بندی سازمان‌های مردم‌نهاد از نظر کارکرد را مورد توجه قرار دهد.

بوچی و احمد (۲۰۰۷)، در یک پژوهش نظری-تحلیلی به دنبال بررسی نقش دانشگاه‌ها در عملکرد سازمان‌های مردم‌نهاد از طریق تزریق تفکر انتقادی به آنها بودند. ارائه چنین پژوهش‌هایی و سپس مراجعه به واقعیت و درگیر ساختن دانشگاه‌ها در پروژه‌های تحقیقاتی که با محوریت سازمان‌های مردم‌نهاد صورت می‌گیرند، همچون

پژوهش حاضر، می‌تواند نقش مهمی در پر کردن خلأ پژوهش‌های بنیادین و کاربردی در این زمینه داشته باشند. همان‌طور که در این پژوهش هم اشاره شده است، دانشگاه می‌تواند نقش مهمی در ارتقای یادگیری سازمانی سمن‌ها داشته باشد.

کامپوس و همکاران (۲۰۱۱) در تحلیل ثانویه‌ای که بر روی سازمان‌های مردم‌نهاد در برزیل انجام دادند نشان دادند که این سازمان‌ها بیشتر از اینکه بر یادگیری سازمانی متمرکز باشند بر پروژه‌های خویش و نتایج حاصل از آنها متمرکز بودند. پی بردن به ضعف سازمان‌ها در زمینه یادگیری و حافظه سازمانی نقطه قوت این پژوهش است، درحالی‌که برای پی بردن به کیفیت این ضعف نمی‌توان تنها بر تحلیل ثانویه اکتفا کرد.

کنگ و همکاران (۲۰۱۲)، با نظرسنجی از ۳۸ سازمان مردم‌نهاد بین‌المللی در ایالات متحده نشان دادند که آنها بیشتر منفعت خویش را معطوف به خویش و اهداکنندگان ساخته بودند درحالی‌که مسئولیت‌پذیری رسمی کمتری نسبت به ذینفعان داشتند. آن‌ها همچنین نشان دادند که این سازمان‌ها ارزیابی سازمانی را فرصتی برای یادگیری سازمانی و بهبود عملکرد می‌دانند.

بلاچ و بورخس (۲۰۱۳)، نیز نظریه یادگیری سازمانی کریس آرگریس را در یک پروژه در برزیل عملیاتی نموده‌اند.

والی (۲۰۱۳)، نیز در یک پژوهش نظری-تحلیلی به ارائه مدلی برای سازمان‌های مردم‌نهاد که بر یادگیری سازمانی تمرکز دارند، پرداخته‌اند. این پژوهش نیز همچون پژوهش‌های قبلی گرچه یادگیری سازمانی را مورد توجه قرار داده اما با رجوع به واقعیت سازمان‌ها توصیف و تبیینی از یادگیری سازمانی این سازمان‌ها ارائه نکرده است و عمدتاً در سطح نظری باقی مانده است.

مارتین (۲۰۱۳)، با استفاده از روش پیمایش و با بررسی ۸ سازمان توسعه بین‌المللی به دنبال ارائه مدلی برای سازمان‌های مردم‌نهاد است که بر یادگیری تأکید دارند. او نشان داد که یادگیری سازمانی می‌تواند همچون یک سرمایه‌گذاری مهم در سازمان عمل کند اما به دلیل منابع انسانی و مالی محدود مورد بی‌اعتنایی قرار می‌گیرد.

همچنین یافته‌های او نشان می‌دهند برای اهمیت یافتن یادگیری در سازمان باید بر فرهنگ درونی سازمان و تقویت آن متمرکز شد چرا که توجه به یادگیری سازمانی موجب بهره‌وری بیشتر سازمان خواهد شد. این پژوهش نیز سازمان‌های مردم‌نهاد را در ابعاد بین‌المللی مورد بررسی قرار داده است در حالی که در پژوهش حاضر بر یادگیری سازمان‌های مردم‌نهاد محلی و اثربخشی آنها بر بهبود عملکرد سازمان توجه شده است. ایمران و همکاران (۲۰۱۴)، نیز با استفاده از روش پیمایش نشان دادند که شیوه‌های یادگیری سازمانی مانند توانمندسازی کارکنان، تغییرات رفتاری و شناختی و رهبری تقویت یادگیری و تأکید بر فرهنگ نوآورانه با عملکرد غیرمالی سازمان‌های غیردولتی رابطه مثبت و معناداری دارند. این پژوهش نیز گرچه از پیمایش استفاده کرده اما تنها به مصاحبه محدود مانده است و در نهایت معنای محدودی از یادگیری سازمانی در نظر دارد و حافظه سازمانی را به‌عنوان بخشی از یادگیری سازمانی در نظر نمی‌گیرد. در پژوهش حاضر حافظه سازمانی به‌عنوان بخش مهمی از یادگیری سازمانی مورد توجه قرار گرفته است.

پژوهش اصل‌پور و همکاران (۲۰۱۹)، به دنبال اولویت‌بندی انواع مختلف سازمان‌های مردم‌نهاد در ارتقاء اثربخشی مدیریت شهری با رویکرد مشارکت عمومی است. معیار سنجش در این پژوهش به روش کتابخانه‌ای و با استفاده از معیار پیشین AHP صورت گرفته است. در نهایت با استفاده از نظر ۱۶ متخصص معیارهای اولویت‌بخشی سازمان‌ها بدین ترتیب بدست آمدند: بهبود زندگی و کاهش فقر، معیارهای ارائه خدمات شهری، شفافیت عملکرد مدیریت شهری، سرمایه اجتماعی و مشارکت شهروندان و مدیریت فرهنگ محلی. بر اساس این معیارها سازمان‌هایی که توانسته‌اند بهداشت، درمان، ورزش و سلامت عمومی و رفاه و توسعه پایدار، آموزش و فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی، شهروندی، حقوق و اقلیت‌ها و سازمان‌های مردم‌نهاد در عرصه بین‌المللی را محقق سازند در رتبه‌های برتر قرار می‌گیرند. این پژوهش گرچه چندجانبه به عملکرد سازمان‌های مردم‌نهاد می‌نگرد اما در نهایت تنها با نظر متخصصان



و بدون رجوع به سازمان‌های مردم‌نهاد به دنبال ارائه یک نوع آرمانی از سازمان مردم‌نهاد است.

ژیفانگ (۲۰۰۷)، به روش کتابخانه‌ای به بررسی نقش سازمان‌های مردم‌نهاد در آفریقا در کاهش مناقشات قومی پرداخته است. آن‌ها اقدامات مثبتی در این زمینه داشته‌اند از جمله: هشدار دادن در مورد درگیری‌ها، کمک‌های بشردوستانه، تسریع در حل مناقشات و ساخت‌وساز پس از مناقشه و نیز سهم مثبتی در حل مناقشات آفریقا و بهبود اجتماعی و اقتصادی پس از درگیری دارند. اما از طرفی به دلیل منابع محدود و عدم اقتدار، سازمان‌های غیردولتی به‌احتمال زیاد نقش اصلی در حل مناقشات در آفریقا نخواهند داشت. انجام مطالعات میدانی می‌توانند نقش مهمی در ارائه توصیه، تبیین و ارائه راهکار در مورد عملکرد سازمان‌های مردم‌نهاد در مناقشات قومی بویژه در جوامع چند فرهنگی داشته باشند.

برگ (۲۰۰۷)، نیز به بررسی نقش سازمان‌های مردم‌نهاد در تقویت راه‌های صلح‌آمیز درگیری‌های قومی در رومانی، مقدونیه، مونته‌نگرو، کوزوو و صربستان پرداخته است. این پژوهش نیز همچون پژوهش قبلی تنش‌های قومی در میان چندین کشور همسایه را مورد بررسی قرار می‌دهد. این پژوهش از اصول (PER) شامل ایجاد گفتگوی معتبر و بی‌طرف برای گفتگو؛ حفظ حرکت؛ کار کردن در واقعیت‌های سیاسی؛ تشویق راه‌حل‌های بومی از درون فرآیندهای موجود و حمایت گرفتن از دولت‌های قدرتمند، برای مطالعه خود استفاده کرده است. (PER) همچنین ویژگی‌های سازمانی را نشان می‌دهد که به موفقیت کمک می‌کنند، از جمله عدم مشارکت، تخصص در منطقه و شبکه‌های گسترده مخاطبین محلی و امکان اطمینان از اعتماد بازیگران محلی. یافته‌ها نشان می‌دهند درحالی‌که الگوی (PER) بر اهمیت سازمان‌های بین‌المللی در رفع تنش‌های محلی تأکید دارد اما کنشگران دولتی در صورتی که بتوانند راه‌حل خود را برای منازعات محلی تحمیل کنند موفق‌تر عمل خواهند کرد.

در پژوهشی که توسط ایسلام (۲۰۱۵)، بر روی دو سازمان غیردولتی در بنگلادش و با روش‌های کیفی چندگانه همچون مصاحبه نیمه ساختاریافته، نقشه‌برداری اجتماعی، مشاهده، مطالعه موردی عمیق، بحث گروهی متمرکز و بررسی اسنادی صورت گرفت یافته‌ها نشان داد که توسعه عناصر اصلی سرمایه اجتماعی همچون اقدامات جمعی، اعتماد اجتماعی، هماهنگی و همکاری منافع متقابل و به اشتراک‌گذاری ارزش‌ها و هنجارها منجر به توسعه رفاه اجتماعی شده است. چند روشی بودن این پژوهش از نقاط عطف آن است. همچنین ایسلام (۲۰۱۱)، با روش کیفی به بررسی توانمندسازی زنان روستایی در بنگلادش پرداخت. این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر برنامه‌های اعتباری سازمان‌های مردم‌نهاد بر تجربه فردی کارآفرینی زنان روستایی بود.

در پژوهشی که نیکخان و رذوان (۲۰۱۰)، به روش کتابخانه‌ای صورت دادند، نشان دادند که سازمان‌های مردم‌نهاد از طریق کمک‌های خرد مالی، ظرفیت‌سازی و اعتمادبه‌نفس می‌توانند به توسعه پایدار جامعه کمک کنند. پرداختن به کارکرد توانمندسازی سازمان‌های مردم‌نهاد بدون درگیر شدن واقعی با آنها می‌تواند نقطه‌ضعف بزرگی برای این پژوهش باشد.

در جدول شماره ۱، خلاصه بررسی تحقیقات داخلی و خارجی بر اساس نوع پژوهش و نتایج حاصله ارائه گردیده است.

جدول ۱- مروری بر پژوهش‌های پیشین

نتایج	نوع پژوهش	نام پژوهش	محققین
ارائه راهکاری جدید جهت ارزیابی و رتبه‌بندی سازمان‌های مردم‌نهاد	پیمایش	بررسی و ارزیابی عملکرد انواع سازمان‌های مردم‌نهاد در ایران	کرمی، مینا؛ سوخکیان، محمدعلی و فرهادی، پیام (۱۳۹۸)
سازمان‌های مردم‌نهاد نقش مؤثری در کاهش فقر کودکان داشته‌اند. برنامه‌های توانمندسازی باید خانواده محور باشند.	کیفی/کمی	بررسی نقش سازمان‌های مردم‌نهاد در توانمندسازی کودکان کار خیابانی	شکوری (۱۳۹۳)
ارائه الگوی تعاملی در جهت توانمندسازی با محوریت مسجد	کیفی/چندگانه	طراحی و تبیین الگوی تعاملی سازمان‌های مردم‌نهاد (NGOs) کمیته امداد امام خمینی (ره) به منظور افزایش بهره‌وری خدمات حمایتی به محرومین و اقشار آسیب‌پذیر	رضایی تبار (۱۳۸۸)
اولویت‌بندی انواع مختلف سازمان‌های مردم‌نهاد در ارتقاء اثربخشی مدیریت شهری با رویکرد مشارکت عمومی صورت گرفت که در این میان ملاک	کتابخانه‌ای و مصاحبه با متخصصان	رتبه‌بندی انواع سازمان‌های مردم‌نهاد برای بهبود اثربخشی مدیریت شهری با رویکرد مشارکت عمومی	اصل پور، خانمحمدی و عبدالمحمد سقا <sup>۱</sup> (۲۰۱۹)

بهبود زندگی و کاهش فقر شهری بالاترین اولویت بود.			
عناصر اصلی سرمایه اجتماعی مانند اقدامات جمعی، اعتماد اجتماعی، هماهنگی و همکاری منافع متقابل و به اشتراک‌گذاری ارزش‌ها و هنجارها منجر به رفاه اجتماعی گشته‌اند	روش کیفی	ابتکارات توسعه سرمایه اجتماعی سازمان‌های غیردولتی برای رفاه اجتماعی: تجربه بنگلادش	ایسلام <sup>۱</sup> (۲۰۱۵)
شیوه‌های یادگیری سازمانی شامل توانمندسازی کارکنان، تغییرات رفتاری و شناختی و رهبری تقویت یادگیری و فرهنگ نوآورانه با عملکرد غیرمالي سازمان‌های غیردولتی رابطه مثبت و معنادار دارند.	پیمایش	بررسی رابطه بین شیوه‌های یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد غیرمالي یک مطالعه توصیفی در مورد بخش سازمان‌های مردم‌نهاد	ایمران، علی نصیر و اشرف <sup>۲</sup> (۲۰۱۴)
یادگیری سازمانی در سازمان‌های غیردولتی بین‌المللی مانند یک سرمایه‌گذاری مهم می‌تواند عمل کند.	پیمایش	یادگیری برای یادگیری: چگونه سازمان‌های غیردولتی بین‌المللی می‌توانند به سازمان‌های یادگیری تبدیل شوند	مارتین <sup>۱</sup> (۲۰۱۳)

1. Islam

2. Imran, Ali Nisar & Ashraf

ارائه مدلی برای سازمان‌های مردم‌نهاد که بر یادگیری سازمانی تأکید دارد.	نظری-تحلیلی	یادگیری بهبودیافته برای اثربخشی بیشتر در سازمان‌های مردم‌نهاد توسعه	والی <sup>۲</sup> (۲۰۱۳)
بسیاری از سازمان‌های غیردولتی بین‌المللی ارزیابی را فرصتی برای یادگیری می‌دانند.	پیمایش	شیوه‌های ارزیابی سازمان‌های غیردولتی بین‌المللی ایالات متحده	کنگ، اندرسون و فینگان <sup>۳</sup> (۲۰۱۲)
فعالیت‌های ایجاد درآمد از طریق کارآفرینی مهم‌ترین عامل مؤثر در توانمندسازی زنان روستایی در بنگلادش است.	کیفی/میدانی	توانمندسازی زنان روستایی از طریق فعالیت‌های درآمدزا؛ مطالعه برنامه‌های توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد در بنگلادش	اسلام (۲۰۱۱)
بیشتر سازمان‌های مردم‌نهاد به ارزیابی نتایج پروژه‌ها متمرکز شده‌اند و به دنبال ایجاد فضایی برای یادگیری و تأمل نیستند.	تحلیل ثانویه	ارزیابی عملکرد در سازمان‌های غیردولتی (سازمان‌های غیردولتی) تجزیه و تحلیل مدل‌های ارزیابی و کاربردهای آنها در برزیل	کامپوس، اندیون، سروا، روستو و ازمپسانو <sup>۴</sup> (۲۰۱۱)

- 
1. Martin
  2. Whatley
  3. Kang, Anderson, & Finnegan
  4. Campos, Andion, Serva, Rossetto, & Assumpção

<p>سازمان‌های مردم‌نهاد به دلیل خرد مالی، ظرفیت‌سازی و اعتمادبهنفس در درازمدت می‌توانند نقش مهمی در توسعه پایدار داشته باشند.</p>	<p>کتابخانه‌ای</p>	<p>نقش سازمان‌های مردم‌نهاد در ارتقاء توانمندسازی برای توسعه پایدار جامعه</p>	<p>نیکخان و ردزوان<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)</p>
<p>کنشگران دولتی در صورتی که بتوانند راه‌حل خود را برای منازعات محلی تحمیل کنند، موفق‌تر از سازمان‌های بین‌المللی عمل خواهند کرد.</p>	<p>مطالعه موردی</p>	<p>سازمان‌های غیردولتی و درگیری‌های قومی: درس‌هایی از کار پروژه روابط قومی در بالکان</p>	<p>برگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۷)</p>
<p>سازمان‌های مردم‌نهاد از طریق هشدار در مورد درگیری‌ها، کمک‌های بشردوستانه و تسریع در حل مناقشات و ساخت و ساز پس از مناقشه، توانسته‌اند نقش مهمی در حل مناقشات در آفریقا داشته باشند. باین وجود محدودیت‌هایی همچون به دلیل منابع محدود و عدم اقتدار دارند.</p>	<p>کتابخانه‌ای</p>	<p>عملکرد و تأثیر سازمان‌های مردم‌نهاد در حل و فصل مناقشات در آفریقا</p>	<p>زیفانگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۷)</p>

1. Nikkhah & Redzuan
2. Burg

<p>وجود رویکردهای دانشگاهی و انتقادی می‌تواند مکمل فعالیت‌های عملی سازمان‌های مردم‌نهاد باشد.</p>	<p>نظری-تحلیلی</p>	<p>آموزش اجتماعی، دانشگاهیان و سازمان‌های مردم‌نهاد آیا فرمول مشارکتی می‌تواند عمل کند؟</p>	<p>بوچی و احمد<sup>۱</sup> (۲۰۰۷)</p>
<p>نطباق رویکردهای نظری یادگیری سازمانی با سازمان واقعی در برزیل</p>	<p>میدانی</p>	<p>یادگیری سازمانی در سازمان‌های مردم‌نهاد: نمونه‌ای از مداخله مبتنی بر کار کریس آرگریس</p>	<p>بلوچ و بورخس<sup>۳</sup> (۲۰۰۲)</p>
<p>ارائه دسته‌بندی از سازمان‌های مردم‌نهاد شامل: سه بخش ارائه‌دهنده خدمات (کوچک مقیاس، بزرگ مقیاس و ارائه خدمات دهنده رسمی) که از نظر مقیاس‌های عمل و منابع مالی متفاوت‌اند و بخش چهارم که بیشتر درگیر حمایت‌های سیاسی هستند.</p>	<p>پیمایش</p>	<p>سازمان‌های مردم‌نهاد شهری در بمبئی</p>	<p>دسائی و پرستون<sup>۴</sup> (۲۰۰۰)</p>

- 
1. Zhifang
  2. Buchy & Ahmed
  3. Bloch & Borges
  4. Desai & Preston

در یک جمع‌بندی از بررسی تحقیقات داخلی و خارجی می‌توان گفت، در مطالعات خارجی خوداشتغالی نشأت گرفته از فعالیت‌های کارآفرینانه عامل مؤثری در توانمندسازی زنان بوده است. لازم به ذکر است پژوهش‌های زیادی در آسیا و آفریقا بر روی نقش سمن‌ها در توانمندسازی و بخصوص توانمندسازی زنان صورت گرفته‌اند اما تمرکز بیش‌ازحد بر توانمندسازی زنان (و توجه کمتر به توانمندسازی مردان) در نبود رویکرد خانواده محور، از نقاط ضعف مهم این پژوهش‌ها می‌باشند. مطالعات داخلی نیز بیشتر بر توصیف فعالیت عمومی سمن‌ها و نقش آنها در توسعه، ایجاد اشتغال، رفع فقر و حفظ محیط‌زیست، فعالیت‌های آسیب‌زدایانه، کاهش جرائم و افزایش امنیت تأکید کرده‌اند و به اصول توانمندسازی آنها و نقش آنها در افزایش سرمایه اجتماعی، کاهش تنش‌های قومی و افزایش همبستگی اجتماعی نپرداخته‌اند.

با توجه به خلأهای تحقیقات پیشین، پژوهش حاضر به دنبال آن است تا از طریق مطالعه اکتشافی، انجام مرور سیستماتیک بر اسناد، طرح‌ها و برنامه‌های مختص سمن‌ها، همچنین مراجعه به سازمان‌های مردم‌نهاد مستقر در محله هرنندی و مصاحبه با مسئولین آنها، به بررسی نوع‌شناسی (تیپولوژی) این سازمان‌ها بپردازد. همان‌طور که در مرور ادبیات بدان اشاره شد، نوع‌شناسی این سازمان‌ها، بصورت پراکنده صورت گرفته و پژوهش‌های داخلی و خارجی به دنبال بررسی تیپ‌شناسی این سازمان‌ها با تمرکز بر کارکردهای‌شان نبوده‌اند. اهمیت توجه بر این وجه فعالیت سمن‌ها از آن روست که یک سازمان مردم‌نهاد در صورتی قادر به انجام کارکردهای خود است که عقلانیت حاکم بر آن شناسایی شده و برنامه‌ریزی‌های صورت گرفته بر اساس این عقلانیت تنظیم شوند. حال با توجه به خلأ مطالعاتی داخلی و خارجی در خصوص عقلانیت حاکم بر سازمان‌های مردم‌نهاد، پژوهش حاضر به سهم خود به دنبال کاهش این خلأ می‌باشد. با توجه به وجود لایه‌های فرهنگی بسیار در فرهنگ ایرانی وارد شدن سازمان‌های مدرن و تشکیل سازمان‌های گوناگون، بویژه سازمان‌های مردم‌نهاد در خلأ صورت نگرفته است بلکه وجود منابع معرفتی و سازمانی پیشینی موجب



ایجاد فرصت‌ها و تهدیدهایی برای این سازمان‌ها در ایران شده است. اما پژوهش‌های پیشین به این نیاز معرفت‌شناسانه بی‌توجه بوده‌اند و عقلانیت سازمانی را به‌عنوان اصول مبتنی بر معرفت‌شناسی نادیده گرفته‌اند. با این توصیف، پژوهش حاضر با پیوند زدن نظریات مرتبط با عقلانیت، با نوع‌شناسی و کارکردشناسی سازمان‌های مردم‌نهاد به دنبال رفع این خلأ پژوهشی است.

### مبانی نظری پژوهش

نوع‌شناسی سمن‌ها از نظر یزجی و داه<sup>۱</sup>: سمن‌ها را به‌طور گسترده‌ای می‌توان به دو نوع تقسیم کرد: سمن‌هایی که برای «منفعت» و سمن‌هایی که برای «اجرا» طراحی می‌شوند. سمن‌های منفعت بخش نیز خود به دو دسته «خودمنفعت بخش» و «دیگر منفعت بخش» تقسیم می‌شوند. در خصوص سمن‌های خود منفعت بخش<sup>۲</sup> باید گفت، انجمن‌هایی وجود دارند که اساساً برای ایجاد سودرسانی به اعضایشان طراحی می‌شوند. وجه ممیزه این گروه از سمن‌ها آن است که حامیان مالی یا کاری سمن‌ها خود جزو گروه‌های ذینفع از پیش تعیین شده‌اند. این در حالی است که سمن‌های دیگر منفعت‌بخش<sup>۳</sup> سازمان‌هایی هستند که در آنها حامیان سرمایه و کار خود جزو گروه‌های ذینفع از قبل تعیین شده نیستند و یا ائتلاف ذینفعان چنان گسترده است که کالاهای عمومی با اشتراک بخش وسیعی از جامعه تولید می‌شود. به‌بیان‌دیگر حامیان به دنبال این نیستند که با ارائه خدمات، کالاهای ممتاز قابل انحصار را برای خودشان یا گروه هویتی‌شان کسب کنند (Yaziji and Doh, 2009).

- 
1. Yaziji and Doh
  2. self-benefiting NGOs
  3. other benefiting NGOs

## نظریات مرتبط با کارکردهای سمن‌ها

کارکردهای اجتماعی سمن‌ها: شاید مهم‌ترین کارکرد سمن‌ها را بتوان مطالبه‌گری و صدابخشی به گروه‌های مختلف جامعه دانست. آن‌ها با درگیر شدن در سازمان‌های اجتماع‌محور<sup>۱</sup> افرادی با زمینه‌های مختلفی را گرد هم می‌آورند، تا با یکدیگر ارتباطات نزدیکی داشته باشند که باعث پرورش فهم، آگاهی، بده بستان و توانایی اعتماد و همکاری می‌شوند. علاوه بر این توانایی، سازمان‌دهی جمعی برای شکل بخشیدن به احزاب سیاسی، گروه‌های فشار و انجمن‌های اجتماع محور که شامل همه انواع شیوه‌های تربیت باشند به این معنا که علائق مختلف می‌توانند حفظ شوند، صداها شنیده شوند و گروه‌های فشار بر حکومت اعمال شوند کاربرد دارد. گروه‌ها قادرند تا کنش جمعی را برای دفاع از علائقشان به‌کارگیرند، علائقی که مربوط به افراد ایزوله‌ای است که معتقدند سیستم حکومت باید پاسخگوی نیازهایشان باشد.

به‌طور خلاصه انجمن‌های داوطلبانه یک عنصر اساسی از سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی هستند زیرا آنها معنایی از اعتماد به سایر افراد و حکومت و رهبران آن ایجاد می‌کنند و پرورش می‌دهند. همچنین کارکرد مهم دیگر سمن‌ها ایجاد همکاری و مشارکت و سرمایه اجتماعی برون‌گروهی برای کاهش تضادهای قومی و فرهنگی است؛ انجمن‌هایی که همچون پل در میان شکاف‌های اجتماعی، قومیتی، جنسیتی، نسلی، طبقاتی و زبانی خصوصاً مهم هستند زیرا آنها مردم را از فرهنگ‌های مختلفی گرد هم می‌آورند که ممکن بود در غیر این صورت یکدیگر را نابود سازند (Newton, et al., 2018).

یکی از کارکردهای مهم هر سمن آموزش است. به یک معنا ذینفعان همان مراجعانی هستند که از نظر اجتماعی-اقتصادی و نیز از برنامه‌های آموزشی سمن‌ها سود می‌برند. دیویس (۱۹۹۸) توسعه را به‌عنوان یک مداخله از بیرون یا توسعه

یاریگرانه<sup>۱</sup> تعریف می‌کرد و جافی<sup>۲</sup> توسعه اجتماعی-اقتصادی<sup>۳</sup> را به‌عنوان توانایی تولید یک ذخیره کافی و در حال رشد کالاها و خدمات به شکل مؤثر و سودمند در جهت انباشت سرمایه و توزیع نتایج تولید به یک روش نسبتاً منصفانه می‌داند (Cited in Akhtaruzzaman Khan, et al., 2014).

هرچند آموزش فقط آموزش به ذینفعان را شامل نمی‌شود بلکه یادگیری سازمانی را نیز در برمی‌گیرد که معطوف به خود سازمان است. هدف این نوع از یادگیری حل مشکلات یا مورد توجه قرار دادن چالش‌ها و دانش‌هایی است که برای اتحاد سمن‌ها، در شرایط خاصی انتخاب شده‌اند و در نهایت اینکه یادگیری سازمانی معمولاً به تقاضا منجر می‌شود. مدیریت دانش<sup>۴</sup> نیز که رابطه دوسویه با یادگیری سازمانی دارد به معنای فرایند سیستماتیکی است که به‌موجب آن دانش مورد نیاز بوسیله یک سازمان اندوخته می‌شود، تلخیص می‌گردد، به اشتراک گذاشته می‌شود، ذخیره می‌گردد، بازیابی و استفاده می‌شود. مدیریت دانش وسیله‌ای برای عملی سازی یادگیری سازمانی است. همچنین می‌تواند مستقل از شرایط باشد. به‌طور نمونه، یک عمل خوب می‌تواند توسعه پیدا کرده و منتشر گردد و آگاهی در مورد شرایطی که در آن مورد استفاده قرار خواهد گرفت، وجود نداشته باشد. بنابراین مدیریت دانش معمولاً قابلیت ذخیره شونده‌گی دارد (Britton, 2005).

**کارکردهای اقتصادی سمن‌ها:** علاوه بر این کارکردهای اجتماعی مهم، همان‌گونه که استریتن<sup>۵</sup> (۱۹۹۷)، باکارو<sup>۶</sup> (۲۰۰۱) و سای<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) می‌گویند سمن‌ها باید بتوانند افراد را توانمندسازی<sup>۲</sup> سازند (Cited in Nikkhan & Redzuan, 2010).

- 
1. aided development
  2. Jaffee
  3. socio-econimic development
  4. knowledge management
  5. Streeten
  6. Desai

توانمندسازی به معنای گسترش دارایی‌ها و قابلیت‌های فقراء برای مشارکت، چانه‌زنی و مذاکره، تأثیرگذاری، کنترل و پاسخگو ساختن نهادهایی است که بر زندگی آنان تأثیرگذار است (بانک جهانی، ۱۳۹۴: ۴۷). علاوه بر این‌که در فرایند توانمندسازی با دادن اعتبارات خُرد، زمینه‌های ایجاد بنگاه‌های کوچک اقتصادی فراهم می‌گردد، این مفهوم همچنین به افزایش دسترسی افراد به اطلاعات و فناوری اطلاعات، تغییر قوانین و مقررات برای فراگیری و مشارکت اشاره داشته و حتی در سطحی بالاتر می‌توان توانمندسازی را شامل تقویت ظرفیت سازمانی محلی برای مدیریت خدمات عمومی محلی، تشکیل شبکه‌ها و انجمن‌های تولیدکنندگان دانست (بانک جهانی، ۱۳۹۴: ۱۰۰).

**نظریات مرتبط با عقلانیت سمن‌ها:** در رابطه با عقلانیت سخنان زیادی از جانب فیلسوفان ارائه شده است که قابل بسط به فعالیت نهادهای مدنی نیز هست. در یک تعریف کلی از عقلانیت<sup>۳</sup> می‌توان گفت: عقلانیت تناسب هدف و ابزار است. گر چه بر طبق نظر ترنر<sup>۴</sup> و دیگران (۱۳۹۰) مفهوم عقلانیت بیشتر با تعاریف عقلانیت صوری همخوانی دارد اما متفکرانی همچون پیتر وینچ در مقاله فهم جامعه ابتدایی (۱۹۶۴) و چارلز تیلور<sup>۵</sup> (۱۹۸۲) تعاریف متفاوت‌تری از عقلانیت داده‌اند که شاید بتوان برحسب قیاس‌ناپذیری بسیاری از فرهنگ‌ها، آن را بهترین راه‌حل برای آن فرهنگ عنوان کرد. با این توصیف و بر اساس مطالعات نظری صورت گرفته می‌توان از چهار نوع آرمانی عقلانیت در فضای کار و همکاری سخن گفت که بخوبی می‌توانند در پژوهش حاضر کارایی داشته باشند که عبارت‌اند از: «عقلانیت مدرن کلاسیک»، «عقلانیت حاصل همگرایی»، «عقلانیت سنتی» و «عقلانیت ارتباطی». این چهار نوع عقلانیت، از نمونه‌های آرمانی وبری بوده و بصورت خالص در واقعیت وجود ندارند. ترکیبی از این

- 
1. Baccaro
  2. empowerment
  3. rationality
  4. Turner
  5. Charles Taylor

چهار نوع که از عقلانیت‌های متفاوت برخاسته‌اند می‌تواند منجر به کارآیی بیشتر سازمان‌های مردم‌نهاد شود.

**عقلانیت مدرن کلاسیک:** در خصوص عقلانیت مدرن کلاسیک نظریه‌های نسل اول مدیریت و اقتصاد را همسو دانسته و آنها را منطبق بر اصول عقلانیت ابزاری می‌داند. عقلانیت ابزاری و کارآیی وجه مشترک نظریه‌های نسل اول است. این نظریه‌ها همگی درصدد یافتن بهترین راه انجام کار و فنون و روش‌ها و تشکیلاتی بودند که عقلایی بوده و به کارآیی می‌انجامد. برای ایجاد رفتار عقلایی ناچار باید احساسات انسانی از عرصه فعالیت‌های سازمانی زدوده شده و کارها به صورت غیرشخصی انجام پذیرند. اهداف سازمانی مورد تأکید این نسل به طور عمده اقتصادی است و بقیه جنبه‌ها را در چارچوب کارایی اقتصادی تعریف می‌کند. علاوه بر غیرشخصی بودن، آن‌ها به کارکرد توجه داشتند. مدیران تلاش می‌کنند که رفتارهای کارکنان را از طریق ایجاد ساختارهای رسمی و قوانین و مقررات در جهت اهداف سازمانی شکل دهند. نوع سازمان‌دهی مورد تأکید این گروه، سازمان‌دهی بر مبنای وظیفه است. بنابراین اعتقاد به بوروکراسی از مهم‌ترین ویژگی‌های این نسل از نظریه‌هاست (قلی پور، ۱۳۸۸).

### خاص‌گرایی و عام‌گرایی در عقلانیت سازمانی

**عقلانیت سستی:** در مقوله فرهنگ به‌طور کلی و فرهنگ‌سازمانی و کار، به‌طور خاص ترکیبی از عام‌گرایی و خاص‌گرایی فرهنگی وجود دارد. در بررسی فرهنگ کار بر وجه خاص گرایانه آن تأکید دارد. همان‌گونه که انتظاری و جدائیان (۱۳۹۰) می‌گویند فرهنگ کار می‌تواند به‌عنوان فرهنگ کار در یک کشور یا منطقه از جهان دانسته شود و نیز همان‌طور که شولز<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) می‌گوید «فرهنگ کار شامل نگرش‌ها، ارزش‌ها و هنجارها در سازمان‌های کاری است. آشکار است این رفتار تحت تأثیر فرهنگ گسترده‌تر است. فرهنگ کار در کنش متقابل با شرایط محیطی قرار دارد» (Schulz, 2006: 14).

---

1. Schulz

فرهنگ کار می‌تواند برای مدت طولانی با شرایط محیطی سازگار شود در حالی که شرایط محیطی بوسیله ترجیحات مردم در شرایط محیطی خاص مانند سیستم اقتصادی یا سیاسی، قوانین و مانند آن تعیین می‌شود. همان‌طور که وارنر<sup>۱</sup> به گفته شولز ۲۰۰۶ می‌گوید فرهنگ کار هر کشور از محیط کار، گذشته و حال آن برمی‌خیزد. محیط کار خود در روابط میان کار و حکومت، کار و اقتصاد، کار و مسائل مالی، کار و اتحادیه‌های تجاری و مانند آن تعریف می‌شود. عقلانیت سنتی پایه و مبنای فرهنگ کار در هر جامعه است. در هر جامعه‌ای مبنایی برای رسیدن به اهداف در سازمان وجود دارد که برخاسته از ارزش‌ها، آداب و رسوم و حتی قوانین غیررسمی و رسمی آن جامعه است.

**عقلانیت ناشی از همگرایی:** تغییر فرهنگ کار در جوامع که بواسطه افزایش ارتباطات در میان جوامع بوجود آمده با نوعی عام‌گرایی فرهنگی در فرهنگ کار جوامع همراه است. به‌عنوان نمونه شینا<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) از مفهوم جدیدی با عنوان هم رقابتی<sup>۳</sup> در بین جوامع مختلف با فرهنگ کارهای تاریخی متفاوت سخن می‌گوید که با توجه به الزام‌های بازار کار بوجود آمده است. طی چند دهه اخیر فضاهای کار در سازمان‌ها در نقاط مختلف دنیا بویژه به دلیل نفوذ شرکت‌های چندملیتی به سمت نوعی همگرایی در حرکت بوده‌اند. هرچند نباید این مسئله را ناشی از نوعی توافق دانست و یا این‌که جهت این همگرایی را ثابت دانست. هم‌رقابتی ترکیبی از رقابت و همکاری است، زمانی که اشخاص، گروه‌ها یا سازمان‌های رقابت‌کننده با یکدیگر تشریک‌مساعی کرده و متحد می‌شوند تا ارزش‌هایی را به محصولات و خدمات خود بیفزایند.

به‌طور مشابه افراد، گروه‌ها و سازمان‌های همکاری‌کننده ممکن است در یک زمان از یکدیگر انگیزه گرفته و خود را با یکدیگر مقایسه کنند و منتظر فرصتی باشند تا غلبه پیدا کرده و به جایگاهی برتر از همکارانشان دست یابند. این مسئله به‌گونه‌ای اتفاق

---

1. Warner  
2. Shina  
3. co-opetition

می‌افتد که اشخاص، گروه‌ها و سازمان‌ها به‌ندرت تنها در حال همکاری یا رقابت در همه اوقات هستند. «در حقیقت آنها اغلب به‌طور هم‌زمان ضمن اینکه در بسیاری از فضاها همکاری می‌کنند، در بسیاری از فضاهای دیگر در حال رقابت هستند یا در زمان‌های متفاوتی مورد توجه افراد، گروه‌ها یا سازمان‌های همانندی قرار می‌گیرند». (Center for the study of American Business, 1996:14). بدین ترتیب می‌توان

گفت، همکاری و رقابت در داخل یکدیگر نفوذ می‌کنند

ویژگی دیگر عقلانیت همگرا استفاده از گروه‌های کار انعطاف‌پذیر و جمعی است. همان‌گونه که کایناک و سای (۱۹۹۵) می‌گویند دمینگ<sup>۱</sup> در ژاپن با الهام از فرهنگ و عرفان ژاپنی و به عبارتی ویژگی‌های فرهنگی تحول مهمی در این عرصه بوجود آورد. ویژگی دیگر این عقلانیت همگرا این است که ارزش‌های سازمانی مدرن و ملی جانشین ارزش‌های مؤسسات سنتی شده‌اند. سازمان‌های مدرن بوسیله یک طبقه از مدیران حرفه‌ای اداره می‌شوند که همگی بوسیله ارزش‌های سازمانی یکسانی تربیت شده‌اند. سیستم مدیریتی ملی مجموعه‌های وسیعی از سازمان‌های بهم‌پیوسته هستند که بوسیله افرادی که در مجموعه‌ای از ارزش‌های مشترک سهام‌اند اداره می‌شوند که نظم سازمانی و ثبات را در زندگی بوجود می‌آورند. مسئولیت اجتماعی یکپارچه، اهداف اجتماعی، اقتصادی و محیطی را در یکدیگر ادغام کرده و به مفهوم توسعه پایدار ملحق می‌شوند (Merz, 2006). به‌طورکلی سمن‌ها فارغ از نوع بندی، کارکردها و نوع عقلانیت حاکم بر آنها، همواره دچار اشتباهات گوناگونی می‌شوند که برخی از آنها از این قرارند: «وجود موازی‌کاری، فساد مالی و دزدی، سوء مدیریت منابع مالی و حمایت از فعالیت‌ها و گروه‌هایی که خارج از چارچوب دیدگاه‌های سازمان قرار دارند» (Gibelman and Sheldon, 2004: 370).

برای رهایی از چنین مسائلی می‌باید به سمت نوع خاصی از سمن‌ها حرکت کرد که ضمن داشتن کارکردهای اجتماعی مطالبه‌گری و ایجاد سرمایه اجتماعی برون

گروهی، توانمندسازی، آموزش و یادگیری سازمانی در نهایت ویژگی‌های مثبت هر سه نوع عقلانیت سازمانی یعنی «متناسب بودن با ارزش‌ها و نیازهای بومی و محلی در عقلانیت سنتی»، «داشتن نظم و رویه‌های نظام‌مند بویژه در برنامه‌ریزی‌های مالی» و نیز تشکیل بانک اطلاعاتی در عقلانیت مدرن کلاسیک» و در نهایت «همکاری در عین رقابت، سهیم شدن در ارزش‌های مشترک، تقسیم‌کار، به اشتراک گذاشتن اطلاعات، منابع انسانی و مالی و فضایی در عقلانیت ناشی از همگرایی» را داشته باشند.

**نظریه عقلانیت ارتباطی هابرماس:** علاوه بر این سه نوع آرمانی عقلانیت که کم‌وبیش در تمام سازمان‌ها در هر نقطه از دنیا یافت می‌شوند، می‌توان در عرض آنها از یک نوع عقلانیت سخن گفت که در همسوسازی فعالیت سازمان‌های مردم‌نهاد ضروری به نظر می‌رسد. در واقع، شکلی از عقلانیت که همراه با خود بحث تضاد/ وفاق، دیالکتیک، تضارب آراء و در نهایت رسیدن به تفاهم و اجماع را پیش می‌آورد. به عبارتی دیگر، **عقلانیت ارتباطی** که هابرماس در نظریه کنش ارتباطی خود آن را مبسوط ارائه کرده، در این پژوهش به‌عنوان یک نوع ایده آلی از عقلانیت سازمان‌های مردم‌نهاد است. هابرماس برای کنش ارتباطی خود پیش‌فرض‌هایی دارد. او این شرایط را دعوی‌های اعتبار عام می‌نامد، دعوی‌هایی که از نظر گوینده اعتبارشان را می‌توان دوباره اثبات کرد. بنابراین کسی که می‌خواهد منظور و مقصودش فهمیده شود ناگزیر مدعی است که این موارد را انجام دهد: نخست، چیزی را به نحوی فهم‌پذیر بیان می‌کند، دوم، آن را بیان می‌کند تا از سوی شنونده فهم شود و سوم، با بیان آن خودش را فهم‌پذیر می‌کند. چهارم، با بیان آن با شخص دیگر به تفاهم می‌رسد (هاو، ۱۳۸۷).

هر جا کنش ارتباطی شکل می‌گیرد تک‌تک مشارکت‌کنندگان در این فرایند نقش دارند و هابرماس آشکارا فرض را بر این می‌نهد که مشارکت‌کنندگان به میزان قابل‌توجهی از این فرایند آگاهی دارند. به همین دلیل او مدعی است هر جا که مشارکت‌کنندگان بتوانند بر تعریف مشترکی از موقعیتشان تکیه کنند و برحسب آن تعریف مشترک، به شیوه‌ای توافقی دست به انجام کنش بزنند، در چنین جایی وفاق



ضمنی مشارکت‌کنندگان این موارد را در برمی‌گیرد: الف) هر گوینده‌ای می‌داند که برای آنکه ارتباط بوجود آید دعوی‌های اعتبار، می‌باید مطرح شوند. ب) همه مشارکت‌کنندگان تصورشان این است که آنها در حال انجام دادن چنین کاری (طرح دعوی‌ها) هستند و اینکه دعوی‌های آنها موجه و پذیرفتنی است. ج) برآور مشترک همه مشارکت‌کنندگان این است که درستی یا نادرستی دعوی اعتبارشان را می‌توان سنجید زیرا گفته‌هایی که مطرح می‌شوند واجد شرایط اعتبار هستند (هاو، ۱۳۸۷).

بر این اساس می‌توان گفت: ذخایر معرفت برای اعضای جامعه باورهای مشترک و شالوده‌ای را فراهم می‌سازد که تضمین‌شده فرض می‌شود. از همین‌جاست که زمینه فرایندهای حصول تفاهم شکل می‌گیرد. فرایندهایی که در آن مشارکت‌کنندگان تعریف‌های آزموده و صادقی از وضعیت را به‌کاربرده و یا درباره تعریف‌های جدید وضعیت‌ها مذاکره می‌کنند. مشارکت‌کنندگان روابط بین جهان‌های عینی، اجتماعی و ذهنی را، از پیش تفسیر شده می‌یابند. وقتی از افق یک وضعیت معین فراتر می‌روند وارد خلأ نمی‌شوند بلکه خود را در عرصه دیگری می‌یابند که هنوز تفسیر نشده است و به لحاظ فرهنگی مسلم در نظر گرفته می‌شود (هابرماس، ۱۳۸۴). هابرماس تلاش نکرد تا هیچ بنیانی را برای قضاوت‌های اخلاقی که در خارج از حوزه منطقی دلایل قرار دارند ایجاد کند.

خطر چنین وضعیتی این است که ممکن است به‌راحتی راه را برای نسبی‌گرایی باز کند. توضیح این مسئله دشوار است که چرا همیشه باید انتظار رسیدن به یک توافق مطمئن را در مورد پرسش‌های اخلاقی داشت. اگر چیزی وجود نداشته باشد که در نهایت آنها را به هم متصل کند این همان مسئله همگرایی یا فقدان آن است (Heath, 2001). به عبارتی گرچه نظریه عقلانیت ارتباطی هابرماس می‌تواند در زمینه‌ها و موقعیت‌های گوناگون راهگشا باشد و همان‌گونه که هیث (۲۰۰۱) می‌گوید بدیلی در مقابل عقلانیت ابزاری باشد که همگرایی محدودکننده‌ای را بر عاملان تحمیل می‌سازد، اما به همان میزان می‌تواند راه را برای تأویل‌گرایی‌های اخلاقی از جانب طرفین توافق گشوده و در نهایت

از آنجایی که پیش‌فرض خود را توافق و اجماع می‌داند در نهایت به تحمیل یکی از مواضع بر سایر مواضع موجود بینجامد. این اتفاق در رابطه میان سازمان‌های مردم‌نهاد نیز رخ داده است.

از آنجایی که هر توافقی نیاز به همگرایی دارد و چون قانون اخلاقی از پیش تعیین شده‌ای وجود ندارد هر یک از اعضا سعی می‌کند تا موضع خود را برترین موضع قلمداد کرده و همین امر توافق نهایی را دچار مخاطره می‌سازد. «بر اساس نظریه هابرماس هرگونه محدودیتی که مبادلات جهان حیاتی را تنظیم می‌کند یا همانند هنجارهای دوران باستان همراه با قدری سردرگمی است یا در اثر یک مکانیسم بیرونی همانند قوانین مثبت بوجود می‌آیند» (Heath, 2001: 167). به نظر می‌رسد هابرماس نتوانسته همانند پارسنز که قوانین مثبت را پیشنهاد می‌کرد راه‌حل مشخصی را برای کنش ارتباطی بیابد و در نهایت در توافق صورت گرفته یا باید به قوانین گنگ از نوع پیشاتاریخ رسید و یا قدری از جاه‌طلبی کاست و در نهایت به قوانین مورد وفاق و اعمال آن توسط اعضا رسید.

با توجه به آنچه ذکر شد به‌طور خلاصه می‌توان گفت؛ سازمان مردم‌نهاد به دلایل مختلف و از جمله رفع محرومیت از جامعه شکل می‌گیرد، گرچه اساساً آنها اجتماع‌محور بوده و در جهت رفع نیازهای اجتماع محلی و حتی ملی ایجاد می‌شوند. نوع شناسی سمن‌ها به دو دسته امکان‌پذیر است: نوع شناسی بر اساس ماهیت و نوع شناسی بر اساس کارکرد. آن‌ها از نظر نوع شناسی بر اساس ماهیت ممکن است به دو دسته تقسیم شوند: آن‌هایی که به دنبال ایجاد منفعت بخشی برای اعضای خود هستند و دسته دوم سمن‌هایی که به دنبال ایجاد منفعت بخشی برای اجتماع هستند. سمن‌ها از نظر نوع شناسی می‌توانند بر اساس کارکردهایشان متمایز گردند که معمولاً شامل کارکردهای اقتصادی (توانمندسازی افراد محلی، دادن وام‌های خرد، تشکیل صندوق‌های محلی و مانند آن) و اجتماعی (آموزش، بهبود وضعیت اجتماع محلی از نظر نزاع‌های قومی، کم بودن سرمایه اجتماعی و مانند این) هستند.

بسته به این‌که ساختار عقلانی حاکم بر سمن‌ها چگونه باشد می‌توان از آنها انتظار داشت بتوانند کارکردهای خود را به‌خوبی ایفا کنند. عقلانیت بر طبق تعریف بر تناسب ابزار و اهداف تأکید دارد. گرچه در سال‌های اول ورود مدرنیته تنها عقلانیت صوری به‌عنوان بهترین و کامل‌ترین شکل از عقلانیت شناخته می‌شد اما متفکرانی همچون پیتز وینچ و چارلز تیلور بر بدیل‌های دیگری برای این تعریف تأکید کردند. وینچ عقلانیت را متأثر از زمینه فرهنگی خاص می‌داندست و تیلور با تکمیل نظرات او عقلانیت را بهترین پاسخ برای رسیدن به هدف می‌داند و لزوماً تنها عقلانیت صوری را واجد چنین شرایطی نمی‌داند. در اینجا با تأثیر از متفکرانی همچون تایلور به شناسایی انواع عقلانیت حاکم بر سمن‌ها پرداخته شده است.

لازم به ذکر است این دسته‌بندی از نوع تیپ ایده آلی ویری بوده و در دنیای واقعی همواره ترکیبی از آنها وجود داشته گرچه برخی صورت‌ها غالب هستند. نوع اول را می‌توان عقلانیت سنتی نامید. در عقلانیت سنتی زمینه فرهنگی اجتماع راه‌حل‌ها و ابزارهای رسیدن به هدف را تعیین می‌کنند و بنابراین در داخل سازمان مردم‌نهاد نیز راه‌حل‌ها همواره از فرهنگ حاکم بر اجتماع محلی برمی‌خیزند. نهایی‌ترین شکل عقلانیت سنتی در سازمان‌های کار سنتی ایرانی همچون بنه‌ها و نیز هیئت‌های مذهبی دیده‌شده‌اند و بر طبق آنچه در مورد نسبی بودن تیپ‌ها ذکر شد، در واقعیت نیز معمولاً برخی سمن‌ها رابطه خود را با ریش‌سفیدان و روحانیون محلی حفظ کرده و تا حدی از نظرات آنان استفاده می‌کنند.

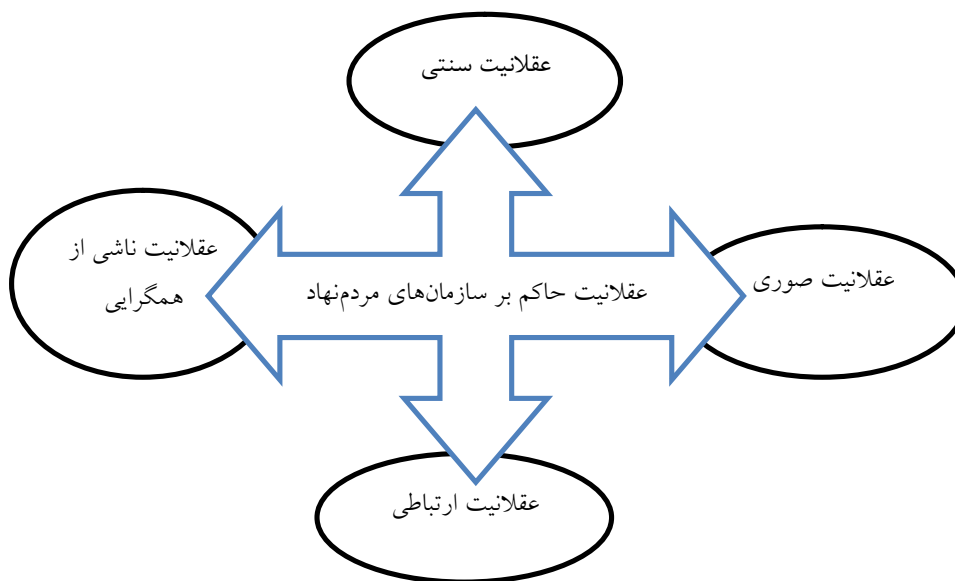
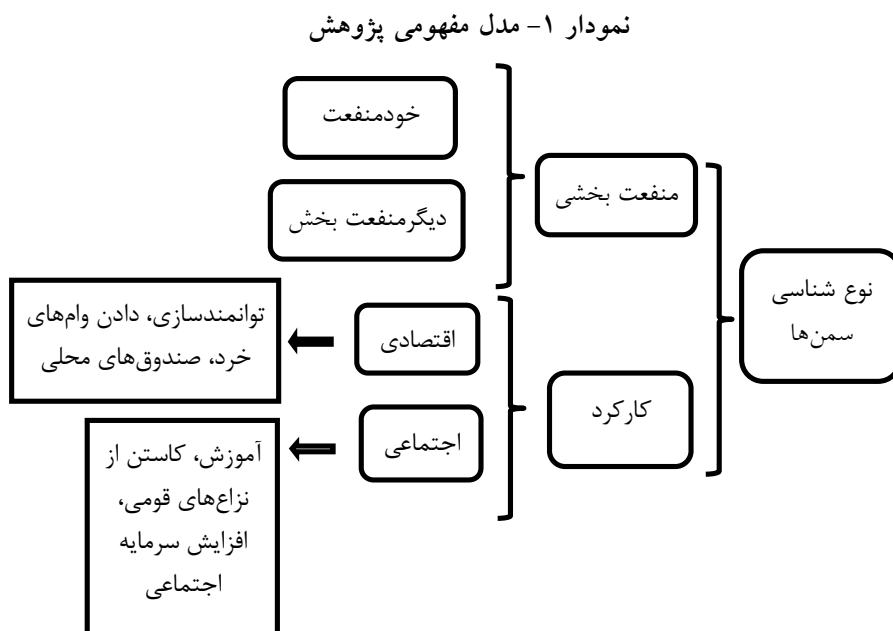
رایج‌ترین شکل عقلانیت در اینجا عقلانیت مدرن کلاسیک نامیده شده است، این نوع که متأثر از دیدگاه کارکردگرا بر تخصص، سلسله‌مراتب بدون انعطاف و بهره‌وری تأکید دارد امروزه تقریباً به شکل ناب وجود نداشته و همواره به نسبت با صورت‌های دیگر ترکیب می‌گردد. گرچه این شکل از عقلانیت بنا بر کنش عقلانی معطوف به هدف مورد نظر، سریع‌ترین و دقیق‌ترین راه رسیدن به هدف را پیش روی ما می‌گذارد، اما ساختار خشک و انعطاف‌ناپذیر آن نمی‌تواند برای اداره یک سازمان مردم‌نهاد و حتی

هر سازمان امروزی دیگر کافی باشد. با توجه به وارداتی بودن مقوله سازمان‌ها و از جمله سازمان‌های مردم‌نهاد، معمولاً این نوع عقلانیت، برترین نوع عقلانیت سازمانی شناخته می‌شود.

با بررسی مطالعات و نمونه‌های سازمان‌های گوناگون در جهان شکل دیگری از عقلانیت یعنی عقلانیت حاصل از همگرایی به دست آمد. در این شکل از عقلانیت سازمانی، همکاری که عنصر مهمی در عقلانیت سنتی است با رقابت که بخش مهمی در عقلانیت مدرن کلاسیک است ترکیب شده و هم‌رقابتی پدید می‌آورد. هم‌رقابتی می‌تواند یکی از ارزش‌های مهم در اداره سازمان‌های مردم‌نهاد و نیز همکاری‌های میان آنها باشد. آن‌ها ضمن رقابت با یکدیگر به‌عنوان سازمان‌هایی مجزا می‌توانند در برخی موارد به همکاری با یکدیگر شامل داشتن ارزش‌های مشترک، به اشتراک گذاشتن اطلاعات و یادگیری‌ها و منابع انسانی، مالی و فضایی خود بپردازند.

عقلانیت ارتباطی همان نقطه مشترکی است که می‌تواند در عرض این سه نوع عقلانیت ایده آلی حضور داشته و موجب هم‌افزایی اعضای گروه شود. در این شکل از عقلانیت همه اعضا باید بتوانند دعوی‌های اعتبار خود را ارائه کنند، آن‌ها باید بدانند که در حال انجام چنین کاری هستند و همچنین اطمینان داشته باشند که می‌توانند بوسیله ادله، درستی دعوی خود را اثبات کنند. در عقلانیت ارتباطی، مشارکت‌کنندگان، روابط بین جهان‌های عینی، اجتماعی و ذهنی را از پیش تفسیر شده می‌یابند. وقتی از افق یک وضعیت معین فراتر می‌روند وارد خلأ نمی‌شوند؛ بلکه خود را در عرصه دیگری می‌یابند که هنوز تفسیر نشده است و به لحاظ فرهنگی مسلم در نظر گرفته می‌شود. اما از طرفی به دلیل آنکه معیار سنجشی برای رسیدن به اجماع وجود ندارد، در نهایت یا اجماع گنگ حاصل می‌شود یا اعضا می‌باید به معیارهای یکی از اعضا تن دهند. هابرماس به پیروی از پارسنز و به‌طور ضمنی، رسیدن به قانون مشترک را راه‌حل‌رهایی از چنین وضعیتی می‌داند. چهار نوع عقلانیت سازمانی ذکر شده که در داده‌های پژوهش نیز یافت شدند، دارای مزایا و معایبی هستند و بنابراین پذیرفتن کامل هر یک از انواع عقلانیت‌ها می‌تواند دامی بر سر راه سازمان‌های مردم‌نهاد باشد.

در ادامه، نمودار یک مدل مفهومی پژوهش را بصورت شماتیک نشان می‌دهد.



### سؤالات پژوهش

- با توجه به مسئله اصلی این پژوهش، سؤالات تحقیق به شرح زیر می‌باشد:
- سمن‌های حاضر در محله هرنندی از نظر منفعت‌بخشی در کدام دسته قرار دارند؟
  - سمن‌های حاضر در محله هرنندی به لحاظ کارکرد چگونه ارزیابی می‌شوند؟
  - چه نوع عقلانیتی بر سمن‌های محله هرنندی حاکم است؟

### روش پژوهش

به منظور انجام این پژوهش، ابتدا در مطالعه اکتشافی و از طریق مطالعه اسنادی، تمام طرح‌های تدوین شده برای محله هرنندی از سوی نهادهای مختلف با مرجعیت شهرداری گردآوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. به موازات این امر با حضور ۱۸ ماهه در میدان مطالعه، قصد بر آن بود تا تیپولوژی سازمان‌های مردم‌نهاد در محله هرنندی و کارکرد آنها تعیین شود. بدین منظور با انجام مطالعه نظری، مشاهده، مصاحبه و نیز تشکیل گروه‌های بحث متمرکز با مردم و ۱۴ سمن فعال محله (در محله ۲۳ سمن ثبت شده وجود دارد که از این تعداد تنها ۱۴ سمن فعال هستند) تلاش شده است ضمن شناخت گونه‌های مختلف سمن‌ها و کارکردشان، انواع عقلانیت حاکم بر آنها نیز شناسایی شود.

منطق حاکم بر پژوهش حاضر استقیاس (ابداکشن) است. در این روش کدها برگرفته از داده‌ها هستند و رشد کدها اغلب هم راهبردی قیاسی و هم راهبردی استقرائی است. برخی از مضامین ممکن است از چارچوب مفهومی مطالعه الهام گرفته شوند که کدهای قیاسی نامیده می‌شوند و برخی دیگر از آنها، کدهای استقرائی هستند یعنی حاصل تحلیل متون می‌باشند (ابوالمعالی، ۱۳۹۰). بدین منظور با مطالعه متون نظری از نظریات موجود به منظور افزایش حساسیت نظری استفاده گردید و سپس با

روش‌های گوناگون ذکرشده مشتمل بر مشاهده، مصاحبه و تشکیل گروه‌های کانونی، مقولات تجربی به دست آمد.

علاوه بر مشاهده غیرمشارکتی به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین تکنیک‌ها، از مصاحبه به دو روش نیمه‌ساختار یافته و عمیق استفاده شد. حضور در محله و سازمان‌های مردم‌نهاد به‌دفعات گوناگون زمینه مشاهده غیرمشارکتی را فراهم ساخت. علاوه بر این برای تکمیل مشاهدات از مصاحبه عمیق با مردم محله، متخصصان سازمان‌های مردم‌نهاد و مدیران و کارکنان سازمان‌های مردم‌نهاد و نیز مدیران شهرداری و تشکلات وابسته مانند اعضای شورایی نیز کمک گرفتیم. «برخلاف مصاحبه نیمه ساختاریافته که ساختار سؤالات تا حدی از پیش معلوم است، در مصاحبه عمیق، مصاحبه‌گر افراد را کاملاً آزاد گذاشته تا معانی ذهنی خود را بیان کنند» (Platt, 2012: 14)

سه روش ذکرشده در کل پژوهش جریان داشت. برای بررسی نظرات مسئولین سمن‌ها به‌طور خاص از روش متمرکز گروهی نیز استفاده شد. روش گروه‌های متمرکز شامل تمرکز بر روی موضوعی خاص بوسیله گروهی از افراد از پیش تعیین‌شده است که در یک بحث کنش متقابل و در نتیجه در یک بحث گروهی متمرکز شرکت می‌کنند. (Hennink, 2014) «گروه متمرکز را یک گروه کوچک از افراد، تشکیل می‌دهند، که دارای ویژگی‌های خاصی هستند و داده‌های کیفی را در یک بحث متمرکز، برای کمک به درک موضوع مورد نظر فراهم می‌سازند» (Krueger & Casey, 2015)

بدین ترتیب به‌منظور تکمیل مطالعات و مشاهدات قبلی در مورد نوع شناسی سمن‌ها و عقلانیت حاکم بر آنها لازم بود با انجام مصاحبه انفرادی با مسئولین سمن‌ها، از روش تشکیل گروه‌های بحث متمرکز نیز استفاده شود. بدین منظور سمن‌ها در قالب این گروه‌های بحث گرد هم آمده و پیرامون مسئله محوری تحقیق گفتگو نمودند. لازم به ذکر است، در انجام مصاحبه‌ها از مفاهیم تئوریک برای افزایش حساسیت نظری استفاده شد و در نهایت با محوریت این مفاهیم، داده‌ها کدگذاری شدند تا مقولات اصلی استخراج شوند.

روش اصلی در تجزیه و تحلیل داده‌ها، حاصل تحلیل مضمون (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 یا فرهنگ و تبدیل داده‌های کیفی به کمی. مضمون، الگویی است که در داده‌ها یافت می‌شود و حداقل به توصیف و سازمان‌دهی مشاهدات و حداکثر به تفسیر جنبه‌هایی از پدیده می‌پردازد (Boyatzis, 1998). مضمون ویژگی تکراری و متمایزی در متن است که به نظر پژوهشگر، نشان‌دهنده درک و تجربه خاصی در رابطه با سؤالات تحقیق است (King & Horrocks, 2010). در نهایت آنچه در این پژوهش اهمیت داشت تأکید بر استقیاسی بودن پژوهش و به عبارتی استفاده هم‌زمان از نظریات موجود و داده‌های تجربی و رفت‌وبرگشت میان آنها و حتی‌الامکان گسترش نظریات موجود با استفاده از مضامین حاصل‌شده، بود.

از آنجایی که پژوهش حاضر به صورت کیفی صورت گرفته است در مورد اعتبار و پایایی می‌باید به شیوه‌ای متفاوت از تحقیقات کمی عمل می‌شد. لینکلن و کوبا (۱۹۸۵)، از برخی مفاهیم معادل در پژوهش‌های کیفی همچون باورپذیری<sup>۱</sup> سخن می‌گویند. آن‌ها بدین منظور از روش‌هایی همچون حضور طولانی‌مدت در میدان و مشاهده مداوم و چندبعدی کردن روش نام می‌برند (نقل در فلیک، ۱۳۸۷). حضور طولانی‌مدت در میدان هرندی و تمام محیط‌هایی که داده مفیدی راجع به آن ارائه کند و مشاهدات طولانی‌مدت در ظرف ۱۸ ماه، مهم‌ترین راه برای افزایش باورپذیری پژوهش بود. علاوه‌براین، استفاده از چندین روش شامل مشاهده غیرمشارکتی و منظم، مصاحبه‌های عمیق، تحلیل اسنادی و گروه‌های کانونی موجب گردید تا اطمینان بیشتری نسبت به داده‌ها، معیار سنجش آنها و نیز پایایی نتایج و تعمیم مطلوب آنها در گذر زمان حاصل شود.



## یافته‌های تحقیق

هدف اصلی پژوهش حاضر نوع‌شناسی سازمان‌های مردم‌نهاد محله‌هرندی به‌منظور رفع خلأهای تئوریک در این زمینه و نیز پرداختن به حضور پرتعداد و کم‌کارکرد سازمان‌های مردم‌نهاد این محله بود. بدین منظور برای پاسخ به پرسش‌های اساسی تحقیق با استفاده از روش‌های گوناگون، جمع‌آوری داده‌ها صورت گرفت.

**تیپولوژی سمن‌های محله‌هرندی:** در رابطه با نوع‌شناسی سمن‌ها بر اساس ماهیت، در محله‌هرندی این پرسش کلیدی مطرح می‌شود که «چه کسی از سمن‌ها سود می‌برد؟» در یک بررسی کلی می‌توان سمن‌های واقع در محله‌هرندی را از نظر ماهیت، در دسته «سمن‌های دیگر منفعت بخش» قرار داد. یافته‌ها مؤید آن هستند که این سمن‌ها بر کمک‌های مالی حامیان خود متکی بوده و همواره باید بتوانند به آنها ثابت کنند که ارزش‌ها و انگیزه‌های کافی مربوط به یک سمن را دارا بوده و ارزش‌هایی که به دنبال تحقق آنها هستند راستین‌تر از سایر رقیبانشان است، تا از این طریق بتوانند کمک‌های مالی و حتی غیرمالی آنها را جذب کنند. این مسئله موجب بوجود آمدن نوعی رقابت مثبت و گهگاه منفی در میان سمن‌ها شده است. گرچه تعدد حامیان مالی می‌تواند منجر به افزایش ذینفعان نیز گردد اما آسیب‌هایی همچون تحت‌الشعاع اهداف حامیان مالی قرار گرفتن می‌تواند سبب بیراهه رفتن آنها شود. مردم نیز در اغلب موارد سمن‌ها را به این سبب که در جهت خیرعمومی قدم برمی‌دارند موردحمایت قرار می‌دهند.

سمن‌های محله‌هرندی گاه شخصیت «سمن‌های حامی» را به خود می‌گیرند. در مواردی که بحث حقوق زنان، کودکان و یا اقلیت‌های قومی مطرح است آنها سعی می‌کنند از طریق تریبون‌های مختلف هشدارهای لازم را داده و حتی پیگیری‌های حقوقی لازم را به عمل آورند که وجود موانع حقوقی و نیز سیاست زده شدن اهداف می‌تواند از آسیب‌های این نوع سازمان‌ها باشند. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، یکی از

ایرادات بزرگ در این محله و به‌طورکلی در سازمان‌های مردم‌نهاد ایرانی، «خیریه‌ای<sup>۱</sup> شدن» آن‌ها و توقع داشتن از حامیان مالی برای رفع حوائج آنهاست. سازمان‌های مردم‌نهاد خیریه‌ای به حامیان مالی متعددی رجوع می‌کنند که این مسئله موجب عدم استقلال فکری آنها و وابستگی به حامیان شده است. در چنین سازمان‌های مردم‌نهادی در محله هرنندی کمک‌های مالی خُرد کمتر دیده‌شده و سازمان‌های مردم‌نهاد بیشتر به دنبال اتصال با سایر مراکز اقتصادی، درمانی، آموزشی و مانند این برای دادن خدمات رایگان به اقشار کم‌درآمد هستند که ناگفته پیداست منجر به افزایش تعداد ذینفعان و وابسته شدن آنها به این سازمان‌ها می‌شوند.

سازمان‌های مردم‌نهاد خیریه‌ای ذینفعان بسیاری را پوشش می‌دهند اما کمک‌های آنها مقطعی و سطحی بوده و منجر به انفعال بیشتر ذینفعان می‌گردد. گاه نیز این اتفاق در مورد سازمان‌های دولتی رخ می‌دهد که چنین سازمان‌های مردم‌نهادی، سازمان مردم‌نهاد متکی به دولت نامیده می‌شوند. به‌طور نمونه، در انواع امور اقتصادی مانند توانمندسازی، طرح و برنامه‌های معاونت امور اجتماعی و فرهنگی در محله هرنندی که توسط شهرداری منطقه ۱۲ صورت گرفته است، طرح ارتقاء کیفیت زندگی در مرکز شهرداری منطقه ۱۲ که توسط سازمان مشاور فنی و مهندسی شهر تهران (بی سا) انجام شده، طرح ارتقای کیفیت زندگی در مرکز تاریخی تهران، بازبینی نظام پهنه‌بندی و شبکه معابر پیشنهادی طرح تفصیلی محله شهید هرنندی در سال ۱۳۹۴، گزارش طرح‌ها و برنامه‌های معاونت امور اجتماعی و فرهنگی، در طرح انضباط شهری منطقه ۱۲ در سال ۱۳۹۲ و مانند آن طرح‌های اشتغال‌زایی سازمان‌های رسمی و عمدتاً شهرداری هستند که در محله صورت گرفته‌اند درحالی‌که سازمان‌های مردم‌نهاد یا در آنها نقشی نداشته‌اند، یا تنها به‌عنوان مشارکت‌کننده (نفع برنده) حضور داشته‌اند.

علاوه بر این حتی در طرح‌هایی که بر مسائلی از جنس فرهنگی تأکید داشتند همچون سند توسعه محلات شهر تهران که توسط شهرداری منطقه ۱۲ صورت گرفته،

برنامه توسعه محله هرنندی توسط فرج الهی در سال ۱۳۷۸ و حتی پژوهش بهرامی در سال ۱۳۹۳ که مستقیماً به بررسی امکان هم‌افزایی فعالیت سمن‌های محله هرنندی پرداخته‌اند، سمن‌ها نقش فعالی ندارند. این دسته از سازمان‌های مردم‌نهاد از سازمان‌های دولتی و بویژه شهرداری توقع دارند که کمک‌های مالی در زمینه اعتبارات و فضا به آنها ارائه کند اما دخالتی در رویه‌های آنها نداشته باشند. همان‌طور که گفته شد این سازمان‌های مردم‌نهاد پس از مدتی نه تنها با سلايق مدیران دولتی همسو می‌شوند، بلکه رویه‌های آنها به دلیل تغییر مدیران دچار انقطاع، تغییرات پی‌درپی و عدم استمرار می‌گردد. از طرفی از آنجایی که سازمان‌های دولتی متعدد و اهداف و برنامه‌هایشان نیز متعدد است بر سردرگمی سازمان‌های مردم‌نهاد متکی به دولت دامن می‌زنند.

سازمان‌های مردم‌نهاد توانمندساز زمینه‌های شکل‌گیری کسب‌وکارهای خانگی را فراهم می‌کنند، آن‌ها همچنین در جهت توانمندسازی و دادن آگاهی در زمینه‌های مختلف از سطح خانواده تا سیاست‌گذاری‌های کلان فعالیت می‌کنند. سازمان‌های توانمندساز محله هرنندی منجر به استقلال شغلی و اتکای به خود در افراد فقیر جامعه نگردیده‌اند. از جمله دلایل آن باید گفت؛ ریسک‌های کارآفرینی نیاز به روحیات خاص و تجربه و سرمایه دارد که مردم این محله از آن بی‌بهره‌اند و سمن‌ها کمتر به این مسئله توجه داشته‌اند و برخی سمن‌ها که ضرورت این امر را درک کرده‌اند امکانات و فضای کافی جهت ارائه خدمات مشاوره‌ای و مهارت‌آموزی به‌طور هم‌زمان را ندارند. همچنین مشاهده می‌شود که سمن‌ها بیشتر بر توانمندسازی زنان تأکید دارند که خود محل مناقشه بسیار است.

زنان، نیروی کار ارزان‌قیمتی هستند که خصوصاً در بافت‌های فقیرنشین مانند این محله و مناطق مشابه به دلیل مشکلات شخصی از جمله فوت، اعتیاد و یا بیکاری همسر و با سطح تحصیلات پایین مجبور به داشتن فعالیت اقتصادی با هر شرایطی هستند. در مصاحبه‌ها مشخص شد زنانی که در این سمن‌ها کار می‌کردند به‌هیچ‌عنوان به استقلال و اتکای به خود در زمینه اشتغال دست نیافته و در حقیقت تبدیل به نیروی کار

ارزان‌قیمت سمن‌هایی گردیده بودند که با عنوان سمن تخصصی توانمندساز زنان فعالیت می‌کردند. علاوه بر این آنها در نهایت نتوانسته‌اند به افزایش اطلاعات حقوقی ذینفعان در زمینه مسائل اقتصادی و شکل‌گیری شبکه‌های اقتصادی کلان کمک کنند و در نهایت به استخدام چند نفر از ساکنین پرداخته‌اند که نمی‌تواند مصداق خوداتکایی باشد. برخی مدیران سمن‌ها نیز توانمندسازی را به شکل محدودتر تعریف کرده و آن را شامل آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌دانستند:

«ما با فنی حرفه‌ای صحبت کردیم که به آموزش‌گیرندگان مدرک معتبر بدهند. آن‌ها برای خیاطی سه سرفصل آموزش دادند. مهارت‌های مختلفی را آموزش می‌دهند مثلاً چرخ‌کاری صنعتی و مانند اینکه فرد بتواند خود را در جایی به‌واسطه آن مشغول سازد.»

در مصاحبه با متخصصین توانمندسازی و تحلیل تماتیک سخنان آنها روایت مشترکی حاصل شد بدین شرح:

«اشتباهی که در اکثر مناطق صورت می‌گیرد این است که گمان می‌کنند خود افراد قادر به ایجاد کسب‌وکارند درحالی‌که آنها افراد طردشده و فاقد توانایی لازم برای ایجاد کسب‌وکار هستند. حتی بعد از آموزش افراد باید آنها را به سمت یک مدیوم بیزینس [کسب‌وکار متوسط] یا لارج بیزینس [کسب‌وکار بزرگ‌مقیاس] سوق داد و به بازارهای بزرگ‌تر برای فروش کالاهایشان کشاند. می‌توان چرخه‌ای از آموزش، بازاریابی، تبلیغات و فروش را ایجاد کرد.»

آموزش از کارکردهای مهم سازمان‌های مردم‌نهاد بوده و می‌توان گفت سازمان‌های مردم‌نهاد آموزش‌محور از رایج‌ترین این سازمان‌ها هستند. در محله هرنندی سمن‌هایی که خود اقدام به آموزش می‌نمایند، یا با همکاری سازمان فنی و حرفه‌ای به این امر می‌پردازند معمولاً تنها به آموزش افراد بسنده کرده و در نهایت افراد آموزش‌دیده را به بازار کار متصل نکرده و حتی قادر به برگزاری نمایشگاه‌های دوره‌ای برای فروش تولیدات آموزش‌دیدگان نیستند. بر طبق بررسی‌های صورت گرفته برگزاری کارگاه‌های

مختلف با بازه زمانی یک‌ماهه توسط سرای محله و معاونت اجتماعی فرهنگی منطقه، برگزاری کارگاه‌های آموزشی مهارت‌آموزی (صنایع دستی و تولیدات خانگی) توسط معاونت اجتماعی فرهنگی و سازمان فنی حرفه‌ای و همین‌طور برگزاری دوره‌های آموزشی از طرف معاونت اجتماعی و سرای محله هرندی همگی به شکل پروژه‌های کوتاه‌مدت بوده‌اند و هیچ حالت فرایندی در مورد این اقدامات وجود نداشته و به عبارتی مقطعی، بی‌ارتباط با هم، بی‌ارتباط با نیازهای محله و بازار کار و از همه مهم‌تر بدون در نظر گرفتن سمن‌ها و همکاری با آنها بوده است. همچنین با توجه به اینکه اکثر آموزش‌دیدگان زنان و عموماً زنان فاقد سرمایه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کافی برای اتصال با بازار هستند، لزوماً پس از دوره آموزشی نمی‌توانند تولیدات خود را به فروش رسانده و یا تولیدی را صورت دهند و بدین ترتیب خیلی سریع به چرخه محرومیت خود بازمی‌گردند.

همان‌گونه که در بخش نظری گفته شد یادگیری سمن‌ها از طرفی معطوف به ذینفعان یا همان مردم و از طرفی معطوف به خودشان است. سمن‌ها باید ظرفیت آموزش به آحاد جامعه اعم از زن، مرد و کودک را در زمینه‌های مختلف از توانمندسازی اقتصادی تا آموزش شهروندی داشته باشند. در زمینه آموزش کودکان در محله آنچه که در حال حاضر رخ می‌دهد مبتنی بر رویکردهای افراط و تفریط است. بدین ترتیب که آموزش‌های ارائه‌شده یا بصورت آموزش‌های تئوریک صرف است، یا با توجه به پایگاه اقتصادی و اجتماعی کودکان محله صرفاً آموزش‌های مهارتی ارائه می‌گردد. در نتیجه این برخوردهای جدی، استعدادها و کودکی بخوبی شناسایی نمی‌شود.

به‌طورکلی، در زمینه یادگیری ذینفعان نیز همان‌گونه که قبلاً ذکر شد یادگیری‌ها معمولاً مسئله محور، انتقادی و مناسب با وضعیت اشخاص نیست و تفکرات کلیشه‌ای در مورد اینکه کودکان مناطق فقیرنشین باید آموزش‌های مرتبط با کارهای یدی را

فراگیرند همچنان وجود دارد. از طرفی یادگیری شهروندی به شدت ضعیف بوده و هیچ‌کدام از سمن‌ها به‌طور خاص بر آن متمرکز نشده‌اند.

همان‌طور که در نظریات مشاهده شد یادگیری سازمانی و حافظه سازمانی بخش مهمی در یک سازمان مردم‌نهاد است. علاوه بر این، نبود بانک اطلاعاتی به‌عنوان یکی از پایه‌ای‌ترین نیازهای یک سمن، ضعف بزرگی است که سمن‌های محله از آن رنج می‌برند. این ضعف نه‌تنها مانع اقدامات فرایندی برای خود آنها گردیده بلکه موجب می‌شود تا بسیاری از منابع مالی آنها نیز به هدر رفته و نوعی عدم شفافیت مالی نیز پدید آید. به‌طور نمونه، یکی از چالش‌های نبود بانک اطلاعاتی دقیق از ذینفعان موجب شده است تا با توجه به جمعیت شناور محله و وجود تعداد زیاد سمن‌ها، برخی از ذینفعان به‌طور هم‌زمان از چندین سمن کمک‌های مالی و غیرمالی دریافت نمایند و برخی دیگر کاملاً محروم از این خدمات بمانند.

گاه مشاهده می‌شود به دلیل تمرکز یک سمن بر یک جمعیت خاص مانند افغانستانی و غربت‌ها نوعی غیرسازی افراد خارج از این جمعیت رخ داده و بدین ترتیب امکانات مالی و غیرمالی تنها در دسترس عده معدودی قرار بگیرد. همچنین نبود بانک اطلاعاتی به گفته متخصصین سازمان‌های مردم‌نهاد باعث عدم شفافیت مالی این سازمان‌ها شده است به‌طوری‌که بسیاری از آنها متهم به پول‌شویی هستند. یکی از اساتید حوزه ارتباطات که سال‌ها از طریق شهرداری با سازمان‌های مردم‌نهاد این محله در ارتباط بوده است معتقد بود:

«خبریه‌ها شفاف نیستند. آن‌ها مخصوصاً از نظر مسائل مالی شفاف نیستند و گاهی پول‌شویی می‌کنند. سمن‌ها به شدت با هم رقیب‌اند. هیچ مرجع قانونی نمی‌تواند نظارت کند درحالی‌که وزارت کشور، بهزیستی، شهرداری (ذیل کانون‌های شهری) به آنها مجوز می‌دهد. پیش‌زمینه ارتباط بین سازمان‌ها، مردم، سمن‌ها و مانند این شفاف‌سازی عملکرد سمن‌ها است.»

اگر توانمندسازی و آموزش تا حد زیادی کارکردهای اقتصادمحور تلقی شوند، می‌توان در کنار آنها از سازمان‌های اجتماع‌محور نیز یاد کرد. بنابراین دسته اول را می‌توان سازمان‌های مردم‌نهاد صداساز نامید. سمن‌های محله همچنین نتوانسته‌اند بخوبی کارکرد اجتماعی دادن صدا به گروه‌های مختلف را انجام دهند. آن‌ها هنوز خود از چنین جایگاهی برخوردار نیستند و به‌ندرت وارد گفتگو با ساختارهای قدرت شده‌اند، گرچه سمن‌هایی همچون خانه خورشید و جمعیت امام علی (ع) تا حدی نتوانسته‌اند مسائل مربوط به زنان و غربت‌ها را در رسانه‌های ملی و بویژه فضای مجازی انعکاس دهند. در حال حاضر به دلیل نبود زیرساخت‌های مدنی در حوزه گفتگو میان سمن‌ها و نهادهای رسمی سیاسی، گاه فعالیت‌های آنان دچار سوءتعبیر شده و از سوی نهادهای سیاسی با موانعی مواجه می‌شوند و این در حالی است که فعالیت سمن‌ها در این محله محدود به مشارکت‌های اجتماعی بوده و در عرصه سیاست و اقتصاد هنوز وارد برنامه‌ریزی، چانه‌زنی و آگاه‌سازی نشده‌اند. به‌عبارتی دیگر، سمن‌ها هنوز وارد عرصه کنشگری و تغییرات همه‌جانبه در عرصه‌های مختلف سیاسی، اقتصادی و اجتماعی نشده و نمی‌توانند با ساختارهای کلان جامعه وارد تعامل شده و در برنامه‌ریزی‌های کلان، نقشی داشته باشند.

از طرف دیگر آنها در کارکرد اجتماعی مهم دیگر خود یعنی ایجاد سرمایه اجتماعی برون‌گروهی و ایجاد تعلق میان افراد محله ضعیف عمل کرده‌اند. تمرکز بر گروه‌های قومی خاص و بی‌توجهی به برخی دیگر، بی‌توجهی به ارزش‌های فرهنگی افراد در کنار آموزش‌های شهروندی از دلایل مهم بی‌کارکردی سمن‌ها در این زمینه است. با توجه به مباحث نظری ذکرشده و مقولاتی که از مصاحبه‌ها و مشاهده‌ها به دست آمد به مقوله کلی «تفاوت» رسیدیم که می‌تواند کارکرد مهمی خصوصاً در سمن‌هایی که در جوامع چند قومی کار می‌کنند داشته باشد. در چنین جوامعی سمن‌ها به‌عنوان نماینده مهم بخش سوم جامعه باید بتوانند به پذیرش تفاوت‌های فرهنگی،

هویت بخشی به افراد خصوصاً مهاجران نسل دوم که دچار احساس بی‌ریشگی هستند پرداخته و در این میان استفاده از سفیران فرهنگی یا همان نمایندگان اقوام، برگزاری نمایشگاه‌های فرهنگی (لباس، غذا، صنایع‌دستی و ...) بسیار مهم است.

مقوله یافت شده دیگر که مکمل تفاوت است را می‌توان «ادغام اجتماعی» نامید. اعضای فرهنگ‌های مختلف در گفته‌های خود از دشمنی پنهان نسبت به یکدیگر و عدم همکاری‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی سخن می‌گفتند. برای از بین بردن این تفکرات قالبی می‌توان ضمن انجام آموزش‌های شهروندی برای ادغام اجتماعی، زمینه‌های همکاری اقتصادی را میان آنها فراهم کرد. در مصاحبه‌ها به این نتیجه رسیدیم که با توجه به کارکرد اقتصادی محله از زمان‌های گذشته، نیازهای اقتصادی ساکنین و وجود مهارت‌های پراکنده و قابل تقویت در افراد محله، می‌توان زمینه‌های ادغام اجتماعی از طریق متصل ساختن افراد در شبکه‌های اقتصادی را فراهم نمود.

در رابطه با نوع ارتباط سمن‌ها با محله، در بررسی‌های اکتشافی مشخص گردید در این محله «خلاً شدید نهادهای اعتمادساز» احساس می‌شود. در نتیجه این امر، سه‌گانه مجزا و بدون پیوند مردم محله، سازمان‌های دولتی و سمن‌ها شکل گرفته است. بدین ترتیب که مردم با قومیت‌ها و شیوه‌های زیست متفاوت به شکل جزیره‌های جدا از هم، سازمان‌های دولتی به‌عنوان گروه‌های تحمیل‌شده و سمن‌های متعدد با انگیزه‌ها، اهداف و برنامه‌های متفاوت اجزای این ساخت سه‌گانه را تشکیل می‌دهند. مصاحبه‌ها نشان می‌دهند که نوعی اعتقاد به «ضرورت ایجاد فضای همکاری در میان سمن‌ها» وجود دارد. آن‌ها معتقد بودند برای انجام فعالیت‌های مختلف نیاز به شکل‌گیری الگوهای منسجم هست. سمن‌ها برای همسو ساختن فعالیت‌هایشان نیاز به وجود گروهی بی‌طرف دارند که نه از جنس سمن‌ها باشد و نه از جنس نیروهای دولتی باشد و یکی از مهم‌ترین دستاوردهای این همسوسازی می‌تواند ایجاد بانک اطلاعاتی در هر سمن و بانک اطلاعاتی مشترک میان سمن‌ها باشد. مدیر یکی از سازمان‌های مردم‌نهاد محله اظهار می‌دارد:



«به نظر من باید بانک اطلاعاتی از کلیه مددجویان تهیه شود تا مددجویان از خدمات سمن‌های دیگر استفاده نکنند تا دچار دوگانگی شوند و از هیچ‌کدام از خدمات آن‌ها تأثیر نپذیرند.» همچنین کارشناس یکی از سازمان‌های مردم‌نهاد محله معتقد است: «به نظر من هم باید بانک اطلاعاتی تهیه شود و یک نهاد واسطی باشد که مددجوها و فعالیت‌های سمن‌ها را راهبری و هدایت کند تا از این وضعیتی که مددجوها عادت کرده‌اند از هر سمن خدمات بگیرند بیرون بیایم.»

از دیگر نتایج همسوسازی سمن‌ها می‌توان به شناسایی و دسته‌بندی سازمان‌های مردم‌نهاد بر اساس مرامنامه و رسالت آنها و همچنین تقسیم‌کار سمن‌ها بر اساس تخصص‌شان اشاره داشت. به‌عنوان نمونه، در محله هرنندی سمن‌های متعددی بر روی مسئله اعتیاد، زنان و کودکان متمرکز شده‌اند درحالی‌که هیچ‌یک به‌طور خاص بر روی آموزش و اشتغال جوانان و به‌خصوص مردان جوان و همچنین مقوله آموزش شهروندی متمرکز نشده‌اند. این در حالی است که محله‌هایی با وضعیت محله هرنندی که درصد قابل‌توجهی از جمعیت آنها را مهاجران و بویژه مردان مهاجر تشکیل می‌دهند نیازمند سمن‌هایی با موضوعات مرتبط با این گروه از جامعه هستند؛ چرا که اساساً برای جامعه‌ای که همواره دستخوش تغییرات جمعیتی به دلیل ورود و خروج افراد مهاجر قرار دارد اجرای برنامه‌های آموزشی بلندمدت کارکرد خاصی ندارد.

پس از انجام مصاحبه‌های لازم و گردآوری داده‌ها، فرایند ساخت مقولات و سپس استخراج مقولات نهایی انجام شد. در جدول شماره ۲، فرایند ساخت مقولات و در جدول شماره ۳ استخراج مقولات نهایی نشان داده شده است.

جدول ۲- فرایند ساخت مقولات

مقوله نهایی	شیوه ساخت مضمون		خرده مقولات	فرصت‌ها	تهدیدها
	مبتنی بر مضامین قبلی	محقق ساخت			
انواع سازمان‌های مردم‌نهاد	*		- اتکا بر کمک‌های مالی حامیان - نشان دادن نیاز مالی خود به حامیان مالی - سعی در نشان دادن راستین بودن اهداف و حرکت در جهت آنها	تحت پوشش قرار دادن ذینفعان در گروه‌های مختلف	- تحت‌الشعاع اهداف سازمان یا شخص حمایت‌کننده مالی قرار گرفتن - شفاف نبودن فعالیت‌های مالی سمن‌ها برای حامیان مالی و مردم - بوجود آمدن رقابت کاذب میان سازمان‌های مردم‌نهاد
سازمان مردم‌نهاد حامی	*		- هشدار دادن در تریبون‌های مختلف در زمینه مسائل حساس - پیگیری کردن مسائل حساس در مورد گروه‌های خاص		- چالش‌ها و موانع حقوقی موانع سیاسی و یا در برخی موارد سیاست زدگی
سازمان مردم‌نهاد خیریه‌ای		*	- توقع از حامیان مالی برای رفع مسائل مالی آنها - رجوع به حامیان مالی متعدد	- افزایش تعداد ذینفعان - اتصال با سایر مراکز اقتصادی، درمانی، آموزشی و مانند این برای دادن خدمات رایگان به اقشار کم‌درآمد	- تمرکز بر کمک‌های مالی کوتاه‌مدت به ذینفعان - مرکز بر رفع نیازهای بهداشتی و معیشتی ذینفعان بصورت سطحی و مقطعی - وابستگی ذینفعان به سازمان‌های مردم‌نهاد

مقوله نهایی	شیوه ساخت مضمون		خرده مقولات	فرصت‌ها	تهدیدها
	مبتنی بر مضامین قبلی	محقق ساخت			
انواع سازمان‌های مردم‌نهاد					
سازمان مردم‌نهاد متکی به دولت		*	- داشتن توقع نسبت به دولت و خصوصاً شهرداری برای رفع نیازهای مالی - همسو شدن با جهت‌گیری‌های سازمان‌های دولتی و خصوصاً شهرداری - تغییر یافتن جهت‌گیری‌ها به دلیل تغییر مدیران دولتی و یا تغییر رویه آنها	- ایجاد گفتگو و همکاری با سازمان‌های دولتی	- فرمایشی شدن دستورالعمل‌ها - عدم هماهنگی در اقدامات، برنامه‌ها و خدماتی که سازمان‌های دولتی گوناگون صورت می‌دهند
سازمان مردم‌نهاد توانمند ساز		*	- ایجاد زمینه‌های شکل‌گیری کسب و کارهای خانگی - آگاهی بخشی در زمینه مسائل خرد (روان‌شناختی، شهروندی، خانوادگی و مانند این) تا کلان (آگاهی بخشی نسبت به ساختارها)	- اتصال افراد به مراکز فنی و حرفه‌ای	- اقدامات اقتصادی سمن‌ها بیشتر در جهت سازگاری با شرایط محله بوده و به دنبال تغییرات اساسی نبوده‌اند. - تمرکز بر توانمندسازی زنان - ضعف در توانمندسازی افراد از نظر حقوقی

مقوله نهایی	شیوه ساخت مضمون		خرده مقولات	فرصت‌ها	تهدیدها
	مبتنی بر مضامین قبلی	محقق ساخت			
انواع سازمان‌های مردم‌نهاد			<ul style="list-style-type: none"> <li>- برگزاری دوره‌های آموزش‌های مقطعی</li> <li>- برگزاری دوره‌های آموزشی با همکاری مراکز فنی و حرفه‌ای</li> <li>- تمرکز بر تجربه زیسته ساکنان در آموزش‌ها</li> <li>- تمرکز آموزش‌ها بر فرد و خانواده محور نبودن آموزش‌ها</li> <li>- بی‌توجهی به آموزش شهروندی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>آموختن آموزش‌های مختلف به ساکنان محله از آموزش شهروندی تا آموزش‌های اقتصادی و اشتغال محور</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- دوره‌ای بودن آموزش‌ها</li> <li>- عدم اتصال به بازار کار</li> <li>- عدم آموزش تفکر مسئله محور و انتقادی به کودکان</li> <li>- تأکید بر آموزش کارهای یدی</li> <li>- عدم وجود بانک اطلاعاتی مناسب در سمن‌ها</li> </ul>
سازمان مردم‌نهاد اجتماع محور		*	<ul style="list-style-type: none"> <li>- رساندن صدای گروه‌های درحاشیه به مردم و مسئولین مرتبط</li> <li>- گفتگو و چانه‌زنی با قدرت‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی برای مطالبه حقوق گروه‌های در حاشیه</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>گسترش بخش سوم - گفتگوی بخش سوم با سیاست</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تأکید بر هویت قومی خودی بدون ادغام با دیگری</li> <li>- تمرکز بر هویت یک گروه به‌عنوان هویت محله‌ای</li> </ul>
سازمان مردم‌نهاد اجتماع محور	صداساز		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ایجاد سرمایه اجتماعی برون گروهی</li> <li>- افزایش احساس تعلق محله‌ای</li> <li>- تمرکز بر مسئله تفاوت اجتماعی در جهت ادغام اجتماعی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- بازیابی هویت‌های قومی و ارتباط آنها با یکدیگر</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تأکید بر هویت قومی خودی بدون ادغام با دیگری</li> <li>- تمرکز بر هویت یک گروه به‌عنوان هویت محله‌ای</li> </ul>
	همبستگی ساز				

جدول ۳- فرایند استخراج مقولات نهایی

مقوله نهایی	جملات نمونه
سازمان مردم‌نهاد دیگر منفعت بخش	فعال سمنی: NGO باید مستقل باشد و از جانب هیچ گروهی هدایت نشود. حامیان هم اگر خواستن جهت بدهند یا حامی را عوض می‌کنیم یا او را قانع می‌کنیم و یا از منابع مالی مختلف استفاده می‌کنیم. مدیر سمن: اغلب مشکلات مالی و نبود حامی وجود دارد. مدیر سمن: ما حامیان مالی ثابتی داریم، اما مشکلات زیاد داریم و برای هر کار باید بتونیم به حامی مالی جور کنیم
سازمان مردم‌نهاد حامی	مدیر سمن: کارگاه بهداشت بلوغ فردی و کارگاه مراقبت‌های فردی برگزار می‌شود چون آنها اغلب کودکان کار هستند و احتمال ایبوز شدن آنها بخاطر آسیب‌زا بودن محله می‌رود. ما همچنین کارگاه‌هایی در زمینه پیشگیری از ایدز برگزار می‌کنیم. برای زنان روسپی نیز دوره‌های مشاوره فردی برگزار می‌کنیم.
سازمان مردم‌نهاد خیریه‌ای	مدیر سمن: با یک بیمارستان قرارداد داریم که با معرفی نامه مؤسسه ما به آنجا می‌روند و پولی پرداخت نمی‌کنند. حتی موارد جراحی هم وجود داشته مانند جراحی مثانه و چشم که مؤسسه، هزینه‌ها را پرداخت کرده است.
سازمان مردم‌نهاد متکی به دولت	مدیر سمن: در زمینه کمک گرفتن از مراکز دولتی در همه جای دنیا شهرداری یک استثناء است. در دنیا شهرداری در پروژه‌های ارتقای محله مشارکت می‌کند اما هنر NGO در نهایت این است که بتواند ضمن کمک گرفتن، استقلال خود را حفظ کند. مدیر سمن: سازمان‌هایی مانند شهرداری به ما کمک نمی‌کنند. مثلاً برای برگزاری کلاس‌ها نیاز به فضا داریم اما آنها کمکی در این زمینه نمی‌کنند. مدیر سمن: بخاطر نگاه‌های ساختاری مدیران، آسیب‌ها همچنان وجود دارند. مقطعی بودن اقدامات که بخاطر تعویض مدیران صورت می‌گیرد از معضلات مهم است.

مقاله نهایی	جملات نمونه
<p>سازمان مردم‌نهاد توانمند ساز</p>	<p>فعال در زمینه توانمندسازی: امروزه در محله هرندی [در زمینه توانمندسازی] بیشتر شاهد تحولات خُرد و تدریجی هستیم. مدیر سمن: اولویت مؤسسه، آموزش آرایشگری و خیاطی بصورت حرفه‌ای است که بر اساس نیازسنجی که صورت گرفته است امکان اینکه زنان و فرزندان‌شان برای کار بیرون بروند وجود ندارد و به همین دلیل مشاغل خانگی را انتخاب نموده‌ایم.</p>
<p>سازمان مردم‌نهاد آموزش محور</p>	<p>مدیر سمن: ما با فنی حرفه‌ای صحبت کردیم که به آموزش گیرندگان مدرک معتبر بدهند. آن‌ها برای خیاطی سه سرفصل آموزش دادند. مهارت‌های مختلفی را آموزش می‌دهند مثلاً چرخ‌کاری صنعتی و مانند این‌ها که فرد بتواند خود را در جایی به‌واسطه آن مشغول سازد.</p>
<p>سازمان مردم‌نهاد اجتماع محور صداساز</p>	<p>مدیر سمن: ما در محله به مواردی برخورد می‌کنیم که هیچ تعریفی در قانون ندارند و هیچ راهکار حقوقی، قانونی و اجرایی برای آن وجود ندارد. ساکن محله: بعضی از اونا بیشتر روی غربتی‌ها متمرکز شده‌اند. غربتی‌ها مسئله مهمی در این محله هستند.</p>
<p>سازمان مردم‌نهاد اجتماع محور همبستگی ساز</p>	<p>ساکن محله: دروازه غار قبلاً گودهای مختلفی داشت که همه دور هم جمع بودند و با هم ارتباط خوبی هم داشتند مثل گود عرب‌ها، گود حاجی ماشالله، گود معصومی، گود انصاری و ... گودها با هم پیوند داشتند که حتی کسی جرأت نمی‌کرد وارد گودها بشود اما الآن همه را خراب کرده‌اند و آنها را تبدیل به شهرداری و پارک و مانند این کرده‌اند. ساکن محل دارای قومیت: ۴۹ سال پیش آمدم تهران، در این محله کسی را نمی‌شناسم و فقط با همسایه‌هایم که چادر دوزی دارند در ارتباطم و آن‌ها در حد سلام و علیک هست.</p>

بر اساس مطالعه انجام‌شده در خصوص عقلانیت حاکم بر سمن‌ها می‌توان این عقلانیت را بیشتر از نوع عقلانیت مدرن کلاسیک و در برخی جهات سنتی دانست. هرچند در این دو دسته نیز به‌راحتی قرار نمی‌گیرند، چرا که در سلسله‌مراتب حاکم بر آنها، برنامه‌ریزی دقیق و بویژه داشتن الگوی حرکت مدون که هم برنامه راه را برای خودشان و هم ذینفعان مشخص کند وجود ندارد این مسئله به بارزترین شکل در نداشتن الگوی علمی برنامه‌ریزی، نداشتن بانک اطلاعاتی و صورت‌های یادگیری سازمانی و نیز شفافیت مالی برای حامیان مالی، سایر سمن‌ها و ذینفعان (مردم) دیده می‌شود. آن‌ها همچنین از عدم انباشت یادگیری سازمانی و تجربیات به علت بی‌توجهی به پژوهش رنج می‌برند. به عبارتی سازمان‌های مردم‌نهاد محله دارای «عقلانیت کلاسیک صوری» بوده اما از نظر ویژگی‌های عمده این شکل از عقلانیت، بسیار ضعیف هستند.

از طرفی آنها برخاسته از ارزش‌ها و نیازهای سنتی و بومی نیز نیستند. آن‌ها همچنین به‌ندرت از گروه‌های مرجع سنتی مانند خانواده‌های قدیمی و پرنفوذ، خانواده‌های شهدا، افراد سرشناس محلی، اشخاص لوطی قدیمی، روحانیون، نمایندگان و یا سفیران فرهنگی گروه‌های مختلف مانند: غربت‌ها، لرها و سایر قومیت‌هایی که امکان نفوذ به آنها کمتر است استفاده می‌کنند در صورتی که با کمک آنها می‌توان بخش بزرگی از مسائل ارتباطی و شکاف‌های اجتماعی میان گروه‌های مختلف و نیز شکاف میان ذینفعان و سمن‌ها و نیروهای دولتی را برطرف نمود. اما شاید بهترین شکل عقلانیت برای سمن‌ها عقلانیت ناشی از همگرایی یعنی همکاری رقابتی باشد. ضمن اینکه آنها با یکدیگر در رقابت بوده تا بتوانند بهترین خدمات ممکن را به ذینفعان ارائه کنند، زیرا باید بتوانند در انگیزه دادن به یکدیگر، رفع نیازهای یکدیگر و پشتیبانی از هم در مواقع لزوم، بخوبی عمل کنند. این هم‌رقابتی هنوز به‌طور کامل شکل نگرفته و بصورت منفک یعنی رقابت میان همه آنها و همکاری‌های مقطعی و محدود میان برخی که هم‌سوتر هستند وجود دارد.

سمن‌ها هنوز بر ارزش‌های سنتی سازمان‌های خود پایبند هستند و به شکل واقعی وارد یک شبکه ملی سمن‌ها نشده‌اند. آن‌ها نتوانسته‌اند به همکاری در زمینه به اشتراک گذاشتن اطلاعات و تشکیل بانک اطلاعاتی، منابع انسانی، مالی و فضایی بپردازند و به همین جهت گاه موازی‌کاری بین آنها صورت می‌گیرد و گاه به برخی مسائل به‌هیچ‌وجه پرداخته نمی‌شود. سمن‌ها اگر با یکدیگر همسو باشند، می‌توانند به کنش و واکنش با محیط اجتماعی پیرامون شامل اجتماع محلی، سازمان‌های دولتی و حتی بین‌المللی بپردازند.

از نقطه نظر «عقلانیت ارتباطی» نیز سمن‌ها دچار ضعف‌های عمده‌ای هستند. آن‌ها در میان خود دسته‌بندی‌هایی دارند که بر اساس آنها با یکدیگر رفتار می‌کنند. به طور نمونه، سازمان مردم‌نهادی که با حمایت شهرداری وقت و برخی نهادهای دولتی در محله شکل گرفته از سوی سایر سازمان‌ها طرد شده و اساساً آن را سمن نمی‌دانند. از طرفی سمن‌ها بر اساس اینکه خود را در حیطه مشخصی مانند حقوق کودکان، احیای زنان معتاد و مانند این صاحب سبک می‌دانند، نسبت به رویکردها و تجارب جدید بی‌اعتنا هستند. در جلسات مشترک و مصاحبه‌های انجام شده میل به تحمیل توافق مورد نظر خود بر سایرین که بزرگ‌ترین آسیب عقلانیت ارتباطی است، بخوبی دیده می‌شد. آن‌ها در گفتگوها بر تعامل مردم، دولت و سازمان‌های مردم‌نهاد تأکید داشتند اما در زمانی که بصورت عملیاتی نیاز به همکاری با یکدیگر وجود داشت، به کرات چنین عباراتی بیان می‌شد:

«قطعاً به صورت مشارکتی عمل شود بهتر است اما با توجه به تفاوت دیدگاه‌ها و رویکردها این اتفاق نیفتاده و نمی‌افتد. به عنوان مثال من خودم عضو یکی از NGOها بودم ولی به دلیل عدم همخوانی رویکرد من با اساسنامه آنها، جدا شدم و به صورت مستقل در حال فعالیت هستم» و یا در موردی دیگر اظهار شد: «بعضی سمن‌ها بیشتر از آن چیزی که مستحق هستند مطرح شدن درحالی‌که سمن‌های دیگر بیشتر تلاش می‌کنند اما اونا بواسطه



روابطشون هم امکانات بیشتری دارند و هم جایزه‌ها رو می‌برن! برای همین ترجیح می‌دم خودم مستقل کار کنم».

در این شرایط شاید بتوان ترکیبی از عقلانیت همگرا و عقلانیت ارتباطی را راهگشا دانست. سمن‌ها باید بتوانند ضمن اینکه با یکدیگر رقابت دارند به همکاری نیز بپردازند. پیش‌زمینه چنین امری پذیرفتن دعاوی اعتبار یکدیگر، امکان دادن به سایرین برای مطرح ساختن ادعاهای خود و اثبات درست بودن دعوی خود یا رد دعاوی دیگران بر اساس منطقی است. در صحبت‌های مدیران و متخصصان سازمان‌های مردم‌نهاد مقوله مهم «وجود شخصیت‌های قوی و پرنفوذ» استخراج شد؛ افرادی که بر اثر تجربه، دانش و شخصیت خاص خود بتوانند درستی یا نادرستی دعوی‌ها را اثبات کنند. هرچند در این مورد نیز می‌باید جانب احتیاط را رعایت کرد تا به تمرکزگرایی نینجامد. در چنین شرایطی می‌توان به قوانین مشترک حاصل از اجماع دست‌یافت و امکان همکاری و همسوسازی فعالیت‌های آنها را بوجود آورد. در جدول شماره ۴، عقلانیت حاکم بر سمن‌های محله هرندی نشان داده شده است.

جدول ۴- گونه‌شناسی عقلانیت سمن‌ها در همسوسازی با یکدیگر در محله هرندی

وضعیت محله هرندی		شرایط رسیدن به هدف	اهداف	ویژگی‌ها	نوع عقلانیت سمن در همسوسازی سمن‌ها
نقاط قوت	نقاط ضعف				
سلسله‌مراتب و روابط غیرشخصی تا حدی دیده می‌شود.	- جایگاه مرامنامه سازمان‌ها تا حد زیادی مشخص نیست - سازمان‌ها از نظر قوانین و بانک اطلاعاتی دقیق و شفاف ضعف	- پذیرفتن سلسله‌مراتب - پذیرفتن قوانین به‌عنوان مرجع رفتار - تشکیل بانک اطلاعاتی شفاف و کار	- افزایش بهره‌وری	- تحقق بوروکراسی شامل روابط غیرشخصی - نظم و وجود قوانین	عقلانیت مدرن کلاسیک (عقلانیت ابزاری)

	<p>زیادی دارند</p> <p>- این سازمان‌ها خصوصاً از نظر مالی پاسخگویی حامیان مالی و ذینفعان خود نیستند.</p> <p>- عدم انباشت یادگیری سازمانی و تجربیات به علت بی‌توجهی به پژوهش</p>	<p>- شفافیت و پاسخگویی</p>			
<p>تمایلات پراکنده‌ای برای همسوسازی فعالیت سازمان‌های مردم‌نهاد وجود دارد.</p>	<p>- سازمان‌های مردم‌نهاد هیچ‌گونه اقدام عملی در جهت همسوسازی فعالیت‌هایشان صورت نمی‌دهند و جز بصورت پراکنده و محدود همکاری میان آنها صورت نمی‌گیرد.</p> <p>- بانک اطلاعاتی و یا یادگیری سازمانی به اشتراک گذاشته نمی‌شود.</p>	<p>- استفاده از گروه‌های کاری انعطاف‌پذیر - سیستم یکپارچه با مدیریت مدیران حرفه‌ای</p>	<p>همگرایی سازمان‌ها در جهت اهداف برنامه‌ریزی شده</p>	<p>استفاده از فضاهای همکاری به‌طور هم‌زمان برای رسیدن به اهداف سازمانی خود و اهداف همسوساز سمن‌ها</p>	<p>عقلانیت ناشی از همگرایی</p>
همکاری	- به زمینه‌های	استفاده از	مطابقت سمن‌ها	- توجه به	عقلانیت سستی

	<p>ویژگی‌های فرهنگی و خاستگاه‌های اصلی مردم محله - دخالت دادن سفیران فرهنگی در مداخلات</p>	<p>و همسوسازی آنها با شرایط و نیازهای بومی افراد محله</p>	<p>ظرفیت‌های بومی فرهنگی و چهره‌های پرنفوذ فرهنگی (سفیران فرهنگی)</p>	<p>فرهنگی ساکنان محله در جهت ارزش بخشیدن به تفاوت توجهی نمی‌شود. - از سفیران فرهنگی اقوام در سازمان‌های مردم‌نهاد کمک گرفته نمی‌شود.</p>	<p>پراکنده با برخی بزرگان دینی، قومی و بزرگان محله وجود دارد.</p>
<p>عقلانیت ارتباطی</p>	<p>- وجود شرایط یکسان در تمامی اعضا برای طرح دعاوی خود - وجود معیارهایی برای سنجش اعتباریابی دعاوی مطرح شده</p>	<p>رسیدن به فهم مشترک</p>	<p>- رسیدن به قوانین بی‌طرفانه و مشترک - استفاده از چهره‌های پرنفوذ و مقبول برای رسیدن به اجماع</p>	<p>- تمامی سازمان‌های مردم‌نهاد شرایط یکسانی برای طرح مدعاهای خود ندارند و در این میان سابقه حضور در محل، پذیرش از جانب سایر سمن‌ها و مسائلی از این دست دارای اهمیت است. - هیچ‌گونه معیار سنجش معقولی برای سنجش دعاوی وجود ندارد. - بی‌توجهی به تجربیات جدید سایر سازمان‌ها</p>	<p>-</p>

## جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

سازمان‌های مردم‌نهاد نقش مهمی در جوامع امروزی در زمینه‌های مختلف دارند. آن‌ها می‌توانند ضعف‌های موجود در ساختار بوروکراتیک سازمان‌های دولتی را پوشش دهند و به‌عنوان نمایندگان بخش سوم رابط مهمی میان سیاست و اقتصاد باشند و منافع مردم را پیگیری و مطالبه کنند. آن‌ها با داشتن چنین وظیفه خطیری ممکن است دچار آسیب‌های فراوانی نیز شوند و بدون تعیین نوع‌شناسی دقیق و عقلانیت حاکم بر آنها امکان بروز کژکارکردی در فعالیت‌هایشان وجود دارد. چرا که تدوین نقشه راه، تعیین خطوط کلی حاکم بر سمن‌ها و تعیین رویه‌های اصلی، در گرو شناخت کافی از گونه و نوع عقلانیت حاکم بر سمن می‌باشد.

در این پژوهش با توجه به خلأهای نظری موجود در خصوص تیپولوژی و عقلانیت سمن‌ها، مفاهیمی حساس در این حوزه مطرح گردید و در میدان تحقیق (محل هرندی) فرایند تکمیل مقولات و ساخت مقولات جدید در این رابطه انجام شد. به‌طورکلی سه سؤال اصلی در این پژوهش مطرح بود: سازمان‌های مردم‌نهاد محلّه از نظر گونه‌شناسی بر اساس منفعت‌بخشی و نیز کارکرد در چه دسته‌ای قرار می‌گیرند و همچنین عقلانیت حاکم بر این سازمان‌ها از کدام نوع است؟ در جهت پاسخگویی به سؤالات مطرح‌شده با رفت‌وبرگشت میان داده و نظریه، نتایج زیر حاصل شد:

از نظر گونه‌شناسی بر اساس منفعت‌بخشی، سمن‌های محلّه هرندی در دسته سمن‌های «دیگر منفعت‌بخش» قرار می‌گیرند چرا که بر کمک‌های حامیان مالی متکی بوده و باید بتوانند به حامیان خود ثابت کنند که ارزش‌های والایی دارند تا از کمک آنها همچنان برخوردار شوند. همچنین سپس می‌توان آنها را در دسته «سمن‌های حامی» قرار داد. این مسئله موجب بروز مسائلی همچون رقابت‌های زیان‌بار میان سمن‌ها، فرو رفتن آنها در نقش حمایت‌کنندگان صرف و حامیان گروه‌های طردشده گردیده است. بسیاری از آنها را می‌توان در مقوله شناسایی‌شده مهم «سازمان مردم‌نهاد

متکی به دولت» قرار داد. سازمان‌هایی که برای رفع نیازهای خود به دولت چشم دوخته‌اند اما ارزش‌های سازمانی و رویه‌های کاملاً متفاوتی با سازمان‌های دولتی دارند. از نظر گونه‌شناسی بر اساس کارکرد می‌توان گفت کارکرد توانمندسازی سمن‌ها، در زمینه اقتصادی معمولاً به صورت محدود بوده و موجب اتصال افراد به بازار کار نمی‌شود و در نتیجه افراد و بخصوص زنان در تله محرومیت باقی می‌مانند. همچنین خلأ جدی در زمینه توانمندسازی کامل و پایدار، دادن آگاهی در زمینه‌های گوناگون به افراد و نیز دادن اعتبارات خرد برای توانمندسازی به چشم می‌خورد.

از نظر کارکرد یادگیری سمن‌ها بررسی‌ها نشان می‌دهد، یادگیری معطوف به خود و سازمانی یعنی یادگیری سازمانی که شامل داشتن بانک اطلاعاتی و انباشت دانش و تجربه سمن (مدیریت دانش) می‌شود به شدت ضعف وجود دارد. همچنین در زمینه یادگیری ذینفعان، یادگیری‌ها معمولاً مسئله محور، انتقادی و مناسب با وضعیت اشخاص نبوده و تفکرات کلیشه‌ای در مورد اینکه کودکان مناطق فقیرنشین باید آموزش‌های مرتبط با کارهای یدی را فراگیرند همچنان وجود دارد. همچنین یادگیری شهروندی به شدت ضعیف بوده و هیچ‌یک از سمن‌ها به طور خاص بر آن متمرکز نشده‌اند.

آن‌ها همچنین نتوانسته‌اند بخوبی در حوزه کارکردهای اجتماعی همچون رساندن صدای گروه‌های در حاشیه و نیز حل تنازعات قومی و ایجاد سرمایه اجتماعی برون گروهی موفق عمل کنند. سمن‌های محله دو کارکرد مهم «تفاوت» و «ادغام» را که به عنوان مقولات مهمی از مصاحبه‌ها بدست آمدند را بخوبی انجام نمی‌دهند. تفاوت را می‌توان نوعی بازگشت گروه‌های قومی به هویت اصلی‌شان برای برطرف نمودن بیگانگی اجتماعی و آسیب‌های اجتماعی ناشی از آن دانست. از طرفی بر اساس مصاحبه‌های صورت گرفته ادغام اجتماعی می‌تواند از طریق آموزش‌های شهروندی و متصل ساختن افراد گروه‌های قومی مختلف در زنجیره روابط اقتصادی صورت بگیرد.

مقوله مهم شناسایی شده دیگر «شکل‌گیری فضای همکاری سمن‌ها» بود. سمن‌ها اگر با یکدیگر همسو باشند می‌توانند به کنش و واکنش با محیط اجتماعی پیرامون شامل اجتماع محلی، سازمان‌های دولتی و حتی بین‌المللی بپردازند. افزایش آگاهی‌دهی، مطالبه‌گری در حوزه‌های اقتصادی، آموزشی و بهداشتی، چانه‌زنی و گفتگوی متقابل با نهادهای دولتی، شکل‌گیری بانک اطلاعاتی مشترک و بهینه شدن فعالیت‌های آموزشی و توانمندساز، شفاف‌سازی عملکرد سمن‌ها و تخصصی شدن فعالیت‌هایشان از نتایج شکل‌گیری فضای همکاری مشترک میان سمن‌هاست. پس از ۱۸ ماه حضور مستمر محققان در محله هرندی و طرح ضرورت همکاری رقابتی (متأثر از عقلانیت همگرا) برای سمن‌ها، به‌عنوان گام نخست و عملیاتی برای ایجاد فضای همکاری، شورای هم‌اندیشی سازمان‌های مردم‌نهاد محله هرندی شکل گرفت. پیرو این امر یک نقشه راه برای تشکیل چند کارگروه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و کالبدی با مشارکت سمن‌ها طراحی شد.

در حال حاضر شاید بتوان عقلانیت حاکم بر سمن‌ها را بیشتر از نوع عقلانیت مدرن کلاسیک و در برخی جهات سنتی دانست. گرچه عقلانیت کلاسیک بیشتر صوری بوده و ویژگی‌های مشخصی همچون سلسله‌مراتب سازمانی، نظم، داشتن بانک اطلاعاتی و مانند آن را شامل نمی‌شود. هرچند به دلیل نبود الگوی علمی برنامه‌ریزی، فقدان بانک اطلاعاتی و صورت‌های یادگیری سازمانی و نیز شفافیت مالی برای حامیان مالی و نیز اینکه سمن‌ها به‌ندرت از گروه‌های مرجع سنتی مانند، خانواده‌های قدیمی و پرنفوذ، اشخاص لوطی قدیمی، روحانیون، نمایندگان و یا سفیران فرهنگی گروه‌های مختلف استفاده می‌کنند، به‌طور کامل در دو دسته ذکرشده قرار نمی‌گیرند اما به نظر می‌رسد بهترین شکل عقلانیت برای سمن‌ها عقلانیت ناشی از همگرایی یعنی همکاری رقابتی باشد. یعنی ضمن اینکه آنها با یکدیگر در رقابت‌اند تا بتوانند بهترین خدمات ممکن را به ذینفعان ارائه کنند باید بتوانند در انگیزه دادن به یکدیگر، رفع نیازهای همکاران و پشتیبانی از هم در مواقع لزوم بخوبی عمل کنند.

این هم‌رقابتهی هنوز به‌طور کامل شکل نگرفته و بصورت منفک یعنی رقابت میان همه آنها و همکاری‌های مقطعی و محدود میان برخی که همسوتر هستند وجود دارد. ویژگی دیگر عقلانیت ناشی از همگرایی، داشتن ارزش‌های مشترک است. سمن‌ها هنوز بر ارزش‌های سازمانی خود پایبند هستند و به شکل واقعی وارد شبکه ملی سمن‌ها نشده‌اند. در نهایت به‌عنوان مهم‌ترین عقلانیت در سازمان مردم‌نهاد و نوعی از عقلانیت که در عرض سایر انواع آن قرار می‌گیرد ملهم از هابرماس، عقلانیت ارتباطی مطرح گردید. سازمان‌های مردم‌نهاد مورد بررسی همچنین بخاطر نداشتن مجموعه قوانین مورد اجماع همگان، یکسان نبودن دعاوی مطرح‌شده و نیز نبود معیاری برای سنجش دعاوی، عقلانیت ارتباطی را نیز محقق نساخته بودند.

### پیشنهادها

بر اساس مطالب مطرح‌شده، در جهت شکل‌گیری فضای هم‌رقابتهی یا رقابت همکارانه میان سمن‌های محله‌هرندی پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

۱- یادگیری از کارکردهای مهم سمن‌ها است. باید تلاش شود یادگیری در سمن‌ها معطوف به خود سمن‌ها نیز باشد، یعنی بتوانند یادگیری سازمانی را در خود پرورش دهند. یادگیری سازمانی موجب می‌شود هر سمن بتواند در مواجهه با مسائل خاص، راهبرد مشخصی را اتخاذ کند. کسب چنین آگاهی‌هایی و به اشتراک گذاشتن آنها با سایر سمن‌ها و نیز آیندگان موجب می‌شود دانش مربوط به سمن‌ها حالت انباشتی به خود گرفته و دیگران نیز بتوانند از این تجربیات استفاده نمایند؛ در نتیجه با توجه به این تجربیات، راه‌حل‌های مناسب‌تر و کامل‌تری اتخاذ کنند. تا زمانی که سمن‌ها خود را با عقلانیت مدرن منطبق نسازند و به‌عنوان یک سازمان رسمی که می‌تواند بر اساس شاخص‌های علمی و مدیریتی مسائل خود را پیش برد، شناخته نشوند، نمی‌توان از آنها انتظار چنین انباشت دانشی را داشت. بدین منظور نیاز به حضور دانشگاه و یک تیم پژوهشی از متخصصین رشته‌های مختلف در زمینه پژوهش

سازمانی، ایجاد بانک اطلاعاتی و رفع خلأ تئوریک شدیدی است که در سمن‌ها وجود دارد و موجب شده آنها قادر به پژوهش‌های علمی، ثبت تجربه‌ها به روش علمی و شکل دادن به آنها به‌عنوان یادگیری سازمانی نباشند.

۲- شفاف‌سازی اقدامات سمن‌ها می‌تواند بسیاری از شبهه‌ها را برطرف سازد. در صورت استفاده از این استاندارد کلیه اقدامات، منابع مالی، فرایند جذب بودجه، دستورالعمل‌ها و فرایندهای انتخابات هیات مدیره سمن‌ها، بصورت شفاف و عمومی اعلام می‌شود.

۳- از بطن گروه‌های بحث متمرکز مرکب از سمن‌ها و تیم تحقیق، «شورای هم‌اندیشی سازمان‌های مردم‌نهاد محله هرندی» شکل گرفت و پیرو آن یک نقشه راه برای تشکیل چند کارگروه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و کالبدی نیز طراحی شد. تقسیم‌کار میان سمن‌ها و تخصصی شدن فعالیت آنها برای جلوگیری از موازی کاری و برداشتن گامی در جهت رسیدن به عقلانیت همگرا و عقلانیت ارتباطی، به‌عنوان مهم‌ترین خواسته اعضای شورای هم‌اندیشی مطرح گردید. بنابراین با توجه به ظرفیت پدید آمده حمایت معاونت اجتماعی شهرداری جهت حفظ و پویایی این نهاد، از اهمیت بسزایی برخوردار است.



## منابع

- ارشد، لیلی و درویشی‌فرد، علی‌اصغر. (۱۳۹۳) «خرده‌فرهنگ فقر و آسیب‌های اجتماعی در محلات شهری (مطالعه موردی محله هرندی)»، *فصلنامه پژوهشنامه مددکاری اجتماعی*، شماره ۱: ۱۰۳-۱۳۵.
- انتظاری، علی و جدائیان، مرضیه. (۱۳۹۰) «بازنمایی فرهنگ کار در کتاب‌های داستانی کودکان»، *راهبرد فرهنگ*، شماره ۱۴ و ۱۵: ۲۰۵-۲۲۸.
- بانک جهانی. (۱۳۹۴). *توانمندسازی و کاهش فقر (کتاب مرجع)*، ویراستار: دیپا نارایان، ترجمه: فرزاد پور اصغر سنگاچین و جواد رضوانی، ویراستار فارسی: حبیب جباری، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
- برنامه توسعه محله هرندی منطقه ۱۲، کارفرما: اداره کل تحقیق و توسعه شهرداری تهران، مدیر و ناظر طرح: داریوش فرج‌اللهی، مجری: مؤسسه پژوهشی توسعه دانش سلامت: ۱۳۷۷-۷۸.
- بهرامی، معصومه. (۱۳۹۳). *هم‌اندیشی با موضوع بررسی اثرات انجمن‌ها و NGO های محلی در زمینه کاهش آسیب‌های اجتماعی*، معاونت امور اجتماعی منطقه ۱۲، گردآورنده معصومه بهرامی.
- پروین، ستار. (۱۳۹۴). «مهاجرت درون‌شهری و امکان شکل‌گیری آسیب‌های اجتماعی (مطالعه موردی: محله دروازه غار)»، *فصلنامه مطالعات امنیت اجتماعی*، دوره ۴، شماره ۳۵: ۱۳۰-۱۰۷.
- پروین، ستار و درویشی‌فرد، علی‌اصغر. (۱۳۹۴). «خرده‌فرهنگ فقر و آسیب‌های اجتماعی در محلات شهری»، *فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، شماره ۲۳: ۸۹-۵۱.
- پروین، ستار؛ درویشی‌فرد، علی‌اصغر و کاظمی، قباد، «بی‌سازمانی اجتماعی و آسیب‌های پنهان شهری (مطالعه موردی: محله هرندی)»، *مطالعات جامعه‌شناختی*، دوره ۲۳، شماره ۱: ۹۱-۱۲۱.
- ترنر، استیفن؛ هوسرل، ادموند؛ برنشتاین، ریچارد؛ تیلور، چارلز؛ تریگ، راجر؛ لوید، ژنویه؛ هورک‌هایمر، مارکس؛ مک ایتتایر، السدیر، کوهن، جاناتان و فوکو، میشل (۱۳۹۰). *عقلانیت (مجموعه مقالات)*، مترجمان: مرتضویان، علی؛ فرهاد پور، مراد؛ اباذری، یوسف؛ لاجوردی، هاله؛ مهاجر؛ محبوبه، ناجی، سعید؛ حنایی کاشانی، محمد سعید، تهران: سازمان چاپ و انتشارات.

- رضائی تبار، رضا. (۱۳۸۸)، «طراحی و تبیین الگوی تعاملی سازمان‌های مردم‌نهاد (NGOs) کمیته امداد امام خمینی(ره) به منظور افزایش بهره‌وری خدمات حمایتی به محرومین و اقشار آسیب‌پذیر»، *(پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران)*.
- سند توسعه محلات شهر تهران، شهرداری منطقه ۱۲، محله هرنندی.
- شکوری، علی. (۱۳۹۳). «بررسی نقش سازمان‌های مردم‌نهاد در توانمندسازی کودکان کار خیابانی»، *مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی*. دوره ۳، شماره ۳: ۳۳-۶۰.
- فرهادیخواه، حسین؛ زیاری، کرامت‌الله و کلانتری، محسن. (۱۳۹۷). «ارزیابی فضاهای بی‌دفاع شهری با استفاده از مدل safety aydit (مطالعه موردی: محله هرنندی تهران)»، *فصلنامه مطالعات برنامه‌ریزی سکونتگاه‌های انسانی*، دوره ۱۳، شماره ۱، شماره پیاپی ۴۲: ۳۶-۱۹.
- فلیک، اووه. (۱۳۸۷). *درآمدی بر تحقیق کیفی*، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نشر نی.
- قلی‌پور، آرین. (۱۳۸۸). *جامعه‌شناسی سازمان‌ها، رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت*، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- *طرح ساماندهی محله هرنندی*. (۱۳۹۲). منطقه ۱۲، ناحیه ۴، اردیبهشت ماه.
- *طرح و برنامه‌های معاونت امور اجتماعی و فرهنگی در محله هرنندی شهرداری منطقه ۱۲*، بی‌سا.
- *طرح ارتقاء کیفیت زندگی در مرکز شهرداری منطقه ۱۲*، سازمان مشاور فنی و مهندسی شهر تهران.
- *طرح ارتقای کیفیت زندگی در مرکز تاریخی تهران*. (۱۳۹۴). بازبینی نظام پهنه‌بندی و شبکه معابر پیشنهادی طرح تفصیلی، (محله شهید هرنندی).
- کرمی، مینا؛ سوخکیان، محمدعلی؛ فرهادی. پیام. (۱۳۸۸). «بررسی و ارزیابی عملکرد انواع سازمان‌های مردم‌نهاد در ایران»، *فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان*، دوره ۷، شماره ۲۷: ۱۶۰-۱۴۱.
- گزارش طرح‌ها و برنامه‌های معاونت امور اجتماعی و فرهنگی، در طرح انضباط شهری منطقه ۱۲: ستاد ساماندهی محله هرنندی، گزارش فعالیت‌های ستاد، تیرماه ۱۳۹۲.
- گزارش مرحله اول طرح توسعه و ساماندهی فضای شهری محله هرنندی واقع در ناحیه ۴، اسفند ۱۳۹۰، همکاری مهندسان مشاور شهرساز و معمار.
- علی فرهادی، مهر. (۱۳۹۴). *گزارش طرح بهسازی اجتماعی محله هرنندی*.
- گزارش اداره توانمندسازی و مشارکت‌های اجتماعی منطقه، بخش کارآفرینی و توانمندسازی (بی‌سا).

- هابرماس، یورگن. (۱۳۸۴). *نظریه کنش ارتباطی*، جلد ۲: جهان زیست و نظام، ترجمه: کمال پولادی، تهران: روزنامه ایران، مؤسسه انتشاراتی.
- هاو، آل. ای. (۱۳۸۷). *یورگن هابرماس*، ترجمه: جمال محمدی، تهران: گام نو.
- Akhtaruzzaman khan, M., Islam, M. A., & Ali, A. J. (2014). "Educational Development of NGO Beneficiaries in Bangladesh: a Disjunction between Programmes and Implementation", *Asian Social Science*, 10(22), 69-57.
- Aslpour, H., Khanmohammadi, H. & Abdolmohamad. (2019). "Ranking the Types of NGOs to Improve the Effectiveness of Urban Management with the public participation Approach", *Urban Management*, Volume 17, Number 53, 251-268.
- Bloch, D., & Borges, N. (2002). Organisational learning in NGOs: an Example of an Intervention Based on the Work of Chris Argyris. *Development in Practice*, 12(3-4), 461-472.
- Britton, B. Organizational Learning in NGOs: Creating the Motive, means and Opportunity, <http://www.mspguide.org/resource/organisational-learning-ngos-creating-motive-means-and-opportunity>.
- Boyatzis, R.E. (1998). *Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development*, London: Sage Publication.
- Buchy, M., & Ahmed, S. (2007). Social Learning, Academics and NGOs: Can the Collaborative Formula Work? *Action research*, 5(4), 358-377.
- Burg, S. L. (2007). "NGOs and Ethnic Conflict: Lessons from the Work of the Project on Ethnic Relations in the Balkans", *Negotiation Journal*, 23(1), 7-33.
- Center for the study of American Business (1996). *The Dynamic American Firm (Eds: Kenneth shilton murry weidenbaum and Robert botterson)*, Boston, Dordrecht, London: Kluwer Academic Publishers.
- Campos, L., Andion, C., Serva, M., Rossetto, A., & Assumpção, J. (2011). "Performance Evaluation in Non-Governmental Organizations (NGOs): An Analysis of Evaluation Models and Their Applications in Brazil". *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 22(2), 238-258.
- Desai, V. & Preston, I. (2000). "Urban Grassroots Nongovernmental Organizations in Bombay: A Suggested Typology". *Environment and Planning C: Government and Policy*, 18(4), 453 – 468.

- Gibelman, M., Sheldon, R. & Gelman, A. (2004). "Loss of Credibility: Patterns of Wrongdoing among Nongovernmental Organizations", *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15(4), 355-381.
- Heath, J. (2001). *Communicative Action and Rational Choice*, London, England: Cambridge, Massachusetts.
- Hennink, M. (2014). *Focus Group Discussions*, Oxford: Oxford University Press.
- Imran, A., & Nisar, Q. A. & Ashraf, S. (2014). "Exploring Relationship among Organizational Learning Practices, Innovativeness and non-financial performance: A descriptive study on NGOs Sector", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, October 4(10), 193-209.
- Islam, M. R. (2011). "Rural Women's Empowerment through Self-Income Generating Activities: A Study on NGO Development Programs in Bangladesh", *Journal of Global Citizenship & Equity Education*, 1(1), 96-123.
- Islam, M. R. (2015). "NGOs' Social Capital Development Initiatives for Social Welfare: Bangladesh Experience", *Global Social Welfare*, 2(4), 167-176.
- Islam, M. R. (2016). *NGOs, Social Capital and Community Empowerment in Bangladesh*, Palgrave, Macmillan.
- Kang, J., Anderson, S. G., & Finnegan, D. (2012). The Evaluation Practices of US international NGOs. *Development in Practice*, 22(3), 317-333.
- Kasperson, R. E., Golding, D. & Kasperson, J. X. (2013). Risk, trust & democratic theory, in (Eds) Cvetkovich, G & Lofstedt, R.E., *Social Trust and Management of Risk*, EarthScan (From Routledge).
- Kaynak, E., & Sai, Y. (1995). *The Eight Core Values of the Japanese Businessman: Toward an Understanding of Japanese Management*. Psychology Press.
- King, N & Horrocks, C. (2010). *Interviews in Qualitative Research*. London: Sage Publication.
- Krueger, R.I & Casey, M.A. (2015). *Focus Groups a Practical Guide for Applied Research*, 5th Edition. Thousand Oaks, California: sage Publication.
- Lewis, D. (2014). *Non-Governmental Organization, Management and Development*, Third Edition, London and New York: Routledge.
- Martin, Erin. (2013). "Learning to Learn: How International NGOs Can Become Learning Organizations". *Capstone Collection*. 2598. <https://digitalcollections.sit.edu/capstones/2598>.

- Merz, R. L. (2006). *A Declaration of American Business Values, Ethics, Equity and Efficiency in the New Millennium*, Cerry Hill, New Jersey: Values of America Company.
- Nikkhah, H. A., & Redzuan, M. R. B. (2010). "The Role of NGOs in Promoting Empowerment for Sustainable Community Development", *Journal of Human Ecology*, 30(2), 85-92.
- Newton, K., Stolle, D. & Zmerli, S. (2018). Social and Political Trust, in (Ed) Uslaner, E.M, *The Oxford Handbook of Social and Political Trust*. Oxford: Oxford University Press.
- Platt, J. (2012). The History of the Interview, in (Eds) Gubrium, J.F., Holstein, J.A., Marvasti, A.B & McKinney, K. D., *The SAGE Handbook of Interview Research: The Complexity of the Craft*, Second Edition. London: Sage Publication.
- Shinha, J. B. (2008). *Culture and Organizational Behavior*. Sage: London.
- Schulz, A. (2006). *Chinese Business Culture*. Diplom. De: Hamburg.
- Sztompka, P. (1999). *Trust: A Sociological Theory*, Cambridge: Cambridge
- Taylor, C. (1982). Rationality, in (eds.) Hollis, M & Lukes, S., *Rationality and Relativism*, Cambridge: MIT Press.
- Uslaner, E. M. (2018). The Study on trust, in (Ed), Uslaner, R.M., *The Oxford Handbook of Social and and Political Trust*, oxford: Oxford University Press.
- Vinch, P. (1964). "Understanding a Primitive Society", *American Philosophical Quarterly*, 1 (4), 307-324.
- Whatley, B. (2013). "Improved learning for Greater Effectiveness in Development NGOs", *Development in Practice*, 23(8), 963-976.
- Yaziji, M., & Doh, J. (2009). *NGOs and Corporations: Conflict and Collaboration*. Cambridge University Press.
- Zhifang, H. (2007). "NGOs' Function and Influence in Resolving Conflicts in Africa", *West Asia and Africa*, 5.