

الزامات امدادگری فرهنگی دین پایه از منظر سازمان (در سیاق گروه‌ها و مؤسسات خرد)

حسین پرکان (نویسنده مسئول)^۱ کریم ابراهیمی^۲ زهرا جانقربان^۳
طاهره زاهدی^۴ آرزو نیکوئیان^۵

چکیده

مقاله مزبور به بررسی الزامات امدادگری فرهنگی دین پایه از منظر سازمان با تأکید بر وجوه تمایز گروه‌های امدادگر فرهنگی می‌پردازد. میدان مطالعه پژوهش، شامل گروه‌های موفق امدادگری فرهنگی دین پایه است. استخراج رویکرد پژوهش، از سه کانال مفهومی در ابعاد مددکاری اجتماعی، سازمان و مدیریت و در نهایت مضامین مربوط به دین‌پایگی صورت گرفته است. در واقع با بهره‌گیری مفهومی از رویکردها، مدل‌ها و نظریه‌های مددکاری اجتماعی، مفاهیم سازمانی و مدیریتی مرتبط با گروه و مضامین مرتبط با تبلیغ دین، اخلاق و اعتقادات اسلامی، رویکرد مربوط استخراج شده است. داده‌های پژوهش با روش تجربه‌نگاری و مصاحبه استخراج و نیز با روش تحلیل مضمون و تجربه‌نگاری، تحلیل شده است. استراتژی یا روش پژوهش، مطالعه چندموردی^۶ بوده است. روش نمونه‌گیری، هدفمند بوده و تا مرز کفایت داده پیش رفته است.

پس از نهایی‌سازی مصاحبه‌ها، ۴۰۶ گزاره مرتبط استخراج و پس از تحلیل و کدگذاری، ۲۲۵ مضمون پایه، ۴۸ مضمون سازمان‌دهنده و ۱۰ مضمون فراگیر استخراج شد. در نهایت مضامین فراگیر، ذیل چهار بُعد «هویت»، «اخلاق و اعتقادات»، «همزیستی» و «ساختار و قوانین» دسته‌بندی شد.

■ واژگان کلیدی

امدادگری فرهنگی دین پایه، گروه، امدادگر فرهنگی.

۱. استادیار، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، hparkan@yahoo.com
۲. فارغ‌التحصیل دکتری، دانشگاه تهران، ebrahemi68@gmail.com
۳. کارشناسی ارشد، دانشگاه باقرالعلوم، z.ganghorban@gmail.com
۴. دانشجوی دکتری، دانشگاه باقرالعلوم، t.zahedi14@gmail.com
۵. دانشجوی دکتری، دانشگاه باقرالعلوم، m.nikueian@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۰

۱. مقدمه

امروزه افراد، گروه‌ها، مؤسسات، سازمان‌ها و نهادهایی در عداد یا وزان مددکاران اجتماعی فعالیت دارند که مقصود آنان، امدادگری فرهنگی و به‌طور خاص، امدادگری فرهنگی از نوع دین‌پایه است. تجربه‌های غنی این مجموعه‌ها، چه در قالب انکسار و چه موفقیت، گنجینه‌ای گرانبهاست که در ابعاد دانشی و مدیریتی قابل بهره‌برداری و انتقال به نسل‌های آینده است. در واقع استحصال و نشر تجربه‌های غنی منشعب از عملکرد مجموعه‌های امدادگری دین‌پایه، ضرورتی است که فقدان آن، متضمن دوباره‌کاری‌ها، تکرار شکست‌ها و شروع‌های مجدد از نقطه صفر است.

سینه گروه‌های امدادگری دین‌پایه، پر از دانش و تجاربی است که به‌صورت ضمنی انباشته شده و حتی اعضای یک گروه، از یکدیگر اطلاع ندارند. این دانش با جدا شدن افراد، از بطن گروه جدا شده و برای همیشه از میان می‌رود و از این‌رو نه برای اعضای گروه و نه برای مجموعه‌های دیگر در همان دوره و نه برای مجموعه‌های دیگر در نسل‌های بعدی مفید نیست. این بحث ناظر به اهمیت نظام‌مندسازی و تبدیل دانش ضمنی گروه‌های امدادگری دین‌پایه به دانش صریح مبتنی بر اصول علمی است.

در بحبوحه این همه آزمون و خطا، گروه‌هایی‌اند که همواره و یا در مقاطعی موفق عمل کرده‌اند. شناخت علل توفیق‌های این گروه‌ها، دستاوردی است که با امثال این پژوهش، موجب افزایش و امتداد چنین گروه‌هایی را فراهم می‌کند. بنابراین تکثیر و توسعه گروه‌های موفق امدادگری دین‌پایه، از الزام‌های عقلانی است که ضرورت این پژوهش را دوچندان می‌کند.

۲. پیشینه تحقیق

امدادگری فرهنگی، مقوله‌ای بدیع است و حوزه‌های گوناگون آن مستلزم پژوهش، گردآوری، توسعه و اکمال است. تتبع انجام‌شده دلالت دارد بر اینکه به‌سرعت تحقیقات چندانی همچون مقاله علمی، کتاب و پایان‌نامه در این خصوص و گروه نشانه آن - که حاوی گروه‌ها و مؤسسات امدادگر فرهنگی دین‌پایه باشد - به کتابت نرسیده است. از این‌رو سعی بر آن بوده که در مقاله، دیرینگی و قدمت پژوهش، دنباله قضیه را مقداری توسعه داده و به شماری از کارها در مقوله یاری‌گری اجتماعی، توجه داده شود.

کتاب‌هایی که در حال حاضر با شالوده‌پیشه یاری‌گری، نوشته شده را می‌توان در پنج گروه عام، متفرع کرد:

گروه نخست حاوی کتبی با عناوین عام یاری‌گری فردی یا کار با فرد است. یاری‌گری فردی، فضیلتی است که شناخت و دانسته‌های وابسته به آگاهی و پیوندهای بشری و تبحر در تکوین پیوند را استعمال می‌کند تا قابلیت‌های مستور اشخاص را تحریض کند و محرک مزایای اجتماعی درخور و وابسته به منظور مؤالفت نیکوتر میان مددخواه و پیرامونش باشد. به‌عنوان نمونه، می‌توان به کتاب *مددکاری اجتماعی؛ کار با فرد* (۱۳۹۷) نوشته حسن موسوی چلک اشاره کرد؛ این کتاب، شماری از دشواری‌های دانش مددکاری را مطرح کرده و آن‌گاه اصول، فرآیند و تبحرهای یاری‌گری اجتماعی را با توجه به استعمال این دانش به رشته تحریر درآورده است. همچنین کتاب *مددکاری اجتماعی؛ کار با فرد* نوشته عزت‌الله سام آرام (۱۳۹۱) هم نمونه‌ای از این گروه کتاب‌هاست که در بخش نخست آن، مقوله‌های نظری در یاری‌گری اجتماعی فردی مطرح شده و در بخش دوم که اختصاص به تجارب عملی دارد، شماری از گزارش‌های یاری‌گری فردی ملازم با تحلیل‌های حرفه‌ای آن ارائه شده است و روش بسیار مؤثری برای آموزش روش یاری‌گری فردی به یاری‌گران و علاقه‌مندان می‌باشد.

گروه دوم کتاب‌های با عنوان کلی «یاری‌گری گروهی یا کار با گروه» را دربرمی‌گیرد. یاری‌گری گروهی نیز یکی از روش‌های یاری‌گری است که به‌وسیله آن به اعضای گروه کمک می‌شود تا با شرکت در فعالیت‌های گروهی، به وظایف اجتماعی خود افزوده و رشد شخصیت پیدا کرده و در مسائل جسمانی، روانی، عاطفی و اجتماعی پیشرفت وسیع‌تری داشته باشند و بتوانند به خودشان و زندگی اجتماعی خود کمک نیکوتری کنند (فرجاد، ۱۳۸۸). کتاب *مددکاری گروهی؛ به همراه فرم گزارش‌نویسی در مددکاری اجتماعی گروهی* (۱۳۹۷) از معدود کتاب‌های تألیفی فارسی و جامع در مبحث یاری‌گری گروهی است که به قلم حسین یحیی‌زاده و همکارانش به تحریر درآمده است. در این کتاب تاریخچه یاری‌گری گروهی، نحوه تشکیل یاری‌گری گروهی، مراحل عملکردی در فرآیند یاری‌گری گروهی، استعمال رویکردهای عمده روان‌شناختی در کار گروهی و یاری‌گری گروهی با انواع گروه‌ها نگاشته شده است.

گروه سوم حاوی کتبی است که با عنوان «یاری‌گری جامعه‌ای یا کار در جامعه» به

نگارش درآمده‌اند. یاری‌گری جامعه‌ای، یکی از روش‌های یاری‌گری اجتماعی است که بر اساس نیاز یا مشکل بیشتر مردم یک منطقه یا محل که بیش از یک گروه‌اند با استفاده از توان مردم و امکانات موجود در جامعه، خدمات یاری‌گری اجتماعی را با استفاده از فنون برنامه‌ریزی اجتماعی، منطقه‌ای و محلی به مردم ارائه می‌دهند (سام آرام و یزدان‌پور، ۱۳۹۱). در این روش، مددخواه یک فرد یا گروه مشخص نیست بلکه مردم آن منطقه یا محل به‌عنوان مددخواه محسوب می‌شوند. کتاب *مددکاری اجتماعی، کار در جامعه* (۱۳۹۱) اثر آلن توئلوتریز به ترجمه فریده همتی، نمونه‌ای از این کتب است.

گروه چهارم از کتب مددکاری اجتماعی، کتاب‌هایی‌اند که به طرح و بیان تاریخچه، مبانی، اصول، تبحرها، نظریه‌ها و فرایندهای یاری‌گری اجتماعی می‌پردازند. به‌عنوان نمونه، کتاب *اصول و مبانی مددکاری اجتماعی* نوشته مری دابلیو. مافت و خوزه بی. اشفورد به ترجمه خدیجه‌سادات غنی‌آبادی (۱۳۸۵)، به تحلیل این مطلب می‌پردازد که چرا یاری‌گری اجتماعی وجود دارد؟، یاری‌گران اجتماعی چه می‌کنند؟ و برای اینکه کارایی حرفه‌ای مؤثر بدست آورند به چه ارزش‌ها و تبحرهایی نیاز دارند؟

مثال دیگری از این گروه، کتاب *مراحل و مهارت‌های مددکاری* (۱۳۸۷) نوشته لورنس ام. برامر و ترجمه پروانه کارکیا می‌باشد و نویسنده در این کتاب به بیان مفهوم یاری‌گری و بسیاری از تبحرها و اصول حاصل از سال‌ها تجربه خود در زمینه یاری‌گری و نیز بیان فرایندهای یاری‌گری و مراحل مختلف آن در سایه تغییر نیازهای اجتماعی پرداخته است.

همچنین کتاب *نظریه‌های مددکاری اجتماعی در عمل* اثر جوزف والش و ترجمه فریده همتی (۱۳۹۳)، یک منبع نظری جامع و اختصاصی است که برای یاری‌گران اجتماعی نگارش شده است. این کتاب، حاوی یازده نظریه بالینی موجز اما جامع بوده که یاری‌گران اجتماعی عموماً برای ارزیابی، برنامه‌ریزی و مداخله‌های وابسته به اشخاص، خانواده‌ها و گروه‌ها از آن استفاده می‌کنند.

گروه آخر، کتاب‌هایی‌اند که خاطرات و تجربیات یاری‌گران اجتماعی ایران را به تحریر درآورده‌اند. اگرچه تعداد این کتاب‌ها بسیار کم است اما نکته قابل توجه، اینکه بسیاری از این آموخته‌ها و خاطرات که حاصل کار میدانی و نقاط قوت و ضعف کارهای انجام‌شده می‌باشد و در منابع علمی مکتوب و موجود نیست. کتاب *گنجینه خاطرات و آموخته‌های مددکاران اجتماعی ایران* به قلم سیدحسین موسوی چلک و همکاران (۱۳۹۳)، نمونه‌ای از

این کتب می‌باشد که نویسنده با هدف انتقال این تجارب ارزشمند که سرمایه کشور و دانش یاری‌گری اجتماعی‌اند، تصمیم به نوشتن آنها گرفته است. همچنین پژوهش‌های بی‌شماری در قالب مقالات و پایان‌نامه‌های ارشد و دکتری در زمینه یاری‌گری اجتماعی به نگارش درآمده‌اند که ذیل ابعاد پنج‌گانه بالا قرار می‌گیرند. در موضوع اختصاصی امدادگری فرهنگی می‌توان به کتاب آقای مهدی مولایی (۱۴۰۱) اشاره کرد که سعی در تبیین موضوع، مفهوم و ابعاد امدادگری فرهنگی داشته است. کار بدیعی که امید است در این پژوهش به انجام برسد، تبدیل دانش ضمنی امدادگران فرهنگی به دانش صریح برای افزایش اثرگذاری اجتماعی و فرهنگی مؤسسه‌ها و گروه‌های امدادگر فرهنگی دین‌پایه است. از این‌رو برای رسیدن به این دانش، بهره‌برداری از دانش موجود در موضوع یاری‌گری اجتماعی، به دلیل فاصله‌ای که پژوهش‌های یادشده در این زمینه از لحاظ روشی و محتوایی با پژوهش حاضر دارند، صرفاً محدود به استخراج رویکرد کلان پژوهش می‌باشد.

۱. روش تحقیق

رویکردها، استراتژی، ابزارهای تحلیلی و ابزارهای گردآوری داده‌ها که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است، عبارت‌اند از:

۱-۱. رویکرد پژوهش: استقرایی

در این پژوهش، پژوهشگر در پی آن است که با ثبت تجارب و اندوخته‌های ذهنی امدادگران فرهنگی و آن‌گاه تحلیل و طبقه‌بندی آنها بدون هرگونه پیش‌داوری و فرضیه‌ای، عوامل موفقیت گروه‌ها و سازمان‌های خرد دین‌پایه امدادگر فرهنگی را کشف و تبیین کرده و آن را در اختیار سایر گروه‌ها قرار دهد (سیی،^۱ ساندرز،^۲ ۲۰۰۹م: ۲۱۵).

رویکرد این پژوهش از نوع استقرایی است. پژوهش در استراتژی استقرایی حاوی جمع‌آوری داده‌ها با مفاهیم عملیاتی‌شده و سپس جست‌وجوی الگوهایی در داده‌هاست. الگوها تبدیل به تعمیم‌ها و شبکه‌های تعمیم‌ها، تبدیل به نظریه می‌شوند. استراتژی استقرایی را

1. See.

2. Saunders.

متشکل از سه اصل دانسته‌اند: انباشت، استقرا و اثبات. معرفت علمی مرکب است از قواعد اثبات‌شده‌ای که با انباشته شدن داده‌های بسیار به‌دست آمده‌اند (بلیکی، ۱۳۹۳: ۱۳۸، ۲۳۱).

۱-۲. استراتژی پژوهش: مطالعه چندموردی

در جایی که عملکرد سازمان در بستر محیطی مدنظر و درخور توجه است مطالعه موردی از نیکوترین رویکردهای پژوهش است (هانکوک،^۱ الگازین،^۲ ۲۰۰۶: ۱۷، ۲۴). از لحاظ علمی مطالعه موردی رویکرد قابل قبولی دارد. ابطال‌پذیری، آزمون‌پذیری و قابلیت سیستمی جمع‌آوری داده‌ها در مطالعه موردی بالاست (کاسل، سیمون، ۲۰۰۴: ۲۳۲، ۳۳۲). از آنجاکه در این پژوهش، تمرکز پژوهشگر نه‌تنها بر یک مورد بلکه بر هریک از گروه‌ها و مؤسسه‌های امدادگر فرهنگی به‌عنوان یک مورد بوده است و این موارد هرکدام از جهات و ابعاد مختلف مورد بررسی، توصیف و تحلیل قرار گرفته‌اند، استراتژی این پژوهش، مطالعه چندموردی^۳ است. این روش محقق را قادر می‌سازد تا افزون بر پی‌بردن به ویژگی‌های یک مورد، از تفاوت‌های میان موارد متعدد نیز آگاهی یابد. علاوه بر این، باید دانست که تحقیق چندموردی نمونه‌گیری نیست، بلکه تکرار تحقیق است (سیی، ۲۰۱۸: ۳۰۸، ۳۱۷).

۱-۳. ابزارهای تحلیلی

نقطه فرجام فرایند این تحقیق، تهیه گزارشی از محتوا و معانی الگوها و مضامین در داده‌هاست. بنابراین از روش تحلیل مضمون استفاده شده است (ر.ک: عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۳). به بیان دیگر، تحلیل مضمون عبارت است از تحلیل مبتنی بر استقرای تحلیلی که در آن، محقق از طریق طبقه‌بندی داده‌ها و الگویابی در پی درون‌داده‌ای و برون‌داده‌ای، به یک سنخ‌شناسی تحلیلی دست می‌یابد. این نوع تحلیل در وهله نخست به دنبال الگویابی در داده است. زمانی که الگویی از داده‌ها به‌دست آمد، باید حمایت زمینه‌ای یا موضوعی از آن صورت گیرد. به عبارتی مضامین از داده‌ها نشأت می‌گیرند (محمدپور، ۱۳۹۰: ۶۶، ۶۷).

1. Hancock.
2. Algozzine.
3. Multiple Case Studies.

۱-۴. ابزارهای گردآوری داده‌ها

شیوه گردآوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای (در ادبیات پژوهش)، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با مدیران گروه‌ها و مؤسسه‌های خرد امدادگر فرهنگی دین‌پایه و همچنین گروه کانونی (در جمع‌آوری داده) متشکل از تعدادی از مدیران سازمان‌های فرهنگی دین‌پایه و حوزوی به دست آمده است.

۱-۴-۱. مصاحبه

در این تحقیق، از روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته که به عنوان مصاحبه‌های عمیق و کیفی تلقی می‌شود، استفاده شده است. در این نوع مصاحبه، آنچه مورد توجه است، پی‌بردن به کیفیت مسئله مورد نظر است.

ویژگی مصاحبه‌های عمیقی که در این تحقیق انجام شده، بر اساس آنچه ویمر و دومینیک (۱۳۸۴: ۱۹۶) بیان کرده‌اند عبارت است از:

- استفاده از نمونه کوچکی از جامعه آماری تحقیق؛
- تنظیم سؤالات متناسب با فضای هر جلسه مصاحبه و پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان؛
- به دست آوردن اطلاعات روشن و شایسته از تجارب مصاحبه‌شوندگان؛
- مصاحبه‌هایی با مدت زمان نسبتاً طولانی.

همچنین روش نمونه‌گیری این پژوهش، با توجه به اینکه تشخیص محققان بر این بود که قشری از جمعیت می‌توانند تا حد زیادی نماینده کل باشند، از نوع نمونه‌گیری عمدی^۱ یا قضاوتی^۲ است. به عبارت دیگر، محققان عامدانه به سراغ تعدادی نفوس مشخص رفته‌اند (ر.ک: حبیبی، ۱۳۹۳: ۲۳۸-۲۳۹).

۱-۴-۲. مطالعات کتابخانه‌ای و اسناد

در گردآوری داده‌های نظری، از مطالعات کتابخانه‌ای و در بخشی از بررسی‌های میدانی، اسناد موجود در حوزه‌های مددکاری اجتماعی و اسناد بالادستی و عملیاتی گروه‌ها و مؤسسه‌های امدادگر مورد مطالعه و داده‌کاوی قرار گرفته است.

1. Purposive sampling.
2. Judgemental sampling.

۳-۴-۱. گروه کانونی

با توجه به کیفی بودن این تحقیق و لزوم سرعت بخشی به فرایند جمع آوری و تحلیل داده‌ها، از «گروه متمرکز یا گروه کانونی» به عنوان یکی از ابزارهای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. این گروه به منظور تکوین فضایی برای «گفت‌وگوی دقیقاً برنامه‌ریزی شده‌ای که برای کسب ادراکاتی درباره حوزه تعریف شده‌ای از علایق در محیطی صمیمانه و فارغ از تهدید، طراحی می‌شود» تعریف شده است (بلیکی، ۱۳۹۳: ۳۰۴).

۲. ادبیات تحقیق

با توجه به ماهیت میان‌رشته‌ای این تحقیق، مفاهیم وابسته به موضوع آن، در سه بخش مدیریتی، امدادگری فرهنگی و یاری‌گری اجتماعی به اجمال تعریف و تبیین خواهد شد.

۲-۱. مفاهیم مدیریتی

۲-۱-۱. تفکر راهبردی

تفکر راهبردی به تحلیل فرصت‌ها و مشکلات از نگاهی جامع می‌پردازد و پیامدهای احتمالی کارهای شما را بر دیگران مدنظر قرار می‌دهد. متفکران استراتژیست تصویر آینده را ترسیم می‌کنند و رویکردی عمل‌گرا به چالش‌ها و مسایل روزمره دارند. آنان این کار را طی فرایندی مستمر انجام می‌دهند و آن را یک اقدام نمی‌دانند (کالیس، ۱۳۹۷: ۱۲).

۲-۱-۲. مهارت سازماندهی

«سازماندهی، فعالیتی مستمر و مداوم است که مدیر همواره با آن روبه‌روست. برای نیل به اهداف، سازماندهی گامی ضروری است و به کمک این فعالیت است که هدف کلی و مأموریت اصلی سازمان در قالب هدف‌های جزئی‌تر و وظایف واحدها شکسته و تحقق آن میسر می‌شود» (الوانی، ۱۳۸۸: ۹۵).

۲-۱-۳. خادمیت و عاملیت

«تئوری عاملیت، معتقد است که نوع بشر، موجودی است که عقلانی بوده و همواره به فکر حداکثر نمودن عوائد شخصی خویش است. بر اساس این نظریه، مدیران در پی نفع خویش، نفع صاحبان اصلی سازمان را نادیده می‌گیرند درحالی‌که در تئوری خادمیت،

مدیران خواهان آن‌اند که خادمان خوبی برای سازمان و سرمایه‌های آن باشند. در نظریهٔ خادمیت مدلی از انسان تصویر می‌شود که جمع‌گرا، دوستدار سازمان و خادم اهداف آن است» (الوانی، ۱۳۸۱: ۶-۷).

۲-۱-۴. خلاقیت و هوش هیجانی

نظریه‌پردازان تعاریف متنوع و فراوانی از خلاقیت و نوآوری ارائه کرده‌اند (پریتکر،^۱ رانکو،^۲ ۱۹۹۹: ۵۱۱، ۵۲۴) که مجموعهٔ این تعاریف را می‌توان در این عبارت خلاصه کرد: خلاقیت، فرآیندی ذهنی است که منجر به تولید ایدهٔ جدید، بدون سابقهٔ قبلی در حیطهٔ دانش فرد می‌شود. بر همین اساس، نوآوری عبارت است از به فعلیت رساندن ایده‌های خلاقانه (پرکان، ۱۳۹۷: ۶۳-۶۷).

هوش هیجانی نیز به معنای توانایی پذیرش و کنترل احساسات در خود و دیگران است (مرتیبویز،^۳ ۲۰۰۵: ۷).

۲-۱-۵. مدیریت دانش

مدیریت دانش توانایی انتخابگرانه در ضبط، بایگانی و دسترسی به نیکوترین شیوه‌های دانش وابسته به کار و تصمیم‌گیری است که از سوی کارمندان و مدیران در هر دو حوزهٔ فردی و رفتارهای گروهی تکوین می‌شود (برجرون،^۴ ۲۰۰۳: ۶).

۲-۱-۶. نظام ارزیابی و کنترل

ارزیابی در اینجا به‌عنوان روند بررسی، توصیف و ارزیابی محتوای عملکرد و رتبه‌بندی فعالیت‌های وابسته است (پوئل،^۵ ۱۹۹۷: ۱). نظارت و ارزیابی، ابزار قدرتمندی است که می‌تواند به سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیرندگان در بررسی میزان پیشرفت و نشان دادن تأثیر یک پروژه، برنامه یا خط‌مشی کمک کند (Kusek & Rist, 2004: 1).

1. Pritzker.
2. Runco.
3. Mortiboys.
4. Bergeron.
5. Poel.

۲-۱-۷. گروه و ویژگی‌های آن

تیم‌ها، گروه‌هایی اجتماعی‌اند که در سازمان‌ها قرار گرفته‌اند و وظایفی که سازمان‌ها را در دستیابی به اهدافشان کمک می‌کند، انجام می‌دهند. کار آنها بر دیگران در داخل یا خارج سازمان تأثیر می‌گذارد. اعضای تیم در عملکرد خود به میزان قابل توجهی به یکدیگر وابسته‌اند و آنها توسط خود و دیگران به‌عنوان یک گروه شناخته می‌شوند. آنها برای دستیابی به اهداف خود باید وابسته و حمایت‌گرا کار کنند (وست، ۲۰۰۸: ۱۱).

«افراد در درون هر گروه دارای پایگاه و موقعیت مشخصی هستند و بر اساس این پایگاه باید نقش معینی را برعهده بگیرند. پایگاه، موقعیت اجتماعی و جایگاهی است که فرد در گروه یا در مرتبه اجتماعی یک گروه، در مقایسه با گروه‌های دیگر احراز می‌کند که حقوق و مزایای مشخصی را برای فرد تعیین می‌کند» (کوئن، ۱۳۸۰: ۸۳).

ویژگی تیم‌های کاری از منظر رابینز به شرح ذیل است:

- افراد نسبت به اهداف تیم متعهدند؛

- تیم‌های کارآمد از اشخاص ماهر و باکفایت تشکیل شده‌اند؛

- اعضای یک تیم، وفاداری شدید، ایثار و از خودگذشتگی نسبت به تیم خود دارند؛

- برخورداری از تبحر در برقراری ارتباطات خوب و... (رابینز و دی سنزو، ۱۳۷۹:

۳۰۲-۳۰۴)

۲-۲. مفاهیم امدادگری و دین‌پایگی

۲-۲-۱. امداد

واژه «امداد» نخست، ناظر به یاری رساندن عمومی است و اختصاص به طبقه یا قشر معینی ندارد. سپس امداد ناظر به «کمک رساندن در مواقع ضروری» است و تشخیص میزان اهمیت و ضروری بودن وقایع و اتفاقات، وابسته به درک امدادگر و پیرامون فرهنگی اجتماعی دارد. از همین رو امدادگری برخاسته از حرفه خاصی مانند مددکاری نیست؛ مددکاری یک حرفه با نظام آموزشی خاص می‌باشد در حالی که امداد، عام‌تر و ناظر به سطح عمومی است (برگرفته از مولائی و کاظمی، ۱۳۹۹: ۵).

۲-۲-۲. امداد فرهنگی

معنای فرهنگی در این ترکیب واژگانی، هم می‌تواند ناظر به ابزارها و راهکارهای امدادسانی باشد؛ بدین معنا که تمرکز امدادگران بر مدهایی باشد که از لحاظ قالب و محتوا به شکل فرهنگی همچون آموزشی، تولیدات هنری، محصولات رسانه‌ای و سایر موارد انجام می‌گیرد، و هم می‌تواند متناسب با غایت و هدف امدادگری باشد؛ یعنی امدادگر در پی آن است که با استفاده از ابزارهای مختلف، اهداف فرهنگی همچون حفظ و ارتقای تراز دین‌داری و معرفتی مخاطب و امید به آینده را محقق کند (همان: ۶-۷).

معنای دیگر امداد فرهنگی، بر اساس هویت فعل آن است که به جهت پیرامون، بستر و زمینه‌هایی که فعل امدادسانی در آن رخ می‌دهد، تعریف می‌شود (همان).

تعریف مختار این مقاله، برگرفته از معنای دوم است. در واقع در امدادگری فرهنگی، فرد، گروه یا نهاد می‌کوشند مبتنی بر هویت فرهنگی خود و دانش فرهنگی محیط، از وقوع و یا تشدید آسیب فرهنگی اجتماعی جلوگیری کرده و ضمن تقویت همزیستی اجتماعی، مسیر رشد و ارتقای فرد و جامعه را فراهم سازد (ر.ک: همان: ۱۹). هرچند امدادگر بر اساس معنای اول و سوم، از ابزارها و رویکردها غافل نیست، اما حوزه تمرکز وی، در معنا و تعریف دوم قرار گرفته است.

۲-۲-۳. دین‌پایگی

سازمان دین‌پایه یا ایمان‌محور به سازمان، گروه، برنامه یا پروژه‌ای اطلاق می‌شود که خدمات انسانی را به وسیله عامل ایمان تنیده شده با خدمات ارائه می‌دهد. عامل ایمان بخش جدایی‌ناپذیر سازمان است که از طریق رهبران، نیروی کار و داوطلبان آن ابراز می‌گردد و به خدمات آنها گره خورده است (چالهن، ۲۰۰۳: ۱۱).

مراد از دین‌پایگی در امداد فرهنگی به معنای اساس و محور بودن دین اسلام و آموزه‌های نجات‌بخش آن در همه تصمیم‌ها و اقداماتی است که در مسیر امدادگری فرهنگی انجام می‌گیرد و غایت همه اهدافی است که برای رشد و ارتقای معنویت در جامعه برنامه‌ریزی می‌گردد. افزون بر این، تمرکز پژوهش حاضر غالباً بر گروه‌ها و مؤسسه‌هایی است که شاکله اصلی آن را روحانیون و اشخاص نزدیک به این قشر تشکیل داده‌اند.

۲-۳. مفاهیم یاری‌گری اجتماعی

مفاهیم عمده و مهم در یاری‌گری اجتماعی را می‌توان در قالب نظریه‌های مددکاری اجتماعی بدان اشاره کرد. انواع نظریه‌های کلان در یاری‌گری اجتماعی عبارت‌اند از: سیستم‌ها، روان‌پویایی، یادگیری اجتماعی و تضاد (آقابخشی و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۶). این نظریه‌ها را آقای پین به چهار گروه زیر طبقه‌بندی کرده است (پاین، ۱۹۹۱: ۵۳): الف) نظریه‌هایی که راجع به مددکاری اجتماعی است:^۲ این نظریه‌ها طبیعت و نقش یاری‌گری اجتماعی در جامعه را نشان می‌دهند؛

ب) نظریه‌های مددکاری اجتماعی:^۳ این نظریه‌ها، فعالیت‌های تشکیل‌دهنده یاری‌گری اجتماعی را توصیف می‌کنند؛ فعالیت‌هایی برای هدف‌های یاری‌گری اجتماعی قرار می‌دهند و توضیح می‌دهند چرا این فعالیت‌ها برای آن هدف‌ها سودمند و وابسته‌اند.

ج) نظریه‌های معین مددکاری اجتماعی:^۴ نظریه‌های مختلفی همچون نظریه‌های جامعه‌شناختی، روان‌شناختی و دیگر نظریه‌ها هستند که رفتار فردی و اجتماعی را توضیح داده و یا توصیف می‌کنند و نظریه‌های مددکاری اجتماعی مرتب از آنها استفاده می‌کنند و این نظریه‌ها شواهدی را برای تأیید و تجویزهای نظریه مددکاری اجتماعی ارائه می‌دهند.

د) نظریه‌های وابسته به عمل و روش مددکاری اجتماعی:^۵ تعیین این جزئیات که چگونه خلاصه نظریه دیگر ممکن است در پیوند یاری‌گری اجتماعی و مراجعان استعمال شود در حیطه این نظریه‌هاست.

۳-۳. جمع‌بندی مفهومی

مطالب مندرج در ادبیات تحقیق که به صورت رفت و برگشتی در طی تحقیق، تکمیل شده

1. Payne.
2. Theories about Social Work.
3. Theories of Social Work.
4. Theories contributing of Social Work.
5. Theories of Social Work practice & method.

و در سه حوزه مطرح گردید: «دین‌پایگی و فرهنگی»، «مددکاری اجتماعی» و «مدیریت و کار تیمی». بر این اساس می‌توان امدادگری فرهنگی دین‌پایه در تراز گروه را در ابعاد زیر مورد واکاوی و مطالعه قرار داد:

الف) هویت: ناظر به حوزه «دین‌پایگی و فرهنگی»؛

ب) همزیستی: ناظر به حوزه «مددکاری اجتماعی»؛

ج) اخلاق: ناظر به حوزه «دین‌پایگی و فرهنگی»؛

د) ساختار و فرایند: ناظر به حوزه «مدیریت و کار تیمی».

استخراج ابعاد چهارگانه بالا، افزون بر بررسی مفهومی که در خلال مطالعات این پژوهش صورت گرفته است، اقتباس از کتاب مهدی مولایی (۱۴۰۱) نیز بوده است.

۴. کیفیت عملیاتی کردن روش تحقیق

در این تحقیق، برای عملیاتی کردن روش، چند گام صورت گرفته است:

۴-۱. گام نخست: مطالعه ادبیات در حوزه یاری‌گری اجتماعی و مدیریت

در مرحله نخست، برای اشراف به موضوع تحقیق، ادبیات و منابعی که در ارتباط با الزامات و تبحرهای مدیریتی بودند، مورد مطالعه قرار گرفتند. همچنین اصول و ارزش‌های یاری‌گری اجتماعی و نیز ارزش‌های اساسی و آداب خاص امدادسانی به اقشار ضعیف و نیازمند از نظر اقتصادی و فرهنگی در دین اسلام، به دقت بررسی و مطالعه شدند.

۴-۲. گام دوم: شناسایی جامعه هدف و تدوین نظام مصاحبه

با مشورت گروه نخبگانی در این عرصه، ابتدا شناسایی گروه‌ها و سازمان‌های خرد امدادگر فرهنگی دین‌پایه شامل گروه‌های جهادی تبلیغی، کانون‌ها و مؤسسه‌ها انجام گردید و این شناسایی تا زمانی که محقق، به مرز کفایت داده برسد ادامه یافت و در مجموع ۱۸ مصاحبه از مدیران و مسئولان گروه‌های امدادگر فرهنگی دین‌پایه به عمل آمد. برای تدوین نظام مصاحبه، چندین جلسه با گروه نخبگانی تشکیل شد و درباره کیفیت پرسش‌های مصاحبه و چگونگی انجام مصاحبه‌ها، بحث و بررسی‌های لازم صورت گرفت. آن‌گاه محورها، نظام مصاحبه و پرسش‌ها، با تأکید بر تلفیق نگاه مدیریتی در آن، مدون گردید.

۳-۴. گام سوم: انجام مصاحبه و جمع‌آوری دیدگاه‌ها

پس از نهایی شدن نظام مصاحبه، در مرحله نخست چهار مصاحبه انجام شد. پس از پیاده‌سازی این مصاحبه‌ها، گزاره‌های مهم مصاحبه از آنها استخراج و برای بحث و بررسی بیشتر به گروه نخبگانی عرضه شد. آن‌گاه با موافقت اعضای گروه، تغییرهای جزئی در شماری از پرسش‌های مصاحبه صورت گرفت و برای مصاحبه‌های بعدی آماده گردید. در مرحله دوم تعداد ۱۴ مصاحبه دیگر با گروه‌های امدادگری که پیش‌تر شناسایی و مورد بررسی قرار گرفته بودند، صورت پذیرفت. برای بار دیگر، همه مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و پس از آن، گزاره‌های مهم هریک از مصاحبه‌ها استخراج شد. درنهایت برای بررسی دقیق‌تر، یک بار دیگر به گروه نخبگانی داده شد.

۴-۴. گام چهارم: کدگذاری متون

بعد از تأیید گزاره‌های نخستین در گروه، مضامین پایه از آنها استخراج شد. در این مرحله محتوای مصاحبه‌ها به قسمت‌های فهمیدنی و استفاده‌پذیر مثل «عبارت» یا «بند» تبدیل شدند. آن‌گاه مضامین پایه در گروه نخبگانی مورد بحث و بررسی قرار گرفت و بعد از تأیید، مضامین سازمان‌دهنده عنوان‌بندی شدند. بعد از تأیید و نهایی شدن مضامین سازمان‌دهنده، آنها ذیل عناوین کلی‌تری به نام مضامین فراگیر قرار گرفتند. با اتمام فرایند کدگذاری، کدها برای نهایی‌سازی در گروه نخبگانی مورد بررسی قرار گرفت. پس از آن، هریک از مضامین فراگیر، ذیل چهار محور اصلی امدادگری فرهنگی - «هویت»، «معنویت و اخلاق»، «همزیستی و دانش فرهنگی محیط» و «ساختارها و قوانین» - گروه‌بندی گردید. گفتنی است که این چهار بُعد مورد وفاق گروه نخبگانی می‌باشد. در پایان، هریک از مضامین فراگیر و سازمان‌دهنده، تحلیل و تبیین شد.

از تحلیل و ترکیب تعداد ۴۰۶ گزاره استخراج‌شده از کل مصاحبه‌ها، ۲۲۵ مضمون پایه، ۴۵ مضمون سازمان‌دهنده و ۱۰ مضمون فراگیر استخراج و تولید شد که شبکه مضامین تا سطح مضامین سازمان‌دهنده در جدول صفحه بعد نشان داده شده است.

بعد	مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده
معنویت و اخلاق	لزوم برخورداری و تعهد به الگوی رشد معنوی مخاطب	اولویت رشد معنوی اعضا و مخاطبین در فرایند امدادگری فرهنگی
		تمرکز بر داشته‌های فطری و معنوی مخاطب در فرآیند توانمندسازی
		ایجاد نشاط اجتماعی در ارتقای انگیزه‌های معنوی و درونی مخاطبان (مکانیزم انگیزش)
		بهبود توانمندی‌های بینشی و بصیرتی مخاطبان در مقابله با مداخله‌گران ناسازگار فرهنگی
		لزوم استفاده از ظرفیت‌های دینی و فرهنگ ایرانی اسلامی
هویت	تعهد به افزایش سرمایه اجتماعی نهاد روحانیت	تثبیت مرجعیت روحانیت از طریق امدادگری فرهنگی
		تأکید بر نمادهای ظاهری هویت‌بخش روحانیت
	دین‌پایگی جوهره اصلی گروه‌های امدادگری فرهنگی	باورمندی به نشر معارف شیعه از طریق امدادگری فرهنگی
		محوریت کتب شیعه در تدوین سند بالادستی گروه‌های امدادگر فرهنگی
		تدین و تشیع به‌عنوان شاخص جذب امدادگر فرهنگی
		التزام عملی امدادگران فرهنگی به شرع
		محوریت نهاد مسجد در مدیریت فرآیند امدادگری فرهنگی
اصالت انگیزه‌های الهی و درونی در انجام امدادگری فرهنگی		
محوریت فرامین علمای دین در فرآیند امدادگری فرهنگی		
همزیستی و دانش فرهنگی محیط	اهتمام به فرصت‌جویی هوشمندانه، نهادینه‌سازی تفکر راهبردی و برخورداری از تبحر سازماندهی	برخورداری از قابلیت امدادگری فرهنگی دین‌پایه
		خلاقیت و هوش هیجانی به‌عنوان شاخص جذب امدادگر فرهنگی
		اقتضایی بودن معیار سن در به‌کارگیری امدادگر فرهنگی در گروه
		روحیه جهادی و فعال به‌عنوان شاخص جذب امدادگر فرهنگی
		میزان استمرار در همکاری با مخاطبان به‌عنوان شاخص جذب امدادگر فرهنگی
		لزوم برخورداری امدادگران فرهنگی از تخصص‌ها و مهارت‌های مدیریتی، مدیریت دانش و قوانین و ساختارها
		به‌کارگیری سبک حمایتی و نه تصدی‌گرایانه در فرایند رشد مخاطب
		نقش شناخت قبلی و مصاحبه در جذب امدادگر فرهنگی
		فرصت‌جویی هوشمندانه و خلاقانه اتفاق‌های طبیعی به نفع مفاهیم دینی
		مدیریت دانش فعالیت‌های جهادی و تشکیلاتی امدادگری فرهنگی
		جانشین‌پروری و مدیریت استعداد امدادگران
اهتمام به استراتژی تنوع در شیوه امدادگری فرهنگی		

بعد	مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده
مضامین فراگیر		تکمیل چرخه یادگیری گروهی از طریق ارزیابی اثربخشی و ارزشیابی اعضا و اصلاح فرایند امدادگری بر مبنای آنها
		تأکید بر اقتضایی بودن سبک تصمیم‌گیری مشارکتی
		داشتن تخصص، تجربه و تبحر میان‌رشته‌ای ناظر به علوم اسلامی و موضوع خاص امداد فرهنگی
		حفظ عزت نفس مخاطب با راهبرد حمایت معنوی (آموزش، امیدبخشی و...)
		اصالت سبک‌های تبلیغی غیرمستقیم در فرایند امدادگری فرهنگی (خودآگاهی ...)
		ذائقه‌شناسی دین‌پایه مخاطب
		دانش و اشراف فرهنگی اعضای گروه به پیرامون
		ضرورت تطابق شیوه و محتوای امدادگری فرهنگی با نیاز مخاطب
		لزوم تعیین تراز مواجهه (حقوقی، اخلاقی، عرفانی) با مخاطب به‌عنوان سیاست حاکم بر گروه
		اشتغال صرف به فعالیت امدادگری فرهنگی و تحاشی از چندشغله بودن
طراحی و پیاده‌سازی الگوی اختصاصی امدادگری فرهنگی		
مضامین فراگیر		ارتقای کیفیت زندگی مادی مخاطب
		تلاش برای ارتقای تراز بهزیستی و رفاه اجتماعی (پیشرفت مادی)
		لزوم استمرار و استاندارد در امدادگری فرهنگی
مضامین فراگیر	اصالت کار گروهی و نهادی در مقابل فرایندهای بروکراتیک و سازمانی	تقویت توانمندی کار گروهی (تیمی) برای تسهیل در فرایند امدادگری فرهنگی
		شبکه‌سازی جهت افزایش اثربخشی امدادگری فرهنگی
		تأکید بر خودارزیابی در مقابل کنترل‌های بیرونی در طراحی و اجرای فرایندهای امدادگری فرهنگی
		اهتمام به اخذ مجوزات قانونی در انجام فرایند یاری‌گری فرهنگی
		امکان تأمین منابع مالی و غیرمالی از منابع دین‌پایه (نذورات و جوهات و...)
تأکید بر حفظ استقلال مالی و تشکیلاتی امدادگران فرهنگی		

۵. تحلیل یافته‌های پژوهش

در ادامه به ارائه تحلیل هریک از ۱۰ مضمون فراگیر، ذیل ابعاد چهارگانه امداد فرهنگی خواهیم پرداخت:

۵-۱. تحلیل مضامین فراگیر در بُعد هویت

این بُعد شامل دو مضمون فراگیر، نه مضمون سازمان‌دهنده و ۳۲ مضمون پایه می‌باشد که تحلیل آن بدین شرح است:

۵-۱-۱. تعهد به افزایش سرمایه اجتماعی نهاد روحانیت

سرمایه اجتماعی نهاد روحانیت، به ارتباطات میان روحانیت و مردم به‌عنوان منبعی باارزش اشاره دارد که موجب اعتماد متقابل می‌گردد. این سرمایه اجتماعی یک ظرفیت و جوهره اجتماعی است که همکاری میان روحانیت و اقشار مختلف جامعه را ارتقاء می‌بخشد. هر نهاد اجتماعی برای دستیابی به اهداف خود علاوه بر اشخاص آگاه و باتجربه، امکانات و ابزار مادی به‌عواملی همچون اعتماد، تعهد و مسئولیت‌پذیری هم نیاز دارد که این عوامل همان سرمایه اجتماعی‌اند.

کاهش سرمایه اجتماعی روحانیت در سال‌های اخیر، می‌تواند به دلیل نوع سیاست‌گذاری حوزه باشد که منجر به کم‌توجهی روحانیت برای ورود به عرصه‌های خدمات اجتماعی و فرهنگی شده است. همچنین در سال‌های اخیر، مسائلی از قبیل گسترش رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی، روزافزون شدن بعضی از دشمنی‌هایی که علیه روحانیت وجود دارد، وضعیت نامطلوب اقتصادی کشور و نیز شماری از نقدهایی که به روحانیون وارد شده (از جمله انتقاد مبنی بر حکومتی شدن روحانیت) را شاهد بوده‌ایم. در نتیجه بی‌اعتمادی به روحانیت گسترش یافته و تصور می‌شود که دشواری‌های جامعه وابسته و برخاسته از نهاد روحانیت می‌باشد و این امر منجر به کاهش سرمایه اجتماعی نهاد روحانیت شده است.

در عرصه اجتماعی، آسیب‌ها فرصتی برای امدادگران فراهم می‌آورد تا با استفاده از ظرفیت‌های دین و مزیت‌های آن، افزون بر پیش‌گیری، کنترل و رفع آسیب‌های اجتماعی، ارتباط و تعامل سازنده با اشخاص آسیب‌دیده برقرار کنند. این اشخاص به دلیل قرار گرفتن در گرفتاری‌ها و انزوا، از هر نوع همدلی و همیاری استقبال کرده و مستعد تأثیرپذیری از دین و مذهب هستند. همچنین از طریق تقویت باورهای دینی سعی در اثرگذاری مذهبی

روحانیت در عرصه فرهنگی کرده‌اند و در عرصه اقتصادی نیز با توانمندسازی مهارتی و خلق کارآفرینی به جبران نیازهای اقتصادی همت گماشته‌اند. امدادگران فرهنگی در سال‌های اخیر به دلیل ورود به عرصه‌های بکر و بدیع همچون نشاط اجتماعی و طنزپردازی دینی با مدیریت تبدیل نیاز به تقاضا، هویت‌های جدیدی خلق کرده‌اند که قابل الگوگیری برای دیگر گروه‌های امدادگری فرهنگی است.

ذیل این مضمون فراگیر، دو مضمون سازمان‌دهنده وجود دارد که مسئله مشترک هر دو، اشاره به کاهش سرمایه اجتماعی روحانیت دارد.

۲-۱-۵. دین‌پایگی جوهره اصلی گروه‌های امدادگری فرهنگی

مهم‌ترین ویژگی در گروه‌های امدادگری فرهنگی دین‌پایه، استفاده از ظرفیت دینی برای تقویت باورهای مخاطبان و رساندن آنها به سعادت است. ظرفیت آموزه‌های دین اسلام به‌حدی است که می‌توان از آن در پیشگیری آسیب‌ها و بهبود شرایط نامساعد مخاطب بهره برد.

درک واقعی مفاهیم دینی و عمل به دستورهای آن در مراحل مختلف زندگی موجب مصونیت انسان از اعوجاج و انحراف‌های اجتماعی می‌شود. بنابراین امدادگران فرهنگی با استفاده مفاهیم دینی و اسلامی در حوزه فردی و اجتماعی همچون اعتقاد به خداوند، باور به معاد و توجه به اصول اخلاقی نظیر همیاری، همدلی، توبه، کمک کردن و توسل نظام اخلاقی مخاطبان را تعمیق می‌بخشند و در مسیر تعالی قرار می‌دهند.

معنابخشی و تعیین هدف، ایجاد احساس تعلق به زندگی مخاطب، حمایت مادی و معنوی از آنان و امید دادن به استعانت و یاری خداوند در شرایط بحران، راه‌های ابتهاج نمودن از جمله اقداماتی‌اند که گروه‌های دین‌پایه در احیای اشخاص، گروه‌ها و جامعه استعمال می‌کنند. همچنین از منابع دینی مانند دعا، نیایش، توکل به خداوند برای حمایت عاطفی استفاده می‌کنند.

دین‌پایگی اساس و پایه گروه‌های امدادگر فرهنگی است و امدادگران از ظرفیت دینی برای حفظ و ارتقای «معنویت، اخلاق و امید» در فرد استفاده می‌کنند و مسیر رشد و ارتقای مخاطب را در زندگی فردی و اجتماعی فراهم می‌کنند.

ذیل این مضمون فراگیر هفت مضمون سازمان‌دهنده وجود دارد که در جدول مربوطه

عناوین آن بیان شد.

۵-۲. تحلیل مضامین فراگیر در بُعد معنویت و اخلاق

این بُعد شامل یک مضمون فراگیر، پنج مضمون سازمان‌دهنده و ۱۵ مضمون پایه می‌باشد که تحلیل آن بدین شرح است:

۵-۲-۱. لزوم برخورداری و تعهد به الگوی رشد معنوی مخاطب

اعضای گروه‌ها و سازمان‌های خرد امدادگر فرهنگی دین‌پایه، بایستی از یک الگوی قابل قبول برای رشد معنوی مخاطب پیروی کنند و به آن الگو متعهد باشند؛ زیرا تشمت و بلا تکلیفی در فرایند جذب و تعالی معنوی مخاطب، نه تنها منجر به اثربخشی نخواهد شد، بلکه حساسیت و ظرافت‌های مسائل دینی و شرارت‌های شیطان ممکن است فاصله مخاطب و تنفر او را از مضامین و حوزه‌های دینی افزایش دهد.

در طراحی الگوی رشد معنوی مخاطب، نحوه جذب ایشان اعم از اینکه اهداف تبلیغی آشکار یا پنهان باشد، جامعه هدف از کدام قشر باشد، نحوه انتقال مفاهیم و مضامین دینی چگونه باشد و... باید مدنظر قرار گیرد و همچنین متناسب با جامعه هدف، نقطه شروع و پایان مضامین مشخص می‌گردد. افزون بر این، به منظور رشد و آموزش امدادگران نیز بایستی الگویی طراحی شود.

برای تسهیل در تکوین و اجرای این راهکار، تدابیر تکمیلی بایستی پیش‌بینی و اندیشیده شود؛ از جمله تدابیری که می‌توان برشمرد:

۱. تمرکز بر داشته‌های فطری و معنوی مخاطب در فرآیند توانمندسازی؛
 ۲. خودسازی و تهذیب نفس کنشگران امداد فرهنگی؛
 ۳. زمینه‌سازی برای نشاط اجتماعی در ارتقای انگیزه‌های معنوی و درونی مخاطبان؛
 ۴. بهبود توانمندی‌های بینشی و بصیرتی مخاطبان در مقابله با مداخله‌گران ناسازگار فرهنگی؛
 ۵. استفاده از ظرفیت‌های دینی و فرهنگ ایرانی اسلامی.
- بنابراین کار تشکیلاتی و گروهی به هر میزان متعهدانه‌تر و هدفمندتر پیش برود، تعالی‌بخشی معنوی و حتی مادی امدادگران، گروه‌ها و تشکیلات ایشان را در پی خواهد داشت.

۵-۳. تحلیل مضامین فراگیر در بُعد همزیستی و دانش فرهنگی محیط

این بُعد شامل چهار مضمون فراگیر، ۲۵ مضمون سازمان‌دهنده و ۱۴۳ مضمون پایه می‌باشد که تحلیل آن بدین شرح است:

۱-۳-۵. اهتمام به فرصت‌جویی هوشمندانه، نهادینه‌سازی تفکر راهبردی و برخورداری از

تبحر سازماندهی

چالش‌ها و دشواری‌هایی که در اثر پویایی و پیچیدگی محیط برای امدادگران فرهنگی بوجود می‌آید، مستلزم برخورداری آنان از مهارت‌ها و دانش‌های مدیریتی همچون برنامه‌ریزی و تفکر راهبردی، سازماندهی فعالیت‌ها و اقدامات گروه، مدیریت دانش و توانایی در شناخت فرصت‌های محیط و استفاده هوشمندانه از آنهاست.

زمینه‌سازی برای آموزش تخصص و تبحرهای مدیریتی به امدادگران، بالا بردن میزان خلاقیت و دقت آنان در برخورد با مسائل فرهنگی و اجتماعی، افزایش مهارت‌های ارتباطی آنان در مواجهه با مخاطب، خلق فرصت بروز دادن قابلیت‌های آنان و خلق ایده‌های بدیع و متنوع، از جمله اقداماتی است که برای عملیاتی کردن تدابیر بالا لازم است.

۲-۳-۵. ضرورت انطباق شیوه، تراز و محتوای امدادگری فرهنگی با ذائقه و نیاز مخاطب

هدف از فعالیت‌های امداد فرهنگی تقویت، تغییر یا اصلاح نگرش مخاطبان است. موفقیت در رسیدن به این هدف، مرهون تطابق شیوه، تراز و محتوای فرهنگی با ذائقه مخاطبان و به‌دست آوردن شناخت صحیح از نیازهای آنان می‌باشد. از این‌رو آشنایی با انواع مخاطبان، تراز مخاطبان، نیازها و علایق آنان و همچنین اصول و قواعد حاکم بر نحوه انتقال پیام، از مهم‌ترین مسایل این حوزه است که امدادگران فرهنگی باید آن را در اولویت قرار دهند.

۳-۳-۵. تلاش برای ارتقای تراز بهزیستی و رفاه اجتماعی

رفاه اجتماعی مجموعه شرایط و کیفیت‌هایی است که نیازهای فردی (جسمی و روانی) و اجتماعی آحاد جامعه را در حد قابل قبولی تأمین کرده و همه مردم از زندگی در آن شرایط، احساس امنیت زیستی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی دارند (طالب، ۱۳۸۱: ۳۷). روشن است که هرچه میزان کیفیت زندگی مادی و امنیت زیستی اشخاص در تراز شایسته‌تری باشد، از میزان دغدغه و نگرانی نفوس در زندگی کاسته می‌شود. تجارب بسیاری از امدادگران فرهنگی و مبلغان دینی نشان داده است که اقدامات فرهنگی و مذهبی اگر با توانمندسازی‌های اقتصادی، بهداشتی و رفاهی ملازم نگردد، به یقین اثرهای مثبت، عمیق و ماندگاری بر نفوس جامعه هدف نخواهد داشت.

بهبود و توسعه نشاط اجتماعی و بهزیستی از مهم‌ترین تدابییری است که در این شرایط باید در دستور کار گروه‌های امدادگر فرهنگی قرار گیرد. لازمه این کار در رسیدن به یک نظریه بومی، ارزشیابی نظریه‌ها و مدل‌های موجود همچون نظریه «هدفمندی سلیگمن»^۱ (سیی و همکاران، ۲۰۰۴: ۵۳، ۱۲۴)، نظریه «برابری جی‌اس آدامز»^۲ (سیی، مینر، ۲۰۱۱: ۹۴، ۱۱۰) و نظریه «همبستگی اجتماعی دورکیم» (ریتزر،^۴ اسمارت،^۵ ۲۰۰۰: ۷۹، ۸۸) است.

با بیان این نظریه‌ها می‌توان به این نتیجه رسید که سیاستگذاری در حوزه رفاه اجتماعی، نشاط و بهزیستی محیطی با توجه به تلاش انسان‌ها برای دستیابی به ارزش‌ها، برابری و عدالت، محرومیت نسبی و همبستگی اجتماعی، امدادگری فرهنگی را به شاخص‌های مطلوب نزدیک می‌کند.

۵-۳-۴. لزوم استمرار و استدرج در امدادگری فرهنگی

۲۰۵

در یک گروه امداد فرهنگی، کنش‌ها و فعالیت‌های فرهنگی، بدون داشتن استمرار و تدریجی بودن، هرگز نتیجه مطلوب نخواهد داد؛ سختیت و قرابت مفهوم استمرار و تدریجی بودن فعالیت‌های فرهنگی با تعریف فرهنگ، خود اثبات‌کننده این مسئله است. فرهنگ به معنای مجموعه‌ای از اخلاقیات، رفتارها، فضائل، معنویات و عقاید، ارزش‌ها و آداب و رسوم یک جامعه است. ایجاد تغییر و تحول در سیاق عقاید، باورها و ارزش‌های جامعه، جز با تدریج و استمرار کار فرهنگی امکان‌پذیر نخواهد بود. بر همین اساس، فعالیت امدادگران فرهنگی نباید به کارهای مقطعی و زودگذر منحصر گردد.

۵-۴. تحلیل مضامین فراگیر در بُعد قوانین و ساختارها

این بُعد شامل سه مضمون فراگیر، شش مضمون سازمان‌دهنده و ۳۶ مضمون پایه می‌باشد که تحلیل آن بدین شرح است:

1. Seligman.
2. G.S. Adams.
3. Miner.
4. Ritzer.
5. Smart.

۱-۴-۵. اصالت کار گروهی و نهادی در مقابل فرایندهای بروکراتیک و سازمانی

در یک گروه امدادگر فرهنگی، اشخاص با ارزش‌ها و اهدافی متفاوت از سازمان‌های رسمی گرد هم آمده‌اند؛ چراکه ماهیتاً افراد گروه امدادگر فرهنگی جهادی با یک سازمان رسمی متفاوت هستند. فلسفه شکل‌گیری یک سازمان رسمی، عمدتاً پاسخ به مسائل پیرامونی اعم از اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و... است؛ حال آنکه فلسفه شکل‌گیری یک گروه امدادگر جهادی در کنار جبران کمبود عملکرد سازمان‌های رسمی در حل مسائل مختلف پیرامونی، پاسخ به آرمان‌خواهی‌ها و ندای درونی اشخاص در راستای رشد معنوی اعضا می‌باشد.

این امر یعنی تفاوت در ماهیت اهداف سازمان رسمی و گروه امدادی، منجر به تفاوت در استراتژی‌ها و ساختارها خواهد شد. فرهنگ نهادی در مقابل فرهنگ بوروکراتیک، به معنای آرمان‌گرایی و فعالیت جهادی، خالصانه و فعالانه است.

انتخاب فرهنگ نهادی و تشکیلاتی، درونی شدن همه مکانیزم‌های لازم برای رسیدن به اهداف و چشم‌اندازها را موجب می‌شود؛ در این شرایط، انگیزش‌های مادی و بیرونی در نفوس تأثیر چندانی نخواهند داشت. عملکرد اشخاص در این شرایط، تابع میزان تعهد درونی ایشان است. این مطلب نشان می‌دهد که در گروه‌های امدادگری فرهنگی، کار نهادی اصالت بیشتری دارد؛ این نهادینگی تحت تأثیر مطلوبیت‌هایی است که فشارهای معنوی درونی اشخاص، آنان را به دنبال آن مطلوبیت‌ها می‌کشاند که می‌توان به این نوع از فشار، فشارهای نهادی معنوی و درونی گفت. در این شرایط، گروه لزوماً نه به خاطر فشارهای نهادی اجباری و قانونی، و نه به خاطر فشارهای نهادی اجتماعی و فرهنگی، بلکه به جهت درون معنوی نفوس است که رفتارهای گروهی و فردی اعضای گروه نهادینه می‌شود.

۲-۴-۵. خادم‌محوری در برابر عاملیت در برنامه‌ریزی، اجرا، ارزیابی و اصلاح فرایندها و ساختارها

بدون راهبرد خادم‌محوری، گروه جهادی به همان مسئله‌ای که سازمان‌های هر منطقه گرفتار آن شده‌اند مبتلا خواهد شد. ماهیت جهادی بودن یک گروه جهادی، خلوص عمل اعضا و سخت‌کوشی ویژه‌ای را می‌طلبد که این خلوص و سخت‌کوشی در استراتژی خادم‌محوری در مقابل استراتژی عاملیت امکان تجلی و بروز می‌یابد. اتخاذ این استراتژی منجر به تغییر در مکانیزم‌های کنترل، ارزیابی، آموزش و رشد نیروی انسانی در گروه جهادی خواهد شد؛ در واقع الزام این استراتژی، تبدیل مکانیزم‌های یادشده از حالت بیرونی

به خودکنترلی و خودارزیابی بوده و نوع خاصی از آموزش نیروی انسانی را می‌طلبد. تفویض اختیار و آزادی عمل به اعضا، تسهیم خالصانهٔ تجارب، حذاقت‌ها و دانش‌های کسب شده میان اعضا، عیب‌یابی و آسیب‌شناسی بدون غرض از فعالیت‌ها و رفتارهای یکدیگر در گروه جهادی از جمله مهم‌ترین استراتژی‌های آموزش و تربیت نیروی انسانی است.

۳-۴-۵. استقلال مالی و تشکیلاتی بر پایهٔ ظرفیت‌های دینی

سازوکار پشتیبانی گروه امدادگری فرهنگی، یکی دیگر از مهم‌ترین موضوع‌هایی است که می‌تواند در موفقیت و یا انکسار فعالیت‌های گروه تأثیر بسزایی داشته باشد. اهداف، فرهنگ و ماهیت گروه امدادگری فرهنگی، عدم وابستگی سازمانی به‌ویژه عدم وابستگی در سیاست‌ها و راهبردهای کلان را ایجاب می‌کند؛ چراکه شماری از سازمان‌ها به منظور کسب عواید مادی و شهرت‌های اجتماعی در پی موج‌سواری بر روی گروه‌های جهادی بوده و به بهانهٔ کمک و حمایت مادی در جهت تحقق هدف خود و مداخله در سیاستگذاری گروه‌های جهادی‌اند. اما آنچه مبرهن است، عدم امکان انقطاع کامل گروه از سازمان‌ها، نهادها و ظرفیت‌های رسمی هر منطقه است؛ قطع ارتباط می‌تواند خود به مانعی برای انجام فعالیت‌های امدادگری فرهنگی تبدیل شود؛ چراکه نخست ظرفیت گروه امدادگری فرهنگی محدود بوده و نیز این قطع ارتباط می‌تواند در اشتها گروه تأثیر منفی داشته باشد.

۶. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

داشتن گروه و سازمان بر اساس مفاهیمی که اشخاص همسو برمی‌گزینند، توان اثرگذاری اشخاص را در پروسهٔ امدادگری فرهنگی عمیق‌تر کرده و آنها را در جهت هدایت عملکرد به هم‌افزایی می‌رساند مشروط به آنکه قواعد کار گروهی و سازمانی به خوبی رعایت شود و عملکردها مبتنی و منطبق با دانش سازمانی باشد.

گروه‌ها و سازمان‌های امدادگر فرهنگی، به مرور که جلوتر می‌روند به‌خاطر مهارت و دانشی بالغ‌تر، رشد یافته‌تر و فرهیخته‌تر می‌شوند و با داشتن یک الگوی اختصاصی و نیز یک نقشه برای عمل می‌توانند متعهد به این باشند که در کنار اعضای جامعهٔ فعالیت‌های درخوری را انجام دهند.

پژوهش حاضر با استحصال نتایج ذیل، تلاشی بود تا یاری‌رسان گروه‌ها و مؤسسه‌های

خرد امدادگری فرهنگی دین‌پایه به جهت دانشی باشد:

- تکوین شبکه مفهومی از مفاهیم مدیریتی گروه‌های دین‌پایه امدادگری فرهنگی؛
 - خوانش مدیریتی عملکرد واقعی گروه‌های دین‌پایه امدادگری فرهنگی؛
 - بسترسازی به منظور نظریه‌پردازی در حوزه امدادگری فرهنگی دین‌پایه؛
 - بومی‌سازی نظریه و عملیات امدادگری بر اساس اقتضانات اسلامی - ایرانی؛
 - تولید دانش امدادگری فرهنگی.
- دانش سازمانی ویژه گروه‌ها و سازمان‌های امدادگر فرهنگی دین‌پایه، ابزاری است مقدم بر اقدامات گروهی و سازمانی تا از نگرانی‌ها و اندیشه‌های انفرادی اعضا، محیط پیرامونی و دشواری‌های ناشی از آن رها شده و هدایتگر آنان باشد.



فهرست منابع

۱. آقابخشی، حبیب و فاطمه جعفری و فائقه نعمت ساعتلو (۱۳۹۴)، «فلسفه مددکاری اجتماعی و ارتباط آن با رویکردها، نظریه‌ها و مدل‌های مددکاری»، پژوهشنامه مددکاری اجتماعی، سال دوم، شماره ۵، ص ۷۵-۴۹.
۲. الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۸)، مدیریت عمومی، چاپ سی و هفتم، تهران، نشر نی.
۳. _____ (۱۳۸۱)، «نظریه خدمت و عاملیت: آیا مدیران خود را وقف سازمان می‌کنند یا سازمان وقف آنان می‌گردد»، نشریه فرایند مدیریت و توسعه، سال شانزدهم، شماره ۵۵، ص ۶۱-۷۰.
۴. برامر، لورنس ام. (۱۳۸۷)، پروانه کارکیا: مراحل و مهارت‌های مددکاری، تهران، سمت.
۵. بلیکی، نورمن (۱۳۹۳)، طراحی پژوهش‌های اجتماعی، ترجمه حسن چاوشیان، چاپ نهم، تهران، نشر نی.
۶. پرکان، حسین و جواد محمدصالحی (۱۳۹۷)، نهادینه‌سازی خلاقیت در جامعه اسلامی، قم، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
۷. توتلوتریز، آلن (۱۳۹۱)، مددکاری اجتماعی: کار در جامعه، ترجمه فریده همتی، تهران، سمت.
۸. حبیبی، غلام حسین (۱۳۹۳)، بینش روش‌شناختی، چاپ اول، تهران، کتاب همه.
۹. حسن‌آبادی، فهیمه و محمدمهدی مظفری (۱۳۹۶)، «ضرورت پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها و نقش آن در کسب مزیت رقابتی»، مقاله ارائه‌شده در اولین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت در ایران، قابل دسترسی در: <http://ikiu.ac.ir/public-files/profiles/items/>
۱۰. دابلیو. مافت، مری و خوزه بی. اشفورد (۱۳۷۵)، اصول و مبانی مددکاری اجتماعی، ترجمه خدیجه‌سادات غنی‌آبادی، تهران، آوای نور.
۱۱. رایینز، استیفن پی. و دیوید ای. دی سنزو (۱۳۷۹)، مبانی مدیریت، ترجمه سیدمحمد اعرابی و محمدعلی و حمید رفیعی و بهروز اسراری ارشاد، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۲. سام آرام، عزت‌الله و فاطمه یزدان‌پور (۱۳۹۱)، مبانی مددکاری اجتماعی، چاپ اول، تهران، گلرنگ یکتا.
۱۳. طالب، مهدی (۱۳۸۱)، تأمین اجتماعی، مشهد، دانشگاه امام رضا (ع).
۱۴. عابدی جعفری، حسن، محمدسعید تسلیمی، ابوالحسن فقیهی و محمد شیخ‌زاده (۱۳۹۰)، «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی»، سال پنجم، اندیشه مدیریت راهبردی، شماره ۲.
۱۵. فرجاده، محمدحسین (۱۳۸۸)، مبانی مددکاری اجتماعی فردی، گروهی، خانوادگی، تهران، نشر علم.

۱۶. کالیس، دیوید و مسعود سلطانی (۱۳۹۷)، *تفکر استراتژیک*، تهران، آریانا قلم
۱۷. کریمی، محمدحسین (۱۳۹۷)، *ارزیابی هویت تیم‌های کاری و بررسی رابطه آن با انسجام و عملکرد تیم در میان کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان شهرود*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۸. کوئن، بروس (۱۳۸۰)، *مبانی جامعه‌شناسی*، ترجمه غلامعباس توسلی و رضا فاضل، چاپ دوازدهم، تهران، سمت.
۱۹. محمدپور، احمد (۱۳۹۰)، *روش تحقیق کیفی: ضد روش ۲*، تهران، جامعه‌شناسان.
۲۰. مقدم، اعظم، اکرم نیکبخت، شقایق نیک نشان و سیدعلی سیادت، (۱۳۸۷)، «بررسی رابطه هوش هیجانی با خلاقیت دانشجویان»، *مجله مطالعات روان‌شناسی تربیتی*، سال ۵، شماره ۱.
۲۱. مولایی، مهدی (۱۴۰۱)، *درآمدی بر چستی مفهوم امداد فرهنگی*، قم، نشر پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، در حال انتشار.
۲۲. موسوی چلک، سیدحسن (۱۳۹۷)، *مددکاری اجتماعی (کار و فرد)*، تهران، سمت.
۲۳. موسوی چلک، سیدحسن، زهره صفاری فر، آسیه شعبانی، ام‌البنین زارع و حامد علمایی (۱۳۹۳)، *گنجینه ۱: خاطرات و آموخته‌های مددکاران اجتماعی ایران*، تهران، شلاک.
۲۴. والش، جوزف (۱۳۹۳)، *نظریه‌های مددکاری اجتماعی در عمل*، ترجمه فریده همتی، تهران، سمت.
۲۵. ویمر، راجر دی. و جوزف آر. دومینیک (۱۳۸۴)، *تحقیق در رسانه‌های جمعی*، ترجمه کاووس سیدامامی، تهران، سروش.
۲۶. یحیی‌زاده، حسین و شیرین یکه‌کار (۱۳۹۷)، *مددکاری گروهی به همراه فرم‌های گزارش‌نویسی در مددکاری اجتماعی گروهی*، چاپ سوم، تهران، آوای نور.
27. Bergeron, Bryan P. 2003, **Essentials of knowledge management**. Hoboken, N.J., Great Britain: Wiley (Essentials series)
28. Calhoun, J. A. **Philanthropy and Faith 2003: An Introduction**, Washington, DC: National Crime Prevention Council
29. Cassell, Catherine; Symon, Gillian **2004: Essential guide to qualitative methods in organizational research**. London: SAGE
30. Hancock, Dawson R.; Algozzine, Robert **2006: Doing case study research. A practical guide for beginning researchers**. New York: Teachers College Press

31. Kusek, Jody Zall; Rist, Ray C. 2004, **Ten steps to a results-based monitoring and evaluation system. A handbook for development practitioners** / Jody Zall Kusek, Ray C. Rist. Washington, DC: World Bank
32. Miner, John B. 2011: **Organizational Behavior 4. From Theory to Practice**. Armonk, N.Y., London: M.E. Sharpe
33. Mortiboys, Alan: 2005, **Teaching with emotional intelligence. A step-by-step guide for higher and further education professionals**. London, New York: Routledge
34. Payne, Malcolm 1991: **Modern social work theory. A critical introduction**. Houndmills, Basingstoke: Macmillan
35. Poels, Frans, 1997: **Job evaluation and remuneration strategies. How to set up and run an effective system** / Frans Poels. London: Kogan Page
36. Runco, Mark A.; Pritzker, Steven R. 1999: **Encyclopedia of creativity**. San Diego, Calif., London: Academic
37. Saunders, M. N., Lewis, Philip, Thornhill, Adrian 2009, **Research methods for business students**, 5/e. Edinburgh: Pearson Education,.
38. Seligman, Martin E. P.; Linley, P. Alex; Joseph, Stephen: **Positive psychology in practice**. Hoboken, N.J., Great Britain.
39. West, Michael A.; Markiewicz, Lynn, 2008: **Building Team-Based Working. A Practical Guide to Organizational Transformation**. New York, NY: John Wiley & Sons
40. Yin, Robert K. 2018, **Case study research and applications. Design and methods**. 6th edition. Los Angeles: SAGE.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی