



چرا فرهنگ کار جمعی نداریم؟

شاید شما هم این ضرب‌المثل را شنیده باشید که می‌گوید: «اگر شریک خوب بود، خدا یکی برای خودش انتخاب می‌کرد.»

جام جم آنلاین: شاید شما هم این ضرب‌المثل را شنیده باشید که می‌گوید: «اگر شریک خوب بود، خدا یکی برای خودش انتخاب می‌کرد.«

حالا اگر از این نکته بگذریم که این ضرب‌المثل، احتمالا تنها برای توجیه تکرویی‌های رایج در جامعه ما ساخته شده است، اما وجود چنین جملات قدیمی و متداول در میان مردم، قرینه واضحی است که نشان می‌دهد مردم ایران از دیرباز هم با کار اشتراکی میانه خوبی نداشته‌اند.

مثلا جالب است که در ورزش کشور نیز می‌توانید نشانه‌های فقر کارگروهی را ملاحظه کنید؛ طوری که معمولا موفقیت رشته‌های انفرادی مثل کشتی از موفقیت تیم‌های ورزشی چند نفره بیشتر است.

نه‌تنها در ورزش که در بسیاری از گروه‌های فرهنگی، اجتماعی و مجموعه‌های اقتصادی خرد و کلان کشور نیز می‌توانید ردپای بی‌میلی به «کارجمعی« را بین ایرانی‌ها ببینید.

کارشناسان علوم اجتماعی بر این باورند که مهم‌ترین عامل توسعه در هر کشوری، ابزار، فناوری و پول نیست، بلکه شاخص‌ترین محور توسعه در هر سرزمینی، نیروی انسانی است که اتحاد و همکاری این نیروها می‌تواند موانع پیشرفت و آبادانی را سریعتر و با زحمت کمتری از سر راه بردارد، اما در جامعه ما همچنان به کارگروهی با دیده شک و تردید نگاه می‌شود.

همه می‌خواهند رئیس باشند

در ایران نه در يك کارخانه بزرگ و پولساز، بلکه حتي در يك انجمن فرهنگی کوچک هم می‌توانید رقابت بر سر ریاست را مشاهده کنید.

ابراهیم رحمت‌پناه، کارشناس علوم اجتماعی در همین رابطه به «جام‌جم« می‌گوید: تب مدیریت شدن در ایران خیلی بالاست، طوری که خیلی از گروه‌های اجتماعی و اقتصادی به همین دلیل از هم می‌پاشد.

وي می‌افزاید: نباید فراموش کنیم جامعه ایرانی هزاران سال با سیستم پادشاهی و ریاستی خو گرفته و هنوز هم نگاه بالا به پایین در بسیاری از گروه‌های اجتماعی ما وجود دارد؛ درواقع وجود چنین طرز تفکری باعث شده تا تلاش برای ریاست گروه، همواره به يك پاشنه آشیل احتمالی در به هم خوردن کارگروهی در ایران تبدیل شود.

رحمت‌پناه با بیان این‌که حذف رئیس بازی، نخستین گام در گسترش کارجمعی است، تاکید می‌کند: باید به مردم آموزش داد که می‌توان خیلی از کارهای گروهی را انجام داد، بدون آن‌که رئیسی وجود داشته باشد و حتي می‌توانیم گروهی جدید تاسیس کنیم، ولي برای گروهمان هیچ رئیسی انتخاب نکنیم.

بازی خوب، بازی برنده – برنده

کارگروهی، همیشه به معنای مشارکت انسان‌های همفکر نیست، بلکه می‌توان با گروهی غیرهمفکر نیز برای به دست آوردن يك هدف مشترك همکاری کرد، اما این همکاری شرط و شروطهای خودش را دارد.

رحمت‌پناه می‌گوید: شرط اساسی برای کارگروهی این است که هر دو طرف معامله، با همدیگر برنده – برنده بازی کنند تا به يك هدف مشترك برسند، اما متاسفانه در جامعه ایرانی باب شده وقتی دو گروه می‌خواهند با یکدیگر همکاری کنند، بیشتر به این فکر هستند که چگونه می‌توانند طرف مقابل را گول بزنند و سود بیشتری ببرند.

این محقق علوم اجتماعی خاطر نشان می‌کند: برای ما ایرانی‌ها سخت است که در کارگروهی برنده – برنده کار کنیم و معمولا هم به ما یاد داده‌اند که در هر معامله و اشتراکی، يك نفر برنده است و يك نفر بازنده، اما در صورتی که بتوانیم این برداشت غلط را اصلاح

کنیم، میزان کارگروهی با بالا رفتن منافع مشترک افزایش پیدا می‌کند.

خیلی به همدیگر اعتماد نداریم

بدیهی است که شرط اول همکاری، اعتماد است. یعنی شما تا به طرف مقابلتان اعتماد نکنید، هرگز با او یک شرکت تجاری مشترک تأسیس نمی‌کنید.

شاید به همین دلیل است که اغلب پدرها ترجیح می‌دهند اگر قرار است فرد جدیدی را در کارشان شریک کنند، آن فرد، فرزند یا از اقوام نزدیک باشد تا حداقل به صاحب کار خیانت نکند.

رحمت‌پناه بر این باور است تا وقتی دایره اعتماد مردم از خانواده به جامعه گسترش نیابد، نمی‌توان به بارور شدن فرهنگ کارجمعی در ایران امید داشت.

نکته: باید بپذیریم یک کارجمعی و اشتراکی زمانی به بار می‌نشیند که هر فردی در گروه، حاضر باشد برای رسیدن به اهداف مورد نظر فداکاری کند و این فداکاری می‌تواند شامل کار بیشتری باشد
وی می‌گوید: معمولاً ایرانی‌ها حاضرند با برادر و خواهر خود وارد یک فعالیت اقتصادی مشترک شوند، اما حاضر نیستند این دایره اعتماد را به دیگر افراد جامعه بسط دهند، حتی بارها پیش می‌آید فردی از کارگروهی با نزدیک‌ترین فرد خانواده‌اش ضربه مالی و روحی می‌خورد، اما باز هم حاضر می‌شود به این خطا تن دهد، در صورتی که شاید اگر همین فرد با شخص آگاهی، خارج از دایره اقوامش مشارکت می‌کرد، سود بیشتری نصیبش می‌شد.

این کارشناس علوم اجتماعی با اشاره به رابطه اعتمادسازی و بالا رفتن فرهنگ مشارکت، اظهار می‌کند: مردم باید با نمونه‌های موفق همکاری آشنا شوند و در واقع این اعتمادسازی را بین اقشار مختلف جامعه ایجاد کنیم که فرهنگ کارگروهی به آنها ضربه نمی‌زند.

وی یادآور می‌شود: اگر به رفتارهای مردم با دید دقیق‌تری نگاه کنیم، متوجه می‌شویم گونه‌ای حس ناامنی، تردید و حتی ترس از آغاز فعالیت مشترک با یک فرد ناشناس در بین ایرانی‌ها وجود دارد؛ البته این ترس از همکاری با یک فرد غریبه تا حدی طبیعی است، اما وقتی این ترس به شکل افراط‌گونه درآید و در کار شراکت به عالم و آدم شک کنیم، در آن صورت این حس منفی اجازه نخواهد داد که از پتانسیل‌ها و توانایی‌های سایر افراد بهره ببریم.

فداکاری؛ الزامی حیاتی در کارگروهی

چه بخواهیم و چه نخواهیم، در یک کارگروهی خیلی کم پیش می‌آید که همه افراد به یک اندازه کار کنند و معمولاً با توجه به تخصص افراد و میزان توانایی هر فرد، به طور ناخواسته یک عده بیشتر از عده‌ای دیگر درگیر کار می‌شوند.

رحمت‌پناه معتقد است افراد یک گروه در صورتی که این مساله را در کارگروهی هضم کنند، می‌توان به ادامه آن کارجمعی امیدوار بود و در غیر این صورت خیلی سخت است که بخواهیم الفبای کار دسته‌جمعی را آموزش دهیم.

وی با اشاره به حادثه زلزله اخیر ژاپن خاطر نشان می‌کند: برای ما ایرانی‌ها، الگوی همکاری، نظم و فداکاری در کارهای گروهی ژاپنی‌ها، نمونه بسیار خوبی از یک همکاری تنگاتنگ و منظم است؛ حتی شما در زلزله ژاپن شاهد بودید وقتی انفجار در نیروگاه‌های هسته‌ای این کشور به مرز یک فاجعه انسانی پیش می‌رفت، گروهی متخصص ژاپنی با ترک نکردن رآکتورها و به خطر انداختن جان‌شان، نمایشی فداکارانه از کارگروهی را به جهانیان اثبات کردند.

این کارشناس علوم اجتماعی می‌گوید: باید بپذیریم یک کارجمعی و اشتراکی زمانی به بار می‌نشیند که هر فردی در گروه، حاضر باشد برای رسیدن به اهداف مورد نظر، فداکاری کند و این فداکاری می‌تواند شامل کار بیشتری باشد که البته در ازای آن توقع دستمزد بیشتری نداشته باشد، اما در کارهای گروهی جامعه ما معمولاً اگر موقعیتی پیش بیاید که فردی از همکاری بیشتر کار کند، بلافاصله انتظار دستمزد و پاداش دارد.

تنها در شرایط اضطرار همکاری می‌کنیم

تیم فوتبالی را در نظر بگیرید که همه اعضای آن به تکراری علاقه‌مند هستند، اما چون تیمشان نتیجه را واگذار کرده است، بنا به اضطرار و مصلحت به پاسکاری و کار گروهی برای تغییر نتیجه روی می‌آورند. حال شاید بی‌ربط نباشد اگر بگوییم کار گروهی در ایران

مثال همین تیم فوتبال است.

البته رحمت‌پناه، اسم این رفتار رایج میان ایرانی‌ها را همکاری نمی‌گذارد و اظهار می‌کند: معمولاً تا وقتی کارد به استخوان نرسد و احساس نکنیم به تنهایی از پس کاری بر نمی‌آییم به کار گروهی متوسل نمی‌شویم، اما معتقدم کار دسته‌جمعی در شرایط اضطراری که مجبور به انجام آن شویم، اسمش سوءاستفاده از گروه و جمع است. وی عنوان می‌کند: به گروه ملحق شدن در موقعیت‌های اضطراری، به نهادینه شدن فرهنگ کار دسته‌جمعی در ایران کمکی نمی‌کند، زیرا زمان این‌گونه همکاری‌ها بسیار کوتاه است و فرد به محض این‌که احساس کند دیگر خطری تهدیدش نمی‌کند، با گروه و کار گروهی خداحافظی می‌کند. اما با وجود موانعی که بر سر راه نهادینه شدن فرهنگ کار دسته‌جمعی در ایران وجود دارد، سرمایه‌گذاری در حوزه‌های آموزش و فرهنگ‌سازی می‌تواند بستری را در جامعه فراهم آورد که کارگروهی به یک ضرورت ملی تبدیل شود، ضرورتی که هم به رشد همه‌جانبه ایران شتاب می‌بخشد و هم فرهنگ کار دسته‌جمعی را برای آیندگان به میراث خواهد گذاشت.

امین جلالوند / گروه جامعه