



## نقش گروه های همیار در توانمندسازی اقتصادی مددجویان بهزیستی

سیدعلی عباس محدث\*<sup>۱</sup>، دکتر سیدناصر حجازی<sup>۲</sup>، دکتر مسلم مرتضی پور<sup>۳</sup>

### چکیده:

در جامعه امروزی ایران شاهد ناهنجاری ها و رفتار هایی هستیم که تأثیر به سزایی در سبک زندگی ما گذاشته و با توجه به اینکه ما در ایران دارای فرهنگ ایرانی اسلامی هستیم و در تعالیم دینی سفارش بسیاری درمورد فعالیت های گروهی و زندگی اجتماعی شده است، می توانیم با تلفیق آموزه های دینی و کارکرد فعالیت های جمعی، نسبت به آسیب زدایی از زندگی اجتماعی و از است با توجه به تعالیم مذهبی خود با توجه به اینکه در روایات آمده دست خدا در کار گروهی است، به نکاتی توجه کنیم که در تعالیم آمده برای نمونه بسیار سفارش شده کارها به صورت گروهی انجام دهیم که بسیار کم در ایران شاهد آن هستیم مخصوصا در سیستم آموزش و پرورش که بستری می باشد برای رشد و آموزش دانش آموزان و تربیت آنها برای زندگی اجتماعی آنها در آینده از این جهت لازم می باشد که مبحث گروه های همیار را به دقت بررسی کنیم. با توجه به کاربرد آن در سیستم آموزشی، این نوع آموزش را به کار ببریم چرا که در صورت آموزش ندادن این مسأله ممکن است شاهد این باشیم که افراد توانایی کار کردن به صورت گروهی نداشته باشند. در اکثر کشورها، سرپرستی و اداره امور اقتصادی خانواده بر عهده مرد می باشد و چنانچه به هر دلیلی مرد نتواند از نظر اقتصادی در خانواده حضور فعال داشته باشد، این وظیفه را زن تقبل نموده و علاوه بر نقش مادری، اداره زندگی را نیز برعهده می گیرد. این در حالیست که سرپرستی زن در خانواده، وظایف متعددی را به دوش او می گذارد که در برخی موارد تحمل آن بسیار سخت و طاقت فرسا می شود.

**کلید واژه ها:** آسیب زدایی، عدالت اجتماعی، امور اقتصادی، آموزش،

<sup>۱</sup> - دانشجوی دکتری جامعه شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان، [Mohaddes3945@chmail.ir](mailto:Mohaddes3945@chmail.ir)

<sup>۲</sup> - دکترای تخصصی جامعه شناسی. استادیار گروه جامعه شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان، [Hejazinaser@yahoo.com](mailto:Hejazinaser@yahoo.com)

<sup>۳</sup> دکترای تخصصی جامعه شناسی، استادیار دانشگاه افسری امام حسین (ع)، [moslemmortezapor@yahoo.com](mailto:moslemmortezapor@yahoo.com)

## ۱- مقدمه

وجود موانع و محدودیتها بر سر راه تغییر و تحول پایگاه اقتصادی و اجتماعی زنان متأثر از عوامل فرهنگی و حقوقی، هرگونه تلاشی را برای از بین بردن فقر آنان با مشکل مواجه ساخته استبراساس گزارش های بانک جهانی، بیش از 66 درصد از فقرا جهان را زنان تشکیل می دهند. این در حالی است که زنان در سراسر جهان، همواره بیش از دو سوم از بار کار را بر دوش داشته اند اما تنها ده درصد از کل درآمد جهانی و فقط یک درصد از ثروت جهان نصیب آنان شده است (شادی طلب و همکاران ۱۳۸۴).

در مورد این مسله باید یادآور شویم، کار زنان از دیر باز وجود داشته، همچنین کار کردن و داشتن شغل حق یک زن در جامعه ایرانی است. به ویژه در میان قشر آسیب دیده اجتماعی که تحت پوشش سازمان بهزیستی هستند این مسئله پررنگ تر است. این زنان امروزه خود سرپرست خانواده ها هستند آنها علاوه بر تامین بعد عاطفی در خانه باید معیشت فرزندانشان را نیز تامین کنند. بیسوادی، عدم داشتن آموزش و نبود مهارت لازم در زمینه اشتغال و بسیاری عوامل دیگر موجب بروز چنین مشکلاتی شده است. مسئله اصلی این پژوهش بررسی عوامل و مولفه های موثر بر توانمندسازی زنان سرپرست خانوار از جنبه های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی می باشد. توانمندسازی به عنوان فرآیندی تعریف می شود که در آن افراد، گروه ها و سازمانها بر مسائل و مشکلاتی که با آن مواجه هستند، کنترل پیدا کنند. بنابراین، هدف توانمندسازی کمک به افراد ضعیف است تا تلاش نمایند بر ضعفهایشان غلبه، جنبه های مثبت زندگی شان را بهبود بخشیده، مهارتها و توانایی هایشان را برای کنترل عاقلانه بر زندگی افزایش داده و آن را در عمل پیاده کنند. توانمندسازی زنان از ایجاد و ارتقای تواناییها و گسترش دایره انتخابهای راهبردی فردی و اجتماعی زنان خودسرپرست و سرپرست خانوار و اعضای خانواده آنها و برخورداری آنان از فرصتهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی برای تغییر وضعیت زندگی خود و تأثیر بر محیط پیرامون در فرآیندی مشارکتی است. خود اشتغالی زنان به توانمندسازی اقتصادی آنان انجامیده و از وابستگی آنان به مردان و سازمانهای حمایتی کاسته و از آسیب پذیری آنان می کاهد. موجب ارتقای کیفیت نقش مادرانه شده، همچنین، مشارکت فعال زنان در محیط شغلی به افزایش اقتدار شخصی بین فردی آنها منتهی می شود. بنابراین توانمندسازی زنان بخش مهم و مورد نیاز حوزه کاری مددکاران اجتماعی و مشاوران توانبخشی است که در این پژوهش به دقت بررسی می شود (فرهادی، ششمین کنفرانس بیت المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی پژوهشی و فرهنگی، ۱۳۹۸).

## ۲- پیشینه تجربی پژوهش

در سال ۱۷۸۸ توانمندسازی بعنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی مطرح شد. منظور این بود که اختیار تفویض مسئولیت در کار اداری به شخص سازمانی دیگری اعطا شود. این توانمندسازی یا قدرت دادن در نقش سازمانی برای اولین به معنی پاسخگویی تفسیر شد. از نظر لغوی توانمندی شامل تفویض قدرت قانونی، تفویض اختیار کردن، مأموریت دادن و قدرت بخشی است (گاندز، ۱۹۷۱) توانمندسازی را به اختیار تصمیم گیری به کارکنان مفهوم سازی کرد.

اما (زایرمن، ۱۹۹۰) در تعریف توانمندسازی می گوید باید به واژه هایی مانند بی قدرتی، درماندگی و بیگانگی و همچنین افراد مختلف در شرایط گوناگون، توجه نمود. (زمانی مقدم، فصلنامه علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی، سال بیست و یکم، ۱۴۰۰، شماره ۸۰)

توانمندسازی تغییرات زیادی در مفهوم و معنی پیدا کرده است، لی (۲۰۰۱) توانمندسازی را گفتگو با یکدیگر، انتقاد کردن و عضو گروه های کوچک می داند و اجازه دادن به انجام فعالیتهایی که تقسیم و تسهیم تجربیات و تفکر و دیدن و گفتگو ها را از اجزای اصلی توانمندسازی می داند. در برنامه ششم توسعه یکی از وظایفی که به عهده دستگاههای حمایتی گذاشته شده؛ موضوع توانمندسازی است در دو ماده قانونی حمایت و توانمندسازی زنان سرپرست خانوار اشاره شده است البته برخلاف برنامه چهارم، در این برنامه بیشتر بر عناوین کلی از توانمندی اشاره شده و بدون در نظر گرفتن عاملیت زنان، تنها به کمک های مختصر مادی بسنده شده است. همچنین در ماده ۹۵ قانون اساسی به منظور کاهش فقر، تعیین خط فقر و تبیین برنامه های توانمندسازی متناسب محرومیت و استقرار عدالت برطراحی برنامه های ویژه

اشتغال، توانمندسازی، آموزش مهارت های شغلی و اتخاذ رویکرد توانمندسازی براساس الگوی نیازهای اساسی توسعه زندگی تأکید شده است. ماده ۹۷ این قانون به منظور پیشگیری از کاهش آسیب های اجتماعی محورهای توانمندسازی افراد و گروه های در معرض آسیب، پیش بینی آموزش های اجتماعی ارتقای مهارت های زندگی، آموزش مهارت های زندگی سالم به منظور مبارزه با فقر و تهیه تدوین طرح جامع توانمندسازی زنان سرپرست خانوار و خودسرپرست و حمایت از حقوق زنان را به مثابه یکی از اقدامات لازم به منظور ارتقای رضایت مندی عمومی مورد توجه قرار داده است. این فرآیند طبق قانون توسط سازمان های حمایتی همچون بهزیستی و کمیته امداد امام (ره) در قالب طرح انجام می گیرد. از این رو، بر اساس ماده واحده قانون تشکیل سازمان بهزیستی مورخ ۱۳۵۹/۳/۲۴ طرح توانمند سازی بهزیستی شامل شش فصل است. فصل اول به تعریف مفاهیم بازتوانی، بازتوانی اجتماعی، فرهنگی، آموزشی، روان شناختی، جسمانی، کمیته بازتوانی، آموزش فنی و حرفه ای، ارزشیابی، اشتغال پایدار و خانواده قابل بازتوان می پردازد. فصل دوم به ساختار اجرایی کمیته های بازتوانی خانواده در چهار سطح پرداخته و شرح وظایف هر سطح را به تفصیل بیان می دارد. فصل سوم به نحوه تشکیل بازتوانی پرونده خانواده و مدارک مورد نیاز می پردازد. فصل چهارم توانمندسازی و بازتوانی خانواده را پس از تشکیل پرونده مطرح و در فصل پنجم راهکارها و شیوه های توانمندسازی شامل راهبردها، شناخت منابع، شیوه های کاربردی بیان شده و سرانجام در فصل ششم نحوه پالایش، کنترل و نظارت مطرح است (کیمیایی، ۱۳۹۰: ۱۵).

### ۳- مبانی نظری

#### ۳-۱- تعاریف گروه

یک گروه عبارت است از مجموعه دو یا چند نفر که تعامل و ارتباط درونی داشته و برای تحقق اهداف مشترک ویژه دور هم جمع می شوند. بنابراین یک گروه گردآمدگی یا اجتماع افرادی است که با یکدیگر تعامل دارند، از یکدیگر آگاهند، هدف مشترکی دارند و خود را به عنوان یک گروه می پندارند (اس.اس. خانکا، ۱۳۹۶: ۲۴۵)

در تعریف دیگر گروه عبارت است از دو یا چند نفر که باهم روابط متقابل دارند، به یکدیگر وابسته اند و برای تامین هدف هایی خاص گرد هم می آیند (رابینز، ۱۳۷۶: ۳۴۱).

#### ۳-۲- انواع گروه ها

اولین قدم در شناخت فرایندهای گروهی، شناسایی انواع گروه به منظور پی بردن به پویایی آنها است. گروه ها می توانند رسمی یا غیر رسمی باشند. مقصود از گروه های رسمی این است که این گروه ها به وسیله ساختار سازمانی مشخص می شوند، کارایی مشخصی به آنها واگذار می شود و گروه های کاری یا تخصصی را تشکیل می دهند.

گروه های غیر رسمی گروه هایی هستند که به وسیله ساختار سازمانی مشخص نمی شوند و هیچ نوع ساختار رسمی ندارند. این گروه ها به صورت طبیعی در محیط های کاری تشکیل می گردند و علت موجودیت آنها واکنش هایی است که در برابر نیاز به تماس های اجتماعی از خود نشان می دهند (انصاف، اطلاعات، ۱۳۸۵: ۱۰).

### ۳-۳- دلایل تشکیل گروه

چون مدیران تصور می کنند که اگر کارکنان سازمان در قالب گروه های کاری با یکدیگر کار می کنند ، وظایف سازمانی بهتر انجام می گیرد و هماهنگ می شوند. لذا نیرو مبادرت به تشکیل گروه های فرماندهی می کنند . (مشبکی، ۱۳۸۱: ۱۱۴). از طرف دیگر ممکن است افراد به دلایل گوناگون دیگری اقدام به تشکیل گروه متغیر رسمی نموده یا به عضویت گروه های غیر رسمی موجود درآید که یکی از مهم ترین آنها میل به تعلق و وابستگی به گروه جهت ارضا نیاز می باشند. منابع تامین نیازها را می توان به دو دسته تقسیم کرد : منابعی که در داخل گروه هستند (منابع داخلی ) و منابعی که در خارج گروه هستند (منابع خارجی ). منابع داخلی ارضا نیازای فرد را می توان به چهار دسته تقسیم بندی نمود:

- جذابیت روابط بین افراد :احتمالاً جذابیت رابطه با اشخاص در داخل گروه روشن ترین دلیل برای تشکیل گروه است .عوامل متعددی ممکن است بر گرایش فرد به طرف اشخاص اثر بگذارد که از جمله می توان از امکان جذابیت ظاهری ، باورها ، جنس ، نژاد و شخصیت نام برد.
- فعالیت های گروهی :فعالیت های گروهی نیز می توانند منبع تامین نیازهای فرد باشند.
- هدف های گروه :سومین منبع ارضا نیازهای فردی ، پیدا کردن هویت از طریق هدف های گروهی است که می تواند باعث شود شخص وقت و کوشش خود را صرف تحقق آن کند.
- تعلق اجتماعی :عضویت گروه ممکن است تا حد زیادی منبع ارزش شخصی برتری احساس بوده و امکان دارد مبنای ایجاد هویت اجتماعی فرد شود. (قاسمی و غیره، اقتصاد، مدیریت و فرهنگ اسلامی، ۱۳۹۶).

### ۳-۴- تعریف گروه همیار

گروه های همیار عبارت است از جمعی که دارای کنش دو سویه، متقابل و افقی بوده و اغلب بین افراد با توانایی های کم و بیش یکسان یا کسانی که بتوانند توانایی های همدیگر را تکمیل یا کمبودهای یکدیگر را جبران کنند صورت می گیرد. در این گروهها نقش یاری دهنده و یاری گیرنده به طور متناوب تغییر می کند. این گروهها از طرفی موجبات رشد فکری و افزایش اعتماد به نفس و حس مشارکت و همکاری در زنان سرپرست خانوار را فراهم می نماید و از سوی دیگر فعالیت های اقتصادی که اعضاء گروه دارند باعث کسب درآمد و بهبود نسبی سطح رفاه در این خانواده ها می گردد. ( اسعدی و دیگران ، ۱۳۹۴).

### ۳-۴-۱- اهداف تشکیل گروه های همیار

فراهم نمودن زمینه های مشارکت خدمت گیرندگان در حل مسائل اجتماعی، اقتصادی مربوط به خود و ایجاد زمینه مناسب جهت توانمندسازی مادی و معنوی جامعه هدف، کاهش وابستگی به سیستم حمایت دولتی و توانمندسازی زنان سرپرست خانوار، بالا بردن سطح اعتماد به نفس و تقویت روحیه همکاری جمعی و مشارکتی بین اعضاء، افزایش احساس کفایت در اعضاء گروه ها و فراهم نمودن بستر مناسب جهت تأمین آسایش روحی و روانی، افزایش سطح درآمد اعضا و ارتقاء سطح کیفیت زندگی خانواده های آنان، فراهم نمودن زمینه های مساعد جهت ارتقاء دانش و آگاهی خانواده برای شناخت بهتر مشکلات خود و مشارکت در حل آن ها.(اسعدی و دیگران، توصیف گروه های همیار زنان سرپرست خانوار، ۱۳۹۵)

- فراهم نمودن زمینه های مشارکت خدمت گیرندگان در حل مسائل اجتماعی اقتصادی مربوط به خود و فراهم نمودن زمینه مناسب جهت توانمندسازی مادی و معنوی جامعه هدف.
- کاهش وابستگی به سیستم حمایت دولتی و توانمندسازی زنان سرپرست خانوار.
- بالابردن سطح اعتماد به نفس و تقویت روحیه همکاری جمعی و مشارکتی بین اعضاء.
- افزایش احساس کفالت در اعضاء گروهها و فراهم نمودن بستر مناسب جهت تامین آسایش روحی و روانی.
- افزایش سطح درآمد اعضاء و ارتقاء سطح کیفیت زندگی خانواده های آنان.
- فراهم آوردن زمینه هایی که جمعیت هدف بتواند توانایی های بالقوه خود را بالفعل نماید.
- فراهم نمودن زمینه های مساعد جهت ارتقاء دانش و آگاهی خانواده برای شناخت بهتر مشکلات خود و مشارکت در حل آنها.
- تلاش در جهت کاهش هزینه های مالی دولت و جلوگیری از طولانی شدن وابستگی افراد به حمایت های اقتصادی مستقیم.
- فراهم نمودن موجبات رشد شخصیت خدمت گیرندگان به منظور شناخت و درک بهتر از خود و ایجاد رابطه سازنده و خلاق با دیگر افراد جامعه.
- تلاش در جهت حل معضلات اقتصادی و مادی خود بدون تکیه بر منابع مالی دولت و رفع حوائج روزانه در قالب شیوه های همیاری.
- فراهم نمودن بستری مناسب برای رشد استعداد ها و قابلیت های جامعه هدف و افزایش آگاهی های آنان از منابع اجتماعی موجود. جامعه جهت بهره مندی از آنها در هنگام نیاز.

### ۳-۵- تعریف کیفیت زندگی ؟

طبق تعریف سازمان بهداشت جهانی (WHO)، سلامت تنها به معنای عدم وجود بیماری یا ناتوانی نیست. بلکه یک وضعیت تندرستی کامل از نظر جسمی، روحی، روانی و اجتماعی می باشد. تعریف کیفیت زندگی (QOL) اما پیچیده تر است. طبق تعریف همین سازمان، کیفیت زندگی به عنوان درک افراد از موقعیت خود در زندگی در متن فرهنگ و سیستم های ارزشی که در آن زندگی می کنند و در رابطه با اهداف، انتظارات، استانداردها و نگرانی های خود آنها تعریف می شود. (<https://www.who.int/toolkits/whoqol>)

کیفیت زندگی احساس و درک فرد از خوب زیستن است. این احساس از رضایت در جنبه هایی از زندگی که برای فرد معنی دار می باشند، منشا می گیرد. از جمله این جنبه ها می توان موارد زیر را مثال زد:

- داشتن اعتماد به نفس
- توانایی سازگاری با محیط
- برقراری روابط اجتماعی سالم و مشارکت اجتماعی سالم
- شاغل بودن و کسب درآمد

- احساس شادی و آرامش
- لذت بردن از اوقات فراغت

حوادث، بیماری ها و شرایط مختلف ممکن است بخشی از توانایی های فرد را تحت تاثیر قرار دهد. این وضعیت ها فرد را با چالش های متعددی رو به رو می سازد. یکی از مهمترین چالش ها می تواند چالش های درمانی باشد که فرد را به کلینیک های توانبخشی می کشاند. یکی از مهمترین جنبه های درمان فرد که ممکن است در بسیاری از مراکز توانبخشی روی آن تاکید نشود، کیفیت زندگی می باشد.

کیفیت زندگی یک شاخص بسیار مهم و کارآمد برای ارزیابی اثرات مداخلات توانبخشی می باشد. نتیجه این امر استقلال، افزایش رضایتمندی از روند زندگی و مشارکت اجتماعی است.

### ۳-۶- روابط بین اعضای گروه

هنجارها و نقش ها اگرچه نوع رفتارهای اعضای گروه را تعیین می کنند ولی روابط بین اعضای گروه را مشخص نمی کنند اینکه چه کسی می تواند به عنوان رهبر انتخاب شود، چه کسانی محبوبیت بیشتری دارند و چه کسانی دستورات را اجرا می کنند به روابط درون گروهی باز می گردد. متفاوت بودن سطوح ها، حرمت ها و میزان اعتبار، میزان کنترل روابط پایگاهی یا روابط اقتداری درون گروهی را رقم خواهند زد. (فوسایت، ۱۳۹۵: ۱۵۶)

### ۳-۶-۱- روابط پایگاهی، روابط اقتداری

محصول توزیع قدرت یا اعتبار در گروه یا زنجیره دستورات یا سلسله مراتب سطوح اند. البته تفاوت های پایگاهی با برابری اعضای گروه مغایرت دارد. اما جامعه کوچکی به نام گروه برابری یک استثنا و نابرابری یک اصل است سلسله مراتب قدرت اختلاف و نزاع را در گروه محدود کرده و شناس بقای گروه را افزایش می دهد. انسان ها برای نشان دادن برتری خود رفتارهای غیر کلامی تسلط و برتری را در گروه نشان می دهند. محکم دست دادن، جدی نگاه کردن، وقار و قیافه گرفتن، لباس مرتب پوشیدن و غیره، از نشانه های غیر کلامی برتری محسوب می شوند. تصورات قالبی معمولاً سبب می شود که گروه مردان را بیش از زنان و مسن تران را بیش از جوانان در جایگاههای بالاتر ببینند. (دفتر حمایتی و توانمندسازی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، اسعدی و دیگران، ۱۳۹۴).

### ۳-۷- مراحل مطالعه گروههای کوچک

هورتون کولی روان شناس آمریکا با طرح گروههای نخستین و ثانوی و مسئله گروههای کوچک و محدود و چهره به چهره بودن اعضا احساس همبستگی و باهم بودن روابط صمیمانه و اشتراک روانی تحت نام مشترک گروه سهم عمده ای در فکر پویایی گروهی داشته است. کولی اولین کسی است که رسماً ویژگیهای گروههای کوچک را مورد مطالعه قرار داد. هربرت مید واضح روانشناسی اجتماعی گروه همبازی کودکان را مورد مطالعه قرار داد و به این نتیجه رسید که کودکان خود قواعد بازی را می سازند و در ادامه این بازیها کم کم به بازیهای می پردازند که دارای قواعد خاصی است و با رعایت آن قواعد و بازی کردن نقش خود و ارتباط با دیگران به اصول اخلاقی و ضوابط اجتماعی پی می برد. (دفتر حمایتی و توانمندسازی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، اسعدی و دیگران، ۱۳۹۴).

#### ۴- رهیافت توانمندسازی زنان

برخی رویکرد توانمندسازی را در ذیل مباحث دیدگاه نهادگرا مطرح کرده اند. (زن و توسعه، ۱۳۸۱). ولی به خاطر اهمیت بحث می توان تحت عنوانی مستقل این رویکرد را مورد توجه قرار داد. در این باره امارتیس معتقد است، توانمندسازی زنان از طریق فراهم آوردن فرصت های شغلی حقوق مالکیت واز قبیل تقسیم درون خانوادگی، مراقبت بهداشتی غذا و سایر کالاهای مناسب کار و نرخ های باروری بدهد. (سن، ۱۳۸۱) که البته از نظر سن استفاده از این آزادی ها آزادانه صورت گیرد. بنابراین نظر توانمندسازی زنان ایجاد قدرت تصمیم گیری از طریق نیل به فرصت های رازشمنند است.

توانمندسازی به گفته سن، از زمانی مورد توجه قرار گرفت که فمینیست ها، به خاطر توانائی های روزافزون زنان و بی قدرتی ایشان، به موضوع قدرت به مفهوم توانا بودن و بروز قابلیت های انسانی توجهی ویژه نشان دادند. موزر نیز همین اعتقاد را دارد. نظریه توانمندسازی نیز بر مبنای تألیفات فمینیستها و با تکیه بر تجارب کشورهای جهان سوم شکل گرفته است. این نظریه ها خواستار قدرت دادن به زنان نه به معنای برتری یک فرد بر فرد دیگر بلکه به معنای افزایش توان آنها برای اتکا به خود و گسترش حق انتخاب در زندگی است. نظریه های یاد شده خواهان رفع نابرابری در جامعه، تأمین همه احتیاجات اولیه زنان، تقسیم کار در خانواده میان زن و مرد، امکان بهره برداری هر فرد از توانایی های خود و رفع تبعیض های قانونی بین زن و مرد هستند. (ابوت و والاس، ۱۳۸۰: ۷۲-۷۵)

سارا لانگه، یکی از نظریه پردازان این گروه معتقد است که برای توانمندسازی زنان باید پنج مرحله را طی کرد که عبارتند از: رفاه، دسترسی، آگاهی، مشارکت، کنترل در مرحله رفاه مادی، زنان (مانند تغذیه و درآمد) مطالعه می شود. در این مرحله از توانمندسازی، رفع تبعیض بین زنان و مردان مدنظر قرار می گیرد. در مرحله دسترسی زنان باید به عوامل تولید (مانند زمین، کار، سرمایه) کارهای مورد، خدمات، آموزش مهارت (که استخدام و تولید را ممکن می سازد) و حتی محصول دسترنج خود دسترسی داشته باشند. (نجفی و وصال، ۱۳۹۴: ۵۱)

در مرحله آگاهی، زنان باید تشخیص دهند که مشکلات آنها ناشی از کمبودهای شخصی آنها نیست. بلکه نشأت گرفته از نقش های جنسیتی مربوط به فرهنگ است و به همین دلیلی قابل تغییر است. آگاهی در این مفهوم به معنی باور داشتن به برابری است. در مرحله مشارکت، زنان در تمام برنامه های مربوط به خود شرکت می کنند. مشارکت آنها باید با شمار آنها در جامعه متناسب باشد. برابری در کنترل به معنی توازن قدرت بین زنان و مردان است. (موزر به نقل از کتابی و دیگران، ۱۳۸۲).

#### ۵- نظریه های مرتبط با گروه های همیار

##### ۵-۱- نظریه کارکردگرایی

به منظور درک بهتر ضرورت به کارگیری امکانات محلی در خدمت مقتدرسازی گروه های محروم جامعه از آموزه های کارکردگرایی استفاده می شود. کارکردگرایی جامعه را نظامی باز تحلیل می کند. رویکرد کارکردگرایی به مددکار اجتماعی کمک می کند تا در زمینه مشکلات فردی مددجویان، به مسائل بزرگ تر بیندیشد. از این دیدگاه مشکلات زنان سرپرست خانوار از دیدگاه دوگانه مشکلات فردی و موضوعات اجتماعی مورد بررسی قرار می گیرد. خدمت بزرگ نظریه کارکردگرایی به مددکاری اجتماعی رها کردن آن از چنگال سیطره روان درمانی و نظریه های شخصیت بود تا مددکار اجتماعی به زمینه های نهادی و سوگیری به سمت

تصمیمات اساسی هدایت شود (Shankar, 1999: 137). از چشم انداز نظریه کارکردگرایی سیستم، از طریق مبادله ستانده و داده با محیط ارتباط برقرار می کند تا بتواند داده های بیش تری را برای محیط نظام فراهم کند.

### ۲-۵- نظریه سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی محصول نوعی سرمایه گذاری فردی یا جمعی، آگاهانه یا ناآگاهانه است که به دنبال تثبیت یا بازتولید روابط اجتماعی است و مستقیماً در کوتاه مدت یا بلند مدت قابل استفاده است. با توجه به روند جهانی شدن و تضعیف نقش دولت های ملی به عنوان راه حلی قابل اجرا استفاده از سرمایه اجتماعی در سطح اجتماعات محلی مورد توجه سیاست گذاران و مسئولان سیاست اجتماعی قرار گرفته است. از دیدگاه بوردیو، کلمن و پوتنام منظور از سرمایه اجتماعی، سرمایه و منابعی است که افراد و گروه ها از طریق پیوند با یکدیگر می توانند به دست آورند. این منابع در شبکه روابط قرار دارند و بستگی به این دارند که شما چه کسی را از نزدیک می شناسید و چه میزان با آن ها از نزدیک در ارتباط هستید (شارع پور، ۱۳۸۳: ۶۹-۶۳). مددکار اجتماعی برای مقتدرسازی گروه های اجتماعی محروم، نیازمند بهره گیری از سرمایه اجتماعی است.

### ۳-۵- نظریه ی خودکارآمدی

از طریق بکار بستن مهارتهای عاطفی، انگیزشی و شناختی که کار انتقال توانایی ها و دانش و رفتار ماهرانه ما هستند خود شناسی فعال می شود در واقع خود کارآمدی داشتن مهارت یا مهارت ها نیست بلکه باور به توانا بودن خود در انجام کار در موقعیتهای مختلف شغلی اشاره دارد. عامل مهم در نظم بخشیدن به شایستگی انسان باور کارآمدی است وظایفی که افراد مختلف با مهارتهای مشابه بصورت قوی، متوسط یا ضعیف انجام می دهند به تغییرات باورهای کارآمدی آنها مربوط است. مهارتها می توانند به سادگی تحت تأثیر خود تردیدی و خود شکی قرار گیرند. لذا انسانهای مستعدی که به علت باور ضعیف از خود توانایی هایشان هرز می رود. از این جهت احساس خودکارآمدی انجام کارهای فوق العاده را در برخورد با موانع و یا استفاده از مهارتهای شخص ممکن می سازد. درک خودکارآمدی عامل مهمی در انجام موفقیت آمیز عملکرد و کسب مهارتهای اسامی لازم برای انجام آن است. مهارتهای چند گانه مستلزم مدیریت موقعیتهای متغیر، مبهم و استرس زا و غیر قابل پیش بینی است و در انجام مهارتها هم به داشتن مهارت و هم باور در توانایی انجام آن نیاز است. مهارتهای قبلی باید در شرایط جدید ساماندهی شوند مبادلات فرد با محیط به باور فرد در توانایی انجام کار در محیط جدید بستگی دارد. وقتی فرد به این باور رسیده باشد که با هر مهارتی و در شرایط مختلف می تواند وظایف خود را به نحو احسن انجام دهد خود کارآمدی درک شده نامیده می شود. خودکارآمدی یکی از مفاهیم کاربردی در نظریه های یادگیری - اجتماعی و یا نظریه شناختی اجتماعی برای رفتار حرفه ای است. خودکارآمدی یعنی اینکه یک فرد چگونه شیوه های مورد نیاز برای رسیدن به موقعیت های مورد انتظار را سازمان می دهد و آنها را اجرا می کند (بندورا، 1980؛ به نقل از کلونینجر، 2004).

به نظر بندورا (1980) خودکارآمدی یعنی اینکه معتقد باشیم می توانیم با وضعیت های مختلف کنار بیایم. کسانی که خیلی خود بسنده هستند، انتظار دارند موفق شوند و غالباً موفق می شوند و کسانی که چندان خودکارآمد نیستند، در مورد توانایی خود در انجام تکالیف شک دارند و به همین جهت نیز کمتر موفق می شوند از همین رو عزت نفس آنها کم است.



احساس کارآیی شخصی ما به تعیین درست معیارهای رفتاری ما بستگی دارد از نظر بندرو احساس کفایت، قابلیت و شایستگی فرد در زندگی خود کارایی شخصی وی است. حفظ معیارها و برآورده کردن آنها کارایی ما را افزایش می دهد و عدم توانایی در حفظ معیارها، آن را کاهش می دهد.

انتظاراتی که افراد از توانایی های خود در عمل و در موقعیتهای آینده دارند ادراک خودکارآمدی نام دارد. تلاش بیشتر در مبارزه با مسائل و استقامت در انجام آنها و آرامش فرد و داشتن ذهن تحلیل گر و سازمان یافته از مشخصات فرد خودکارآمد می باشد. سطح کارآمدی فرد ممکن است هم سطح تفکرات وی نباشد و برعکس. بهترین حالت آن است که شخص آرزوهای خود را با توانایی های واقعی خود همسو نماید. وقتی شخصی سعی در انجام کارهایی فراتر از توانایی خود داشته باشد ناکام و مأیوس می شود و از همه چیز دست می کشد و برعکس اگر سطح کارآمدی بالا با جدیت و کوشش مضاعف همراه نباشد رشد شخصی فرد ممکن است متوقف شود (سیف، 1380).

#### ۵-۴- گروه های همیار

جمعیت زنان سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی روز به روز در حال افزایش است. سازمان مذکور به تنهایی قادر به حمایت از این گروه نیست. بنابراین به جای حمایت مستقیم، راه حل های جایگزینی مطرح شد که بتواند به حل بنیادین مشکلات این گروه بپردازد. یکی از این راه حل های مطرح شده در دفتر امور زنان و خانواده سازمان بهزیستی «طرح گروه های همیار زنان سرپرست خانوار است». تجربه گروه های همیار در حوزه پزشکی در آمریکا و کشورهای اروپایی مانند انگلیس، فرانسه، بلژیک و کشورهای اسکاندیناوی تجربه ای موفق بوده است. به همین دلیل تا سال 1992، در اروپا تعداد این گروه ها به 500 هزار مورد رسید. سرعت بالای شکل گیری گروه ها حاکی از کارکرد مؤثر آن ها است. از جمله اهداف تشکیل گروه های همیار در این کشورها می توان به رفع آسیب های فردی، درمان افسردگی و تحقق کارکرد مقتدرسازی اشاره کرد (شادی طلب، ۱۳۸۳: ۲۳-۲۱).

در سال 1378 طرح گروه های همیار زنان سرپرست خانوار در سازمان بهزیستی ایران مطرح شد. در سال 1379 اجرای طرح در سطح استان های کشور گسترش یافت و پیرو آن در هر استان دو گروه همیار راه اندازی شد. در سال 1382 تعداد این گروه ها در کل کشور به 354 مورد و در سال 1383 به 505 مورد رسید. در گزارش کارشناسی دفتر امور زنان و خانواده برای تشکیل گروه های همیار سه هدف ذکر شده است:

1- شرکت عادلانه و تساوی بیش تر با مردان

2- انتخاب دامنه وسیع تر از مشاغل

3- دسترسی به منابع به صورت مستقیم (گزارش عملکرد گروه های همیار، 1381)

اشاره به سه هدف مذکور بیان کننده اشرف و آگاهی کارشناسان به نقش عوامل ساختاری در ضعف و بی قدرتی زنان سرپرست خانوار است. بدیهی است که برای مقابله با این عوامل ساختاری، استفاده از شیوه های مددکاری اجتماعی فردی کارساز نیست. اما سازمان دهی زنان برای تلاش به صورت گروهی و اعطای نقش فعال به زنان می تواند تصور این زنان را از خود به عنوان یک قربانی ساده و منفعل، به نگرش نسبت به خود به عنوان یک کنش گر آگاه تغییر دهد. به علاوه می توان آنان را از طریق کار گروهی به گونه ای آماده کرد تا از طریق کار جمعی، دنیایی را که در آن زیست می کنند تغییر شکل دهند (Bunch & Frost, 2000: 555).

از سوی دیگر سازمان مدیریت و برنامه ریزی در سال 1385 ستاد ویژه اشتغال را راه اندازی کرد. این ستاد برای حمایت از سازمان های حمایتی مانند سازمان بهزیستی، کمیته امداد امام خمینی و ... اعتبارات دولتی قابل توجهی در نظر گرفت. در عین حال سهم هر نهاد را بر اساس میزان تلاش و پی گیری آن نهاد برای حمایت از مددجویان مشروط کرد. این شرط، سازمان های حمایتی دولتی را بر آن داشت تا برای جذب اعتبار لازم به تقویت گروه های همیار بپردازند. اما نکته ای که حائز اهمیت است و در گزارش مربوط به کارشناسان سازمان بهزیستی نیز اشاره شده است، ضرورت مراجعه مستقیم و بهره گیری از منابع اجتماعی و محلی است. در گزارش های کارشناسی سازمان بهزیستی، منابع دولتی اختصاص یافته به امر مقتدرسازی زنان سرپرست خانوار ناکافی گزارش شده است (قانون تأمین زنان و کودکان بی سرپرست مصوب 1371/8/24) بنابراین شناسایی و سپس مراجعه به منابع و امکانات محلی برای بهره گیری از بالقوه های محل سکونت زنان سرپرست خانوار به عنوان یکی از بندهای دستورالعمل تشکیل گروه های همیار مورد تأکید قرار گرفته است. پیش فرض دستورالعمل مذکور این است که با وجود حمایت های دولتی و رسمی بدون استفاده از امکانات محلی، مقتدرسازی زنان سرپرست خانوار از طریق گروه های همیار امکان پذیر نیست. حتی قانون گذار نیز طی ماده واحده قانونی تشکیل سازمان بهزیستی کشور، رسماً امکانات محلی را در اختیار مددکاران، کارشناسان و مدیران سازمان بهزیستی قرار داده است. طبق قانون تأمین زنان و کودکان بی سرپرست (قانون تأمین زنان و کودکان بی سرپرست مصوب 1371/8/24) در مجموع قوانین و مقررات بهزیستی مصوب 1376، بر اساس ماده 10 قانون تأمین زنان و کودکان بی سرپرست آمده است:

« کلیه وزارتخانه ها و سازمان های دولتی و وابسته به دولت و مؤسسات عمومی و سازمانهایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام می باشند و موظفند همکاریهای لازم را در زمینه اجرای این قانون با سازمان بهزیستی کشور معمول دارند ( مجموعه قوانین و مقررات بهزیستی، 1376)».

بنابراین سازمان های حمایتی مانند سازمان بهزیستی به صورت بالقوه با در نظر گرفتن حمایت های قانونی برای حمایت از زنان سرپرست خانوار امکانات و اعتبارات لازم را در اختیار دارد، اما مسئله از یک طرف آماده کردن جمعیت مذکور برای کسب این اعتبار است و از سوی دیگر تجهیز و بسیج امکاناتی است که قانون گذار برای هدایت به سوی مقتدرسازی زنان سرپرست خانوار، در اختیار مددکار اجتماعی قرار داده است.

پیش فرض قانون گذار و همین طور کارشناسان و برنامه ریزان طرح گروه های همیار این بوده است که امکانات سازمان های حمایتی برای اجرای برنامه مقتدرسازی گروه های هدف کافی نیست (دستورالعمل اجرایی گروه های همیار، 1381). مقتدرسازی بدون ایجاد ساختار قادرساز به دست نمی آید. ایجاد چنین ساختاری تنها از طریق مشارکت افراد و نهادها ممکن است. Bunch&frost. (2000:554-555). در چنین شرایطی مددکار اجتماعی موظف است از طریق تشکیل گروه همیار و هدایت امکانات محلی در خدمت اهداف گروه، حلقه ای واسط بین نقاط قوت محیطی و نقاط قوت زنان سرپرست خانوار ایجاد کند (کنیلا، 1383: 12).

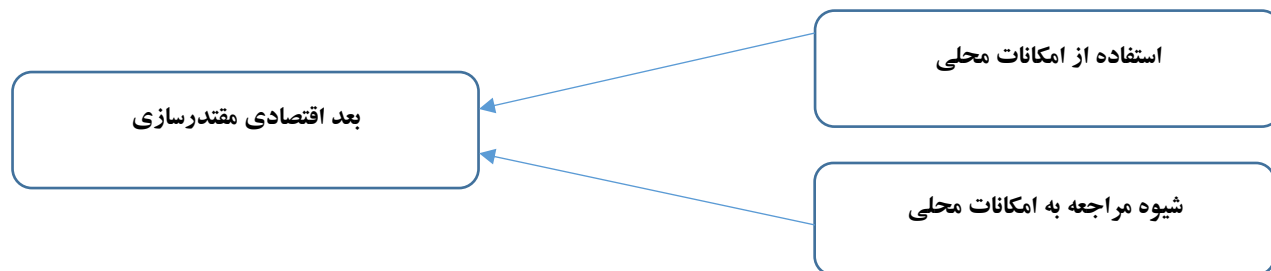
#### 5-4-1- تجربیات پیشین گروه های همیار

تجربیات پیشین حاصل حضور محقق و مشاهده مستقیم به همراه مصاحبه با کارشناسان مستقر در سازمان بهزیستی، مددکاران اجتماعی و زنان عضو گروه های همیار است. در ادامه، با بهره گیری از مشاهدات فوق و همچنین بهره گیری از ارزیابی های انجام شده به صورت مکتوب، تجربه گروه های همیار در دو شهر اصفهان و مشهد مقایسه می شود.

در شهر مشهد تا سال 1384، 6 گروه همیار شامل گروه های پویش (ساندویچ و پیتزا فروشی)، گل آرای توس (شرکت خد ماتی)، پوریای توس (مهد کودک)، گل چهره (مهد کودک) و پویا (بسته بندی مواد غذایی) راه اندازی شده بود. چهار گروه همیار نخست متعلق به یک مددکار اجتماعی و نسبتاً موفق است. گروه بسته بندی مواد غذایی نیز متعلق به مددکاری دیگر بود. محقق در کنار ارتباط مستمر با گروه های همیار شهر تهران دو بار و به فاصله دو سال، از گروه های همیار شهر مشهد بازدید کرده است. مشاهده مرتبه دوم حکایت از پیشرفت نسبی چهار گروه اول داشت، اما فعالیت گروه بسته بندی مواد غذایی پیشرفت محسوسی نداشت. مشاهده مستقیم فعالیت و مصاحبه با مددکاران و زنان سرپرست خانوار نشان داد وجه تمایز نحوه عملکرد دو مددکار، ارتباط بیش تری بود که مددکار اول بین فعالیت زنان گروه همیار و امکانات محلی برقرار کرده بود.

در شهر اصفهان نیز تا سال 1384 مجموعاً پنج گروه همیار راه اندازی شده بود. فعالیت گروه ها شامل طبخ نان، طبخ نان سنتی، تولید پوشاک، تهیه پولک و نبات و آرایشگاه زنانه بود. مشاهده مستقیم محقق نشان می دهد گروه های همیار شهر اصفهان نسبت به گروه همیار شهر مشهد توفیق کم تری داشته است. به جز گروه تولید پولک و نبات که به تولید محصول بومی، سنتی و دارای بازار مصرف محلی مشغول بودند کسب و کار گروه های دیگر رونق چندانی نداشت. مقایسه گروه های همیار شهر اصفهان و مشهد نشان می دهد ستاد سازمان بهزیستی شهر مشهد برای مراجعه به امکانات محلی، اختیارات بیش تری به مددکار اجتماعی اعطا کرده است. این موفقیت از طریق اعطای اختیارات بیش تر به مددکار اجتماعی، و در نتیجه برقراری ارتباط بیش تر با اشخاص حقیقی و حقوقی منطقه و استفاده از امکانات محلی امکان پذیر شده بود. با توجه به آنچه مورد تأکید نظریه پردازان، تحقیقات و تجربیات پیشین و همین طور مورد تأکید طرح مقتدرسازی است، در این تحقیق نقش و اهمیت استفاده از امکانات محلی در تأمین بعد اقتصادی مقتدرسازی جمعیت هدف مورد سؤال قرار می گیرد.

تحقیق حاضر بر اساس مدل ارائه شده زیر به مطالعه تجربه گروه های همیار شهرستان تهران طی پنج سال بین سال های 1385 - 1380 می پردازد (صداقت زادگان، فصلنامه علمی: ۳۷).



## ۶- عوامل مؤثر بر توانمندسازی

در مقالات مرتبط با توانمندسازی زنان سرپرست خانوار متغیرها و عوامل متفاوتی مورد توجه و بررسی قرار گرفته اند. علاوه بر عوامل زمینه ای (سن، تحصیلات، بُعد خانوار، مدت سرپرستی، وضعیت تأهل) می توان عوامل عمده و مهم بررسی شده را در سه گروه (اجتماعی- فرهنگی، اقتصادی، فردی-روانشناختی) دسته بندی و خلاصه کرد. به جدول (۵) بنگرید. متغیرها و عواملی که بیشتر از دیگر عوامل در این مقالات به آنها توجه شده است عبارت اند از: زمینه ای (سن، تحصیلات و بُعد خانوار)، اجتماعی (مشارکت اجتماعی و اعتماد اجتماعی)، اقتصادی (اشتغال و درآمد)، روانی (عزت نفس و توانایی تصمیم گیری). در توضیح بیشتر می توان گفت: متغیر «سن» همبستگی منفی با فرایند توانمندسازی دارد. به عبارتی دیگر، هرچه سن آنها پایین تر باشد، از شرایط جسمانی و روانی بهتری برای پرداختن به کارهایی چون اشتغال و سرپرستی خانواده برخوردار خواهند بود (توفیقیان فر و همکاران، ۲۰۱۶). متغیرهای «مدت سرپرستی»، «درآمد»، «شاغل بودن» و

«تحصیلات» همبستگی مثبت با فرایند توانمندسازی دارند. نابرابری در دسترسی به آموزش، عدم مشارکت در تصمیم گیریهای خانواده، عدم امکان کسب مهارت، اتکا به مرد خانواده برای تأمین زندگی، مستحیل شدن در وظیفه مادری و نادیده گرفتن نیازهای اولیه خود در قبال خشنودی دیگران، به ویژه فرزندان، این زنان را از قابلیت‌های لازم برای کاهش فقر محروم کرده است (شادی‌طلب و همکاران، ۲۰۰۵). آنها نگرش منفی مردان و زنان جامعه را احساس می‌کنند و سطح اعتماد آنها نسبت به اطرافیان‌شان بسیار پایین است. اگرچه این زنان عمدتاً توانمندی بالقوه دارند اما فاقد توانمندی بالفعل‌اند. آنها به دلیل عدم مهارت و دانش لازم و در نتیجه احساس وابستگی، خود را قادر به حضور در جامعه نمی‌بینند (براری و همکاران، ۲۰۱۲). همچنین روحیه امیدواری و جهت‌گیری آنها نسبت به آینده ضعیف است (صدقت زادگان، فصلنامه علمی: ۳۷).

جدول (۵) عوامل و متغیرهای مؤثر بر توانمندسازی زنان سرپرست خانوار

عوامل	ابعاد	محقق (سال)
اجتماعی	روابط و شبکه اجتماعی (روابط خانوادگی و خویشاوندی، روابط همسایگی، روابط دوستی، عضویت گروهی، سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، تعلق اجتماعی، دسترسی به سازمانها و مؤسسات محلی). مشارکت اجتماعی (مشارکت در گروههای غیرفامیلی، تمایل به شرکت در فعالیتهای اجتماعی، ...	شادی‌طلب و همکاران (۲۰۰۵)، شاهنده و همکاران (۲۰۰۶)، مقدس جعفری و محمدی (۲۰۰۶)، کاظمی (۲۰۰۷)، شریفی و همکاران (۲۰۱۰)، کیمیایی (۲۰۱۱)، ناصری و سالارزهی (۲۰۱۲)، براری و همکاران (۲۰۱۲)، کرمانی و همکاران (۲۰۱۳)، تاج‌الدین و رحمتی والا (۲۰۱۴)، الهیاری و اسدی (۲۰۱۵)، ...
اقتصادی	اشتغال و درآمد (دسترسی به منابع مالی و فرصتهای شغلی، تنوع شغلی، مدت‌زمان فعالیت کاری و اقتصادی، دسترسی به نهادها و خدمات تولیدی، و دسترسی به بازار فروش، ناامنی محیط کار، محدودیتهای فعالیت اقتصادی زنان) مسکن (کیفیت و وضعیت ...	شادی‌طلب و همکاران (۲۰۰۵)، شاهنده و همکاران (۲۰۰۶)، مقدس جعفری و محمدی (۲۰۰۶)، طالب و نجفی اصل (۲۰۰۷)، کاظمی (۲۰۰۷)، شکوری (۲۰۰۸)، شریفی و همکاران (۲۰۱۰)، قلی‌پور و رحیمیان (۲۰۱۱)، کیمیایی ..
فردی-روانشناختی	ویژگیهای مثبت فردی (عزت‌نفس، خوداثربخشی، اثربخشی، استقلال فکری، احساس قدرت، توانایی تصمیم‌گیری، مسئولیت‌پذیری، اعتمادبه‌نفس، انگیزه پیشرفت، خودمختاری، گرایش به نوپذیری، قدرت کنترل، شایستگی، خوداتکایی، صداقت، رضایت از زندگی، سلامت روان، هوش معنوی، هوش فرهنگی، گرایش کارآفرینی، جمع‌گرایی) آگاهیها و مهارتها (آگاهی عمومی، آگاهی نسبت به حقوق شهروندی، مهارت ارتباطی، مهارتهای فنی و حرفه‌ای، آگاهی جنسیتی) توانایی اداره و مدیریت خانوار (برخورداری از منزلت و اقتدار سرپرستی، تنظیم روابط و حل اختلاف، مشارکت در تصمیم‌گیریها، کنترل بر داراییها، مرجعیت عاطفی-احساسی، کنترل دخل و خرج)	طباطبایی یحیی‌آبادی و حسینیان (۲۰۰۵)، شادی‌طلب و همکاران (۲۰۰۵)، شاهنده و همکاران (۲۰۰۶)، مقدس جعفری و محمدی (۲۰۰۶)، کاظمی (۲۰۰۷)، شکوری (۲۰۰۸)، قلی‌پور و رحیمیان (۲۰۱۱)، کیمیایی (۲۰۱۱)، براری و همکاران (۲۰۱۲)، تاج‌الدین و رحمتی والا (۲۰۱۴)، علیجانی و همکاران (۲۰۱۶)، توفیقیان‌فر و همکاران (۲۰۱۶)، مهاجری امیری و همکاران (۲۰۱۶)، طالبی‌فرد و عابدینی (۲۰۱۷)، فرهادی و همکاران (۲۰۱۷)، کرمانی و همکاران (۲۰۱۷)، کریمی و کیل و همکاران (۲۰۱۸)، رضاییان و همکاران (۲۰۱۸)، اکبری ترکمانی و همکاران (۲۰۱۸).

## ۷- نتایج مثبت ناشی از اجرای توانمندسازی گروه های همیار

- ایجاد حس استقلال و افزایش سطح اعتماد به نفس، خودباوری و خوداتکایی در زنان تحت پوشش این طرح.
- ایجاد زمینه دسترسی به منابع اجتماعی و تسهیل مشارکت اجتماعی زنان سرپرست خانوار.
- اهمیت یافتن آموزش کارشناسان و اعضاء این گروهها.
- تغییر رویکرد حمایتی صرف به توانمندسازی.
- ارتقاء سطح توانایی ها و مهارت های زنان تحت پوشش این طرح.
- ایجاد حس استقلال و افزایش سطح اعتماد به نفس، خودباوری و خوداتکایی در تحت پوشش این طرح.
- فرصتهای ناشی از اجرای توانمندسازی گروه های همیار:
- تغییر رویکرد جامعه از پوشش حمایت صرف به توانمندسازی و ارتقاء سطح توانمندی افراد.
- ایجاد تفکر مثبت پیرامون مباحث کارآفرینی در جامعه امروز.

## ۷-۱- یافته های توانمندسازی گروه های همیار

توانایی ها و قابلیت های روانی-اجتماعی در افراد باعث رشد اجتماعی مطلوب و سرمایه اجتماعی بالاتر می شود. این امر زمانی که در گروه های همیار مطرح می شود از چند بُعد می تواند کمک کننده باشد. اول اینکه افراد با توانایی روانی-اجتماعی بالاتر در گروه ارتباط و تعامل سازنده تری دارند. تعامل سازنده تر می تواند به موفقیت گروه در دسترسی به اهداف مشترک کمک کننده باشد. ثانياً قابلیت های روانی-اجتماعی افراد می تواند شبکه ارتباطی و اجتماعی خارج از گروه را افزایش داده و از پتانسیل های موجود در جامعه در جهت رسیدن به اهداف و مقاصد گروه همیار بیشترین استفاده نصیب گروه می شود. قابلیت های روانی که بصورت شخصی برخی افراد در گروههای همیار دارند همچنین می تواند برای سایر افراد گروه نیز جنبه یادگیری و رشد شخصی داشته باشد و نوعی همدلی گروه را بالا برده و به رویکرد حل مسائل و مشکلات به جای شکل گیری رفتارهای ناسازگارانه منجر شود. (بارت و اولندیک، ۲۰۰۴)

یکی از اهداف شکل گیری گروهها در هر موقعیت و سازمانی انجام یک فعالیت مشترک است. برای انجام فعالیت مشترک و رسیدن به اهداف گروه وجود روحیه تیمی در اعضاء گروه مهم و تعیین کننده است. ارتباط اساس شکل گیری فعالیت های سازنده است و داشتن مهارتهای اجتماعی لازمه هر نوع فعالیت گروهی است. مهارت های اجتماعی در گروه های همیار دارای پیامد مثبت اجتماعی در شرایط اجتماعی است. مهارتهای اجتماعی اعضاء بخشی از ساختار گسترش یافتهای که به نام صلاحیت اجتماعی گروه شناخته می شود. از این رو افراد با مهارتهای اجتماعی بالاتر سرمایه اجتماعی بالاتری برای گروه خود جذب می کنند.

سرمایه های اجتماعی در دنیای امروز حتی از سرمایه های مادری نیز در برخی موقعیتهای برای پیشبرد اهداف مؤثرتر هستند. عاملیت در گروه یعنی توانایی که فرد در استفاده از راه های مختلف رسیدن به هدف گروه است. تفکر عاملی، هم افکار شروع کننده حرکت و هم افکاری که در ادامه مسیر لازم است را در بر می گیرد. معمولاً افراد خوش بین و امیدوار جملاتی را تکرار می کنند مثلاً "من می توانم این کار را انجام دهم و متوقف نمی شوم". تفکر عاملی در هنگام مواجهه با مسائل گروه نقش بسیار تأثیر گذاری دارد. در این شرایط عامل به گروه کمک می کند تا انگیزه مورد نیاز در جهت استخدام راه های جایگزین را بیابد. (اسنایدر و همکاران، ۲۰۰۵)

کسانی که سطح امید بالاتری دارند موانع پیش رو را به عنوان فرصتی در ایجاد راه های تازه می بینند آنها سطح شناخت و هیجان خود و گروه را در مسیر جدید بکار می برند آنها امیدوار و با هیجان مثبت گروه رابه سمت هدف پیش می برند. از طرف دیگر افراد نا امید از پیگیری اهداف گروه به علت نشخوار فردی و هیجان منفی خودداری می کنند آنها گیر می افتند چون راههای موفقیت را پیدا نمی کنند. (فرهادی، ششمین کنفرانس بین المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی و فرهنگی، ۱۳۹۸)

- اشتغال زنان به کارهای غیر خانگی از بار تکفل می کاهد و هر چه بار تکفل کمتر باشد، درآمد سرانه بیشتر می شود و یکی از شاخص های توسعه، میزان بار تکفل است.
- افزایش اشتغال زنان، کاهش باروری و در نتیجه کاهش رشد جمعیت را به همراه دارد و درآمد سرانه را بالا می برد که موجب رشد و توسعه می شود.
- در سطح روستاها هر چه آموزش بیشتر باشد و تجزیه شغلی افزایش یابد و زنان همراه با مردان در استفاده از تکنولوژی های جدید مربوط به کشاورزی و صنایع دستی، آموزش های لازم را ببینند، باعث رشد اقتصادی کشور خواهند شد.
- در سطح شهرها هر چه زنان، تحصیلات عالی و تخصص داشته باشند و تخصص های لازم جهت کسب مشاغل بالاتر را کسب نمایند، شرایط بهتری در اقتصاد کشور ما ایجاد خواهد شد.
- جلوه دادن زنان خانه دار به عنوان افراد ناآگاه، کم سواد، بیکار و وابسته به شوهر، بی توجهی به باورها و توانایی های زنان (یعنی نیمی از اقشار جامعه) می باشد. زن باید جایگاه واقعی خود را بیابد و این مهم باید در کتب درسی و رسانه های گروهی مختلف بویژه تلویزیون مورد توجه واقع شود.
- باید زمینه لازم را جهت ارتقاء زنان به سطوح بالای شغلی فراهم کرد.
- باید آگاهی های لازم به شوهران در مورد اشتغال زنان و تأثیرگذاری آن بر بنیان های اقتصادی و فرهنگی خانواده داده شود.
- باید زنان خانه دار را با هدف تأمین آتیه آنان در دوران از کار افتادگی، کهولت و بی سرپرستی (طلاق و یا فوت همسر) بیمه نمود.
- باید حداقل در برهه ای کوتاه از زمان - به عنوان عامل انگیزش - مدیریت و هدایت برنامه ها و پروژه های رشد و توسعه به زنان شایسته و متخصص و کارآمد واگذار شود.
- با توجه به اهمیت مساوات و عدالت اجتماعی و اقتصادی، باید با مصوبه های قانونی از قدرت و نیروی خلاق زنان به عنوان نیمی از نیروی کار و منابع انسانی، استفاده کامل نمود.
- باید با آگاهی و آموزش مدیریت مشارکت به شوهران و فرزندان آنان، بار سنگین اداره امور خانه و تربیت فرزندان را سبک نمود.
- باید باورها و پندارهای غلط جامعه را در مورد استعداد و اشتغال زنان و این که مرد بر مبنای جنسیت، استعداد و توانایی بیشتری برای به عهده گرفتن مشاغل سطح بالا دارد، اصلاح گردد.
- محدودیت های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی برای آزاد سازی فعالیت های زنان را باید از بین برد.
- امر توسعه بدون مشارکت زنان میسر نخواهد بود؛ زنان مصداق کلام مبارک «الذین آمنو و عملوا الصالحات» هستند و تربیت مردان و زنان فردا را بر عهده دارند، بنابراین لازم است که تمام امکانات را برای فراهم کردن بستری مناسب برای فعالیت های آنان فراهم نمود. (فرهادی، ششمین کنفرانس بین المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی و فرهنگی، ۱۳۹۸).

## ۸- توصیه های کاربردی در تشکیل و انسجام گروه ها

جذب و ماندن افراد در گروه ها به دو عامل بستگی دارد: ارزیابی و تعهد. ارزیابی تا حد زیادی محصول بررسی نسبت پاداش ها به هزینه هاست. یعنی هر چه این نسبت بزرگ تر باشد ارزیابی نهایی مثبت تر است. هر چه منافع افراد بیشتر لحاظ شود ماندگاری اعضا و رضایشان بیشتر است. تعهد هم به تداوم رابطه فرد و گروه بستگی دارد. فردی به گروه تعهد دارد که رابطه اش را با گروه برای مدتی نسبتاً طولانی حفظ کند. مکمل ایشانند. بنابراین اصل، در ابتدای شروع گروه ها تجانس بسیار مهم است انسان ها دوست دارند در کنار کسانی باشند که شبیه به خودشان هستند یا زن ها عضویت در گروه های کوچک تر، غیر رسمی و صمیمی را ترجیح می دهند و مردها دنبال گروه های رسمی تر و تکلیف مدارند. مردها به گروه های هدف مدار و رقابت جو می پیوندند که در آنها بتوانند به پایگاه رفیعی برسند و زنها که دنبال روابط صمیمی هستند بیشتر احتمال دارد به گروه های کوچک و حمایتگر ملحق شوند. تمایل عمومی بر این است که افرادی که بیشتر در جمع صحبت می کنند را به رهبری انتخاب کنند، ممکن است صحبت های یک فرد بی مضمون و بی ربط هم باشد اما تأثیری در این میل اعضا به پذیرش اینگونه افراد نمی کند. این اشتباهی است که معمولاً در انتخاب رهبر گروه پیش می آید. (دانلسون فورسایت، ۱۳۹۵: ۲۶۵)

## ۹- پیشنهادات

- یکی از مهمترین اهداف تشکیل گروه های همیار، ایجاد اشتغال و خودکفایی است. بنابراین عدم دسترسی به بازارهای فروش و کیفیت پایین تولیدات و فقدان نظارت و حمایت باعث شده تا گروه های همیار نتوانند به آن نحوی که انتظار می رود بتوانند در نتیجه، مؤثر باشند. بنابراین اگر همه موانع تولید و از همه مهمتر ساختار حمایت از تولیدات گروه های همیار مهیا شود، یک از موفق ترین طرح هایی که می تواند در خودکفایی و استقلال مالی زنان و توانمندسازی آنها در توسعه این طرح، کارآمد باشد.
- آنچه مسلم است، گروه های همیار به دلیل ضعف در دانش تخصصی بویژه در حوزه توانمندسازی، نیازمند کارشناسان خبره هستند تا بتوانند با بهره مندی از تخصص آنها، چالش ها و موانع جدی را بر سر راه خودکفایی بردارند. یقیناً برای رسیدن به سطحی از میزان تولید که بتواند به خودکفایی چند خانوار منجر بشود، لازم است که به صورت حرفه ای سازماندهی صورت بگیرد و برنامه ریزی تخصصی هم پشت این جریان باشد.
- آنچه در تشکیل گروه های همیار مهم است، پایداری این گروه ها برای استمرار فعالیت اقتصادی است. اگر پشتوانه فکری و کارشناسی نداشته باشند، به لحاظ عدم خوداتکایی بر داشته های علمی و دانش تخصصی، زیاد دوام و بقاء نخواهند داشت و نمی توانند به خوداتکایی منجر شوند. ولذا باید ضرورت مهم تشکیل گروه های همیار این باشد که متناسب با اساسنامه تشکیل گروه های همیار فعالیت داشت و از کارشناسان مرتبط در حوزه های تولید و سرمایه گذاری استفاده نمود.
- در گروه های همیار لازم است که توانمندی علمی و عملی همه اعضا را به سطحی از مقبولیت برسانیم که بتوانند حامی همدیگر باشند. در غیر اینصورت، نفوذ علمی یکی از اعضا زمینه ای برای قدرت طلبی می شود و بقیه مجبور هستند که به او اعتماد کنند و تمام سرمایه را به ایشان بسپارند. این وظیفه کارشناسان خارج از گروه های همیار است که با نظارت و مدیریت همه اعضا، رشد علمی و دانش تخصصی اعضا را به میزان توانمندی آنها توسعه داده و مانع تجمع قدرت و مدیریت گروه توسط یک نفر شوند.

- آنچه در فرایند توانمند سازی گروه های همیار از اهمیت بالایی برخوردار است، تفکر گروهی است. معمولاً به دلیل ناهمگونی علمی و تخصصی گروه ها، تیم سازی و تفکر تیمی یکی از ضعف هایی است که منجر به انحلال و انشقاق گروه ها می شود. گروه های همیار به دلیل اشتراک در سود و زیان، می بایست به کار تیمی و نگرش گروهی اهمیت بدهند و همچنین دانش لازم را در این زمینه داشته باشند. بنابراین لازم است که گروه های همیار، خود را به تفکر گروهی آشنا کرده و پذیرش نگرش های تیمی را داشته باشند.

## ۱۰- منابع

- مشبکی، اصغر، کرد نائیح، اسد الله، (۱۳۸۱) طراحی و تبیین مدل تعاملی استراتژی، فرهنگ سازمانی و محیط در سازمان های صنعتی کشور، بهار، (تر کارشناسی ارشد)
- نجفی کانی، علی اکبر و وصال، زینب، (۱۳۹۴) "نقش مدیریت محلی و توانمندسازی زنان روستایی مطالعه موردی: دهستان استرآباد جنوبی شهرستان گرگان"، مطالعات برنامه ریزی سکونت گاههای انسانی، سال ۱۰، شماره ۴۷: ۳۰-۵۶
- ابوت، پاملا و والاس، کلر (۱۳۸۰). جامعه شناسی زنان. ترجمه منیژه نجم عراقی. تهران: نشر نی
- دانلسون فورسایت، ترجمه مهرداد فیروزبخت و منصور قنادان، پویایی گروه - نشر موسسه خدمات فرهنگی رسا، چاپ نهم، ۱۳۹۵
- شادی طلب، ژ. وهایی، م. ورمزیار، ح (۱۳۸۴)، فصلنامه علمی و پژوهشی رفاه اجتماعی. فقر در آمدی فقط یک جنبه از فقر زنان سرپرست خانوار، سال چهارم
- زمانی مقدم، مسعود و دیگران، توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در ایران: مروری نظاممند، فصلنامه علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی، سال بیست و یکم، بهار ۱۴۰۰، شماره ۸۰
- فرهادی و زهرا عبادی مفتون، مقاله نقش میزان موفقیت زنان عضو گروه همیار در اشتغال پایدار و بازتوانی گروههای همیار بزه‌یستی، ششمین کنفرانس بیت المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی پژوهشی و فرهنگی، اصفهان، آذرماه ۱۳۹۸.
- کیمیائی، سیدعلی، (۱۳۸۷)، بررسی نقش آموزشها غیررسمی در توانمندسازی آموزشی - روانی زنان سرپرست خانوار کمیته امداد امام خمینی (ره) خلاصه سمینار آموزش های مقالات غیررسمی، دانشگاه فردوسی مشهد
- پرفسور اس.اس.خانکا، رفتار سازمانی، ترجمه غلامرضا شمس مورکانی تهران آذر ۱۳۹۶
- استیفین پی، رابینز، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، ویرایش ۲، تهران دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۷۸، چاپ بیستم
- انصاف، زهرا، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، روزنامه اطلاعات، شماره ۲۳۶۷۹، سال ۸۵
- قاسمی، یاور و عبادپور بهنام، پویایی شناسی گروهی، چهارمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی، آذر ۱۳۹۶



- اسعدی و حق پرست، توصیف گروههای همیار زنان سرپرست خانوار، تهیه شده در دفتر حمایتی و توانمندسازی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۴
- موزر، کارولین (۱۳۸۲)، برنامه ریزی بر حسب جنسیت در جهان سوم، در نقش زنان در توسعه تهران: روشنگران.
- سن، آمارتیا (۱۳۸۱)، توسعه به مثابه آزادی، ترجمه وحید محمودی، تهران: انتشارات دستان، چاپ اول.
- شارع پور، محمود (۱۳۸۳)، ابعاد و کارکردهای سرمایه اجتماعی و پیامدهای حاصل از فرسایش آن، درسنامه بررسی مسائل اجتماعی ایران، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- سیف، علی اکبر (۱۳۸۰)، روان شناسی پرورشی، روان شناسی یادگیری و آموزش ویراست نو، تهران، انتشارات آگاه
- کنیلا، دنی س. (۱۳۸۳)، توانمند سازی منابع انسانی، مهدی ایران نژاد پاریزی، معصوم علی سلیمان، تهران: نشر مدیران.
- صداقت زادگان اصفهانی، شهناز، فصلنامه علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی، سال دهم شماره ۳۷
- مجموعه قوانین و مقررات بهزیستی، (۱۳۷۶)، به کوشش محمد منصوری، سازمان بهزیستی کشور
- دستورالعمل اجرایی گروه های همیار زنان سرپرست خانوار، (۱۳۸۱)، سازمان بهزیستی کشور
- زمانی مقدم، مسعود و سیدعلیرضا افشانی، توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در ایران: مروری نظامند، فصلنامه علمی - پژوهشی، سال بیست و یکم، بهار ۱۴۰۰، شماره ۸۰

- Barrette, P. M. & Ollendick. T. H. (2004). Handbook of Interventions that Work with Children and Adolescents Prevention and
- <https://www.britannica.com/topic/quality-of-life>
- Grove, P.B.(ed), (1971). Webster's Third New International Dictionary of the English Language unabridged. Springfield, MA, G&C Merriam p.744
- Zimmerman, M.A.(1990). Taking aim on empowerment research: on the distinction between individual and psychological conceptions. American journal of Community psychology, 18p.169.
- Lee, J.A.(2001). the empowerment approach to social work practice: Building the beloved community (2 ended). New York: Columbia University press.
- Shankar, Yelaja. (1999), Functional Theory for Social work practice in Social work treatment, edited by Francis J. Turner, 4th ed, New York: Free Press
- Bandura. A. (1980) Perceived self- efficacy in cognitive development and functioning. Educational psychologist
- Bunch, Charlott & Samanta Frost. (2000), Empowerment, in Routledge international Encyclopedia of women, Vol.2, New York: Routledge.
- Barrette, P. M. & Ollendick. T. H. (2004). Handbook of Interventions that Work with Children and Adolescents Prevention and justice. New York: Cambridge University Press, 33
- Snyder, C.R. (1996). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. Journal of counseling and Development, 73(3)

## The role of support groups in the economic empowerment of welfare clients

In today's Iranian society, we see abnormalities and behaviors that have a great impact on our lifestyle, and given that we have Iranian Islamic culture in Iran and in religious teachings, there is a lot of recommendation about group activities and social life. By combining religious teachings and the function of collective activities, we can pay attention to the harms of social life and from according to our religious teachings, considering that in the narrations, the hand of God is in group work, we can pay attention to the points mentioned in the teachings. For example, it is highly recommended to do the work in groups, which we rarely see in Iran, especially in the education system, which is hospitalized for the growth and education of students and their training for their social life in the future. To carefully consider the issue of partner groups. Due to its application in the educational system, we should use this type of training because if we do not teach this issue, we may see that people are not able to work in groups. In most countries, the family is in charge of managing and managing the economic affairs of the family, and if for any reason the man is not able to be economically active in the family, the woman assumes this task and in addition to the role of mother, also manages life. To take. However, caring for a woman in the family entrusts her with many responsibilities, which in some cases can be very difficult and exhausting.

**Keywords:** detoxification, social justice, economic affairs, education,