

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



سازمان بهزیستی کشور

اداره کل بهزیستی استان اردبیل

گزارش نهایی طرح پژوهشی

عنوان

**مطالعه برنامه های توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در کشورهای در حال توسعه
و ارائه ی مدل توانمندسازی بومی استان با محوریت اشتغال**

کارفرما: اداره کل بهزیستی استان اردبیل

مجری طرح: دانشگاه پیام نور استان اردبیل

محقق: دکتر بهروز اسکندریپور

ناظر علمی: دکتر محمد باشکوه

سال انجام طرح: 1399-1400

دبیرخانه کارگروه آموزش، پژوهش، فناوری و نوآوری استان اردبیل
سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اردبیل

تقدیر و تشکر:

لازم می دانیم از مدیر کل سازمان بهزیستی استان اردبیل و معاونین مربوطه و حراست و کلیه عزیزانی که در انجام این طرح ما را یاری فرمودند، صمیمانه سپاسگزاری نماییم. امید است در راستای تحقق اصل سوم- اصل دهم- اصل بیستم- اصل بیست و یکم- اصل بیست و دوم- اصل بیست و نهم- اصل سی ام- اصل سی و یکم- اصل چهل و سوم قانون اساسی و ماده ۳۸- بند د- ماده ۳۹- ماده ۱۹۴- ماده ۲۰ قانون برنامه پنجم توسعه قدمی در راستای توانمندسازی زنان سرپرست خانوار برداشته باشیم.

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
1	چکیده
	فصل اول: کلیات تحقیق
2	1-1 مقدمه
5	1-2 بیان مساله
10	1-3 اهمیت و ضرورت پژوهش
12	1-4 اهداف پژوهش
12	1-4-1 هدف کلی
12	1-4-2 اهداف جزئی
12	1-5 سوال های پژوهش
12	1-6 پیش فرض های پژوهش
13	1-7 تعاریف اصطلاحات و واژگان کلیدی
	فصل دوم: ادبیات نظری و پیشینه تحقیق
15	2-1 مقدمه
15	2-2 بخش اول: مبانی نظری
38	2-4 بخش دوم: پیشینه تحقیق
38	2-4-1 تحقیقات داخلی
42	2-4-2 تحقیقات خارجی
45	2-5 بررسی وضعیت کلی استان اردبیل در حوزه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی
45	2-5-1 معرفی استان اردبیل
48	2-5-2 جایگاه و موقعیت استان اردبیل در سطح ملی و فراملی
49	2-5-3 وضعیت اجتماعی و فرهنگی استان اردبیل
52	2-5-4 عمده ترین تنگناها و محدودیت های توسعه استان
52	2-5-5 مشکلات و چالش های استان اردبیل
53	2-5-6 ویژگی های جمعیتی
54	2-5-7 فعالیت های اقتصادی به تفکیک زیر بخش ها

- 8-5-2- ساختار اشتغال استان اردبیل 61
- 9-5-2- ساختار نیروی کار استان اردبیل 64
- 6-2- آسیب شناسی استان: بررسی نقاط قوت و ضعف شهرستانهای استان اردبیل 67
- 1-6-2- شبکه های کسب و کار در استان اردبیل 72
- 2-6-2- شهرستان پارس آباد 73
- 3-6-2- شهرستان سرعین 74
- 4-6-2- شهرستان خلخال 75
- 5-6-2- شهرستان نمین 76
- 6-6-2- شهرستان نیر 78
- 7-6-2- شهرستان مشگین شهر 79
- 8-6-2- شهرستان گرمی 80
- 9-6-2- شهرستان بیله سوار 81
- 10-6-2- شهرستان کوثر 82
- 11-6-2- شهرستان اردبیل 84

فصل سوم: روش تحقیق

- 1-3- روش تحقیق 85
- 2-3- جامعه آماری و روش نمونه گیری 85
- 3-3- نمونه آماری 86
- 5-3- ابزار اندازه گیری 86
- 7-3- روش گردآوری داده ها 86
- 1-7-3- روش کتابخانه ای 86
- 2-7-3- روش میدانی 87
- 8-3- روش های آماری 87

فصل چهارم: یافته های تحقیق

- 1-4- مقدمه 87
- 2-4- توصیف آماری متغیرهای جمعیت شناختی در مرحله اول 89
- 3-4- اجرای روش دلفی برای طراحی مدل توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل 90
- 1-3-4- مرحله تولید ایده 91
- 2-3-4- مرحله کاهش اقلام 93

97.....	4-4- مرحله دوم
97.....	4-4-5- تحلیل عاملی اکتشافی
101.....	4-4-6- تحلیل عاملی تاییدی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار
105.....	4-4-7- تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم توانمندسازی زنان سرپرست خانوار
108.....	4-4-8- بررسی پایایی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار
108.....	4-4-9- رتبه بندی ابعاد توانمندسازی زنان سرپرست خانوار

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

111.....	5-1- مقدمه
111.....	5-2- نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش در مرحله اول
111.....	5-3- نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش در مرحله دوم
113.....	5-4- نتیجه گیری کلی
115.....	5-4- پیشنهادات
119.....	5-4-1- پیشنهادها برای تحقیقات آتی
119.....	5-5- محدودیت‌ها و مشکلات تحقیق
120.....	منابع
125.....	پیوست ها

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول 2-1- سیر تاریخی مفهوم توانمندسازی (عبدالهی و نوه ابراهیم، 1385، ص 22).....	16
جدول 2-1- موقعیت جغرافیایی استان و چگونگی ارتباط استان اردبیل با مناطق هم جوار.....	46
جدول 2-2- جمعیت و متوسط رشد سالانه.....	53
جدول 2-3- خانوار و جمعیت شهرستان ها برحسب ساکن و غیر ساکن 1395.....	53
جدول 2-4- خانوارهای معمولی برحسب تعداد افراد در خانوار.....	54
جدول 2-5- میانگین سنی جمعیت برحسب جنس در نقاط شهری و روستایی.....	54
جدول 2-6- سهم اشتغال بخش کشاورزی، صنعت و خدمات در استان اردبیل در مقایسه با کشور.....	55
جدول 2-7- بهره برداری های کشاورزی متعلق به اشخاص حقیقی برحسب سواد، مدرک تحصیلی ...	58
جدول 2-8- سهم و رتبه استان اردبیل در کشور برحسب بخش های عمده اقتصادی- سال 1395.....	60
جدول 9-2- اقتصاد استان اردبیل برحسب بخش های عمده اقتصادی: 1395.....	60
جدول 2-10- فرصت های شغلی اعلام شده، متقاضیان کار ثبت نام شده و به کار گمارده شدگان از کاریابی.....	62
جدول 2-11- متقاضیان کار ثبت نام شده برحسب سن.....	64
جدول 2-12- متقاضیان کار ثبت نام شده برحسب وضع سواد.....	64
جدول 2-13- افراد به کار گمارده شده در بخش های دولتی، خصوصی و تعاونی.....	64
جدول 2-14- بلوک های ساختمان بازار کار استان اردبیل.....	65
جدول 2-15- شاخص های عمده نیروی کار جمعیت 10 ساله و بیشتر به تفکیک جنس (1395).....	66
جدول 2-16- وضعیت اشتغال شاغلان استان اردبیل (1395).....	67
جدول 2-18- فرصت ها و محدودیت های شهرستان اردبیل.....	67
جدول 2-17- فرصت ها و محدودیت های شهرستان پارس آباد.....	67
جدول 2-19- فرصت ها و محدودیت های شهرستان مشکین شهر.....	68
جدول 2-20- فرصت ها و محدودیت های شهرستان گرمی.....	68
جدول 2-21- فرصت ها و محدودیت های شهرستان خلخال.....	69
جدول 2-22- فرصت ها و محدودیت های شهرستان سرعین.....	69

جدول 2-23- فرصت‌ها و محدودیت‌های شهرستان نمین.....	70
جدول 2-24- فرصت‌ها و محدودیت‌های شهرستان کوثر.....	71
جدول 2-25- فرصت‌ها و محدودیت‌های شهرستان بيله سوار.....	71
جدول 2-26- لیست مشاغل مهم خانگی استان اردبیل.....	72
جدول 2-27- نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان پارس آباد.....	74
جدول 2-28- نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان سرعین.....	75
جدول 2-29- نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان خلخال.....	76
جدول 2-30- نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان نمین.....	77
جدول 2-31- نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان نیر.....	78
جدول 2-32- نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان مشکین شهر.....	79
جدول 2-33- نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان گرمی.....	81
جدول 2-34- نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان بيله سوار.....	82
جدول 2-35- نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان کوثر.....	83
جدول 2-36- نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان اردبیل.....	84
جدول 4-1- فراوانی جنسیت مسئولین دخیل در توانمندسازی زنان سرپرست خانوار.....	89
جدول 4-2- جدول فراوانی وضعیت تاهل خبرگان.....	89
جدول 4-3- فراوانی وضعیت سنی خبرگان.....	90
جدول 4-4- فراوانی تحصیلات خبرگان.....	90
جدول 4-5- لیست شاخصهای جمع آوری شده از مصاحبه عمیق.....	91
جدول 4-6- از ضریب هماهنگی کندال.....	93
جدول 4-7- تفسیر مقادیر گوناگون ضریب هماهنگی کندال (اشمیت، 1997).....	95
جدول 4-8- شاخصهای نهایی با حذف شاخص های با اهمیت پایین.....	95
جدول 4-9- نتایج KMO-Bartlett.....	98
جدول 4-10- کل واریانس تبیین شده توسط عوامل استخراجی.....	98
جدول 4-11- ماتریس بارهای عاملی پس از چرخش.....	100
جدول 4-12- مقادیر شاخص های نیکویی برازش مرتبه اول.....	102
جدول 4-13- مقادیر شاخص های نیکویی برازش مرتبه دوم.....	105
جدول 4-14- آلفای کرونباخ عوامل استخراجی برداشت از مدیریت توانمندسازی.....	108
جدول 4-15- آماره فریدمن برای توانمندسازی زنان سرپرست خانوار.....	108

- جدول 4-16- وزن نهایی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار 108
- جدول 5-1- مدل نهایی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار 114

فهرست نمودارها

<u>عنوان</u>	<u>صفحه</u>
نمودار 2-1- مدل توانمندسازی بیل هارلی (ایران زاده و بابائی هروی، 1389، ص 75)	26
نمودار 4-1- نمودار اسکری	100
نمودار 4-2- بار های عاملی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در حالت استاندارد	103
نمودار 4-3- آماره t بار های عاملی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار	104
نمودار 4-4- بار های عاملی تحلیل عاملی مرتبه دوم در حالت استاندارد	106
نمودار 4-5- آماره t بار های عاملی تحلیل عاملی مرتبه دوم	107

چکیده

در عصر حاضر، با مطرح شدن مفهوم عاملیت انسانی در نظریات توسعه، یکی از شاخص های مهم برای سنجش توسعه ی هر کشور، وضعیت زنان و سطح توانمند سازی این قشر از جامعه می باشد. هدف کلی این پژوهش، مطالعه برنامه های توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در کشورهای در حال توسعه و ارائه ی مدل توانمندسازی بومی استان با محوریت اشتغال است. در این تحقیق برای طراحی این مدل از دو مرحله استفاده نمودیم در مرحله اول از روش کیفی و مصاحبه عمیق با خبرگان و در مرحله دوم از روش کمی. هدف از این تحقیق در مرحله اول بنیادی و در مرحله دوم کاربردی می باشد که جامعه آماری این تحقیق در مرحله اول 30 نفر از کلیه مسئولین دخیل در توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل بودند که به شیوه هدفمند انتخاب شدند و در مرحله دوم جامعه آماری کلیه زنان سرپرست خانوار استان اردبیل که حداقل دارای مدرک دیپلم بودند که بر اساس جدول مورگان تعداد 384 نفر و به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. در مرحله اول با استفاده از مصاحبه عمیق با خبرگان تعداد 62 شاخص شناسایی شد و با استفاده از روش دو دوری دلفی و نظر متخصصین تعداد 36 شاخص موثر بر توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل شناسایی گردید و در مرحله دوم در ابتدا با استفاده از شاخص KMO و آزمون بارتلت از کفایت حجم نمونه و مناسب بودن مدل عاملی اطمینان حاصل شد در ادامه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی در نرم افزار SPSS تعداد 4 بعد (توانمندی حمایتی، توانمندی فردی، توانمندی اجتماعی، توانمندی اقتصادی) برای این 36 شاخص شناسایی گردید و با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل عاملی مرتبه دوم از روایی این شاخص ها اطمینان حاصل گردید و با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه محقق ساخته نیز تایید گردید و در نهایت نتایج آزمون فریدمن نشان داد که توانمندی حمایتی دارای اولویت نخست و توانمندی اقتصادی دارای اولویت آخر در توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل می باشد.

کلید واژه: توانمندسازی زنان سرپرست خانوار، توانمندی اجتماعی، توانمندی فردی، توانمندی حمایتی، توانمندی اقتصادی.

فصل اول

کلیات تحقیق

1-1 مقدمه

مبحث اشتغال و به‌طورکلی نوع فعالیت نیروی انسانی در بخش‌های مختلف از موضوعات مهم جغرافیای اقتصادی است. در اقتصاد ایران اشتغال از دغدغه‌های اصلی سیاست‌گذاران اقتصادی است و همچنین بخش‌های اقتصادی از ارکان توسعه هر منطقه محسوب می‌شود. لازمه تدوین یک برنامه مناسب برای اشتغال‌زایی و توسعه پایدار منطقه، شناخت دقیق از استعدادها و توان بالقوه بخش‌ها و چگونگی ترکیب آن در مناطق است، تا بر اساس این شناخت برنامه‌ریزی و اشتغال‌زایی متوازن و متعادل در هریک از بخش‌ها و مناطق ایجاد شود. (هوشنگ سرور و همکاران، 1396)

داشتن فعالیت‌های اقتصادی درآمدزا نقش انکارناپذیر و مؤثری بر پویایی و بالا بردن رفاه خانواده‌ها و افراد جامعه دارد. وجود فقر در جوامع در حال توسعه باعث شکاف طبقاتی فراوانی در بین جوامع شهری و روستایی و همچنین سبب ایجاد شکاف در بین اهالی روستایی علی‌الخصوص بین زنان سرپرست خانوار و فقیر در روستایان شده است. این فقر که زائیده بیکاری است مانع دستیابی به توسعه اجتماعی و پیشبرد عدالت اجتماعی در این جوامع خواهد شد. لذا توجه به مشاغل خانگی، باعث افزایش درآمد، استقلال مالی و در نهایت رفع فقر خواهد شد که در نهایت به توانمندی این قشر ضعیف منجر می‌شود. (سپهوند، فاطمه و سعید غلامرضایی، ۱۳۹۴).

در جوامعی مانند جامعه ایران، معمولاً مردان نان‌آور خانواده بوده و زنان به کارخانه‌داری مشغول هستند اما عرف جامعه ایرانی و سنت دینی ما با اشتغال زنان در بیرون از خانه مخالفت چندانی ندارد و لذا زنان می‌توانند خارج از منزل نیز به کار پرداخته و مسئولیت نان‌آوری خانواده را بر عهده گیرند. آنچه موجب می‌شود سرپرستی زنان خانوار به‌عنوان یک مسئله اجتماعی شناخته شود مشکلات و موانعی است که در دنیای بیرون بر سر راه سرپرستی زنان به وجود آورده و باعث می‌شود تا زنان سرپرست خانوار به‌عنوان قشری آسیب‌پذیر شناخته شوند (فرامرزی، علی، ۱۳۹۶).

پدیده‌ای به نام زن سرپرست خانوار یک واقعیت اجتماعی است که امروزه در تمام جوامع به چشم می‌خورد؛ به همین دلیل کشور ما برای دستیابی به توسعه پایدار «توانمندسازی» را کارآمدترین روش یافته است (پارسون^۱، 2003) که در برنامه چهارم توسعه جمهوری اسلامی ایران بخصوص در مورد اقشار آسیب‌پذیر بدان اشاره شده است. پس مطالعه و بررسی الگوی زندگی و مشکلات آنان در زمینه روحی و روانی و زیستی رسالتی است بر دوش تک‌تک دلسوزان اجتماعی که دغدغه کمک به هم‌نوع خود را دارند. اجرای برنامه‌های توانمندسازی و حمایتی همان‌گونه که در سایر کشورها نتایج مثبتی به همراه داشته است، در مورد زنان سرپرست خانوار، نه‌تنها به اشتغال‌زایی و افزایش سطح درآمد و ارتقاء آن‌ها به سطوح

¹ parson

طبقاتی بالاتر اجتماعی- اقتصادی جامعه منجر می شود بلکه ازلحاظ روانی سبب شده است تا این قشر در حوزه های مختلف روان شناختی هم چون؛ خود- کارآمدی، خود- ارزشمندی و عزت نفس، کاهش استرس و اضطراب و افسردگی، کنترل بر زندگی، قدرت تصمیم گیری و افزایش سازگاری توانمند شوند که خود سرمایه ای پایان پذیر است. اجرای برنامه توانمندسازی نه تنها به اشتغال، افزایش سطح درآمد و کاهش وابستگی زنان سرپرست خانوار منتهی می شود بلکه توانایی آن ها در حوزه های روان شناختی را نیز به دنبال دارد. (حمیدی، مریم، ۱۳۹۴).

علاوه بر مواردی که در بالا ذکر گردید، به استناد اصول بیست و هشتم و چهل و سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و با توجه به سند چشم انداز بیست ساله، دولت موظف به تأمین شرایط، امکانات کار و ایجاد اشتغال برای افراد جامعه شده است. بر همین اساس قانون ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی در سال ۱۳۸۹ در مجلس شورای اسلامی به تصویب رسید و دستورالعمل اجرایی آن باهدف شناسایی و توسعه ظرفیت های کسب و کار خانگی برای گسترش فرصت های شغلی، ارتقاء مدیریت کسب و کار خانگی از طریق پیوند با بنگاه های بالادستی و تشکلهای خوشه ای و ... و تسهیل مقررات مربوط به کسب و کار خانگی، در ستاد مشاغل خانگی تهیه و جهت اجرا به استان های کشور و دستگاه های اجرایی ذی ربط ابلاغ شده است. لذا با توجه به اهمیت توانایی های بانوان در رشد اقتصادی خانواده و به طبع آن رشد اقتصادی کشور، در هر منطقه اگر توسعه کارآفرینی در حوزه بانوان صورت بگیرد باعث توسعه مشاغل خانگی و ایجاد اشتغال می شود. به عبارت دیگر توسعه مشاغل خانگی به طور غیرقابل انکاری وابسته به توسعه کارآفرینی در این بخش است (اعتبارسنجی و آسیب شناسی اجرای طرح ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی در ایران، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۴).

شواهد نشان می دهد که در کشورهای صنعتی غربی، کسب و کارهای خانگی، نسبت به دیگر کسب و کارها شیوع بالاتری داشته اند. اگر از دریچه مدیریتی به این پدیده بنگریم متوجه مزایای زیادی خواهیم شد. از آنجایی که سود هر ابتکار و کارآفرینی در این نوع کسب و کارها به طور مستقیم نصیب خود فرد می شود، انگیزه فرد برای کارآفرینی و خلاقیت افزایش می یابد و زمینه توسعه خانواده های کارآفرین و درنهایت، جامعه کارآفرین مهیا می شود. همچنین فرد در این نوع کسب و کارها به روش و سلیقه خود عمل می کند و تصمیم گیرنده اصلی در انتخاب روش کار، خود فرد است و این منجر به نوعی خود مدیریتی و خودکنترلی در افراد می شود. در این نوع کسب و کارها افراد مجبور به کار کردن در یک بازه زمانی مشخص نخواهند بود و به این ترتیب ساعات کاری انعطاف پذیر خواهند شد، که برای افراد خوشایندتر است. از طرفی به علت اینکه افراد زمان بیشتری را در کنار خانواده سپری می کنند، تعادل بین کار و زندگی برقرار شده و این منجر به افزایش کیفیت زندگی کاری می شود. (ساسان قاسمی و سمیه محمدی شاهی وردی، ۱۳۹۳)

مشارکت زنان به عنوان نیمی از پیکر جامعه در فعالیتهای اقتصادی، از جمله اصول اساسی و اجتناب ناپذیر اهداف توسعه در برنامه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در تمامی جوامع بشری به شمار می رود و این امر در کشوری همچون ایران که از کشورهای در حال توسعه بشمار می رود، از اهمیت بیشتری برخوردار است. در واقع زنان در گستره جهانی نقش عمدهای در فعالیتهای اقتصادی دارند، اما فعالیت اقتصادی آنها در کشورهای در حال توسعه و از همه مهم تر در نواحی روستایی این جوامع شکل متفاوتی دارد. این فعالیت ها عمدتاً سنتی است، در داخل خانه انجام می شود، جنبه تولیدی دارد و در افزایش درآمد خانوار تأثیر بسزایی دارد. چنانچه مشاغل خانگی مورد حمایت جدی قرار گیرد می تواند پاسخی روشن به نیازهای اشتغال کشور باشد و می توان با استفاده از مشاغل خانگی نرخ بیکاری را کاهش داد. (اسداله پور مهین، 1397)

طرح توانمندسازی زنان سرپرست خانوار، طرحی ارزشمند است که در صورت فراهم بودن بسترهای ارتباطی می تواند همه ویژگی های مهم یک کسب و کار آبرومندانه را با خود به همراه داشته باشد آن هم در شرایطی که زنان همسر فوت شده، زنان مطلقه، زنان دارای همسر (زندانی، از کار افتاده، معتاد، متواری، مفقودالثر)، دختران مجرد (هرگز ازدواج نکرده) بیکار 45 تا 55 سال مخاطبان اصلی آن هستند و می تواند با همکاری اداره کل امور زنان و خانواده استانداری، اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، سازمان صنعت، معدن و تجارت، اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری، سازمان جهاد کشاورزی، فعالین حوزه اشتغال و کارآفرینی، بخش خصوصی و نهادهای حمایتی مهم چون سازمان بهزیستی و کمیته امداد امام خمینی (ره) در استان اردبیل به سرانجام مطلوبی برسد.

2-1 بیان مساله

فرایند کارآفرینی زنان را می توان از ابعاد متنوعی بررسی کرد و آن را متأثر از مجموعه عوامل فردی، و سازمانی دانست. در بعد فردی بیشتر انگیزه ها، ویژگی های شخصیتی و ویژگی های جمعیت شناختی مد نظر است می توان گفت میان توانایی های شخصیتی از قبیل اعتماد به نفس و پنداشت از خود، بر اشتغال زنان رابطه متقابل وجود دارد. بطوریکه پنداشت از خود و اعتماد بنفس بالا تأثیر مستقیم بر اشتغال زنان و موقعیت شغلی آنان دارد. بنابر اطلاعات جمعیت شناختی، هر چه نرخ باروری به دلیل جوانی جمعیت افزایش می یابد، با نزول اشتغال زنان مواجه هستیم، همچنین میان تعداد فرزند و اشتغال رابطه معکوس وجود دارد، وضعیت تأهل نیز بی تأثیر در موضوع نیست، بطوریکه زنان مجرد از آزادی عمل بیشتری برای اشتغال و فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی نسبت به متأهلین برخوردارند تحصیلات نیز عامل قابل توجهی است. در بعد فرهنگی، فرهنگ اقتدارگرا و مردسالار همواره رواج دهنده باورهای سنتی و کلیشه های

جنسیتی بوده و از ابتدا، تربیت و اجتماعی شدن دختران، در نظر گرفتن خویش به عنوان جنس دوم و تضعیف اعتماد بنفس و تعمیق حس حقارت و خود کم بینی توانایی های خویش را در پی داشته است (پشمی، 1389).

بررسی ها نشان می دهد که زنان بیش از مردان در معرض فقر و تبعیض جنسیتی قرار دارند، این مسئله به این دلیل است که زنان از قابلیت ها و امکانات لازم برای توانمندی و کاهش فقر برخوردار نیستند (شادی طلب، 1382). گزارش های بانک جهانی در سال های اخیر اکثراً به استمرار محرومیت و نابرابری جنسیتی در کشورهای در حال توسعه صحنه گذاشته است. بر این اساس، بیش از 66 درصد از حدود یک و نیم میلیارد نفر از فقرای جهان را زنان تشکیل می دهند. این در حالی است که زنان در سراسر جهان، همواره بیش از دو سوم از بارکاری را بر دوش داشته اند؛ اما تنها ده درصد از کل درآمد جهانی و فقط یک درصد از ثروت جهان نصیب آنان شده است (بانک جهانی، 2004). پژوهشهایی که در کشور صورت گرفته، وضعیت نه چندان مطلوبی را نشان می دهد که به نسبت بالای تعداد زنان زیرخط فقر به ویژه فقر شدید زنان سرپرست خانوار تأکید دارد (فروزان آمنه و بیگلرینیا، 1382؛ شادی طلب و گرایی نژاد، 1383). بر اساس گزارش بانک جهانی در سال 2016، فقر زنان، به ویژه فقر زنان سرپرست خانوار، در کشور در مقایسه با مردان از شدت بیشتری برخوردار می باشد. بر اساس این گزارش، هرچند فقر در خانواده های با سرپرست زن و خانواده های با سرپرست مرد دارای نوساناتی است، ولی نوسان در خانواده های نخست بیشتر است (بانک جهانی، 2016). چالش های بسیاری هستند که باعث افزایش فقر و کاهش برابری جنسیتی می شوند، نکته اساسی که در غالب بررسی ها مورد تأکید قرار می گیرد این است که زنان به خاطر زن بودن، بیشتر در معرض فقر قرار دارند (میشل، 1381؛ مختاریان، 1380). مشکلات جدید در جوامع امروزی همانند وقوع طلاق در سالهای اول زندگی، اعتیاد، زندانی شدن به همراه عوامل سنتی نظیر مرگ و برخی بیماریهای زمین گیر کننده شرایطی را برای تعداد زیادی از خانواده ها پیش آورده که در آن سرپرستی خانواده بر عهده یک نفر از والدین (اکثراً زنان) قرار گیرد. پدیده خانوارهای زن سرپرست در تمام دنیا رو به فزونی است. اغلب این خانوارها دارای مشکلات عدیده ای هستند، به گونه ای که اخیراً فزونی زنان سرپرست خانوار به صورت معضلی اجتماعی مطرح می شود (شفیع آبادی و قشقایی، 2011). خانواده معمولاً از پدر، مادر و فرزند یا فرزندان تشکیل شده است؛ اما در بسیاری از خانواده ها به دلایل مختلف از جمله فوت همسر، طلاق، اعتیاد و سایر نابه سامانی های خانوادگی، سرپرستی و مدیریت خانواده بر عهده زنان می باشد. انتقال سرپرستی از شوهر به زن باعث به وجود آمدن رشته ای از ناامنی ها و وظایف مضاعف مانند از دست دادن درآمد، ایفای نقش دوگانه (پدر و مادر) برای زنان و تربیت فرزندان می شود که این عوامل تأثیر مخربی بر سلامت روان زنان داشته و مسائل بهداشتی تازه ای را موجب می شود (حسینی و همکاران، 2009). زنان مطلقه، زنان بیوه و زنانی که شوهرانشان مهاجرت کرده و یا اطلاعی از آنان در

دست نیست، به عنوان زن سرپرست خانوار شناخته می‌شوند. به عبارت دیگر، زن سرپرست خانوار زنی است که بدون حضور منظم و یا حمایت یک مرد بزرگسال، سرپرستی خود یا یک خانواده را بر عهده دارد (غلام‌نیارمی، 1396). انواع زنان سرپرست خانوار عبارتند از: 1) زنان طلاق گرفته 2) زنان بیوه 3) زنانی که همسران آنها از کار افتاده، بیمار یا بیکار هستند. 4) زنانی که همسران معتاد دارند و هزینه زندگی به عهده خودشان است 5) زنانی که همسران آنها جهت یافتن شغل، یا به هر دلیل دیگری، مهاجرت نموده‌اند و خودشان عهده‌دار مسئولیت زندگی هستند 6) زنانی که همسرانشان فوت کرده‌اند 7) همسران شهدای جنگ 8) زنان دارای شوهران زندانی 9) زنان ازدواج نکرده 10) زنان دارای شوهران مجهول‌المکان (وبلاگ مددکاران جوان، 1391 به نقل از بابایی‌فرد، 1393). در خانواده‌هایی که مادر سرپرست خانواده است، مسئولیت‌ها و تصمیم‌گیری نهایی در امور اقتصادی، آموزشی و پرورشی فرزندان و همچنین مسائل اجتماعی چون ازدواج، مهاجرت، جابه‌جایی و نظایر آن بر عهده زن است (حسینی و همکاران، 2009). باید توجه داشت که این گروه از زنان سرپرستی نزدیک به 10 درصد از خانواده‌های ایرانی را بر عهده دارند. براساس سرشماری سال 1385، 1641044 خانوار تحت سرپرستی زنان می‌باشند و این آمار در حال افزایش است. سرپرست خانواده (مادر) الگو و حامی اصلی فرزندان برای مقابله با مسائل و مشکلات شخصی، روانی، اجتماعی، عاطفی، اقتصادی، خانوادگی، تحصیلی و رفتاری در آینده می‌باشد و باید کاری کند که نظام روابط عاطفی موجود در خانواده حفظ شود، از ایجاد حداقل تنش‌ها در خانواده جلوگیری نماید و به لحاظ مادی و معنوی فرزندان را حمایت کند (صادقی، 2009). در ایران حدود 83 درصد از زنان سرپرست خانواده به دلیل فوت همسر، 7 درصد به دلیل طلاق و جدایی و 5 درصد به دلیل ازکار افتادگی مرد سرپرستی خانواده را به عهده گرفته‌اند. اما آمار سازمان بهزیستی از زنانی که به علت ازکار افتادگی همسر مسئولیت خانواده را برعهده گرفته‌اند، نشان می‌دهد که این گروه 19٪ از کل جامعه زنان سرپرست خانواده عضو سازمان بهزیستی را تشکیل می‌دهند (فروزان، 2000). این آمار متناقض نشان می‌دهد که بسیاری از زنانی که به دلایلی غیر از کارافتادگی همسر سرپرست خانواده شده‌اند از حمایت‌های مالی و اجتماعی رسمی و کافی برخوردار نمی‌باشند. همچنین آمارهای دیگر نشان می‌دهند که حدود دوسوم از زنان سرپرست خانواده به تنهایی (یعنی بدون فرد شاغل در خانواده) تأمین معاش را برعهده دارند که با توجه به محدودیت فرصت‌های شغلی مناسب برای زنان در مقایسه با مردان، دارای درآمد کمتر بوده و عمدتاً در مشاغل پاره‌وقت مشغول به کار هستند (خسروی، 1999). مسأله اقتصادی در واقع مهم‌ترین مسأله‌ای است که زنان سرپرست خانوار در زندگی روزمره خود با آن مواجهند و قدرت و فشار این مسأله به حدی است که گاهی سایر گروه‌های مردم، اساساً زنان سرپرست خانوار را با این مسأله می‌شناسند. این مسأله با بالا رفتن تعداد افراد تحت تکفل زن، حادث‌تر می‌شود و کم‌ترین مواجهه با چنین امری را می‌توان نزد زنان سرپرست خانوارهای تک نفره یافت. شاید بتوان برای این امر دلایلی را برشمرد، از جمله

این که: زنان در جامعه ما از کودکی جامعه پذیری اقتصادی ندارند و نمی توانند مانند مردان از حلقه های حمایتی و روابط دوستانه ای که برای آنان منافع اقتصادی دارد، بهره ببرند. لذا اگر هم شاغل یا کارمند هستند، صرفاً وابسته به حقوق خود بوده و درآمد دیگری ندارند این قضیه برای زنان متأهلی که سرپرستی کودکانی را هم بر عهده دارند، مشکل تر می شود (معیدفر و حمیدی، 1386). یافته های پژوهش های متعددی نشان می دهد احساس امنیت نیز، در میان زنان سرپرست خانوار پایین بوده و ترس، نا امنی، عدم اطمینان و گاهی انزوای اجتماعی در میان این گروه از زنان بیشتر تجربه و احساس می شود (محمدی، 1386). مطابق نظریه بیگانگی اجتماعی زنان سرپرست خانوار، اغلب زنان سرپرست خانوار به دلیل اینکه برای ایفای نقش سرپرست جامعه پذیر نشده اند، دچار نوعی سردرگمی و اختلال اجتماعی می شوند.

زنان سرپرست خانوار با توجه به این که ترکیبی از وظایف رسمی و غیررسمی، قانونی یا عرفی، پیدا یا پنهان را در ارتباط با کار خانه دارند، چنانچه مجبور به حضور و کار در بیرون خانه برای کسب درآمد مورد نیاز خود و خانواده شان بشوند، بیش از پیش با خطر ورود به چرخه فقر و بی قدرتی آن گونه که چمبرز (1387) توصیف نموده است، روبه رو می گردند. ساعات طولانی کار در مشاغل سخت و بعضاً زیان آور، با درآمدهای نابرابر نسبت به مردانی در موقعیت شغلی مشابه، دچار شدن به ضعف جسمانی و به دنبال آن بیماری، از دست دادن توان نظارتی و تربیتی در ارتباط با فرزندان و احیاناً حوادث غیرمترقبه که ضمن ایجاد اختلال های جدی در روندهای معمول زندگی، هزینه های سنگین مالی را نیز به چنین خانواده هایی تحمیل می کند، همه و همه می توانند این زنان را در معرض سقوط به ورطه فقر مطلق و ناتوانی غیرقابل بازگشت سوق دهند.

به طور کلی زن بودن در اغلب موارد متضمن قرار گرفتن در موقعیتی نابرابر در ساختار اجتماعی از سطوح کلان آن همچون مشارکت در مدیریت های طراز اول نظام سیاسی و اقتصادی حاکم تا سطوح خرد آن مانند محیط خانواده و روابط متقابل روزمره بوده است (گیدنز 1389، ساروخانی و محمودی، 1387). به علاوه مجموعه پرشماری از عناصر فرهنگی شامل انواع قوانین، سنن رایج، هنجارها، باورها، ارزش ها، انتظارات غیررسمی، اصول اخلاقی و غیره است که به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر وضعیت نابرابر زنان در خانواده و اجتماع صحنه می گذارند و از آن پشتیبانی می نمایند. زنان برای پذیرش جایگاه نابرابر خود در نهاد خانواده و حتی در نظام آموزشی رسمی و نیز به واسطه رسانه های جمعی آموزش می بینند و توسط نمایندگان مختلف جامعه که در هر یک از این محیط ها حاضر و فعالند، اجتماعی می شوند. همچنین آن ها به طور دائم به منظور تضمین اثربخشی آموزه های شان و در راستای تبعیت از الگوهای مقبول جامعه تحت نظارت و کنترل رسمی و غیررسمی قرار دارند. این ادعاها و بیش از آن ها در بسیاری از متون و منابع فمینیستی به تفصیل مورد بررسی و واکاوی قرار گرفته است (رودگر، 1388؛ روباتام، 1385؛ میشل، 1376). و تحقیقات تجربی و مطالعات میدانی متعددی در راستای مشخص ساختن مصادیق مختلف آن در جوامع گوناگون

انجام شده است (چانت، 2003). نتیجه اصلی که از اغلب این مطالعات می‌توان گرفت این است که در جوامع و فرهنگ‌های مختلف، «زنانگی» به مثابه «برساخت اجتماعی» جنس زنان به خودی خود می‌تواند منشاء و منبعی برای مسأله آفرینی در زندگی آنان باشد.

تحلیل مشابهی را می‌توان برای فقر صورت داد. با این تفاوت عمده که فقر مقوله‌ای عام است و فراتر از جنسیت تعریف می‌شود و موضوعیت می‌یابد. اما قابلیت بالایی برای چسبندگی به آن و گرفتن رنگ و بوی جنسیتی دارد (علیزاده گرجی، 1386). به طور کلی فقر در اشکال مختلف، به ویژه فقر مادی و اقتصادی چنان مسائل دامنه‌داری را برای فقرا به دنبال می‌آورد که علاوه بر درگیر ساختن آن‌ها در محرومیت‌های گوناگون اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی متعدد می‌تواند در نهایت به طرد اجتماعی، انزوای ناگزیر و حتی نابودی فیزیکی افراد منتهی گردد (فیروزآبادی و صادقی، 1389). عوامل موثر بر فقر پرشمارند. در عین حال بسیاری از پیامدهای فقر بر گستره و عمق آن دامن می‌زنند و بر میزان و درجه آن می‌افزایند (چمبرز، 1387). می‌توان ادعا نمود فقر خود از مسائل کاملاً پیچیده اجتماعی است. احتمالاً دلیل اصلی دیرپایی و تداوم حضور آن در اکثریت قریب به اتفاق جوامع اعم از توسعه‌یافته و در حال توسعه یا کمتر توسعه‌یافته نیز به واسطه همین پیچیدگی ذاتی پدیده فقر باشد (هلد و کایا، 2007).

سومین رکن مقوله مورد نظر «سرپرستی خانوار» است. «سرپرستی خانوار» طبق تعاریف رایج (برناردز، 1390؛ ساروخانی، 1388) و حتی براساس فهم عمومی از آن، مستلزم توان اداره کردن و تأمین نمودن مایحتاج مجموعه یا واحد اجتماعی مورد نظر (که در این جا خانوار است) از سوی فردی است که این نقش براساس قواعد رایج در آن اجتماع و بر مبنای الگویی مورد توافق از تقسیم کار برعهده وی گذاشته شده است. طبیعتاً همان قواعد و الگوها، برای دیگر کنش‌گران ذی‌نفع نیز نقش‌هایی معین و دستورالعمل‌هایی متناظر با هر نقش تعریف نموده‌اند. حال چنانچه زمین بازی به هر دلیل به نحوی بر هم بخورد که یکی از طرفین ناگزیر از پذیرش نقش یکی از طرف‌های مقابل خود و ایفای مسئولیت‌های متناظر با آن گردد در حالی که اولاً برای پذیرش نقش جدید از آمادگی لازم برخوردار نیست و ثانیاً همچنان موظف به ایفای وظایف نقش سابق خود نیز است، شرایط نسبتاً پیچیده‌ای پیش می‌آید که جامعه‌شناسان آن‌ها را در قالب مفاهیمی همچون «فشار نقش» «ابهام نقش» و «تضاد نقش» تحلیل و بررسی می‌نمایند (کوئن، 1388). این درست همان اتفاقی است که در یک بستر اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی پذیرا برای سرپرستی مرد بر خانواده، در صورت کنار رفتن وی و واگذاری سرپرستی به زن می‌تواند رخ بدهد.

حال اگر این سه مقوله مورد بحث در کنار یکدیگر و به صورت توأمان دیده شوند، می‌توان انتظار سطوح بالایی از در هم تنیدگی و پیچیدگی را داشت: «زن سرپرست خانوار فقیر» ناگزیر از «سرپرستی» خانوار شده است بدون آن که نقش‌های دیگرش در خانواده را کنار گذاشته باشد؛ او «فقیر» است در حالی که «سرپرستی» مستلزم توان تأمین مایحتاج خانوار است؛ و نهایتاً این که «زن» است در شرایطی که «زن» بودن

به دلیل نابرابری های مبتنی بر جنسیت در دستیابی به فرصت ها و امکانات موجود در جامعه، رهایی از فقر و امکان سرپرستی خود و یا خانوار را برای وی دشوارتر از پیش می سازد. بنابراین در مطالعه نظری و میدانی پیرامون «وضعیت زنان سرپرست خانوار فقیر» سروکار محقق با «مسأله اجتماعی» پیچیده ای خواهد بود که تبیین شایسته آن مستلزم تبعیت از مدلها و روش های مطالعاتی و مدل های نظری و مفهومی مناسب برای مواجهه با چنین مسأله ای است. در عین حال جستجوی راهکارهایی که متضمن بهبودهایی پیوسته و تا حد امکان پایدار در وضعیت اقتصادی اجتماعی زنان فقیر سرپرست خانوار باشد، زمینه ساز جلب توجه نسبت هدف اصلی این پژوهش یعنی مطالعه برنامه های توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در کشورهای در حال توسعه و ارائه ی مدل توانمندسازی بومی استان با محوریت اشتغال است.

3-1 اهمیت و ضرورت پژوهش

آنچه امروزه در کشورهای در حال توسعه از اهمیت فراوانی برخوردار است، موضوع توانمندسازی زنان است که نقش حیاتی آن در پیشبرد این کشورها بر هیچ کسی پوشیده نیست و تحقق آن در گروه توسعه منابع انسانی است و در دنیای کنونی، رسیدن به اهداف توسعه بدون استفاده از ذخایر زنان غیرممکن خواهد بود. زنان سرپرست خانوار به عنوان اولین مدیران منابع طبیعی، از دیرباز در توسعه وضعیت کشاورزی نقش های در خور توجهی داشته اند (خانی، 1375).

اما وضعیت زنان سرپرست خانوار در کشورهای در حال توسعه به مراتب ناگوارتر از زنان شهری است. اغلب زنان سرپرست خانوار در کشورهای در حال توسعه در انجام فعالیت های کشاورزی، دامداری و صنایع دستی نقش عمده ای را ایفاء می کنند، بدون اینکه ارزش کار آنان مورد توجه باشد (بختیاری، 1384).

در ایران زنان سرپرست خانوار از دیر باز نقش های بسیار مهمی را در عرصه های گوناگون اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی ایفاء کرده اند. در جامعه ایران هر خانواده می تواند نقش یک واحد تولیدی را ایفا کند. بی شک زنان سرپرست خانوار یکی از شالوده ها و بنیادهای اساسی این واحدها هستند که بدون آنان ساختار اقتصادی - اجتماعی نمی تواند پایدار باشد. (شعبانعلی فمی و همکاران، 1386).

زنان سرپرست خانوار نقش های مختلف و متعددی را بر عهده دارند که برخی از آنها عبارت اند از: نقش همسری، مادری، تولید کنندگی محصولات زراعی و فعالیت های دامداری. به هر حال نقش زنان سرپرست خانوار در ایران در فعالیت های اقتصادی به ویژه کشاورزی و صنایع دستی انکار ناپذیر است (محمدی و همکاران، 1385).

کار آفرینی در جهان امروز به سرعت در حال پیشرفت است، کارآفرینی زنان موضوع پراستعداد کشورهاست. گزارش سال 2002 کارآفرینی جهان که توسط مرکز کارآفرینی کافمن^۱ منتشر شده است تأکید می کند کارآفرینی زنان نقش برجسته ای در سلامت اقتصاد ملتها دارد. از طرف دیگر، ثنوری های اجتماعی بیان می دارد که ساختارهای اجتماعی، محیط کار، خانواده و زندگی اجتماعی ساختار یافته بر روی دسترسی زنان به فرصتهای شغلی تأثیر داشته و بر عملکرد آنان مؤثر می باشد. هم چنین تبعیض شغل و انتظارات در مورد نقشهای خانواده می تواند زنان را در محیط های صنعتی محدود نماید. به علاوه بر انگیزه ها اهداف زنان و ریسکهای مالی و تجاری آنها نیز تأثیر می گذارد. بنا به ضرورت توسعه سهم زنان در اقتصاد ملی و مقابله با بحران بیکاری زنان ضروری است که شرایط لازم برای توسعه و کارآفرینی زنان فراهم گردد تا زنان با ایجاد کسب و کار و فرصتهای شغلی برای خود و دیگران بتوانند معضل کنونی جامعه را پایان بخشند (پشمی، 1389).

در کشور ایران بیش از 60٪ از فعالیت های کشاورزی و 63٪ از فعالیتهای دامداری و عمده ترین فعالیت های باغی بر عهده زنان است (شاهرویدی و همکاران، 1385). یکی از راههای توانمند سازی زنان سرپرست خانوار، ایجاد اشتغال های کوچک و فعالیت های غیرزراعی است. این فعالیت های نه تنها باعث افزایش تولیدات ملی و اشتغال زایی می شوند بلکه به استقلال اقتصادی و توسعه توانایی های اجتماعی و شخصی زنان روستایی منجر می شوند (ساتھیاباما، 2010).

بر این اساس ، فعالیت های غیرزراعی مانند صنایع دستی به عنوان یک منبع درآمد مناسب، یکی از زمینه های اقتصادی درآمدزا در مناطق شهری و روستایی هستند که مکمل بخش کشاورزی می باشند و خانوارهای روستایی می توانند به آن متکی باشند و بر مشکلات مربوط به اشتغال زراعی مانند بیکاری فصلی فائق آیند (مرکز ملی کشاورزی، 2008).

در قالب نگرش توسعه پایدار برای رسیدن به توسعه شهری و روستایی باید زمینه توانمند سازی و ظرفیت سازی بین ساکنان شهر و روستا را فراهم شود و این امر می تواند در قالب کارآفرینی زنان بروز یابد. کارآفرینی فرآیندی ، جهت خلق و اجرای ایده های نو و همچنین ، ارائه راه حل های کاربردی است. یکی از ابعاد بسیار مهم نظریه های توسعه پایدار روستایی ، توسعه اقتصادی هم گام با توسعه اجتماعی واکولوژیکی است. این اندیشه اقتصادی امروزه توجه ویژه ای به فعالیت های خودجوش اقتصادی، با عنوان کارآفرینی زنان روستایی دارد و راهکار جدیدی نیز در نظریه های توسعه در مناطق روستایی به شمار می آید (افتخاری و سجاسی، 1389).

کشور ایران به عنوان کشور در حال توسعه (از نظر فناوری) و یکی از سه قطب مهم صنایع دستی جهان، می تواند با بهره گیری از ظرفیت های موجود و مطالعات و تجربیات داخلی و جهانی، در کنار صنایع

¹ . Kafman

ماشینی با توسعه صنایع دستی و روستایی خویش به توسعه اقتصادی قابل انتظار دست یابد (یزدان پناه و صمدیان، 1388). تولید صنایع دستی می تواند در خانه یا در مراکز منطقه ای واقع شده در مناطق روستایی انجام شود و افراد برای کار کردن نیازی به نقل مکان به مناطق بزرگتر شهری ندارند (کورمن، 2009). بنابراین ضرورت دارد در یک نگرش فراگیر و همه جانبه و در قالب یک تحقیق با ارائه مدل مناسب و بیان چگونگی اجرائی شدن آن، فهرستی از برنامه ها و زمینه های امکان پذیر برای پژوهش هدف ارائه شود.

4-1 اهداف پژوهش

1-4-1 هدف کلی

ارائه مدل بومی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل با محوریت اشتغال

2-4-1 اهداف جزئی

- 1- شناسایی ابعاد و شاخص های توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل با محوریت اشتغال
- الویت بندی ابعاد و شاخص های توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل با محوریت اشتغال

5-1 سوال های پژوهش

1. توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل با محوریت اشتغال شامل چه ابعاد و شاخص هایی است؟
2. الویت بندی ابعاد و شاخص های توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل با محوریت اشتغال چگونه است؟

6-1 پیش فرض های پژوهش

- 1- پاسخ دهندگان به پرسش نامه، به محققین اعتماد کرده و با تاکید محقق با حداکثر دقت و صداقت به سئوالات پاسخ می دهند.

2- تمامی زنان سرپرست خانوار در زمان تکمیل پرسش نامه، از لحاظ روانی و انگیزشی در شرایط مطلوبی بودند.

3- از آن جایی که هر فردی می بایست به تمامی سئوالات پاسخ دهد، تعداد سئوالات تاثیری در پاسخ گویی نخواهد داشت.

5- تمامی زنان سرپرست خانوار بدون هیچ گونه تعصبی نسبت به سئوالات پاسخ دادند.

7-1- تعاریف اصطلاحات و واژگان کلیدی

تعریف مفهومی:

توانمندسازی¹: در فرهنگ فشرده آکسفورد «قدرتمند شدن»، «مجوز دادن»، «ارائه قدرت» و «توانا شدن» معنی شده و در معنای خاص قدرت بخشیدن و دادن آزادی عمل به افرادی برای اداره خود است (قاسمی، 1382).

زنان سرپرست خانوار: زن سرپرست خانوار، زنی است که عواملی چون طلاق، فوت، اعتیاد و یا از کارافتادگی همسر یا پدر، رها شدن توسط مردان مهاجر یا بی‌مبالات، موجب سرپرستی آنها بر خانواده شده است (غفاری، 2003).

تعریف عملیاتی: منظور از توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در تحقیق حاضر آن نوع ابعاد و شاخص هایی است که از مصاحبه با خبرگان در زمینه توانمندسازی زنان سرپرست خانوار به دست آمد.

¹ empowerment

مطالعه برنامه های توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در کشورهای در حال توسعه و ارائه ی مدل توانمندسازی بومی استان با محوریت اشتغال

فصل دوم

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

1-2 مقدمه

این فصل شامل دو بخش است در بخش اول، مبانی نظری مربوط به کنترل شغلی، سازگاری شغلی و اشتیاق شغلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است و در بخش دوم به تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور و در زمینه تحقیق پرداخته شده است.

2-2 بخش اول: مبانی نظری

3-2- مبانی نظری توانمندسازی

سازمانهای امروزی که در جو دانش محور، رقابتی، مشتری گرا، پاسخ گو، کیفیت گرا، مشارکتی، کارآفرین و تحول گرا فعالیت دارند، مستلزم دستیابی سریع به نیروی انسانی توانمند بعنوان ابزار رقابتی می باشند. توانمندسازی نوعی راهبرد کلان و قابل قبولی است که از آن برای بهبود مستمر استفاده می شود و یک علامت اختصاری جهت بکارگیری شایستگی های کارکنان در روش های خلاق و نوآور در تمامی جنبه های عملکردی سازمان می باشد (کینلا و دنیس، 1383).

شواهد نشان می دهد که کارکنان توانمند، بهره ورتر، خشنودتر و نوآورترند و محصولات و خدمات را کیفیت بالاتری نسبت به کارکنان ناتوان ایجاد می کنند و با وجود کارکنان و کارشناسان توانمند، سازمان نیز کاراتر می شود (وتن و کمرون، 1381). در واقع منابع انسانی هر سازمانی ثروت واقعی آن بوده و بدون داشتن نیروی انسانی توانمند امکان موفقیت وجود نخواهد داشت و شرط توسعه پایدار هر سازمان و یا هر کشوری در نیروی انسانی توانمند و با انگیزه آن سازمان و کشور است. با نگاهی به کشورهای پیشرفته، سازمانها و شرکت های موفق دنیا می توان فهمید که عامل اصلی موفقیت این شرکت ها و سازمانها چیزی جز نیروی انسانی توانمند نمی باشد (جونز و همکاران، 1389).

¹. Kinla & Denis

². Vaten & Cameron

³. Jonz

2-3-1- نگاهی گذرا به پیشینه توانمندسازی

از توانمندسازی به صور مختلف در ادبیات منابع انسانی سخن به میان آمده است. در دهه 1950 منابع علمی مدیریت آکنده از این مطلب بود که مدیران باید در قبال کارکنان رفتار دوستانه داشته باشند(روابط انسانی^۱). در دهه 1960 مطرح شد که مدیران باید نسبت به نیازها و انگیزه های کارکنان حساس باشند(آموزش حساسیت^۲). در دهه 1970 مدیران باید از کارکنان کمک می طلبیدند(درگیرکردن کارکنان در امور سازمان) و در دهه 1980 مدیران باید تشکیل گروه می دادند و سیاست تصمیم گیری جمعی را دنبال می کردند(حلقه های کیفیت^۳)؛ پیگیری این موضوعات در دهه 1990 و پس از آن حاکی از این است که مدیران باید بیاموزند که چگونه توانمندسازی را گسترش دهند(عبدالهی و نوه ابراهیم، 1385). جدول زیر سیر تاریخی مفهوم توانمندسازی را نشان می دهد.

جدول 2-1- سیر تاریخی مفهوم توانمندسازی(عبدالهی و نوه ابراهیم، 1385، ص 22)

دهه	مفاهیم مرتبط با توانمندسازی	توضیح
1950	روابط انسانی	مدیران در قبال کارکنان خود رفتار دوستانه داشتند.
1960	آموزش حساسیت	مدیران نسبت به نیازها و انگیزه های کارکنان حساس بودند.
1970	مشارکت کارکنان	مدیران کارکنان را در تصمیم گیری درگیر می کردند.
1980	مدیریت کیفیت جامع	مدیران بر کار گروهی و تشکیل تیم تاکید داشتند.
1990	توانمندسازی	مدیران شرایطی فراهم کنند که نیروهای بالقوه کارکنان آزاد شود.

2-3-2- مفهوم توانمندسازی

به توانمند سازی، با رویکردهای متفاوت و از ابعاد مختلفی نگریسته شده و تعاریف متفاوتی از آن ارایه گردیده است که به تعدادی از آن به شرح زیر اشاره می گردد:

شول و همکاران^۴(1993)، توانمندسازی را به عنوان تفویض اختیار به کارکنان بمنظور اتخاذ تصمیم مناسب بدون تایید مقامات فرادست می دانند.

1. Human Relation
2. Sensitivity Training
3. Quality Circles
4. Schoell

کانگر و کانانگو^۱ (1998)، رویکردی انگیزشی^۲ نسبت به توانمندسازی دارند نه رویکرد تفویض اختیار و قدرت. آنها توانمندسازی را فرایند افزایش احساس خودکارآمدی و لیاقت در افراد از طریق شناسایی، حذف و تعدیل شرایطی که موجب ناتوانی کارکنان شده است می دانند (وطنی، 1388).

شارین^۳ (2003)، توانمندسازی را حرکت از نظام تصمیم گیری سلسله مراتبی توسط مدیران به نظام کاهش سلسله مراتب کنترل و تصمیم گیری توسط رده های پائین تعریف می کند.

اسمیت^۴ (1381) توانمندسازی را تشویق افراد به مشارکت در اتخاذ تصمیم هایی می داند که بر فعالیتهای آنان تاثیر گذار است، از این طریق فرصت هایی برای افراد فراهم می شود تا نشان دهند که می توانند ایده های خوبی آفریده و به آن جامه عمل بپوشانند (وندا^۵، 1389).

کارلوس و همکارانش^۶ (1994) در کتاب مدیریت توانمندسازی توضیح می دهند که: توانمندسازی، دادن قدرت به افراد نیست؛ افراد هم اکنون هم قدرت زیادی به صورت سرمایه ای از دانش و انگیزش دارند که کار خود را بسیار عالی انجام می دهند، آنها معتقدند توانمندسازی آزاد کردن این قدرت است (نصر اصفهانی، 1383). با توجه به دیدگاههای مختلف در رابطه با توانمندسازی، آنچه مسلم به نظر می رسد این است که توانمندسازی، مفهومی پیچیده و چند بعدی داشته و برای افراد مختلف، معانی متفاوتی در بر دارد. در یک جمع بندی می توان توانمند سازی را شامل تمام روشهایی دانست که باعث تقویت مهارتهای کارکنان، ایجاد اعتماد به نفس در آنان و انگیزش و ایفای هر چه بیشتر مسئولیت ها شده و در نهایت سازمان را در جهت بهره وری هدایت نماید (وندا، 1389).

2-3-3- عناصر توانمندسازی

فیشر معتقد است که با توجه به رضایت مشتری، توانمندسازی را می توان تابعی از سه متغیر به شرح ذیل بحساب آورد (آتش پور و همکاران، 1387):

– اختیار: واگذاری اختیاری به کارکنان، جزء کلیدی توانمندسازی است. این کار سبب خواهد شد تا کارکنان بتوانند به مراقبت از نیازهای مشتریان بپردازند و مشکلات آنها را درست و بموقع برطرف کنند.

¹.Conger & Kanungo
².Motivational Apporoach
³.Sharyn
⁴.Esmith
⁵.Vanda
⁶.J. Carlos

- منابع: عدم دسترسی کارکنان به منابع کلیدی سازمان، احساس وابستگی و ناتوانی در آنها بوجود می آورد. در عوض، دسترسی به منابع سازمانی حس تاثیرگذاری و کنترل بر مقتضیات محیطی را ارتقاء می دهد.
- اطلاعات: کانتر خاطر نشان می کند که برای توانمندسازی درست کارکنان، سازمانها باید اطلاعات بیشتری در اختیار کارکنان در سطوح مختلف قرار دهند. کارکنان به اطلاعاتی در خصوص تغییرات محیطی نیاز دارند و باید بدانند که کار آنها چه تاثیری در تحقق اهداف داشته است. همانطور که باول و لاولر پیشنهاد می کنند، دسترسی به اطلاعات در مورد اهداف استراتژیک و تغییرات محیطی، به کارکنان اجازه می دهد تصویر بزرگتری ارائه دهند (آتش پور و همکاران، 1387).

2-3-4- اهداف توانمندسازی

هدف بلندمدت توانمندسازی، بهبود مستمر در عملکرد کل سازمان و هدف کوتاه مدت آن بکارگیری توانائی های موجود در اعضای سازمان است.

به عنوان یک حقیقت، توانمندسازی بطور قطع به آزادی انتخاب و عمل بیشتر منجر می شود، اما اینها فقط اهدافی ابزاری اند و راهی برای بدست آوردن هدف حقیقی بشمار می رود. هدف حقیقی همیشه بهبود عملکرد است (ایران زاده و بابائی هروی، 1389).

بطور خلاصه اهداف مشخص توانمندسازی را می توان به شرح زیر برشمرد:

دادن مسئولیت تجزیه و تحلیل مداوم مشاغل به همه کارکنان بمنظور ایجاد و توسعه شیوه های کاری اثربخش در ارتباط با مشتریان و ذینفعان.

واگذاری مسئولیت ایجاد اهداف عملکرد، راهبردهای عملکرد و سنجش عملکرد به تیم های کاری در ارتباط با مشتریان و ذینفعان.

- سهیم نمودن مجموعه کلی سازمان در تصمیمات مهم مدیریت.
 - درگیر نمودن مستقیم کارکنان در فرایندهای کاری همراه با بهبود مستمر آن فرایندها.
 - فراهم نمودن موجبات رضایت شغلی کارکنان و کاهش اضطرابهای روحی آنان (شیرلی و سواتی، 2007).
- ایجاد احساس سودمندی در اعضای سازمان از طریق شناخت و حذف شرایطی که موجبات تضعیف قدرت آنان را باعث می گردد (چری سانت، 2007).

¹. Shirley & Swathi

². Chrystant

- ارتقاء مهارت ها، روحیه تعاون و کارایی سازمان.
- افزایش احساس ارزشمندی کارکنان (بنزان، ۱، ۲۰۰۷).

2-3-5- رویکردهای توانمندسازی

در بررسی و مطالعه تاریخچه توانمندسازی در مدیریت؛ صاحب نظران علوم سازمانی از سه رویکرد مختلف به بحث پیرامون توانمندسازی پرداخته اند که در ذیل به این سه رویکرد پرداخته شده است:

2-3-5-1- رویکرد عقلایی- ارتباطی

از رویکرد ارتباطی، توانمندسازی فرایندی است که رهبر یا مدیر قدرت خویش را به زیر دستان تسهیم کرده و تاکید او بر مشارکت در اقتدار و اختیار سازمانی است. به تعبیر بورک^۲ (۱۹۸۵) منظور از توانمندسازی اعطاء قدرت و تفویض اختیار است. به زعم شول و همکارانش^۳ توانمندسازی عبارتست از اعطای اختیارات بیشتر به کارکنان برای اتخاذ تصمیمات لازم بدون آنکه درابتدا به تائیدات مقامات بالاتر سازمان برسد (حیدری، ۱۳۸۷).

2-3-5-2- رویکرد انگیزشی

رویکرد انگیزشی بر مبنای تئوری انگیزشی مک کله لند^۴ شکل گرفته است. وی نیازهای اساسی را شامل: نیاز به قدرت^۵، نیاز به موفقیت^۶، نیاز به تعلق^۷ می داند.

قدرت در مفهوم انگیزشی آن عبارتست از یک نیاز درونی برای برخورداری از حق تعیین سرنوشت^۸ احساس کفایت نفس^۹. بنابراین هر گونه استراتژی که منجر به افزایش حق تعیین سرنوشت (خود تصمیم گیری/ خود اثر بخشی) و کفایت نفس کارکنان گردد، توانمندسازی آنان را در پی خواهد داشت و برعکس هر اقدامی که منجر به تضعیف دو انگیزه فوق گردد باعث تقویت احساس بی قدرتی در آنها شده و عدم توانمندسازی را در پی خواهد داشت.

^۱. Benzan

^۲. Burk

^۳. Shoell et al

^۴. Mac Clland

^۵. Need for power

^۶. Need for Achivement

^۷. Need for Affiliation

^۸. Self-Determination

^۹. Self-Efficacy

از نظر کانگر و کانگو، هر چند تفویض اختیار پایه اصلی فرایند توانمندسازی به شمار میایدولی برای تحقق کامل آن شرایط دیگری لازم است. بنابراین توانمندسازی عبارتست از:

«فرایند تقویت شایستگی افراد سازمان از طریق شناسایی و تقویت شرایطی که باعث احساس بی قدرتی در آنها شده و تلاش در جهت رفع آنها، هم با کمک اقدامات رسمی سازمان و هم با بهره گیری از فنون غیر رسمی تهیه و تدارک اطلاعاتی که به کفایت آنها در سازمان کمک می کند(حیدری، 1387).

2-3-5- رویکرد فوق انگیزشی/شناختی

نظریه پردازان این رویکرد، که در راس آنها توماس و ولتهوس^۱ (1990) قرار دارند معتقدند که توانمندسازی موضوعی چند وجهی است و نمی توان صرفاً بر پایه یک مفهوم خاص به بررسی آن پرداخت. از همین رو، توانمند سازی را به عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی وظایف محوله به کارکنان تعریف نموده که در یک مجموعه از ویژگی های شناختی زیر متجلی می گردد(توماس و ولتهوس، 1990):

- احساس موثر بودن^۲: وظیفه ای موثر به شمار می آید که فرد آن را در جهت دستیابی به اهداف وظیفه ای خود منشا اثر بداند. به عبارت دیگر، فرد باید به این باور برسد که با انجام وظایف شغلی اش می تواند نقش مهمی در جهت تحقق اهداف تعیین شده بر دارد.
- احساس شایستگی^۳: شایستگی یا کفایت نفس عبارت است از باور فرد نسبت به قابلیت هایش برای انجام موفقیت آمیز وظایف محوله. اگر وظیفه به گونه ای باشد که فرد بتواند با مهارت فعالیت های خود را به انجام برساند، بر احساس کفایت او تأثیری مثبت بر جای خواهد گذاشت.
- احساس معناداری^۴: این شناخت اشاره به ارزش یک هدف کاری بر مبنای آرمان ها و استانداردهای فرد دارد. اگر فرد وظیفه ای را که انجام می دهد با ارزش تلقی کند، دارای ویژگی معناداری است.
- حق انتخاب: این وظیفه اشاره به آزادی عمل کارکنان در تعیین فعالیت های لازم برای انجام وظایف شغلی دارد(نیازی، 1384).

1. Thomas&Velthouse

2. Impact

3. Competency

4. Meaning

2-3-6- برنامه های توانمندسازی

برنامه های مختلف، سطوح متفاوتی از توانمندی را برای کارکنان به ارمغان می آورند. به باور باون و لالره^۱ (1992) سه سطح مختلف برای برنامه های توانمندسازی به شرح زیر وجود دارد:

الف) برنامه های توانمندسازی سطح پایین^۲: از برنامه های توانمندسازی شامل غنی سازی شغلی و سیستم پیشنهادها بهره گرفته می شود. در غنی سازی شغلی به کارکنان فقط در چارچوب وظایف شغلی شان آزادی عمل محدودی داده می شود. در سیستم پیشنهادها، کارکنان اجازه می یابند تا در زمینه های مربوط به تولید و خدمات پیشنهادهایی ارائه دهند، اما مدیر ملزم به اجرای این پیشنهادها نیست (نور، 1383).

ب) برنامه های توانمندسازی سطح متوسط^۳: کارکنان از درجه متوسط آزادی عمل در قالب برنامه های مشارکت شغلی، دوایر کنترل کیفیت و تیم های چند وظیفه ای برخوردار هستند. مشارکت شغلی، شیوه خاصی است که به موجب آن کارکنان می توانند در مورد بعضی از جنبه های شغلی شان آزادی عمل یافته و خود چگونگی انجام کار را سازماندهی کنند. دوایر کنترل کیفیت و تیم های چند وظیفه ای نیز اجازه می یابند تا به حل مشکلات واحدکاری و یا سازمانی خود پردازند (پاک طینت و فتحی زاده، 1387).

ج) برنامه های توانمندسازی سطح بالا^۴: کارکنان از آزادی عمل بسیار زیادی در زمینه شیوه انجام وظایف برخوردار می گردند. آنها نه تنها در عملکرد شغلی بلکه در عملکرد سازمان نیز مشارکت داده می شوند. به اعتقاد باون و لالره^۵ در این سطح، اطلاعات مربوط به عملکرد شرکت در اختیار تمامی افراد قرار می گیرد. کارکنان در زمینه کار تیمی و حل مشکلات سازمان مهارتهایی را به تکامل رسانده، در تصمیمات مدیریتی واحدهای کاری مشارکت داده شده، سود سازمان در بین تمامی اعضاء تقسیم گردیده و کارکنان در مالکیت شرکت سهام می گردند (محمدی، 1380).

2-3-7- اصول برنامه های توانمندسازی

اصول برنامه های توانمندسازی عبارتند از (ایران زاده و بابائی هروی، 1389):

- مدیران به کارکنانشان ارزش و بها بدهند.
- برنامه های توانمندسازی منابع انسانی باید واضح و مرتبط با چشم انداز و جهت گیریهای راهبردی باشد.

¹. Bown & lower

². Low Empowerment Programs

³. Middle Empowerment Programs

⁴. High Empowerment Programs

⁵. Bowen & Lawler

- ایجاد نوعی فرهنگ سازمانی مناسب با توجه به چشم انداز و جهت گیریهای راهبردی سازمان.
- تلاش در راستای آموزش دقیق در زمان مناسب، جهت ارتقاء مهارت کارکنان و توانمندسازی آنان.
- کارکنان باید انتظارات سرپرستان، قبل از آموزش و بعد از آن را بدانند.
- تعیین نیازهای آموزشی با مشارکت سرپرستان و کارکنان.

2-3-8- انواع مدل های توانمندسازی

پژوهشگران بسیاری در زمینه توانمندسازی به تحقیق پرداخته اند و مدل های بسیاری نیز در این خصوص ارائه شده است. در این قسمت سعی شده است تا مهمترین مدل های توانمندسازی بطور مختصر شرح داده شود.

2-3-8-1- مدل توماس و ولتهوس^۱

این پژوهشگران در یک پژوهش ارزشمند چهار بعد از توانمندسازی روانی را در یک مدل مفهومی مشخص کرده اند که عبارتند از: 1) تاثیر؛ 2) شایستگی؛ 3) انتخاب و 4) معناداشتن.

منظور از تاثیر این است که آیا انجام یک شغل تغییری در کل کار بوجود می آورد. هر چقدر اعتماد کارمند بر تاثیر بیشتر باشد انگیزش بیشتری را احساس می کند. انتخاب به معنی تعیین رفتار شخصی توسط خود فرد است و افراد هر چقدر فرصت بیشتری در انتخاب وظایفشان، چگونگی انجام کار و قبول مسئولیت نتایج کارشان داشته باشند، احساس توانمندی بیشتری می کنند. بعد سوم شایستگی است، برای آن که توانمند شدن ممکن گردد، افرادی که کار به آنها واگذار می شود باید مهارتها، دانش، تجربه و سایر توانمندی هایی را که برای حرکت با اعتماد به سمت جلو لازم است داشته باشند و در نهایت، با معنابودن به ارزش شغل در ارتباط با عقاید، ایده ها و استانداردهای شخصی بستگی دارد هر چه یک وظیفه با نظام ارزشی خود سازگاری بیشتری داشته باشد، اعتقاد محکم تری را در انجام کار بوجود می آورد. بدون احساس معنادار بودن کار، احتمال احساس توانمندی وجود ندارد (توماس و ولتهوس، 1990).

¹.Thomas & Velthouse

2-3-8-2- مدل باون و لاولر^۱

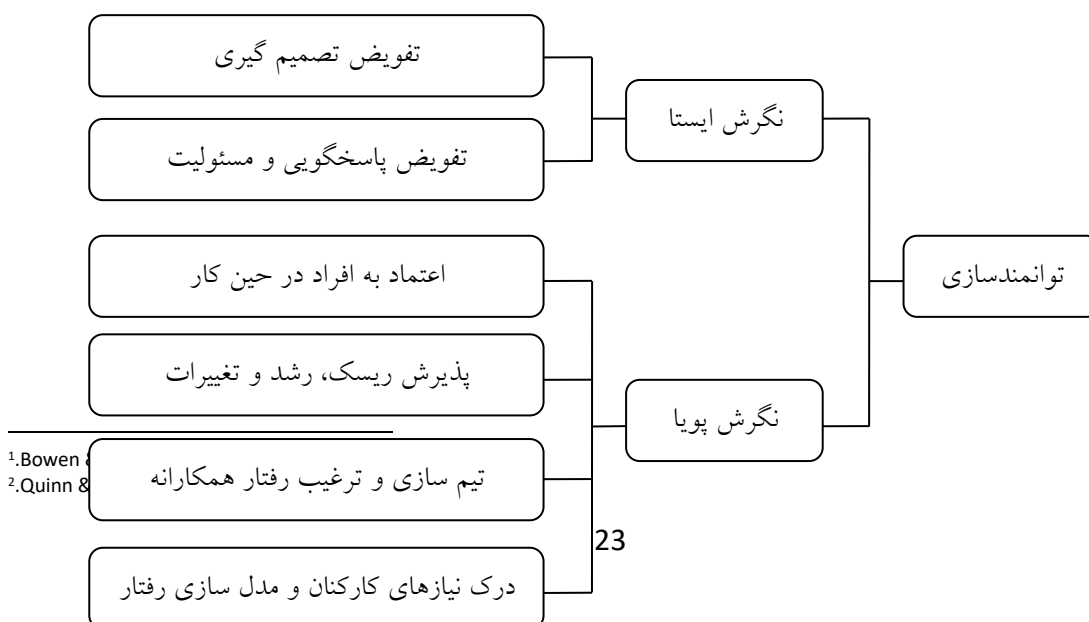
در مدل باون و لاولر، دسترسی به اطلاعات نقش مهمی در تصمیم گیری ایفا می کند که موجب توانمندی می شود. این صاحب نظران عامل توانمندی را در چهار جزء سازمانی می دانند:

- اطلاعات درباره عملکرد سازمان
 - پاداش بر مبنای عملکرد سازمانی
 - قدرت در اخذ تصمیمات موثر بر جهت سازمان
 - قدرت در اخذ تصمیمات موثر بر عملکرد سازمان
- نتایج پژوهش نشان می دهد وقتی توانمندی وجود دارد که شرکتها قدرت، اطلاعات، دانش و پاداشها را در سازمان توزیع کنند و اگر یکی از چهار عنصر صفر باشد توانمندی نیز صفر خواهد بود (باون و لاولر، 1992).

2-3-8-3- مدل کوئین و اسپریتز

کوئین و اسپریتز^۲ در سال 1997 توانمندسازی را در دو دیدگاه ارائه کرده اند:

- دیدگاه مکانیکی / ایستا: طبق این دیدگاه، مدیران بر این باورند که توانمندسازی، تفویض اختیار در تصمیم گیری در درون مرزهای مشخص و واگذاری مسئولیت به افراد می باشد که به ارزیابی کارهای خود بپردازند.
- دیدگاه ارگانیکی / پویا: مدیران بر این باورند که توانمندسازی توانایی خطرپذیری، توسعه و ایجاد تغییرات، درک نیاز کارمندان، ساخت تیم جهت تشویق افراد به انجام کارهای مشارکتی و تایید عملکرد افراد می باشد (پاک طینت و فتحی زاده، 1387).



شکل 2-2- مدل توانمندسازی کوپین و اسپریتز(حسینی نیا، 1388، ص 51)

2-3-8-4- مدل ایده آل نولر^۱

نولر (1991) مدلی با عنوان مدل ایده آل و بری از توانمندسازی را در قالب چهار بعد ارائه کرده است. وی بیان می کند ما از توانمندسازی فرد و گروهی از افراد وقتی که دارای شرایط زیر هستند سخن می گوئیم:

- توانایی کامل تصمیم گیری را دارا هستند.
 - مسئولیت کامل اجراء هر نوع تصمیم را بر عهده دارند.
 - دسترسی کامل به ابزارهای مرتبط با تصمیم گیری و اجرا آن را دارند.
 - مسئولیت کامل پذیرش پیامدهای هر نوع تصمیم گرفته شده را دارند.
- این حالت ایده آل است و به صورت مداوم در سازمانها مشاهده نمی شود. در اینمدل، تاکید بر تمایل شخصی به قبول مسئولیت پیامدهای عمل انجام شده و تصمیمات گرفته شده است(حیدری، 1387).

2-3-8-5- مدل کانگر و کانگو^۲

این دو صاحبنظر معتقدند که علاوه بر مدیر، اعضاء سازمان نقش اساسی در فرایند توانمندسازی ایفا می کنند. احساس کارکنان از توانایی خود عامل مهمی در توانمندسازی است. در این مدل منظور از مربیگری و استراتژیهای توانمندسازی نه تنها حذف وضعیتهای خارجی ضعیف ساز است بلکه ایجاد احساس و اطلاع

¹.Noller

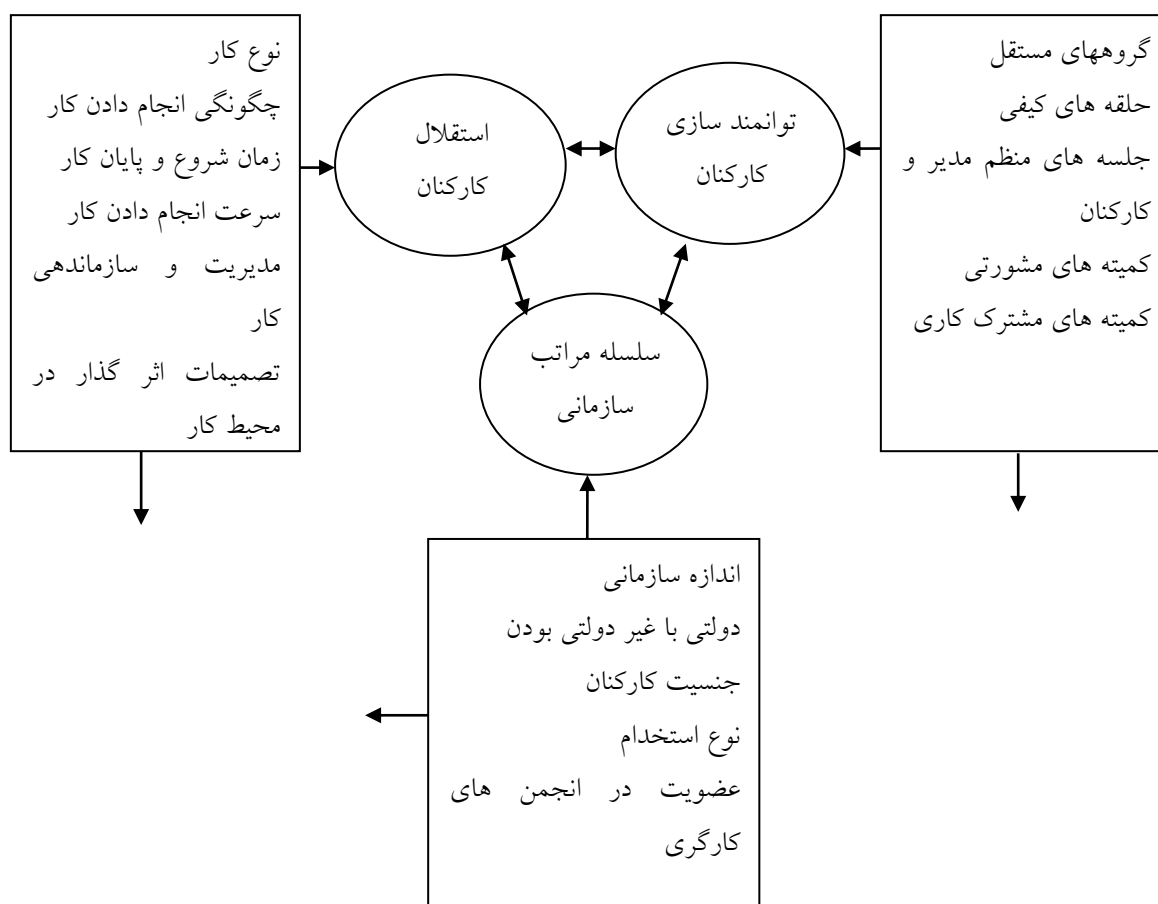
².Conger & Kanungo

از خود اثربخشی (کفایت نفس) در زیر دستان از اهمیت بیشتری برخوردار است. با این نگرش استراتژیهای مربیگری در راستای ایجاد توانمند سازی عبارتند از:

- ابراز اعتماد به زیر دستان همراه با داشتن انتظارات بالا از عملکرد آنها
- ایجاد فرصت مشارکت در تصمیم گیری
- ایجاد استقلال در دل محدودیتهای بوروکراتیک
- وضع اهداف معنادار و الهام بخش^۱
- بکارگیری صحیح منابع قدرت (نور، ۱۳۸۳).

2-3-8-6- مدل توانمندسازی بیل هارلی

مدل توانمندسازی بیل هارلی^۲ به شرح نمودار، سعی در تایید وجود رابطه بین توانمندسازی در محیط های کاری، استقلال کارکنان در گونه های مختلف و سلسله مراتب سازمانی دارد. هارلی معتقد است ارتباط معنا داری مابین سلسله مراتب سازمانی، استقلال و توانمند سازی کارکنان وجود دارد (حسینی نیا، ۱۳۸۷).



¹. Inspirational

². Bill Harley

سازو کارهای توانمند سازی اجزای سلسله مراتب سازمانی شاخص های استقلال
نمودار 1-2- مدل توانمندسازی بیل هارلی (ایران زاده و بابائی هروی، 1389، ص 75)

2-3-7- مدل آلفرد باندورا¹

باندورا اعتقادات خود اثر بخشی / کفایت نفس و نقش آن را در احساس توانمندی شخصی مفهوم سازی کرده است. حاصل پژوهش وی معرفی چهار ابزار برای توانمندسازی دیگران بشرح زیر باشد:

استفاده از حمایت احساسی مثبت در فشارها و هیجانات کاری/ تحریکات احساسی

تحریکات احساسی، می توانند بر انتظارات افراد از شایستگی شان تاثیر گذارند. تحریکات احساسی از قبیل ترس، اضطراب، استرس و... که بطور معمول هم در حین انجام وظیفه ظاهر می شوند، می توانند منجر به کاهش کفایت نفس افراد گردند.

مدیران می توانند با ایجاد فضای اعتماد گروهی و تعریف واضح نقشها به میزان زیادی از استرس و تنش شغلی کارکنانشان بکاهند. این تاکتیکها می توانند با کاهش آثار حالات احساسی ناگوار در فرایند توانمندسازی کارکان ایفای نقش کنند (احمدی و همکاران، 1390).

استفاده از ترغیب و تشویق مثبت/ تشویق های کلامی

مدیران می توانند با استفاده از کلماتی برای تشویق، بازخور شفاهی و سایر اشکال ترغیب اجتماعی بر توانمندسازیشان کمک کنند. به اعتقاد باندورا افرادی که به داشتن شایستگی های لازم برای انجام موفقیت آمیز وظیفه مورد نظر تشویق می شوند، نسبت به افرادی که در آنها شک و تردید ایجاد شده، تلاش بیشتری از خود نشان می دهند (وکیلی فراهانی، 1383).

داشتن مدل از افراد موفق که اعضاء آنها را می شناسند/ تجارب تقلیدی²

از طریق الگوسازی موفقیت دیگران، می توان در افراد توانمندی ایجاد کرد. به عنوان مثال، با الگوسازی از موفقیت دوستان فرد در کنکور می توان به شخص قبولاند که او هم می تواند در کنکور موفق شود. ولی

¹. Alfred Badura

². Vicarious Experience

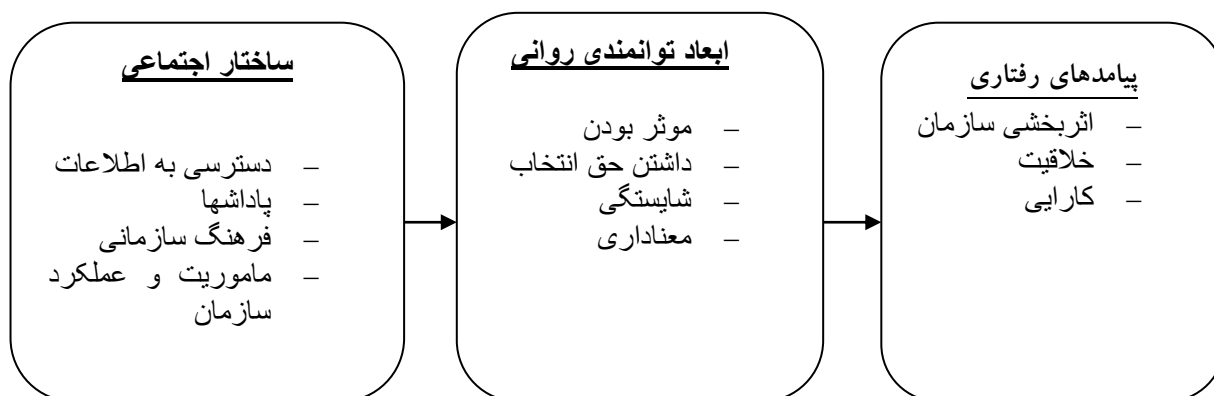
الگوسازی از موفقیت دیگران نمی تواند به همان اندازه که خود شخص موفق بودن را تجربه می کند به توانمندسازی او کمک کند (وکیلی فراهانی، 1383).

تحقق تجارب واقعی از تسلط در انجام موفق کارها/ تجربه موفق شخص در شغل اش

وقتی به زیر دستان وظایف مهمی محول و یا مسئولیت بیشتری در شغل شان داده می شود در واقع به آنها فرصتی برای آزمودن میزان کفایت شان داده می شود. این امر بر تجارب فرد در زمینه موفقیت افزوده شده و به توانمندی آنها کمک می کند (وکیلی فراهانی، 1383).

2-3-8-8- مدل اسپریترز

اسپریترز (1995) عوامل موثر بر توانمندسازی روانی و نتایج حاصله از توانمندی روانی را در قالب مدل تصویری ذیل چنین بیان می دارد (اسپریترز، 1995).



شکل 2-4- مدل توانمندی روانی در محیط کار اسپریترز (اسپریترز، 1995، ص 1445)

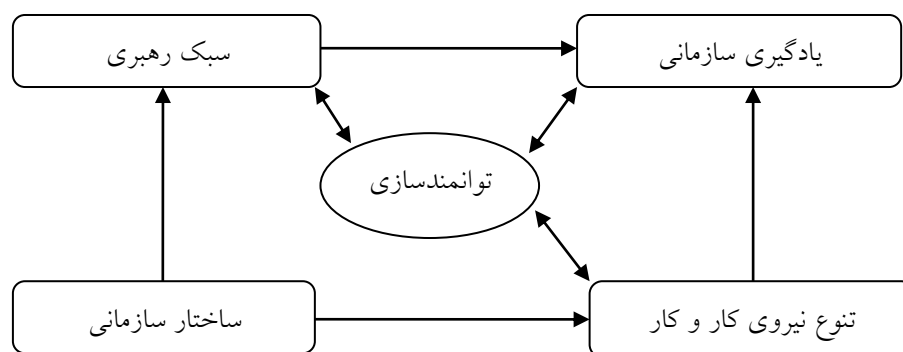
2-3-8-9- مدل آنا کارول^۱

در بسیاری از موارد، پژوهشگران توانمندسازی را یکی از عناصر در مرحله انتقالی هر تغییر در سازمانهای اداری نام برده و آنرا هم ارزش با رهبری، یادگیری سازمانی، و تنوع در نیروی کار بر شمرده اند. والاس و استورم (2003) در مدل خود ارتباط تنگاتنگ این چهار عنصر را به منزله موفقیت در مرحله انتقالی تغییر در

¹Wallace & Storm

سازمانهای اداری و در راستای پاسخگو بودن هر چه بیشتر، که بر خدمت رسانی به مراجعه کنندگان و کسب مزیت رقابتی متمرکز است، می دانند.

والاس و استورم^۱ (2003) همچنین یادگیری سازمانی را به توانمندسازی وابسته می شمردند. بطور خلاصه الگوی والاس و استورم ایجاد کار گروهی در قالب ساختار ماتریسی و هدایت تنوع فرهنگی کارکنان و خلق وحدت رویه رشد در کل سازمان در راستای یادگیری سازمانی است (والاس و استورم، 2003).



شکل 2-5- مدل توانمندسازی والاس استورم (والاس و استورم، 2003، ص 54)

2-3-8-10- مدل کونزاک^۲

مدل توانمندسازی کونزاک (2000) موسوم به پرسشنامه رفتار توانمند کننده رهبر^۳ برای سنجش این نکته ارائه شده است که آیا رهبران رفتارهایی را که تسهیل کننده تصور توانمندسازی روانشناختی کارکنان است، بروز می دهند.

این مدل، شش بعد را شامل می شود که عبارتند از: تفویض اختیار، مسئولیت پذیری، تصمیم گیری خودگران، تسهیم اطلاعات، توسعه توانایی و مشاوره.

به عقیده کونزاک، هر چقدر مدیران این شش بعد را در رفتارهایشان بیشتر نشان دهند، کارکنان نیز احساس توانمندی شناختی بیشتری را گزارش خواهند داد (کونزاک و همکاران، 2000).

¹.Valas & Stoorm

².Konzak

³.Leader Empowering Behavior Questionnair(L.E.B.Q)

2-3-8-11- مدل جروی و همکاران^۱

به اعتقاد این سه پژوهشگر، سه متغیر اصلی وجود دارد که این متغیرها با هم در تعاملند و باید بگونه ای با هم ترکیب شوند که کارکنان آنرا امری مثبت تلقی کنند. هر گاه این سه متغیر با هم در تعامل نباشند، فرایند توانمندسازی به صورت ناقص اجرا خواهد شد و مسئله اصلی بر عهده مدیران خواهد بود؛ زیرا آنان باید با توجه به این سه عامل به توانمندسازی کارمندان خود بپردازند (جروی و همکاران، 1998).

2-3-9- الگوی اقتضائی در توانمندسازی

الگوی اقتضائی باولو لاولر برای توانمندسازی، جایگاه ویژه ای دارد. وی توانمندسازی را در شرایط زیر ضروری می دانند (آتش پور و همکاران، 1387):

- استراتژی سازمانی: جایی که شرکت از استراتژی متفاوت سازی یا مشتری مداری پیروی می کند، باید به توانمندسازی روی آورند.
- پیوند با مشتریان: در شرایطی که ارائه خدمات، مستلزم مدیریت رابطه با مشتریان در دراز مدت است، توانمندسازی یک ضرورت است.
- محیط کاری: محیط هایی که پیش بینی تغییرات محیطی آنها نسبتاً دشوار است، توانمندسازی بیشتر مورد نیاز است تا بتوان به درخواست غیر منتظره مشتریان بموقع پاسخ داد.
- پیچیدگی خدمات تولیدی: با تولیدات پیچیده، مشتریان انتظار سطح بالایی از خبرگی کارکنان مورد تماس دارند. بنابراین هر چه پیچیدگی محصول/خدمات از نقطه نظر مشتری بیشتر باشد، توانمندسازی کارکنان بیشتر مورد نیاز است. سطوح بالای توانمندسازی به مشتریان اعتماد زیادی در مورد توانایی کارکنان در ارائه خدمات می دهد.
- اندازه سازمان: هر چه نیاز مشتریان به تطبیق تولیدات بیشتر باشد، نیاز به توانمندسازی بیشتر است.
- تکنولوژی: هر چه تکنولوژی مورد استفاده در ارائه خدمات، پیچیده یا غیر مادی باشد، آنگاه ضرورت توانمندسازی بیشتر احساس می شود.
- اهمیت سرعت خدمات: مشتریان، سرعت ارائه خدمات را یک جنبه مهم می دانند. هر چه سرعت خدمات بیشتر باشد، نیاز بیشتری به توانمندسازی وجود دارد.
- پیچیدگی/تغییرپذیری نیازهای مشتریان: هر چه نیازهای مشتریان پیچیده تر یا متغیر باشد، توانمندی از اهمیت بیشتری برخوردار خواهد بود (آتش پور و همکاران، 1387).

¹ Geroy et al

2-3-10- دلایل و ضرورت توانمندسازی

محرك های محیطی متعددی وجود دارند که سازمانها را به توانمندسازیشان ترغیب می کنند، در این میان مهمترین آنها عبارتند از:

— افزایش رقابت

فشارهایی که رقابت جهانی بر شرکت ها وارد و آنها را وادار به تغییر و دگرگونی می کند، به این معناست که آنچه در گذشته به نظر خارق العاده و برجسته بوده چه بسا امسال عادی جلوه می کند. مانع پیوسته بالاتر می رود. اگر شرکت نتواند از روی این مانع عبور کند، رقیبی دیگر جای آن را خواهد گرفت. در قرن جدید، وضعیت کاملاً تغییر کرده و اکنون رقیبان خارجی تهدید کنندگان بزرگ تلقی می شوند؛ به گونه ای که بسیاری از کسب و کارها خود را در بازارهای جهانی در وضعیت مخاطره آمیزی می بینند. امروزه سازمان ها نیازمند افرادی توانمند هستند تا بتوانند با کمک آنان در رقابت پیروز گردند (حسینی نیا، 1388).

— اثرات فناوری بر محیط کار

رشد سریع فناوری، تمامی جوانب سازمان ها را تحت تاثیر خود قرار داده است. تغییر فناوری باعث شده که ماهیت کار تغییر کند. این پیشرفت باعث شده که رایانه ها جایگزین مشاغل عادی و معمول گردند و افراد باید به سرعت با این مشاغل پیش پا افتاده خداحافظی کنند و در پی کارهایی بر آیند که فناوری نوین آنها را به مبارزه می طلبد (چالش انگیزتر هستند). بنابراین، مشاغلی که باقی مانده اند، نیازمند کارکنانی توانمندی هستند که از مهارت های لازم برای رویارویی با این تغییرات برخوردار باشند (کینلا¹، 1383).

— نیاز به کارکنان با مهارت بالا

امروزه سازمان ها به افرادی نیاز دارند که مشکل گشا و مبتکر باشند و با به کارگیری تواناییهای خود بتوانند موجبات بقای سازمان در محیط رقابتی را فراهم آورند. اخیراً برای سازمان ها روشن شده که اطمینان امروز و موفقیت فردایشان بیشتر به استعداد اداراک افرادشان وابسته است و کارکنان در حقیقت مرکز عقلانین هر سازمان می باشند (حسینی نیا، 1388).

¹.kinla

– ضرورت انعطاف پذیری سازمان ها

تغییرات عمده ای در شکل سنتی سازمان ها که دارای ساختار سلسله مراتبی و قدرت متمرکز شده در راس هرم هستند، در حال شکل گیری است. به اعتقاد بسیاری از مدیران عالی، در محیطی که شدت رقابت جهانی و فناوری های نوین از ویژگی های آن است، دست برداشتن از کنترل متمرکز شده باعث افزایش انعطاف پذیری سازمان ها خواهد شد و در این میان توانمندسازی فلسفه عدم تمرکز است (نوروزی، 1384).

– افزایش انتظارات مشتریان

امروزه دامنه توقعات مشتریان در مورد کیفیت، قیمت و خدمات بسیار وسیع گردیده و وظیفه ای دشوار را بر سازمان تحمیل کرده است به گونه ای که اگر سازمان از عهده برآوردن این توقعات بر نیاید، بازار را از دست داده و مشتریان برای دریافت محصول و خدمات بهتر به سمت سازمانهای رقیب خواهند رفت. آگاهی از سلیقه تنوع مشتریان و اجابت خواسته های آنان، در اختیار داشتن منابع انسانی توانمند را ایجاب می کند (هداوند و صادقیان، 1386).

– قوانین و مقررات دولتی

در فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری، توانمندسازی در مواد 58 و 62 به شرح ذیل مورد تاکید قرار گرفته است (رضایی پور، 1386):

ماده 58 بیان می دارد که سازمان موظف است بمنظور ارتقای سطح کارایی و اثربخشی دستگاههای اجرایی، نظام آموزش کارمندان دستگاههای اجرایی را به گونه ای طراحی نماید که همراه با متناسب ساختن دانش، مهارت و نگرش کارمندان با شغل موردنظر، انگیزه های لازم را جهت مشارکت مستمر کارمندان در فرایند آموزش تامین نماید به نحوی که رابطه ای بین ارتقاء کارمندان و مدیران و آموزش برقرار گردد و از حداقل سرانه ساعت آموزشی بر اساس مقررات مربوطه در هر سال برخوردار گردند (رضایی پور، 1386).

در ماده 62 نیز آمده است که کارمندان موظفند همواره نسبت به توانمندسازی و افزایش مهارتها و توانایی های شغلی خود اقدام نمایند. دستگاههای اجرایی، شیوه ها و الگوهای لازم را برای افزایش توان سنجی مداوم کارمندان خود را که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می شود، به مورد اجرا خواهند گذارد (رضایی پور، 1386).

2-3-11- راهبردهای مدیریتی در توانمندسازی

راهبردهای مدیریتی مختلفی در توانمندسازی مطرح هستند که در ادامه به برخی از مهمترین این راهبردها پرداخته شده است:

2-3-11-1- مدیریت بر مبنای هدف^۱

یکی از روشهای مدیریت مشارکتی و شرکت دادن نیروی انسانی در تصمیم گیری ها، مدیریت مبتنی بر هدف است. این برنامه مدیریتی به مشارکت افراد در تعیین اهداف تاکید می کند و موجبات افزایش انگیزش و توانمندسازی افراد را از طریق فعالیت مشارکتی فراهم می نماید. در مدیریت مبتنی بر هدف چهار رکن اصلی مطرح است: تعیین هدفهای مشخص و قابل دسترس، تصمیم گیری مشارکتی، تعیین زمان مشخص و بازخورد نتیجه عملکرد. از آنجا که همه افراد سازمان در تعیین اهداف مشارکت دارند، مسیر اجرای برنامه مدیریت مبتنی بر هدف، دوسویه (از بالا به پایین و از پایین به بالا) است (محمدی، 1380).

2-3-11-2- مدیریت دانش^۲

مدیریت دانش، فرایند خلق و تسهیم، انتقال و حفظ دانش است به گونه ای که بتوان آنرا به شیوه ای اثربخش در سازمان بکار برد (هافمن و همکاران، 2005). بررسی پیشینه نظری و آرای صاحب نظران نشان می دهد که ضرورت بکارگیری مدیریت دانش در سازمان انکارناپذیر است. امروزه مدیران تلاش دارند تا از طریق مدیریت دانش، دانش انباشته در ذهن اعضای سازمان را استخراج نموده و آنرا در میان تمامی افراد تسهیم نمایند. در این حالت دانش ذخیره شده، تبدیل به یک منبع قابل استفاده دائمی گشته و با توانمندسازی مزیت رقابتی پایدار جهت سازمانها فراهم می نماید (هویسمن، 2006).

2-3-11-3- مدیریت زمان^۳

ضرورت بکارگیری مدیریت زمان و تنظیم منطقی اوقات در اختیار مدیران و کارکنان، چه در بعد سازمانی و چه در بعد فردی، نشانگر این است که زمان منتظر کسی نمی ماند و سنگ بنای اولیه مدیریت صحیح زمان،

¹. Management by objective

². Knowledge Management

³. Hoffman et al

⁴. Huysman

⁵. Time Management

برنامه ریزی است که انجام صحیح آن، تضمین کننده دسترسی به نتایج مطلوب است. اگر سیستم مدیریت زمان با نیازهای کارکنان متناسب باشد، می تواند سازمان را در مدت کمتری به موفقیت‌های بزرگی نائل سازد (ترزئوسکی، ۱، ۲۰۰۶).

2-3-11-4- رهبری تحول آفرین^۲

رهبران تحول آفرین روابط بهتری با زیردستان برقرار کرده و در مقایسه با رهبران مراوده ای (تبادلی^۳)، کمک و مساعدت بیشتری به سازمان می کنند. کارکنانی که دارای رهبران تحول آفرین هستند در مقایسه با کارکنانی که چنین رهبری ندارند، تلاش و کوشش بیشتری از خود نشان می دهند (باربوتو^۴، ۲۰۰۵). رهبران تحول آفرین بر تغییران سازمان اشراف کامل دارند و زیردستان را از طریق رشد و بهبود، خودبالندگی و توانمندسازی، ترغیب ذهنی و الهام بخشی به این امر که مقاصد گروهی، رسالتها و اهداف سازمانی والاتر از منافع شخصی است، بر می انگیزند (هاتر^۵، ۱۹۸۸، ص ۶۹۵). مطالعات اثبات کرده اند که شیوه مدیریتی تحول آفرین بر پیش بینی زیردستان از قدرت اختیارشان تاثیرگذار است. رهبران تحول آفرین زیردستانی دارند که رضایت کاری بیشتری دارند و درجات بالاتری از کارایی و عملکرد را به خود اختصاص می دهند (اوزرالی^۶، ۲۰۰۳).

2-3-11-5- سبک رهبری مشارکتی

ساج و کاسلواوسکی^۷ (۲۰۰۰)، بیان می کنند سازمانهایی که از طرق مختلف، اسباب مشارکت کارکنان در تصمیم گیریها را فراهم می آورند، احتمالاً احساس توانمندی بیشتری را در کارکنان خود ایجاد می کنند. مشارکت به کارکنان اجازه می دهد بجای اینکه بطور مداوم رهبری شوند و زیر نظر قرار گیرند، از توانایی شخصی استفاده کرده، فکر کنند و قوه خلاقیت خویش را بکار گیرند، بیاموزند، فرصت ابراز وجود داشته باشند و شایستگی، شخصیت و مهارت خود را نشان دهند و با علاقه بیشتری کار و فعالیت کنند و با این حرکت‌های به ظاهر کوچک گامی بسوی بهره وری در سازمان بردارند (موغلی و عزیزی، ۱۳۹۰).

¹. Terzioski

². Transformational leadership

³. Transactional Leadership

⁴. Barbuto

⁵. Hater

⁶. Ozaralli

⁷. Sagie & Koslowsky

2-3-11-6- تفویض اختیار و دادن آزادی عمل به کارکنان

توانمندسازی، معمولاً با تغییر درون مدیر آغاز می شود. یعنی مدیر باید درک کند که اختیار دادن به کارکنان، رها کردن کنترل آنان نیست، بلکه اعمال کنترل است. کارکنان، علاوه بر داشتن دانش و اطلاعات کافی برای مشارکت در تصمیم گیریها و تعیین اهداف، نیازمند عنصر حیاتی تری بنام اختیار و آزادی عمل هستند. تصمیم گیری مشارکتی، مدیریت مبتنی بر هدف و توانمندسازی، بدون تفویض اختیار به آنان بی معنی است. دنتون و همکاران^۱ (2001)، تفویض اختیار به کارکنان از جانب از جانب مدیر و دادن استقلال و آزادی عمل در حیطه کاری را یکی از عوامل مهمی می دانند که با توانمندسازی ارتباط تنگاتنگی دارد (موغلی و عزیزی، 1390).

2-3-11-7- تشکیل گروه

از دیگر برنامه های راهبردی مدیریتی در جهت توانمند کردن، که بالاترین نمود مدیریت مشارکتی محسوب می شود، اقدام به تشکیل گروهها و انجام کار گروهی است.

بلانچارد و همکاران^۲ (1999)، در خصوص اهمیت نقش گروهها در توانمندسازی، بر این نکته تاکید دارند که حاصل کار گروههای توانمند، به مراتب بیش از حاصل مار افراد توانمند به تنهایی است. زیرا گروهها، منشأ عرضه افکار نو هستند.

هارلی^۳ (1998)، رکن اساسی توانمندسازی نیروی انسانی را تشکیل گروه و انجام کار گروهی عنوان کرده است (عبداللهی، 1385).

علاوه بر راهبردهای مدیریتی فوق، کانتر^۴ (1983)، باندورا^۵ (1986) و هاگمن و الدهام^۶ (1980) برخی از راهکارهای توانمندسازی را بشرح زیر در مطالعات خود به اثبات رسانده اند:

- پرورش تجارب تسلط شخصی^۶: باندورا (1986) دریافت مهمترین چیزی که مدیر می تواند با آن موجب توانمند شدن دیگران شود، این است که به آنها کمک کند تا برتری شخصی خود را در چالشها یا برخی مشکلات تجربه کنند. با انجام موفق یک کار و یا حل یک مشکل افراد احساس تسلط را در خود پرورش

¹.Denton et al

².Blanchard et al

³.Harley

⁴.Kanter

⁵.Bandura

⁶.Fostering Personal Mastery Experiences

می دهند. تسلط شخصی می تواند با فرصت انجام موفقیت آمیز کارهای دشوار که سرانجام به تحقق هدفهای مطلوب منتهی شود، تشویق گردد. کلید کار، آغاز آن با کارهای آسان و سپس پیش رفتن به سمت کارهای دشوار است تا اینکه شخص احساس تسلط بر تمامی پیچیدگی مسائل را تجربه کند. بمنظور تحقق راهکار مزبور، پیمودن گامهای زیر ضروری است:

الف) تقسیم وظایف بزرگ به اجزای جدا از هم و واگذاری هر بخش در یک زمان

ب) واگذاری وظایف ساده پیش از وظایف دشوار

ج) تحسین پیروزیهای کوچک

د) توسعه تصاعدی مسئولیتهای شغلی

ه) واگذاری مسئولیت بیشتر بطور فزاینده برای حل مشکلات (پاک طینت و فتحی زاده، 1387).

- فراهم آوردن حمایت^۱: مدیران می توانند با ایجاد این حس که کارکنان پذیرفته شده و مورد قبول هستند، توانمند سازند؛ این حمایت می تواند از جانب مدیریت یا همکاران باشد (احمدی و همکاران، 1390).
- الگوسازی^۲: مشاهده افراد موفق در فعالیتهای چالشی، محرک نیرومندی برای ارتقاء به کامیابی است. اینکار باعث می شود تا افراد یک کار را قابل انجام تلقی نمایند و اینکه بدانند شغل در محدوده قابلیت های آنان است و کامیابی امکانپذیر است (ایران زاده و بابائی هروی، 1389).
- برانگیختگی احساس^۳: جایگزین کردن احساسات منفی مثل ترس، نگرانی و... با احساسات مثبت مثل هیجان، اشتیاق یا پیشرفت و... است (اسکات و ژافه، 1375).
- فراهم آوردن اطلاعات لازم^۴: اطلاعات یکی از حیاتی ترین ابزار مدیریتی است. جهت افزایش احساس توانمندی کارکنان مدیر باید همه اطلاعات مربوط به کار را به آنها بدهد (کرینر^۶، 1381).
- بازخورد: بهترین محرک انگیزشی برای کارکنان، بازخوردی است که در زمینه کارشان دریافت می کنند. اگر کارکنان در مورد کارهایشان بازخوردی دریافت نکنند، اغلب به سختی می توانند عملکردشان را

¹. Providing Support

². Modeling

³. Emotional Arousal

⁴. Scott & Jaffe

⁵. Providing Information

⁶. Kriner

تصحیح کرده و بهبود بخشند. در نظام بازخوردی، مدیران از طریق تشویق و قدردانی از افراد، ارزش افزوده ایجاد می کنند(بلانچارد^۱، ۱۳۸۴).

- ایجاد اعتماد^۲: آخرین تکنیک توانمندسازی این است که در میان کارکنان نوعی احساس اعتماد به شایستگی مدیر بوجود آید تا به این طریق، عدم امنیت و ابهام در زمینه روابط بین کارکنان و مدیر از بین رود. در ایجاد چنین اعتمادی پنج عامل با اهمیت می باشد: ثبات، انصاف، توجه، خودگشودگی و شایستگی. هنگامی که مدیران این عوامل مرتبط با شرافتمند بودن را ابراز می کنند، اعتماد می آفرینند و در نتیجه در دیگران توانمندی ایجاد می کنند(احمدی و همکاران، ۱۳۹۰).

2-3-12- موانع توانمندسازی

موانع موجود در توانمندسازی را می توان از سه بعد مورد بررسی قرار داد. این سه بعد ابعاد مهم هر سازمان بوده و عبارتند از: بعد زمینه ای، بعد ساختاری و بعد محتوایی. موانع و مشکلات توانمندسازی افراد می تواند از عدم کارایی این سه بعد سازمانی ناشی گردد که در زیر اجزاء مهم هر یک از این ابعاد بیان می شود(حرآبادی فراهانی، ۱۳۸۵).

- موانع ساختاری توانمندسازی

منظور از ساختار، همه عناصر، عوامل فیزیکی و غیرانسانی سازمان می باشد که بدنه و هیكل فیزیکی سازمان را می سازند، مانند: قوانین دست و پاگیر سازمانی، نظام و دستمزد ناکارآمد، تجهیزات و امکانات فرسوده، ویژگی های ساختار سازمانی(پیچیدگی، رسمیت و تمرکز)، وجود سلسله مراتب بیش از حد، عدم ارتباطات موثر سازمانی، کنترل و نظارت شدید، شفاف نبودن اهداف سازمان، ناعادلانه بودن نظام پاداش، توزیع نامناسب قدرت و بوروکراسی شدید(حرآبادی فراهانی، ۱۳۸۵).

- موانع زمینه ای توانمندسازی

منظور از بعد زمینه ای، تمام شرایط و عوامل محیطی و برون سازمانی است که بر محیط سازمان موثر است و روشها و نظام های اصلی سازمان را تشکیل می دهند.

^۱.Blanchard

^۲.Creating Confidence

تغییرات فناوری، رقبا، محیط، فضای درون سازمان، محیط خانوادگی کارکنان، عدم پویایی محیط سازمان، ثبات و ایستایی، فقدان رابطه موثر بین محیط و سازمان، از جمله این موانع می باشند (مزیدآباد فراهانی، 1384).

- موانع محتوایی توانمندسازی

منظور از بعد محتوایی، روابط انسانی سازمان است که با فرم های ارتباطی (غیررسمی) و الگوهای خاصی بهم پیوسته و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می دهند و در واقع عوامل زنده سازمان محسوب می شوند. از جمله موانع محتوایی توانمندسازی عبارتند از:

فرهنگ سازمانی نامطلوب، سبک مدیریت نامناسب، فقدان جو مشارکت، فقدان اثربخشی دوره های آموزش، عدم توجه به گروههای غیر رسمی، عدم تفویض اختیار متناسب با مسئولیت، عدم دسترسی به اطلاعات مرتبط با شغل، فقدان نظام ارزشیابی عملکرد مناسب، فقدان وجود گروههای کاری در سازمان (احمدی و همکاران، 1390).

2-3-13- نتایج و مزایای حاصل از اجرای توانمندسازی

از جمله نتایج حاصله از اجرای توانمندسازی برای سازمانها، می توان به موارد زیر اشاره داشت:

- تامین رضایت مشتری و افزایش آن.
- همسویی با نیازهای بازار.
- کاهش هزینه های عملیاتی و افزایش سود در بازار.
- بهبود مستمر در سازمان و افزایش بهره وری.
- خلق ابتکارات جدید و استفاده بیشتر از منابع فکری.
- افزایش رضایت شغلی کارکنان.
- افزایش احساس تعلق، مشارکت و مسئولیت در کارکنان.
- تغییر طرز تلقی از اجبار به اختیار.
- ارتباط بهتر کارکنان با مدیران و سرپرستان.
- افزایش کارایی فرایند تصمیم گیری (ساجدی و امیدواری، 1386).

علاوه بر موارد قید شده اسکات و ژافه (1991)¹، توانمندسازی را بعد از ایجاد تحول در آنان، شامل مزایایی چون توانائی به جای ناتوانی، اقدام به عمل به جای انتظار برای دستور گرفتن، انجام کارهای درست به جای انجام دادن درست کارها، توجه به کمیت و کیفیت امور بجای توجه صرف به کیفیت، حل کردن مشکل به جای تقصیر را بر گردن دیگران انداختن و این نگرش که همه مسئول هستند به جای اینکه تنها مدیر مسئول باشد، می دانند (موغلی و عزیزی، 1389).

4-2- بخش دوم: پیشینه تحقیق

1-4-2- تحقیقات داخلی

گودرزی و همکاران (1400)، به ارائه الگوی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار کشور در کمیته امداد امام خمینی ره پرداختند نتایج بخش کیفی نشان داد، الگوی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار شامل مشکلات (فردی، خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی)، راهکارها (توانمندسازی فردی، خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی) و در نهایت راهبردها (سازمانی مستقیم و غیرمستقیم و فراسازمانی شامل بین سازمانی، قانونی و اجتماعی) می باشد. برآزش مدل در بخش کمی با کمک نرم افزار لیزرل و در قالب مدلیابی معادلات ساختاری نیز این ابعاد را تأیید نمود و نشان داد مدل از برآزش نسبتاً خوبی با داده ها برخوردار بوده است.

شهامت نژاد و همکاران (1399)، به طراحی مدل توسعه کارآفرینی شهری زنان سرپرست خانوار پرداختند نتایج نشان داد که فرآیند توسعه کارآفرینی شهری تحت تاثیر عوامل نهادی، ساختاری، محیطی و محتوایی متعددی واقع می شود، که در این میان انگیزه های کارآفرینی، فرآیند انجام امور و فعالیت های مؤثر بر کارآفرینی، عوامل ساختاری، حمایت از نوآوری و ایده های جدید، برندسازی کارآفرینی شهری، رشد و توسعه کارآفرینی اجتماعی، نوآوری اجتماعی و حمایت از ساختارهای نوآور در خصوص مسائل اجتماعی زنان، نوآوری خدمات و خلق ارزش های جدید، بازاریابی و توجه به مسائل در فعالیت های خدماتی زنان، شبکه های ارائه دهنده خدمات کارآفرینی شهری و در نهایت توسعه فرصت های جدید کارآفرینی می توانند اثر تقویت کننده یا تضعیف کننده بسیاری بر فرآیند کارآفرینی داشته باشد، شناخت این نیازها و انگیزه ها با توجه به تفاوت های جنسیتی می تواند مراتب تسهیل توسعه کارآفرینی شهری زنان را فراهم کند.

جمشیدی و مهدی زاده (1398)، باهدف طراحی الگوی توانمندسازی اقتصادی زنان سرپرست خانوار در استان ایلام و با بهره گیری از روش تحقیق مطالعه موردی نشان دادند که تعداد 43 مفهوم در مرحله کدبندی باز، 7 مقوله محوری در مرحله کدبندی محوری و یک مقوله هسته ای در مرحله کدبندی گزینشی

¹Scott & Jaffe

به دست آمده‌اند. کارشناسان مذکور، معنای نوین توانمندسازی اقتصادی زنان مذکور را در اصلاح و تغییر الگوی سنتی توانمندسازی و حرکت به سمت تکمیل زنجیره ارزش و شناسایی حلقه‌های زمینه ساز به منظور رسیدن به الگوی نوین ساماندهی مشاغل خانگی و کارآفرینی خانوادگی ویژه بانوان سرپرست خانوار دانستند.

شکوهی و همکاران (1397)، به شناسایی و اولویت بندی استراتژی های توسعه‌ی کارآفرینی اجتماعی در حوزه‌ی زنان سرپرست خانوار پرداختند یافته های تحقیق نشان داد عوامل سیاستی، نهادی و قانونی از دید خبرگان در رتبه‌ی نخست عوامل مؤثر بر توسعه‌ی کارآفرینی اجتماعی زنان سرپرست خانوار است و عامل تسهیلات کسب و کار در رتبه‌ی دوم قرار گرفته، همچنین از 37 استراتژی تعیین شده، استراتژی‌های بیمه‌ی زنان سرپرست خانوار، پشتیبانی و خدمات بازاریابی محصولات و ارائه تسهیلات اشتغال به زنان خانوار، به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم قرار گرفته است.

نعمت الهی (1397)، به بررسی عوامل اثرگذار روی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار شناسایی شده و اولویت آنها پرداخت بدین منظور در ابتدا با مرور پیشینه و مصاحبه با خبرگان شاخصهای اولیه استخراج شدند. در مرحله بعد این شاخصهای اولیه با آزمون آماری بینم غربال گردید. پس از غربال شاخص های اولیه، عوامل با تکنیک های کپراس و کپراس خاکستری رتبه بندی شد. نتایج دو تکنیک کپراس و کپراس خاکستری همبستگی بالایی داشتند. ترتیب اولویت عوامل عبارت بود از: 1- مشاوره شغلی، 2- تقویت باورهای اعتقادی و مذهبی، 3- مهارت افزایی، 4- توسعه نهادهای غیر دولتی برای حمایت از زنان سرپرست خانوار، 5- مهارت‌های کارآفرینی، 6- بهره‌مندی از خدمات بیمه‌ای، 7- آموزش مدیریت اقتصاد خانواده، 8- طرح‌های درآمدزایی و وام، 9- آگاهی بخشی در مورد سلامت زنان سرپرست خانوار، 10- آموزش. تکنیک کپراس یک تکنیک امتیازی جبرانی است که درجه ترجیح هر گزینه را با امتیاز یا مطلوبیت آن می‌سنجد. برای تقویت و اعتبارسنجی نتایج از تکنیک فاصله‌ای ویکور هم استفاده شد. ترتیب اولویت عوامل در تکنیک ویکور هم از قرار زیر بود: 1- مهارت‌های کارآفرینی، 2- تقویت باورهای اعتقادی و مذهبی 3- مهارت‌افزایی.

جمشیدی (1397)، بازدارنده ها و پیش برنده های توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در استان ایلام را از دیدگاه کارشناسان و زنان سرپرست خانوار موردبررسی قرارداد. نتیجه مطالعه وی حکایت از عوامل مختلفی است که برگرفته از شرایط حاکم بر جامعه زنان، تعاملات مرتبط با آنها و پیامدهای به وجود آمده در راستای این تعاملات است

رمزی و همکاران (1396) به "بررسی رابطه بین توانمندسازی با انگیزه کاری در زنان شاغل در ادارات شهرستان فردوس" پرداختند. نتیجه مطالعه آنها حاکی از وجود رابطه معنی دار بین توانمندسازی و انگیزه

کاری در زنان شاغل شهرستان مذکور است. همچنین آنها نشان دادند که از بین ابعاد توانمندسازی، بعد احساس مؤثر بودن و بعد احساس اعتماد بر انگیزه کاری مؤثرتر است.

چرمچیان لنگرودی (1395) در تحقیقی نقش سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی زنان مرکبات کار شهرستان ساری را مطالعه نمود. نتایج نشان داد که 9/8 درصد از واریانس کل به وسیله سرمایه اجتماعی تبیین شده است. وی پیشنهاد نمود که به منظور تقویت توانمندسازی زنان مذکور، به متغیرهای سرمایه اجتماعی مانند استفاده زنان مرکبات کار از وسایل ارتباط جمعی، استفاده از توصیه سایر مرکبات کاران، کمک گرفتن از سایرین در امور شخصی و خانوادگی، کمک گرفتن از دهیار و اعضای شورای روستا نیاز است.

قدیری معصوم و احمدی (1394) در بررسی سازه های مؤثر بر موفقیت صندوق های اعتبارات خرد در توانمندسازی اقتصادی زنان روستایی شهرستان فیروزکوه "به این نتیجه رسیدند که از بین متغیرهای سازه های اجتماعی، سازه های اقتصادی و سازه های آموزشی، متغیر سازه های اقتصادی بیشترین میزان موفقیت صندوق های اعتبارات خرد در زمینه توانمندسازی زنان روستایی منطقه مذکور تبیین نموده است

علیدوست و همکاران (1391) در بررسی های خود به این نتیجه رسیدند که موانع اقتصادی و آموزشی به ترتیب مهمترین موانع در مسیر توسعه کارآفرینی زنان روستایی می باشد.

همتی وینه و همکاران (1391) در پژوهش های خود در بررسی موانع توسعه مشاغل خانگی و کسب و کار زنان روستایی شهرستان کرمانشاه موانع فردی، مالی، اقتصادی فرهنگی و قانونی - نهادی را مهمترین موانع توسعه مشاغل خانگی و کسب و کار زنان روستایی شهرستان کرمانشاه دانسته است. همچنین نتایج نشان داد در بین موانع فردی مخالفت اعضای خانواده در بین موانع مالی - اقتصادی دسترسی ناکافی به مواد اولیه برای تولید در بین موانع فرهنگی - اجتماعی «عدم اعتماد جامعه به زنان در راه اندازی کسب و کار» و در بین موانع قانونی - نهادی «وجود دلالان و واسطه ها در بازار» بیشترین اولویت را به خود اختصاص داده اند.

شریفی و عادل (1390) در تبیین موانع موجود در زمینه کارآفرینی زنان منطقه جیرفت و کهنوج به این نتیجه دست یافت که مهمترین موانع زنان در زمینه توسعه کارآفرینی عبارت است از موانع فرهنگی - اجتماعی، خدماتی - حمایتی و قانونی.

سوری و همکاران (1394) پژوهشی با عنوان تعیین رابطه حمایت سازمانی ادارک شده و توانمند سازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور انجام دادند. روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی بود و در زمره پژوهش های کاربردی قرار می گیرد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور در سال 92-93 است. نمونه آماری با توجه به جدول مورگان، 170 نفر بوده که با استفاده از روش تصادفی ساده از سراسر استان های غرب کشور جمع شدند. به منظور جمع آوری اطلاعات، از پرسشنامه حمایت سازمانی ادارک شده ایزنبرگر (1986) و پرسشنامه توانمند سازی اسپریتزر (1995)

استفاده شده است. داده های جمع اوری شده از طریق آزمون های همبستگی پیرسون و رگرسیون، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد بین حمایت سازمانی ادراک شده با توانمند سازی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نتیجه تحلیل رگرسیون نشان داد که بیش از 19 درصد از تغییرات توانمند سازی، به وسیله مولفه حمایت سازمانی قابل تبیین است.

صحرائی و همکاران (1394) پژوهشی را با عنوان رابطه توانمند سازی و حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر همدان انجام دادند و نتایج نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک شده و توانمند سازی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

قربانی زاده و همکاران، (1388) در مقاله ای تحت عنوان به نقش دانش و مدیریت دانش در توانمندسازی « ضمنی در توانمندسازی کارکنان کارکنان پرداخته اند. این مقاله به بررسی رابطه انتقال دانش ضمنی با احساس توانمندی کارکنان در دانشگاه های پیام نور استان مازندران می پردازد. این پژوهش از نوع پیمایشی بوده و داده های مورد نیاز با استفاده از ابزار پرسشنامه و به روش نمونه گیری تصادفی از بین تعداد 173 نفر از کارکنان جامعه مورد مطالعه و گردآوری شده است. برای آزمون فرضیات از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. نتایج تحقیق بیانگر وجود رابطه معنی دار بین متغیرهای پژوهشی است.

بیگی نیا و همکاران، (1388) در تحقیقی تحت عنوان بررسی اثر توانمندسازی شناختی کارکنان بر عوامل اثر گذار بر بهره وری نیروی انسانی به عوامل مؤثر در بهره وری نیروی کار با توانمندسازی کارکنان پرداختند. این تحقیق در شرکت ملی حفاری ایران با هدف پاسخ به این سؤال که آیا توانمندسازی شناختی کارکنان بر عوامل اثرگذار بهره وری آنان مؤثر است یا خیر؟ انجام شده است. جامعه آماری تحقیق 1200 نفر بوده که با استفاده از فرمول جامعه محدود تعداد نمونه 219 نفر محاسبه گردیده است. نتایج تحقیق نشان داد که همبستگی قوی میان توانمندسازی شناختی کارکنان و عوامل بهره وری نیروی انسانی در این تحقیق وجود دارد.

اقبال و همکاران (1388)، در پژوهشی به ارزیابی توانمندسازها در مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با بهره گیری از الگوی سرآمدی سازمانی پرداخته اند. این پژوهش کاربردی و از دسته مطالعات توصیفی بوده که به صورت مقطعی انجام گرفته است. جامعه پژوهش شامل 32 نفر از مدیران ستادی و معاونان آنها در مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال 1386 بوده که به صورت سرشماری انتخاب شده اند. یافته ها نشان داده که مرکز توسعه مدیریت و تحول

اداری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در زمینه معیارهای رهبری (60 درصد)، خط مشی و استراتژی (80 درصد)، کارکنان (60 درصد)، منابع و شرکا (50 درصد) و فرآیندها (60 درصد)، امتیاز و در مجموع از نظر معیار توانمندسازها، 238 امتیاز را به خود اختصاص داده است

2-4-2- تحقیقات خارجی

هان و همکاران (2019)، به بررسی نقش امنیت تصرف و مالکیت زمین بر ارتقاء توانمندی زنان روستایی چین "پرداختند. آنها نشان دادند که دسترسی به درآمد در گردش ارضی میتواند سبب افزایش امنیت تصرف و نهایتاً اثر گذاری مثبت بر توانمندسازی زنان شود.

سنگ (2018)، جنسیت و رهیافت های توانمندسازی زنان را در شمال هند بررسی نمود. وی با اشاره به این نکته که رهیافت های توانمندسازی زنان به عنوان پیش نیاز برابری جنسیتی محسوب شده اند، باین حال در شمال هند اثرات محدودی بر تواناسازی زنان بر جای گذاشته اند.

فرور و همکاران (2018)، راهبردهای توانمند سازی اقتصادی برای دختران جوان را مطالعه نمودند. وی یکی از عامل های کلیدی در توانمندسازی اقتصادی دختران جوان را سرمایه اجتماعی معرفی کرد

ملو و اسچمینک (2017)، در پژوهشی به مطالعه توانمندسازی اقتصادی زنان و اقداماتی در جهات کاربری اراضی پایدار در بین کارآفرینان زن آمازونی پرداختند. آنها نشان دادند که توانمندسازی اقتصادی زنان سبب تقویت ظرفیت آنان برای اداره سازگاران در خانواده آن ها شده است

پائودل و دی آراجو (2017)، به بررسی پاسخ های دموگرافیک به تحول سیاسی و شواهدی از توانمندسازی زنان نپال پرداختند. نتیجه مطالعه آنها نمایانگر افزایش نقش زنان در تصمیمی مگیر یها و مواجهه بیشتر آنان با عقاید خشون تأمیز علیه خود بوده است

فردوشی و همکاران (2011) در بنگلادش به بررسی مشارکت نکردن زنان روستایی در فعالیت های غیر زراعی پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که دیدگاه اغلب زنان روستایی نسبت به فعالیت های غیر زراعی نامساعد است. این محققان علت این امر را پایین بودن درآمدهای این فعالیت ها و نبود حمایت های دولتی می دانند.

آهی راثو و ساداوارت (2010) در مطالعه ای به بررسی مشارکت نکردن و نگرش منفی روستائیان نسبت به فعالیت های غیرزراعی زنان روستایی در منطقه جالنا پرداختند و به این نتیجه رسیدند که علت منفی بودن دیدگاه روستائیان تعداد فرزندان زیاد، تعصب در حضور زنان در جامعه روستای، فقدان روحیه خطرپذیری و دریافت نکردن آموزش های مناسب در این زمینه است.

ایتهارا و هوکو (2008) در پژوهشی به بررسی دیدگاه زنان روستایی درباره فعالیت های غیرزراعی، از طریق بررسی مقایسه ای بین اعضای عضو و غیر عضو در سازمانهای اعتبارات خرد در بنگلادش پرداختند و به این نتیجه رسیدند که زنانی که عضو صندوق های اعتبارات خرد بودند، نگرش مساعدتری نسبت به اشتغال در بخش فعالیت های غیرزراعی داشتند.

تیاگو و همکاران (2008) در مطالعات خود به این نتیجه دست یافتند که حمایت های دولتی در زمینه فعالیت های غیر زراعی می تواند بر نگرش و مشارکت زنان روستایی در بخش غیر زراعی تأثیرگذار باشد. زارین و لابنا (2002) در بررسی های خود در پاکستان به این یافته رسیدند که وضعیت مالی خانوار، وضعیت تاهل و تحصیلات بر مشارکت و دیدگاه زنان روستایی نسبت به فعالیت های غیر زراعی تأثیرگذار است.

کامن گولو و بامگاس (2002) در مطالعه ای به بررسی مشارکت زنان روستایی در فعالیت های صنایع دستی، در سه روستای آفریقای جنوبی پرداختند. نتایج مطالعات آنان نشان داد که اکثر زنان روستایی در این مناطق، بی سواد، فاقد ابتکار عمل و نوآوری بودند. همچنین کمبود اطلاعات و نگرش منفی زنان تأثیرات گسترده ای بر روی نیابردن زنان به اشتغال در حوزه صنایع دستی داشته است.

لئونارد (2001) در بررسی های خود به این نتیجه رسید که بین نگرش زنان روستایی نسبت به اشتغال در فعالیت های غیر زراعی، با میزان تحصیلات آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی زنانی که از میزان تحصیلات بالاتری برخوردار هستند، نگرش مساعدتری نسبت به فعالیت های غیر زراعی دارند. کریتزینگر و ورستر (1996) الی و کویسی (1996) در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که مهمترین عوامل مؤثر بر دیدگاه زنان روستایی نسبت به اشتغال در بخش غیرزراعی و صنایع دستی، دریافت آموزش مناسب در این زمینه است و تعداد فرزند و سن زیاد اثر نامطلوبی بر نگرش زنان نسبت به صنایع دستی می گذارد.

ساندرا (2009) در کشور هند به این نتیجه رسید که استقرار واحدهای صنعتی با مقیاس های کوچک و بزرگ در روستاها باید بر اساس پتانسیل های روستا انجام گیرد.

دیوید راجرز (2006) نشان می دهد که صنعتی سازی روستایی برای اجتماعات مورد مطالعه با منافع گسترده همراه بوده به طوری که بر یکپارچگی خانوارها، درآمد سرانه و توزیع متعادل درآمدها افزوده است. داس و همکاران (2011) در بررسی های خود به این نتیجه دست یافت که گسترش صنایع توانسته است فقر روستایی را کاهش دهد و منجر به اشتغال پایدار روستائیان گردد. همچنین کاهش مهاجرت روستائیان و افزایش رفاه از دیگر پیامدهای صنایع است و اگر صنایع کوچک و صنایع خانگی در ارتباط با فعالیت های کشاورزی منطقه باشد می تواند نقش مؤثری در توسعه آنها ایفا نماید.

ام. تی. هاگ (2007) بر این باور است که به موازات دیگر بخش های اقتصادی و اجتماعی باید صنعت را به مثابه مهمترین مؤلفه هر برنامه توسعه یکپارچه روستایی پذیرفت. ماهیت و الگوی صنعتی شدن چه در صنایع کوچک مقیاس و یا صنایع دستی و چه در صنایع بزرگ مقیاس، تابع مواد خام اولیه و منابع انسانی در ابعاد محلی و منطقه ای است.

یو. سی. نایاک (2007) معتقد است که اغلب ارائه طرح های توسعه برای مناطق روستایی این کشورها با شکست روبه رو شده است. به باور او تنها راه حل مشکل فقر و بیکاری در مناطق روستایی ایجاد فرصت های شغلی است و با برنامه ریزی در راستای استقرار صنعت در مناطق روستایی می توان ضمن ایجاد اشتغال، اهداف توسعه روستایی را محقق ساخت.

کرونیس (2006) در مطالعات خود به این نتیجه رسید که نبود نهادهای حمایت کننده و سازمان دهی ضعیف کارآفرینان زنان روستایی، پایین بودن سطح تحصیلات، وجود تبعیض در بازار کار و وجود باورهای سنتی و کلیشه ای درباره زنان از موانع مؤثر در توسعه و تقویت کارآفرینی زنان در منطقه روستایی است.

الیس (2003) به این باور رسیده است که فقدان دسترسی زنان به اعتبارات و خدمات حمایتی از موانع تأثیرگذار بر کارآفرینی زنان روستایی هستند.

ایلو ریسرچرز (2007) در بررسی های خود به این نتیجه رسید که مهمترین موانع پیش روی زنان کارآفرین در کشور ویتنام به ترتیب اهمیت عبارت است از: فشار کار و مسئولیت خانوادگی و کمبود وقت، ضعف در ایجاد شبکه های ارتباطات در بین زنان، سطح تحصیلات پایین و تعصبات اجتماعی.

رومی و پاروت (2008) در مطالعات خود به این نتیجه دست یافت که عدم دسترسی به سرمایه، زمین، محل کسب و کار، فناوری اطلاعات، آموزش، نگرش های ذاتی جامعه مرد سالار، عدم تشویق زنان توسط اعضای خانواده و کمبود سرمایه های اجتماعی، مهمترین موانع پیش روی زنان کارآفرین در توسعه کارآفرینی هستند.

چیانگ و تسونگ^۱ (2012) در پژوهشی، تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی را با توجه به رفتار شهروندی سازمانی به عنوان میانجی بررسی کرده، که نتیجه حاصله نشان میدهد حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روانشناختی به تنهایی نمیتواند چندان بر عملکرد مؤثر باشند در صورتی که با میانجیگری رفتار شهروندی سازمانی متغیرهای فوق میتوانند تأثیر به سزایی بر عملکرد شغلی داشته باشند.

¹.Chiang & Tsung-Sheng

فیلامون^۱ با انجام پژوهشی، نتیجه گرفت که متغیرهای برآوردن نیازهای کارکنان، روابط بین فردی، حمایت سرپرستان، همکاران، و سازمان، باورهای کارکنان، و حس تعلق، بر توانمندی تأثیر می گذارند. وی توانمندی کارکنان را در سه بعد معناداری شغل، شایستگی، و نفوذ ارزیابی کرد (فیلامون، 2003، 215).

دافی^۲ و همکاران (1994) در پژوهشی، موانع توانمندسازی کارکنان را بیان کردند. موانع مذکور عبارت اند از: فقدان تعهد مدیریت به توانمندسازی، عدم تمایل به تغییر، اکراه در اعطای مسئولیت تصمیم گیری به کارکنان، وجود ارتباطات ضعیف بین کارکنان و مدیران، و قصور در درک این موضوع که در کوتاه مدت، در حین اجرای توانمندسازی، میزان عملکرد ممکن است کاهش یابد.

لرنر، هیسریچ و براش (1997) نیز در مطالعه‌ی عملکرد زنان کارآفرین پنج جنبه‌ی تئوریک را مد نظر قرار داده اند. یکی از این تئوری‌ها، تئوری یادگیری اجتماعی است. بر اساس این تئوری، یادگیری از طریق مشاهده‌ی رفتار دیگران (خانواده و دوستان) به عنوان الگوهای نقش برای کارآفرین شدن مؤثر است. تأثیر زمینه‌های خانوادگی و نقش پدر و مادر بر روی کارآفرینان به طور اخص مهم است. وجود یک والد کارآفرین به عنوان الگوی نقش، و یادگیری و آموزش از این طریق، نقشی مهم در انتخاب شغل و موفقیت زنان کارآفرین دارند. همچنین ارهان و دان (2001) نظریه خود عوامل انگیزشی محیطی مؤثر در کارآفرینی زنان را به دو دسته تقسیم می‌کنند: عوامل کششی و رانشی. عوامل رانشی نیازهایی مانند کافی نبودن درآمد خانواده، بی‌کاری، فقدان رضایت شغلی، انتخاب مشاغل و قابل انعطاف به علت تعهدات خانوادگی را شامل و سبب ورود زنان به کسب و کار می‌شود (ارهان و دان،^۳ 2001، 14).

5-2- بررسی وضعیت کلی استان اردبیل در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی

1-5-2- معرفی استان اردبیل

استان اردبیل با دارا بودن حدود یک درصد از مساحت کشور (17800 کیلومتر مربع) در شمال غرب ایران و در مرز جمهوری آذربایجان قرار دارد. استان اردبیل در شمال فلات ایران بین عرض 37 درجه و 45

¹ Philamon

² Duffy, Barragan & Riley

³ Orhan, M, Scott Don

دقیقه و 39 درجه و 42 دقیقه عرض شمالی از خط استوا و 30 درجه و 47 دقیقه تا 55 درجه و 48 دقیقه طول شرقی از نصف النهار گرینویچ در شمال غربی ایران واقع شده است. در شمال و شمال شرقی رود ارس و امتداد رشته کوه تالش، یعنی کوه های پشت سارا و رود بلقار یا بال ها رود مرز بین استان و آذربایجان را تشکیل می دهد. در شرق رشته کوه های تالش و باغرو این خط را از استان گیلان جدا می کند. از غرب به استان آذربایجان شرقی منتهی شده و در جنوب کشیدگی رشته کوه ها، دره ها و جلگه موجب پیوستگی توپوگرافی استان با استان زنجان می شود.

اردبیل با واقع شدن در دامنه کوه مرتفع سبلان با بلندی 1350 متر و با فاصله کم از بندر آستارا با ارتفاع 30 - به منزله دامنه وسیع کوه مرتفعی مشرف بر دریاست که دارای اقلیم مناطق فوقانی از یک طرف و تأثیرپذیر از مناطق بحری از طرف دیگر است. شهرستان اردبیل دارای چهار اقلیم مدیترانه ای گرم، مدیترانه ای معتدل، کوهستانی سرد و معتدل است. این شهرستان به عنوان یکی از مناطق سردسیر ایران و استان بین پنج تا هشت ماه از سال سرد است. بارندگی نیز در تمام فصول وجود دارد، ولی شدت آن در بهار و پاییز بیشتر است. بر اساس گزارش ایستگاه هواشناسی اردبیل که در ارتفاع ۱۳۷۲ متری واقع شده، بارندگی این شهر در سال ۱۳۷۲ برابر ۳۲۷/۷ میلی متر گزارش شده است. این شهرستان دارای زمستان های بسیار سرد و تابستان های معتدل است. متوسط درجه حرارت آن در حدود هفت درجه سانتی گراد است. وجود کوهستان های سبلان، تالش و بزغوش، تأثیر بخارهای دریای خزر و بادهای سرد شمالی و وجود جنگل های شمال و شرق آن در میزان بارندگی و نوسان دمای شهرستان اردبیل بسیار مؤثر است. ویژگی های اقلیمی استان عمدتاً از چهار عامل توپوگرافی، بیلان انرژی (متأثر از عرض جغرافیایی)، جریانات هوایی و وجود دریای خزر در شرق استان است.

استان اردبیل دارای 11 شهرستان شامل اردبیل، بیله سوار، پارس آباد، خلخال، کوثر، گرمی، اصلاندوز، مشکین شهر، نمین، نیر و سرعین بوده و طبق آخرین تقسیمات کشوری دارای 21 شهر، 25 بخش و 66 دهستان می باشد. و از لحاظ جمعیتی هفدهمین استان کشور است.

جدول 1-2- موقعیت جغرافیایی استان و چگونگی ارتباط استان اردبیل با مناطق هم جوار

جهت جغرافیایی	هم جواری	طول مرز (کیلومتر)	نوع مرز	موانع طبیعی	محورهای ارتباطی	شهرستان های واقع در هم جواری
شمال	جمهوری آذربایجان	282/5	آبی خاکی	رود ارس، بال ها رود و کوه های پشت سارا	بیله سوار اصلاندوز	پارس آباد- بیله سوار- مغان- نمین
شرق	گیلان	175	خاکی	کوه های باغرو و تالش	آستارا- اسالم	اردبیل- خلخال- نمین
جنوب	زنجان	62/5	خاکی	کوه های چله خانه	هشتجین- زنجان	خلخال

غرب	آذربایجان شرقی	324	خاکی	کوه‌های کلیان و بزقوش	اردبیل - سراب - اهر - مشکین شهر - پارس آباد	مشکین شهر - پارس آباد - نیر - کوثر
-----	----------------	-----	------	--------------------------	--	---------------------------------------



شکل 2-1- تقسیمات سیاسی استان اردبیل

این استان با وجود ظرفیت های عظیم اقتصادی از جمله منابع آب غنی، دشت های وسیع و حاصلخیز، مراتع، منابع و جاذبه های طبیعی ارزشمند، موقعیت جغرافیایی منحصربه فرد، نزدیکی به کشورهای قفقاز و اشتراکات فرهنگی و قومی با این کشورها، به دلیل نبود زیرساخت های اقتصادی و عدم سرمایه گذاری به یکی از استان های محروم و توسعه نیافته تبدیل شده است. عدم برنامه ریزی مناسب برای استفاده از ظرفیت های اقتصادی استان، علاوه بر افزایش مهاجرت از استان برای جستجوی کار و امکانات، موجب افزایش جمعیت بیکاران به ویژه در بین جوانان در نقاط شهری استان شده است. در شرایط کنونی بیکاری بالا و حجم پایین سرمایه گذاری در کسب و کارهای پایدار و مبتنی بر مزیت های اقتصادی و انسانی، مسئله اصلی اقتصاد استان است.

جمعیت کل استان اردبیل طبق سرشماری سال 1395 برابر 1270420 نفر است که 59 / 1 درصد از جمعیت کشور را شامل می شود، از این تعداد 68 درصد در نقاط شهری و 32 درصد در نقاط روستایی ساکن هستند. سهم جمعیت استان از جمعیت کشور همواره سیر نزولی داشته است، به طوری که این استان یکی از مهاجر فرست ترین استان های کشور بوده و جایگاه 26 در رشد جمعیت را در بین استان های کشور دارد. این استان یکی از پایین ترین نرخ رشد جمعیت (35 / 0) را در بین استان ها دارا است. این نرخ در مقایسه با متوسط کشوری (1.24) بسیار پایین است. که دلیل آن نرخ بالای مهاجرت به ویژه از روستاهای استان است. اکثر شهرستان های استان و مناطق روستایی با کاهش جمعیت مواجه هستند، به طوری که رشد جمعیت روستایی در استان 2.1- درصد و در منطق شهری 1.63 درصد می باشد. استان اردبیل به مرکزیت شهر اردبیل دارای 11 شهرستان، 33 شهر، 30 بخش و 70 دهستان می باشد. مراکز شهرستان های استان عبارت است از اردبیل، بيله سوار، پارس آباد، اصلاندوز، خلخال، گرمی، مشکین شهر، کیوی، نمین، نیر و سرعین.

2-5-2- جایگاه و موقعیت استان اردبیل در سطح ملی و فراملی

در خصوص جایگاه و موقعیت استان اردبیل می توان به موارد ذیل اشاره کرد:

- * برخورداری از تنوع محیطی و اقلیمی
- * بارندگی مناسب سالانه
- * منابع آب و خاک مناسب
- * اراضی پست جلگه ای و دشت های نیمه مرتفع و مرتفع
- * برخورداری از تنوع جاذبه های طبیعی، فرهنگی و تاریخی (دریاچه ها، رودخانه ها، منابع آب معدنی گرم و سرد و قلل مرتفع به ویژه سبلان) به عنوان زمینه توسعه فعالیت های گردشگری

- * وجود منابع غنی، جنگلی، مرتفعی و پوشش گیاهی متنوع برای توسعه فعالیت‌های جنگلداری، دامداری و زنبورداری. برخورداری از اراضی تجهیز شده و شیوه‌های نوین تولید کشاورزی در شمال استان
- * تولید بالای محصولات کشاورزی به‌عنوان زمینه توسعه صنایع تبدیلی و بسته‌بندی با رویکرد صادراتی
- * هم‌جواری با کشور جمهوری آذربایجان در شمال منطقه به‌عنوان فرصت ترانزیتی و تجاری و با استان‌های آذربایجان شرقی در غرب و گیلان در شرق به‌عنوان قطب‌های صنعتی، کشاورزی و گردشگری کشور و امکان تبادل انرژی برق کشورهای هم‌جوار
- * وجود دو کشت و صنعت بزرگ مغان و پارس
- * دارا بودن منابع طبیعی غنی در حوزه گیاهان دارویی
- * وجود منابع طبیعی معدنی غنی (پرلیت - خاک‌های صنعتی - آهک - پوک - سیلیس و ...) و واقع شدن درزون جهانی مس زنجان طارم - قره داغ - سبلان - قوشه داغ - سونگون. برخورداری از ذخایر هیدروکربونی منطقه مغان. برخورداری از منابع و انرژی‌های نو (باد و زمین گرمایی)
- * وجود زمینه‌های قانونی برای توسعه ورزش، نگرش مثبت جامعه به فعالیت‌های ورزشی، گرایش بخش خصوصی و تشکل‌های داوطلب غیردولتی (NGO) به سرمایه‌گذاری و خدمات‌رسانی در توسعه ورزش
- * دارا بودن گمرک مرزی با آذربایجان و امکان صادرات با آذربایجان، گرجستان، ارمنستان، روسیه، عراق، نخجوان و ترکیه

3-5-2- وضعیت اجتماعی و فرهنگی استان اردبیل

استان اردبیل به لحاظ برخورداری از اقلیم مناسب به ییلاق ایران شهرت یافته و ظرفیت‌های بسیار و گاهی بی‌نظیری در حوزه طبیعی، تاریخی و فرهنگی دارد و گردشگری به‌عنوان یکی از مهم‌ترین محورهای توسعه استان به شمار می‌رود.

مجموعه جهانی شیخ صفی‌الدین اردبیلی به‌عنوان یکی از ۱۹ اثر تاریخی ثبت‌شده در یونسکو در استان اردبیل قرار دارد. این استان ۱۸۰۰ اثر تاریخی شناسایی شده و حدود ۹۲۰ اثر ثبت‌شده ملی در کشور و ۱۲۰ امامزاده و ۱۱ موزه دارد.

علاوه بر مجموعه جهانی بقعه شیخ صفی‌الدین اردبیلی، آثار متعدد تاریخی دیگری از جمله: بقعه شیخ جبرائیل کلخوران، بقعه شیخ حیدر مشکین‌شهر و محوطه تاریخی شهر یری، قلعه اولتان پارس‌آباد، مجموعه بازار اردبیل، کاروانسرای شاه‌عباسی نیر، خانه صارم السلطنه نمین، مساجد، قلعه‌ها، پل‌ها، خانه‌های تاریخی و کاروانسراها نشان‌دهنده اهمیت تاریخی این استان می‌باشد.

توده کوهستانی سبلان با ۴۸۱۱ متر ارتفاع به‌عنوان یکی از هفت قطب گردشگری کشور، منشأ چشمه‌های آب گرم و سرد است و دریاچه واقع در قله آن و شیروان دره سی به‌عنوان ژئو پارک در استان اردبیل قرار

دارد. این استان ۱۱۰ چشمه معدنی دارد که ۷۵ چشمه آن آب گرم ۳۵ چشمه آن آب سرد است و به همین جهت شعار گردشگری استان «اردبیل، سرزمین چشمه های بهشتی» انتخاب شده است.

۱۲ مجتمع آب درمانی از جمله آب درمانی ایرانیان، شهر آفتاب، سردابه، قیه سویی، قینرجه مشکین شهر، شابیل، وله زیر، ژنرال، قهوه سویی، پهنلو، قینرجه نیر، بش باجیلار و گیوی در شهرستان های اردبیل، سرعین، مشکین شهر، نیر، و کوثر قرار داشته و توسعه توریسم سلامت در استان را رونق می بخشد. استان اردبیل دارای ۳۷ منطقه نمونه گردشگری در سطح بین المللی، ملی، منطقه ای و محلی و ۱۲ روستای هدف گردشگری و ۵۲ روستای دارای قابلیت طبیعی و تاریخی است.

تله کابین مجموعه گردشگری حیران، پیست اسکی روی برف و تله سیژ آلوارس شهرستان سرعین و مجموعه پل معلق با ۳۶۵ متر طول و ۸۰ متر ارتفاع در منطقه نمونه گردشگری خیابو تا گردولی در شهرستان مشکین شهر در استان اردبیل قرار دارد. نخستین پل تمام شیشه ای کشور نیز در شهرستان هیر قرار دارد. این پل شیشه ای اولین پل معلق در سطح کشور و جزو نمونه های ممتاز در سطح جهانی است.

تنوع تولید صنایع دستی، استان اردبیل را در زمره استان های مهم و فعال تولیدکننده محصولات صنایع دستی کشور قرار داده است. بیش از ۵۰ نوع محصول صنایع دستی در مناطق روستایی، عشایری و شهری استان اردبیل تولید و به بازارهای داخل و خارج از کشور عرضه می شود. قالی، ورنی، گلیم، مسند، جاجیم، انواع محصولات چرمی و... از جمله تولیدات مهم صادراتی به خارج از کشور به شمار می آیند.

ساوالان بالی (عسل سبلان)، ایران آشی (آش دوغ) و قارا حلوا (حلوی سیاه) از سوغاتی های استان اردبیل بوده و اغلب گردشگران در مسافرت به استان اردبیل از گوشت و لبنیات در کنار دیگر سوغاتی های استان خریداری می کنند.

استان اردبیل دارای ۷۵ هزار نفر جمعیت عشایری با ۴۳ طایفه است که از نظر جمعیت رتبه سوم کشوری را داشته و توسعه عشایری در استان را رونق می بخشد. کشت و صنعت مغان و پارس آباد در شهرستان پارس آباد بازمی نه ای مکانیزه زراعی و باغی و دام پروری و صنایع تبدیلی عاملی برای توسعه توریسم کشاورزی در استان است.

این استان دارای ۲۱۷ واحد مرکز اقامتی از جمله هتل و هتل آپارتمان و میهمان پذیر بوده و از نظر تعداد مراکز اقامتی رتبه سوم کشوری را دارد، این استان ۳۱ دفتر خدمات مسافرتی و ۲۱ واحد مرکز پذیرایی بین راهی دارد.

استان اردبیل در منطقه کوهستانی واقع شده و دارای اقلیم نیمه خشک سرد است. ویژگی های خاص جغرافیایی و توپوگرافی استان، وجود رشته کوه هایی با ارتفاع بیش از ۴۰۰۰ متر و دشت های وسیع باعث شده این استان از لحاظ میزان نزولات جوی وضعیت بهتری نسبت به سایر مناطق کشور داشته باشد به طوری که شاخص بارندگی استان بین ۲۵۰ تا ۶۰۰ میلی متر متغیر است.

دین رسمی مردم استان اسلام و مذهب ایشان شیعه جعفری است و این استان به دلیل محبت قابل وصف نسبت به اهل بیت (ع) زبانزد خاص و عام می باشد و در گذشته بانام های دارالارشاد، دارالملک، دارالعرفان، دارالامان و شهر مقدس معروف بوده است. زبان مادری عامه مردم منطقه زبان ترکی آذری است. البته ساکنین برخی از روستاهای نمین و شهرستان خلخال به لهجه تات و تالش سخن می گویند. مردم آذربایجان که استان اردبیل نیز جزوی از آن به شمار می رود خالق یکی از گنجینه های ادبیات شفاهی ملل خاورمیانه و ایران اند. چنانچه هر جهانگردی که از این خطه دیدن کرده، شیفته ادبیات شفاهی آن شده است و این دیار را سرزمین شعر و هنر نام نهاده اند. توجه به امر آموزش در کنار فرهنگ و هنر، از ویژگی های بارز مردم استان اردبیل است. به همین خاطر مدارس، دانشگاه ها و حوزه های علمیه و آموزشگاه های آزاد همه ساله شاهد حضور دانش پژوهان می باشد. علاوه بر دانشگاه محقق اردبیلی که در زمره دانشگاه های مطرح کشور است، دانشگاه های علوم پزشکی، پیام نور، آزاد اسلامی، مدیریت صنعتی، جهاد دانشگاهی، علمی و کاربردی و مؤسسات غیرانتفاعی نیز وجود دارند که دانش آموختگان و نخبگان بسیاری تحویل جامعه می دهند.

بالغ بر 1 / 93 درصد افراد 10 تا 49 سال در استان اردبیل باسواد هستند و فاصله باسواد استان اردبیل با کشور 6 / 1 درصد است. مطابق اعلام مسئولان سوادآموزی استان اردبیل در سال 97 تعداد 20 هزار نفر در سطح استان اردبیل در سن 45 تا 50 سال بی سواد هستند. شهرستان های اردبیل و خلخال درصد باسوادی شان بالاتر از میانگین کشوری است. نرخ پوشش تحصیلی در دوره ابتدایی 99 درصد است که در این حیث بالاتر از میانگین کشوری قرار دارد.

بر اساس آخرین آمارهای منتشر شده از سوی سامانه مدیریت ضریب نفوذ اینترنت کشور، 40 میلیون و 718 هزار و 740 کاربر اینترنت در ایران وجود دارند که با توجه به جمعیت 75 میلیون و 149 هزار و 669 نفر در کشور، ضریب نفوذ اینترنت تا پایان نیمه اول امسال 54.18 درصد برآورد می شود؛ در همین حال تعداد مشترکان اینترنت در ایران نیز 26 میلیون و 676 هزار و 948 مشترک اعلام شده است. این آمار نشان می دهد که در استان اردبیل ضریب نفوذ اینترنت 28.8 است. تعداد کاربران 652701 نفر و تعداد مشترکان 357965 است.

با توجه به آمار اعلام شده از سوی مرکز آمار ایران، نرخ بیکاری استان اردبیل در زمستان سال ۹۸ به 11.5 درصد رسیده که در رتبه 11 کشور قرار دارد و این در حالی است که نرخ بیکاری در سال گذشته 13.4 درصد بوده و امسال میانگین نرخ بیکاری کل کشور در همین مدت 10.6 درصد بوده است. باین حال نسبت اشتغال 40.9 درصد بوده است.

اما حاشیه نشینی در اردبیل به عنوان یک آسیب اجتماعی بوده که می تواند بستر ساز بروز آسیب های اجتماعی مانند اعتیاد، خشونت، طلاق و دیگر آسیب ها باشد. 13 درصد جمعیت استان در مناطق حاشیه شهرها و

سکونتگاه های غیررسمی ساکن هستند. 18 درصد جمعیت شهر اردبیل ساکن مناطق حاشیه ای و سکونتگاه های غیررسمی هستند که این میزان از میانگین کشوری که 13 درصد است، بالاتر بوده و لزوم برنامه ریزی دقیق و اساسی برای کاهش آسیب های اجتماعی موجود در این مناطق را بیش از پیش آشکار می کند. بیشترین جمعیت حاشیه نشین استان به ترتیب در شهرهای اردبیل، پارس آباد و مشکین شهر ساکن هستند.

بر اساس پرونده های تشکیل شده در پزشکی قانونی استان اردبیل، استان اردبیل در سال 98 رتبه اول کشور را

مطابق اعلام نظر معاون سیاسی امنیتی و اجتماعی استاندار اردبیل در سال 99، استان اردبیل در اکثر شاخص های بحث آسیب های اجتماعی رتبه 25 کشوری قرار دارد.

4-5-2- عمده ترین تنگناها و محدودیت های توسعه استان

1- ضعف زیرساخت های ارتباطی درون و برون استانی و تأسیسات خدماتی به ویژه گردشگری و انزوای جغرافیایی قسمت هایی از استان. 2- کمبود تأسیسات و امکانات مهار و ذخیره سازی و انتقال آب و پایین بودن راندمان آبیاری. 3- پایین بودن سطح شاخص های توسعه انسانی نسبت به میانگین کل کشور. 4- کمبود نیروی متخصص و مشارکت ناکافی سازمان ها، بنیادها، شرکت های وابسته به دولت، بخش خصوصی و سیستم بانکی برای سرمایه گذاری در زمینه فعالیت های اقتصادی. 5- نامتناسب بودن صنایع فرآوری، نگهداری و تبدیلی محصولات کشاورزی در مقایسه با قابلیت تولیدی این بخش. 6- عدم وجود صنایع پایه در استان. 7- سطح پایین دانش بهره برداران کشاورزی. 8- وابستگی شدید منابع مالی بخش ورزش به درآمدهای عمومی. 9- فقدان نظام جامع پایش و رصد فعالیت های فرهنگی. 10- فقدان مؤسسات و نهادهای غیردولتی.

5-5-2- مشکلات و چالش های استان اردبیل

1- عدم بهره برداری بهینه از قابلیت های آب و خاک، کاهش حاصلخیزی خاک و تخریب وسیع عرصه های منابع طبیعی (جنگلی). 2- افت شدید سطح آب در سفره های زیرزمینی. 3- عدم برخورداری استان از سرمایه گذاری های دولتی در زمینه های صنعت و معدن و تأثیر منفی آن بر روند توسعه استان. 4- ضعف انگیزه های لازم برای سرمایه گذاری در فعالیت های تولیدی، خدماتی و مهاجرپذیر بودن استان. 5- سست بودن پیوندهای اقتصادی و ضعف تعامل توسعه ای با مناطق هم جوار. 6- عدم توازن در نظام شهری و خدماتی استان و تمرکز بیشتر فعالیت های اقتصادی و اجتماعی در مرکز آن و کمبود در ارائه خدمات برتر. 7- گسترش و تبلیغ مؤلفه های فرهنگی بیگانه به سبب مرزی بودن استان، نارسایی و عدم تکاپوی

برنامه‌های صداوسیما در مناطق مرزی. 8- جوانی جمعیت، افزایش نرخ بیکاری و عدم هماهنگی رشد سرمایه‌گذاری با نرخ رشد جمعیت. 9- طولانی بودن دوره سرما. 10 - فقدان نظام شناسایی استعدادهای ورزشی. 11- پایین بودن آستانه تحمل افراد و به تبع آن بالا رفتن نزاع و خشونت‌ها. 12- پایین بودن میزان مطالعه در سطح استان.

6-5-2- ویژگی‌های جمعیتی

بر اساس سرشماری سال 1395 جمعیت استان اردبیل از 1248488 نفر سرشماری سال 1390 به 1270420 نفر رسیده که از این میزان 866034 نفر معادل 68 درصد ساکن نقاط شهری و 404236 نفر معادل 32 درصد ساکن نقاط روستایی بوده است. طی این دوره سهم استان از کل جمعیت کشور 1/6 درصد بوده و استان از این نظر رتبه بیستم را در کل کشور به خود اختصاص داده است. رشد جمعیت استان اردبیل نیز 34 / 0 درصد گزارش شده است.

تراکم جمعیت در استان اردبیل معادل 71 نفر در هر کیلومترمربع است. شهرستان‌های اردبیل و پارس‌آباد با 219/7 و 119 نفر در هر کیلومترمربع بیشترین تعداد جمعیت را در هر کیلومترمربع به خود اختصاص داده‌اند شهرستان نیر با 19 نفر در کیلومترمربع کم تراکم‌ترین شهرستان در سطح استان به شمار می‌آید.

جدول 2-2- جمعیت و متوسط رشد سالانه

شرح	جمعیت	متوسط رشد سالانه (درصد)
آبان ۱۳۶۵	1033568	2,9
مهر ۱۳۷۰	1141625	2
آبان ۱۳۷۵	1168011	0,46
آبان ۱۳۸۵	1228155	0,5
آبان ۱۳۹۰	1248488	0,33
آبان 1395	1270420	0,34

بیشترین تعداد جمعیت استان با 605992 نفر در شهرستان اردبیل و کمترین آن‌ها با 20864 نفر در شهرستان نیر است. همین دو شهرستان به ترتیب، بیشترین و کمترین جمعیت شهری را نیز به خود اختصاص داده‌اند.

جدول 2-3- خانوار و جمعیت شهرستان‌ها برحسب ساکن و غیر ساکن 1395

شهرستان		جمع		ساکن در نقاط شهری		ساکن در نقاط روستایی		غیر ساکن	
		خانوار	جمعیت	خانوار	جمعیت	خانوار	جمعیت	خانوار	جمعیت

150	47	404236	120481	866034	256895	1270420	377423	جمع
2	2	74536	21665	531454	159308	605992	180975	اردبیل
								اصلاندوز
147	44	27843	8196	23414	6874	51404	15114	بیله سوار
1	1	72222	20280	105378	29802	177601	50083	پارس آباد
0	0	39355	12719	47376	14060	86731	26779	خلخال
0	0	12741	3756	5459	1582	18200	5338	سرعین
0	0	15026	4404	7101	2182	22127	6586	کوثر
0	0	68337	21595	81604	24404	149941	45999	مشکین شهر
0	0	45289	13257	31612	9092	76901	22349	مغان
0	0	34727	10192	25932	7644	60659	17836	نمین
0	0	14160	4417	6704	1947	20864	6364	نیر

تعداد 376867 خانوار در استان اردبیل وجود دارد که نسبت به سرشماری سال 1390 بیش از 30000 خانوار افزایش داشته است. بیشترین خانوار در این استان 4 نفره و کمترین آن خانوارهای 7 نفره می باشند.

جدول 2-4- خانوارهای معمولی برحسب تعداد افراد در خانوار

سال	جمع	۱ نفر	۲ نفر	۳ نفر	۴ نفر	۵ نفر	۶ نفر	۷ نفر و بیش تر
آبان ۱۳۸۵	227457	10673	34331	5797	64190	47483	30603	34380
آبان ۱۳۹۰	337268	18409	53888	89405	92206	49763	21968	11629
آبان 1395	376867	25264	71989	109323	113825	41640	10870	3956

جدول 2-5- میانگین سنی جمعیت برحسب جنس در نقاط شهری و روستایی

سال	کل استان			نقاط شهری			نقاط روستایی		
	مرد و زن	مرد	زن	مردوزن	مرد	زن	مردوزن	مرد	زن
آبان 1395	31,22	30,94	31,52	30,83	30,74	30,93	32,06	31,36	32,81

7-5-2- فعالیتهای اقتصادی به تفکیک زیر بخشها

بررسی های صورت گرفته از فعالیتهای اقتصادی و تناسب آنها با میزان رشد و تعداد جمعیت استان حکایت از آن دارد که استان اردبیل در مسیری مناسب برای توسعه قرار دارد اما نرخ اشتغال در زیر بخشهای مهم استانی نظیر صنعت، کشاورزی و خدمات چندان نتوانسته است پاسخگوی خیل عظیم بیکاران استان باشد. در استان اردبیل، محصول ناخالص داخلی به قیمت بازار (GDPR) به تفکیک

ارزش افزوده بخش های عمده اقتصادی در سال 1392 بالغ بر 113211 میلیارد ریال بوده که نسبت به سال 1391، 45/98 درصد افزایش یافته است در حالی که شاخص کل بهای کالا و خدمات مصرفی خانوارهای شهری در سال 1394 نسبت به سال پایه (1390) به 219/1 درصد رسیده که نسبت به سال قبل از آن معادل 9/22 درصد رشد داشته است.

شاخص کل بهای کالاها و خدمات مصرفی خانوارهای روستایی در سال 1394 نسبت به سال پایه (1390) به 230/6 درصد رسیده که نسبت به سال قبل از آن معادل 8/93 درصد رشد داشته است. این بررسی ها نشان می دهد که در سال 1394 شاخص ارزش سهام و حق تقدم معامله شده در سازمان بورس بهادر بالغ بر 5182 میلیارد ریال بوده است که نسبت به سال قبل 13/32 درصد کاهش یافته است.

همچنان که در بخش قبلی تشریح شد، جمعیت استان در آبان ماه سال 1390 بر اساس سرشماری عمومی نفوس و مسکن به 1248 هزار نفر رسید که از این تعداد 50/62 درصد آن مردان و 49/38 درصد آن ها زنان تشکیل داده بودند، بر همین اساس میزان شهرنشینی در استان به 64 درصد رسیده است که نسبت به سال 1385 این میزان 5/7 درصد رشد داشته است. نسبت سالخوردگی جمعیت نیز به رقم 6/1 درصد رسیده که این نسبت، نسبت به سرشماری قبل 51 درصد افزایش داشته است.

نرخ بیکاری در پائیز سال 1394، 12/8 درصد اعلام شده است در حالی که نرخ بیکاری جوانان 15-24 ساله 31/1 درصد بوده است که نسبت به سال گذشته 3/6 درصد کاهش داشته است و ارزش صادرات مواد معدنی در سال 1394 به 4664 هزار دلار رسیده که نسبت به سال گذشته 120/42 درصد افزایش داشته است.

نتایج نشان می دهد بیشترین سهم اشتغال در استان اردبیل مربوط به بخش خدمات می باشد و در اولویت های بعدی به ترتیب بخش های کشاورزی و صنعت قرار می گیرد. در جدول بعدی تعداد شاغلین به تفکیک بخش های عمده اقتصادی بیان شده است.

روند و سهم بخش های مختلف اقتصادی استان اردبیل از نظر اشتغال به تفکیک هر بخش مطابق با آخرین آمار و اطلاعات سال 1395 به شرح زیر می باشد.

جدول 2-6- سهم اشتغال بخش کشاورزی، صنعت و خدمات در استان اردبیل در مقایسه با کشور

خدمات		کشاورزی		صنعت		شرح
استان	کشور	استان	کشور	استان	کشور	
41 / 3	49 / 4	25	10 / 7	6 / 4	14 / 5	ارزش افزوده
48 / 3	55	35 / 1	17 / 9	23 / 6	0 / 74	اشتغال

منبع: مطالعات استانی طرح توسعه کسب و کار اشتغال پایدار- تکاپو - استان اردبیل 1397

باید گفت که اقتصاد استان اردبیل نیز مانند بسیاری از استان های دیگر در سه بخش کشاورزی، صنعت و خدمات متمرکز شده است و شاید وجه تمایز آن به سهم این بخش ها در اشتغال برمی گردد. بخش کشاورزی به دلیل مشکلات کمبود آب روبه روز در حال کم رونق شدن در استان اردبیل و سهم فعلی آن از اشتغال کل استان تقریباً یک سوم است.

صنعت

سهم بخش صنعت در تولید ناخالص داخلی استان اردبیل 12 / 7 درصد و اشتغال استان 23 / 6 درصد می باشد. این استان از نظر سهم بخش صنعت از تولید ناخالص داخلی استان 28 و از لحاظ سهم بخش صنعت استان از تولید ناخالص داخلی بخش صنعت کشور (74 / 0 درصد) استان 24 کشور می باشد. سهم صنعت (بدون احتساب معدن، آب، برق، گاز و ساختمان) در اقتصاد استان اردبیل حدود 6 / 4 درصد است درحالی که این رقم در اقتصاد کشور حدود 5 / 14 درصد می باشد. ارزش افزوده صنعت استان اردبیل تنها 0 / 13 درصد از تولید ناخالص داخلی کشور و 74 / 0 درصد از ارزش افزوده صنعت کشور را تشکیل می دهد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که صنعت استان اردبیل سهم اندکی در اقتصاد کشور دارد و این استان یک استان صنعتی محسوب نمی گردد. بر اساس آخرین اطلاعات میدانی در حال حاضر 1075 واحد صنعتی دارای پروانه با اشتغالزایی بیش از 20 هزار نفر در استان اردبیل وجود دارد که از این تعداد به جز 16 واحد صنعتی بقیه را صنایع کوچک و متوسط تشکیل می دهد. بخش عمده ای از واحدهای صنعتی استان غیرفعال یا نیمه فعال هستند. به طوری که تنها حدود 200 واحد صنعتی فعال در استان وجود دارد مابقی نیمه فعال و یا کاملاً غیرفعال می باشند. بررسی ها نشان می دهد بالغ بر 35 درصد صنایع استان صنایع تولید مواد غذایی و آشامیدنی، 22 درصد تولید محصولات کانی غیرفلزی، 11 درصد صنایع تولید محصولات لاستیکی و پلاستیکی و 7 درصد صنایع تولید چوب و محصولات چوبی می باشد. از حیث محل استقرار حدود 70 درصد صنایع استان در شهرستان اردبیل مستقر شده است. نبود زیرساخت های صنعتی، عدم سرمایه گذاری های دولتی در صنایع بزرگ و مادر، فاصله زیاد از صنایع مکمل و بازارهای مصرف و در مجموع شاخص پایین بهبود فضای کسب و کار دلایل عمده توسعه نیافتگی بخش صنعت و عدم سرمایه گذاری در این بخش در استان اردبیل است.

کشاورزی

بخش کشاورزی 25 درصد ارزش افزوده و 1 / 35 درصد اشتغال استان اردبیل را به خود اختصاص می دهد (این دو رقم در مورد کل کشور به ترتیب 7 / 10 و 9 / 17 درصد می باشد). از لحاظ بزرگی بخش کشاورزی نسبت به کل اقتصاد، اردبیل دومین استان کشور محسوب می گردد. از کل مساحت استان 6 / 43 درصد (778 هزار هکتار) را اراضی کشاورزی، 4 / 50 درصد (910 هزار هکتار) را مراتع، 5 / 3 درصد را جنگل و 5 / 2 درصد را سایر کاربری ها تشکیل می دهند. این استان 5 / 4 درصد از کل اراضی کشاورزی

و 25 / 5 درصد از اراضی زراعی کشور را به خود اختصاص می‌دهد. بیش از 95 درصد از اراضی کشاورزی استان به کشت زراعی (29 درصد کشت آبی و 66 درصد کشت دیم) اختصاص می‌یابد. بدین ترتیب اردبیل بالاترین کاربری اراضی کشاورزی نسبت به وسعت استان را داراست. شدت تمرکز اراضی کشاورزی استان اردبیل حدود 40 درصد است که بیش از 4 برابر شدت نسبی متناظر آن در کل کشور (6/9 درصد) است و از این حیث رتبه اول را در بین استان‌های کشور دارد.

این استان به لحاظ برخورداری از تنوع اقلیمی و شرایط آب و هوایی خاص و منحصربه‌فرد، منابع آب پایدار و غنی، میانگین بارندگی 320 میلی‌متر در سال، دشت‌های وسیع و حاصلخیز، سدهای بزرگ و شبکه‌های گسترده آب، شرکت‌های بزرگ کشت و صنعت و دامپروری مغان و پارس، وجود 120 هزار بهره‌بردار، حدود 2 / 4 میلیون واحد دامی و بیش از یک میلیون هکتار منابع طبیعی اعم از جنگل و مرتع یکی از قطب‌های مهم کشاورزی و دامپروری کشور محسوب می‌گردد. استان اردبیل سهم قابل‌توجهی از تولیدات کشاورزی کشور را به خود اختصاص می‌دهد به‌طوری‌که با تولید 9 / 3 میلیون تن انواع محصولات کشاورزی (شامل 3 میلیون تن محصولات زراعی، 550 هزار تن محصولات دامی و 350 هزار تن محصولات باغی) حدود 4 درصد از تولید کشور را به خود اختصاص داده است.

سهم بخش کشاورزی در اشتغال استان (1 / 35 درصد) در مقایسه با کل کشور بسیار بالا بوده و تفاوتی حدود 15 درصدی دارد. سهم بخش کشاورزی در اشتغال زنان استان نزدیک به 30 درصد بالاتر از این سهم در کشور می‌باشد.

از طرفی بخش قابل توجهی از فعالیت‌های بخش‌های صنعت و خدمات نیز مرتبط با کشاورزی است، لذا بخش کشاورزی پتانسیل و ظرفیت بالایی در اشتغال بیکاران استان دارد. کاهش سهم بخش کشاورزی از اشتغال استان در دو دهه اخیر بسیار بالا بوده به‌طوری‌که این سهم از بالای 50 درصد به حدود 35 درصد کاهش یافته است و عواملی همچون؛ بهره‌وری پایین کسب‌وکار کشاورزی، فصلی بودن و درآمد پایین کشاورزان، عدم تطابق مشاغل کشاورزی با تقاضای کار جوانان به‌ویژه فارغ‌التحصیلان، پایین بودن سطح امکانات رفاهی در روستاها و مناطق کشاورزی و افزایش ارتباطات و تغییر سبک زندگی اهالی سبب کاهش اقبال جوانان به‌ویژه فارغ‌التحصیلان به کسب‌وکارهای کشاورزی و مهاجرات آن‌ها به شهرها شده است.

استان اردبیل در تولید عدس و کلزا رتبه اول، تولید سیب‌زمینی، سویا، هلو و شلیل و پرورش گاو میش رتبه دوم، تولید عسل رتبه سوم، تولید گندم و چغندر بندر رتبه پنجم، تولید حبوبات رتبه هفتم و تولید جوجه یک‌روزه 10 درصد تولیدات کشور را به خود اختصاص داده است. قابلیت‌ها و توانمندی‌های استان اردبیل در بخش کشاورزی به‌گونه‌ای است که در تولید 12 نوع محصول مهم و استراتژیک کشور دارای رتبه‌های اول تا هفتم کشوری است. یک‌سوم اشتغال استان در بخش کشاورزی محقق می‌شود که 4 میلیون رأس

واحد دامی، 6 هزار و 400 تن تولید عسل و 10 درصد جوجه یک‌روزه کشور در استان اردبیل تولید می‌شود.

جدول 2-7- بهره‌برداری‌های کشاورزی متعلق به اشخاص حقیقی برحسب سواد، مدرک تحصیلی ...

جدول 3- بهره برداری های کشاورزی متعلق به اشخاص حقیقی برحسب وضع سواد، مدرک تحصیلی بهره بردار و شهرستان (استان اردبیل)

شهرستان						باسواد بر حسب مدرک تحصیلی	
بی سواد	جمع	ابتدایی و غیر رسمی	راهتمایی، متوسطه و پیش دانشگاهی	فوق دیپلم و بالاتر	فوق دیپلم و بالاتر	کشاورزی	غیرکشاورزی
جمع	۴۴۱۶۳	۶۸۲۷۶	۴۲۰۶۹	۲۱۵۳۹	۸۰۸	۳۸۵۹	۴۴۱
اردبیل	۶۸۹۵	۱۴۳۳۰	۹۶۹۵	۴۰۶۸	۱۲۶	۷۳۶	۶۴۸
بيله سوار	۳۷۴۵	۷۵۱۸	۳۸۳۰	۲۷۶۸	۱۸۵	۱۷۷	۶۲۸
پارس آباد	۵۲۷۳	۸۴۵۱	۴۷۴۷	۲۸۹۸	۱۷۷	۱۹۱۶	۴۲۰
خلخال	۴۳۳۷	۵۵۴۹	۳۱۸۰	۱۹۱۶	۲۳	۲۶	۸
سرعین	۱۳۰۲	۱۱۶۴	۸۵۸	۲۷۲	۸۵۰	۲۰۰۷	۲۹۹۴
کوثر	۱۷۲۹	۷۶۰۷	۵۰۱۲	۲۱۶۴	۸۷	۳۴۴	۷۵۴
گرمی	۵۳۸۰	۱۲۰۹۰	۷۳۶۵	۳۸۵۳	۱۱۸	۳۰۱	۴۴
مشگین شهر	۱۰۲۹۱	۵۶۸۷	۳۱۲۵	۲۲۰۷	۵۴۴	۲۲۴۱	۲۸۸۷
نمین	۳۵۸۶	۱۶۲۷	۲۸۸۷	۲۲۴۱	۵۴۴	۲۲۴۱	۲۸۸۷
انیر	۱۶۲۷	۲۸۸۷	۲۲۴۱	۵۴۴	۲۲۴۱	۲۸۸۷	۲۲۴۱

مأخذ: سرشماری عمومی کشاورزی کل کشور ۱۳۹۳

طبق سرشماری 93، 112439 نفر کشاورز در استان وجود دارد که 44163 نفر بی‌سواد(حدوداً 40 درصد)

و 68276 نفر باسواد هستند که فقط 808 نفر از باسوادها (حدوداً 18 / 1 درصد) در رشته کشاورزی تحصیل کرده‌اند و این رقم بسیار نگران‌کننده و گویای عدم حضور فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در این بخش است. این امر خود باعث کاهش سطح تغییرات و توسعه کشاورزی سنتی است.

خدمات

در طول دهه اخیر با افزایش شهرنشینی و تغییرات سبک زندگی سهم بخش خدمات از تولید و اشتغال استان افزایش یافته است. به‌طوری‌که سهم ارزش‌افزوده بخش خدمات در استان 55 درصد و اشتغال در بخش خدمات به 3/41 درصد رسیده است(این رقم در سطح کشور 49/4 درصد و 48/3 درصد است). زیر بخش «عمده‌فروشی، خرده‌فروشی» (43درصد) و «مستغلات، کرایه و...» (14درصد) بیشترین ارزش‌افزوده و اشتغال را از بخش خدمات دارند. اما سهم نسبی خدمات مربوط به «حمل‌ونقل و انبارداری» و «هتل و رستوران» اقتصاد استان افزایش یافته است. بر مبنای پتانسیل‌ها و جاذبه‌های گردشگری و استان اردبیل 206 مرکز اقامتی و 1230 واحد آپارتمانی در استان اردبیل ایجادشده که بیش از 75 درصد این مراکز و واحدها در شهر سرعین متمرکز می‌باشد که تمرکز این تعداد هتل و هتل آپارتمان در یک شهر کم‌جمعیت در نوع خود در کشور بی‌نظیر است.

38535 واحد صنفی در استان اردبیل فعالیت می‌کنند که 1/7 درصد کل واحدهای صنفی کشور را تشکیل می‌دهد. از کل واحدهای صنفی استان اردبیل سهم واحدهای صنفی تولیدی 3/7 درصد کمتر از متوسط کشور و سهم واحدهای صنفی خدماتی 4/8 درصد بیشتر است. که نشان‌دهنده سهم بالای بخش خدمات

در اقتصاد شهرهای استان به‌ویژه شهر اردبیل است. سهم بسیار پایین واحدهای تولیدی در شهر سرعین (3/4 درصد) نسبت به کل استان و کل کشور نشان‌دهنده بزرگی بخش خدماتی و توزیعی در اقتصاد شهر سرعین می‌باشد.

دسترسی به بازار مصرف کشورهای قفقاز، اشتراکات فرهنگی با اهالی کشورهای همسایه و قدمت یک‌صد ساله، گمرک بيله سوار فرصت‌های تجاری زیادی برای استان بخصوص در زمینه صادرات مواد غذایی و واردات محصولات صنعتی و مواد اولیه فراهم نموده است، با این وجود سهم استان اردبیل از صادرات غیرنفتی کشور در حدود 17 / 0 درصد و از واردات کشور حدود 07 / 0 درصد می‌باشد. عمده‌ترین کالاهای صادراتی استان اردبیل در دو سال اخیر سیب‌زمینی، مصنوعات پلاستیکی، بیسکویت و شیرینی، نوشیدنی‌ها، پروپیلن، لاستیک، سنگ و مصالح ساختمانی و تایر بادی و عمده‌ترین کشورهای مقصد صادراتی آذربایجان، عراق و گرجستان می‌باشد. مهم‌ترین کالاهای وارداتی به استان نیز برنج، کامیون کشنده، مواد اولیه تولید پلاستیک، کائوچو و کنجاله پنبه‌دانه می‌باشد. ترکیه، آذربایجان و امارت متحده عربی شرکای عمده وارداتی استان اردبیل هستند.

علاوه بر این توضیحات باید گفت تولید ناخالص داخلی (GDP) یکی از مهم‌ترین مفاهیم اقتصادی است، این مفهوم عمده‌ترین معیار مقایسه اقتصاد کشورها و مناطق مختلف است. از طرفی آمارهای منطقه‌ای قابل‌اطمینان، سازگار و مناسب، پی‌ریزی محکمی را برای سیاست‌گذاری در راستای کاهش نابرابری‌های اقتصادی و اجتماعی بین مناطق فراهم می‌نماید. بر همین اساس تهیه حساب‌های منطقه‌ای یکی از فعالیت‌های مهم سازمان است که از سال 1379 به‌طور جدی پیگیری می‌شود.

حساب‌های منطقه‌ای مجموعه‌ای از اطلاعات آماری است که به‌صورت جامع و هدفمند مطالعه کمی و منظم فعالیت‌های اقتصادی یک منطقه را برای یک دوره زمانی معین (یک سال) امکان‌پذیر می‌سازد و هدف از آن محاسبه متغیرهای کلان اقتصادی استان و شناخت وضعیت اقتصادی استان در هر سال است. این اطلاعات نقش شایان توجهی در برنامه‌ریزی‌های منطقه‌ای دارد و تحقق اهداف برنامه‌ریزی منطقه‌ای بدون استفاده از یا نقشه‌های آن امکان‌پذیر نیست.

محصول ناخالص داخلی (با احتساب نفت خام و گاز طبیعی) استان در سال 1395 معادل 146892 (146 هزار و 892 میلیارد ریال) معادل 14 هزار و 600 میلیارد تومان می‌باشد که 99/0 درصد از سهم کشور را دارد، محصول ناخالص داخلی در سال 1395 در مقایسه با سال 1394 معادل 28/11 درصد رشد داشته است؛ محصول ناخالص داخلی استان طی سال‌های 95-1390 رشدی معادل 20/151 درصد داشته است که متوسط رشد سالیانه آن معادل 01/21 درصد بوده است. محصول ناخالص داخلی (بدون احتساب نفت خام و گاز طبیعی) استان در سال 1395 معادل 146 هزار و 840 میلیارد ریال می‌باشد که 15/1 درصد از سهم کشور را دارد (سهم جمعیتی استان اردبیل از کشور 59/1 درصد است)

سرانه محصول ناخالصی داخلی (با احتساب نفت و گاز طبیعی) در استان اردبیل در سال 1395 معادل 115 میلیون و 625 هزار ریال است که رتبه 29 را در بین استان ها به خود اختصاص داده است . بیشترین سرانه مربوط به استان بوشهر با 725 میلیون و 440 هزار ریال و سپس استان خوزستان با 396 میلیون و 464 هزار ریال می باشد. در سال یادشده متوسط سرانه محصول ناخالص داخلی کشور 185 میلیون و 856 هزار ریال بوده است. بر همین اساس نسبت سرانه محصول ناخالص داخلی استان به کشور در سال های یادشده روند صعودی داشته و در حال نزدیک شدن به متوسط کشوری است که نشان دهنده توفیق نسبی اجرای برنامه های منطقه ای برای توسعه متوازن مناطق می باشد.

این سرانه بدون احتساب نفت خام و گاز طبیعی در استان معادل 115 میلیون و 584 هزار ریال است که رتبه 26 را در بین استان ها به خود اختصاص می دهد. بیشترین سرانه ها در این صورت مربوط به استان های بوشهر 522 میلیون و 720 هزار ریال و تهران با 260 میلیون و 409 هزار ریال و متوسط کشوری این سرانه معادل 160 میلیون و 188 هزار ریال است.

جدول 2-8- سهم و رتبه استان اردبیل در کشور برحسب بخش های عمده اقتصادی- سال 1395

ردیف	بخش	سهم استان در کشور (درصد)	رتبه استان
1	کشاورزی، شکار، جنگلداری، شیلات	2/38	18
2	صنعت، معدن، انرژی، ساختمان	0/57	28
3	خدمات	0/92	24

با بررسی های ساختار اقتصادی استان ملاحظه می شود که 21/51 درصد از کل محصول ناخالص داخلی استان مربوط به بخش کشاورزی، شکار، جنگلداری و شیلات؛ 18/56 درصد مربوط به بخش صنعت و معدن انرژی و ساختمان و 59/13 درصد مربوط به بخش خدمات می باشد. سهم بخش کشاورزی، شکار، جنگلداری و شیلات در استان اردبیل حدوداً سه برابر کشور است که به همان نسبت سهم شاغلان این بخش نیز بیشتر است.

جدول 9-2- اقتصاد استان اردبیل برحسب بخش های عمده اقتصادی: 1395

عنوان بخش		برآورد بهره وری نیروی کار (میلیون ریال)		سهم شاغلان در بخش (درصد)		سهم بخش های اقتصادی در تولید ناخالص داخلی (درصد)	
کشور	استان	کشور	استان	کشور	استان	کشور**	استان**
327	329	18	35	8/93	21/51		
794	490	32	24	38/47	18/56		

خدمات	280	677	41	50	59/13	51/60
-------	-----	-----	----	----	-------	-------

استان اردبیل در بخش کشاورزی (کشاورزی، شکار، جنگلداری و شیلات) با 2/38 درصد سهم از کشور در رتبه 18، در بخش صنعت (صنعت، معدن، انرژی و ساختمان) با 57٪ درصد سهم از کل کشور در رتبه 28 و در بخش خدمات با 92٪ درصد سهم از کشور در رتبه 24 قرار دارد.

مهم‌ترین رشته فعالیت های دارای مزیت نسبی استان بخش کشاورزی: زراعت و باغداری، پرورش حیوانات، دام ستنی، مرغداری، پرورش زنبور عسل، جنگلداری
مهم‌ترین رشته فعالیت های دارای مزیت نسبی استان بخش صنعت: تولید محصولات غذایی، تولید انواع آشامیدنی‌ها، تولید منسوجات، تولید چوب و محصولات چوبی به جزء مبلمان حصیر و مواد حصیریافی، تولید فرآورده‌های لاستیکی و پلاستیکی، تولید ماشین‌آلات و تجهیزات طبقه‌بندی نشده در جای دیگر، تولید مبلمان، ساختمان مسکونی.
مهم‌ترین رشته فعالیت های دارای مزیت نسبی استان بخش خدمات: اقامتگاه‌ها، فعالیت‌های خدماتی مربوط به غذا و آشامیدنی‌ها (رستوران‌ها و ...)، فعالیت‌های دامپزشکی، امور عمومی، انتظامی، تأمین اجتماعی اجباری، آموزش ابتدایی، ابتدایی دولتی، آموزش متوسط عمومی و متوسط فنی و حرفه‌ای دولتی، آموزش عالی دولتی، آموزش عالی خصوصی، آموزش بزرگسالان دولتی، فعالیت‌های مربوط به سلامت انسان بخش دولتی، مددکاری اجتماعی، هنر، سرگرمی و تفریح با سازمان‌های مذهبی و سازمان‌های دارای عضو، تعمیر رایانه و کالاهای شخص و خانگی، سایر فعالیت‌های خدمات شخصی، سایر حمل و نقل زمینی.

گفتنی است استان اردبیل طی سال‌های اشاره شده مزیت خود را در فعالیت‌های گاو‌داری صنعتی، ماهیگیری، استخراج سایر معدن، تولید پوشاک، تولید چرم و فرآورده‌های وابسته، چاپ و تکثیر رسانه‌های ضبط‌شده، تولید محصولات رایانه‌ای، الکترونیکی و نوری، تولید و انتقال و توزیع برق، خدمات شهری، آموزش ابتدایی خصوصی، آموزش متوسط عمومی و متوسط فنی و حرفه‌ای خصوصی، آموزش بزرگسالان خصوصی، فعالیت‌های مربوط به سلامت انسان بخش خصوصی، ازدست داده است.

8-5-2- ساختار اشتغال استان اردبیل

از حدود 1070822 نفر جمعیت در سن کار استان، حدود 468630 نفر نیروی کار فعال هستند که از این تعداد 6/7 درصد یعنی 71613 نفر بیکار می‌باشند. از طرفی استان اردبیل بالاترین نرخ مشارکت اقتصادی (8/43 درصد) را در بین استان‌های کشور دارد. این نرخ نشان‌دهنده تقاضای بالای کار در استان اردبیل در مقایسه با سایر استان‌هاست.

بر اساس آمارهای رسمی از 71613 نفر بیکار در استان 53742 نفر مرد و 17870 نفر زن هستند. همچنین از این تعداد 54082 نفر شهری و 17530 نفر روستایی هستند. به عبارت دیگر نرخ بیکاری در

بین زنان روستایی 4 درصد، مردان روستایی 4 / 20 درصد، زنان شهری 21 درصد و مردان شهری 6 / 54 درصد می باشد. از لحاظ تعداد، بیش از نیمی از بیکاران استان را مردان شهری تشکیل می دهند. بیکاران در بین زنان روستایی تنها 2886 نفر هستند.

به نظر می رسد مساعدت شرایط اقلیمی و آب و هوا برای فعالیت های کشاورزی و سازگاری مشاغل کشاورزی با خانه داری و پاره وقت بودن آن از عوامل پایین بودن بیکاری در بین روستاییان بخصوص زنان می باشد. از سوی دیگر به دلیل پایین بودن بهره وری بخش کشاورزی، بخش مهمی از روستائیان استان در جستجوی فرصت های اشتغال و یا پیدا کرده شغل بهتر و بهره مندی از امکانات رفاهی به شهرهای بزرگ استان مهاجرت نموده و موجب افزایش نرخ بیکاری در شهرها می شود.

در نرخ بیکاری نیز استان اردبیل وضعیت نامناسبی نسبت به متوسط کشور دارد به طوری که این استان با نرخ بیکاری 3 / 15 درصد در سال 1395 استان سوم کشور می باشد و از سال 93 تاکنون روزه روز در حال افزایش است و از رقم 3 / 11 درصد در سال 93 به رقم 3 / 15 درصد در سال 95 رسیده است که تغییر ناگهانی زیادی است، چون رتبه استان اردبیل را از 14 به 3 تغییر داده است.

نرخ بیکاری بر اساس مطالعات میدانی بیشتر از مقدار است و دلیل آن هم عدم سرمایه گذاری کافی در استان و فرار سرمایه و نخبگان استان به مراکز صنعتی و اقتصادی کشور است، به طوری که بسیاری از فعالان اقتصادی موفق شهرهای بزرگ کشور از جمله تهران، کرج، تبریز، شهرهای شمالی و مرکزی از کارآفرینان و سرمایه گذاران این استان است.

بسیاری از افراد شاغل در استان در بخش های کشاورزی و خدمات شاغل هستند که بخش قابل توجهی از آنها مشاغل کاذب یا با بهره وری بسیار پایین است. بررسی سهم بخش های اقتصادی استان در تولید ناخالص داخلی کشور نشان می دهد که سهم بخش های مهم از جمله صنعت (74 / 0 درصد) پایین است. سهم 62 / 2 درصدی بخش کشاورزی از تولید ناخالص داخلی این بخش در کشور نشان دهنده نقش محوری این بخش در اقتصاد استان و سهم این بخش در اشتغال بیکاران است.

از حیث تولید ناخالص داخلی بدون نفت نیز این استان 2 / 1 درصد جایگاه 21 در کشور سهم دارد که پایین تر از سهم جمعیتی استان است. یکی از مهم ترین دلیل آن عدم توجه و حمایت از سرمایه گذاری است به طوری که شاخص بهبود فضای کسب و کار در استان اردبیل، بدترین وضعیت را در بین استان ها دارد و به طور کلی در استان اردبیل فرهنگ و بینش اقتصادی در بین مسئولین و مردم چندان قوی نیست. (مطالعات استانی طرح توسعه کسب و کار اشتغال پایدار- تکاپو - استان اردبیل 1397). در جداول زیر به بررسی فرصت های شغلی و وضعیت سنی و همچنین چگونگی به کارگیری افراد پرداخته شده است.

جدول 2-10- فرصت های شغلی اعلام شده، متقاضیان کار ثبت نام شده و به کار گمارده شدگان از کاربایی

به کار گمارده شدگان			متقاضیان کار			تعداد فرصت های شغلی	سال و شهرستان
زن	مرد	مرد و زن	زن	مرد	مرد و زن		
۷۲	۵۵۰	۶۲۲	۱۳۶۲۸	۲۸۲۷۰	۴۱۸۹۸	۶۲۲	۱۳۸۰
۴۳۱	۲۱۵۷	۲۵۸۸	۵۱۰۳	۸۳۱۷	۱۳۴۲۰	۵۳۸۳	۱۳۸۵
۸۹۴	۲۴۹۳	۳۳۸۷	۵۵۳۹	۱۵۵۶۷	۲۱۱۰۶	۱۴۷۵۱	۱۳۹۰
۱۱۸۳	۲۴۲۳	۳۶۰۶	۳۱۱۷	۵۸۷۸	۸۹۹۵	۱۱۱۸۹	۱۳۹۴
۲۴۳۱	۲۰۱۳	۴۴۴۴	۴۲۳۷	۷۹۷۲	۱۲۲۰۹	۱۳۲۱۱	۱۳۹۵
۱۳۸۸	۱۸۲۳	۳۲۱۱	۵۰۵۷	۷۴۷۸	۱۲۵۳۵	۱۱۷۱۳	۱۳۹۶
۱۰۳۸	۱۵۳۲	۲۵۷۰	۲۰۷۲	۴۱۷۴	۶۲۴۶	۸۵۶۱	۱۳۹۷

جدول 2-11- متقاضیان کار ثبت نام شده برحسب سن

سال و شهرستان	جمع	۱۵-۲۴ ساله	۲۵-۳۴ ساله	۳۵-۴۴ ساله	۴۵-۵۴ ساله	۵۵ ساله و بیشتر
۱۳۸۰	۴۱۸۹۸	۱۵۳۳۱	۱۷۴۰۴	۶۵۰۲	۲۰۱۵	۶۴۶
۱۳۸۵	۱۳۴۳۰	۷۶۴۰	۵۳۴۰	۳۴۰	۸۸	۲۲
۱۳۹۰	۲۱۱۰۶	۷۰۱۳	۶۳۶۳	۶۱۱۰	۱۳۰۱	۳۱۹
۱۳۹۴	۸۹۹۵	۲۳۸۰	۴۸۵۴	۱۲۶۵	۳۴۹	۱۴۷
۱۳۹۵	۱۲۲۰۹	۲۴۱۲	۷۱۱۱	۱۹۷۶	۵۲۸	۱۸۲
۱۳۹۶	۱۲۵۳۵	۲۳۶۶	۷۲۵۶	۲۲۰۱	۵۴۱	۱۷۱
۱۳۹۷	۶۲۴۶	۱۱۲۲	۳۰۸۸	۱۲۵۲	۵۲۳	۲۶۱

جدول 2-12- متقاضیان کار ثبت نام شده برحسب وضع سواد

سال و شهرستان	جمع	می تواند بخواند و بنویسد	پایان دوره ابتدایی	پایان دوره راهنمایی	دبیرستانی	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس و بالاتر	بی سواد
۱۳۸۰	۲۰۴۹۷	۹۷۷	۳۵۸	۱۷۹۶	۰	۱۱۶۳۹	۲۲۱۲	۱۸۰۱	۱۷۱۴
۱۳۸۵	۱۳۶۳۰	۲۶۰	۳۷۵	۵۹۸	۰	۶۴۲۵	۳۲۱۴	۲۶۶۰	۹۸
۱۳۹۰	۹۶۳۶	۲۷۵	۷۴۵	۱۳۷۷	۲۴۹	۲۹۸۰	۱۲۷۸	۲۴۰۵	۳۲۷
۱۳۹۴	۸۹۹۵	۰	۶۸۸	۹۵۹	۸۴۳	۲۴۱۳	۶۹۹	۲۹۵۱	۴۴۲
۱۳۹۵	۱۲۲۰۹	۱	۷۶۶	۱۳۱۳	۱۰۱۳	۲۸۴۰	۹۰۶	۴۵۵۴	۸۱۶
۱۳۹۶	۱۲۵۳۵	۶	۷۴۸	۱۱۷۸	۸۸۵	۲۵۷۷	۹۸۷	۵۳۳۴	۸۲۰
۱۳۹۷	۶۲۴۶	۹۰	۵۴۶	۷۴۳	۴۹۴	۱۴۸۶	۴۷۵	۲۲۲۷	۱۸۵

جدول 2-13- افراد به کار گمارده شده در بخش های دولتی، خصوصی و تعاونی

سال و شهرستان	جمع	دولتی	خصوصی	تعاونی	اظهار نشده
۱۳۸۰	۶۲۲	۳۸۱	۲۲۹	۱۲	۰
۱۳۸۵	۲۵۸۸	۳	۲۵۸۵	۰	۰
۱۳۹۰	۳۳۸۷	۷	۳۳۵۱	۲۹	۰
۱۳۹۴	۳۰۲۷	۲۴	۲۹۹۲	۱۱	۰
۱۳۹۵	۱۶۶۶	۸	۱۶۳۲	۲۶	۰
۱۳۹۶	۳۲۱۱	۵	۱۲۰۶	۱۳	۱۹۸۷
۱۳۹۷	۲۵۷۰	۳۳	۲۴۷۷	۶۰	۰

9-5-2- ساختار نیروی کار استان اردبیل

استان اردبیل از نظر نرخ بیکاری در رتبه سوم کشور قرار دارد و از سال 93 تاکنون روزبه روز در حال افزایش است و از رقم 3/ 11 درصد در سال 93 به رقم 3/ 15 درصد در سال 95 رسیده است که تغییر

ناگهانی زیادی است چون رتبه استان اردبیل را از 14 به 3 تغییر داده است. نرخ رسمی پایین تر از چیزی است که برآورد می شود که در هر صورت رقم بالایی است. یکی از دلایل بالا بودن نرخ بیکاری به ساختار اقتصادی و کسب و کار استان برمی گردد و همان طور که پیش از این گفته شد استان اردبیل یکی از استان های پیشرو در بخش کشاورزی کشور محسوب می شود.

از 1070822 نفر جمعیت در سن کار استان 468630 نفر نیروی کار فعال هستند که از این تعداد 71613 نفر (7 / 6 درصد) بیکار می باشند. مقایسه آمارهای رسمی با واقعیت های میدانی نشان دهنده تفاوت فاحش بین این دو آمار است به طوری که بسیاری از کارشناسان و خبرگان استان آمار بیکاری واقعی استان را بیش از یک و نیم برابر آمارهای رسمی برآورد می کنند. لازم به ذکر است جمعیت خانه دار در استان اردبیل در حدود یک سوم جمعیت در سن کار را تشکیل می دهد که به نظر می رسد رقم بالایی است. جمعیت بین 15 تا 19 سال در سطح استان بیشتر درصد گروه سنی را به خود اختصاص داده و بعد از آن گروه سنی 20 الی 24 ساله بیشترین رده جمعیتی استان محسوب می گردد. توزیع جمعیت استان در بین شهرستان ها بسیار نامتوازن است، به طوری که شهرستان های اردبیل، پارس آباد مغان و مشکین شهر به ترتیب حدود 48، 14 و 12 درصد از جمعیت استان را به خود اختصاص می دهند، جمعیت شهرستان های کوثر، نیر و سرعین به ترتیب حدود 2، 5 / 1 و 1 درصد استان است.

جدول 2-14- بلوک های ساختمان بازار کار استان اردبیل

جمعیت در سن کار : نفر 1070822					
نیروی کار (فعال): نفر 4686302 (8 / 43 درصد)			خارج از بازار کار (غیرفعال): نفر 602192 (2 / 56 درصد)		
محصل	دارای درآمد بدون کار	خانه دار	سایر	شاغل	بیکار
168305	53225	322126	58536	71613	397017
7 / 15 درصد	5 درصد	30 درصد	5 درصد	7 / 6 درصد	1 / 37 درصد

استان اردبیل بالاترین نرخ مشارکت اقتصادی را در بین استان های کشور دارد. این نرخ نشان دهنده تقاضای بالای کار در استان اردبیل در مقایسه با سایر استان ها است. بر اساس آمارهای رسمی از 65450 نفر بیکار در استان 49122 نفر مرد و 16328 نفر زن هستند. همچنین از این تعداد 46468 نفر شهری و 18982 نفر روستایی هستند. به عبارت دیگر نرخ بیکاری در بین زنان روستایی 13 / 5 درصد، مردان روستایی 9 / 23 درصد، زنان شهری 8 / 19 درصد و مردان شهری 17 / 51 درصد می باشد. از لحاظ تعداد بیش از نیمی از بیکاران استان را مردان شهری تشکیل می دهند. بیکاران در بین زنان روستایی تنها 3352 نفر هستند. به نظر می رسد مساعدت شرایط اقلیمی و آب و هوا برای فعالیت های کشاورزی و سازگاری مشاغل کشاورزی با خانه داری و پاره وقت بودن آن از عوامل پایین بودن بیکاری در بین روستاییان بخصوص زنان است.

از سوی دیگر به دلیل پایین بودن بهره‌وری بخش کشاورزی بخش مهمی از روستائیان استان در جستجوی فرصت‌های اشتغال و یا پیدا کردن شغل بهتر و بهره‌مندی از امکانات رفاهی به شهرهای بزرگ استان مهاجرت نموده و موجب افزایش نرخ بیکاری در شهرها می‌شود.

بر اساس آمارهای رسمی نرخ بیکاری در بین جوانان 24 - 15 سال 32 / 6 درصد است که از نرخ کشوری (29 / 2 درصد) بالاتر است. این نرخ در بین جوانان شهری 45 درصد است که نرخ بسیار بالایی است و از متوسط کشوری (32 / 3 درصد) بیشتر است. عمده‌ترین دلیل آن عدم ایجاد فرصت‌های جدید شغلی در سال‌های اخیر است.

بررسی روند نرخ بیکاری سال‌های گذشته نشان می‌دهد که این نرخ در استان اردبیل معمولاً کمی بالاتر از نرخ بیکاری کشور به‌طور متوسط بالای 13 درصد بوده و تنها در سال 93 علیرغم افزایش نرخ بیکاری در کشور کاهش یافته است که به دلیل عدم تطابق با واقعیت‌های میدانی با واکنش کارشناسان بی‌طرف و فعالان اقتصادی مواجه شده است. بر اساس اطلاعات سال‌های اخیر، نرخ بیکاری در شهرستان‌های پارس‌آباد و بیله سوار مغان معمولاً بالاتر از نرخ بیکاری استان است.

جدول 2-15- شاخص‌های عمده نیروی کار جمعیت 10 ساله و بیشتر به تفکیک جنس (1395)

شرح	نرخ مشارکت اقتصادی			نرخ بیکاری		
	مجموع	مرد	زن	مجموع	مرد	زن
کل کشور	39 / 4	64 / 1	14 / 9	12 / 4	10 / 5	20 / 7
استان	43 / 8	68 / 1	19 / 9	15 / 3	14 / 9	16 / 6

سهم اشتغال در بخش خصوصی در سطح کشور 83 / 5 درصد است درحالی‌که 6 / 87 درصد از نیروی کار استان اردبیل در بخش خصوصی فعالیت دارند، این تفاوت قابل توجه نشان‌دهنده عدم سرمایه‌گذاری کلان دولتی در استان اردبیل و حاکی از بزرگی بخش خصوصی در مقایسه با بخش دولتی در این استان است و این موضوع به منزله فعالیت بنگاه‌های متعدد در بخش صنعت، خدمات و همچنین بخش کشاورزی است که به‌نوبه خود هم یک مزیت عمده برای استان محسوب می‌شود و هم به‌نوعی یک نقطه‌ضعف است چراکه از یک‌طرف با اتخاذ تدابیری ویژه می‌توان ضمن تقویت آن‌ها در کوتاه‌مدت سمت تقاضای نیروی کار را تحریک نمود و اشتغال ایجاد کرد درحالی‌که استخدام در بخش دولتی تابع این اتفاقات نیست. اما از طرف دیگر در شرایط سخت اقتصادی و عدم رونق کسب‌وکارها، تعدیل نیرو در بخش خصوصی به‌راحتی و با سرعت اتفاق می‌افتد و همین موضوع نرخ بیکاری را افزایش می‌دهد.

جدول 2-16- وضعیت اشتغال شاغلان استان اردبیل (1395)

سهم اشتغال در بخش						سهم جمعیت شاغلین با ساعت کار بیش از 49 ساعت در هفته			سهم جمعیت دارای اشتغال ناقص			شرح
عمومی			خصوصی									
زن	مرد	مجموع	زن	مرد	مجموع							
24/5	14/8	16/5	75/5	85 / 2	83 / 5	13 / 8	43 / 5	38 / 4	4 / 9	11 / 5	10 / 3	کشور
12/5	12/3	12/4	87/5	87/7	87/6	12 / 4	51 / 3	42 / 5	2 / 7	12	9 / 9	استان

مأخذ: مرکز آمار ایران و سالنامه استان و نتایج آمارگیری نیروی کار 1395

6-2- آسیب شناسی استان: بررسی نقاط قوت و ضعف شهرستان های استان اردبیل

جدول 2-17- فرصت ها و محدودیت های شهرستان پارس آباد	
فرصت ها و پتانسیل ها	موانع و محدودیت ها

جدول 2-18- فرصت ها و محدودیت های شهرستان اردبیل	
فرصت ها و پتانسیل ها	موانع و محدودیت ها
ظرفیت گردشگری و توریستی قابل توجهی به لحاظ شرایط اقلیمی دارد.	کمبود زیرساخت های هدایت شده جهت توسعه فعالیت های اقتصادی نظیر مجتمع های گلخانه ای
غذاهای سنتی و محصولات سنتی این شهرستان در سطح بین الملل حائز اهمیت است.	عدم وجود خطوط ریلی و بزرگراه و شبکه ارتباطی قوی
به لحاظ کوهستانی بودن و برخوردار از آب های معدنی که خاصیت درمانی بسیاری دارد.	کمبود آب کشاورزی
گونه های حیوانی از نوع دامداری سنتی و صنعتی با اشاره به گوشت و لبنیات با کیفیت این شهرستان در سطح ملی یک فرصت بی نظیری است.	کمبود زیرساخت ها و امکانات رفاهی و خدمات گردشگری
صادرات و واردات در این شهرستان با متمرکز شدن به کشورهای همسایه مزایای بسیاری دارد.	استفاده بی رویه از خاک فرسایش تزایدی آن
مرغوب ترین خاک حاصلخیز برای کشت کشاورزی در این شهرستان وجود دارد.	

افزایش روزافزون قبولی دختران در دانشگاه ها و مراکز علمی و عدم افزایش زنان تحصیل کرده	عدم جذب دانش آموختگان در مراکز دولتی و هم چنین کم بودن تعداد شرکت های خصوصی باعث افزایش بیکاری زنان در این شهرستان گردیده است.
به علت غلبه بافت تقریباً سنتی حاکم بر شهر؛ تشویق به ازدواج از سوی خانواده ها مناسب ارزیابی می شود.	نبود حمایت کافی از صنایع کوچک و صندوق های خرد زنان در امر تولید لبنیات- عسل- پرورش قارچ و... مهدویت این شهرستان محسوب می شود
به علت قطب کشاورزی بودن این شهرستان، زنان در کنار مردان در زمان کاشت و برداشت فعالیت دارند و این باعث کسب درآمد برای زنان می باشد.	تأثیر فضای مجازی بر خانواده ها و ایجاد شکاف نسلی بین خانواده ها
	وجود محدودیت ها از لحاظ آموزش و تدریس

جدول 2-19- فرصت ها و محدودیت های شهرستان مشکین شهر	
فرصت ها و پتانسیل ها	موانع و محدودیت ها
وجود تعداد زیاد سازمان های مردم نهاد فعال در عرصه های مختلف خیریه، فرهنگی، علمی، ورزشی، هنری و ...	نبود بستر شغلی مناسب با درآمد کافی جهت تأمین هزینه های بالای زندگی
وجود میراث فرهنگی از قبیل: شهریری، مقبره شیخ حیدر، قلعه قهقهه، شیروات دره سی، امامزاده سید سلیمان، کهنه قلعه، کاروانسرای قانلو بولاغ	رواج ازدواج در سنین پایین بدون کسب مهارت ها و آگاهی های مورد نیاز
وجود آب های معدنی از قبیل: قینرجه، شابیل، قوتور سویی، موئیل، ملک سویی جهت گسترش صنعت گردشگری و توریسم و آب درمانی	مهاجرت فصلی مردان سرپرست خانوار به شهرهای بزرگ جهت کسب درآمد
تولید صنایع دستی و فرش و گلیم و ... توسط بانوان و گسترش مشارکت اقتصادی زنان	عدم وجود آموزش های کافی روان شناختی و مهارت های مورد نیاز از سنین پایین در محیط خانواده و تحصیلی

جدول 2-20- فرصت ها و محدودیت های شهرستان گرمی	
فرصت ها و پتانسیل ها	موانع و محدودیت ها
وجود قابلیت های طبیعی کشاورزی (در صورت تأمین آب)	عدم توسعه فعالیت های بخش خصوصی و سازمان های غیردولتی NGO
وجود بستر مناسب جهت توسعه و پرورش زعفران	محدودیت نیروی انسانی متخصص به ویژه

در بخش کشاورزی	
شبکه ارتباطات، حمل و نقل روستایی بسیار ضعیف	بستر رویش طیف گسترده‌ای از گیاهان دارویی
عدم توسعه صنایع تبدیلی کشاورزی و با استفاده از کشاورزی نوین	وجود جاذبه‌های طبیعی و زیستگاه‌های شاخص
کمبود امکانات تفریحی و رفاهی	
وجود دهستان‌های پراکنده و کم جمعیت که امکان خدمات‌رسانی را محدود می‌کند	

جدول 2-21- فرصت‌ها و محدودیت‌های شهرستان خلخال	
فرصت‌ها و پتانسیل‌ها	موانع و محدودیت‌ها
دارا بودن منطقه بکر و سرسبز از قبیل: جاده اسالم	عدم توازن بین نیروی‌های تحصیل کرده و فرصت‌های شغلی به دلیل وجود مراکز دانشگاهی با شرایط آسان پذیرش
دارا بودن باغات میوه ارگانیک (آلبالو، گیلان و...)	عدم وجود تجهیزات نگهداری کالا شامل: انبارها، سردخانه‌ها، صنایع تبدیلی و بسته‌بندی کالا
وجود جاذبه‌های طبیعی و زیستگاه‌های شاخص	کمبود امکانات رفاهی و تفریحی

جدول 2-22 - فرصت‌ها و محدودیت‌های شهرستان سرعین	
فرصت‌ها و پتانسیل‌ها	موانع و محدودیت‌ها
وجود جاذبه‌های طبیعی و گردشگری و وجود مراکز اقامتی و مراکز آب‌درمانی	فقدان زیرساخت‌های فرهنگی از قبیل: کانون فرهنگی، هنری و سینما
دارای موقعیت جغرافیایی کوهستانی آب و هوایی معتدل در دامنه کوه سیلان	پایین بودن نرخ مشارکت زنان به دلیل عدم رونق فعالیت‌های صنعتی و صنایع دستی
امکان رویش گیاهان دارویی	نبود بیمارستان با توجه به نرخ بالای جمعیت شناور در این شهرستان در طول 6 ماه اول سال به دلیل

توریستی و گردشگری شهرستان	
امکان بستر مناسب جهت توسعه و پرورش زنبورعسل و وجود بازار فروش آن	نبود امکانات و مراکز تفریحی از قبیل: فضای سبز، پارک مناسب و ...
پرورش زعفران	
وجود مراکز دانشگاهی آزاد اسلامی و پیام نور	
امکان سرمایه گذاری در زمینه گردشگری با توجه به وجود چشمه های آبگرم معدنی و آبوهوای مناسب	

جدول 2-23- فرصت ها و محدودیت های شهرستان نمین	
فرصت ها و پتانسیل ها	موانع و محدودیت ها
برخورداری از جاذبه های طبیعی (گردنه حیران، جنگل فندقلو،...) فرهنگی و تاریخی به عنوان زمینه مناسب جهت توسعه فعالیت های گردشگری	عدم توجه به زیرساخت های توسعه و سرمایه گذاری صنعتی
وجود منابع غنی جنگلی، پوشش گیاهی متنوع برای توسعه فعالیت های جنگلداری، دامداری صنعتی و زنبورداری	مهاجر فرستی شهرستان و کاهش نیروی انسانی ماهر و تحصیل کرده
برخورداری از تنوع و تکثیر گونه های گیاهی داروئی و جانوری به عنوان زمینه مناسب جهت توسعه صنعت زیست فناوری	عدم توجه به ایجاد صنایع تبدیلی و تکمیلی کشاورزی و صنایع فرآوری
تولید بالای محصولات کشاورزی و دامداران به عنوان زمینه توسعه صنایع تبدیلی و بسته بندی	عدم آموزش، مراکز مشاوره، و اورژانس اجتماعی موفق
وجود منابع معدنی غنی نظیر خاک رس، مصالح ساختمانی، اجتماعی با آن کشور	
گذر خط لوله گاز طبیعی استان از این شهرستان به عنوان زمینه توسعه صنایع کوچک و متوسط در شهرستان	
برخورداری از تنوع کشت در محصولات زراعی و همچنین تولید میوه های سرد آبی	
وجود بسترهای مناسب جهت حفظ و نگهداری و توسعه استخرهای پرورش ماهی سرد آبی در نقاط مختلف شهرستان	
نزدیکی به مبادی ورودی و خروجی آستارا جهت صدور کالا به کشورهای آسیای میانه	
برخورداری از شهرک صنعتی جهت توسعه صنایع کوچک و مقیاس متوسط	
وجود بسترهای مناسب جهت توسعه صنایع پشتیبان حمل و نقل از جمله خودروسازی در راه اندازی صنایع مکمل و پایین دستی در شهرستان	

وجود منابع آب‌های سطحی و توزیع و پراکندگی آن جریانات در سطح شهرستان فرصتی مناسب جهت مهار و استحصال این منابع	
وجود زمینه‌های مناسب جهت تولید و تأمین خوراک دام و علوفه در جهت افزایش پروتئین از فرآورده‌های دامی باهدف تأمین امنیت غذایی در شهرستان، استان و کشور.	
وجود نیروی انسانی فرهیخته جهت توسعه اقتصادی و اجتماعی شهرستان	

جدول 2-24- فرصت‌ها و محدودیت‌های شهرستان کوثر	
فرصت‌ها و پتانسیل‌ها	موانع و محدودیت‌ها
وجود باغات متنوع از قبیل: به، گیلاس	نبود شغل مناسب برای زنان تحصیل کرده و عدم توان آنان برای کار در سایر شهرستان‌ها
وجود آبگرم معدنی با خواص درمانی	عدم توانایی مالی جوانان در آستانه ازدواج
وجود آثار تاریخی از جمله حمام سنگی	عدم پرداخت بیمه برای زنان جویای کار- کم بودن حق‌الزحمه آنان
قرار گرفتن جاده اصلی کوثر به مرکز استان اردبیل، آذربایجان شرقی، خلخال، زنجان و گیلان	نبود فعالیت‌های اقتصادی و کارخانجات و ...
	نبود زمین‌های دولتی از جمله منابع طبیعی برای سرمایه‌گذاری

جدول 2-25- فرصت‌ها و محدودیت‌های شهرستان بیله سوار	
فرصت‌ها و پتانسیل‌ها	موانع و محدودیت‌ها
بالا بودن ضریب مکانی کشاورزی شهرستان	وجود دهستان‌های پراکنده و کم‌جمعیت که امکان خدمات‌رسانی را محدود می‌کند
بالا بودن نرخ مشارکت اقتصادی زنان جوان در مقایسه با استان	عدم گسترش فعالیت‌های بخش خصوصی و استقبال کم سرمایه‌گذاران
زمین‌های کشاورزی مناسب	کمبود امکانات تفریحی و رفاهی
نزدیکی به چند استان صنعتی و پرجمعیت	میزان دسترسی ضعیف به آزادراه و بزرگراه
وجود گمرکات و بازارچه‌های مرزی	عدم گسترش فعالیت‌های بخش خصوصی و عدم توسعه سازمان‌های

بخش خصوصی	
تبادل بازار از طریق مرزها	
نبود حمایت کافی دولت از بخش های دام پروری و طیور	وجود پتانسیل های بسیار مناسب در بخش دام پروری و طیور
عدم گسترش فعالیت های بخش خصوصی و عدم توسعه سازمان های بخش خصوصی	نزدیک بودن به مرکز استان و توانایی جذب بار جمعیتی اضافی استان

1-6-2- شبکه های کسب و کار در استان اردبیل

شبکه کسب و کار به مجموعه ای از واحدهای کسب و کار اطلاق می شود که برای مواجهه با مشکلی مشترک و یا استفاده از فرصتی مشترک باهم همکاری نمایند. شبکه ها به دو شکل ثبت شده و ثبت نشده وجود دارند. شبکه ها معمولاً به صورت ثبت نشده شکل گرفته و در صورت اقتضا در قالب انجمن، تعاونی، کنسرسیوم، شرکت سهامی و ... ثبت می شوند. در استان آذربایجان اردبیل هم تعاونی ها و انجمن های مختلفی برای کسب و کارها تشکیل شده است که برخی از مهم ترین آن ها عبارت اند از: اتحادیه تولیدکنندگان فرش، اتحادیه عسل و انواع اتحادیه های صنفی از جمله: زرگران و جواهر فروشان، خواربار فروشان و لبنیاتی، علافان خشکبار برنج، بارفروشان میوه فروشان، آهن فروشان، نجاران و درودگران و ...

همچنین استان اردبیل یکی از کانون های مهم صنایع دستی ایران محسوب می شود. در این استان انواع فرش، قالیچه، جاجیم، گلیم، ورنی، ظروف سفالی، نقره سازی، قالیبافی، کفاشی و کفش دوزی و ... موارد عمده صنایع دستی را تشکیل می دهند. مشاغل خانگی استان اردبیل در جدول 2-26 ارائه شده است.

جدول 2-26- لیست مشاغل مهم خانگی استان اردبیل

مشاغل خانگی				
صنایع دستی	فرش دستباف و رشته های مرتبط به صنایع	تولیدی (صنعت و خدمات)	امور تولیدات دامی، شیلات، صنایع تبدیلی و تکمیلی کشاورزی، عشایری، امور تولیدات گیاهی	فعالیت های فرهنگی و هنری
-رودوزی سنتی -حکاکی روی فلز -صنایع دستی چوبی	-قالی بافی - تابلو فرش -خیاط لباس	-عروسک سازی -تولید کیف های دست دوز	- تولیدات متنوع زراعی و باغی - صنایع فراوری و بسته بندی	-تولید نرم افزاری -چاپ، نشر و بسته بندی

منبت کاری و معرق کاری) - دوخت لباس - صنایع دستی چرمی (تولید کیف و کفش) - گلیم و ورنی بافی - جاجیم بافی - سرامیک و سفالگری سنتی (دستی) - نقره کاری و جواهر آلات - صنایع دستی سنگی - گلدوزی - صنایع مرتبط با شیشه - نگارگری - بافتنی سنتی	- گلدوزی جوراب - دوزنده کیف و ساک مسافرتی	محصولات کشاورزی - فرآوری و بسته بندی غلات و خشکبار - تولید قارچ - تولید زعفران - تولید انواع گیاهان دارویی - فرآوری و بسته بندی انواع غلات و خشکبار - پرورش زنبور عسل و تولید محصولات جانبی - شیرینی پزی سنتی و خانگی - تولید محصولات لبنی - تولید و بسته بندی شکلات - تولید و بسته بندی حلوا - تولید ترشی - پرورش ماهیان زیتنی و سردابی از جمله قزل آلا	- هنرهای تجسمی - مترجمی - برنامه نویسی - طراح طرح های فرهنگی - محقق و پژوهشگر - در رشته های علمی مختلف
---	---	---	--

2-6-2- شهرستان پارس آباد

پارس آباد مغان دومین شهر بزرگ استان اردبیل از نظر جمعیت در شمال غربی ایران است. نام این شهر از کلمه پارسا، که نام خانوادگی مدیرعامل شرکت شیپار آذربایجان که در سال ۱۳۳۰ شمسی این شهر را بنیان نهاد، برگرفته شده اما بعدها به دلیل اشکال در تلفظ دو حرف آ به صورت پشت سرهم یکی از الفها حذف و شکل نوشتاری پارس آباد صورت امروزی خود را یافت.

شهر پارس آباد منطقه ای است که در جلگه ای هموار با آب و هوایی معتدل تا گرم قرار دارد. فاصله آن تا اردبیل ۲۲۰ کیلومتر می باشد. جلگه پارس آباد مستعدترین خاک و مطلوب ترین شرایط آب و هوایی را برای زراعت دامپروری و باغداری داراست. شرکت بزرگ کشت و صنعت و دامپروری مغان بزرگترین شرکت در نوع خود در کشور و در خاورمیانه با حجم عملیات زراعی، دامی و صنعتی در همین شهرستان دایر است همچنین وجود کارخانه قند، کمپوت سازی، مرباسازی، پنبه پاک کنی و کارگاه تولید لبنیات رونق خاصی به این شهرستان داده است. پوشش گیاهی منطقه بیشتر به صورت علف های مرتع مرغوب می باشد و عشایر شاهسون که بقایای ۳۲ طایفه اصلی اند با حفظ نژاد و سنت های خویش هنوز در دشت مغان به حیات خویش ادامه می دهند. از محصولات کشاورزی و دامی مغان می توان به پنبه، چغندر قند، ذرت، گندم، جو، برنج هاشمی، حبوبات، دانه های روغنی، کنجد، و میوه جات و بادام زمینی و سیر اشاره کرد.

جدول 2-27- نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان پارس آباد

نقاط ضعف:	نقاط قوت:
وجود دامداری سنتی و عدم توسعه کافی واحدهای دامداری صنعتی فناوری پایین صنایع موجود نبود شبکه فاضلاب شهری، دفع غیراصولی پسماندها و آلودگی محیط زیست سنتی بودن بازارهای دادوستد کالاها و به خصوص خریدوفروش فله ای محصولات باارزش افزوده پایین نبود نمایشگاه دائمی عرضه محصولات مزیت دار شهرستان ناکافی بودن اماکن اقامتی عدم تناسب ظرفیت زیرساخت های جاده ای با حجم ترافیک عبوری شکل گیری ضعیف شرکت های تخصصی صادرات و بازاریابی و کمبود زیرساخت های مناسب بازرگانی	وجود تولیدات متنوع زراعی و باغی و منحصر بفرد در کشور دارا بودن مرغوب ترین زمین های کشاورزی وجود تنوع ژنتیکی در ذخایر بومی منطقه وجود صنایع دستی منحصر به فرد بنام ورنی بافی افزایش روز افزون قبولی دختران در دانشگاه ها و مراکز علمی و عدم افزایش زنان تحصیل کرده فعالیت کشاورزی زنان در کنار مردان دارا بودن فرودگاه
تهدیدها:	فرصت ها:
ناکافی بودن سرمایه گذاری در فعالیتهای شهرستان با توجه به پتانسیل های موجود بهره برداری بیش از حد از خاک افزایش فرسایش خاک و قابلیت بهره برداری از آن	وجود پتانسیل مناسب برای پرورش گاوهای اصیل بالا بودن ظرفیت تولید دامی از جمله شیر و گوشت قرمز دارا بودن مرز مشترک با جمهوری آذربایجان جهت تبادل اقتصادی، گردشگری و ... وضعیت مالی مناسب ساکنان شهرستان دارا بودن منبع آبی رود ارس جهت آبیاری زمینهای کشاورزی

3-6-2- شهرستان سرعین

سرعین شهری کوچک در ۳۰ کیلومتری غرب اردبیل است. این شهر به علت چشمه های آبگرم فراوان شهرت دارد و یکی از مناطق گردشگری در استان اردبیل است. شهر سرعین در ۴۸/۰۴ درجه طول شرقی و ۳۸/۰۹ درجه عرض شمالی با مساحتی بیش از ۱۲۸۰۰۰۰ متر مربع در ۲۸ کیلومتری غرب شهر اردبیل قرار دارد. ارتفاع متوسط شهر از سطح دریا ۱۶۵۰ متر می باشد. برای بررسی فرهنگ مردم سرعین باید فرهنگ مردم آذربایجان بالاخص اردبیل را مورد بررسی قرار داد. این مردم خالق یکی از غنی ترین گنجینه های ادبیات شفاهی ملل خاورمیانه و ایرانند. جهانگردان شیفته فولکور آن شده اند. ادبیات شفاهی این خطه از سابقه ای کهن برخوردار است. شالوده ادبیات آذربایجان بر فولکور بنا نهاده شده است و فولکور خود به معنای حکمت خلق یا آفرینش خلق می باشد.

جدول 2-28- نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان سرعین

نقاط قوت:	نقاط ضعف:
وجود چشمه‌های بی نظیر آب گرم آب و هوای مناسب و معتدل در تابستان رتبه اول مقصد گردشگران در استان دارای موقعیت جغرافیایی کوهستانی آب و هوایی معتدل در دامنه کوه سبلان	کمبود فضا و امکانات رفاهی، فرهنگی و تفریحی در شهرستان کمبود خدمات شهری نبود بیمارستان با توجه به نرخ بالای جمعیت شناور در این شهرستان در طول 6 ماه اول سال به دلیل توریستی و گردشگری شهرستان ضعف زیرساخت‌های مناسب گردشگری در شهرستان امکانات و مراکز تفریحی از قبیل: فضای سبز، پارک مناسب و ...
فرصت‌ها:	تهدیدها:
نزدیک‌ترین شهرستان به مرکز استان امکان رویش گیاهان دارویی دارا بودن پتانسیل مناسب توسعه و پرورش زنبور عسل و وجود بازار فروش آن پتانسیل پرورش زعفران وجود مراکز دانشگاهی آزاد اسلامی و پیام نور امکان سرمایه‌گذاری در زمینه گردشگری با توجه به وجود چشمه‌های آبگرم معدنی و آب و هوای مناسب	محدودیت منابع آبی سردی آزاردهنده هوا در فصل پاییز و زمستان و کاهش بیش از حد گردشگران در منطقه وجود سیستم نامناسب از نظر شهرسازی پایین بودن نرخ مشارکت زنان به دلیل عدم رونق فعالیت‌های صنعتی و صنایع دستی

4-6-2- شهرستان خلخال

شهرستان خلخال با قدمت ۱۲۰۰۰ ساله در جنوب استان اردبیل واقع شده است و مرکز آن شهر خلخال است. شهرستان خلخال بزرگترین شهر استان اردبیل بعد از شهر اردبیل است. این شهرستان از طرف شمال به شهرستان کوثر از طرف شرق به استان گیلان از طرف جنوب به شهرستان طارم در استان زنجان و از طرف مغرب به شهرستان میانه حدود می‌شود و از طریق فیروزآباد ۱۰۵ کیلومتر با میانه فاصله دارد. شهرستان خلخال در ۴۸ درجه و ۳۲ دقیقه طول جغرافیایی و ۳۷ دقیقه و ۳۷ درجه عرض جغرافیایی از نصف النهار گرینویچ قرار گرفته است. نام قدیمی و اصلی خلخال، هیرو می‌باشد که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی نام خلخال در مجلس شورای ملی تصویب و به کار برده شد.

خلخال به منطقه وسیعی اطلاق می‌شده که شامل مناطق طارم زنجان، کاغذکنان میانه، ترک، آقکند و آچاچی میانه، بخش‌های جنوبی نیر و اردبیل بود. این مناطق به مرور زمان با گذشت در تغییر و تحول‌های سیاسی

هرکدام به نحوی از خلخال جدا و به شهرستان های اطراف واگذار شده اند. اولین شروع تقسیم خلخال به دوره قاجار برمیگردد که طی حکمی از سوی شاه قاجار منطقه طارم را به خان زنجان واگذار می کند و از آن تاریخ روند کوچک شدن خلخال آغاز می شود. مرکز خلخال در دوره های مختلف با فاصله کم مکانی متغیر بوده، آخرین مرکز حکومتی خانات خلخال شهر هرو (یا هروو یا هیرو یا هرو یا هروآباد) بوده که همزمان با تغییر اسم خلخال به خلخال بعد از انقلاب، نام هروآباد هم به خلخال تغییر کرد و در حال حاضر هرو با نام جدید خلخال همچنان مرکز این شهرستان است.

جدول 2- 29- نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان خلخال

نقاط قوت:	نقاط ضعف:
وجود مراتع نسبتاً غنی و تنوع گیاهی از جمله گیاهان دارویی وجود جمعیت دامی بالا و تولیدات دامی قابل توجه وجود جاذبه های گردشگری طبیعی دارا بودن باغات میوه ارگانیک (آلبالو، گیلان و ...)	کمبود صنایع تبدیلی و فراوری محصولات کشاورزی سستی بودن شیوه تولید کشاورزی و دامپروری عدم تعادل مرتع و دام کمبود واحدهای فراوری مواد معدنی و صنایع پایین دستی آن کوچک بودن قطعات اراضی کشاورزی کمبود زیرساخت های گردشگری از قبیل هتل، مهمانسرا و ... غالب بودن دام های کوچک نامناسب بودن محورهای ارتباطی شهرستان عدم وجود تجهیزات نگهداری کالا شامل: انبارها، سردخانه ها، صنایع تبدیلی و بسته بندی کالا
فرصت ها:	تهدیدها:
دارا بودن منطقه بکر و سرسبز از قبیل: جاده اسالم وجود جاذبه های طبیعی و زیستگاه های شاخص	مهاجرت نیروی انسانی تمایل کم بخش خصوصی به سرمایه گذاری در شهرستان عدم توازن بین نیروهای تحصیل کرده و فرصت های شغلی به دلیل وجود مراکز دانشگاهی با شرایط آسان پذیرش کمبود امکانات رفاهی و تفریحی

5-6-2- شهرستان نمین

نمین یکی از شهرهای استان اردبیل واقع در شمال غربی ایران است. نمین در منطقه ای کوهستانی و در حاشیه دریای خزر، با ارتفاع ۱۷۰۰ متر از سطح دریا قرار دارد. نمین دارای آب و هوایی معتدل، زمستانهایی سرد و تابستانهایی ملایم است. نمین دارای جنگل های طبیعی فندق، ازگیل، زالزالک، تمشک و باغات میوه فراوان است. فاصله نمین از اردبیل ۲۵ کیلومتر می باشد و از سویی دیگر پس از عبور از گردنه حیران گیلان

به شهر ساحلی آستارا می‌رسد. نمین از دیرباز به داشتن فرهنگی غنی معروف است. طبق سرشماری سال ۹۵ در مجموع جمعیت این شهرستان نزدیک ۹۶۴۵۷ نفر است.

جدول ۲- ۳۰- نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان نمین

نقاط قوت:	نقاط ضعف:
وجود تولیدات متنوع باغی و زراعی حجم بالای تولید شیر، گوشت قرمز، گوشت مرغ، تخم مرغ نسبت به میانگین استان وجود جاذبه‌های تاریخی، فرهنگی متعدد گردشگری در شهرستان برخورداری از جاذبه‌های طبیعی (گردنه حیران، جنگل فندقلو و) فرهنگی و تاریخی به‌عنوان زمینه مناسب جهت توسعه فعالیت‌های گردشگری وجود منابع غنی جنگلی، پوشش گیاهی متنوع برای توسعه فعالیت‌های جنگلداری، دامداری صنعتی و زنبورداری برخورداری از تنوع کشت در محصولات زراعی و همچنین تولید میوه‌های سرد آبی برخورداری از شهرک صنعتی جهت توسعه صنایع کوچک و مقیاس متوسط	سستی بودن تولید کشاورزی و دامپروری پایین بودن راندمان آبیاری در بخش کشاورزی بهره‌برداری بی‌رویه از منابع آبی و کشت محصولات با مصرف آبی بالا نامتناسب بودن زیرساخت‌ها و امکانات گردشگری با ظرفیت‌های شهرستان عدم آموزش، مراکز مشاوره، و اورژانس اجتماعی موفق
فرصت‌ها:	تهدیدها:
برخورداری از تنوع و تکثیر گونه‌های گیاهی دارویی و جانوری به‌عنوان زمینه مناسب جهت توسعه صنعت زیست‌فناوری تولید بالای محصولات کشاورزی و دامداران به‌عنوان زمینه توسعه صنایع تبدیلی و بسته‌بندی وجود منابع معدنی غنی نظیر خاک رس، مصالح ساختمانی، اجتماعی با آن کشور گذر خط لوله گاز طبیعی استان از این شهرستان به‌عنوان زمینه توسعه صنایع کوچک و متوسط در شهرستان وجود بسترهای مناسب جهت حفظ و نگهداری و توسعه استخرهای پرورش ماهی سرد آبی در نقاط مختلف شهرستان نزدیکی به مبادی ورودی و خروجی آستارا جهت صدور کالا به کشورهای آسیای میانه	ناکافی بودن سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های صنعتی و کشاورزی و گردشگری با توجه به پتانسیل‌های موجود ناکافی بودن تخصص‌های بازاریابی داخلی و خارجی مهاجر فرستی شهرستان و کاهش نیروی انسانی ماهر و تحصیل کرده عدم توجه به ایجاد صنایع تبدیلی و تکمیلی کشاورزی و صنایع فرآوری

وجود بسترهای مناسب جهت توسعه صنایع پشتیبان حمل و نقل از جمله خودروسازی در راه اندازی صنایع مکمل و پایین دستی در شهرستان وجود منابع آب های سطحی و توزیع و پراکندگی آن جریانات در سطح شهرستان فرصتی مناسب جهت مهار و استحصال این منابع وجود زمینه های مناسب جهت تولید و تامین خوراک دام و علوفه در جهت افزایش پروتئین از فرآورده های دامی با هدف تامین امنیت غذایی در شهرستان، استان و کشور وجود نیروی انسانی فرهیخته جهت توسعه اقتصادی و اجتماعی شهرستان	
---	--

6-6-2- شهرستان نیر

نیر مرکز شهرستان نیر و یکی از شهرهای استان اردبیل ایران است. این شهر در ۳۰ کیلومتری شهر اردبیل، ۲۰ کیلومتری شهر سرعین و ۴۵ کیلومتری شهر سراب واقع شده است که وجود بزرگراه برای ارتباط نیر با اردبیل باعث اهمیت این شهر شده است. این شهر دارای چشمه های آب متعدد می باشد که معروفترین آن تفرجگاه بولاغلار می باشد. این چشمه دارای آبی گواراست که در بخشی از آن پرورش ماهی هم انجام می شود. از جمله جاذبه های دیگر شهر نیر وجود آبگرم های متعدد با خاصیت درمانی می باشد که معروفترین آنها سقزچی، گل، قینرجه و بوشلی سویی می باشند که درجه حرارت بعضی از آنها تا ۵۶ درجه سانتیگراد نیز ثبت شده است و جهت درمان امراض پوستی مفید تشخیص داده شده است. وجود منطقه زیبای بولاغلار در این شهر، آب و هوای خنک و طبیعت سبز و دلچسب فصول بهار و تابستان حاکی از پتانسیل مطلوب شهرستان برای گردشگری و توریسم است.

جدول 2- 31- نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان نیر

نقاط قوت:	نقاط ضعف:
جاذبه های طبیعی و گردشگری مراعات نسبتاً غنی و دارای تنوع گیاهی نبود حمایت کافی دولت از بخش های دامپروری و طیور وجود چشمه های آب گرم	عدم وجود بسترها و زیرساخت های گردشگری از جمله مراکز رفاهی، تفریحی، هتل، اقامتگاه و ... کمبود صنایع تبدیلی و فرآوری محصولات کشاورزی ضعف زیرساخت های حمل و نقل وجود پتانسیل های بسیار مناسب در بخش دامپروری و طیور
فرصت ها:	تهدیدها:

پتانسیل بالای آبی‌پروری نزدیکی و دسترسی به بازارهای مرکز استان آب و هوای مناسب در تابستان	وجود سیلاب‌های شدید و خطرناک در حوضه‌های آبریز عدم گسترش فعالیت های بخش خصوصی و عدم توسعه سازمان های بخش خصوصی
---	--

7-6-2- شهرستان مشگین شهر

مشگین‌شهر شهری در شهرستان مشگین شهر استان اردبیل قرار دارد و سومین شهر بزرگ استان اردبیل از نظر جمعیت هست. مشکین شهر بعد از شهر اردبیل و پارس آباد بزرگ‌ترین شهر استان اردبیل است. شهرستان مشگین شهر در شمال غربی ایران و ۸۳۹ کیلومتری تهران واقع شده‌است و جمعیتی بالغ بر ۱۸۱۱۵۶ نفر را در خود جای داده است. آب و هوای این شهرستان معتدل کوهستانی است. کوه سبلان در ۲۵ کیلومتری این شهر واقع شده‌است. شواهد و قرائن به دست آمده از منطقه باستانی شهریری، حکایت از تمدنی با قدمت شش هزار سال قبل از میلاد در منطقه مشگین‌شهر دارد.

جدول 2-32- نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان مشگین شهر

نقاط قوت:	نقاط ضعف:
ظرفیت‌های بالای گردشگری از حیث طبیعت بکر و چشمه‌های آب‌درمانی جامعه عشایری با آداب و رسوم ویژه، اقلیم مناسب در تابستان، تنوع زیستی بالا و ... وسعت اراضی و سطح بالای اراضی مستعد زراعی کشاورزی وجود آب‌های معدنی از قبیل: قینرجه، شایل، قوتور سویی، موئیل، ملک سویی جهت گسترش صنعت گردشگری و توریسم و آب درمانی پوشش مرتعی شهرستان (وسعت و تنوع) جهت توسعه دام‌پروری وجود مزیت‌های بالا برای تولید محصولات کشاورزی، دامی و لبنی وجود رودخانه‌های دائمی و فصلی وجود نیروی کار ارزان و به‌ویژه مستعد در بخش کشاورزی و دام‌پروری در روستاها وجود مکان‌های تاریخی مناسب گردشگری از قبیل: شهریری، مقبره شیخ حیدر، قلعه قهقهه، شیروات دره‌سی، امامزاده سید سلیمان، کهنه قلعه، کاروانسرای قانلو بولاغ تولید صنایع دستی و فرش و گلیم و ... توسط بانوان و گسترش	کمبود راه‌های مناسب جهت دسترسی به مناطق گردشگری و آب‌درمانی شهرستان رواج دامداری سنتی و عدم توسعه واحدهای دامداری ضعف صنایع تبدیلی و بسته‌بندی محصولات باغی و دامی نبود شبکه فاضلاب شهری، دفع غیراصولی پسماندها و آلودگی محیط‌زیست عدم‌کفایت زیرساخت‌های مناسب شبکه انتقال آب کمبود اماکن اقامتی کمبود امکانات بهداشت و سلامت کمبود فضاهای فرهنگی، تفریحی و اقامت

مشارکت اقتصادی زنان	
فرصت ها:	تهدیدها:
امکان استقرار مجتمع های دام پروری صنعتی و تبدیل شهرستان به قطب تولید گوشت و لبنیات امکان احداث مجتمع های اقامتی و آب درمانی با توجه به پتانسیل های موجود امکان سرمایه گذاری برای ایجاد صنایع غذایی مرتبط با غلات و حبوبات و صنایع تبدیلی و فرآورده های لبنی و افزایش ارزش افزوده تولیدات بخش کشاورزی و دامی پتانسیل بالای گردشگری وجود تعداد زیاد سازمان های مردم نهاد فعال در عرصه های مختلف خیریه، فرهنگی، علمی، ورزشی، هنری و ... مقبره شیخ حیدر، قلعه قهقهه، شیروان دره سی، امامزاده سید سلیمان، کهنه قلعه، کاروانسرای قانلو بولاغ	فرسایش خاک و تخریب مرتع و پوشش گیاهی تخریب محیط زیست بر اثر فعالیت های معدنی نبود بستر شغلی مناسب با درآمد کافی جهت تامین هزینه های بالای زندگی رواج ازدواج در سنین پایین بدون کسب مهارت ها و آگاهی های مورد نیاز مهاجرت فصلی مردان سرپرست خانوار به شهرهای بزرگ جهت کسب درآمد عدم وجود آموزش های کافی روان شناختی و مهارت های مورد نیاز از سنین پایین در محیط خانواده و تحصیلی

8-6-2- شهرستان گرمی

شهرستان گرمی یکی از شهرستان های استان اردبیل در ایران است. گرمی از سال ۱۳۵۵ با جدایی شهرستان مغان از شهرستان مشگین شهر به مرکز شهرستان تبدیل شد. سپس در سال ۱۳۷۰ دو شهرستان بيله سوار و پارس آباد از آن جدا شده و تبدیل به شهرستان شدند. مساحت شهرستان گرمی ۱۷۲۵۰۲ کیلومتر مربع می باشد که معادل ۲۰ درصد مساحت کل مغان و ۹/۶ درصد مساحت استان اردبیل می باشد. از حدود سه میلیون و چهارصد هزار هکتار جنگل های ایران، حدود ۵۰۰۰ هکتار آن در شهرستان گرمی واقع شده است مراتع و جنگل های شهرستان محل رویش پراکنده یا انبوه انواع مختلفی از گیاهان و درختان و درختچه ها از جمله نارون، بلوط، انجیر، آلودی کوهی، زالزالک، سیب کوهی، زرشک، تمشک، نسترن، گز، گونه هایی از

کاج و انواع گیاهان دارویی نظیر شیرین بیان، آجی بیان، پنیرک، پونه، گاو زبان، بابونه، بومادران، زعفران کوهی، ترشک مواج، اسفند، ترشک کوهی، چای کوهی و برخی گیاهان دیگر است. گل‌های لاله، شقایق، زنبق، گونه‌هایی از صعلب، گلایل، بنفشه و برخی گل‌های دیگر در فصول مختلف و در نواحی مختلف شهرستان می‌رویند. جمعیت این شهرستان در سال ۱۳۹۰ به حدود ۸۹۰۰۰ نفر رسید. این شهرستان در ۱۵ سال اخیر با کاهش جمعیت در حدود سالیانه ۱٪ مواجه بوده‌است که عمده‌ترین دلیل آن مسائل اقتصادی، بیکاری، افزایش سطح تحصیلات و فقدان مشاغل متناسب با سطح تحصیلات می‌باشد. در سال مزبور جمعیت شهری حدود ۳۰ هزار نفر و تعداد جمعیت روستایی آن حدود ۵۳ هزار نفر بوده‌است. براین اساس حدود ۳۵.۰۸ درصد جمعیت درنقاط شهری و حدود ۶۴.۹۲ درصد درنقاط روستایی سکونت داشته‌اند.

جدول ۲-۳۳- نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان گرمی

نقاط قوت:	نقاط ضعف:
ظرفیت مناسب برای تولیدات دامی تولید محصولات ارگانیک جنگل‌های سرسبز و آب‌وهوای مساعد وجود آثار تاریخی و طبیعی وجود جاذبه‌های طبیعی و زیستگاه‌های شاخص	ضعف زیرساخت‌های صنعت گردشگری در منطقه نامناسب بودن زیرساخت‌ها در بخش کشاورزی نبود صنایع تبدیلی و فرآوری محصولات کشاورزی زیرساخت‌های ارتباطی نامناسب عدم توسعه فعالیت‌های بخش خصوصی و سازمان‌های غیر دولتی NGO محدودیت نیروی انسانی متخصص به ویژه در بخش کشاورزی کمبود امکانات تفریحی و رفاهی
فرصت‌ها:	تهدیدها:
گیاهان دارویی و مراتع مستعد وجود پتانسیل‌های طبیعی در شهرستان وجود بستر مناسب جهت توسعه و پرورش زعفران نزدیک بودن به مرز کشور آذربایجان	تهاجم فرهنگی با توجه به موقعیت مرزی منطقه مهاجرت نیروی انسانی کارآمد و خالی شدن روستاها از سکنه

۹-۶-۲- شهرستان بيله سوار

شهرستان بيله سوار یکی از شهرستان‌های مرزی ایران است که در بخش مرکزی شهرستان بيله سوار در شمال استان اردبیل واقع شده‌است این شهر حدود ۶۰۰۰ سال قدمت دارد و آثار تاریخی بسیار زیاد و ارزش‌های طبیعی بالا از شهرستان‌های توریستی ایران از جمله توریست‌های خارجی می‌باشد که سالانه ۵۰۰۰۰۰۰

نفر از گمرک این شهر عبور می کنند. گمرک و کشاورزی شغل اصلی مردمان این شهرستان می باشد و مکان های گردشگری بسیاری درخود جای داده است. این شهرستان و شهرستان های مجاور پارس آباد و گرمی که مجموعاً منطقه مغان را تشکیل می دهند به دلیل مرزی بودن از برخی صنایع و کارخانجات محروم شده اند و کمبود سرمایه گذاری در بخش های غیرکشاورزی به تضعیف صنعت منجر گشته است. با تصویب منطقه آزاد تجاری استان اردبیل یا الحاق این منطقه به منطقه آزاد تجاری ارس (به مرکزیت جلفا) می توان شاهد پیشرفت صنعت و همچنین پیشرفت روزافزون تجارت با قفقاز و اروپا در این منطقه بود.

جدول 2-34- نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان بيله سوار

نقاط قوت:	نقاط ضعف:
جاذبه های طبیعی و گردشگری مراتع نسبتاً غنی و دارای تنوع گیاهی پیش رسی و تنوع محصولات باغی دارا بودن بازارچه مرزی	کمبود زیرساخت های گردشگری کمبود صنایع تبدیلی و فرآوری محصولات کشاورزی ضعف زیرساخت های حمل و نقل کمبود امکانات تفریحی و رفاهی
فرصت ها:	تهدیدها:
دشت های وسیع و پتانسیل بالای کشاورزی هم جوار با کشور آذربایجان بالا بودن نرخ مشارکت اقتصادی زنان جوان در مقایسه با استان نزدیکی به چند استان صنعتی و پر جمعیت	عدم وجود مراکز ارائه خدمات پشتیبانی تولید و تجارت و شرکت های بزرگ تخصصی صادراتی و بازاریابی وجود دهستان های پراکنده و کم جمعیت که امکان خدمات رسانی را محدود می کند عدم گسترش فعالیت های بخش خصوصی و استقبال کم سرمایه گذاران میزان دسترسی ضعیف به آزاد راه و بزرگراه

10-6-2- شهرستان کوثر

شهرستان کوثر، با مرکزیت شهر گیوی در استان اردبیل واقع شده است و دارای وسعت تقریبی ۱۲۴۵ کیلومتر مربع، حدود ۱۵۰۰ متر از سطح دریا ارتفاع است. شهرستان کوثر در ۴۸ درجه و ۲۹ دقیقه طول

جغرافیایی در فاصله ۸۵ کیلومتری اردبیل و حدود ۳۰ کیلومتری خلخال قرار دارد. این شهرستان از شمال با شهرستان اردبیل، از شرق با شهرستان خلخال، از غرب و جنوب با شهرستان‌های نیر و میانه همسایه است. ساکنان این شهر علاوه بر خلخال و اردبیل با شهر میانه در استان آذربایجان شرقی تبادلات اقتصادی دارند. شهرستان کوثر یکی از شهرستان‌های استان اردبیل ایران است. پرورش و پرواربندی گاو شیری و گوشتی، گوسفند و به ندرت بز به صورت سنتی و نیمه سنتی و انواع ماکیان از مشاغل اهالی شهرستان هست. همچنین در این شهرستان یک واحد پرورش شترمرغ ۷۰ راسی نیز فعال می‌باشد. زنبورداری نیز به دلیل بکر و کوهستانی بودن منطقه از رونق خوبی برخوردار هست. پوشش گیاهی این شهرستان، استپی و در ارتفاعات، به صورت مرتع و چمنزار است. این شهرستان دارای مراتع و چراگاه‌های طبیعی، به وسعت بیش از ۱۰۰۰۰۰ هکتار و دارای جنگل‌های طبیعی نیز، با وسعت ۲۰۰۰ هکتار است. از مشخصات و ویژگی‌های گیوی وجود مناظر طبیعی و کوه‌های مشجر و پارک‌های زیباست از مناظر مهم و دیدنی و توریستی می‌توان آبگرم (ایستی سو)، و محیط دلپذیر و آرام منطقه و هوای لطیف کوهستان و مناطق زیبای طبیعی و اثرات شفافبخش آب‌های معدنی که همه ساله، در تابستان مسافران زیادی را از شهرهای بزرگ مخصوصاً تهران به خود جذب می‌کند، نام برد. از دیگر مناظر و چشم‌اندازهای طبیعی، رستم داشی (سنگ رستم)، داش حمام (حمام سنگی)، سنج روپیر، یخچال طبیعی (بوزلوخ)، آبشار روستای باغچه جیق معروف به شرشر با ارتفاع ۱۵ متر، دربند روستای هواشائق، سرمستان یا سلمستان، دربند مشکول، منبر مشکول، پل فیروزآباد و سدهای خاکی از جمله سد خاکی قره قشلاق را می‌توان نام برد.

جدول ۲-۳۵- نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان کوثر

نقاط قوت:	نقاط ضعف:
جاذبه‌های طبیعی و گردشگری مراتع نسبتاً غنی و دارای تنوع گیاهی وجود باغات متنوع از قبیل: به، گیلان وجود آبگرم معدنی با خواص درمانی وجود آثار تاریخی از جمله حمام سنگی	کمبود زیرساخت‌های گردشگری کمبود صنایع تبدیلی و فرآوری محصولات کشاورزی ضعف زیرساخت‌های حمل و نقل کمبود امکانات تفریحی و رفاهی نبود شغل مناسب برای زنان تحصیل کرده و عدم توان آنان برای کار در سایر شهرستان‌ها
فرصت‌ها:	تهدیدها:
پتانسیل مناسب برای کشاورزی نزدیکی به چند استان صنعتی و پر جمعیت دسترسی نسبتاً مناسب به آزاد راه و بزرگراه	عدم گسترش فعالیت‌های بخش خصوصی و استقبال کم سرمایه‌گذاران نبود فعالیت‌های اقتصادی و کارخانجات و ... عدم توانایی مالی جوانان در آستانه ازدواج

11-6-2- شهرستان اردبیل

اردبیل یکی از کلان‌شهرهای ایران و مرکز استان اردبیل در شمال غربی این کشور است. مرکز این شهرستان، شهر اردبیل است. این شهرستان از ۴ شهر، ۳ بخش و ۱۰ دهستان تشکیل شده‌است.

جدول 2-36- نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) شهرستان اردبیل

نقاط قوت:	نقاط ضعف:
وجود دانشگاه‌های: تبریز، علوم پزشکی، آزاد اسلامی، پیام نور و مراکز آموزشی متعدد فنی و حرفه‌ای وجود دام‌پروری‌های صنعتی متعدد در سطح شهرستان و بالا بودن ظرفیت تولیدات دامی و طیور دارا بودن پیشینه غنی و تنوع و تکثر فرهنگی و هنری، بومی، محلی و ادبیات منطقه‌ای و تأثیرگذاری تاریخی آن در شکل‌گیری عناصر فرهنگی و هنری در سطوح منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی وجود واحدهای صنعتی و صنایع دانش‌بنیان و پارک علم و فناوری و مراکز رشد وجود آثار تاریخی واجد ارزش بین‌المللی و ثبت‌شده در فهرست یونسکو وجود مجموعه ورزشی رضازاده و علی دایی وجود مناطق گردشگری از جمله مجموعه شیخ صفی، جمعه مسجد و ... برخورداری از منابع آب‌های معدنی دارا بودن خاک حاصلخیز کشاورزی	افزایش بی‌رویه و روزافزون جمعیت کلان‌شهر تبریز پایین بودن شاخص سرانه اماکن سرپوشیده ورزشی شهرستان کمبود سرانه فضاهای سبز شهری چالش‌های شدید در توسعه زیرساخت‌ها و وابستگی آن‌ها به اعتبارات دولتی و زمان‌بر بودن مدت اجرای آن‌ها فقدان نظام جامع بازاریابی و اطلاع‌رسانی کمبود زیر ساخت‌ها و امکانات رفاهی و خدمات گردشگری عدم وجود خطوط ریلی
فرصت‌ها:	تهدیدها:
وجود امکانات مناسب حمل‌ونقل جاده‌ای امکان جذب سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی در جهت اجرای پروژه دولتی و غیردولتی امکان تجمع در فرایند نوسازی بافت‌های ناکارآمد شهری ظرفیت بالا جهت تبدیل به قطب تولید لبنیات در شمال غرب کشور	استفاده بی‌رویه از خاک و فرسایش تزییدی آن کمبود آب کشاورزی

فصل سوم

روش شناسی تحقیق

مقدمه

در این فصل به روش تحقیق، جامعه و نمونه آماری، روش نمونه گیری، متغیرهای تحقیق و متغیرهای تحت بررسی، پرداخته شده؛ در ادامه روش های جمع آوری داده ها، ابزارهای اندازه گیری، روایی و پایایی ابزار و روش های تجزیه و تحلیل آماری مورد بررسی قرار گرفته است.

1-3 روش تحقیق

از آنجایی که تحقیق حاضر در دو مرحله انجام گرفت نیازمند دو نوع روش تحقیق بود. که در زیر توضیحات آن آورده شده است.

روش شناسی تحقیق در مرحله اول کیفی از نوع مصاحبه عمیق توسط محقق و اجرای روش دلفی توسط خبرگان می باشد.

روش شناسی تحقیق در مرحله دوم کمی می باشد و به شیوه پیمایشی اجرا گردید. نوع تحقیق در این مرحله توصیفی بود. توصیفی از آن جهت که هدف تحقیق توصیف عینی (شاخص های منتج از مرحله اول) و دقیق یک پدیده است و پیمایشی از آن جهت که برای سنجش درک و نظر نخبگان سازمان های مختلف از ابزار پرسشنامه استفاده شد.

2-3 جامعه آماری و روش نمونه گیری

همانند روش تحقیق جامعه آماری نیز در این تحقیق بر دو قسم است در مرحله اول جامعه آماری تحقیق کلیه مسئولین دخیل در توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل می باشند در مرحله دوم نیز جامعه آماری تحقیق کلیه زنان سرپرست خانوار استان اردبیل که حداقل دارای مدرک دیپلم هستند.

3-3 نمونه آماری

در این پژوهش در مرحله اول حجم نمونه آماری به جهت استفاده از روش دلفی تعداد 30 نفر از مسئولین دخیل در توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل می باشد و روش نمونه گیری نیز نمونه گیری هدفمند می باشد.

در مرحله دوم حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان 384 نفر بدست آمده است. روش نمونه گیری در این تحقیق نیز از نوع نمونه گیری تصادفی طبقه ای و به صورت نسبی انتخاب شد.

3-5 ابزار اندازه گیری

ابزار اندازه گیری به وسیله ای اطلاق می شود که از طریق آن داده ها جمع آوری می شود. با توجه به اهداف این پژوهش، در این تحقیق در مرحله اول از روش دلفی استفاده شد و در مرحله دوم پرسشنامه محقق ساخته که شاخص های آن به تایید خبرگان استان اردبیل رسیده است در میان زنان سرپرست خانوار توزیع گردید

3-7 روش گردآوری داده ها

برای جمع آوری داده های مورد نیاز این پژوهش از دو روش استفاده می شود:

3-7-1 روش کتابخانه ای

برای جمع آوری داده های مورد نیاز در خصوص زیر بنای نظری پژوهش از کتب، پایان نامه ها و نشریات داخلی و خارجی و جهت دستیابی به مقالات مرتبط با موضوع پژوهش از سایت های علمی مختلف استفاده می شود و محقق با مراجعه به کتابخانه ها و مراکز علمی هم چون دانشگاه ها اطلاعات مورد نیاز خود را جمع آوری می کند.

2-7-3- روش میدانی

در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته در مرحله دوم استفاده شد و زنان سرپرست خانوار استان اردبیل که حداقل دارای مدرک دیپلم هستند که در سال 1400 در استان اردبیل مشغول به زندگی می باشند به این پرسش ها پاسخ دادند. در این راستا، پس از تهیه سوال های مربوط و بررسی روایی و پایایی آنها، با هماهنگی سازمان های دخیل مصاحبه با خبرگان صورت گرفت.

به منظور اجرای صحیح تحقیق نیز سعی بر این بوده است که حداقل دو شرط زیر رعایت گردد:

اهداف تحقیق برای پاسخگویان توضیح داده شد تا به این وسیله انگیزه بیشتری برای پاسخگویی به وجود آید. سؤالات صریح و روشن باشد تا پاسخگویان درک یکسانی از سؤالات داشته باشند.

8-3 روش های آماری

برای تجزیه و تحلیل سوال اول تحقیق و در مرحله اول از روش دلفی دو دوری استفاده شد و در مرحله دوم به خاطر شناسایی ابعاد مدل توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل از تحلیل عاملی اکتشافی در نرم افزار SPSS و برای بررسی روایی پرسشنامه محقق ساخته از روش تحلیل عاملی تاییدی و برای بررسی پایایی از آزمون آلفای کرونباخ و جهت اولویت بندی ابعاد توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل از آزمون فریدمن استفاده گردید.

مطالعه برنامه های توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در کشورهای در حال توسعه و ارائه ی مدل توانمندسازی بومی استان با محوریت اشتغال

فصل چهارم

یافته های تحقیق

1-4- مقدمه

این فصل از تحقیق به تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق اختصاص داده شده است؛ بدین صورت که داده‌ها، پس از جمع‌آوری توسط محقق، مورد تجزیه و تحلیل واقع گردیده تا تکلیف سوال‌های پژوهش که گزاره‌های احتمالی و غیر یقینی بودند معین گردد. برای این منظور ابتدا در مرحله اول از روش دو دوری دلفی شاخص‌های گردآوری شده از مطالعات قبلی بر اساس نظر خبرگان جداسازی گردید و در مرحله دوم برای این شاخص‌های باقیمانده پرسشنامه ای تدوین و در اختیار زنان سرپرست خانوار قرار داده شد و بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده، تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی، آلفای کرونباخ و آزمون فریدمن در نرم افزارهای SPSS و Liserl مشخص گردید.

2-4- توصیف آماری متغیرهای جمعیت‌شناختی در مرحله اول

الف) جنسیت

پاسخ‌های بدست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده برای سؤال جنسیت در جدول (4-1) نشان داده شده است. همانطور که مشخص است به 19 نفر از اعضای جامعه مرد و 11 نفر زن بودند.

جدول 4-1- فراوانی جنسیت مسئولین دخیل در توانمندسازی زنان سرپرست خانوار

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تراکمی
مرد	19	63.33	63.33
زن	11	36.66	100
جمع کل	30	100	

ب) وضعیت تاهل

وضعیت تاهل تیم خبرگان در جدول 4-2 ارائه شده است. همانطور که مشخص است تمامی 30 نفر خبره که در روش دو دوری دلفی حضور داشتند متاهل بودند

جدول 4-2- جدول فراوانی وضعیت تاهل خبرگان

وضعیت تاهل	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تراکمی
مجرد	0	0	0
متاهل	30	100	100
جمع کل	30	100	

ج) رده سنی

رده سنی پاسخ دهندگان در جدول 3-4 ارائه شده است. همانطور که در جدول مشخص است 2 نفر از پاسخ دهندگان در رده سنی 30 تا 40 سال قرار دارند. همچنین 12 نفر در رده سنی 41 تا 50 سال؛ و 16 نفر در رده سنی 51 سال به بالا قرار دارند.

جدول 3-4- فراوانی وضعیت سنی خبرگان

سن (سال)	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
30 تا 40	2	6.66	6.66
41 تا 50	12	40	46.66
51 سال به بالا	16	53.33	100
جمع کل	30	100	

د) میزان تحصیلات

سطح تحصیلات پاسخ دهندگان در جدول 4-4 ارائه شده است. همانطور که در جدول مشخص است، 17 نفر پاسخ دهندگان تحصیلات کارشناسی ارشد دارند. همچنین 13 نفر نیز تحصیلات دکتری داشتند.

جدول 4-4- فراوانی تحصیلات خبرگان

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تراکمی
کارشناسی ارشد	17	56.66	56.66
دکتری	13	43.33	100
جمع کل	30	100	

3-4- اجرای روش دلفی برای طراحی مدل توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان

اردبیل

در این پژوهش، ابتدا موضوع و ابعاد آن تعریف شد. بر اساس تعریف موضوع، تخصص های مورد نیاز تعیین و اعضای پانل دلفی در سه مرحله و با استفاده از روشهای نمونه گیری غیراحتمالی، شناسایی و انتخاب شدند و پرسشنامه های هر دور به صورت حضوری و غیر حضوری توزیع و گردآوری شدند. همچنین برای تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضای پانل، از ضریب همابستگی کندال استفاده شد.

1-3-4- مرحله تولید ایده

در این قسمت مسئولین دخیل در توانمندسازی زنان سرپرست خانوار برای تعیین شاخص‌های اثر گذار جمع آوری شده از مطالعات داخلی و خارجی و شاخصهای مطلوب برای توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل، بر اساس استنباط خود از مدل شاخص هایی را مشخص کرده‌اند جدول 4-5 لیست شاخص‌ها را نشان می‌دهد.

جدول 4-5- لیست شاخص‌های جمع آوری شده از مصاحبه عمیق

مفهوم	ردیف	شاخص
مدل توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل	1	استعدادیابی زنان بیکار یا جویای کار
	2	مشاوره و راهنمایی در زمینه توانمندی حرفه ای زنان
	3	ارائه آموزشهای دانشگاهی
	4	آموزش شغلی و حرفه ای بدون دریافت مجوز یا مدرک از دانشگاه یا مراکز آموزشی
	5	آموزش مهارت‌های خاص توسط یک کارفرمای آینده نگر
	6	آموزش آمادگی شغلی
	7	آموزش مهارت‌های تقویتی مرتبط با زنان
	8	شناسایی فرصت‌های شغلی در راستای کمک به جستجوی شغل مناسب
	9	فناوری در خدمت توانمندسازی زنان
	10	خوشبختی های مربوط به کار
	11	افتخار کردن به کاری که انجام می دهد
	12	برخورداری از منزلت و اقتدار سرپرستی
	13	توانایی کمک به زنان دیگر برای موفقیت در کسب و کار
	14	داشتن درک شغلی
	15	امکان انجام به موقع کارها
	16	ماندگاری
	17	گرایش به کار گروهی
	18	تمایل به شرکت در فعالیتهای اجتماعی
	19	مشارکت در گروههای غیرفامیلی
	20	تناسب اجتماعی
	21	تسلط داشتن به توانایی های خود
	22	آگاهی نسبت به حقوق شهروندی
	23	مهارت‌های فنی و حرفه‌ای
	24	شاخص های تنظیم رفتاری
	25	آگاهی اجتماعی

شناخت اجتماعی	26
ارتباطات اجتماعی	27
انگیزه اجتماعی	28
حضور در فضای عمومی	29
کمک به مهارت آموزی زنان سرپرست خانوار	30
ارائه خدمات مشاوره ایی و فنی به زنان سرپرست خانوار	31
بازدید از طرحهای موفق توسط بهزیستی برای زنان سرپرست خانوار	32
همکاری بانکهای عامل در تأمین منابع مالی	33
توان اقتصادی مددجو	34
سابقه فعالیت در زمینه طرح مورد نظر	35
برگزاری دوره آموزشی از طرف نهاد بهزیستی	36
عدم استفاده از اعتبار تخصیصی برای طرحها	37
ارتباط و تعامل با سایر افراد توانمند که مددجو بوده اند	38
استفاده از تجربه موفق سایر زنان سرپرست خانوار	38
اعتقاد به تقدیر	40
توانایی بازپرداخت بدهی ها	41
تمایل به پس انداز	42
حمایت خانوادگی	43
پشتکار و خودکارآمدی	44
راه اندازی، مناسب سازی و تجهیز محیطهای آموزشی	45
راه اندازی شبکه تسهیل و هدایت گر سازمان در موضوع اشتغال و کارآفرینی	46
خود شناسی و خودباوری	47
نواندیشی و نوگرایی ذهنی	48
اعتقاد به کسب مهارت و قابلیت بیشتر و برتر	49
شناخت کامل از عوامل محیط اطراف خود بخصوص شرح وظایف و مسئولیتهای شغل مورد علاقه	50
شناخت ضعف های خود و تقویت باوراندیشی	51
مشخص نمودن اهداف شخصی و تمایلات فردی	52
فراگیری آموزش و تجارب درارتباط با شناخت ریسک، نحوه پذیرش آن و چگونگی محاسبه آن	53
احساس تغییر در چرخه زندگی خود	54
نیاز به کسب موفقیت	55
برخورداری از علوم مربوط به کسب و کار	56
قدرت کنترل و آگاهی به قدرت خویشتن	57
توانایی یافتن مساله و حل آن در محیط کار	58
دسترسی به منابع رفاهی از جمله امکانات ارتباطی، آموزشی، تفریحی، معیشتی، بهداشتی و درمانی	59
توانایی خودساماندهی و خودگردانی در محیط کار	60
توانایی ایجاد اخلاق حرفه ای و آیین کارورزی	61

توانایی به کارگیری مهارت‌های شغلی در محیط کار	62
---	----

2-3-4- مرحله کاهش اقلام

در این مرحله شاخص‌های با اهمیت متوسط و پایینتر بر اساس جدول ضریب هماهنگی کندال¹ حذف گردیدند. جدول 4-6 نتایج بدست آمده از تحقیق با استفاده از ضریب هماهنگی کندال را نشان می‌دهد.

جدول 4-6- از ضریب هماهنگی کندال

ردیف	شاخص‌ها	ضریب بدست آمده	نتیجه
1	استعدادیابی زنان بیکار یا جویای کار	0/811	اتفاق نظر قوی
2	مشاوره و راهنمایی در زمینه توانمندی حرفه ای زنان	0/832	اتفاق نظر قوی
3	ارائه آموزشهای دانشگاهی	0/532	اتفاق نظر متوسط
4	آموزش شغلی و حرفه ای بدون دریافت مجوز یا مدرک از دانشگاه یا مراکز آموزشی	0/411	اتفاق نظر ضعیف
5	آموزش مهارت‌های خاص توسط یک کارفرمای آینده نگر	0/834	اتفاق نظر قوی
6	آموزش آمادگی شغلی با توجه به توانایی‌ها	0/881	اتفاق نظر قوی
7	آموزش مهارت‌های تقویتی مرتبط با زنان	0/832	اتفاق نظر قوی
8	شناسایی فرصت‌های شغلی در راستای کمک به جستجوی شغل مناسب	0/623	اتفاق نظر متوسط
9	فناوری در خدمت توانمندسازی زنان	0/943	اتفاق نظر بسیار قوی
10	خوشبختی‌های مربوط به کار	0/443	اتفاق نظر ضعیف
11	افتخار کردن به کاری که انجام می‌دهد	0/633	اتفاق نظر متوسط
12	برخورداري از منزلت و اقتدار سرپرستی	0/921	اتفاق نظر بسیار قوی
13	توانایی کمک به زنان دیگر برای موفقیت در کسب و کار	0/866	اتفاق نظر قوی
14	داشتن درک شغلی مناسب	0/823	اتفاق نظر قوی
15	امکان انجام به موقع کارها	0/420	اتفاق نظر ضعیف
16	ماندگاری	0/519	اتفاق نظر متوسط
17	گرایش به کار گروهی	0/859	اتفاق نظر قوی
18	تمایل به شرکت در فعالیتهای اجتماعی	0/827	اتفاق نظر قوی
19	مشارکت در گروههای غیرفامیلی	0/912	اتفاق نظر بسیار قوی
20	تناسب اجتماعی	0/622	اتفاق نظر متوسط
21	تسلط داشتن به توانایی‌های خود	0/803	اتفاق نظر قوی

¹ Kendall's coefficient of concordance (W)

22	آگاهی نسبت به حقوق شهروندی	0/930	اتفاق نظر بسیار قوی
23	مهارت های فنی و حرفه ای	0/852	اتفاق نظر قوی
24	شاخص های تنظیم رفتاری	0/567	اتفاق نظر متوسط
25	آگاهی اجتماعی	0/872	اتفاق نظر قوی
26	شناخت اجتماعی	0/876	اتفاق نظر قوی
27	ارتباطات اجتماعی	0/882	اتفاق نظر قوی
28	انگیزه اجتماعی	0/834	اتفاق نظر قوی
29	حضور در فضای عمومی	0/881	اتفاق نظر قوی
30	کمک به مهارت آموزی زنان سرپرست خانوار	0/474	اتفاق نظر ضعیف
31	ارائه خدمات مشاوره ای و فنی به زنان سرپرست خانوار	0/941	اتفاق نظر بسیار قوی
32	بازدید از طرح های موفق توسط بهزیستی برای زنان سرپرست خانوار	0/529	اتفاق نظر متوسط
33	همکاری بانک های عامل در تأمین منابع مالی	0/643	اتفاق نظر متوسط
34	توان اقتصادی مددجو	0/333	اتفاق نظر ضعیف
35	سابقه فعالیت در زمینه طرح مورد نظر	0/326	اتفاق نظر ضعیف
36	برگزاری دوره آموزشی از طرف نهاد بهزیستی	0/860	اتفاق نظر قوی
37	عدم استفاده از اعتبار تخصیصی برای طرح ها	0/344	اتفاق نظر ضعیف
38	ارتباط و تعامل با سایر افراد توانمند که مددجو بوده اند	0/711	اتفاق نظر قوی
38	استفاده از تجربه موفق سایر زنان سرپرست خانوار	0/519	اتفاق نظر متوسط
40	اعتقاد به تقدیر	0/411	اتفاق نظر ضعیف
41	توانایی بازپرداخت بدهی ها	0/827	اتفاق نظر قوی
42	تمایل به پس انداز	0/612	اتفاق نظر متوسط
43	حمایت خانوادگی	0/922	اتفاق نظر بسیار قوی
44	پشتکار و خودکارآمدی	0/814	اتفاق نظر قوی
45	راه اندازی، مناسب سازی و تجهیز محیط های آموزشی	0/630	اتفاق نظر متوسط
46	راه اندازی شبکه تسهیل و هدایت گر سازمان در موضوع اشتغال و کارآفرینی	0/852	اتفاق نظر قوی
47	خود شناسی و خودباوری	0/829	اتفاق نظر قوی
48	نواندیشی و نوگرایی ذهنی	0/802	اتفاق نظر قوی
49	اعتقاد به کسب مهارت و قابلیت بیشتر و برتر	0/309	اتفاق نظر ضعیف
50	شناخت کامل از عوامل محیط اطراف خود بخصوص شرح وظایف و مسئولیتهای شغل مورد علاقه	0/411	اتفاق نظر ضعیف
51	شناخت ضعف های خود و تقویت باوراندیشی	0/423	اتفاق نظر ضعیف
52	مشخص نمودن اهداف شخصی و تمایلات فردی	0/493	اتفاق نظر ضعیف
53	فراگیری آموزش و تجارب در ارتباط با شناخت ریسک، نحوه پذیرش آن و	0/678	اتفاق نظر متوسط

		چگونگی محاسبه آن	
54	احساس تغییر در چرخه زندگی خود	0/396	اتفاق نظر ضعیف
55	نیاز به کسب موفقیت	0/389	اتفاق نظر ضعیف
56	برخورداری از علوم مربوط به کسب و کار	0/876	اتفاق نظر قوی
57	قدرت کنترل و آگاهی به قدرت خویشتن	0/865	اتفاق نظر قوی
58	توانایی یافتن مساله و حل آن در محیط کار	0/843	اتفاق نظر قوی
59	دسترسی به منابع رفاهی از جمله امکانات ارتباطی، آموزشی، تفریحی، معیشتی، بهداشتی و درمانی	0/834	اتفاق نظر قوی
60	توانایی خودساماندهی و خودگردانی در محیط کار	0/892	اتفاق نظر قوی
61	توانایی ایجاد اخلاق حرفه ای و آیین کارورزی	0/820	اتفاق نظر قوی
62	توانایی به کارگیری مهارت‌های شغلی در محیط کار	0/831	اتفاق نظر قوی

جدول 4-7- تفسیر مقادیر گوناگون ضریب هماهنگی کندال (اشمیت، 1997)

مقدار W	تفسیر	اطمینان نسبت به ترتیب عوامل
0/1	اتفاق نظر بسیار ضعیف	وجود ندارد
0/3	اتفاق نظر ضعیف	کم
0/5	اتفاق نظر متوسط	متوسط
0/7	اتفاق نظر قوی	زیاد
0/9	اتفاق نظر بسیار قوی	بسیار زیاد

لذا با توجه به نتایج جدول 4-6 فوق؛ عوامل با اهمیت متوسط و پایینتر بر اساس جدول ضریب هماهنگی کندال حذف گردیدند که در نهایت از میان 62 شاخص تعداد 26 شاخص حذف شدند و تعداد 36 شاخص طبق جدول (4-8) در تحلیل ماندند.

جدول 4-8- شاخص‌های نهایی با حذف شاخص‌های با اهمیت پایین

ردیف	شاخص‌های نهایی
1	مشاوره و راهنمایی در زمینه توانمندی حرفه ای زنان
2	آموزش مهارت‌های خاص توسط یک کارفرمای آینده نگر
3	استعدادیابی زنان بیکار یا جویای کار
4	آموزش آمادگی شغلی با توجه به توانایی‌ها
5	آموزش مهارت‌های تقویتی مرتبط با زنان
6	توانایی کمک به زنان دیگر برای موفقیت در کسب و کار
7	فناوری در خدمت توانمندسازی زنان
8	برخورداری از منزلت و اقتدار سرپرستی
9	حمایت خانوادگی

10	گرایش به کار گروهی
11	تمایل به شرکت در فعالیتهای اجتماعی
12	پشتکار و خودکارآمدی
13	راه اندازی شبکه تسهیل و هدایت گر سازمان در موضوع اشتغال و کارآفرینی
14	آگاهی اجتماعی
15	شناخت اجتماعی
16	ارتباطات اجتماعی
17	انگیزه اجتماعی
18	حضور در فضای عمومی
19	ارائه خدمات مشاوره ایی و فنی به زنان سرپرست خانوار
20	مشارکت در گروههای غیرفامیلی
21	توانایی یافتن مساله و حل آن در محیط کار
22	داشتن درک شغلی مناسب
23	تسلط داشتن به توانایی های خود
24	برخوردارى از علوم مربوط به كسب و كار
25	آگاهی نسبت به حقوق شهروندی
26	برگزاری دوره آموزشی از طرف نهاد بهزیستی
27	مهارتهای فنی و حرفه ای
28	دسترسی به منابع رفاهی از جمله امکانات ارتباطی، آموزشی، تفریحی، معیشتی، بهداشتی و درمانی
29	ارتباط و تعامل با سایر افراد توانمند که مددجو بوده اند
30	خود شناسی و خودباوری
31	نواندیشی و نوگرایی ذهنی
32	توانایی خودساماندهی و خودگردانی در محیط کار
33	قدرت کنترل و آگاهی به قدرت خویشتن
34	توانایی ایجاد اخلاق حرفه ای و آیین کارورزی
35	توانایی به کارگیری مهارتهای شغلی در محیط کار
36	توانایی بازپرداخت بدهی ها

مدل نهایی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل بر اساس نظر نخبگان با 36 شاخص مورد تایید قرار گرفت.

4-4- مرحله دوم

در این مرحله از تحقیق 36 شاخص شناسایی شده در مرحله قبلی که توسط خبرگان در دو دور مشخص شدند برای بررسی اینکه ابعاد این شاخص ها کدامند از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید که نتایج مربوط به تحقیق عاملی اکتشافی در زیر آمده است.

4-4-5- تحلیل عاملی اکتشافی

همانگونه که در پیشینه تحقیق مورد اشاره قرار گرفت، ابزارهای اندازه گیری مختلفی متشکل از متغیرهای برونزا به منظور سنجش توانمندسازی زنان سرپرست خانوار به کار گرفته شده است. بر این اساس مجموعه‌ای متشکل از 36 گویه استخراج شده و در قالب بخشی از پرسشنامه تحقیق مدون گردید. سپس با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل عاملی اکتشافی بر تمامی متغیرها صورت گرفت.

برای تایید اینکه مجموعه داده های تحقیق برای تحلیل عاملی مناسب است یا نه باید کفایت نمونه گیری مورد آزمون قرار بگیرد. برای اینکار می‌توان از شاخص کایزر-مایر-الکین (KMO) یا آزمون بارتلت استفاده کرد. این آزمون نشان دهنده آن است که آیا واریانس متغیرهای تحقیق تحت تأثیر واریانس مشترک برخی عامل‌های پنهانی و اساسی هست یا خیر؟ به عبارتی در انتخاب متغیرهایی که در تحلیل عاملی وارد می‌شوند باید فرض ما بر این باشد که همبستگی بین متغیرها غیر علی است. در واقع همبستگی بین متغیرها باید محصول عامل دیگری، یعنی عامل مشترک سومی باشد. ضریب آزمون KMO همواره بین 0 و 1 در نوسان است. در صورتی که مقدار آن کمتر از 0.50 باشد داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهند بود و اگر مقدار آن بین 0.5 تا 0.69 باشد می‌توان با احتیاط بیشتر به تحلیل عاملی پرداخت. اما در صورتی که مقدار آن بزرگ‌تر از 0.70 باشد همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل مناسب خواهند بود. برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی مبنی بر این که ماتریس همبستگی‌هایی که پایه تحلیل عاملی قرار می‌گیرد در جامعه برابر با صفر نیست، باید از آزمون کروی-ات بارتلت استفاده کرد. آزمون بارتلت این فرضیه را که ماتریس همبستگی‌های مشاهده شده، متعلق به جامعه ای با متغیرهای نا بسته است، می‌آزماید. برای آن که مدل عاملی، مفید و دارای معنا باشد، لازم است متغیرها همبسته باشند، در غیر این صورت دلیلی برای تبیین مدل عاملی وجود ندارد. اگر این فرضیه که متغیرها با هم رابطه ندارند رد نشود، کاربرد تحلیل عاملی زیر سؤال خواهد رفت و باید در آن تجدید نظر کرد. خروجی این آزمون، آماره خبی دو، درجه آزادی و سطح معنی‌داری را نشان می‌دهد که در صورت معناداری به منزله این است که بین متغیرهای مربوط به یک عامل همبستگی مشاهده می‌گردد. در مجموع اگر بخواهیم به فرآیند تحلیل عاملی

ادامه دهیم نتایج آزمون KMO و بارتلت بایستی مطلوب باشند. یعنی از یک سو متغیرها با هم همبستگی داشته و از سوی دیگر از میان این همبستگی، بتوان عامل های پنهان را کشف نمود. برای تایید کفایت نمونه گیری باید شاخص KMO بالای 0.6 باشد یا آزمون بارتلت معنی دار باشد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول 4-9 نشان داده شده است. با توجه به نتایج می توان مراحل تحلیل عاملی اکتشافی را بر روی داده ها به انجام رساند. مقدار شاخص KMO موید کفایت نمونه گیری بوده و سطح معنی داری کمتر از سطح خطای 0.05 برای آزمون بارتلت نیز نشان دهنده مناسب بودن مدل عاملی مورد استناد می باشد.

جدول 4-9 نتایج KMO-Bartlett

0.717	شاخص کایزر-مایر-الکین (KMO)
آزمون بارتلت	
25638.635	آماره کای اسکوئر
630	درجه آزادی
0.0000	سطح معنی داری

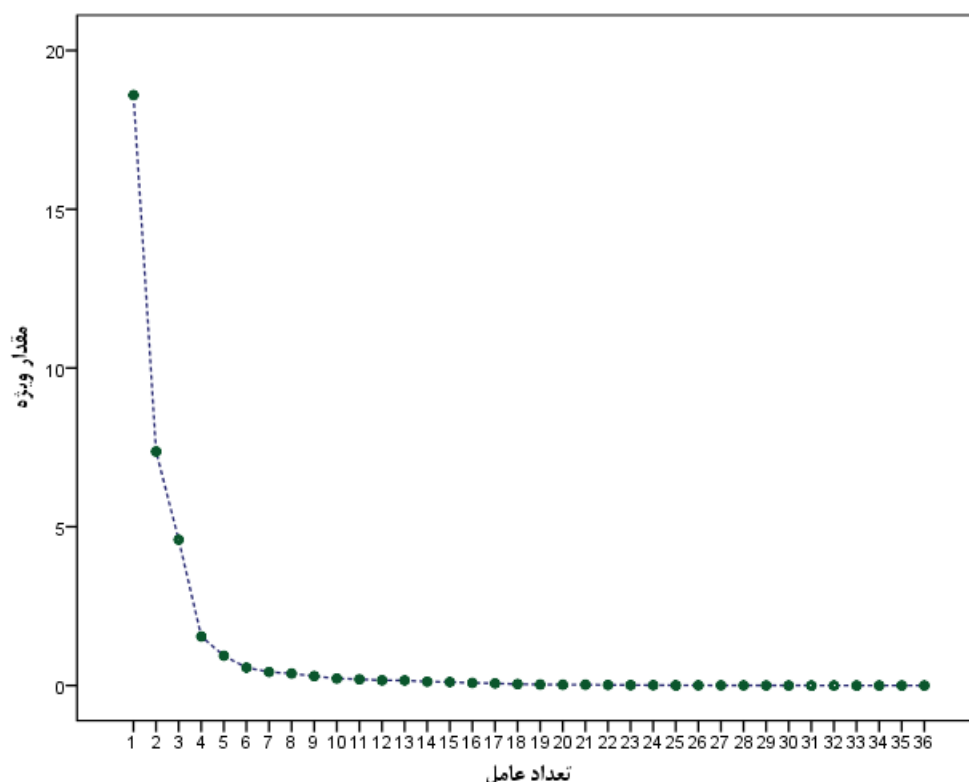
در مرحله بعد باید به شناسایی تعداد عوامل پنهان پرداخته شود. بدین منظور در جدول 4-10 نتایج تعیین تعداد عوامل مکنون برحسب مقادیر ویژه ارائه شده است. ستون مقادیر ویژه، 4 عامل را با مقدار ویژه بالاتر از 1 معرفی می کند، بنابراین ساختار عاملی پیشنهادی دارای 4 عامل خواهد بود. که این 4 عامل حدود 89.164 درصد از تغییرات واریانس را تبیین می کنند که مقدار مناسبی می باشد. عوامل پنهان با استفاده از روش تحلیل مولفه های اصلی و چرخش واریماکس استخراج شده است.

جدول 4-10 کل واریانس تبیین شده توسط عوامل استخراجی

شاخص	مقادیر ویژه		
	کل	درصد تبیین واریانس	درصد تبیین واریانس تجمعی
1	18.594	51.649	51.649
2	7.370	20.472	72.121
3	4.591	12.754	84.875
4	1.544	4.289	89.164
5	936.	2.601	91.765
6	563.	1.565	93.329
7	425.	1.181	94.511
8	376.	1.045	95.556
9	293.	815.	96.371
10	220.	612.	96.983

11	196.	546.	97.528
12	164.	457.	97.985
13	161.	446.	98.431
14	120.	333.	98.764
15	109.	304.	99.067
16	083.	231.	99.298
17	066.	184.	99.482
18	042.	118.	99.600
19	032.	090.	99.690
20	025.	070.	99.760
21	023.	065.	99.824
22	017.	046.	99.870
23	013.	035.	99.905
24	010.	028.	99.933
25	006.	018.	99.951
26	005.	015.	99.966
27	004.	012.	99.978
28	003.	008.	99.986
29	002.	006.	99.992
30	001.	004.	99.995
31	001.	003.	99.998
32	000.	001.	99.999
33	000.	001.	100.000
34	7.933E-5	000.	100.000
35	8.269E-6	2.297E-5	100.000
36	8.574E-7	2.382E-6	100.000

شیوه دیگر تعیین تعداد عوامل مکنون نمودار اسکری است که در نمودار 4-1 نمایش داده شده است. این نمودار نیز نشان دهنده وجود 4 عامل مکنون می باشد که برحسب محل شکستگی نمودار نسبت به محور افقی تعریف می گردد.



نمودار 4-1- نمودار اسکری

ساختار نهایی عوامل در ماتریس چرخش یافته ارائه می شود. جدول 4-15 این ماتریس را نمایش می دهد که دربرگیرنده سهم واریانس تبیین شده متغیرها بوسیله عوامل می باشد. ماتریس عاملی چرخش یافته به خوبی توانست متغیرها را در 4 عامل جانمایی نماید. نتایج مندرج در این ماتریس مبنای گروه بندی متغیرها قرار گرفته و بر این اساس به هر عامل تعدادی متغیر که از بارهای عاملی بالایی (بزرگتر از 0.7) برخوردارند اختصاص می یابد. بر این اساس عوامل شناسایی شده بر اساس 36 گویه تدوین شده و با توجه به مفهوم گویه ها و ادبیات نظری موجود عبارتند از: توانمندی اجتماعی، توانمندی فردی، توانمندی حمایتی و توانمندی اقتصادی.

جدول 4-11- ماتریس بارهای عاملی پس از چرخش

	ابعاد			
	توانمندی اجتماعی	توانمندی فردی	توانمندی حمایتی	توانمندی اقتصادی
	Fac1	Fac2	Fac3	Fac4
s1	.923	.215	-.010	.086
s2	.314	.409	-.019	.805
s3	.169	.789	.182	.321
s4	.313	.437	-.040	.809
s5	.936	.128	-.027	.098
s6	.970	.084	.032	.152
s7	-.033	.151	.871	-.048
s8	.157	.845	.121	.291

s9	.011	.146	.933	-.054
s10	.933	.114	-.018	.131
s11	.968	.077	.029	.145
s12	.008	.043	.982	.003
s13	.008	.022	.989	-.005
s14	.968	.107	.026	.140
s15	.939	.183	.031	.148
s16	.937	.175	.025	.156
s17	.854	.255	-.080	.053
s18	.959	.146	.020	.148
s19	.313	.517	-.071	.746
s20	.946	.139	.013	.135
s21	.957	.092	.021	.151
s22	.125	.851	.063	.128
s23	.153	.876	.104	.204
s24	.007	.056	.981	-.028
s25	.132	.870	.023	.086
s26	.302	.529	-.069	.744
s27	.159	.888	.047	.124
s28	.958	.170	-.004	.134
s29	.071	.794	-.060	.056
s30	.168	.897	.069	.158
s31	.186	.869	.096	.221
s32	.950	.148	.003	.125
s33	.179	.894	.089	.172
s34	.956	.160	.012	.118
s35	.919	.177	-.039	.106
s36	.282	.541	-.095	.684

6-4-4- تحلیل عاملی تاییدی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار

هر چند تحلیل عاملی اکتشافی، ساختار عاملی با 4 عامل پیشنهاد نمود، اما به منظور اطمینان از ساختار عاملی که با داده‌های جمع‌آوری شده برازش داشته باشند، بهتر است تحلیل عاملی تاییدی نیز با استفاده از مدل سنجش در نرم‌افزار لیزرل انجام شود تا در مراحل بعدی آزمون ارتباط این عوامل با متغیر وابسته، با کمترین مشکل امکان‌پذیر باشد.

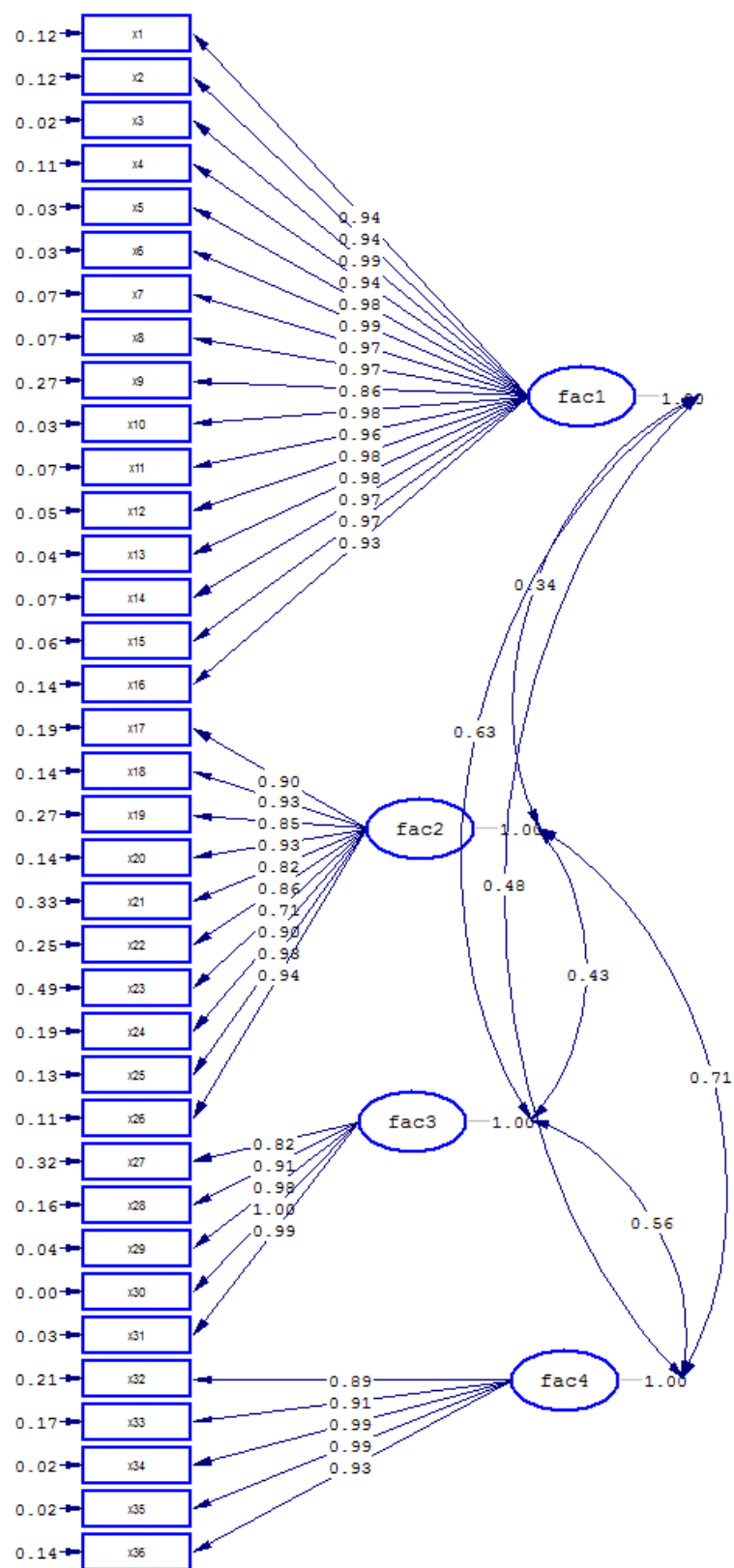
نتایج خروجی نرم‌افزار لیزرل برای برازش توانمندسازی زنان سرپرست خانوار از نظر افراد متخصص در نمودار 4-2 نشان داده شده است. با توجه به نمودار 4-2 می‌توان گفت که بارهای عاملی تمامی متغیرهای مشاهده شده بالای 0.6 می‌باشند که بیانگر مطلوب بودن این مقادیر می‌باشد. به عبارتی می‌توان گفت متغیرهای مشاهده شده در مدل بصورت مناسبی متغیر مربوطه را می‌توانند تبیین کنند. همچنین در نمودار 4-3 آزمون t مربوط به معنی داری بارهای عاملی نشان داده شده است نمودار 4-3 نیز نشان دهنده معنی داری تمامی ضرایب بارهای عاملی می‌باشد (مقدار مشاهده شده بیشتر از مقدار بحرانی

آماره t (1.96) می باشد). همچنین نرم افزار لیزرل روابط غیر معنی دار را به رنگ قرمز در خروجی نشان می دهد.

نرم افزار لیزرل علاوه بر تخمین ضرایب و خطاهای مدل، یک سری از شاخص های تناسب را به شرح زیر ارائه می کند که با استفاده از آن ها می تواند برازش کلی مدل را مورد آزمون قرار دهد. یکی از شاخص های مهم در معادلات ساختاری شاخص RMSEA می باشد. بر اساس دیدگاه کلی مقدار این شاخص کوچکتر از 0.1 باشد برازندگی مدل بسیار عالی می باشد. اگر بین 0.1 و 0.5 باشد برازندگی مدل خوب است و اگر بین 0.5 و 0.8 باشد برازندگی مدل متوسط است. بر اساس خروجی نرم افزار لیزرل (نمودار 3-4) شاخص RMSEA برابر 0.058 می باشد. که با توجه به مطالب گفته شده می توان گفت مدل از برازندگی بسار عالی برخوردار می باشد. همچنین یکی از شاخصهای عمومی برای به حساب آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص های برازش شاخص خی-دو بهنجار است که از تقسیم ساده خی-دو بر درجه آزادی مدل محاسبه می شود. چنانچه این مقدار بین 1 تا 5 باشد مطلوب است. بر اساس نتایج خروجی نرم افزار این شاخص 2.75 بدست آمده که این مقدار نیز مناسب باشد. شاخص های مدل در جدول 4-54 نشان داده شده است. مقدار شاخص های مذکور باید در طیف (1 تا 0) قرار داشته باشند و هرچه به 1 نزدیک تر باشند مدل در وضعیت مناسب تری قرار دارد. مقدار این شاخص ها در پژوهش حاضر مناسب می باشد. بنابراین مدل از این لحاظ نیز قابل پذیرش است. با توجه به اینکه شاخص های برازش مدل نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشد می توان نتیجه گرفت که مدل مناسبی برآورد شده است. بنابراین تناسب داده های گردآوری شده با مدل مطلوب است. لذا برازندگی مدل نهایی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار از نظر افراد متخصص مورد تایید می باشد.

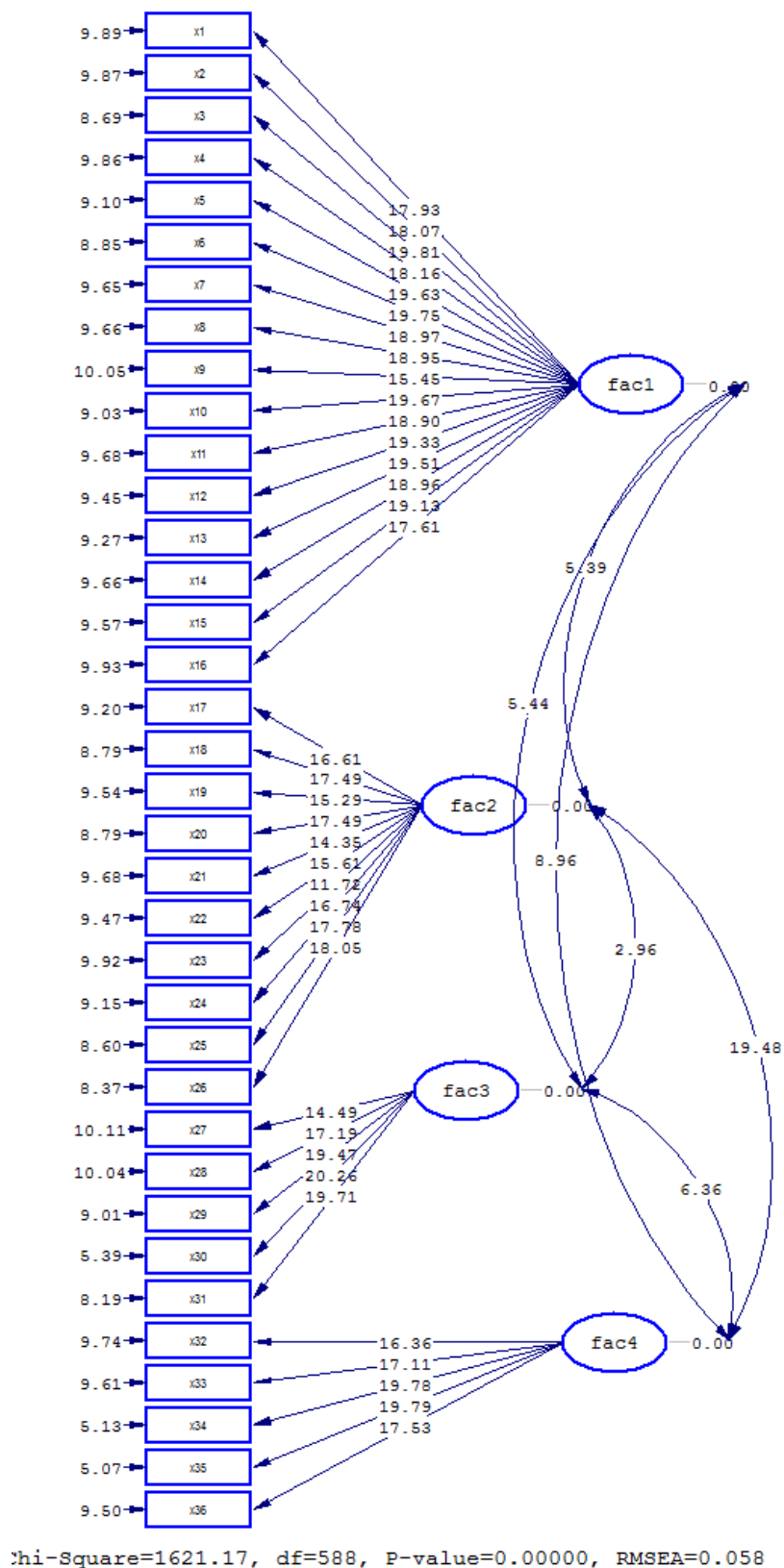
جدول 4-12- مقادیر شاخص های نیکویی برازش مرتبه اول

نام شاخص	اختصار	برازنده است اگر	میزان در مدل بدست آمده	نتیجه
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	کوچکتر از 0.1 باشد	0.058	تائید
کای اسکوربه درجه آزادی	$\frac{\chi^2}{d_f}$	مساوی و کوچکتر از 5 باشد	2.75	تائید
شاخص نیکویی برازش	GFI	بزرگتر از 0.8 باشد	0.92	تائید
شاخص برازش هنجارنشده	NNFI	بزرگتر از 0.8 باشد	0.93	تائید
شاخص برازش هنجارنشده	NFI	بزرگتر از 0.8 باشد	0.94	تائید
شاخص برازش تطبیقی	CFI	بزرگتر از 0.8 باشد	0.91	تائید
شاخص برازش افزایشی	IFI	بزرگتر از 0.8 باشد	0.94	تائید



Chi-Square=1621.17, df=588, P-value=0.00000, RMSEA=0.058

نمودار 2-4- بارهای عاملی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در حالت استاندارد



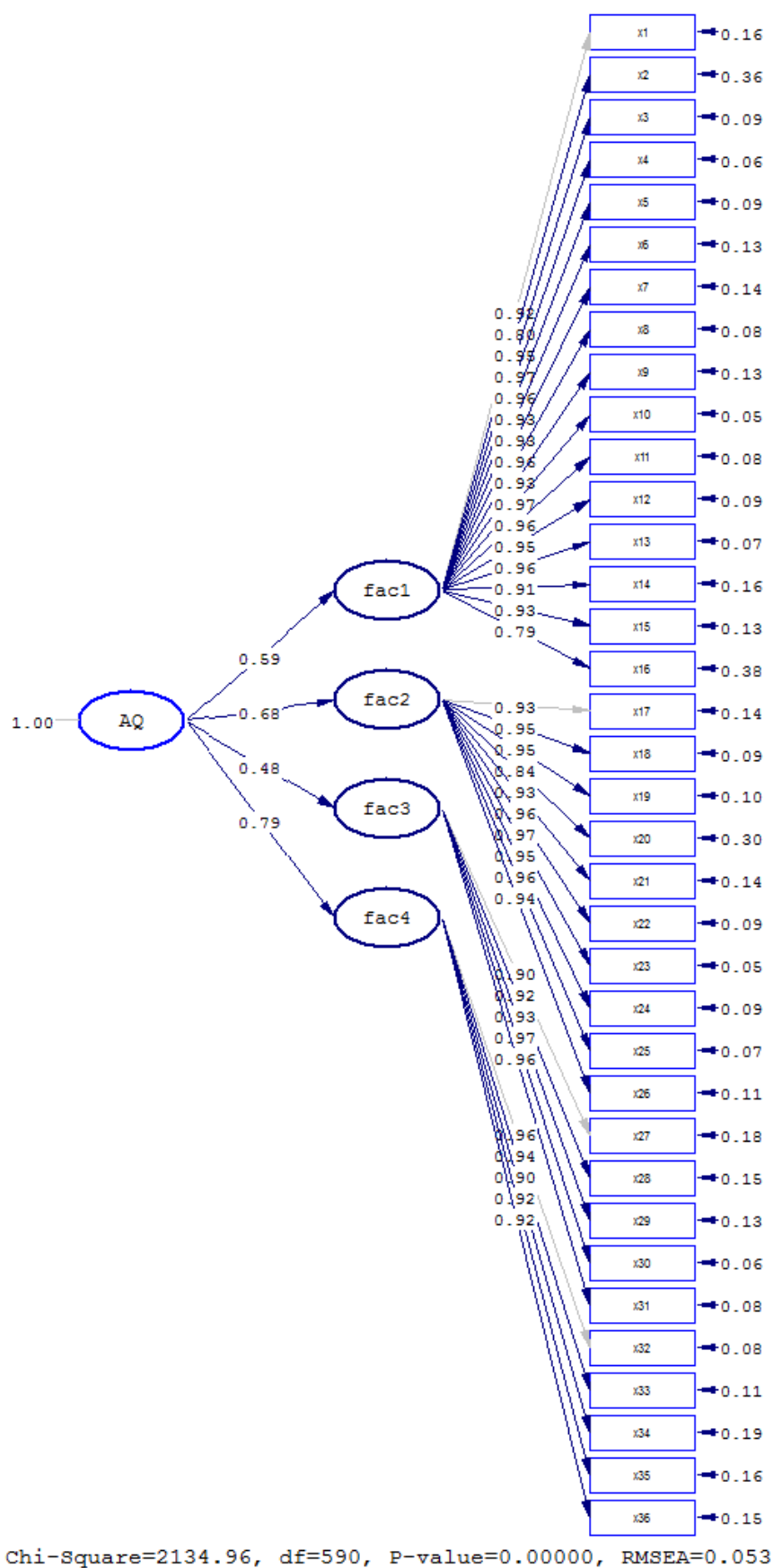
نمودار 3-4- آماره t بار های عاملی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار

7-4-4- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم توانمندسازی زنان سرپرست خانوار

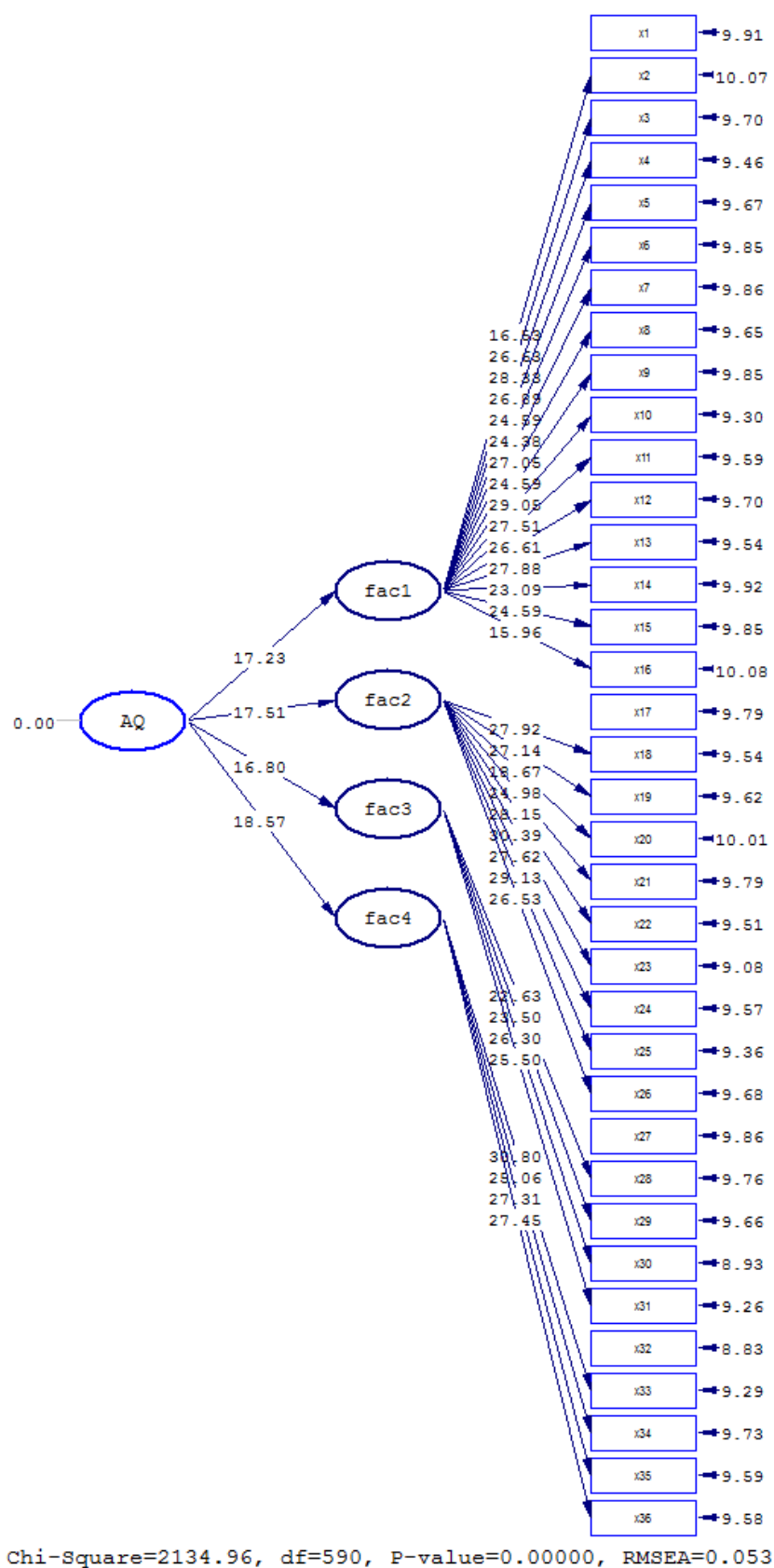
به منظور دستیابی به ساختار عاملی دقیق تر، از روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. هدف این شیوه رسیدن به ساختار عاملی دقیق تر و معنادارتر از رابطه سؤالات و عامل های مرتبه اول و دوم است. در این گونه مدل ها، فرض بر آن است که خود متغیرهای مکنون(عامل ها) نیز سازنده عامل زیربنایی تر یا عامل بزرگ ترند. به عبارتی تحلیل عاملی مرتبه دوم در پی بررسی این مفهوم است که آیا تمام مولفه ها یعنی (توانمندی اجتماعی، توانمندی فردی، توانمندی حمایتی و توانمندی اقتصادی) در قالب یک مفهوم قرار میگیرند یا نه؟. به بیان دیگر، عامل بزرگ تری سازنده عامل های استخراج شده در تحلیل عاملی مرتبه اول است. همان طور که جدول 4-13 نشان می دهد مقادیر شاخص های برازندگی مدل اندازه گیری مرتبه دوم توانمندسازی زنان سرپرست خانوار حاکی از آن بود که تمامی شاخص های برازش، در حد قابل قبولی هستند و همانند تحلیل عاملی مرتبه اول می توان گفت که ابزار از روایی سازه قابل قبول و بسیار خوبی در بین افراد متخصص برخوردار است.

جدول 4-13- مقادیر شاخص های نیکویی برازش مرتبه دوم

نام شاخص	اختصار	برازنده است اگر	میزان در مدل بدست آمده	نتیجه
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	کوچکتر از 0.1 باشد	0.053	تائید
کای اسکوربه درجه آزادی	$\frac{\chi^2}{d_f}$	مساوی و کوچکتر از 5 باشد	3.61	تائید
شاخص نیکویی برازش	GFI	بزرگتر از 0.8 باشد	0.93	تائید
شاخص برازش هنجارنشده	NNFI	بزرگتر از 0.8 باشد	0.91	تائید
شاخص برازش هنجارنشده	NFI	بزرگتر از 0.8 باشد	0.92	تائید
شاخص برازش تطبیقی	CFI	بزرگتر از 0.8 باشد	0.92	تائید
شاخص برازش افزایشی	IFI	بزرگتر از 0.8 باشد	0.93	تائید



نمودار 4-4- بار های عاملی تحلیل عاملی مرتبه دوم در حالت استاندارد



نمودار 4-5- آماره t بارهای عاملی تحلیل عاملی مرتبه دوم

8-4-4- بررسی پایایی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار

در این بخش به منظور سازگاری پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده می شود. چنانچه ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده بیشتر از 0.7 باشد نشان دهنده قابل قبول بودن پایایی پرسشنامه می باشد. با توجه به مقدار بدست آمده ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه و هر یک از عاملها می توان گفت مقدار بدست آمده بالاتر از 0.7 نشان دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه می باشد (جدول 4-18).

جدول 4-14- آلفای کرونباخ عوامل استخراجی برداشت از مدیریت توانمندسازی

پرسشنامه	مقدار ضریب آلفای کرونباخ
توانمندی اجتماعی	0.969
توانمندی فردی	0.879
توانمندی حمایتی	0.916
توانمندی اقتصادی	0.920

9-4-4- رتبه بندی ابعاد توانمندسازی زنان سرپرست خانوار

در این قسمت با توجه به 4 بعد به دست آمده در این مرحله که توسط محقق نام گذاری شدند برای پاسخ به سوال دوم تحقیق مبنی بر اینکه رتبه بندی هر یک از ابعاد توانمندسازی زنان سرپرست خانوار به چه ترتیبی است از آزمون فریدمن استفاده گردید که نتایج آن در جدول زیر شرح داده شده است.

جدول 4-15- آماره فریدمن برای توانمندسازی زنان سرپرست خانوار

رتبه میانگین	آماره فریدمن
187	تعداد
766.917	خی دو
8	درجه آزادی
0.000	سطح معنی داری

جدول 4-16- وزن نهایی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار

وزن	ابعاد
3.84	توانمندی اجتماعی
4.15	توانمندی فردی
5.96	توانمندی حمایتی

توانمندی اقتصادی	2.86
------------------	------

چنانچه در جدول 4-15، ملاحظه می‌گردد چون χ^2 محاسبه شده که برابر است با 766.917 است از χ^2 با درجه آزادی 5 و $\alpha = 0.05$ و سطح معنی‌داری آزمون فریدمن انجام شده از 0.05 که حداقل سطح معنی‌داری است، کوچک‌تر می‌باشد. لذا با توجه به جدول 4-20 رتبه بندی هر یک از ابعاد توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل به شرح ذیل است.

بعد اول: توانمندی حمایتی

بعد دوم: توانمندی فردی

بعد سوم: توانمندی اجتماعی

بعد چهارم: توانمندی اقتصادی

مطالعه برنامه های توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در کشورهای در حال توسعه و ارائه ی مدل توانمندسازی بومی استان با محوریت اشتغال

فصل پنجم

نتیجه گیری و پیشنهادات

1-5- مقدمه

یکی از بخش‌های مهم پژوهش که می‌تواند راهی برای تبدیل نظریه‌ها به عمل برای کسب موفقیت در آینده باشد، ارائه نتیجه‌گیری‌های صحیح و پیشنهادهای مناسب است. نتایجی که مبنای تجزیه و تحلیل‌های درست و صحیح به دست آمده باشند می‌توانند موانع و مشکلات موجود بر سر راه نهادها، جوامع و... را به منظور بهبود عملکرد و فعالیت آن‌ها مرتفع سازند. در این فصل ابتدا به ارائه نتایج حاصل از یافته‌های توصیفی پژوهش پرداخته شده و سپس به فرضیات تحقیق پاسخ داده شده است. در ادامه نیز محدودیت‌های تحقیق و پیشنهادهای کاربردی بیان شده است.

2-5- نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش در مرحله اول

تحقیق حاضر با هدف طراحی مدل مطلوب توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل، انجام شده است. در این پژوهش، ابتدا موضوع و ابعاد آن تعریف شد. بر اساس تعریف موضوع، و بررسی نظریات دیگر محققین در مورد توانمندی زنان سرپرست خانوار بود تعداد 62 شاخص شناسایی گردید که بر اساس نظرات «هوانگ و همکاران»¹، 2013؛ جیمز² و همکاران، 2010؛ باکر³ و همکاران، 2018؛ جلیلان و پاپ زن، 1398؛ حقیقتیان و همکاران، 1391؛ قدیری معصوم و شرفی، 1385؛ محمد خانی و همکاران، 1390؛ امید، 1390» شناسایی شده بود در میان 30 نفر از خبرگان توزیع گردید و در نهایت با استفاده از روش دو دوری دلفی تعداد 26 شاخص از میان این 62 شاخص با اتفاق نظر متوسط و ضعیف بر اساس نظر اشمیت و همکاران (2001) حذف شد و در نهایت تعداد 36 شاخص باقی ماند.

3-5- نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش در مرحله دوم

در این مرحله از تحقیق 36 شاخص شناسایی شده در مرحله قبلی که توسط خبرگان در دو دور مشخص شدند برای بررسی اینکه ابعاد این شاخص‌ها کدامند از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید برای تایید اینکه مجموعه داده‌های تحقیق برای تحلیل عاملی مناسب است یا نه باید کفایت نمونه‌گیری مورد آزمون قرار بگیرد. برای اینکار می‌توان از شاخص کایزر-مایر-الکین (KMO) یا آزمون بارتلت استفاده گردید. برای تایید کفایت نمونه‌گیری باید شاخص KMO بالای 0.6 باشد یا آزمون بارتلت معنی دار باشد. نتایج حاصل از این آزمون نشان داد شاخص KMO برای این آزمون بیشتر از 0.6 است بنابراین

¹ Huang

² James

³ Baker

حجم نمونه برای تحلیل عاملی مناسب است همچنین نتایج آزمون بارتلت نیز نشان دهنده مناسب بودن مدل عاملی مورد استناد بود. در تحلی عاملی اکتشافی ستون مقادیر ویژه، 4 عامل را با مقدار ویژه بالاتر از 1 معرفی نمود، بنابراین ساختار عاملی پیشنهادی دارای 4 عامل بود که این 4 عامل حدود 89.164 درصد از تغییرات واریانس را تبیین می نمودند که مقدار مناسبی بود

نتایج مندرج در این ماتریس مبنای گروه بندی متغیرها قرار گرفته و بر این اساس به هر عامل تعدادی متغیر که از بارهای عاملی بالایی (بزرگتر از 0.7) برخوردارند اختصاص می یابد. بر این اساس عوامل شناسایی شده بر اساس 36 گویه تدوین شده و با توجه به مفهوم گویه ها و ادبیات نظری موجود عبارتند از: توانمندی اجتماعی با 16 گویه، توانمندی فردی با 10 گویه، توانمندی حمایتی با 5 گویه و توانمندی اقتصادی یا 5 گویه.

نتایج خروجی نرم افزار لیزرل برای برازش توانمندسازی زنان سرپرست خانوار از نظر افراد متخصص نشان داد که بارهای عاملی تمامی متغیرهای مشاهده شده بالای 0.6 می باشند که بیانگر مطلوب بودن این مقادیر می باشد. به عبارتی می توان گفت متغیرهای مشاهده شده در مدل بصورت مناسبی متغیر مربوطه را می-توانند تبیین کنند. همچنین آزمون t مربوط به معنی داری بارهای عاملی نشان نشان دهنده معنی داری تمامی ضرایب بارهای عاملی بود (مقدار مشاهده شده بیشتر از مقدار بحرانی آماره t (1.96) بود).

بر اساس خروجی نرم افزار لیزرل شاخص RMSEA برابر 0.058 بود. که با توجه به مطالب گفته شده می توان گفت مدل از برازندگی بسار عالی برخوردار می باشد. همچنین یکی از شاخصهای عمومی برای به حساب آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص های برازش شاخص خی-دو بهنجار است که از تقسیم ساده خی-دو بر درجه آزادی مدل محاسبه می شود. چنانچه این مقدار بین 1 تا 5 باشد مطلوب است. بر اساس نتایج خروجی نرم افزار این شاخص 2.75 بدست آمده که این مقدار نیز مناسب باشد. شاخص های مدل در جدول 4-54 نشان داده شده است. مقدار شاخص های مذکور باید در طیف (1 تا 0) قرار داشته باشند و هرچه به 1 نزدیک تر باشند مدل در وضعیت مناسب تری قرار دارد. مقدار این شاخص ها در پژوهش حاضر مناسب می باشد. بنابراین مدل از این لحاظ نیز قابل پذیرش است. با توجه به اینکه شاخص های برازش مدل نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشد می توان نتیجه گرفت که مدل مناسبی برآورد شده است. بنابراین تناسب داده های گردآوری شده با مدل مطلوب است. لذا برازندگی مدل نهایی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار از نظر افراد متخصص مورد تایید می باشد.

به منظور دستیابی به ساختار عاملی دقیق تر، از روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده گردید. هدف این شیوه رسیدن به ساختار عاملی دقیق تر و معنادارتر از رابطه سؤالات و عامل های مرتبه اول و دوم است. در این گونه مدل ها، فرض بر آن است که خود متغیرهای مکنون (عامل ها) نیز سازنده عامل زیربنایی تر یا عامل بزرگ ترند. به عبارتی تحلیل عاملی مرتبه دوم در پی بررسی این مفهوم است که آیا

تمام مولفه‌ها یعنی (توانمندی اجتماعی، توانمندی فردی، توانمندی حمایتی و توانمندی اقتصادی) در قالب یک مفهوم قرار می‌گیرند یا نه؟ نتایج نشان داد مقادیر شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم توانمندسازی زنان سرپرست خانوار حاکی از آن بود که تمامی شاخص‌های برازش، در حد قابل قبولی هستند و همانند تحلیل عاملی مرتبه اول می‌توان گفت که ابزار از روایی سازه قابل قبول و بسیار خوبی در بین افراد متخصص برخوردار است.

در ادامه به منظور سازگاری پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. با توجه به مقدار بدست آمده ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه و هر یک از عاملها می‌توان گفت مقدار بدست آمده بالاتر از 0.7 نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه می‌باشد و در نهایت جهت پاسخ به سوال دوم از آزمون فریدمن استفاده گردید که نتایج نشان داد رتبه بندی هر یک از ابعاد توانمندسازی زنان سرپرست خانوار به شرح ذیل است. بعد اول: توانمندی حمایتی؛ بعد دوم: توانمندی فردی؛ بعد سوم: توانمندی اجتماعی؛ بعد چهارم: توانمندی اقتصادی.

4-5- نتیجه‌گیری کلی

این تحقیق در دو مرحله کیفی و کمی و در میان دو جامعه آماری که جامعه آماری در مرحله اول تعداد 30 نفر از افرادی بودند که به طور مستقیم با توانمندی زنان سرپرست خانوار دخیل هستند که به صورت هدفمند انتخاب شدند و در مرحله بعدی تعداد 384 نفر از زنان سرپرست خانوار استان اردبیل که حداقل دارای مدرک دیپلم هستند به صورت تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند که در نهایت مدل توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در آخر این بخش ارائه شده است. در زیر نتایج این تحقیق با تحقیقات قبلی مقایسه شده است در پژوهش‌های گالوی و همکاران¹ (2015)، که اثر بخشی آموزش و مشاوره‌های کارآفرینی را بر افزایش مهارت‌های توانمندی، ارتباطی و مدیریتی کارآفرینی نشان دادند یا پژوهش آیدوگو² و همکاران (2011)، که اثر بخشی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کارآفرینی را بر افزایش مهارت‌های مدیریتی کسب و کار دانش‌آموزان تایید کردند و نیز با پژوهش کایربای³ (2003)، و گیب⁴ (1993)، که اذعان می‌کنند یکی از چالش‌های اساسی کارآفرینی و خوداشتغالی این است که کم‌ترین ارتباط با توسعه مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی دارد، همسو دانست و تاثیر آموزش و مشاوره را بر افزایش مهارت‌های کارآفرینی و بدست آوردن توانمندی لازم تایید کردند. با این حال، پژوهش فکری و همکاران (2011)، که اثر بخشی مشاوره شغلی به شیوه الگوی چند محوری شفیع آبادی

¹ Galloway et al

² Idogho

³ Kirby

⁴ Gib

را بر افزایش مهارت های کارآفرینی زنان سرپرست خانوار تایید کردند، نشان می دهد که مشاوره شغلی به عنوان سنگ بنای مشاوره با تاکید بر همکاری مشاور و مراجع برای مشخص کردن تصمیم های کاری مراجع و به اجرا در آوردن آن تصمیم ها و سازگار شدن با آن ها و هم چنین، با تنوع روش هایی که پیش روی ما قرار می دهد، می تواند نقش قابل ملاحظه ای در توانمندسازی و فراگیری مهارت های خود اشتغالی داشته باشد. بنابراین، در دنیای امروز، آموزش، کسب فنون و مهارت های شغلی، خانوادگی و... به عنوان مقوله ای مهم و تاثیر گذار در بسیاری از فرایندهای توسعه سیاسی، اجتماعی و اقتصادی مطرح است و نقش آن را در بسیاری از مسایل نمی توان انکار کرد. این بحث در حیطه توانمندسازی زنان سرپرست خانوار نیز از محورهای کلیدی است. این نتیجه با تئوری های فیرمن و ساراالانگه (1993)، همخوانی دارد یعنی هرچه آموزش ها و فنون مهارت زا را در افراد تقویت کنیم، بازدهی بهتری را در حیطه توانمندسازی افراد می توان مشاهده کرد. زنان سرپرست خانوار نیز که به عنوان یکی از قشرهای مهم و با این حال، آسیب پذیر در جامعه مطرح اند، اگر در کنار تسهیلات مالی و خدمات امداد، متناسب با سطح سواد، سن، توانایی های فیزیکی، آمادگی های ذهنی و... آموزش های لازم را فرا گیرند، بی گمان می توان توانمندی را در ابعاد گوناگون در آن ها تقویت کرد. آموزش دارای پنج ارزش حقیقی برای بهبود شرایط اقتصادی اجتماعی بویژه در جهان سوم است. 1- آموزش دارای منافع مادی در راستای خوداتکایی زنان است که موجب افزایش تحرک در جامعه می شود. 2- آموزش دست یابی به فرصت های شغلی را آسان می سازد و زنان را از منابع اقتصادی بهره مند می سازد. 3- آموزش و افزایش سطح تحصیلات، تقاضا برای ارائه خدمات بهداشتی و پزشکی، حفظ امنیت اجتماعی، حضور در مجامع سیاسی و سایر نیازها را افزایش می دهد 4- آموزش از کار کردن کودکان در سن طفولیت جلوگیری کرده و انرژی آن ها را به سمت علم و دانش رهنمون می سازد 5- آموزش و افزایش سطح تحصیلات، افراد را قادر می سازد که از راه مشارکت در گروه های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی بیش تر در جوامع و عرصه های یاد شده حضور یابند (عباس زاده، 1390)

جدول 5-1- مدل نهایی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار

مفهوم	ابعاد	شاخص
توانمندسازی زنان سرپرست خانوار	توانمندی اجتماعی	مشاوره و راهنمایی در زمینه توانمندی حرفه ای زنان
		آموزش مهارتهای تقویتی مرتبط با زنان
		توانایی کمک به زنان دیگر برای موفقیت در کسب و کار
		آگاهی اجتماعی
		شناخت اجتماعی
		ارتباطات اجتماعی
		انگیزه اجتماعی
		حضور در فضای عمومی

گرایش به کار گروهی		توانمندی فردی
تمایل به شرکت در فعالیتهای اجتماعی		
مشارکت در گروههای غیرفامیلی		
توانایی یافتن مساله و حل آن در محیط کار		
دسترسی به منابع رفاهی از جمله امکانات ارتباطی، آموزشی، تفریحی، معیشتی، بهداشتی و درمانی		
توانایی خودساماندهی و خودگردانی در محیط کار		
توانایی ایجاد اخلاق حرفه ای و آیین کارورزی		
توانایی به کارگیری مهارتهای شغلی در محیط کار		
استعدادیابی زنان بیکار یا جویای کار		
برخوررداری از منزلت و اقتدار سرپرستی	توانمندی حمایتی	
داشتن درک شغلی مناسب		
تسلط داشتن به توانایی های خود		
آگاهی نسبت به حقوق شهروندی		
مهارتهای فنی و حرفه‌ای		
ارتباط و تعامل با سایر افراد توانمند که مددجو بوده اند		
خود شناسی و خودباوری		
نواندیشی و نوگرایی ذهنی		
قدرت کنترل و آگاهی به قدرت خویشتن		
فناوری در خدمت توانمندسازی زنان	توانمندی اقتصادی	
حمایت خانوادگی		
پشتکار و خودکارآمدی		
راه اندازی شبکه تسهیل و هدایت گر سازمان در موضوع اشتغال و کارآفرینی		
برخوررداری از علوم مربوط به کسب و کار		
آموزش مهارتهای خاص توسط یک کارفرمای آینده نگر		
آموزش آمادگی شغلی با توجه به توانایی‌ها		
ارائه خدمات مشاوره ایی و فنی به زنان سرپرست خانوار		
برگزاری دوره آموزشی از طرف نهاد بهزیستی		
توانایی بازپرداخت بدهی‌ها		

4-5- پیشنهادات کاربردی

مدل نهایی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل بر اساس نظر خبرگان با 36 شاخص مورد تایید قرار گرفت.

- لذا پیشنهاد می شود مسئولین سازمان بهزیستی و سایر نهادهای اجتماعی حمایتی قشرهای آسیب پذیر با بهره گیری از شاخص های مدل مطلوب توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل به شرایط مطلوب و شایسته از نظر توانمندی بهتر زنان سرپرست خانوار این سازمان دست یابند.

- پیشنهاد می شود مؤسسات حمایتی زنان (سازمان بهزیستی و کمیته امداد) فرایند دریافت تسهیلات بانکی و حمایت های مالی را ساده تر کنند و متناسب با وضعیت آنان تغییر دهند. همچنین، لازم است این مؤسسات در توانمندسازی زنان سرپرست، به مشاغل خانگی توجه و بر آنها بیشتر تأکید داشته باشند. درپایان، توصیه می شود متولیان امر حمایت از زنان، در کنار توانمندسازی اقتصادی برای سایر ابعاد توانمندسازی زنان، مثل ابعاد روانی و اجتماعی نیز هدف گذاری و برنامه ریزی کنند؛ به طوری که زنان هم برای توانمندسازی روانی و اجتماعی اهمیت قائل شوند و در این نوع برنامه ها بیشتر شرکت کنند.

- ارزیابی میزان شایستگی مدل هایی که به وسیله توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل استفاده می شود؛

- حمایت های اجتماعی، فرهنگی و مددکاری با رویکرد توان افزایی زنان سرپرست خانوار
- حق استفاده از بیمه های اجتماعی برای زنان سرپرست خانوار از راه دولت و نیز تقویت فرهنگ مشارکت آنان در فعالیت های اجتماعی.

- استفاده از نظریه های کارشناسان (مددکاران، روان شناسان و اقتصاددانان) امر در پیش، حین و پس از اجرای طرح های خودکفایی و ایجاد مراکز مشاوره و امکان بهره مندی از خدمات مشاوره ای، آموزشی، علمی و تربیتی رایگان برای خانواده های زنان سرپرست خانوار.

- برگزاری جشنواره های ویژه جهت تمجید از زحمات زنان سرپرست خانوار شاغل جهت حفظ کانون خانواده

- ایجاد تعاونی های تولید، تشکیل گروه ها و انجمن های حمایتی و خدمات رسانی به زنان سرپرست خانوار سازمان بهزیستی با هدف های کاریابی، گذران اوقات فراغت، تبادل تجربه و آگاهی و مدیریت بحران های خانوادگی آن ها.

- تغییر نگرش در مورد زنان سرپرست خانوار بهزیستی، ایجاد روحیه همدلی به جای نگاه ترحم آمیز یا بدبینانه نسبت به آنان و ایجاد مسئولیت همگانی در رفع معضلات آن ها.

- در اولویت قرار دادن آموزش مهارت های حرفه ای، شغلی و خانوادگی و نیز استعداد یابی زنان سرپرست خانوار بیکار یا جویای کار بمنظور برخورداری آنان از دانش و مهارت های نوین و افزایش فرصت های شغلی آنان.

- یافته های بالا در خصوص سطح پایین قابلیت های فردی و میزان توانمندی نه چندان قابل توجه افراد مورد مطالعه، از یک سو معرف فقر گسترده آنان است از سوی دیگر معرف این مسئله می باشد که برنامه

های حمایتی اعمال شده برای این گروه از زنان چندان توفیقی در رهایی آنها از فقر و شرایط نیازمندی نداشته است. بررسی تأثیر خدمات سازمان بهزیستی نشان داد که این خدمات آنجا که به توانمندی (روانی و اقتصادی)، هر چند گروه اندکی، انجامیده؛ فقط به توانمندسازی آن دسته از زنانی که از خدمات خوداشتغالی و خدمات آموزشی استفاده نموده اند منجر شده است و بقیه زنان که از سایر خدمات مالی سازمان بهزیستی و دیگر نهادهای حمایتی به صورت مستمری و مساعدت های موردی استفاده نموده اند؛ در هیچ زمینه‌ای توانمند نشده اند و خدمات سازمانها و نهادهای حمایتی برای آنان جنبه کمک رسانی داشته است و در بهترین حالت فقط بخش قابل اغماضی از نیازهای اساسی آنان را برطرف نموده و به خودکفایی آنان چندان توجهی نداشته است. در پاسخ به اینکه چرا میزان توانمندی افراد مورد مطالعه پایین تر است و اینکه چرا خدمات حمایتی چندان در ارتقای توانمندسازی زنان مورد بررسی تأثیری نداشتند؛ نخست بایستی به فقر قابلیت‌ی بویژه به نابرابری دسترسی به منابع و همین طور به بی سوادی، کم سوادی و در نتیجه پایین بودن سطح آگاهی اکثریت زنان سرپرست خانوار مورد بررسی نسبت به فعالیتهای اجتماعی و نحوه مشارکت در این فعالیت ها اشاره کرد که چندان زمینه مساعدی را برای توانمندی آنان به ویژه در بعد اجتماعی فراهم نکرده است. دوم به حیطه فراگیری و پوشش خدمات حمایتی و کمیت خدمات ارائه شده اشاره نمود. بدین معنی که، اینگونه نبوده که تمام زنان سرپرست خانوار تحت پوشش لزوماً از تمام خدمات بهره مند باشند و میزان خدمات در حدی نبوده که افراد تحت پوشش را از شرایط نیازمندی رهایی دهد. مقدار اندک و پوشش محدود خدمات برای افراد نیازمند غالباً باعث استمرار نیازمندی و وابستگی به خدمات حمایتی شده است. در کنار این عوامل بایستی به محدودیت های فرهنگی بر سر راه فعالیتهای اجتماعی زنان و همچنین به نگرش موجود در ارائه خدمات حمایتی به زنان تحت پوشش اشاره نمود که غالباً زنان را موجوداتی منفعل، ناتوان و وابسته فرض می کند که بایستی پیوسته مورد حمایت قرار گیرند. با توجه به مباحث فوق و با عنایت به ضریب تعیین در مدل تبیینی می توان گفت که توانمندی زنان سرپرست خانوار از عوامل وسیعتری تأثیر می پذیرند که در این بین عوامل ساختاری و توانمندی های فردی زنان نقش اساسی را بازی می کنند که موجبات نهادینه شدن نابرابری ها در فرصتها را فراهم می کنند.

- حمایت های اقتصادی با رویکرد توان افزایی زنان سرپرست خانوار:
- افزایش و بازبینی در اعطای وام های دراز مدت و تسهیلات خودکفایی به زنان سرپرست خانوار به دلیل افزایش جدی نرخ تورم بویژه در سه چهار سال اخیر.
- ارایه کمک های جانبی اقتصادی از راه بخش خصوصی یا دولتی، با لحاظ کردن حفظ عزت و حرمت زنان سرپرست خانوار سازمان بهزیستی.
- حل مشکل بیکاری فرزندان تحصیل کرده زنان سرپرست خانوار بویژه فرزندان دارای تحصیلات عالی.
- ایجاد تعاونیهای بازاریابی برای فروش محصولات تولید شده

- فرصتهای شغلی در هر منطقه توسط کارشناسان واحد اشتغال و خود کفایی تشخیص داده شود و به زنان سرپرست خانوار پیشنهاد گردد.

- بازدید از طرحهای موفق موجود در منطقه جهت استفاده و تبادل تجربیات کارگاههای آموزشی و تخصصی در زمینه طرحهای موجود

- استفاده از مجریان متخصص برای مشاوره و پیگیری طرحها تا زمان خودکفایی کامل

در بعد توانمندی اقتصادی: 1. اختصاص و افزایش وامهای بلندمدت با اقساط کم بازده و یا بدون سود برای ایجاد خوداشتغالی، اشتغال خانگی، راهاندازی کسب و کار و فعالیت تولیدی، پشتیبانی از داراییهای مولد، تهیه مسکن؛ 2. تضمین تسهیلات و اعتبارات و خدمات در چارچوب ساختارهای تعاونی و اتحادیه به منظور کاهش هزینهها و افزایش بهره‌وری سرمایه و فراهم سازی امکان اشتغال؛ 3. توجه به نرخ تورم در مستمری و کمکهای اقتصادی به آنها؛ 4. تخفیفهای مالیاتی و بخشودگیهای بیمه‌ای؛ 5. ارائه طرحهای درآمدزایی مانند بازارچه‌های خوداشتغالی و گروههای همیار و حمایت از محصولات تولیدی آنها؛ 6. گسترش فضاهای کارآموزی و کارآفرینی مانند مراکز فنی و حرفه‌ای.

در بعد توانمندی حمایتی: 1. حمایت از تشکیل سازمانهای مردم‌نهاد و شبکه‌های اجتماعی؛ 2. برنامه‌ریزی و اقدام در جهت زمینه‌سازی برای حضور اجتماعی مؤثر و مشارکت فعالانه این زنان در اجتماع در قالبهایی همچون تعاونیها، گروههای همیار، کارگاهها و مراکز اشتغال و مهارت‌آموزی با برنامه‌های جمعی جانبی و جلسات بحث مشترک؛ 3. سازماندهی بیمه‌های گوناگون همچون بیمه عمر و بیمه درمانی برای آنها و اعضای خانواده‌شان؛ 4. ایجاد و گسترش سازمانهای غیردولتی، نهادهای مدنی و کانونهای زنان با رویکرد محله‌محور؛ 5. ارائه تسهیلات آموزشی و مشاوره‌ای در سطح نواحی و محلات در جهت کاهش آسیبهای مرتبط با این زنان؛ 6. ارائه و اجرای آموزشهای آگاه‌سازی، آموزش مهارتهای زندگی، مهارتهای حرفه‌ای و شغلی، کارآفرینی و اشتغال خانگی؛ 7. ارائه خدمات آموزشی، تربیتی و مشاوره ویژه فرزندان زنان سرپرست خانوار.

در بعد توانمندی اجتماعی: 1. طراحی و تسهیل‌گری پروژه‌های کوچک محلی در زمینه ارتقا ظرفیتهای آنها؛ 2. ایجاد روحیه همدلی به جای نگاه ترحم‌آمیز یا بدبینانه نسبت به آنان و ایجاد مسئولیت همگانی در رفع معضلات آنها؛ 3. عضویت آنها در تعاونیهای غیرهمگن و متشکل از سایر گروههای اجتماعی؛ 4. فراهم کردن شرایطی جهت ادامه تحصیل و یا سوادآموزی آنها؛ 5. مشارکت دادن همه اعضای خانواده مددجو در فرآیند توانمندسازی؛ 6. ایجاد و توسعه مراکز فرهنگی، اجتماعی و ورزشی ویژه زنان سرپرست خانوار.

در بعد توانمندی فردی: 1. استعدادیابی زنان بیکار یا جویای کار؛ 2. تهیه و توزیع بسته‌های آموزشی درباره مسائل این زنان؛ 3. برگزاری دوره‌های آموزشی، جلسات گروهی، سمینارها، کارگاهها و همایشها با حضور

زنان سرپرست خانوار و مددکاران اجتماعی؛ 4. حضور مددکاران اجتماعی در مراکزی مانند کلینیکهای مددکاری اجتماعی و مشاوره، سازمانها و نهادهای مربوطه، سمنها، خیریه‌ها؛ 5. برگزاری نشستهای تخصصی به منظور ارائه راهکارهایی در جهت افزایش خودکارآمدی حرفه‌ای و جهت‌گیری آینده؛ 6. برپایی جشنواره‌های ویژه جهت تمجید از زحمات زنان سرپرست خانوار فعال و کارآفرین.

1-4-5- پیشنهادها برای تحقیقات آتی

پیشنهادهای در راستای تحقیق حاضر به شرح ذیل ارائه می‌گردد تا در صورت امکان محققان در تحقیقات آتی خود این پیشنهادات را مدنظر قرار دهند:

می‌توان ارتباط بین متغیرهای تحقیق را در سایر سازمانها مورد بررسی قرار داد و با توجه به شرایط ویژه جامعه مورد بررسی در تحقیق حاضر و نظامی بودن آن، نتایج حاصل از آن تحقیق‌ها نیز با این تحقیق حاضر مورد بررسی و مقایسه قرار داد.

می‌توان این نوع توانمندسازی را در میان زنان سرپرست خانوار کمیته امداد نیز پیاده سازی نمود و با استفاده از نقاط مشترک به دست آمده نسبت به برنامه ریزی جهت کاهش موازی کاری این دو نهاد حمایتی اقدام نمود

5-5- محدودیت‌ها و مشکلات تحقیق

محدودیت‌ها برای انجام هر پژوهش می‌تواند محقق را از رسیدن به نتیجه بهتر و دقیق‌تر بازدارد. در تحقیق حاضر هم محدودیت‌هایی وجود دارد که می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

محدود بودن موضوع به یک جامعه خاص

عدم دقت برخی از پاسخ دهندگان در تکمیل پرسشنامه.

محدودیت زمان.

دیدگاههای سنتی برخی اعضای جامعه آماری در خصوص تحقیقات آکادمیک.

منابع

- اباذری، اسماعیل، ۱۳۹۸، آسیب شناسی زندگی زنان سرپرست خانوار، پنجمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران - دانشگاه تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر.
- ابطحی، حسین؛ عابسی، سعید(1386)، «توانمندسازی»، چاپ اول، کرج: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- اسداله پور، مهین، ۱۳۹۷، اهمیت و چالش های اشتغال زنان؛ با تاکید بر مشاغل خانگی، اولین همایش ملی علوم کشاورزی و زیست محیطی ایران، خوزستان، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان.
- اصولی، نیلوفر و صحرانورد، بهنام و واثقی، یعقوب، ۱۳۹۷، گزارش(سند) برنامه ارتقای وضعیت زنان و خانواده در استان اردبیل، اردبیل، دفتر امور بانوان و خانواده استانداری و پارک علم و فناوری استان اردبیل.
- امید م. 1390. مدل توانمندسازی زنان سرپرست خانوار کمیته امداد امام خمینی (ره) با محوریت اشتغال. همایش ملی توانمندسازی با رویکرد جهاد اقتصادی در کمیته امداد امام خمینی (ره).
- آقایار، سالار. (1382). توانمندسازی: روشی نوین در محیط رقابتی. ماهنامه ی تدبیر، سال سوم، شماره 135، صص 28-33.
- آگهی، ح، میرک زاده، ع، تقی بیگی م. 1391. اولویت بندی عوامل موثر بر توسعه مشاغل خانگی زنان روستایی، زن و جامعه (جامعه شناسی زنان)، شماره 3. (مسلسل 11)؛ از صفحه 181 تا صفحه 202.
- بابایی، عباس. (1381). تواناسازی کارکنان: سرمایه گذاری بی جایگزین، ماهنامه ی تدبیر، سال اول، شماره 169، صص 120-135.
- پدارم، سعید(1380)، بررسی الگوی چان هاپکینز، گاهنامه آوا، شماره 2، صفحات 129-124.
- پژوهشکده علوم اقتصادی، دانشگاه علامه طباطبائی، 1394. اعتبارسنجی و آسیب شناسی اجرای طرح ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی در ایران. تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی.
- پین، مالکوم (1391)، «نظریه نوین مددکاری اجتماعی»، ترجمه دکتر طلعت الهیاری و اکبر بخشی نیا، چاپ اول، تهران: انتشارات دانژه.
- توفیقان فرع، عزیزی ج، صیفوری ب، بهجتی اصل ف، قابدگیوی ف. 1395. بررسی رابطه بین طرح های خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) و توانمندسازی زنان سرپرست خانوار(مطالعه موردی: استان کهگیلویه و بویراحمد). فصلنامه زن و جامعه، 7 (26): 89-114.
- جعفری قوشچی، بهنام. (1380). راههای توانا سازی کارکنان، ماهنامه ی تدبیر، سال دوم، شماره 119، صص 39-36.
- جلیلیان نسرین، پاپ زن عبدالحمید. موانع و محدودیت های موفقیت طرح های خودکفایی و کارآفرینی کمیته امداد امام خمینی(ره) مورد: زنان سرپرست خانوار دهستان هرسم، شهرستان اسلام آباد غرب. اقتصاد فضا و توسعه روستایی. ۱۳۹۸؛ ۸ (۲۷): ۶۵-۷۸

جماعتی ثمرین، شهزاد و زلالی، بهروز و حضرتی جهان، مهدی و ذبیحی محمودآباد، رقیه، ۱۳۹۴. مدیریت توانمندسازی زنان سرپرست خانوار از طریق مشارکت های اقتصادی، اولین کنگره بین المللی روانشناسی و علوم تربیتی با رویکرد اسلامی، اردبیل، کانون فرهنگی مناجات اردبیل.

حافظ نیا، محمدرضا (1384)، «مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی»، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی، تهران: انتشارات سمت

حقیقتیان فر م، آقازاده شیرازی م، مسعودنیا ا. 1391. تحلیل عوامل اجتماعی و فرهنگی بر میزان توانمند سازی زنان سرپرست خانوار زیر 60 سال در کمیته امداد و سازمان بهزیستی (شهرستان یزد). دومین همایش سراسری علمی کاربردی مددکاری اجتماعی

حمیدی، مریم، ۱۳۹۴، بررسی تاثیر توانمندی سازی زنان سرپرست خانوار بر سلامت روان آن ها با تاکید بر مشاغل تولیدی و خانگی، کنفرانس بین المللی پژوهش در علوم رفتاری و اجتماعی، ترکیه - استانبول، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ایلوا.

خمرنیا، محمد. (1391). رابطه توانمندسازی روانشناختی با آمادگی پذیرش تحول در کارکنان بهداشتی سطح اول شبکه بهداشت و درمان شهرستان نورآباد، مجله علمی علوم پزشکی صدرا، سال اول، شماره 1، صص 66-79.

دفتر جمعیت و نیروی کار و سرشماری، 1395، چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار 1395، تهران، سازمان برنامه و بودجه.

دنيس، تی جف/ سیندیا دی اسکات مهارتهای مدیریت برتر، توانمندسازی کارکنان زمینه ای برای مدیریت توانمند، مترجم: دکتر بهزاد رضانی، نشر دایره (1377)

زمانی پور، سمیه، ۱۳۹۵، نقش مشاغل خانگی زنان سرپرست خانوار بر استحکام خانواده، همایش آموزه های اسلامی، انسان معاصر و نظام خانواده، ساری، موسسه پیامبر اعظم (ص) ساری.

سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، 1394، سند تفصیلی برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (1399-1395) حوزه فرابخشی، تهران، مرکز اسناد، مدارک و انتشارات.

سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اردبیل، 1395، نتایج تفصیلی سرشماری عمومی نفوس و مسکن استان اردبیل سال 1395، تهران، سازمان برنامه و بودجه.

سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اردبیل، 1399، سالنامه آماری استان اردبیل سال 1397، تهران، سازمان برنامه و بودجه.

سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اردبیل، 1399، مطالعات توسعه اقتصادی و اشتغالزایی استان اردبیل سبجانی، جاوید (1385)، «نگاهی به طرح توانمندسازی کودکان در وضعیت دشوار خانه کودک شوش وابسته به انجمن حمایت از حقوق کودکان»، فصلنامه تأمین اجتماعی، سال 8، شماره 25، تهران: انتشارات موسسه عالی تأمین اجتماعی

سپهوند، فاطمه و غلامرضایی، سعید، ۱۳۹۴، مشاغل خانگی راهی برای کاهش فقر زنان خود سرپرست، سومین همایش ملی پژوهش های محیط زیست و کشاورزی ایران، همدان، دبیرخانه دائمی همایش، دانشکده شهید مفتح.

- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (1388)، «روش های تحقیق در علوم رفتاری»، تهران: انتشارات آگاه.
- سرور، هوشنگ و سرور، رحیم و سرباز گلی، سولماز، 1396. تحلیل وضعیت اشتغال بخش های عمده اقتصادی در شهرستان های استان اردبیل، مرودشت، فصلنامه برنامه ریزی منطقه ای، پیاپی ۲۸ (زمستان ۱۳۹۶)، صفحات 81 – 94، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- سکاران، اوما؛ صائبی، محمد؛ شیرازی، محمود (1388)، «روش های تحقیق در مدیریت»، تهران: انتشارات موسسه آموزش و پرورش مدیریت و برنامه ریزی.
- سوری، ایوسفی ب، شعبانی مقدم ک. 1394. تعیین رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی ادارات ورزش و جوانان غرب کشور. مجله توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل در ورزش، 2، 71-80.
- صالحی مسلم، قلتش عباس، مرتضایی حدیثه (1392). رابطه خلاقیت و مشارکت با توانمند سازی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (مطالعه موردی واحد مرو دشت). فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره 3، صص 99-116.
- صحرائی ر، عرفانی ن، شعبانی بهار غ، منصف ع، حسین نژاد ع. 1394. رابطه توانمندسازی و حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر همدان. نشریه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، 6، 91-83.
- صفایی، صفی اله، ۱۳۹۷، تحلیل جامعه شناختی مسایل زنان سرپرست خانوار، اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران، مرکز بین المللی همایش ها و سمینارهای توسعه پایدار علوم جهان اسلام.
- صلواتی، عادل؛ رستمی نوروزآباد، مجتبی و رحمانی نوروزآباد، سامان. (1392). اخلاق حرفه ای در توانمند سازی کارکنان در صنعت هتل داری، مجله مطالعات مدیریت گردشگری، سال سوم، شماره 11، صص 101-113.
- عبدالهی، ابراهیم. (1385). بررسی عوامل موثر بر توانمند سازی نیروی انسانی، چاپ اول، جلد دوم، تهران: انتشارات فرا.
- عبدالهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم (1385): توانمند سازی کارکنان کلید طلایی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان اردبیل، تهران: ویرایش
- عسگری، ناصر؛ خیر اندیش، مهدی؛ غلامی، مهرداد و خاعتبری معظم، مریم. (1392). تاثیر توانمند سازی روان شناختی کارکنان بر توسعه ی ظرفیت خلق دانش در سازمان، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، سال پنجم، شماره 1، صص 107-126.
- غلامی عزیزی، محمد و زارع بهنمیری، محمدحسن، 1392، بررسی نقش کسب و کارهای خانگی در توسعه اشتغال و کارآفرینی زنان، بابلسر، همایش دانشگاه کارآفرین؛ صنعت دانش محور، دانشگاه مازندران.
- فرامرزی، علی، ۱۳۹۶، شیوه های توانمندسازی زنان سرپرست خانوار، به عنوان یک آسیب اجتماعی، پنجمین همایش ملی راهکارهای توسعه و ترویج علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره و آموزش در ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.

- فراهانی، ابوالفضل؛ عجم، قاسم؛ عزیزیان کهن؛ پناهی، نسرین و سراج، سارا. (1390). رابطه بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی، نشریه مدیریت ورزشی، شماره 8، صص 44-51.
- قاسمی، ساسان و محمدی شاهپوردی، سمیه، 1393. نقش کسب و کارهای خانگی در اقتصاد و جامعه. تهران، روزنامه دنیای اقتصاد. شماره 3338، شماره خبر: 839218، تاریخ چاپ: 15/08/1393
- قدیری معصوم م؛ شرفی ح. 1385. ارزشیابی طرح‌های خودکفایی کمیته‌ی امداد امام خمینی (ره) در افزایش مشارکت زنان سرپرست خانوار (مطالعه‌ی موردی بخش‌های مرکزی و نوبندگان شهرستان فسا). مجله جغرافیا و توسعه ناحیه ای، 8: 1-12.
- قلی پور و اشرف رحیمیان (1388)، «رابطه عوامل اقتصادی، فرهنگی و آموزشی با توانمندسازی زنان سرپرست خانوار»، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال یازدهم، شماره 40، صفحات 32 تا 33.
- کتابی، محمود و بهجت یزدخواستی (1382)، «توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه»، فصلنامه پژوهش زنان، دوره 1، سال سوم، شماره 7، تهران.
- کنیلا، رنيس (1383)، «توانمندسازی منابع انسانی»، مهدی ایران نژاد پاریزی، معصوم علی سلیمان، چاپ اول، تهران: نشر مدیران.
- کیمیایی، سیدعلی (1390)، «شیوه‌های توانمندسازی زنان سرپرست خانوار»، فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، سال یازدهم، شماره 40، صفحه 69 - 75، تهران.
- گودرزی، محمد علی، پورکریمی، جواد، مزاری، ابراهیم. (1400). ارائه الگوی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار کشور تحت حمایت کمیته امداد امام خمینی ره. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، 19 (4): 34-56.
- متقی، سمیرا، 1397، بررسی تحلیلی نقش دولت در بهبود وضعیت رفاهی زنان سرپرست خانوار با رویکرد توانمندسازی، سومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم انسانی، چالش‌ها و راه حل‌ها، تهران، دانشگاه پیام نور.
- محمدخانی م، بهرامیان ر، دلیل گو س. 1390. بررسی موانع توانمندسازی زنان سرپرست خانوار تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) از طریق طرح‌های خودکفایی در استان اصفهان. همایش ملی توانمندسازی با رویکرد جهاد اقتصادی در کمیته امداد امام خمینی (ره).
- محمدی، اسلام، 1397، گزارش تحلیل مهارتی نیروی کار مبتنی بر دینامیک اشتغال استان اردبیل: طرح توسعه کسب و کار و اشتغال پایدار (تکاپو)، اردبیل، معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اردبیل.
- موريس استيو و گراهام ويكاکس فن توانمند سازی در یک هفته (ترجمه بدري نيك فطرت و همایون صمدی)، تهران: انتشارات سیاولی، 1379
- واعظی، کبری و جواد طلسمی یکتا، 1395، نیازهای زنان سرپرست خانوار، دومین کنگره بین المللی توانمند سازی جامعه در حوزه علوم اجتماعی، روانشناسی و علوم تربیتی، تهران، مرکز توانمندسازی مهارت‌های فرهنگی و اجتماعی جامعه

- Abbaszade, M., Bvdaqy, A. & Aqdasi Alamdari, F. (2011). Empowering female heads of households, with an emphasis on local solutions, empowerment of the Proceedings of the National Conference.
- Alangheh, S. (1993), measures to enable women, the role of women in development, Tehran: Roshangaran.
- Baker-Ericzén MJ, Fitch MA, Kinnear M, Jenkins MM, Twamley EW, Smith L, Montano G, Feder J, Crooke PJ, Winner MG, Leon J. 2018. Development of the Supported Employment, Comprehensive Cognitive Enhancement, and Social Skills program for adults on the autism spectrum: Results of initial study. *Autism*, 22(1):6-19. doi: 10.1177/1362361317724294. Epub 2017 Oct 14.
- Chun-Fang C, Tsung S. 2012. The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31(1), pp: 180-190.
- Conroy James W. Ferris Charles S, Irvine Ron. 2010. Microenterprise Options for People With Intellectual and Developmental Disabilities: An Outcome Evaluation. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*. Volume 7 Number 4 pp 269–277 December 2010.
- Cruikshank, B. (1993). The will to empower technologies of citizenship and the war on poverty. *Socialist Review*, 23(4).
- Fewer, S., Ramos, J., & Dunning, D. (2013). Economic Empowerment Strategies for Adolescent Girls: A Research Study Conducted for the Adolescent Girls' Advocacy and Leadership Initiative. Adolescent Girls' Advocacy and Leadership Initiative, Oakland.
- Han, W., Zhang, X., & Zhang, Z. (2019). The role of land tenure security in promoting rural women's empowerment: Empirical evidence from rural China. *Land Use Policy*, 86: 280-289.
- Handy, F. (2004). Womens empowerment rural, India presented at Toronto, Canada July.
- Huang IC, Holzbauer JJ, Lee EJ, Chronister J, Chan F, O'Neil J. 2013. Vocational rehabilitation services and employment outcomes for adults with cerebral palsy in the United States. *DEVELOPMENTAL MEDICINE & CHILD NEUROLOGY*, 55(11):1000-1008.
- Idogho, P. O., et al. (2011). Entrepreneurship education and small-scale business management skill development among students of Auchi Polytechnic Auchi, Edo state, Nigeria. *International Journal of Business and Management*, 6(3) 284-288
- Malhotra, A., Schuler, S. R., & Boender, C. (2002). Measuring women's empowerment as a variable in international development. In background paper prepared for the World Bank Workshop on Poverty and Gender. New Perspectives (28).
- Mello, D., & Schmink, M. (2017). Amazon entrepreneurs: Women's economic empowerment and the potential for more sustainable land use practices. In *Women's Studies International Forum*, 65: 28-36.
- Paudel, J., & de Araujo, P. (2017). Demographic responses to a political transformation: Evidence of women's empowerment from Nepal. *Journal of Comparative Economics*, 45(2): 325-343.
- Singh, M. K. (2018). Gender and women empowerment approaches: Interventions through PRIs and CSOs in Northern India. *Women's Studies International Forum*, 71: 63-67.

پیوست ها

مرحله اول

پاسخگوی عزیز

ضمن تشکر از همکاری صمیمانه شما و زمانی که صرف پاسخ به سؤالات پرسشنامه می کنید، این پرسشنامه جهت جمع آوری اطلاعات در خصوص «مطالعه برنامه های توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در کشورهای در حال توسعه و ارائه ی مدل توانمندسازی بومی استان با محوریت اشتغال» می باشد. بی شک پاسخگویی صادقانه و صمیمانه شما در انجام بهتر این تحقیق موثر خواهد بود. در ضمن اطلاعاتی که شما در آن درج خواهید نمود به صورت محرمانه بوده و صرفاً مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار می گیرد.

با تشکر- بهروز اسکندرپور و علی جنابی

اطلاعات شما روی نتیجه پژوهش موثر خواهد بود؛ پس لطفاً با دقت و بدون جهت گیری به سؤالات پاسخ دهید							
سن	30-40	41-50	51 به بالا				
میزان تحصیلات	کارشناسی و پایین تر			کارشناسی ارشد و بالاتر			

1	اتفاق نظر بسیار ضعیف
2	اتفاق نظر ضعیف
3	اتفاق نظر متوسط
4	اتفاق نظر قوی
5	اتفاق نظر بسیار قوی

ردیف	شاخص های منتج از مرحله اول	1	2	3	4	5
1	استعدادیابی زنان بیکار یا جویای کار					
2	مشاوره و راهنمایی در زمینه توانمندی حرفه ای زنان					
3	ارائه آموزشهای دانشگاهی					
4	آموزش شغلی و حرفه ای بدون دریافت مجوز یا مدرک از دانشگاه یا مراکز آموزشی					
5	آموزش مهارتهای خاص توسط یک کارفرمای آینده نگر					
6	آموزش آمادگی شغلی با توجه به توانایی ها					
7	آموزش مهارتهای تقویتی مرتبط با زنان					
8	شناسایی فرصتهای شغلی در راستای کمک به جستجوی شغل مناسب					
9	فناوری در خدمت توانمندسازی زنان					
10	خوشبختی های مربوط به کار					
11	افتخار کردن به کاری که انجام می دهد					
12	برخورداری از منزلت و اقتدار سرپرستی					

					توانایی کمک به زنان دیگر برای موفقیت در کسب و کار	13
					داشتن درک شغلی مناسب	14
					امکان انجام به موقع کارها	15
					ماندگاری	16
					گرایش به کار گروهی	17
					تمایل به شرکت در فعالیتهای اجتماعی	18
					مشارکت در گروههای غیرفامیلی	19
					تناسب اجتماعی	20
					تسلط داشتن به توانایی های خود	21
					آگاهی نسبت به حقوق شهروندی	22
					مهارتهای فنی و حرفه ای	23
					شاخص های تنظیم رفتاری	24
					آگاهی اجتماعی	25
					شناخت اجتماعی	26
					ارتباطات اجتماعی	27
					انگیزه اجتماعی	28
					حضور در فضای عمومی	29
					کمک به مهارت آموزی زنان سرپرست خانوار	30
					ارائه خدمات مشاوره ای و فنی به زنان سرپرست خانوار	31
					بازدید از طرحهای موفق توسط بهزیستی برای زنان سرپرست خانوار	32
					همکاری بانکهای عامل در تأمین منابع مالی	33
					توان اقتصادی مددجو	34
					سابقه فعالیت در زمینه طرح مورد نظر	35
					برگزاری دوره آموزشی از طرف نهاد بهزیستی	36
					عدم استفاده از اعتبار تخصیصی برای طرحها	37
					ارتباط و تعامل با سایر افراد توانمند که مددجو بوده اند	38
					استفاده از تجربه موفق سایر زنان سرپرست خانوار	38
					اعتقاد به تقدیر	40
					توانایی بازپرداخت بدهی ها	41
					تمایل به پس انداز	42
					حمایت خانوادگی	43
					پشتکار و خودکارآمدی	44
					راه اندازی، مناسب سازی و تجهیز محیطهای آموزشی	45
					راه اندازی شبکه تسهیل و هدایت گر سازمان در موضوع اشتغال و کارآفرینی	46
					خود شناسی و خودباوری	47
					نواندیشی و نوگرایی ذهنی	48

					اعتقاد به کسب مهارت و قابلیت بیشتر و برتر	49
					شناخت کامل از عوامل محیط اطراف خود بخصوص شرح وظایف و مسئولیتهای شغل مورد علاقه	50
					شناخت ضعف های خود و تقویت باوراندیشی	51
					مشخص نمودن اهداف شخصی و تمایلات فردی	52
					فراگیری آموزش و تجارب درارتباط با شناخت ریسک، نحوه پذیرش آن و چگونگی محاسبه آن	53
					احساس تغیر در چرخه زندگی خود	54
					نیاز به کسب موفقیت	55
					برخورداری از علوم مربوط به کسب و کار	56
					قدرت کنترل و آگاهی به قدرت خویشتن	57
					توانایی یافتن مساله و حل آن در محیط کار	58
					دسترسی به منابع رفاهی از جمله امکانات ارتباطی، آموزشی، تفریحی، معیشتی، بهداشتی و درمانی	59
					توانایی خودساماندهی و خودگردانی در محیط کار	60
					توانایی ایجاد اخلاق حرفه ای و آیین کارورزی	61
					توانایی به کارگیری مهارتهای شغلی در محیط کار	62

مرحله دوم

ردیف	میزان اهمیت هر یک از شاخص های زیر در مورد توانمندسازی زنان سرپرست خانوار چقدر است	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم
1	مشاوره و راهنمایی در زمینه توانمندی حرفه ای زنان					
2	آموزش مهارتهای خاص توسط یک کارفرمای آینده نگر					
3	استعدادیابی زنان بیکار یا جویای کار					
4	آموزش آمادگی شغلی با توجه به توانایی ها					
5	آموزش مهارتهای تقویتی مرتبط با زنان					
6	توانایی کمک به زنان دیگر برای موفقیت در کسب و کار					
7	فناوری در خدمت توانمندسازی زنان					
8	برخورداری از منزلت و اقتدار سرپرستی					
9	حمایت خانوادگی					
10	گرایش به کار گروهی					
11	تمایل به شرکت در فعالیتهای اجتماعی					
12	پشتکار و خودکارآمدی					
13	راه اندازی شبکه تسهیل و هدایت گر سازمان در موضوع اشتغال و کارآفرینی					
14	آگاهی اجتماعی					
15	شناخت اجتماعی					
16	ارتباطات اجتماعی					
17	انگیزه اجتماعی					
18	حضور در فضای عمومی					

19	ارائه خدمات مشاوره ای و فنی به زنان سرپرست خانوار
20	مشارکت در گروه های غیرفامیلی
21	توانایی یافتن مساله و حل آن در محیط کار
22	داشتن درک شغلی مناسب
23	تسلط داشتن به توانایی های خود
24	برخورداری از علوم مربوط به کسب و کار
25	آگاهی نسبت به حقوق شهروندی
26	برگزاری دوره آموزشی از طرف نهاد بهزیستی
27	مهارت های فنی و حرفه ای
28	دسترسی به منابع رفاهی از جمله امکانات ارتباطی، آموزشی، تفریحی، معیشتی، بهداشتی و درمانی
29	ارتباط و تعامل با سایر افراد توانمند که مددجو بوده اند
30	خود شناسی و خودباوری
31	نواندیشی و نوگرایی ذهنی
32	توانایی خودساماندهی و خودگردانی در محیط کار
33	قدرت کنترل و آگاهی به قدرت خویشتن
34	توانایی ایجاد اخلاق حرفه ای و آیین کارورزی
35	توانایی به کارگیری مهارت های شغلی در محیط کار
36	توانایی بازپرداخت بدهی ها

Study of empowerment programs for women heads of households in developing countries and presenting a model of local empowerment in the province with a focus on employment

Abstract

In the present era, with the introduction of the concept of human agency in development theories, one of the important indicators for measuring the development of any country is the status of women and the level of empowerment of this segment of society. The general purpose of this study is to design a model for empowerment of women heads of households in Ardabil province with a focus on employment. In this research, we used two steps to design this model: in the first stage, the qualitative method and in-depth interviews with experts, and in the second stage, the quantitative method. The purpose of this study is basic in the first stage and applied in the second stage. The statistical population of this research in the first stage were 30 officials involved in empowering women heads of households in Ardabil province who were purposefully selected and in the second stage the statistical population All women heads of households in Ardabil province who have at least a diploma were selected by 384 people according to Morgan table and stratified randomly. In the first stage, 62 indicators were identified using in-depth interviews with experts, and 36 indicators affecting the empowerment of women heads of households in Ardabil province were identified using the Delphi two-round method and experts' opinions. In the second stage, first using the KMO index Bartlett test was used to ensure the adequacy of the sample size and the appropriateness of the factor model. Then, using exploratory factor analysis in SPSS software, 4 dimensions (supportive capability, individual capability, social capability, economic capability) were identified for these 36 indicators. Using confirmatory factor analysis and second-order factor analysis, the validity of these indicators was confirmed. Using Cronbach's alpha test, the reliability of the researcher-made questionnaire was also confirmed. Finally, the results of Friedman test showed that supportive ability has first priority and economic ability. Has the last priority in empowering women heads of households in Ardabil province.

Keywords: Empowerment of women heads of households, social empowerment, individual empowerment, supportive empowerment, economic empowerment.



Country Welfare Organization

Department of Welfare of Ardabil Province

Final report of the research project

Title:

**Study of empowerment programs for women heads of households
in developing countries and presenting a model of local
empowerment in the province with a focus on employment**

Employer: General Department of Welfare of Ardabil Province

Executor: Payame Noor University of Ardabil Province

Researcher: Dr. Behrouz Skandarpur

Scientific Supervisor: Dr. Mohammad Bashekooh

Year: 2021-2022

Secretariat of Ardabil Education, Research, Technology and Innovation

Working Group

Ardabil Management and Planning Organization