

روستا و توسعه، سال ۲۴، شماره ۹۴، تابستان ۱۴۰۰

DOI: 10.30490/RVT.2020.343500.1238

واکاوی الگوی توانمندسازی اجتماع محور در روستاهای منطقه مکران*

ایرج قاسمی^۱، خلیل کلانتری^۲، محمدعلی محمدی قره‌قانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۴/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۷/۱۵

چکیده

الگوهای گوناگون از توانمندسازی جوامع محروم ارائه شده است، ولی تناسب آنها با شرایط جغرافیایی و زمانی مناطق مختلف امکان استفاده از آنها را محدود می‌کند. در نگاهی کلی، الگوی توانمندسازی از سوی متخصصان بهداشت و روان‌شناسی، مدیریت و جامعه‌شناسی و نیز صاحب‌نظران مسائل اجتماعی در جهان بسط و توسعه یافته است. هدف مطالعه حاضر دستیابی به الگویی برای

* مقاله حاضر برگرفته از طرح پژوهشی «طراحی الگوی توانمندسازی اجتماع محور و اجرای آن در منطقه مکران» است که با حمایت مالی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی و سازمان برنامه و بودجه به‌عنوان کارفرمای طرح در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی اجرا شده است.

۱- نویسنده مسئول و استادیار پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی، جهاد دانشگاهی، تهران، ایران.

(i_ghasemi@acecr.ac.ir)

(khkalan@ut.ac.ir)

۲- استاد دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۳- استادیار مرکز تحقیقات مدیریت رفاه اجتماعی، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران.

(mo.mohammadi@uswr.ac.ir)

توانمندسازی جوامع محروم در منطقه مکران با تاکید بر رویکرد توانمندسازی اجتماع محور در مناطق روستایی بود. بدین منظور، با توجه به جامعه مورد نظر، از روش کیفی به طور غالب استفاده شد و در عین حال، برای سنجش سطح توسعه و دستیابی به نمونه‌های آزمایشی، روش کمی به کار رفت. ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات، گروه متمرکز در سطوح مختلف به همراه مشاهده مشارکتی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که باید توانمندسازی هم «از پایین به بالا» و هم «از بالا به پایین» اجرا شود؛ به‌ویژه، توانمندسازی در این جامعه مجموعه‌ای درهم‌تنیده از توانمندسازی افراد، نهادها و حکمرانان و نیز مدیران و کارشناسان سازمانی است. از این رو، باید الگوی توانمندسازی بر پایه این سه گروه و با تاکید بر آموزش عمومی و مهارتی طراحی شود.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی، توانمندسازی اجتماع محور، الگوی توانمندسازی، توسعه محلی، مکران (منطقه).

مقدمه

علی‌رغم کاهش سهم جمعیت جامعه روستایی در یک قرن گذشته و ملاک قرار گرفتن شهرنشینی به‌عنوان نماد نوین‌سازی جامعه، آمارهای رسمی در سال ۱۳۹۵ نشان می‌دهد که بیش از بیست میلیون نفر در مناطق روستایی زندگی می‌کنند. توزیع جمعیت در مناطق مختلف کشور به‌صورت یکسان نبوده و مهاجرت از روستا به شهر یکی از عوامل مهم در نابسامانی‌های مناطق شهری و شکل‌گیری حاشیه‌نشینی در نواحی شهری است. این پدیده در شهرهایی که به‌دلایل خاص، رشد شتابان توجه داشته‌اند، به یکی از معضلات اصلی آن تبدیل شده است. این در حالی است که برنامه‌ریزی توسعه در ایران با نگرش اقتصادی صرف و بدون توجه به بازتاب‌های اجتماعی و منطقه‌ای صورت گرفته است که در نتیجه، نابرابری‌های اجتماعی، اقتصادی و منطقه‌ای را افزایش داده و مانع بهره‌گیری متعادل همه مناطق از مواهب توسعه شده است (Zali and Ghanbari Haft-Cheshmeh, 2004). برای استفاده از ظرفیت‌های توسعه و تحقق اهداف توسعه پایدار سرزمین، پایداری نظام روستایی به‌عنوان زیرنظام تشکیل‌دهنده نظام سرزمین ضروری است و پایداری فضاهای روستایی در ابعاد مختلف نقش مؤثر در توسعه

منطقه‌ای و ملی دارد (Rajaei and Mansourian, 2020). بنابراین، برای تعادل بخشی به توسعه مناطق شهری، توسعه یکپارچه روستا-شهری اهمیت پیدا می‌کند.

سواحل مکران و به‌ویژه منطقه عمومی شهرستان چابهار یکی از مناطق محروم کشور به‌شمار می‌رود. توسعه شهر و شهرستان چابهار، به‌دنبال توسعه منطقه آزاد تجاری و بندر و تاسیسات وابسته به آن، هم‌زمان با خشکسالی و محرومیت در نقاط روستایی منطقه، باعث شکل‌گیری دوازده محدوده سکونتگاه غیررسمی و هفتاد هزار نفر جمعیت ساکن شده است (NLHO, 2019). مطالعات قبلی نشان می‌دهد که ساکنان این سکونتگاه‌ها عموماً پیش از این کشاورز و باغدار یا دامدار بوده‌اند (Sefahen and Firouzi-Dad, 2018). بنابراین، برای حل مشکل توسعه منطقه‌ای و کاهش محرومیت و توسعه اشتغال در روستاها، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری ویژه ضرورت دارد.

استقرار جمعیت در مناطق روستایی و کاهش مهاجرت به شهرها همراه با بهبود و ارتقای کیفیت زندگی در مناطق روستایی یکی از سیاست‌های توسعه ملی و استانی به‌شمار می‌رود. فقرزدایی و تعدیل نابرابری‌های ناحیه‌ای، اجتماعی و اقتصادی در قلمرو استان یکی از راهبردهای سند توسعه استان در افق بلندمدت است. برای فقرزدایی و تعدیل نابرابری ناحیه‌ای، الگوها و روش‌های گوناگون در کشور اجرا شده، که یکی از آخرین رویکردها و روش‌ها برای تحقق این هدف متعالی توانمندسازی است. اساس این رویکرد توسعه پایدار و درون‌زای منطقه مکران است، که عمدتاً با تأکید بر ابعاد اجتماعی- فرهنگی و از طریق توانمندسازی جامعه محلی و مشارکت دادن آنها در پروژه‌های محلی و توسعه کسب‌وکار متناسب با فرهنگ و دانش بومی امکان‌پذیر است. تقریباً غالب متفکران علوم اجتماعی، توانمندسازی را روابط بین عاملیت و ساختار بیان کرده‌اند که هنجارها، ارزش‌ها و باورهای یک جامعه در آن نقشی به‌سزا دارد؛ و همین رویکرد موجب می‌شود که بپذیریم توانمندسازی در جوامع مختلف به‌صورت متفاوت جلوه می‌کند (Malhotra et al., 2002). در عین حال، راهنمای کلی برای توانمندسازی بر اساس تجربه جهانی در ادبیات موجود وجود دارد. اما جامعه محلی سواحل

مکران خود دارای ویژگی‌هایی است که در طراحی و تدوین این الگو تاثیر دارد. عدم ادغام در جامعه ملی، محرومیت و فقر و کم‌سواد و بی‌سواد و ساختارهای کلان تاثیرگذار بر روابط با خارج از کشور و نهادهای اداری و سیاسی از جمله ویژگی‌هایی است که برای این جامعه ذکر کرده‌اند (Abdi et al., 2017). حال، مسئله این است که با توجه به ویژگی‌های یادشده، باید الگوی توانمندسازی دارای چه ویژگی‌ها و ابعادی باشد. مطالعه حاضر به بررسی توانمندسازی اجتماع‌محور^۱ در راستای ایجاد اشتغال و کاهش فقر پرداخته و از این رو، به دنبال یافتن الگوی توانمندسازی ویژه منطقه مورد مطالعه در مکران با رویکرد اشتغال و کارآفرینی است.

پیشینه پژوهش

باندورا (Bandura, 2004) چهار ابزار را برای توانمندسازی همکاران پیشنهاد داده است:

۱- استفاده از حمایت احساسی مثبت در فشارها و هیجانات؛

۲- استفاده از ترغیب و تشویق مثبت‌ها؛

۳- داشتن مدل از افراد موفق که آنها را می‌شناسند؛ و

۴- تجارب واقعی از تسلط در اجرای تجربه موفق.

گوتیرز و همکاران (Gutierrez et al., 1998) به ارائه الگوی عملی توانمندسازی پرداختند، که ارتباط مددکاری اجتماعی و توانمندسازی را برقرار کرد. این مدل راهنمایی‌هایی برای ارتباط مددجو-مددکار و چارچوبی برای سازمان‌دهی فعالیت‌های یاری‌بخش به شمار می‌رود. بلانچارد و همکاران (Blanchard et al., 2003) مدلی را پیشنهاد می‌کنند که در آن، برای توانمند شدن، سه مرحله مهم تعریف می‌شود؛ این مراحل عبارت‌اند از: سهیم شدن همگان در اطلاعات یا تسهیل جریان ارتباطات و اطلاعات، ایجاد خودمختاری با تعیین حدود، و جایگزینی گروه‌های خودگردان به جای سلسله‌مراتب.

لاوسن^۱ و کرنز^۲، در سال ۲۰۱۴، به طراحی و ارزیابی مدلی برای توانمندسازی اجتماع-محور در بریتانیا پرداختند. آنها برای این کار مدل بانک جهانی را بسط دادند که در آن، توانمندسازی اجتماع به عنوان ظرفیت جامعه برای انتخاب‌های مؤثر و سپس، اجرا و بررسی نتایج این انتخاب‌ها تعریف شده است (Alsop and Holland, 2006). مدل آنها شامل سه عنصر کلیدی قابلیت^۳، تصمیم‌گیری^۴ و موفقیت^۵ است.

احمد و طالب (Ahmad and Talib, 2015)، با استفاده از چارچوب نظری و مطالعات پیشین، به بررسی رابطه بین توانمندسازی اجتماعی، احساس اجتماعی و پایداری پروژه‌های اجتماع محور پرداختند؛ و بدین منظور، از نظریه زمینه اجتماعی که بر تعامل بین انسان‌ها در اجتماع تأکید دارد و همچنین، از نظریه روان‌شناسی احساس اجتماعی بهره گرفتند، که البته در این نظریه، بر جنبه‌های اجتماعی و ارتباطی افراد و جامعه و تعریف آنها از پیوند گروهی با توجه به علایق دوطرفه تمرکز می‌نمود؛ در نهایت، تمرکز اصلی آنها بر نظریه‌های توانمندسازی بود که به عنوان پایه‌ای محکم، برای دوام و پایداری پروژه‌های توسعه کاربرد دارند.

در تجارب و مطالعات داخلی نیز مدل‌های متنوع در حوزه بهداشت و درمان و مددکاری ارائه شده است. ایازی (Ayazi, 2010) به مطالعه «سکونتگاه‌های غیررسمی و برنامه‌ریزی‌های اجتماع محور با تأکید بر کلان‌شهر تهران» پرداخت و تلاش کرد که تا با تکیه بر رویکردهای اجتماع محور، برنامه توانمندسازی در سکونتگاه‌های غیررسمی کلان‌شهر تهران را بررسی کند...

مرادزاده و همکاران (Moradzadeh et al., 2019)، در مطالعه «توانمندسازی اجتماع محور: ارزیابی ظرفیت سرمایه اجتماعی ذی‌نفعان محلی»، ضمن بررسی مؤلفه‌های تاثیرگذار بر توانمندسازی، بدین نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های اعتماد اجتماعی، مشارکت

1. Lawson
2. Kearns
3. Capability
4. Deciding
5. Achieving

اجتماعی و آگاهی اجتماعی در وضعیت نامطلوب و مؤلفه انسجام اجتماعی در سطح قابل قبول تاثیرگذار هستند؛ همچنین، یافته‌های مربوط به اولویت‌بندی مؤلفه‌ها نشان داد که انسجام اجتماعی بالاترین رتبه و اعتماد اجتماعی پایین‌ترین رتبه را در مقایسه با سایر شاخص‌ها دارند. مدل‌های متنوع با رویکردهای متفاوت در حوزه توانمندسازی طراحی و اجرا شده است. هر کدام از این مدل‌ها، با توجه به هدف و جامعه مخاطب، به یک یا چند جنبه از توانمندسازی توجه خاص دارد. مدل‌های توانمندسازی آلبرت باندورا با رویکرد روان‌شناختی به معرفی ابزارهای توانمندسازی می‌پردازد. در مدل توانمندسازی دیو (Dew. 1997)، بر ساختار، رفتار و زمینه تاکید شده است. به عقیده آولیو و همکاران (Avolio et al., 2004)، توانش به معنی احساس دانستن و توان انجام دادن موفقیت‌آمیز کار، اثرگذاری به معنی میزان مؤثر واقع شدن فعالیت یک شخص در پیشبرد اهداف سازمانی، معنی‌داری به معنی وزنی که افراد برای یک کار در استاندارد خود قائل هستند و خودمختاری نیز به معنی حس استقلال در تصمیم‌گیری است.

مبانی نظری

بحث توانمندسازی اساساً از جامعه آمریکا و از روان‌شناسی جماعت‌محور که بعدها دانشمندان علوم اجتماعی آن را در قالب گفتمان توانمندسازی به منظور ارتقای مشارکت شهری پی گرفتند، آغاز شد (Rappaport, 1981). آکسفورد اصطلاح توانمندی را به صورت «دادن قدرت»^۱ و «توانا کردن»^۲ تعریف کرده است. در واقع، توانمندی و توانمندسازی درباره قدرت است، قدرتی که تنها به تعداد افراد کمی واگذار شده است. قدرت عبارت است از توانایی عمل کردن و تغییر دادن، که می‌تواند به صورت کنترل بر منابع مادی، انسانی، ادراک و ... تعریف شود. در فرآیند توانمندسازی، جوامع قادرند تا از قدرت خود برای تغییر زندگی و محیط اطراف بهره ببرند. در این فرآیند، مشارکت افراد، سازمان‌ها و جوامع در راستای افزایش کنترل آنها بر

1. To Give Power To

2. To Make Able

تصمیم‌گیری، بهبود کیفیت زندگی و عدالت اجتماعی ارتقا می‌یابد. عنصر اصلی در فرآیند توانمندسازی، بسیج جوامع محلی برای حل مشکلات محلی است (Yousefifadat, 2014). اما لزوماً هر کسی که بدین منابع دسترسی دارد، توانمند به‌شمار نمی‌آید. توانمندی یعنی افراد در شرایطی قرار گیرند که بتوانند درباره موضوعات مربوط به زندگی خود تصمیم‌گیری کنند (Menon, 2001). توانمندسازی افزایش ظرفیت برای خودمختاری در تصمیماتی است که روابط نامطلوب قدرت را تغییر می‌دهد (Vivienne and Shaheed, 2008). به تعبیری توانمندسازی، آنتی‌تز یا نقیض پدرسالاری است که می‌تواند سلسله‌مراتب اجتماعی را اصلاح و یا دگرگون کند (Swift, 1984). به تعبیر راپاپورت^۱، توانمندسازی به‌عنوان روند و سازوکاری دیده می‌شود که از طریق آن، مردم، نهادها و اجتماعات حاکمیت خود بر زندگی را پیدا می‌کنند (Rappaport, 1984). به همین دلیل هم گاهی توانمندسازی تزئینی و متظاهرانه و با عدم اعتقاد واقعی در اعطای قدرت واقعی به مردم انجام و پیگیری شده است. به‌طور کلی، توانمندسازی فرآیندی چندبعدی و درهم‌تنیده از تغییر در روابط قدرت است که سه پارادایم را در سه سطح دربرمی‌گیرد: (۱) پارادایم خودکفایی مالی^۲ (توانمندی اقتصادی و گسترش انتخاب‌های فردی) در سطح خرد، (۲) پارادایم کاهش فقر^۳ (افزایش رفاه و توسعه اجتماعات محلی) در سطح میانی، و (۳) پارادایم توانمندسازی فمینیستی^۴ (تغییر همه‌جانبه روابط قدرت) در سطح کلان (Abbasi Karejgan and Asadi, 2013). از این نگاه، توانمندسازی به‌عنوان امری ضروری به‌منظور توانمند شدن افراد کم‌درآمدتر برای رسیدن به حقوق خود از راه دسترسی و کنترل بر منابع طبیعی و سازمان‌ها و بازارهای موجود تعریف می‌شود (Agrawal and Gibson, 1999; Leach, 1997).

1. Rappaport
2. financial self-sustainability paradigm
3. poverty alleviation paradigm
4. feminist empowerment paradigm

به باور زیمرمن و همکاران (Zimmerman et al., 1992)، فرآیند توانمندسازی با ویژگی‌های روان‌شناختی همراه است. مهم‌ترین مسئله در توانمندسازی، به تعبیر راپاپورت، کنترل بر منابعی است که بر زندگی مردم جامعه هدف تأثیر می‌گذارد. کاهش استرس در توانمند شدن و آثار روان‌شناختی توانمندسازی از جمله رویکردهای اساسی در ادبیات راپاپورت و زیمرمن است. اما از دهه ۱۹۹۰، با افزایش شمار مقالاتی با عنوان توانمندسازی، واژه «توانمندسازی» هم برای توصیف جنبه‌های فردی و هم برای توصیف جنبه‌های سازمانی و سپس، جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی به کار برده شده است (World Bank, 2015). بنابراین، در سطح کلیات، می‌توان گفت که توانمندسازی یک فرآیند اجتماعی چندبعدی است که به مردم کمک می‌کند تا به سطح بالاتری از ظرفیت و توان انجام امور مختلف دست یابند و از طرف دیگر، توانمندسازی عبارت است از توانایی اثرگذاری افراد بر موضوعاتی که در زندگی شخصی و اجتماعی‌شان، برای آنها مهم تلقی می‌شود. اسمیت، توانمندسازی را تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیم‌هایی می‌داند که بر فعالیت‌های آنها تأثیرگذار است. از این طریق، می‌توان فرصت‌هایی را برای افراد فراهم آورد تا توانایی آفرینش ایده‌های خوب و عمل بدان را داشته باشند (Butts et al., 2009). اگرچه توانمندسازی به لحاظ ماهیت آن ارزشمند است، ولی باید بدان به‌عنوان ابزاری برای دستیابی به اهداف توسعه اجتماعی و به‌ویژه ارتقای کیفیت زندگی انسان توجه کرد. از این منظر، نتیجه فرآیند توانمندسازی باید بر اساس میزان تأثیر آن در ایجاد توسعه انسانی ارزیابی شود (Billings, 2000). بررسی ادبیات موجود در این حوزه نشان می‌دهد که، غالب تعاریف و جهت‌گیری‌ها بر عوامل زیر تأکید دارند:

- واگذاری اختیار تصمیم‌گیری به رده‌های پایین مدیریت اجتماع محلی؛
- واگذاری حل مشکل به افرادی که بدان مشکل نزدیک‌ترند؛
- افزایش احساس مالکیت افراد نسبت به وظایف و اجتماع خود؛
- اعطای مجوز اداره هر اجتماع به مردم و مدیریت محلی همان اجتماع؛ و
- جلب اعتماد ساکنان اجتماع برای انجام کارهای درست (Van Rooij and Van de Meene, 2008).

عناصر و مؤلفه‌های مختلف به صورت هم‌افزا^۱ بر موفقیت و تلاش‌های توانمندسازی مؤثرند. پرکینس این تأثیرگذاری را دیالکتیک توان‌افزایی^۲ می‌داند. وی بر این باور است که توانمندسازی در جوامع کوچک و یا محلی بسیار واضح‌تر، روشن‌تر و تأثیرگذارتر خواهد بود (Zimmerman et al., 1992). اقدام به توانمندسازی، چه در سطح جهانی و چه در سطح محلی، باید در پنج حوزه تأمین نیازهای اساسی، بهبود حکمرانی محلی، بهبود حکمرانی ملی، توسعه بازارهای حامی فقرا و دسترسی افراد فقیر به عدالت و برابری انجام پذیرد (Narayan, 2002).

اسکات و ژاف (Scott and Jaffe, 1996)، با رویکرد سازمانی به توانمندسازی، مؤلفه‌های توسعه روابط مشارکتی، رهبری تسهیل‌کننده و ایجاد پروژه‌های توانمندساز را لازمه یک سازمان توانمند می‌داند. در یک گروه از پژوهشگران، کانتر، در سال ۱۹۹۳، با توجه به مدل خود، ادعا کرد که افراد با درجه‌های بالای قدرت رسمی و غیررسمی در سازمان‌های خویش، افزایش دسترسی به ساختارهای توانمندساز محیط از جمله فرصت‌ها، منابع، اطلاعات و دسترسی به ساختارهای توانمندساز، به شکل‌دهی نگرش‌ها و رفتارها می‌پردازند که سرانجام منجر به اثربخشی در عمل می‌شود (Hajimollamirzaei et al., 2015). اسپریتزر، در سال ۱۹۹۵، برخلاف گرایش روزافزون منابع علمی مدیریت به توانمندسازی، بر این باور بود که فقدان توانمندسازی روان‌شناختی در یک جامعه (مبتنی بر نظریه‌های موجود) جلوی تحقیقات بیشتر را می‌گیرد. به نظر وی، توانمندسازی یک متغیر مستمر و پیوسته است که در آن، افراد ممکن است درجات مختلفی از آن را تجربه کنند (Moy and Henkin, 2005). میشر و اسپریتزر (Mishra and Spreitzer, 1998)، طی مطالعات خود در دانشگاه ایالتی کالیفرنیا، به بررسی ابعاد و چگونگی سنجش توانمندسازی روان‌شناختی در محیط و ارائه مدلی برای تبیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی و پیامدهای آن پرداختند.

-
1. synergy
 2. dialectics of enablement

فورد و فوتلر، در سال ۱۹۹۵، با توجه به دو بعد محتوا و اساس مدیریت و ترکیب آنها با فرآیند تصمیم‌گیری، مدلی کامل را ارائه کردند که در محور عمودی این مدل، اختیار تصمیم‌گیری در زمینه اساس مدیریت و در محور افقی آن، اختیار تصمیم‌گیری در محتوای فعالیت‌ها قرار دارد. در قالب این مدل، چهار وضعیت بی‌اختیار تا خودمدیریتی وجود خواهد داشت (Whetten and Allred, 2002).

جدول ۱- ویژگی‌ها و مختصات انواع توانمندسازی روچا

منبع	انفرادی	فرد در گروه	معرفتی	اقتصادی- اجتماعی	سیاسی
	انفرادی	انفرادی	انفرادی	انفرادی	اجتماعی
		شخصی			
هدف	رضایت شخصی افزایش توانایی مقابله	رضایت صلاحیت در مذاکره روزانه محیط	دانش و اطلاعات برای تصمیم‌سازی مناسب	توسعه انفرادی گسترش دسترسی به منابع اجتماعی، کالاها و حقوق	گسترش دست‌رسی به منابع اجتماعی، کالاها و حقوق
فرآیند	درمان زندگی روزانه مهارت‌ها کمک به خود	سازمان مشارکت	متخصص مشتری ارتباط	سازمان‌دهی مشارکت همکاری مردمی عمل	عمل سیاسی، رأی دادن، اعتراض نماینده‌گی سیاسی
تجربه قدرت	پرورش دادن حمایت کردن	پرورش دادن حمایت کردن مستقیم و خودکنترلی	حمایت کردن تقویت خود کنترل از طریق کمک اخلاقی عمل	حمایت کردن تقویت خود تأثیر، اجبار همکاران با هم بودن	تأثیر، اجبار همکاران ادعا

مأخذ: روچا (Rocha, 1997)

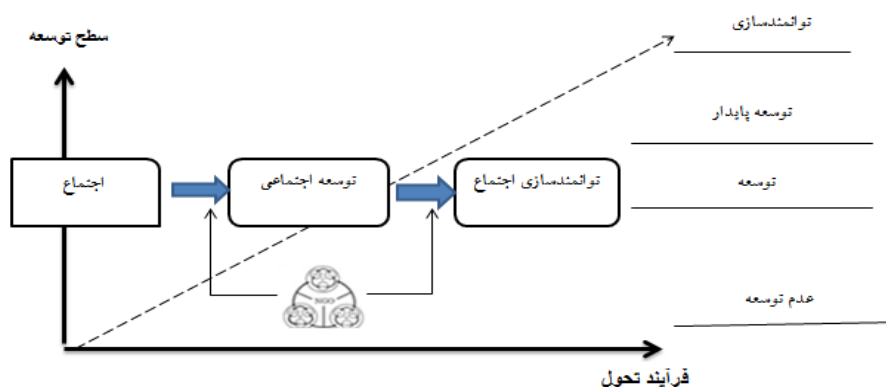
در گروهی دیگر از پژوهشگران، جامعه‌شناسان و برنامه‌ریزان اجتماعی به تلفیق توانمندسازی با ابعاد اجتماعی و ارائه مدل توانمندسازی اجتماع محور پرداختند. روچا (Rocha, 1997) یکی از برنامه‌ریزان اجتماعی است که برای بررسی تفاوت‌ها و شباهت‌ها در ادبیات موجود، مدل «پلکان توانمندسازی» را ارائه می‌کند. او پنج نوع از توانمندسازی را در مفهوم پلکان توانمندسازی مطرح کرده، به بررسی آن از طریق چهار بعد منبع، فرآیند، اهداف و تجربه قدرت می‌پردازد.

مدل ماریچ سه‌گانه^۱ یکی از رایج‌ترین الگوها در خصوص تعامل دانشگاه، صنعت و دولت شناخته می‌شود که در بسیاری از کشورها مبنای طراحی نظام‌های ملی نوآوری قرار گرفته است. این مدل می‌تواند در حوزه توسعه جوامع محلی و با سرمایه‌گذاری روی افراد محلی نیز قابل اجرا باشد.

به باور سیانیپار و ویدارتنا (Sianipar and Widaretna, 2012)، اعضای جامعه در کشورهای در حال توسعه و همچنین، در پروژه‌های توانمندسازی جامعه، به‌عنوان نهاد کسب‌وکار (B) به فعالیت‌های تجاری و تولیدی می‌پردازند. نهاد دیگر دانشگاه (U) است که توسط محققان فعالیت می‌کند؛ در این بخش، محققان باید دانش علمی خود را از طریق فناوری مناسب در اختیار پروژه‌های توانمندسازی جامعه قرار دهند. ضلع سوم این مثلث نیز دولت (G) است که باید با حمایت از سیاست‌های توانمندسازی جامعه محور، به سرمایه‌گذاری در گردآوری دانش و حمایت مالی پروژه بپردازد. آنها با توسعه ماریچ، مدلی جدید را برای توانمندسازی جامعه با تاکید بر سازمان‌های غیردولتی به‌عنوان محور هماهنگ ارائه دادند. مدل سیانیپار و ویدارتنا تغییری اساسی و به‌نوعی انقلابی در همکاری بین ذی‌نفعان به‌شمار می‌رود. بر اساس این مدل، جامعه توسعه‌نیافته باید از طریق توسعه اعضای جامعه، فرآیند توسعه را دنبال کند. از این رو، در مرحله اول، افزایش دانش و آگاهی باعث توسعه و حفظ آن می‌شود. پس از آن، باید فرآیند تحول به فراتر از توسعه پایدار برسد، که خود مستلزم توانمندسازی است.

1. Triple Helix

فناوری مناسب نیز به عنوان تقویت کننده این فرآیند تحول، باید از طریق چند مرحله برای اطمینان از رشد و اثرات پیاده سازی فناوری مد نظر قرار گیرد. آنها بر این باور بودند که توسعه مبتنی بر توانمندسازی در بالاترین سطح توسعه قرار دارد (Sianipar and Widaretna, 2012).

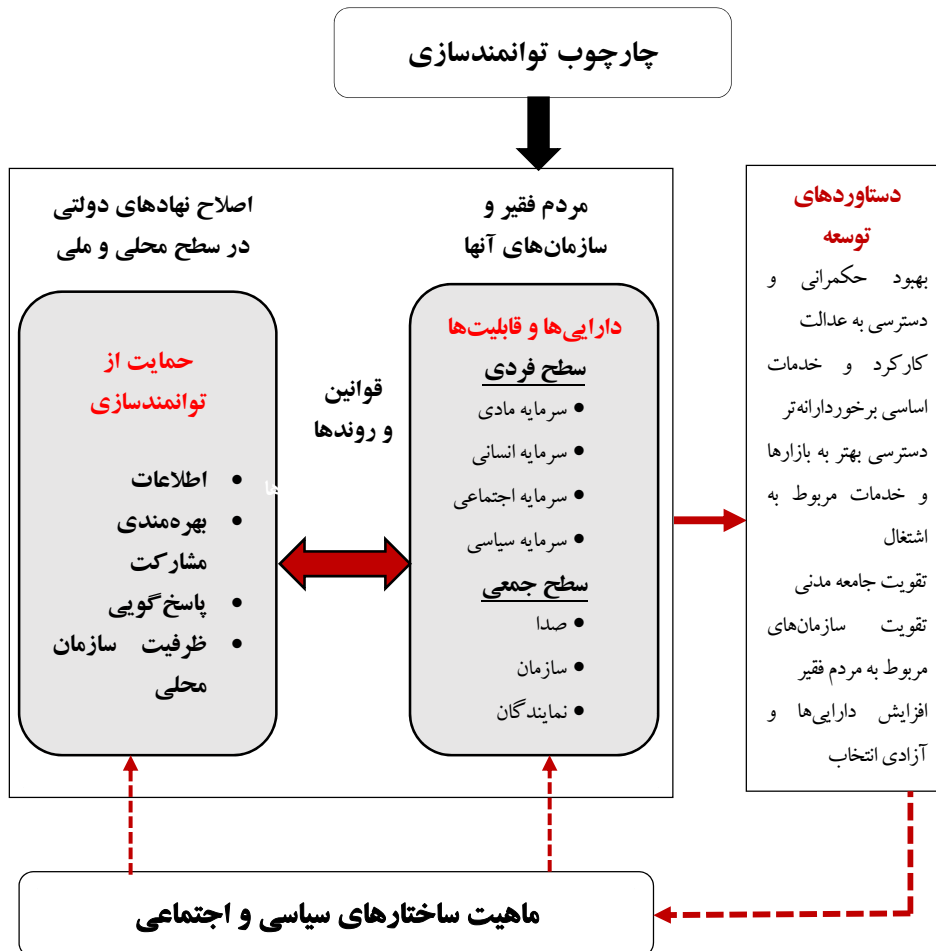


مأخذ: سیامپار و ویدارتنا (Sianipar and Widaretna, 2012)

شکل ۱- الگوی توسعه جامعه محور با توجه به پروژه های توانمندسازی

از دیدگاه سام (Sam, 2017)، مفهوم توانمندسازی اغلب در شرایطی از روابط نابرابر قدرت در بین افراد با قدرت کمتر و مردم با قدرت بیشتر درک می شود و از این رو، وی از توانمندسازی به عنوان یک ویژگی منحصر به فرد نام می برد.

چارچوب توانمندسازی بانک جهانی روابط بین نهادها و توانمندسازی با توجه به دستاوردهای توسعه به ویژه برای فقرا را نشان می دهد. اصلاحات دولتی که از سرمایه گذاری در زمینه بهبود زندگی افراد فقیر و سازمان های آنها حمایت می کند، به بهبود دستاوردهای توسعه مانند حکمرانی، کارکرد بهتر و فراگیرتر خدمات، دسترسی عادلانه تر به بازارها، تقویت جامعه مدنی و سازمان های فقرا و افزایش دارایی ها و آزادی انتخاب آنها می انجامد.



مأخذ: نارایان (2002, Narayan)

شکل ۲- چارچوب توانمندسازی بانک جهانی

در یک جمع‌بندی، می‌توان این‌گونه برداشت کرد که یک مدل بومی و استاندارد شده برای توانمندسازی در همه جوامع و مکان‌ها وجود ندارد. در هر کدام از مدل‌های تعریف شده، با توجه به هدف مطالعه و زمینه و بستر اجتماعی- فرهنگی و جغرافیایی، بر یک بعد خاص تاکید بیشتری شده است. گرچه بانک جهانی تلاش کرده است تا چارچوبی برای توانمندسازی

ارائه دهد، ولی این سازمان نیز تاکید دارد که مدل معرفی شده فقط یک چارچوب اولیه است. بنابراین، دستیابی به الگوی بومی برای جامعه روستایی سواحل مکران مستلزم توجه به ویژگی‌ها و مختصات این جامعه و بسترهای جغرافیایی است. اما به‌عنوان چارچوب اولیه برای دستیابی به مدل توانمندسازی بومی منطقه مورد مطالعه، بر اساس چارچوب پیشنهادی بانک جهانی و پژوهش‌های پیشین، می‌توان گفت که در توانمندسازی اجتماع محور منطقه مکران، بعد ساختاری شامل نهادهای ملی، منطقه‌ای و محلی به‌همراه بعد فردی و عاملیتی شامل سرمایه‌های فردی و جمعی، در تلفیقی هماهنگ، به پیامدها و نتیجه کار (در مطالعه حاضر، اشتغال و کارآفرینی) می‌انجامد.

روش‌شناسی

رویکرد کلی حاکم بر پژوهش حاضر کیفی است. مطالعه حاضر، با توجه به هدف اساساً مبتنی بر اسناد و داده‌های کتابخانه‌ای بوده که در آن، رویکردی نقادانه به ادبیات موضوع شده و با الگوها و صورت‌بندی‌های متعدد نظری توانمندسازی از منظر جهانی و منطقه‌ای و در نهایت ملی، یک بررسی تطبیقی صورت گرفته است. چارچوب مفهومی و نظری به‌دست آمده از این روش در جامعه محلی با مشاهده مشارکتی مورد آزمون نظری قرار گرفته و به مدلی بومی و محلی در زمینه اصول و روش‌های توانمندسازی جوامع محلی انجامیده است. این فرآیند محصول غربال‌گری روستاهای هدف با روش شاخص ترکیبی بود. ابتدا سطح برخورداری روستاها بر اساس اطلاعات موجود در شناسنامه آبادی‌ها، با استفاده از پنج شاخص شامل درصد باسوادی مردان روستایی، درصد باسوادی زنان روستایی، درصد بیکاران بالای ده سال، درصد مردان در سن فعالیت (۱۵ تا ۶۴ سال) و درصد زنان در سن فعالیت (۱۵ تا ۶۴ سال)، بررسی و شاخص ترکیبی سطح توسعه و برخورداری روستاها محاسبه شد. در مرحله دوم، نتایج به‌دست آمده از مرحله اول در اختیار مدیران و کارشناسان شهرستان‌های چابهار و کنارک (نظیر فرمانداری، بخشداری، برخی

دهیاری‌ها و ... قرار گرفت تا با بررسی آنها و بر اساس ملاحظات منطقه‌ای و شاخص‌های کیفی دیگر نظیر وجود توان‌های قابلیت توسعه، بافت فرهنگی و قومی، پذیرش توسعه، میزان مشارکت و ...، فهرستی کوتاه از روستاهای دارای شرایط لازم برای آزمون نظری مدل تهیه و پیشنهاد شود. در مرحله سوم، با استفاده از اطلاعات جزئی‌تر در مورد این روستاها، از درون این فهرست کوتاه، روستاهای مورد نظر با مشارکت مدیران منطقه، نمایندگان کارفرما و کارشناسان مشاور پروژه برای اجرای برنامه توانمندسازی انتخاب شدند، به گونه‌ای که با مشارکت مدیران محلی (شامل دهیاران و اعضای شورای روستایی در هر دهستان)، در نهایت، سه مجموعه روستایی به‌عنوان روستاهای نمونه آزمایشی انتخاب شدند. این سه مجموعه برای آزمون ظرفیت‌های توانمندسازی، بر اساس الگوهای جهانی و ملی، برای انجام سه پروژه آزمایشی (شامل کارآفرینی و اشتغال اجرای هوتک در منطقه عمومی دشتیاری از شهرستان چابهار، ایجاد شهرک سنتی گردشگری در منطقه عمومی درک از شهرستان کنارک و توسعه زنجیره سوزن‌دوزی با ایجاد تعاونی ویژه زنان روستایی در منطقه پلان از شهرستان کنارک) مشخص شدند. پس از انتخاب روستاها، گروه تحقیق، با توجه به مسائل و مشکلات، فرهنگ و سنن قومی و همچنین، ظرفیت‌ها و قابلیت‌های عینی و ذهنی به‌منظور تطبیق با یافته‌های نظری و کتابخانه‌ای، به تهیه فهرست مؤلفه‌های مدل پرداختند. سپس، در گروه مشارکتی روستاهای نمونه، این فهرست در گروه مدیران و افراد صاحب‌نفوذ محلی راستی‌آزمایی شد. در نهایت، در کارگروهی متشکل از کارشناسان اداری و مدیران ستادی شهرستان بازبینی و تأیید شد. فهرست‌برداری‌های انجام‌شده چارچوب اصلی مدل توانمندسازی اجتماع‌محور مبتنی بر جوامع محلی منطقه مکران را تشکیل داد و سرانجام، استخراج مدل نهایی صورت گرفت.

نتایج و بحث

ناحیه مکران، از نظر اقلیمی و توان‌های محیطی، از سه گونه محیط جغرافیایی تشکیل شده است؛ در شمال آن، واحدهای کشاورزی و نخل‌داری قرار گرفته و سراسر جنوب آن را دریای مکران محدود کرده است که فعالیت‌های صید و صیادی در آن غلبه دارد؛ و در میان جلگه‌های نسبتاً مرتفع شمالی و کرانه‌های پست ساحلی نیز دشت‌هایی خشک و بایر قرار گرفته است که فقط مجال اندکی برای دامداری و شترداری پراکنده می‌دهد. بدین ترتیب، زندگی اقتصادی و اجتماعی این جامعه کوچک و دورافتاده در پیوستگی و ارتباط متقابل با سه عنصر محیطی (یعنی، واحه، صحرا و دریا) شکل گرفته و کم‌آبی شدید و گرمای سوزان زندگی و فعالیت را در آن محدود و دشوار ساخته است. این محدودیت‌های محیطی و اقلیمی شرایطی خاص را بر منطقه تحمیل کرده است که در هر گونه فعالیت اقتصادی و توسعه کسب و کار باید مد نظر قرار گیرند.

شهرستان‌های چابهار و کنارک در جنوب استان سیستان و بلوچستان، موسوم به مکران، یکی از مناطق کم‌جمعیت استان محسوب می‌شود. هرچند، در طول دهه‌های گذشته، زمینه‌های رشد جمعیت در این منطقه تا حدی فراهم شده و تراکم جمعیت آن از ۲/۷ نفر در هر کیلومتر مربع در سال ۱۳۳۵ به چهارده نفر در هر کیلومتر مربع رسیده است، اما مقایسه آن با متوسط ملی (۴۶ نفر در کیلومتر مربع) همچنان حاکی از ضعف محیطی برای جذب و نگهداشت جمعیت در این منطقه است که ریشه در فقدان فرصت‌های شغلی و فعالیت‌های اقتصادی مفید در منطقه دارد و می‌تواند شکل‌گیری حفره‌های جمعیتی را در این منطقه پهناور به دنبال داشته باشد، به‌ویژه اینکه شهرستان‌های چابهار و کنارک منطقه‌ای تک‌مرکزی، با قطب اصلی شهری چابهار و کنارک، عمدتاً منطقه‌ای روستایی محسوب می‌شوند و این مناطق، با ترکیب جمعیتی روستایی و غلبه اقتصاد روستایی، از توان جذب جمعیتی بسیار پایین برخوردارند. از جمعیت ۲۸۳۲۰۴ نفری شهرستان چابهار و ۹۸۲۱۲ نفری شهرستان کنارک، به ترتیب، ۲۹/۷ درصد و ۴۸/۲۲ درصد در شهر زندگی می‌کنند که اگر با شاخص ملی (حدود ۷۵ درصد) مقایسه شود،

وجه روستایی منطقه به خوبی نمایان می شود. بنابراین، باید تحول اقتصادی و اشتغال زایی در این منطقه با رویکردهای توسعه روستایی و توانمندسازی جامعه محلی در زمینه توسعه کسب و کارهای مربوط به فعالیت های کشاورزی، دامداری، شیلات، صنایع دستی و روستایی و گردشگری روستایی دنبال شود. تأکید بر توانمندسازی جامعه محلی بدین دلیل است که حدود ۳۶ درصد جمعیت شش ساله و بالاتر در شهرستان چابهار و حدود ۳۵ درصد در شهرستان کنارک بی سواد هستند و این نرخ بی سوادی در مناطق روستایی به مراتب بیشتر است. از سوی دیگر، تنها ۱۱/۴۳ درصد از جمعیت شش ساله و بالاتر در شهرستان چابهار و حدود ۹/۳۶ درصد در شهرستان کنارک از تحصیلات عالی برخوردارند که بیشتر هم در مناطق شهری به سر می برند. این ترکیب جمعیتی همراه با سطح تحصیلات پایین ضرورت توانمندسازی این جامعه را نشان می دهند، به ویژه اینکه نرخ بیکاری در منطقه بسیار بالاست، به گونه ای که بر اساس اطلاعات سرشماری سال ۱۳۹۰، از مجموع ۷۶۰۲۷ نفر نیروی کار فعال منطقه، ۲۳/۰۲ درصد بیکار هستند. این میزان در شهرستان چابهار ۲۶/۱۶ درصد و در شهرستان کنارک ۱۵/۸۴ درصد است. دلیل پایین بودن نرخ بیکاری در شهرستان کنارک وجود تعداد جمعیت غیربومی (شامل کارکنان نیروی دریایی و ...) در منطقه مورد نظر است.

بررسی وضعیت جمعیت و الگوی استقرار شهری و روستایی منطقه مکران نشان می دهد که کمبود جمعیت در این منطقه بیشتر ناشی از فقدان کسب و کار مناسب و فرصت های شغلی است که در نهایت، این کمبود جمعیت و کوچک بودن نقاط روستایی موجب شده است که ارائه بسیاری از خدمات در روستاهای منطقه توجیه نداشته باشد. تنها هفده روستا در منطقه مکران بیش از هزار نفر جمعیت دارند و نقاط روستایی این منطقه عمدتاً کم جمعیت بوده و همین موضوع باعث شده است که ارائه بسیاری از خدمات آموزشی، بهداشتی و رفاهی با محدودیت مواجه شود، به گونه ای که تنها یک روستا دارای مرکز آموزش فنی و حرفه ای روستایی است که می تواند در آموزش و توانمندسازی جامعه روستایی نقش داشته باشد. از نظر دسترسی به آموزش در مقاطع راهنمایی و دبیرستان نیز همین محدودیت در بسیاری از روستاها

قابل مشاهده است که بیشتر به کمبود جمعیت و فقدان آستانه جمعیتی لازم برای این گونه خدمات در مناطق روستایی مربوط می‌شود. جذب جمعیت در این مناطق جز از طریق توسعه کسب و کار محلی و ایجاد فرصت‌های شغلی میسر نیست، که این موضوع نیز تنها از طریق توانمندسازی جامعه محلی و مشارکت دادن آنها در ایجاد و توسعه پروژه‌های کوچک مبتنی بر امکانات و توانمندی‌های منطقه‌ای و محلی امکان‌پذیر است. بنابراین، باید الگوی توانمندسازی، با تاکید بر سادگی، بر موضوعات و پروژه‌های کوچک و قابل اجرا در روستاهای منطقه با دوره زمانی کوتاه‌مدت برای رفع محرومیت طراحی شود. بر اساس شاخص‌های مورد استفاده در مطالعه حاضر، پس از دستیابی به شاخص ترکیبی، روستاهای منطقه مکران در پنج گروه روستاهای با سطح برخورداری بسیار پایین تا روستاهای برخوردار دسته‌بندی شدند (جدول ۲).

جدول ۲- طبقه‌بندی روستاهای منطقه مورد مطالعه بر اساس شاخص ترکیبی

تعداد روستا در هر طبقه	روستاها	طبقه‌بندی
۱۱۱	روستاهای با سطح برخورداری بسیار پایین	طبقه اول
۱۱۰	روستاهای با سطح برخورداری پایین	طبقه دوم
۱۰۹	روستاهای با سطح برخورداری متوسط	طبقه سوم
۱۰۹	روستاهای نسبتاً برخوردار	طبقه چهارم
۱۰۹	روستاهای برخوردار	طبقه پنجم

مأخذ: یافته‌های پژوهش

پس از بررسی و سطح‌بندی روستاها در پیمایش میدانی، در گام نخست، با استفاده از کارگروه محلی و مشارکتی، بر اساس مدل‌های جهانی، مؤلفه‌های بومی تاثیرگذار بر توانمندسازی استخراج شده، که این مؤلفه‌ها در جدول ۳ آمده است:

واکاوی الگوی توانمندسازی اجتماع محور در.....

جدول ۳- جدول مؤلفه‌های به دست آمده از گروه مشارکتی محلی

مؤلفه	زیرمؤلفه
عوامل ساختاری	دورافتادگی و انزوای فضایی
	قوانین و مقررات دست‌وپاگیر
	ضوابط اداری ابلاغی
	نظام پاداش مبتنی بر هزینه - عملکرد
	تاکید بر پروژه بزرگ مقیاس
انگیزش و نگرش سازمانی	فهم از توانمندسازی توسط کارشناسان
	انگیزه برای کار با مردم
	وظایف و مسئولیت سازمانی
عوامل ارتباطی	نوع ارتباط (یک طرفه و بالا به پایین)
	تبادل اطلاعات در نظام تصمیم‌گیری
عوامل اجتماعی - فرهنگی	نظام ارزشی و فرهنگی
	احساس تبعیض و بی‌عدالتی ریشه‌دار
	مشارکت غیرفعال
	سرمایه اجتماعی بین طایفه‌ای
سرمایه‌های طبیعی	ظرفیت‌ها و زمینه‌های بالقوه توسعه دریا محور
	ظرفیت‌های تاریخی در استفاده از باران
	بازه‌های زمانی استفاده از ظرفیت‌ها
سرمایه‌های سیاسی و نهادی تاثیرگذار بر اشتغال و کارآفرینی	هم‌گرایی و واگرایی اجتماعی و سیاسی
	نهادهای مردمی و غیردولتی
	مشارکت در نظام سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری
حکمرانی و مدیریت اداری	پاسخ‌گویی و تعهد به زمان‌بندی در اجرا
	نیروی انسانی متناسب با ظرفیت

مأخذ: یافته‌های پژوهش

در مرحله بعد، یافته‌های حاصل از جلسات مدیران محلی در گروه متمرکز با نمایندگان سازمان‌های دولتی و غیردولتی مورد بحث قرار گرفت. در فرهنگ حکمرانی، متغیرهای زیربنایی همچون نمادها، ارزش‌ها و باورها نسبت به قدرت و تعامل با شهروندان و

متناسب‌سازی اهداف سازمانی از طریق پاداش، ارتباطات و رهبری برای تحقق آن فرهنگ مد نظر است. با این رویکرد، مهم‌ترین مؤلفه‌های استخراج‌شده از گروه متمرکز سازمان‌ها و نهادهای غیرمردمی نشان می‌دهد که:

- دادوستد اطلاعات و عواطف بین حاکمیت و یا حکمران و مردم است که پارسونز، در صورت‌بندی نظام کنش اجتماعی، عنوان «سلسله‌مراتب سایبرنتیکی» بدان داده است. سایبرنتیک بدین معنی است که هر نظامی به‌وسیله خرده‌نظامی کنترل می‌شود که از نظر اطلاعات، در بالاترین سطح و از نظر انرژی، در پایین‌ترین سطح است؛ بنابراین، می‌توان در خرده‌نظام‌ها نوعی سلسله‌مراتب ایجاد کرد که پایین‌ترین آنها بیشترین انرژی اما کمترین اطلاعات را دارد. بدین ترتیب، خرده‌نظام‌های پایین‌تر انرژی را به بالا می‌فرستند و خرده‌نظام‌های کنترل‌کننده بالاتر اطلاعات را از بالا به پایین می‌فرستند. بنابراین، نظام کنش مانند هر نظام فعالی محل گردش بی‌وقفه انرژی و اطلاعات است. انرژی دائماً باید در این چرخه به‌صورت دینامیک در گردش باشد که از نهادهای ابتدایی مثل خانواده به نظام سیاسی و یا اقتصادی و در مقابل، اطلاعات (دانش، مهارت، انسجام و پایداری) از نظام به خرده‌نظام‌ها یا نهادهای اولیه تزریق می‌شود. این دادوستد ساختاری موجبات توانمندی نظام و خرده‌نظام‌ها را فراهم می‌کند که در مدل بومی توانمندسازی اجتماع‌محور در این پروژه نیز مؤثر است، که باید رویکرد ترکیبی از بالا به پایین و از پایین به بالا را هم‌زمان انتخاب کرد.
- معمولاً مردم فقیر، به‌دلیل وجود قوانین و مقررات، تبعیض‌ها و فقدان اطلاعات، ارتباطات، مهارت‌ها، اعتبار و سازمان‌دهی، از دسترسی به فرصت‌های اقتصادی عادلانه محروم می‌شوند و این تنگناها مانع از ورود اقشار فقیر به بازارهای جدید می‌شوند. در خصوص برابری و عدالت (نابرابری و بی‌عدالتی)، قوانین و مقررات بر توانمندسازی تأثیر می‌گذارند. از این‌رو، با این استدلال، توانمندسازی باید بتواند به بهبود و توسعه کیفیت نظام قضایی و اجرایی به‌ویژه از طریق افزایش دسترسی و اشاعه اطلاعات در خصوص چگونگی کارکرد نظام و کنترل و کاهش فساد بینجامد. توانمندسازی فقرا مستلزم قوانین و

مقررات جدید و مشارکت مبتنی بر احترام و بردباری در بین دولت، قانون گذاران، جامعه مدنی، سازمان های فقرا، مؤسسات پژوهشی، بخش خصوصی و سازمان ها و نهادهای کمک کننده است.

- در نگاهی کلی، مأموریت و عملکرد سازمان جهت سازمان را مشخص می کند و فعالیت های آن را هدفمند می سازد. اجزایی مشخص برای مأموریت جامع و کامل در نظر گرفته شده، که عبارت اند از: چشم انداز، دامنه کسب و کار، شایستگی ها و ارزش ها، درگیر شدن همه سطوح مدیریتی و حوزه های عملیاتی، هماهنگ کردن اهداف مرتبط با مأموریت، بازبینی و تجدید نظر در مأموریت. در ظرفیت سازی سازمان محلی، این مفهوم در بسیاری از سطوح می تواند برای توانمندسازی حکومت ها یا افراد به کار رود. سرمایه گذاری ها به عنوان نوعی کمک به توسعه از طرف دولت یک ظرفیت سازی مهم به شمار می رود که در این مسیر، می توان از ظرفیت سازمان های غیردولتی به عنوان یک زیرمجموعه سرمایه گذار استفاده کرد. برای افراد و سازمان های غیردولتی، ظرفیت سازی ممکن است توسعه رهبری، مهارت های حمایت، توانایی های صحبت کردن/ آموزش، مهارت های فنی، مهارت های سازمان دهی و دیگر جنبه های توسعه شخصی افراد محلی را هم دربرگیرد.

- در بحث توانمندسازی ساختاری، اسپریتزر بر نظام پاداش دهی تأکید داشت که در اینجا، فهم ما از آن نظریه «ارائه پاداش به کارکنان سازمان های محلی (فرمانداری و ادارات دولتی) برای همراهی با توانمندسازی و تلاش در راستای رفع موانع ساختاری» است تا در اثر عدم رضایت و یا عدم باور به کار داوطلبانه، خود بخشی از مشکل نشود. سازمان های پیشرو، به طور پیوسته، برنامه های پاداش دهی گروهی، بخشی یا حتی سازمانی یا ترکیبی از این سه را مبنای ایجاد انگیزش در سازمان یا مجموعه خود قرار می دهند. در نتیجه، بسیاری از شرکت ها فلسفه پرداخت پول خود را تعدیل کرده و پاداش های انگیزشی را در پیش گرفته اند. در بازار کار امروزی که دارای رقابت شدید برای به خدمت گرفتن افراد

مستعدتر است، سازمان‌های فاقد نظام پاداش عملکرد مبنای رقابت برای استخدام و حفظ کارکنان کلیدی، دچار مشکل می‌شوند و در موارد مشابه، طرح‌های توانمندسازی اجتماع محور با موانع ساختاری حل نشده مواجه می‌شوند.

- برنامه‌های توانمندسازی در صورتی مفید خواهند بود که با مشارکت کارکنان و با اتکا به روش‌های علمی اجرا و حمایت شوند. بنابراین، آموزش کارکنان سازمان‌ها و نهادهای دولتی و مردمی جزء جدانشدنی از توانمندسازی در جوامع کمتر توسعه یافته به شمار می‌رود. هدف واقعی برنامه‌های آموزشی در میان حکمرانان محلی ارتباط بین کارکنان و مدیریت و همچنین، مشارکت با مردم محلی در برنامه‌ها برای بالا بردن برآیند پروژه‌هاست.

- پاسخ‌گویی در قبال مسئولیت‌ها از جمله نیازهای اساسی برای حکمرانی مطلوب است، که فساد و ارتشا را کاهش می‌دهد و شهروندان را مطمئن می‌سازد که اقدامات مدیران متناسب با نیازهای جامعه است. نه تنها مؤسسات دولتی بلکه سازمان‌های بخش خصوصی و جامعه مدنی نیز باید در مقابل مردم و افراد ذی‌نفع سازمان‌های خود پاسخ‌گو باشند. به طور کلی، هر سازمانی باید نسبت به کسانی که از نتایج تصمیمات آن سازمان تأثیر می‌پذیرند، پاسخ‌گو باشد و این پاسخ‌گویی باید با شفافیت و رعایت مقررات قانونی همراه باشد.

- ظرفیت‌سازی جامعه یک روش ادراکی برای توسعه است که به منظور شناسایی موانع به کار می‌رود، موانعی که باعث می‌شوند مردم، دولت‌ها، سازمان‌های بین‌المللی و غیردولتی نتوانند اهداف خود را شناسایی کنند و از این رو، امکان دستیابی به نتایج قابل اندازه‌گیری و پایدار را نمی‌یابند. اصطلاح ظرفیت‌سازی جامعه از دهه ۱۹۹۰ در لغت‌نامه توسعه بین‌المللی پدید آمده است. امروزه، «ظرفیت‌سازی جامعه» در برنامه‌های بسیاری از سازمان‌های بین‌المللی فعال در زمینه رشد و توسعه اقتصادی، مانند بانک جهانی، سازمان ملل متحد و سازمان‌های غیردولتی همچون سازمان بین‌المللی آکسفام^۱ به کار می‌رود. ظرفیت‌سازی

1. Oxfam International

جامعه اکثر اوقات به تقویت مهارت‌ها، شایستگی‌ها و توانایی‌های افراد و گروه‌ها در توسعه جوامع اشاره دارد تا آنها بتوانند بر علل محرومیت‌ها و رنج‌ها غلبه کنند. ظرفیت‌سازی سازمانی توسط سازمان‌های غیردولتی برای هدایت توسعه داخلی و فعالیت‌هایشان شامل جمع‌آوری کمک‌های مردمی، مراکز آموزشی، مراکز یادگیری و مشاوران طراحی می‌شود.

سومین سطح از گروه متمرکز با حضور زنان و مردان ساکن در سه منطقه معرفی شده برای اجرای آزمایشی به اجرا درآمد. اعضای شرکت‌کننده در این گروه را ساکنان روستا، اعضای شورا و در جلسات اختصاصی، زنان فعال اقتصادی تشکیل دادند. یافته‌های استخراج‌شده از بحث گروهی، پس از ضبط و پیاده‌سازی، در محورهای زیر دسته‌بندی شدند:

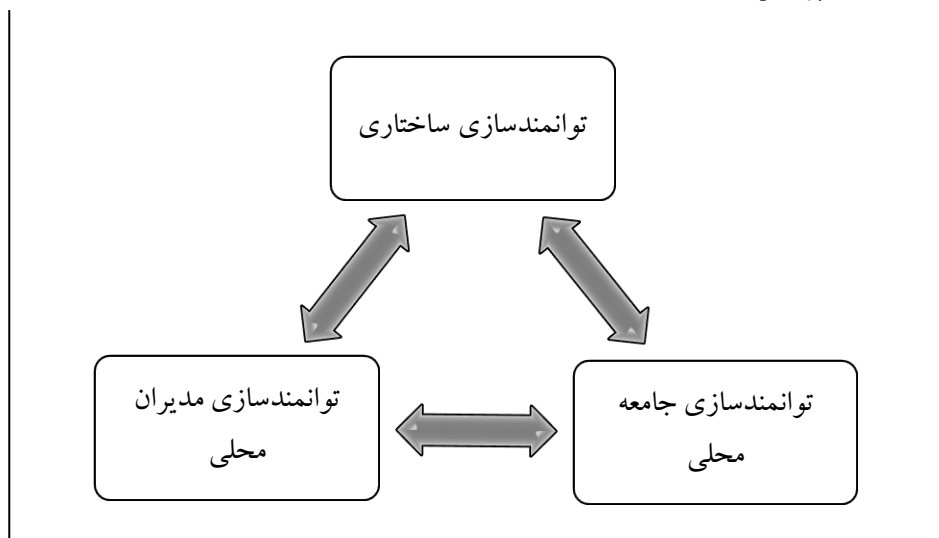
- یکی از سخت‌ترین مشکلات در رابطه با ظرفیت‌سازی در سطح محلی کمبود امکانات است. مشکل دیگر نبود نیروی انسانی کارآمد محلی به دلیل مهاجرت به کلان‌شهرهاست، که پایداری پروژه وابسته به سطح مشارکت ذی‌نفعان پروژه است، به گونه‌ای که آنها به آموزش سهامداران در مهارت‌های مورد نیاز در پروژه و تشویق فعالیت‌های سایر ذی‌نفعان پردازند و در مسائلی مثل مدیریت پروژه، نوشتن گزارش، ارتباطات، جمع‌آوری پول، بسیج منابع، تجزیه و تحلیل و برنامه‌ریزی مشارکت کنند.
- هنجارها و تابوها و یا ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی از دیگر موضوعاتی است که در توانمندسازی روستایی به‌ویژه در منطقه مورد مطالعه رنگ و بویی متفاوت به خود می‌گیرد. این مؤلفه در جامعه مورد مطالعه از اهمیت ویژه برخوردار است.
- مشارکت حکمرانان محلی با مردم به صورت نمادین و عملی به مفهوم همبستگی اجتماعی است و از جنبه‌های متعدد، به پیشرفت و رونق طرح توانمندسازی کمک می‌کند. مشارکت جامعه محلی به معنی ادغام هنجارها و ارزش‌ها با برنامه توانمندسازی است.

- برخی از مسئولان محلی مانند بخشداران و یا دهیاران، بنا به مصلحت‌های منطقه‌ای خود و بدون برآوردهای جدی مالی و زمینه‌ای، طرح‌هایی مطرح کردند که مکرر از آنها دعوت می‌شد تا تعصبات محلی خود را رها کرده، منافع مردم محله را در یک چشم‌انداز بزرگ‌تر ببینند تا به صورت مرکز و اقمار، روستاهایی برای اجرای طرح‌های مناسب انتخاب شوند.
- زمینه اجرای برخی از طرح‌هایی که مطرح می‌شد، مهیا نبود؛ یعنی، منطقه و روستای مورد نظر به لحاظ شاخص‌های ارائه‌شده در مرحله اول طرح (شامل زیرساخت، ظرفیت، توان و شاخص‌های توسعه انسانی) فاقد ویژگی‌های لازم برای اجرای طرح بود. برای نمونه، طرح اجرای کشت درخت گرمسیری در مناطقی ارائه می‌شد که فاقد آب حتی از نوع شرب آن بود.
- اصولاً مشکل اصلی منطقه بحران آب بود و بسیاری از طرح‌ها و انواع اشتغال به دلیل همین عامل از قابلیت اجرا حذف می‌شدند؛ از جمله طرح کاشت میوه‌های خارج از فصل مثل هندوانه و گوجه، که نیازمند آب فراوان است، از طرح‌های پیشنهادی به‌طور طبیعی و اولیه خارج شده است.
- با توجه به یافته‌های پیش‌گفته، الگوی توانمندسازی در جامعه مورد مطالعه دربرگیرنده توانمندسازی ساختاری برای هماهنگ‌سازی ظرفیت‌ها و توانمندی‌های مردم و نهادهای محلی با مقررات و قوانین و نیز اصلاح و به‌هنگام‌سازی این مقررات با شرایط جامعه محلی است.
- در بعد دیگر، الگوی توانمندسازی باید در روابط «بالا به پایین» و «پایین به بالا»، افزایش ظرفیت و قدرت و نیز تحمل و تاب‌آوری سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی را مد نظر داشته باشد. علاوه بر این، حکمرانان محلی باید ظرفیت پاسخ‌گویی و مشارکت‌پذیری و مشارکت‌جویی در جوامع عموماً با سطح سواد و درآمد پایین را در خود به‌وجود آورند.
- بعد سوم در الگوی توانمندسازی، به‌طور مستقیم، افراد و کنشگران جامعه روستایی را دربرمی‌گیرد. در این فرآیند، توجه به هنجارها و ارزش‌ها و استفاده از آنها برای ارتقای ظرفیت جامعه محلی ضرورت پیدا می‌کند. مؤلفه‌های استخراج‌شده از مطالعات و نیز پیمایش میدانی در جدول ۴ مقایسه و مؤلفه مدل بومی بر اساس آنها پیشنهاد شده است.

جدول ۴- مؤلفه‌های به‌دست آمده بر اساس مطالعات نظری و مطالعه میدانی و برآیند آنها در مدل

مؤلفه‌های نظری	مؤلفه حاصل از مطالعات میدانی	خروجی مدل بومی
اصلاح نهادهای دولتی در سطح محلی	عوامل ساختاری و مقررات اداری	توانمندسازی ساختاری
دارایی‌ها و قابلیت‌های محلی	عوامل اجتماعی- فرهنگی	ارتقای ظرفیت‌ها با توجه به ارزش‌ها و نگرش‌ها
حکمرانی خوب	نظام مشارکت عوامل سیاسی و غیردولتی حکمرانی محلی	اصلاح و ارتقای نظام مشارکت تقویت هم‌گرایی و تقویت مناسبات ارتقای توانمندی حکمرانان

مأخذ: یافته‌های پژوهش



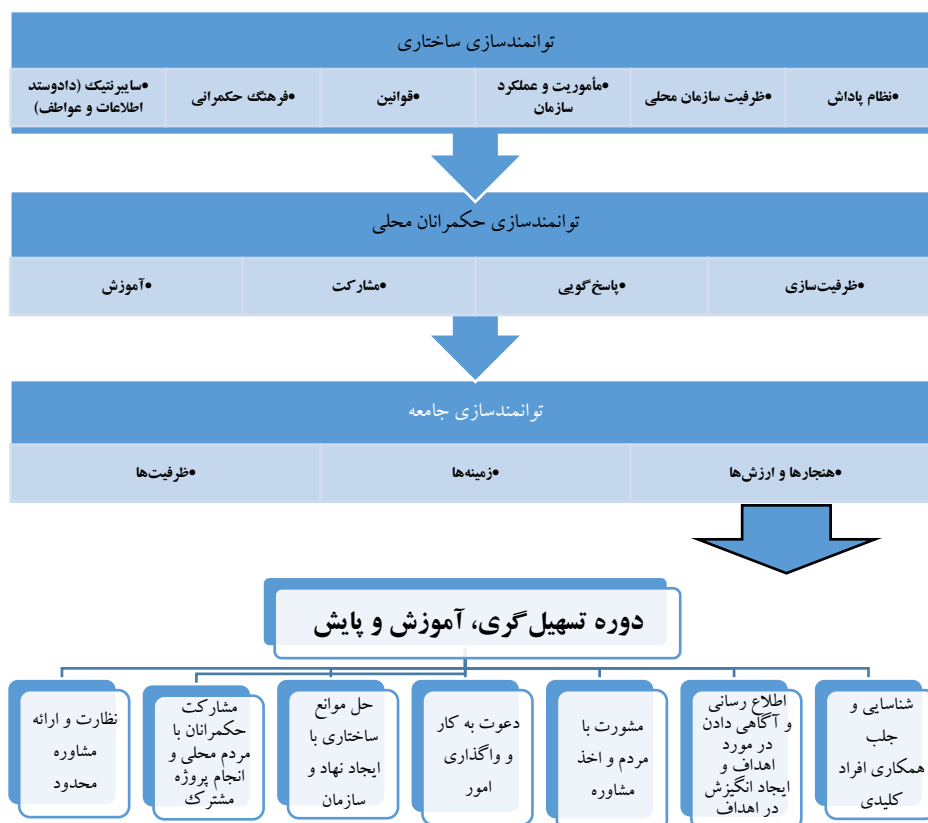
رویکرد ترکیبی توانمندسازی بومی - محلی

نیمه مکانیکی - نیمه ارگانیکی

از بالا به پایین و از پایین به بالا

دولتی - مردم محلی

شکل ۳- نظام درهم‌تنیده توانمندسازی



شکل ۴- مدل بومی توانمندسازی اجتماع محور

نتیجه گیری و پیشنهادها

ویژگی های اساسی جوامعی که توانمند می شوند، ماهیت اساساً محلی آنهاست و جامعه سازمان هایی را شکل می دهد که اغلب به عنوان «پشتیبان» برای فرآیند توانمندسازی عمل می کنند. جامعه محلی در منطقه مورد مطالعه در فرآیند پیچیده محرومیت و فقر در بستری از شاخص های توسعه انسانی در سطوح پایین قرار گرفته است، که خروج از این دور باطل نیازمند توانمندسازی با الگوی خاص خواهد بود. در مطالعه حاضر، با استفاده از مشارکت جامعه محلی، سازمان های مردم نهاد و حکمرانان محلی، به طراحی الگویی از توانمندسازی پرداخته

- شد که با الگوهای جهانی و تجربه‌های عملی متفاوت است. باید ویژگی‌های الگوی پیشنهادی برای توانمندسازی اجتماع محور، با توجه به ویژگی‌های جامعه محلی، بدین شرح باشد:
- ۱- «پایین به بالا» و «مشارکتی» و «بالا به پایین»؛ به دیگر سخن، در جامعه بومی، تا مرحله رسیدن به توانایی مشارکت، نیاز به هدایت از بالا وجود دارد.
 - ۲- توانمندسازی نهادهای مردمی و سازمان‌های دولتی تضمین‌کننده اجرای توانمندسازی اجتماع محور خواهد بود.
 - ۳- کانال ارتباطی دوطرفه همراه با پذیرش دوسویه مردم و نهادها لازمه توانمندسازی است.
 - ۴- لازم است توانمندسازی «جامعه محلی در هم تنیده» با توانمندسازی «حکمرانان محلی» و توانمندسازی «سازمان‌ها و نهادها» صورت گیرد.
 - ۵- هر کدام از این سه جزء توانمندسازی باید با شناخت افراد بانفوذ و جلب آنها برای مشارکت فعال در فرآیند توانمندسازی مردم، اقدامات را شروع کند و تا پذیرش مسئولیت و افزایش ظرفیت در انجام پروژه‌های خرد و کوچک یا متوسط محلی ادامه دهند.
 - ۶- پروژه‌های پیشنهادی برای شروع توانمندسازی باید کوچک مقیاس و مبتنی بر سنت و سابقه معیشت جامعه محلی باشد.
 - ۷- بنابراین، به جای نوآوری در ایجاد ظرفیت‌های جدید، باید ارتقای ظرفیت موجود در اولویت قرار گیرد.
- مطالعه حاضر بدین نتیجه رسید که علاوه بر آموزش و توانمندسازی مردم و روستائیان منطقه مورد مطالعه، باید کارشناسان، مدیران و نهادهای مردمی و غیردولتی به صورت در هم تنیده و رفت و برگشتی آموزش داده شوند. خروجی این آموزش باید از طرف سازمان‌ها و نهادهای دولتی، اعتقاد به مشارکت و همراهی با مردم و از طرف مردم، اعتقاد به مشارکت و احساس مفید بودن این مشارکت باشد.

منابع

1. Abbasi Karejgan, D. and Asadi, M.R. (2013). the relationship between empowering citizens of the District 18 of Tehran and participation in urban management. *Journal of Urban Economics and Management*, 1(3): 75-93. (Persian)
2. Abdi, S., Radmehr, M. and Alizadeh, Z. (2017). Texture of socio-economic development of Sistan and Balouchestan. (Persian)
3. Agrawal, A. and Gibson, C.C. (1999). Enchantment and disenchantment: the role of community in natural resource conservation. *World Development*, 27(4): 629-649. Available at [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(98\)00161-2](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(98)00161-2).
4. Ahmad, M.S. and Talib, N.B.A. (2015). Empirical investigation of community empowerment and sustainable development: quantitatively improving qualitative model. *Quality and Quantity*, 49(2): 637-655.
5. Alsop R,B.M. and Holland, J. (2006). Empowerment in practice: from analysis to implementation. Washington, DC: World Bank.
6. Avolio, B.J., Zhu, W., Koh, W. and Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8): 951-968.
7. Ayazi, S.H. (2010). Informal settlements and community-based planning with emphasis on the metropolis of Tehran. Paper Presented at the National Conference on Informal Settlements: Challenges and Opportunities, Azad University, Tehran. (Persian)
8. Bandura, A. (2004). Self-efficacy in changing societies. Cambridge University Press.
9. Billings, J.R. (2000). Community development: a critical review of approaches to evaluation. *Journal of Advanced Nursing*, 31(2): 472-480.
10. Blanchard, K., Carlos, J.P. and Randolph, A. (2003). Empowerment takes more than a minute. Sanfrancisco: Barret-Koehler Publishers.
11. Butts, M.M., Vandenberg, R.J., DeJoy, D.M., Schaffer, B.S. and Wilson, M.G. (2009). Individual reactions to high involvement work processes: investigating the role of empowerment and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2): 122.
12. Dew. M,J.R. (1997). Empowerment and democracy in the workplace. USA: Greenwood.

13. Gutierrez, L.M., Parsons, R.J. and Cox, E.O. (1998). Empowerment in social work practice. A Sourcebook, ERIC Institute of Education Sciences.
14. Hajimollamirzaei, H., Khadem, S.M., Fallah Nooshabadi, M. and Rahmati, D. (2015). The impact of the leadership empowerment behavior on staff attitudes and behavioral intentions. *Journal of Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 4(1): 75-95. (Persian)
15. Leach, M. (1997). Community-based sustainable development: consensus or conflict? Institute of Development Studies (IDS).
16. Malhotra, A., Schuler, S.R. and Boender, C. (2002). Measuring women's empowerment as a variable in international development. Paper Presented at the Background Paper Prepared for the World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspectives.
17. Menon, S. (2001). Employee empowerment: an integrative psychological approach. *Applied Psychology*, 50(1): 153-180.
18. Mishra, A.K. and Spreitzer, G.M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: the roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of Management Review*, 23(3): 567-588.
19. Moradzadeh, A., Ghasemi, M., Salarzahi, H., Yaghoubi, N. and Bazrafshan, J. (2019). Community-based empowerment: assessing the social capital of local stakeholders. *Social Capital Management Journal*, 5(4): 503-522. (Persian)
20. Moy, M.J. and Henkin, A.B. (2005). Exploring associations between employee empowerment and interpersonal trust in managers. *The Journal of Management Development*, 25(2): 101-117.
21. Narayan, D. (2002). Empowerment and poverty reduction. Washington, DC: World Bank.
22. NLHO (2019). Exploration of informal settlement in Chabahar. Ministry of Housing and Urban Development, National Land and Housing Organization (NLHO), Iran. Available at <http://www.nlho.ir/> (Persian)
23. Rajaei, S.A. and Mansourian, H. (2020). Spatial analysis of rural population demographic changes in Iranian border regions using modifiable unit area. *Journal of Border Science and Technology*, 9(1): 63-91. (Persian)
24. Rappaport, J. (1984). Studies in empowerment: introduction to the issue. *Prevention in Human Services*, 3(2-3): 1-7.
25. Rappaport, J. (1981). In praise of paradox: a social policy of empowerment over prevention. *American Journal of Community Psychology*, 9(1): 1-25.
26. Rocha, E.M. (1997). A ladder of empowerment. *Journal of Planning Education and Research*, 17(1): 31-44.

27. Sam, S. (2017). Towards an empowerment framework for evaluating mobile phone use and impact in developing countries. *Telematics and Informatics*, 34(1): 359-369.
28. Scott, C. and Jaffe, D. (1996). Empowerment: a practical guide for success, how to build an empowered workplace. Translated by M. Irannejad. Tehran: Institute of Management Research and Training. (Persian)
29. Sefahen, A. and Firouzi-Dad, S. (2018). Strategies for empowering informal neighborhoods in the cities: Chabahar informal settlement. Paper Presented at the Fourth National Seminar of Urban Planning, Architecture, Civil, the Environment, Iran. (Persian)
30. Sianipar, C.P.M. and Widaretna, K. (2012). NGO as Triple-Helix axis: some lessons from Nias community empowerment on cocoa production. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 52: 197-206.
31. Swift, C. (1984). Empowerment: an antidote for folly. Available at https://doi.org/10.1300/J293v03n02_01.
32. Van Rooij, B. and Van de Meene, I. (2008). Access to justice and legal empowerment: making the poor central in legal development co-operation. Leiden University Press.
33. Vivienne, W. and Shaheed, F. (2008). Women empowering themselves: a framework that interrogates and transforms. Available at <https://pdfroom.com/books/women-empowering-themselves-a-framework-that-interrogates-and-transforms/DkgVeOXyd9B>.
34. Whetten, D. and Allred, C.K. (2002). Empowerment and delegation. Translated by O. Badroddin and K. Yazdani. Tehran: Institute of Management Research and Training. (Persian)
35. World Bank (2015). Empowerment and poverty reduction. Reference Book of World Bank.
36. Yousefisadat, M. (2014). Education guide of rural community's empowerment. Tehran: Environment Research Center. (Persian)
37. Zali, N. and Ghanbari Haft-Cheshmeh, A. (2004). Analysis of geographic attitude in regional development and adopte with East Azarbayejan province properties. *Journal of Humanities and Social Sciemces Faculty of Tabriz University (Special Issue of Geography)*, 10(15): 77-98. (Persian)
38. Zimmerman, M.A., Israel, B.A., Schulz, A. and Checkoway, B. (1992). Further explorations in empowerment theory: an empirical analysis of psychological empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 20(6): 707-727.