

Presenting a Model for Empowering Rural Cooperatives in Sistan and Baluchestan Province: A Qualitative Study Based on Grounded Data Theory

Mohammad Ghasemi¹, Mortaza Arefi^{✉ 2}

1. M.A in Entrepreneurship, University of Sistan and Baluchistan, Zahedan, Iran. Active2231@gmail.com
 2. Associated professor of Department of Public Administration , University of Sistan and Baluchistan , Zahedan, Iran
 (Corresponding Author). m_ghasemi@mgmt.usb.ac.ir

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Article history:

Received: 23 August 2025

Received in revised form: 3
November 2025

Accepted: 25 February 2026

Published online: 5 April
2026

Keywords:

Empowerment,
Rural Cooperatives, model,
Sistan and Baluchistan,
Data base.

The aim of the present study was to present a model for empowering rural cooperatives in Sistan and Baluchestan Province: a qualitative study based on grounded theory. Considering the qualitative approach and grounded data method used in this study; first, by selecting 17 university faculty members, officials and experts in the field of cooperatives in the province in question using snowball sampling, 14 in-depth and semi-structured interviews were conducted in order to ensure the comprehensiveness and validity of the research, and then, the data obtained from them were analyzed in three stages of open, axial and selective coding. The findings of the present study indicated a total of 197 initial codes, 72 concepts, and 24 categories. Based on the results of the Delphi method, the consensus index increased in the three periods, and thus the Kendall coordination coefficient in the third period was higher than 0.7, indicating a strong consensus among the experts regarding the components of the model. Organizational structure; Legal structure, government support and supervision policies towards cooperatives; Macrocultural policymaking, support and supervision policies of cooperatives towards capable managers and employees; Micro-policy-making and cultural intra-organizational evaluation of educational and research programs, institutionalization of the concept of empowering cooperatives, and intellectual participation and interaction of cooperatives with the local community were among the concepts obtained.

Cite this article: Ghasemi, M & Arefi, M. (2026). Presenting a Model for Empowering Rural Cooperatives in Sistan and Baluchestan Province: A Qualitative Study Based on Grounded Data Theory. *Journal of Innovation Economic Ecosystem Studies*, 6(1), 75-108.

<http://doi.org/10.22111/innoeco.2025.51298.1167>

© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan



ارائه مدل توانمندسازی تعاونی‌های روستایی در استان سیستان و بلوچستان: یک مطالعه کیفی مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد

محمد قاسمی^۱ مرتضی عارفی^۲ ✉

۱. کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران، Active2231@gmail.com

۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. (نویسنده مسئول)
m_ghasemi@mgmt.usb.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی تاریخ دریافت: ۰۱ شهریور ۱۴۰۴ تاریخ ویرایش: ۱۲ آبان ۱۴۰۴ تاریخ پذیرش: ۰۶ اسفند ۱۴۰۴ تاریخ انتشار: ۱۶ فروردین ۱۴۰۵ واژه‌های کلیدی: توانمندسازی، تعاونی‌های روستایی، مدل، سیستان و بلوچستان، داده‌بنیاد.	هدف پژوهش حاضر، ارائه مدل توانمندسازی تعاونی‌های روستایی در استان سیستان و بلوچستان، یک مطالعه کیفی مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد بوده است، با توجه به رویکرد کیفی و روش داده‌بنیادی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است؛ نخست، با انتخاب ۱۷ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، مسئولان و کارشناسان حوزه تعاونی‌ها در استان مدنظر به روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی، مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته‌ای به تعداد ۱۴ مورد، بمنظور اطمینان از جامعیت و اعتبار پژوهش انجام شد و سپس، داده‌های حاصل از آنها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری، انتخابی، تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر احصاء ۱۹۷ کد اولیه، ۷۲ مفهوم و ۲۴ مقوله، بوده است. براساس نتایج حاصل از روش دلفی، میزان شاخص اجماع در دوره‌های سه‌گانه افزایش پیدا کرد و به این ترتیب که میزان ضریب هماهنگی کندال در دور سوم، بالاتر از ۰/۷ بود که نشان از اجماع قوی در بین خبرگان درخصوص مؤلفه‌های الگو داشت، ساختار سازمانی، ساختار قانونی، سیاست‌های حمایتی و نظارتی دولت در قبال تعاونی‌ها؛ سیاست‌گذاری کلان فرهنگی، سیاست‌های حمایتی و نظارتی تعاونی‌ها در قبال مدیران و کارمندان توانمند؛ سیاست‌گذاری خرد و درون‌سازمانی فرهنگی ارزشیابی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی، نهادینه‌سازی مفهوم توانمندسازی تعاونی‌ها؛ مشارکت و تعامل فکری تعاونی‌ها با جامعه محلی از جمله مفاهیم بدست آمده بودند.

استناد: قاسمی، محمد و عارفی، مرتضی (۱۴۰۵). ارائه مدل توانمندسازی تعاونی‌های روستایی در استان سیستان و بلوچستان: یک مطالعه کیفی مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد. *مطالعات زیست‌بوم اقتصاد نوآوری*، ۶(۱)، ۷۵-۱۰۸.

<http://doi.org/10.22111/innoeeco.2025.51298.1167>

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان

© نویسندگان.



مقدمه

در دهه‌های اخیر، محور و کانون اصلی نظریات مربوط به توسعه، عموماً، بر کاهش فقر و بهبود استانداردهای زندگی، تدوین و استوار گردیده است، به‌گونه‌ای که، توانمندسازی و افزایش ظرفیت‌های مردمی و نهادها، امروز، به کانون پارادایم‌های توسعه، تبدیل شده‌اند. طبق این دیدگاه، پدیده فقر، نه الزاماً، به عنوان نوعی فقر درآمدی، بلکه، محرومیت از انتخاب‌شدن، برگزیدن و فقدان زندگی شرافتمندانه عنوان شده است (بخشم و همکاران، ۱۴۰۳). از سویی دیگر، تغییر الگو از اهداف توسعه هزاره^۱ به اهداف توسعه پایدار^۲ منجر شده تا بنگاه‌های اقتصادی و نهادهای مختلف با مشارکت‌های بخش دولتی و خصوصی، به‌عنوان ابزاری مؤثر و کارآمد برای کمک به دستیابی به اهداف توسعه پایدار از نظر اطمینان از اثربخشی کمک‌ها و پایداری رشد اقتصادی محلی، شناخته شوند، با این حال، یافتن الگویی موفق در این زمینه، به دلیل وجود عوامل و موانع مختلف دشوار است (مون و لی،^۳ ۲۰۲۰). در این بین، مشارکت مردم در فعالیت‌های اقتصادی بمنظور کاهش فقر جامعه، به دو صورت خصوصی و تعاونی انجام می‌شود. تعاونی‌ها، یکی از مهم‌ترین تشکلهای غیردولتی‌اند که موفقیت آن‌ها در برنامه‌های کاهش فقر به واسطه خودیاری اعضا، امکانات ویژه و مزیت‌های خاص این تشکلهای، تحقق می‌یابد (سپهردوست و زمانی‌شبخانه، ۱۳۹۴). بگونه‌ای که، با فراهم آوردن بستر و زیرساخت‌های مناسب، شرایط لازم برای رشد اقتصادی را ایجاد نموده و نهایتاً، جامعه محلی را به سوی توسعه همه‌جانبه رهنمون می‌سازند (کاستروبرناردو و کروز،^۴ ۲۰۲۴). از این رو، تعاونی‌ها با مشارکت اعضای خود و جامعه محلی، می‌توانند یاری‌رسان دولت به ویژه در امر کاهش فقر، ایجاد خوداشتغالی و افزایش اشتغال‌زایی در جوامع باشند، به‌طوریکه، مشارکت اعضای جامعه در پروژه‌های محلی، منجر خواهد شد تا مردم محلی و بومی با هماهنگی بیشتری در کنار هم زندگی نموده و منجر به توانمندسازی آنان نیز، گردد. بدین‌گونه، ایفای نقش‌های اینگونه توسط تعاونی‌ها، در توسعه جوامع بومی و منطقه‌ای، باعث خواهد شد که این بخش اقتصادی، به عنوان الگویی مناسب برای کاهش فقر و افزایش رفاه اجتماعی در جامعه تلقی گردد (فردریکز و همکاران،^۵ ۲۰۲۴). تعاون در بینش اجتماعی اسلام نیز، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و از اصول مهم شکل‌گیری وحدت و انسجام اجتماعی می‌باشد، از این منظر، تعاونی موردنظر اسلام از خصوصیات خاص و ویژه‌ای برخوردار است (نیازی و همکاران، ۱۳۹۱). در این رابطه، خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید:

"وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ" (سوره مائده؛ آیه ۲).

"و یکدیگر را بر انجام کارهای خیر و پرهیزکاری یاری نمایید و یکدیگر را بر گناه و تجاوز یاری ندهید"

با توجه به توصیه‌های اسلامی در این زمینه، جامعه سنتی ایران از گذشته‌های دور در موارد گوناگون و برای مقابله با دشواری‌های زندگی اجتماعی، به راه‌حل‌های یاری‌گری و تعاونی رجوع کرده و در این حوزه، صاحب نمونه‌های گوناگون و مختلفی از همیاری و تعاون است، فقر اقتصادی، فقدان امنیت، شرایط اقلیمی و جغرافیایی دشوار، از سویی و فرهنگ یاری‌دوست و پر از برادری ایرانی و اسلامی، از سوی دیگر، باعث گردیده تا گسترش بخش تعاونی، قرابت نزدیکی با مؤلفه‌های الگوی اسلامی ایرانی داشته باشد (حجاریان، ۱۴۰۲). چراکه، از لحاظ نظری، نهضت تعاون، رویکردی انسانی و اخلاقی به فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی داشته و می‌تواند راهکارهای تازه‌ای برای پرهیز از نارسایی‌های موجود، ارائه دهد. از طرفی، بررسی روند تعاونی‌سازی در کشورهای مختلف نشان می‌دهد؛ یکی از دلایل مهم ضعف نظام تعاونی، مخالفت و مبارزه پنهان و آشکار نظام سرمایه‌داری انحصارگرا با این

^۱ Millennium Development Goals (MDGs)

^۲ Sustainable Development Goals (SDGs)

^۳ Moon & Lee

^۴ Castro-Bernardo & Cruz

^۵ Fredericks et al.,

بخش می‌باشد. چراکه، بدیهی است در سایه گسترش فرهنگ تعاون و نظام مبتنی بر تعاونی، ثروت، دیگر نمی‌تواند در دست عدهٔ قلیلی انباشته شود و این، موضوعی است که باعث نگرانی اینگونه نظام‌ها خواهد شد (کاراکاس^۱، ۲۰۱۹). اگر نهاد تعاون، بخواهد جهت تحقق و گسترش هرچه بیشتر فرهنگ عدالت‌محور، در ساختارهای اجتماعی رسوخ نماید و نگرش و ایده‌های مردم را بنحوی اصیل و پویا بسوی تعاون‌گرایی و فعالیت‌های تعاونی جلب و جذب کند، بایستی، به بهترین اصل در این زمینه، یعنی توجه و تبعیت از الگوی واقعی و مردمی تعاون و جلب مشارکت مردم، توجه فراوان نماید.

البته، شایان ذکر است که رویکردهای اجتماعی، سیاسی و فرهنگی تعاونی‌ها با ساختار کشورهای در حال توسعه، هماهنگی و همخوانی بیشتری داشته و اگر بنحو احسن از آن استفاده عملیاتی گردد؛ می‌تواند، مسبب توسعهٔ سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و رفع تبعیض و بی‌عدالتی‌ها در این جوامع شود (فردریکز و همکاران^۲، ۲۰۲۴). اما، بررسی جایگاه تعاونی‌ها در جوامع مختلف از جمله جوامع در حال توسعه، بیانگر این واقعیت است که عملکرد مورد انتظار از آنان، سیاست‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی‌های عملی و کوتاه‌مدت و در نهایت، ارائهٔ الگوی مناسب برای تعاونی‌ها، مقوله‌ای است که نیازمند پژوهش و بررسی موردی آن را دارد. از این‌رو، طبیعی است که بی‌توجهی به شرایط و ضروریات زمانی و مکانی، توسعهٔ تعاونی‌ها را با مشکلات و نهایتاً، با بن‌بستی رو به رو می‌سازد که امکان خروج از آن بعید خواهد بود، این مسائل، در ایران نیز، به چشم می‌خورد و دارای مشکلاتی نظیر موانع زیربنایی، کمبود خدمات و تجهیزات موجود، ضعف در برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری ملی و منطقه‌ای و در نهایت، مسائل مرتبط با عدم تطبیق کامل برنامه‌ریزی، اصول و قوانین بخش تعاونی با محیط محلی می‌باشد (رخشانی و همکاران، ۱۴۰۰). علاوه بر آن، یکی از مسائل جدید کشور ایران، وجود تحریم‌های مختلف علیه جمهوری اسلامی است که باعث گردیده تا مسئولین اقتصادی کشور بر خودکفایی در زمینهٔ تولید، تأکید بیشتری نمایند، مقام معظم رهبری نیز، با نامگذاری چند سال اخیر به شعارهای مرتبط با این مسئله، حساسیت و اهمیت موضوع را روشن ساخته است. شعارهایی چون؛ سال مقاومت اقتصادی، اصلاح الگوی مصرف، موانع، پشتیبانی و جهش تولید، تولید، دانش‌بنیان، اشتغال‌آفرین، از جمله این شعارها هستند که می‌توانند مسبب انتشار تفکر خودکفایی و توانمندی در چرخهٔ تولیدی کشور شوند (جریره و همکاران، ۱۴۰۲). اما در عمل، مشاهده می‌شود که کماکان، استفادهٔ کاملی از ظرفیت‌های تولیدی مناطق مختلف کشور نشده و موانع و مشکلات متعددی پیش‌روی فعالان بخش تولیدی وجود دارد، یکی از مهمترین راهکارهای دستیابی به افق ترسیم‌شده در سند چشم‌انداز بیست‌سالهٔ جمهوری اسلامی ایران، عملی‌شدن سیاست‌های کلی اصل ۴۴ و گسترش سرمایه‌گذاری غیردولتی است، در این راستا، بنگاه‌های اقتصادی تعاونی نیز، می‌توانند به سهم واقعی خود از اقتصاد کشور دست پیدا کنند و حتی، بازیگر نقش اول این حوزه نیز، باشند. بر این اساس، با توجه به عزم راسخ دولتمردان، خصوصاً، مسئولان وزارت تعاون، جهت دستیابی به سهم ۲۵ درصدی از اقتصاد کشور به بخش تعاون در افق ۱۴۰۴، توانمندسازی این بخش، امری ضروری بنظر می‌رسد. از طرفی، مطابق آخرین آمارها، ۱۰۴ هزار تعاونی فعال با عضویت ۲ میلیون و ۷۰۰ هزار نفر در کشور فعالیت دارند که ۵۴ درصد آنها را تعاونی‌های تولیدی تشکیل می‌دهند. زیرا، بخش تعاون، از ظرفیت‌های اقتصادی و اجتماعی بالایی برخوردار بوده و سهم بسزایی در رشد و توسعهٔ اقتصادی، تولید ناخالص داخلی، ایجاد اشتغال مولد و پایدار و تجمیع سرمایه‌های خرد مردمی دارد. برابر آمارهای موجود، ۹ درصد کل اشتغال کشور در اختیار بخش تعاون است، در حالی‌که، ظرفیت ایجاد اشتغال بخش تعاون در کشور کمتر از ۱۵ درصد نیست (خبرگزاری تحلیل بازار، ۱۴۰۳). این موضوع، در مناطق محرومی همچون استان سیستان و

¹ Karakas

² Fredericks et al.,

بلوچستان از اهمیت بیشتری برخوردار است. چراکه، در طول سال‌های گذشته در بعد زیرساخت‌ها، اقدامات زیادی در این استان‌ها صورت گرفته و خدمات زیادی ارائه شده؛ اما، تغییر محسوسی در شاخص‌های توسعه و رفاه اجتماعی ایجاد نشده است. گرچه، راهبردهای متفاوت اقتصادی‌ای جهت ارتقاء سطح کیفیت زندگی اینگونه مناطق وجود دارد. اما، نیاز است اقدامات و راهبردهای انجام‌شده از سوی نهادهای حمایتی و دولت با دیدگاه توانمندسازی این مناطق و افزایش قابلیت‌های آن‌ها در جهت تأمین نیازهایشان باشد (بی و همکاران^۱، ۲۰۲۲). یکی از مهم‌ترین راهبردهای ارائه‌شده برای توسعه مناطق مختلف در متون توسعه، توانمندسازی و مشارکت افراد در ابعاد گوناگون و با تمرکز بر قابلیت‌ها و نیازهای آنان است (فورمی^۲، ۲۰۲۱). این پتانسیل، در استانی همچون استان سیستان و بلوچستان که از غنای عمیقی برخوردار بوده؛ اما، به دلیل اتکای روندهای تولید و عرضه آن، به رویکردهای سنتی، تاکنون بهره‌برداری مناسبی از آن نشده است، بسیار پررنگ‌تر خواهد بود (یعقوبی و همکاران، ۱۴۰۲). براین اساس، در منطقه سیستان و بلوچستان، برغم وجود افراد خلاق و نوآور، سبک فعالیت تعاونی‌محور و کارآفرینی، نهادینه نشده است. زیرا، محدودیت‌های گوناگونی در این زمینه وجود دارد، در نتیجه، برخی از تعاونی‌ها، در نیمه راه، از ادامه فعالیت خود باز می‌مانند (رخشانی و همکاران، ۱۴۰۰). بنابراین، آماده‌سازی زیرساخت‌ها و زمینه لازم در شکل‌گیری تعاونی‌ها ضرورت می‌یابد و بی‌توجهی به مسائل توسعه اقتصادی در این مناطق، هزینه‌های گزافی برای جوامع به همراه خواهد داشت (عطائی و ایزدی، ۱۳۹۴). با توجه به نقش بهینه و مؤثر تعاونی‌ها در توسعه پایدار جوامع، اما، در ایران و منحصراً استان سیستان و بلوچستان به دلیل فقدان نظارت کافی و مناسب، خلأهای قانونی، فقدان قوانین جامع، نبود بستر اجرایی مطلوب، عدم ثبت دقیق رخدادهای مالی، عدم رعایت الزامات احتیاطی، اتخاذ سیاست‌های غیرشفاف، نامناسب و مخاطره‌آمیز توسط واحدهای تعاونی؛ خطر کمبود نقدینگی، ورشکستگی این بخش‌ها و همچنین، عدم پایداری تعاونی‌ها مشاهده شده است (عارفی و همکاران، ۱۴۰۲). این وضعیت و عدم توانایی تعاونی‌ها در پاسخگویی به نیازها و مسائل جامعه سیستان و بلوچستان، باعث شده تا این استان در چند دهه گذشته، با حجم بزرگی از آسیب‌های اجتماعی را مواجه گردد (بخشم و همکاران، ۱۴۰۳). براساس پژوهش‌های انجام‌گرفته، چالش‌های اقتصادی، اجتماعی، آموزشی، بهداشتی و چالش‌های مربوط به امور رفاهی در قالب مسائل و مشکلات مرتبط با اعتیاد، طلاق، مفاسد اخلاقی و بیکاری، مهم‌ترین چالش‌ها و مسائل حاشیه‌نشینی در این استان می‌باشد، بطوری‌که، گستردگی آسیب‌های اینگونه، سبب شده تا دولتمردان و سیاستمداران، طرح‌ها و پروژه‌هایی را برای توانمندساختن اقشار آسیب‌پذیر در این استان به اجرا گذارند، اما در عمل، باعث دگرگونی عمیقی در این بخش، نشده‌اند. به گونه‌ای که، در استان سیستان و بلوچستان و باگذشت چندین سال از فعالیت تعاونی‌ها، بسیاری از مقاصد تأسیس آنان محقق نشده و بطور مستمر نیز، با مشکلات متعددی روبرو بوده‌اند که در صورت ادامه آن، تعطیلی تعاونی‌ها را هم، در پی خواهد داشت. واقعیت این است که تعاونی‌های استان، با وجود پشتیبانی و سرمایه‌گذاری‌های مختلف دولت، موفقیت‌چندانی را کسب نکرده‌اند که خود این موضوع، می‌تواند یکی از موضوعاتی باشد که نیازمند موشکافی و بررسی تحلیلی دارد. چراکه، استان سیستان و بلوچستان، در زمینه‌های مختلفی همچون صنایع دستی، امکانات گردشگری، قالببافی و غیره دارای منابع و استعدادهای فراوانی است که متأسفانه، بدلیل عدم آموزش و ناآگاهی مردم و همچنین، عدم اطلاع‌رسانی مسئولان و متولیان این امر، تمایل چندانی برای تشکیل و عضویت در تعاونی‌ها مشاهده نمی‌شود. از این‌رو، در راستای افزایش آگاهی و دانش علمی به‌منظور تحقق برنامه‌ریزی‌هایی با رویکرد گسترش و حمایت از برنامه‌های توانمندسازی تعاونی‌ها، تلاش

^۱ Ye et al.,

^۲ Forney

برای ارائه الگویی بومی استان سیستان و بلوچستان در حوزه توانمندسازی تعاونی‌ها الزامی خواهد بود. بنابراین، مطالعه حاضر به این پرسش کلیدی پاسخ می‌دهد که مدل توانمندسازی تعاونی‌های روستایی در استان سیستان و بلوچستان به چه صورت است و مؤلفه‌های این مدل کدامند؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

واژه تعاون، از "عون" به معنی یاری کردن در باب تفاعل به معنای به همدیگر کمک کردن و همیاری رساندن آمده است (تقوا و همکاران، ۱۴۰۰). چراکه، همکار و مدد همدیگر بودن از ارزش‌های مهم هم اخلاقی و هم مذهبی در هر جامعه‌ای است، بر این پایه، کلمه تعاون، واژه ارزشمند و مقدسی است و بکارگیری آن، بدون درک مفهوم و ماهیت آن، می‌تواند عامل تخریب و تنزل این نام و همچنین، ارزش‌های آن در جامعه شود (سازمان مرکزی تعاون روستایی ایران، ۱۴۰۳). از لحاظ کارکردی نیز، تعاون، بمعنای همکاری دسته‌جمعی و سازمان‌یافته افراد جامعه مبتنی بر قواعد و مقرراتی است که در پرتو مشارکت و کمک متقابل آنها، می‌تواند منجر به بهبود و پیشرفت در اوضاع اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی اعضای آن شود (کنیه و کومار^۱، ۲۰۲۲). این کارکرد تعاون، بر توجه به افراد و شرکت دادن آنها در اداره امور استوار است و نتیجه آن، ایجاد روحیه مسئولیت‌پذیری، نقدپذیری و مطالبه‌گری در بین آنان خواهد بود (سازمان مرکزی تعاون روستایی ایران، ۱۴۰۳). در یک تعریف جامع، می‌توان توانمندسازی را مجموعه روش‌ها و اقدامات بیرونی و درونی برای ایجاد و توسعه دانش، نگرش، انگیزش و توانایی منابع انسانی به منظور رشد و تعالی نیروی انسانی و بهبود و افزایش بهره‌وری دانست (مهرابی و مهرابی، ۱۴۰۱). توانمندسازی، بیشتر به شرایطی اطلاق می‌شود که طی آن، با در اختیار داشتن قدرت، بتوان با بهره‌برداری لازم، از مزایای آن بهره‌مند شد (ناریان^۲، ۲۰۱۵). از طرفی، تعریف سلبی توانمندسازی از اثباتی آن راحت‌تر است، چراکه، در نبود آن، افراد دچار از خودبیگانگی، احساس بی‌قدرتی و احساس نیاز به کمک، می‌کنند. اما، از آنجاکه، درباره افراد مختلف و در شرایط گوناگون، اشکال مختلفی بخود می‌گیرد، تعریف اثباتی آن دشوارتر خواهد بود (اسکندری و همکاران، ۱۴۰۰). تقریباً تا دو دهه قبل، تعریف عملیاتی و واضحی برای توانمندسازی ارائه نشده بود. اما، از اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰، توانمندسازی در شکل جدید، وارد ادبیات مدیریت و روانشناسی سازمانی شد. در این شکل نوپدید، توانمندسازی، در یک زمینه سیاسی و اقتصادی معرفی شده و با دیگر اشکال مشارکت، متفاوت است. بنابراین، در این دوران، مقیاس‌ها و ابزارهای متعددی نیز، برای تعیین میزان توانمندسازی بوجود آمد (پاشایی، ۱۴۰۲). در جدول زیر، سیر تاریخی و تحول معنای توانمندسازی را می‌توان مشاهده نمود:

جدول ۱. سیر تاریخی و تحول معنای توانمندسازی

ردیف	دهه	مفاهیم مرتبط با توانمندسازی	شرح
۱	۱۹۵۰	روابط انسانی	مدیران در قبال کارکنان خود رفتار دوستانه داشتند
۲	۱۹۶۰	آموزش حساسیت	مدیران نسبت به نیازها و انگیزه‌های کارکنان حساس بودند
۳	۱۹۷۰	مشارکت کارکنان	مدیران، کارکنان را در تصمیم‌گیری درگیر می‌کردند
۴	۱۹۸۰	مدیریت کیفیت جامع	مدیران بر کارگروهی و تشکیل تیم‌ها تأکید داشتند
۵	۱۹۹۰	توانمندسازی کارکنان	مدیران، باید، شرایطی فراهم کنند که نیروهای بالقوه کارکنان آزاد شود

^۱ Kenye & Kumar

^۲ Narayan

برحسب سیر تاریخی بیان‌شده، توانمندسازی، فرآیند برداشتن موانع رشد، ترغیب تعهد به اهداف، ترغیب خطرپذیری، خلاقیت و نوآوری، قادرساختن افراد به حل مشکل، افزایش مسئولیت، از بین بردن ترس، آزادی عمل، اعتماد به نفس، مشارکت و همکاری افراد و خاتمه‌دادن به هر چیزی است که موجب توقف رشد می‌شود (جونگ و همکاران^۱، ۲۰۱۹). در واقع، فرآیندی است که طی آن افراد، مهارت‌هایی را برای ارتقاء تغییرات مثبت در زمینه‌ای که در آن وارد شده‌اند، تقویت یا توسعه می‌دهند (چن و همکاران^۲، ۲۰۲۱). گروهی از اندیشمندان، معتقدند، توانمندسازی در چهار بعد اقتصادی، اجتماعی، روانی و سیاسی، نمود می‌یابد (کوریا و کالفوکورا^۳، ۲۰۱۲؛ راموس و پریدوکس^۴، ۲۰۱۴). در بیانی دیگر، توانمندسازی، شامل ابعاد اقتصادی (دسترسی و کنترل منابع دارای بهره‌وری، کار شایسته و ...)، سیاسی (نمایندگی سیاسی و اقدام فعال برای تغییرات) و اجتماعی (عدم تبعیض، آگاهی انتقادی از شرایط فرد و قابلیت‌های انسانی) است (ساین و سارکر^۵، ۲۰۱۹) که در نهایت، افراد، با استفاده از همین ابعاد، توان کنترل بر مسائل و مشکلات مختلف را پیدا می‌کنند (خادمی کله‌لو و همکاران، ۱۴۰۲). واکاوی اسناد و مدارک نیز، نشان می‌دهد که توانمندسازی، از چهار رویکرد متفاوت، تشکیل شده است. رویکرد اول، رویکرد ارتباطی^۶ است که براساس آن، توانمندسازی، فرآیندی است که هدفش، قدرتمندسازی و استراتژی آن، توزیع قدرت است. رویکرد دوم، رویکرد انگیزشی^۷ است که هدفش تواناسازی و استراتژی آن، تقویت کفایت نفس است (شیدائی حبشی و همکاران، ۱۴۰۲). این رویکرد، شامل چهار احساس درونی؛ معنی‌داربودن^۸ (فرد وظیفه‌ای را که انجام می‌دهد؛ بامعنی و ارزشمند تلقی کند)، شایستگی یا خودباوری^۹ (اعتقاد فرد به توانایی و ظرفیت خود برای انجام کارها)، پذیرفتن شخصی نتیجه یا مؤثربودن^{۱۰} (حدی که در آن فرد، توانایی نفوذ در پیامدهای کار خود را داراست)، خودتعیینی یا حق انتخاب^{۱۱} (یک احساس فردی در مورد حق انتخاب برای تنظیم فعالیت‌ها) می‌باشد. نکته حائز توجه این است که هریک از این رویکردها، در سایه مفهومی با عنوان اعتماد^{۱۲} (احساس افراد برای برخورد منصفانه و یکسان)، رشد و ارتقاء می‌یابند (شفیعی ثابت و همکاران، ۱۳۹۸). رویکرد سوم، رویکرد شناختی^{۱۳} می‌باشد که توانمندسازی را بطور وسیع‌تر، بعنوان یک حالت انگیزش درونی در ارتباط با شغل تعریف می‌کند و بیانگر تمایل افراد به نقش‌های کاری خود است. هدف این رویکرد، افزایش انگیزش درونی وظایف از طریق تقویت تصورات درونی است. در نهایت، از توانمندسازی ساختاری^{۱۴}، بعنوان توانمندسازی عقلایی یا مکانیکی نیز، تعبیر می‌شود. این مؤلفه، از میان نظریه‌های سازمان و مدیریت استخراج شده و در ارتباط با رشد توانمندی و خودمختاری افراد است. این نوع از توانمندسازی، برای ساختارهای سازمان دارای اهمیت است. بگونه‌ای که، در آن، کیفیت فردی کارکنان، مطرح نبوده و بیشتر توجه، بر ساختار سازمانی معطوف شده و براساس آن، توانمندی، به عنوان عاملی‌ست در جهت شکلگیری رفتار کارکنان (شیدائی حبشی و همکاران، ۱۴۰۲). از طرفی، توانمندسازی، دو فایده ملموس

¹ Jeong et al.,

² Chen et al.,

³ Coria & Calfucura

⁴ Ramos & Prideaux

⁵ Singh & Sarkar

⁶ Communication Approach

⁷ Motivational Approach

⁸ Meaning

⁹ Self Efficacy or Senes of Competence

¹⁰ Personal Consequence or Effectiveness

¹¹ Self-determination or The Right to Choose

¹² Trust

¹³ Cognitive Approach

¹⁴ Structural Empowerment

دارد؛ از یکسو، افراد، اعتمادبنفس و انگیزه بیشتری یافته و از سوی دیگر، سازمان نیز، با دستیابی به ایده‌های نو، بطور مستمر، عملکردش بهبود می‌یابد. این، رابطه طرفینی هم به افراد و هم به سازمان، سود می‌رساند و در نتیجه، منافع بلندمدت هر دو را تأمین می‌کند (علوی و همکاران، ۱۴۰۱). منافع که در مسیر توسعه و شکوفایی سازمانی قدم برمی‌دارد (ویسی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۲) و با استفاده از فرآیندی از پایین به بالا، در تلاش است تا به توسعه اجتماعی و توسعه منطقه‌ای نیز، دست یابد (مالاپیت و همکاران^۱، ۲۰۲۰). بگونه‌ای که، نحوه توانمندسازی افراد در جوامع محلی، این امکان را فراهم می‌سازد تا با بررسی انواع اقدامات و برنامه‌های مربوط، راهبردی دفاعی در برابر تهدید فقر، ارائه نماید (حیدرمنش و همکاران، ۱۴۰۱). چراکه، تعاونی‌ها، به عنوان شکلی از اقتصاد مردمی (لاتومتن و همکاران^۲، ۲۰۲۱)، در تلاش هستند تا با ایجاد همکاری و هماهنگی، حفظ یک جهت راهبردی منسجم و ترویج چشم‌انداز مشترک از آینده، اقتصاد جوامع محلی را ارتقاء داده (تاراس^۳، ۲۰۲۱) و در نهایت، سهم تعاونی‌ها در توسعه پایدار را افزایش دهد (یاکارپریچارد و همکاران^۴، ۲۰۲۳). در مجموع، تعاونی‌ها با توجه به توانمندی‌های موجود در کمک به توسعه همه‌جانبه نقاط شهری و روستایی بسیار مؤثر هستند و توانایی بالایی در ترکیب عوامل تولید و حداکثر بهره‌برداری از سرمایه‌های انسانی و فیزیکی دارند (اوکیک و همکاران^۵، ۲۰۲۴). علیرغم، مزایایی که یک سازمان تعاونی، می‌تواند برای جامعه مدرن به همراه داشته باشد، چالش‌های متعددی نیز، در عملکرد و موفقیت تعاونی‌ها وجود دارد. موانع اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، از جمله مهم‌ترین چالش‌هایی است که می‌تواند منجر به فقدان رقابت‌پذیری، پیچیدگی مدیریتی بیش از حد (کلانتری و همکاران، ۱۴۰۱) و ایجاد تضادهای درونی شود (دیامون‌توپولوس^۶، ۲۰۲۰). از طرفی، به دلیل تضادهای احتمالی با دولت و نظام سیاسی، در دهه‌های اخیر، فرصت مناسبی برای انطباق سیاست‌گذاری‌ها با مفهوم گسترده همکاری با تعاونی‌ها وجود نداشته است. به این ترتیب، حمایت مناسبی نیز، از توسعه تعاونی‌ها بالخصوص در مناطق کمتر توسعه‌یافته وجود ندارد (سوکولی و دولوسچیتز^۷، ۲۰۲۰). در همین راستا، لازم به ذکر است که بقای تعاونی در یک فضای جهانی و رقابتی منوط به ظرفیت آن برای دستیابی به تعادل بین سیاست‌های اجتماعی، بهره‌وری اقتصادی (زاویساک^۸، ۲۰۲۰) و افزایش ظرفیت تعاونی‌ها از جنبه بهره‌وری اقتصادی است (فیور و همکاران^۹، ۲۰۲۰). بگونه‌ای که، در غیر اینصورت، تعاونی‌ها دچار نواقص و آسیب‌هایی خواهند شد که مسلماً، نیازمند رسیدگی و توجه خواهند داشت (سازمان مرکزی تعاون روستایی ایران، ۱۴۰۳).

پیشینه تجربی

با بررسی مبانی نظری و پژوهش‌های داخلی و خارجی‌ای که در زمینه توانمندسازی و ارزیابی تعاونی‌ها انجام شده است؛ می‌توان پی برد که ابعاد و مؤلفه‌های اصلی این موضوعات از نظر کمی و کیفی متفاوت بوده و هر یک از پژوهشگران به ملاک‌های مختلفی اشاره داشته‌اند. با این وجود، تاکنون، مطالعه‌ای که به صورت جداگانه، به الگوهای توانمندسازی آنهم منحصرراً، در تعاونی‌های روستایی پردازد، صورت نگرفته است. اما، در مورد موانع، راهکارها، عوامل مؤثر و حتی، مدل‌ها و الگوهای مختلف

¹ Malapit & et al

² Latumeten & et al

³ Taras

⁴ Yakar-Pritchard & et al

⁵ Okic & et al

⁶ Diamantopoulos

⁷ Sokoli & Doluschitz

⁸ Zawisaak

⁹ Fiore et al

توانمندسازی در سازمان‌های دیگر، پژوهش‌هایی انجام پذیرفته که در این بخش، به اختصار در مورد آنها بحث خواهد شد. در این میان، الهی و همکاران (۱۴۰۲)، در تحقیقی با بررسی توانمندسازی مالی در شرکت‌های کوچک و متوسط دولتی، تعاونی و خصوصی، در تلاش بودند تا به ارائه الگویی در این زمینه بپردازند، این محققین، با استفاده از رویکردی آمیخته و طی فرآیند مستمر کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی به این نتیجه دست یافتند که عواملی همچون ویژگی‌های روانشناختی، همسویی ساختار با استراتژی شرکت، توسعه سرمایه‌گذاری مخاطره‌پذیر، آگاهی و ارتقاء دانش تخصصی مدیران، توانمندسازی منابع انسانی، افزایش عملکرد مالی و جلب رضایت ذینفعان شرکت، منجر به توانمندسازی تعاونی‌ها خواهند شد. از طرفی، بخشم و همکاران در سال ۱۴۰۳، با انجام پژوهشی از نوع آمیخته و ترکیبی، به این نتیجه دست یافتند که توانمندسازی نیروی انسانی تعاونی‌ها، متأثر از عوامل گوناگونی همچون: هفت عامل سیاسی و نظارتی، اقتصادی، آموزشی، اجتماعی و فرهنگی، انگیزشی و عوامل فردی و شخصیتی می‌باشد. علاوه بر آن، اشاره نمودند که نتایج مربوط به آزمون فریدمن نیز، نشان می‌دهد که در میان مؤلفه‌های فوق‌الذکر، عوامل آموزشی، بیشترین و عامل فردی و شخصیتی، کمترین تأثیر را در فرآیند توانمندسازی تعاونی‌ها به خود اختصاص داده‌اند. میمنت‌آبادی و همکاران (۱۳۹۹)، نیز، به بیان این موضوع پرداختند که بدون توجه به شناسایی عوامل مؤثر در توانمندسازی، رشد، بالندگی و مسیر توسعه تعاونی‌ها در فضای رقابتی ملی و بین‌المللی در آینده با تهدید رو به رو خواهد شد. علاوه بر آن، این محققین، به مطالعه و تبیین مهم‌ترین عوامل مؤثر بر نظام اقتصاد تعاونی‌های ایران در دهه آینده با روش داده‌بنیاد پرداختند که نتایج این مطالعه کیفی نشان داد؛ عوامل مؤثر بر اقتصاد تعاونی‌های ایران، بر اساس نظریه رشد و بالندگی اقتصاد تعاونی، تحت تأثیر هفت مقوله اصلی عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، مدیریتی، سیاسی، محیطی و فناوری قرار دارد. همچنین، در مطالعه‌ای دیگر، ندیری (۱۴۰۱)، با همکاری دفتر مطالعات اجتماعی، به بررسی و آسیب‌شناسی بخش تعاون اقتصاد جمهوری اسلامی ایران، پرداخت. وی، اذعان نمود که میان وضع موجود در تعاونی‌ها و صحنه اقتصاد ایران، قدری فاصله وجود دارد که در نهایت، این وضعیت، نیروی تعاونی را بی‌رمق کرده است. در توضیح چرایی این امر نیز، به دو علت اشاره می‌کند. نخست؛ عدم‌باور به ظرفیت‌ها، مزیت‌ها و ضرورت بخش تعاون، برای جمهوری اسلامی ایران، آنهم در نگاه تصمیم‌گیران بالادستی که از ناحیه گفتار اقتصادی و دیدگاه سیاسی، موضعی نه‌چندان موافق با تعاونی‌ها دارند و دیگری، عدم‌راهنمایی و قانون‌نویسی دقیق و جزئی قانون‌گذاران، برای خلق امکان عملکرد بهتر تعاونی‌ها و جاگیری مناسب‌تر آنها در پهنه اقتصاد ملی. از اینرو، راهبردها و استراتژی‌هایی همچون اصلاح قوانین، خلق موقعیت‌های استراتژیک و راهبردی بهتر و توجه به ابعاد اجتماعی تعاونی‌ها، را بعنوان راه‌حلی معرفی می‌نماید که می‌تواند منجر به ثمر اقتصادی بیشتری در تعاونی‌ها گردد. در سال ۱۴۰۳، کیخای‌فرزانه و همکاران نیز، با انجام پژوهشی در تعاونی‌های روستایی استان سیستان و بلوچستان، به این نتیجه دست یافتند که راهکارهای اقتصادی، مدیریتی، سیاست‌گذاری و اجتماعی و در نهایت، راهکارهای آموزشی و فنی، به‌ترتیب از جمله مهم‌ترین راهکارهایی هستند که می‌بایست، در راستای تحقق فرصت‌های اشتغال در این منطقه، بدان‌ها توجه نمود. در همین راستا، در پژوهشی، یعقوبی‌فرانی و معتقد (۱۳۹۸)، با بهره‌گیری از تکنیک تحلیل عاملی، راهبردها و راهکارهای توانمندسازی تعاونی‌های طیور را در چهار دسته کلی، شامل اصلاح نظام‌های حمایتی، توانمندسازی مدیران، توانمندسازی منابع انسانی، توسعه آموزش و تحقیقات و اصلاح ساختار تولید و مصرف دسته‌بندی کردند. همچنین، اشاره داشتند که توانمندسازی تعاونی‌ها، نیازمند همگرایی مجموعه‌ای از عوامل و مؤلفه‌ها در سطوح کلان و خرد و همچنین، کنشگری و تعامل مجموعه‌ای از نهادها و سازمان‌ها برای تدارک برنامه‌های متنوع حمایتی، آموزشی، ساختاری و توسعه منابع انسانی می‌باشد. در نهایت نیز، توصیه‌هایی برای اصلاح و تقویت نظام‌های حمایتی، مدیریت تعاونی، مدیریت نظام تولید و بازاریابی و بهبود بهره‌وری ارائه نمودند. لطیفی و یعقوبی‌فرانی (۱۳۹۵)، با انجام تحقیقی با استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه در راستای رتبه‌بندی راهبردها و راهکارهای توانمندسازی تعاونی‌ها، به این نتیجه دست یافتند که در بین راهکارهای درون‌سازمانی؛ بکارگیری افراد تحصیل‌کرده و متخصص در ارکان تعاونی‌ها،

برنامه‌ریزی جهت متناسب‌نمودن تولید تعاونی‌ها با نیازهای بازار و مرتبط‌بودن رشته تحصیلی مدیران با موضوع فعالیت تعاونی‌ها از جمله مهم‌ترین موضوعاتی است که بایستی، بدان‌ها توجه نمود. علاوه بر آن، در راهکارهای برون‌سازمانی نیز، برنامه‌ریزی جهت جلوگیری از نوسان قیمت نهادهای تولید، حذف بروکراسی و همکاری دستگاه‌های دولتی در ارائه خدمات به تعاونی‌ها، تقویت اتحادیه‌های تعاونی‌ها، دادن اختیارات لازم به آنها و مساعدت مالی دولت به آنها در اولویت قرار دارند. همچنین، با توجه به یافته‌های علی‌بیگی و رحیمی (۱۳۹۱)، می‌توان به مواردی نظیر توسعه اعتماد درون‌گروهی، تقویت تعهد سازمانی، دانش و آگاهی از اصول تعاون، تقسیم داوطلبانه وظایف، انسجام گروهی، شفافیت نقش‌ها، حمایت تعاونی از اعضا و بهبود دسترسی به منابع اطلاعاتی بعنوان راهبردهای عمده توانمندسازی تعاونی‌ها اشاره نمود. نوربخش و توکلی (۱۳۹۰)، پژوهشی تحت عنوان شناسایی عوامل کلیدی توانمندسازی کارکنان وزارت تعاون انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد که مهم‌ترین عوامل توانمندسازی شامل مؤلفه‌های معناداری شغل، تعلق سازمانی، مسئولیت‌پذیری، غنی‌سازی شغل و احساس اعتماد بنفس می‌باشد. بر این اساس، پیشنهادها و راهبردهایی اساسی همچون؛ غنی‌سازی و معنی‌دارکردن شغل، مشارکت و استفاده از گروه‌های کاری، آموزش و ایجاد فرصت برای تجربه‌اندوزی، تشویق و پاداش مبتنی بر عملکرد، دسترسی به اطلاعات و منابع، روشن‌بودن رسالت، چشم‌انداز، اهداف و مأموریت‌های سازمان، وضوح نقش کارکنان، تفویض اختیار و در نهایت، عدم تمرکز را بعنوان راهبردهایی معرفی می‌کنند که می‌تواند برای توانمندسازی کارکنان مفید واقع شود. علاوه بر آن، بیگلری و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی با بررسی راهبردها و راهکارهای توانمندسازی تعاونی‌های تولید از دیدگاه کارشناسان ملی و استانی، با اشاره به این موضوع که توانمندسازی تعاونی‌ها، به معنای فرآیندی است که باعث ارتقاء ظرفیت‌های فردی، گروهی و سازمانی تمام افراد و مؤسسات دخیل در فعالیت‌های تعاونی‌ها خواهد شد. به این نتیجه دست یافتند که مهم‌ترین راهبردها و راهکارهای توانمندسازی تعاونی‌ها، شامل ایجاد جلسات توجیهی به منظور شفاف‌سازی درباره وظایف، اختیارات و مسئولیت‌های تعاونی‌ها؛ ارائه جلسات آموزش، توجه به برنامه‌های آموزشی و پژوهشی مستمر، تأکید بر روش‌های جدید برنامه‌ریزی تولید و انگیزش ارکان تعاونی در مورد اصول، الگو و روش‌های برنامه‌ریزی برای مدیران و مسئولان تعاونی‌ها و در نهایت، ارائه تشویق و پاداش به ارکان تعاونی‌ها به منظور ایجاد انگیزه برای مشارکت فعال افراد خواهد بود. حیدری و همکاران (۱۳۹۴)، نیز، در مطالعه‌ای به بررسی موانع، راهبردها و راهکارهای فعالسازی تعاونی‌های مرزنشینان استان کرمانشاه پرداختند. بر پایه نتایج این تحقیق، وجود برخی موانع دولتی، همچون ضعف در نظام‌های حمایتی، ضعف مدیریت، ناکافی‌بودن آموزش‌ها، موانع اقتصادی و ضعف در مهارت مدیران به عنوان موانع فعالسازی این تعاونی‌ها شناسایی شدند. بگونه‌ای که، برای فعالسازی و توانمندسازی تعاونی‌های مرزنشینان، راهبردهایی نظیر فراهم‌سازی زیرساخت‌های مناسب و بالابردن سهمیه ارزی مرزنشینان و آزادی عمل بیشتر در واردات و صادرات پیشنهاد شده است. در این بین، کریمیان و همکاران (۱۳۹۷)، هم، در تحقیقی به بررسی چالش‌های توسعه تعاونی‌ها و تشکلهای روستایی شهرستان بویراحمد پرداخته‌اند. طبق نتایج بدست‌آمده این پژوهش، ۳۱ عامل براساس اهمیت بعنوان چالش‌های این تعاونی‌ها استخراج شده است که به ترتیب شامل: زیرساختی، سرمایه اجتماعی، اقتصادی، اطلاع‌رسانی، مشکلات فروش، بازاریابی، فنی، آموزشی، حمایتی، محیطی، قانونی، اجتماعی، مدیریتی و فردی بوده است. از میان مطالعات خارجی نیز، شریستا و داکال^۱ (۲۰۲۲)، در مطالعه‌ای، به بررسی ساختار، عملکرد و نقش گروه‌های تعاونی در توسعه اقتصادی در کشور نپال^۲ پرداختند. این محققین، به این نتیجه دست یافتند که تعداد و کیفیت فعالیت‌های تعاونی‌ها در یک استان، بر نرخ رشد تولید ناخالص داخلی در آن استان تأثیر می‌گذارد. علاوه بر آن، امکان توسعه تعاونی‌ها در سطح یک استان، می‌تواند ابزار مهمی در ارتقاء رشد اقتصادی کلی کشور نیز، باشد. همچنین، ریزو و

¹ Shrestha & Dhakal

² Nepale

همکاران^۱ در سال ۲۰۲۰، در مطالعه‌ای با بررسی چرخه اشتغال‌زایی در تعاونی‌های کشور اسپانیا، به تحقیق درباره ویژگی‌های اشتغال‌زایی در این نهادها پرداختند. آنها بیان کردند که اشتغال‌زایی توسط تعاونی‌ها از انعطاف‌پذیری بالایی برخوردار است و این کسب و کارها، می‌توانند در شرایط بحرانی مالی به خوبی دوام بیاورند. علاوه بر این، تعاونی‌ها، قادرند با استفاده از نسبت‌های مالی مناسب، حاشیه سود شرکت‌های بالغ و کوچک را تحت تأثیر قرار دهند و در نتیجه، به بهبود وضعیت مالی خود کمک کنند. این یافته‌ها، نشان‌دهنده اهمیت تعاونی‌ها در ایجاد اشتغال و تاب‌آوری اقتصادی در برابر چالش‌های مالی است. علاوه بر آن، پژوهشگران متعددی درصدد تبیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی تعاونی‌ها، برآمدند، پژوهشگرانی همچون؛ گومز و ووجان^۲ (۲۰۲۱) به شاخص‌هایی مانند یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی؛ فانگ^۳ (۲۰۲۰) به عوامل مدیریتی و ابعاد محیطی؛ شیپرز و همکاران^۴ (۲۰۱۹) به محیط سازمانی، حمایت مدیریت، پاداش و استقلال؛ دولتر و همکاران^۵ (۲۰۱۴) به دولتی‌شدن تعاونی‌ها، ضعف مدیریت و نبود منابع مالی؛ و در نهایت، برانداو و بریتنباخ^۶ (۲۰۱۹) نیز، به عوامل سیاسی و نهادی، عوامل رفتاری و عوامل فنی و اداری اشاره نمودند. در این بین، ادلیا و اسلامی^۷، با انجام پژوهشی در سال ۲۰۲۲، اظهار داشتند که توانمندسازی و توسعه شرکت‌های کوچک و متوسط^۸ منطقه مورد مطالعه، با موانع متعددی مانند عدم وجود سرمایه، محدودیت‌های تأمین مالی، بازاریابی نامناسب، عدم استفاده بهینه از فناوری‌ها، عدم توانمندی افراد و استفاده نادرست از قابلیت‌های منابع انسانی مواجه است. البته، به این موضوع نیز، اشاره داشتند که شرکت‌های کوچک و متوسط در این منطقه، از نظر ارتقاء کیفیت محصول، تنوع محصول، میزان تولید و سود کسب‌وکار به میزان قابل توجهی رشد داشته‌اند که این رشد نیز، بدلیل توانمندسازی در حوزه بازاریابی محصول و سهولت صدور مجوز رخ داده است و نه بدلیل توانمندسازی قابلیت‌های منابع انسانی. بنابراین، استفاده و اجرای بهینه و یکنواخت برنامه‌های آموزشی مناسب، را بعنوان راهبردی معرفی نمودند که می‌تواند منجر به توانمندسازی منابع انسانی شود. در این راستا، مون و لی^۹ (۲۰۲۰)، نیز، مطالعه‌ای را در مورد عوامل موفقیت و شکست تعاونی‌ها در کشور کره^{۱۰} انجام دادند. نتایج آنها، نشان داد که برای موفقیت تعاونی‌ها، علاوه بر حمایت از سمت نهادهای دولتی، تلاش و همکاری اعضای تعاونی هم، ضروری است. همچنین، تعاونی‌ها، بایستی، با تعریف روشن و دقیق، اهداف کوتاه‌مدت عملیاتی و روش‌های دستیابی به این اهداف از طریق همکاری اعضا، احساس مالکیت در بین اعضا را برای تحقق اهداف بلندمدت نیز، تقویت نمایند. در این بین، برنداو و بریتنباخ^{۱۱} (۲۰۱۹)، در مطالعه‌ای به بررسی عمده مشکلات مدیریت تعاونی‌های روستایی در جنوب برزیل پرداخته‌اند. طبق نتایج بدست‌آمده، عمده مشکلات این تعاونی‌ها عبارت‌اند از: ۱. شرکت‌های تعاونی با سایر شرکت‌های موجود در این بخش رقابت می‌کنند؛ اما، اصول تعاونی را رعایت نمی‌کنند؛ ۲. تیمی که مسئول مدیریت تعاونی‌ها است، رقابت در جدید بازارهای را دشوار می‌بیند؛ ۳. مشارکت اعضای تعاونی، اندک است؛ ۴. همکاران و اعضای تعاونی، رفتارهای فرصت‌طلبانه از خود نشان می‌دهند. در سال ۲۰۱۷، آریس^{۱۲}، در مطالعه‌ای، تلاش نمود تا به بررسی راهبرد توانمندسازی شرکت‌های کوچک و متوسط در دفاتر تعاونی‌ها بپردازد. این پژوهشگر، در تحقیق خود اذعان نمود که

^۱ Rios et al.,

^۲ Gomes & Wojahn

^۳ Fang

^۴ Scheepers & et al

^۵ Develtere & et al

^۶ Brandao & Breitenbach

^۷ Edelia & Aslami

^۸ SMEs

^۹ Moon & Lee

^{۱۰} Korea

^{۱۱} Brandaoa & Breitenbachd

^{۱۲} Aris

مسأله اصلی مورد مطالعه، در عدم توانمندسازی شرکت‌های کوچک و متوسط در دفاتر تعاونی‌های شهر پالوپو اندونزی^۱ می‌باشد. بگونه‌ای که، عوامل بازدارنده مختلفی همچون عدم آموزش یا آموزش نامناسب توانمندسازی، مشاوره‌های اشتباه و عدم سازگاری سیاست‌ها با موضوع توانمندسازی، در این بین، دخیل هستند. همچنین، آنتونیو و همکاران^۲ (۲۰۱۴)، در راستای تأیید مطالعات ذکر شده، عواملی نظیر ارتباط با دیگران، دسترسی به اطلاعات، مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی، گسترش تشکلهای خودجوش در جوامع محلی و طرز افکار خلاق و نوآور را از عوامل اساسی توانمندسازی می‌دانند.

روش‌شناسی و داده‌های تحقیق

بررسی‌ها، نشان می‌دهد که تاکنون در حیطه موضوع پژوهش، مطالعه اساسی که با تمرکز بر ارائه الگویی مناسب به بررسی ابعاد مختلف آن بپردازد، صورت نگرفته و حتی، بطور کلی‌تر، پژوهشی ناظر به توصیف مدل توانمندسازی تعاونی‌های روستایی در منطقه‌ای همچون استان سیستان و بلوچستان، در این سطح، انجام نشده است. بگونه‌ای که، عمده مطالعات این حوزه، تحقیقاتی هستند که در خصوص یک مسئله خاص، مطالعه موردی داشته‌اند، همچنین، استفاده از روش‌هایی که می‌تواند مقدمه ساختن نظریه‌ها و در نهایت، مدل‌ها شوند، نیز، کمتر به چشم می‌خورد. از اینرو، به دلیل فقدان وجود مدل‌های متنوع در حوزه تعاونی‌های روستایی در چنین مناطقی، روابط بین مفاهیم اساسی نیز، به خوبی احصاء نشده‌اند. بنابراین، بهتر است تا از روش‌های کیفی جهت درک بهتر پدیده‌ها استفاده گردد. اما، در میان روش‌های کیفی هم، راهبردهای متفاوتی برای پژوهش‌های مختلف وجود دارد. از آنجا که، هدف پژوهش پیش‌رو، طراحی مدلی برای توصیف توانمندسازی تعاونی‌های روستایی در استان سیستان و بلوچستان، ضرورت استفاده از روش‌هایی که منجر به ساخت مدل شود، از ابتدا، برای تیم پژوهش روشن بود؛ لذا، روش داده‌بنیاد^۳، به عنوان روش این تحقیق در بخش کیفی انتخاب شد.

در روش داده‌بنیاد، به بررسی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها پرداخته می‌شود تا بتوان با استفاده از رویکرد استهفامی و استقرایی، شاخص‌های موردنیاز برای تعیین ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی تعاونی‌های روستایی استان سیستان و بلوچستان را مشخص نمود (بیات، ۱۴۰۳). این روش، توسط دو جامعه‌شناس به نام‌های گلیسر و اشتراوس^۴ در سال ۱۹۶۷ میلادی، معرفی گردید. در روش داده‌بنیاد، با استفاده از دسته‌ای از داده‌ها، در نهایت، نظریه‌ای تکوین می‌شود و هدف آن، ارائه یک مدل یا یک الگوی جدید می‌باشد (منصوبی و همکاران، ۱۴۰۱). مراحل گام به گام روش داده‌بنیاد به شرح زیر است:

جمع‌آوری داده‌ها: در مرحله اول، داده‌های کیفی، بصورت نظام‌مند از مصاحبه‌های عمیق که گفتگوی هدفدار و دو جانبه با هدف استنباط عمیق جزئیات غنی و موارد مهم برای استفاده در تجزیه و تحلیل می‌باشد، استخراج شده است. در پژوهش حاضر، جهت انجام مصاحبه‌های عمیق (بطور متوسط، مصاحبه ۴۰ دقیقه‌ای) از همیاری تعدادی از خبرگانی استفاده شد که معیارهای انتخاب این خبرگان یا همان اعضاء نمونه، شامل سابقه تدریس، پژوهش یا نگارش و یا سابقه کار اجرایی در حوزه تعاونی‌های روستایی، بوده است. یکی دیگر از معیارهای انتخاب این افراد، آشنایی آنان با چالش‌ها، مسائل و مشکلات موجود در حوزه تعاونی‌ها علی‌الخصوص تعاونی‌های مناطق مختلف استان سیستان و بلوچستان می‌باشد. در پژوهش حاضر، برای انتخاب نمونه‌های پژوهش از روش قضاوتی و غیرتصادفی و بطور مشخص، نمونه‌گیری گلوله‌برفی، استفاده شد. چرا که، در این شیوه، یک مصاحبه، محقق را به سمت مصاحبه‌های دیگر هدایت می‌کند. بگونه‌ای که، پس از مشورت با اساتید دانشگاهی، مسئولان

^۱ Palopo City, Indonesia

^۲ Antonio et al.,

^۳ Grounded theory

^۴ Glaser & Strauss

و کارشناسان باسابقه حوزه تعاونی و شرح موضوع مورد مطالعه، از ایشان خواسته شد، کسانی را معرفی کنند که در عین تفاوت دیدگاه، در زمره آگاه‌ترین افراد از این موضوع در منطقه هستند؛ سپس، با مراجعه به ایشان و پس از حصول اطمینان از آگاهی‌شان در زمینه موضوع مورد مطالعه، از آنها برای همکاری دعوت به عمل آمد. در مجموع، نمونه آماری این مطالعه، متشکل از ۱۷ نفر می‌باشد که ۱۰ نفر از آنان، شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه و ۷ نفر نیز، از مسئولان و کارشناسان حوزه تعاونی‌های روستایی منطقه بوده‌اند. در ادامه مصاحبه‌های صورت گرفته از این افراد، شایان ذکر است که انجام مصاحبه‌ها جهت یافتن داده‌های پژوهش، فرآیند نامحدودی نیست. بلکه، باید در زمان مشخصی پایان پذیرد. معیار این توقف، اشباع یا کفایت نظری مقوله‌ها است. از منظر مبدعان روش داده‌بنیاد، کفایت نظری، به حالتی اشاره دارد که هیچ داده بیشتری یافت نمی‌شود که پژوهشگر، بتواند به وسیله آن‌ها ویژگی‌های مقوله‌ها را رشد دهد، به بیان دیگر، پژوهشگر به طور تجربی و در فرآیند مشاهده داده‌های مشابه در می‌یابد که یک مقوله، به کفایت رسیده است. در پژوهش پیش‌رو، با ۱۷ نفر از اعضای هیأت علمی، مسئولان و کارشناسان حوزه تعاونی‌ها، مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته صورت گرفت. با توجه به مبانی نمونه‌گیری نظری، این نمونه‌گیری تا رسیدن به کفایت نظری ادامه پیدا کرد. لازم به ذکر است که از مصاحبه ۱۲ ام به بعد تکرار در اطلاعات مصاحبه مشاهده گردید، اما برای کسب اطمینان بیشتر از جامعیت و اعتبار پژوهش، مصاحبه‌ها تا خبره ۱۴ ام ادامه پیدا کرد. در جدول شماره ۲، مشخصات مصاحبه‌شوندگان را می‌توان مشاهده نمود:

جدول ۲. مشخصات جمعیت‌شناختی خبرگان (مصاحبه‌شوندگان)

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی
سن	کمتر از ۳۵ سال
	۳۵ تا ۴۵ سال
	۴۵ سال و بیشتر
سابقه فعالیت	۱۰ تا ۲۰ سال
	بالای ۲۰ سال
تحصیلات	کارشناسی
	کارشناسی ارشد
	دکتری
کل	۱۷ نفر

در مرحله دوم روش داده‌بنیاد در راستای تحلیل داده‌ها، از کدگذاری نظری استفاده شد. کدگذاری نظری در این روش، شامل سه مرحله کدگذاری باز^۱، کدگذاری محوری^۲، و کدگذاری انتخابی^۳ می‌باشد. این سه روش کدگذاری، منفک از هم نیستند. بلکه، در طی پژوهش، بسته به نیاز پژوهشگر، کدگذاری باز و محوری، مکرر و به صورت توأمان صورت می‌گیرد. اما، به طور کلی، این روش با کدگذاری باز، آغاز و با کدگذاری انتخابی به پایان می‌رسد.

^۱ Open Coding^۲ Axial Coding^۳ Selective Coding

کدگذاری باز: فرآیند تحلیلی است که از طریق آن، مفاهیم، شناسایی شده و ویژگی‌ها و ابعاد آن‌ها در داده‌ها، کشف می‌شوند. در این مرحله، مقوله‌های اولیه کسب‌شده در خصوص پدیده در حال مطالعه بوسیله بخش‌بندی اطلاعات، شکل داده می‌شوند. نتیجه این مرحله، خلاصه‌نمودن انبوه اطلاعات بدست‌آمده از مصاحبه‌ها به درون مفاهیم و دسته‌بندی آنهاست (نلسون^۱، ۲۰۲۰). در راستای تحقق این هدف، نخست، پژوهشگران، اقدام به خواندن متن مصاحبه‌ها (دست‌نویس‌های مصاحبه‌ها) و یادداشت‌برداری از کدهای مصاحبه‌ها از طریق نرم‌افزار Nvivo کردند. Nvivo، نرم‌افزاری است که برای بررسی کدهای موجود و ارتباط آنها با خصوصیات افراد شرکت‌کننده استفاده می‌شود، در پژوهش حاضر، ابتدا، داده‌ها که همان متون مصاحبه‌هاست، وارد نرم‌افزار شد. در مرحله دوم، با بررسی اولیه داده‌ها، این متون برای کدگذاری، آماده شدند. در مرحله بعد نیز، با شناسایی بخش‌های دارای اهمیت، کدهای اولیه، بدان‌ها اختصاص داده شد و در نهایت نیز، پس از کدگذاری اولیه و دستی، بعثت تعداد زیاد کدهای ایجادشده، این کدها در دسته‌بندی‌های موضوعی قرار داده شد و در واقع، یک ساختار سلسله‌مراتبی برای آنان ایجاد گردید. این ساختار سلسله‌مراتبی به محققان کمک نمود که سازماندهی داده‌ها به صورت منطقی‌تر و تحلیل آنان، عمیق‌تر انجام گیرد. البته، شایان ذکر است که می‌توان بجای کدگذاری اولیه و دستی از قابلیت کدگذاری خودکار نیز، در این نرم‌افزار استفاده نمود. اما، در پژوهش حاضر جهت تمرکز و دقت بیشتر بر کدهای منتخب، از کدگذاری اولیه و دستی استفاده شد.

در این پژوهش در مرحله کدگذاری باز، ۱۹۷ کد اولیه بدست آمد که از این کدها، ۷۲ مفهوم و ۲۴ مقوله احصاء گردید. در جدول شماره ۳، به مقوله‌ها و مفاهیم منتسب به آن اشاره شده است.

جدول ۳. مقوله‌ها و مفاهیم منتسب

مقوله‌ها	مفاهیم (زیر مقوله‌ها)
ساختار سازمانی	نظام اداری سازمانی، چشم‌انداز سازمانی، انگیزه سازمانی، تعلق سازمانی، حمایت سازمانی، هم‌افزایی سازمانی، اعتماد ادراکی سازمانی، نظام حقوق و دستمزد، قوانین داخلی حامی، مشارکت جمعی و کار گروهی، سیستم تشویق و قدردانی، سیستم ارتقاء و ترفیع.
ساختار قانونی	مقررات مناسب دولتی برای بهبود زمینه فعالیت تعاونی‌ها، وجود آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های توانمندساز داخلی در تعاونی‌ها، انطباق‌پذیری قوانین و اساسنامه‌های تعاونی‌ها در عمل، حذف قوانین متناقض و پیچیده موجود، قوانین حمایتگر، میزان شفافیت قوانین داخلی مربوط به تعاونی‌ها.
ساختار رهبری و مدیریتی	شکل‌گیری اصل مدیریت تعاون، بکارگیری سبک مدیریتی صحیح و علمی، وجود تخصص و قابلیت در مدیران، ترغیب کارکنان به رفتارهای فراتر از نقش، روحیه مشارکت‌پذیری در مدیران، ارتباطات متقارن، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری مدیران، تصمیم‌گیری بهینه.
ساختار اقتصادی و تأمین مالی	استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های متنوع تأمین مالی، اعطای وام و تسهیلات مالی، اعتباری و ضمانت‌های بانکی، تسهیل شرایط دریافت وام و تسهیلات بانکی، تقویت‌نمودن صندوق‌های حمایتی مالی، تخفیف‌های مالیاتی، تهیه اقلام یارانه‌ای توسط دولت، شفافیت صورت‌های مالی تعاونی‌ها.
ساختار فناوری اطلاعات	دسترسی به اینترنت و فناوری‌های مخابراتی، بکارگیری رسانه‌های جمعی و شبکه‌های مجازی، ارتقاء و بروزنمودن زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، امکانات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری مناسب، توجه به تغییرات فناوری، ارتقاء رویه‌های سازمانی از طریق فناوری اطلاعات، سایت‌ها و بانک‌های اطلاعاتی.

^۱ Nelson

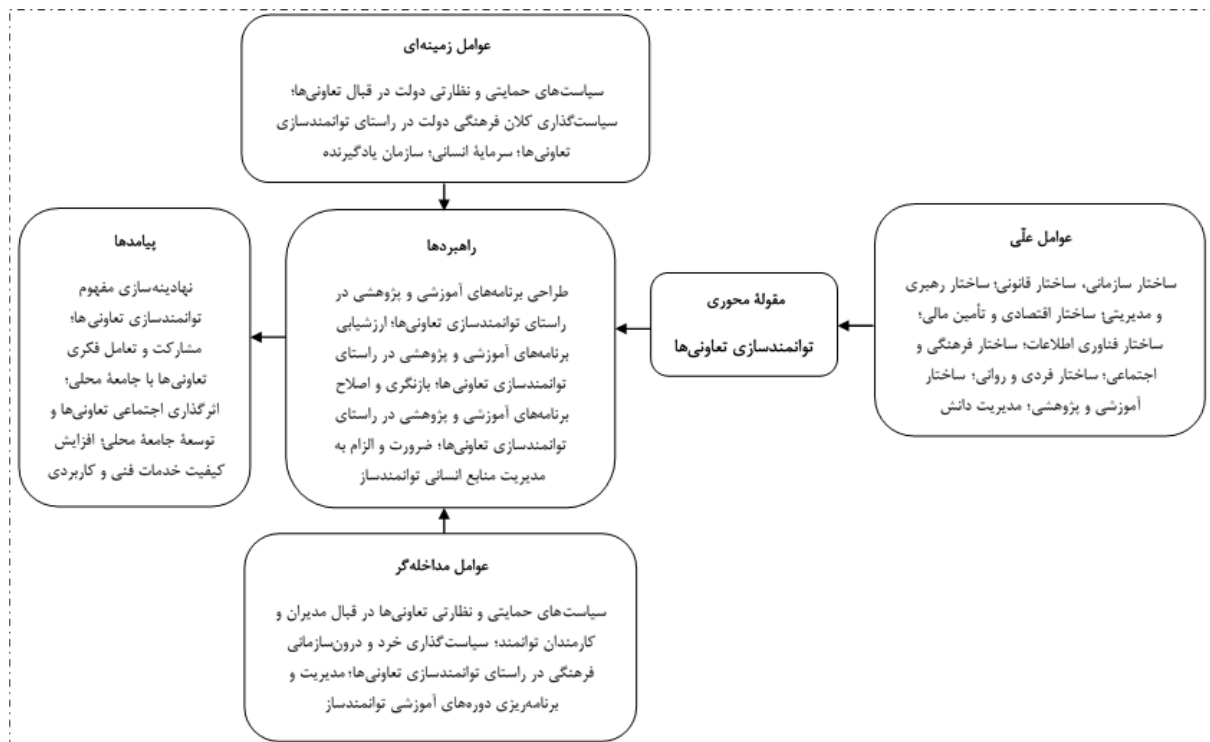
ویژگی‌های فرهنگی، تنوع فرهنگی و هویت فرهنگی منطقه، ایجاد فرهنگ توانمندساز، نگرش حاکم جامعه نسبت به توانمندسازی، احترام نسبت به افراد توانمند، فرهنگ خانوادگی پذیرای توانمندی، شبکه‌سازی میان تشکلهای محلی، مشارکت‌های مدنی، فرهنگ مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی.	ساختار فرهنگی و اجتماعی
بهره‌مندی از روحیه توانمندساز، تمایل به مشارکت، اخلاق حرفه‌ای، خودتشویقی، استقلال فردی، انگیزه فردی، تجارب مثبت، خلاقیت و نوآوری، سازگاری پویا، توجه به کار تیمی، ریسک‌پذیری، دانش و مدرک تحصیلی.	ساختار فردی و روانی
شرایط و امکانات آموزشی، آموزش‌های متعدد ضمن خدمت، برگزاری دوره‌ها، جلسات، کارگاه‌ها و همایش‌های متنوع در حوزه آموزش توانمندی، بهره‌گیری از رویکردهای یاددهی، یادگیری اکتشافی و مشارکتی، آموزش مهارت‌های تجزیه و تحلیل و بررسی خودتوانمندسازی در افراد، حمایت از دانش و مهارت پژوهش‌گری، شناسایی و معرفی پروژه‌های مرتبط، اجرای پروژه‌های تخصصی در حوزه توانمندسازی تعاونی‌ها، کمیت و کیفیت محتوایی و تکنیکی نتایج پژوهش‌های صورت‌گرفته، راه‌اندازی کمیته‌ها و کارگروه‌های تحقیقاتی، اجرایی کردن طرح‌ها و پروژه‌های محلی.	ساختار آموزشی و پژوهشی
مبادله دانش تخصصی، تبادل دانش ضمنی با دانش صریح، انطباق با تغییرات، ارتقاء بهره هوشی.	مدیریت دانش
سیاست‌های تشویقی مناسب برای تعاونی‌ها از سوی نهادهای دولتی، نظارت وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مربوطه به کیفیت کار تعاونی‌ها، وجود سیاست‌های منسجم از سوی دولت، دستورالعمل‌ها و بخش‌نامه‌های حمایت سازمانی در حوزه توانمندسازی تعاونی‌ها، اصلاح قوانین و مقررات دست و پاگیر، اصلاح سیاست‌های ناظر بر بازار کار، بازار پولی و بازار سرمایه، میزان شفافیت قوانین دولتی مربوط به تعاونی‌ها.	سیاست‌های حمایتی و نظارتی دولت در قبال تعاونی‌ها
تبیین سیاست‌های منسجم فرهنگی از سوی دولت، تبیین دستورالعمل‌ها و بخش‌نامه‌های عملیاتی از سوی دولت، بازنگری سیاست‌های موجود در حوزه توانمندسازی در تعاونی‌ها، هنجارسازی و توسعه فرهنگ تعاون در جامعه، اصلاح روحیه تعاون و همکاری در جامعه، آگاهیبخشی عمومی از اصول و فلسفه تعاونی، شناساندن توانمندی و مزایای بخش تعاونی برای عموم مردم.	سیاست‌گذاری کلان فرهنگی دولت در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها
مهارت و تخصص، قابلیت‌های فردی و ارتباطی، توان بروزرسانی و حداکثرسازی استعدادهای یادگیری خود، هوش عاطفی، هوش فرهنگی، هوش سازمانی، مهارت خودآنگیزشی، ارزیابی انتقادی نقش خود، پرسشگری و مطالبه‌گری مبتنی بر تجربه فردی.	سرمایه انسانی
یادگیری سازمانی، مدل‌های ذهنی، یادگیری تیمی، آموزش مستمر و مؤثر، هوش اجتماعی، تفکر سیستمی، چشم‌انداز مشترک، حل منظم مسائل، مهارت‌های فردی منابع انسانی، نهادینه‌سازی مفهوم یادگیری از تجربیات گذشته.	سازمان یادگیرنده
وجود سیاست‌های داخلی منسجم در تعاونی‌ها، نظارت بر حسن اجرای سیاست‌ها و قوانین تصویب‌شده درون سازمانی، دستورالعمل‌ها و بخش‌نامه‌های حمایت سازمانی داخلی، اصلاح قوانین و مقررات دست و پاگیر درون سازمانی، میزان شفافیت آیین‌نامه‌های داخلی تعاونی‌ها، نظارت بر حسن اجرای سیاست‌ها و قوانین تصویب‌شده.	سیاست‌های حمایتی و نظارتی تعاونی‌ها در قبال مدیران و کارمندان توانمند
هنجارسازی فرهنگ توانمندسازی درون سازمانی، ایجاد زمینه فرهنگی مناسب در ایجاد و توسعه فعالیت تعاونی‌ها، تنوع قومی و فرهنگی، تبیین آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و بخش‌نامه‌های داخلی سازمان، بازنگری سیاست‌های داخلی موجود، اصلاح روحیه تعاون و همکاری در مدیران و کارکنان، اصلاح روحیه تعاون و همکاری در افراد محلی، آگاهیبخشی جامعه محلی از اصول و فلسفه تعاونی، شناساندن توانمندی و مزایای بخش تعاونی برای عموم مردم محلی.	سیاست‌گذاری خرد و درون سازمانی فرهنگی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها

هدف و برنامه زمانبندی شده مناسب، شفاف‌سازی در خصوص اهداف آموزش، سیستم برنامه‌ریزی راهبردی و ساختاری، تصمیم‌گیری در مورد تداوم یا عدم تداوم برنامه‌های آموزشی، برنامه‌ریزی، ارزیابی و گزارش‌دهی دقیق برنامه‌های توانمندسازی، برنامه‌ریزی و تداوم در برگزاری دوره‌ها، جلسات و همایش‌های کاربردی و راهبردی، حمایت و پیشبرد از جو سازمانی توانمندساز و تعاملی، ایجاد بسترهای شغلی و کارآفرینی از طریق آموزش، تدوین برنامه‌های کوتاه و بلندمدت آموزشی، تداوم در ارائه خدمات آموزشی متمرکز، الگوبرداری از نمونه‌های موفق داخلی و خارجی.	مدیریت و برنامه‌ریزی دوره-های آموزشی توانمندساز
تشخیص نیاز و تدوین اهداف آموزشی و پژوهشی مورد نیاز، انتخاب و سازماندهی محتوای آموزشی و پژوهشی، بروزکردن موضوعات و محتوای آموزشی و پژوهشی، تنظیم و برگزاری منظم برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در تعاونی‌ها، توسعه مشاوره‌های فنی به تعاونی‌ها، توجه به آموزش خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی نیروی انسانی در تعاونی‌ها، ارائه آموزش‌های تخصصی توانمندساز در تعاونی‌ها، ایجاد یک نظام زیرساختی بهم‌پیوسته دانش‌بنیان در جهت ارتقاء توانمندسازی.	طراحی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها
کنترل کمیت و کیفیت برنامه‌های آموزشی و پژوهشی، ارزیابی کیفیت عملکرد اساتید و مربیان، برآورد میزان موفقیت برنامه‌های آموزشی و پژوهشی، جهت‌دار نمودن برنامه‌های آموزشی و پژوهشی از طریق تعیین نقاط قوت و ضعف آن، تطبیق نیازهای دانشی، مهارتی و رفتاری افراد با برنامه‌های آموزشی و پژوهشی سازمان، بررسی میزان تحقق اهداف و مقاصد تعیین شده برای برنامه‌های آموزشی و پژوهشی سازمان، ارزیابی و پایش پیامد تصمیمات طرح‌های آموزشی و پژوهشی.	ارزشیابی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها
بازنگری در برنامه‌های آموزشی و پژوهشی تعاونی‌ها، رفع نقایص و ارائه راه‌حل‌های مناسب، روزآمد کردن برنامه‌های آموزشی و پژوهشی، ارائه شیوه‌های نوین در آموزش به منظور افزایش کیفیت برنامه‌ها، تدارک ابزار و تجهیزات کمک آموزشی و کمک پژوهشی.	بازنگری و اصلاح برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها
کانال‌های ارتباطی مناسب با منابع انسانی، شایسته‌سالاری و بکارگیری نیروهای متخصص و مجرب، ارزیابی و نظارت بر فعالیت‌های نیروهای انسانی، ارزیابی و نظارت بر دوره‌ها، کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی توانمندسازی در نیروهای انسانی، مدیریت استعداد، برنامه‌ریزی جهت جانشین‌پروری، مدیریت عملکرد، مدیریت راهبردی نقاط ضعف و قوت کارکنان.	ضرورت و الزام به مدیریت منابع انسانی توانمندساز
تثبیت باورها، ارزش‌ها و رفتارهای مطلوب حوزه توانمندسازی، بکارگیری ارزش‌ها و رفتارهای مطلوب حوزه توانمندسازی در عمل، توانمندسازی مدیران و کارکنان تعاونی‌ها، توانمندسازی افراد محلی، توسعه توانمندی‌های شناختی و فراشناختی افراد، برخورداری از محیط توانمندساز، برخورداری از روحیه کارآفرینی و ریسک‌پذیری در افراد.	نهادینه‌سازی مفهوم توانمندسازی تعاونی‌ها
فضای تعامل فکری و هم‌اندیشی‌های مشترک، همبستگی اجتماعی، وفاق اجتماعی، اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی، تفاهم و همدلی، باور، همیاری، مشارکت، جلسات و نشست‌های بحث و گفتگو، استفاده از توانمندی‌های نیروهای متخصص و تحصیلکرده منطقه.	مشارکت و تعامل فکری تعاونی‌ها با جامعه محلی
بومی‌سازی دانش در زمینه توانمندسازی تعاونی‌های منطقه، شکل‌گیری روحیه جهاد اقتصادی، تولید ملی و حمایت از کار بومی، توسعه محیطی، فیزیکی انسانی و اقتصادی بومی و محلی، تکیه بر ظرفیت‌ها و قابلیت‌های مردم بومی منطقه، عدالت اجتماعی، امید اجتماعی.	اثرگذاری اجتماعی تعاونی‌ها و توسعه جامعه محلی
نیازسنجی خدمات از طریق شناخت محیط داخلی و پیرامونی، کیفیت خدمات الکترونیکی تعاونی‌ها، میزان کیفیت خدمات دریافتی، کیفیت اطلاعات و دانش پیشخوان ارائه خدمات تعاونی‌ها، ارزیابی مستمر رضایت	افزایش کیفیت خدمات فنی و کاربردی تعاونی‌ها

مراجعه‌کنندگان به تعاونی‌ها، برنامه‌های ارتقاء کیفیت خدمات، ارزیابی‌های دوره‌ای و معرفی بهترین شعب تعاونی‌ها، ارزیابی‌های دوره‌ای میزان توانمندی مدیران و کارکنان تعاونی‌ها، شناسایی نقاط ضعف و محدودیت‌های موجود در ارائه خدمات تعاونی‌ها.	
---	--

کدگذاری محوری: هدف از این مرحله از کدگذاری، ایجاد رابطه میان مقوله‌های تولیدشده (در مرحله کدگذاری باز)، می‌باشد. کدگذاری محوری، شامل ارتباط‌دهی داده‌ها با یکدیگر به منظور آشکارسازی کدها و زیرمجموعه‌های موجود در داده‌های جمع‌آوری شده است. بگونه‌ای میان داده‌ها، پیوند ایجاد شده و تک به تک مقوله‌ها، بسط و گسترش داده شوند (منصوبی و همکاران، ۱۴۰۱). در واقع، این مرحله، کمک می‌کند تا فرآیند نظریه‌پردازی، به انجام رسد، در همین راستا، نخستین گام در کدگذاری محوری، انتخاب مقوله مرکزی است که می‌بایست، به قدر کافی انتزاعی بوده و قدرت تحلیل داشته باشد. طبق الگوی پارادایمی، مقوله‌های مرتبط با شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها به صور جداگانه دسته‌بندی خواهند شد، برچسب‌هایی نظیر علی، مداخله‌گر و زمینه‌ای که بر شرایط زده می‌شود، از آن جهت است که مناسبات پیچیده میان شرایط و رابطه بعدی آن‌ها را با عمل نظم بخشد (نلسون^۱، ۲۰۲۰). راهبردها، نیز کنش‌هایی است که برای کنترل و پاسخ به مقوله مرکزی، تعریف می‌شوند و پیامدها هم، نتایج حاصل از راهبردها هستند. در این پژوهش با توجه به ویژگی‌هایی که باید برای مقوله مرکزی لحاظ می‌شد، مقوله توانمندسازی تعاونی‌ها، بعنوان مقوله مرکزی انتخاب شد، زیرا، رد پای این مقوله، در اغلب داده‌ها وجود داشت و مفهومی انتزاعی بود که در تمام مصاحبه‌ها، به وضوح به آن اشاره می‌شد، از طرفی، تلاش گردید با استفاده از مقوله‌های بدست‌آمده در مرحله کدگذاری باز، عناصر دیگر مدل نظام‌مند مرتبط با این مقوله مرکزی مشخص شوند. شکل ۱، نتایج نهایی کدگذاری محوری بر مبنای مدل نظام‌مند (پارادایمی) در این پژوهش را نشان می‌دهد. شایان ذکر است در روش داده‌بنیاد، مدل نهایی با هر مرحله از کدگذاری تکمیل شده که با گایان کدگذاری، مدل نیز، کامل می‌شود.

^۱ Nelson



شکل ۱. مدل پارادایمی توانمندسازی تعاونی‌های روستایی در استان سیستان و بلوچستان

کدگذاری انتخابی: آخرین مرحله کدگذاری در روش داده‌بنیاد، کدگذاری انتخابی است که به فرآیند انتخاب مقوله محوری، پیوند نظام‌مند آن با سایر مقوله‌ها، ارزش‌گذاری روابط بین آنها و درج مقوله‌هایی اشاره دارد که نیاز به تأیید و توسعه بیشتری دارند (حسینی و همکاران، ۱۴۰۲). در این مرحله، پژوهشگر، از بین مقوله‌های استخراج‌شده یک مقوله را به عنوان مقوله محوری انتخاب کرده و با ربط مقوله‌های دیگر به این مقوله، به نظریه دست می‌یابد، سپس، پژوهشگر، روابط بین مقوله‌ها را اثبات و مقوله‌هایی را که به بهبود و توسعه بیشتری نیاز دارند، تکمیل می‌کند (لی^۱، ۲۰۱۵). در این مرحله، باید، با کنارهم قراردادن مقوله‌ها، حول مقوله مرکزی به یک طرح نظری بزرگ‌تر رسید و در نتیجه، به توان یک روایت نظری برای پدیده موردنظر را ارائه نمود. لذا، در کدگذاری انتخابی بایستی، مقوله‌ها در صورت لزوم، یکپارچه و پالایش شوند و خلأهای موجود بعد از کدگذاری محوری در این مرحله، برطرف خواهد شد. در حقیقت، این مرحله، در یک سطح بالاتر و انتزاعی‌تر نسبت به کدگذاری محوری رخ می‌دهد. در این راستا، در ادامه، اجزای مدل پارادایمی با ارائه مثال عینی از کدگذاری نمونه مصاحبه‌های صورت‌پذیرفته، تشریح خواهند شد.

مقوله‌های اصلی مدل پارادایمی

در این پژوهش، عوامل علی، شامل مواردی چون ساختار سازمانی، ساختار قانونی، ساختار رهبری و مدیریتی، ساختار اقتصادی و تأمین مالی، ساختار فناوری اطلاعات، ساختار فرهنگی و اجتماعی، ساختار فردی و روانی، ساختار آموزشی و پژوهشی و

^۱ Lee

مدیریت دانش بوده است. برای مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان (مصاحبه ۵) بیان داشت که "در حال حاضر و با توجه به مناسب‌نبودن ساختارهای اداری موجود که باعث مشکلات مختلفی در تعاونی‌ها و نحوه مشارکت مردم می‌شود؛ بنابراین، بهتر است که ساختار دولتی از روال سنتی خود خارج شود و ساختار جدیدی در قانون‌گذاری‌ها، نحوه مدیریت، انجام امور اداری و تکنولوژی مورد استفاده بوجود آید و یا حداقل، بازبینی اساسی در شبکه کلی تعاونی‌ها رخ دهد؛" و یا اینکه مصاحبه‌شونده دیگری (مصاحبه ۸)، اشاره کرد که "هر سازمانی برای انجام امور خود منابعی دارد مثل؛ پول، نیروی انسانی، تجهیزات و غیره. بطوریکه، باید بتواند بخوبی از منابعی که در اختیار دارد استفاده کند؛ یعنی، طوری استفاده کند که بهترین نتیجه را داشته باشد نه در جایی با کمبود منبع مواجه شود و نه در جایی دیگر دورریز منابع داشته باشد". یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان (مصاحبه ۲)، اشاره می‌دارد که؛ "حتی، در داخل خود تعاونی‌ها هم شاهد ناهماهنگی‌های بسیاری هستیم. ناهماهنگی‌هایی در ساختار سازمان، مدیریتی و قانونی دانشگاه‌ها، به‌گونه‌ای که، شرایط لازم جهت استقرار و راه‌اندازی تعاونی‌های توانمندساز و ظرفیت‌سازی برای ایجاد گروه‌های جهادی داوطلب، وجود ندارد. آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و بخش‌نامه‌های داخلی و خارجی هم که به تنهایی، مانعی دست و پاگیر برای عدم حمایت از توانمندسازی، عدم تقویت ارتباط با جامعه و عدم حمایت از کمیت و کیفیت از اقدامات اجتماعی هستند". در بخشی از متن یکی دیگر از مصاحبه‌های انجام‌گرفته (مصاحبه ۱۰)، به این موضوع اشاره داشتند که "در تعاونی‌ها، باید به گونه‌ای برنامه‌ریزی کرد که کارکنان بتوانند از راه یک فضای مشترک با یکدیگر تبادل داشته باشند و تجربیات کاری خود را به اشتراک بگذارند؛ یعنی، فضایی وجود داشته باشد که بجای ذخیره کاغذی پرونده‌ها آنها بصورت الکترونیک بایگانی شوند". خبره دیگری (مصاحبه ۷)، اظهار داشت که "در نهادها و سازمان‌های ما، اینهمه گزارش، اساسنامه آموزشی و طرح‌های پژوهشی در قفسه‌ها مانده است. زیرا، اساساً تصمیم‌گیری‌ای که مبتنی بر پژوهش و آموزش درست باشد، در کشورمان، جا نیافتاده است. در این راستا، ایجاد بانک‌های اطلاعاتی از طرح‌های تحقیقاتی دانشگاهی مرتبط با مسائل اجتماعی و با محوریت تعاونی‌ها، می‌تواند، بعنوان شروع مسیر استفاده کاربردی از این تحقیقات و آموزش‌ها، بعنوان فایده اجتماعی باشد. از طرفی، فکر می‌کنم، دریچه مباحث نظری در حال بسته شدن است و از جهتی، به علوم انسانی و اجتماعی و علوم پیرو، ظلم شده است". در مصاحبه دیگری (مصاحبه ۱۳)، یکی از خبرگان اشاره می‌دارد که "افراد نباید دانسته‌ها را فقط برای خود نگه دارند و با خود دفن کنند، باید چیزی را که بلد هستند به دیگران هم یاد دهند و حتی، آنها را نوشته و مستند کنند و در اختیار دیگران هم قرار دهند؛ باید خوشحال باشند آنچه را که بلد هستند به دیگران هم یاد می‌دهند". خبره دیگری (مصاحبه ۱۲)، بیان می‌کند که "مرکز توسعه اعضا نداریم، بیشتر توانمندسازی فردی اعضا مورد تأکید قرار می‌گیرد. هر فرد باید به فکر بالندگی خودش باشد. این را برای ما وظیفه قلمداد می‌کنند، آخر سر هم بدون تشویقی، چیزی، می‌گویند وظیفه سازمانی‌ات بوده است. طوریکه، اعضای باسابقه‌تر به من می‌گویند دغدغه‌های فکری و حرف خود را در جهتی تغییر بده که دست آخر ترفیعی یا پاداشی برات داشته باشه". شایان ذکر است که در محتوای متنی ۷ مصاحبه‌ای که بعنوان نمونه، ارائه شد، مفاهیمی همچون؛ نظام اداری سازمانی، مشارکت جمعی و گروهی، مقررات مناسب دولتی برای بهبود زمینه فعالیت تعاونی‌ها، سبک مدیریتی صحیح و علمی، توجه به تغییرات فناوری، حذف قوانین متناقض و پیچیده موجود، قوانین حمایتگر، روحیه مشارکت‌پذیری در مدیران، ارتقاء رویه‌های سازمانی از طریق فناوری اطلاعات، سایت‌ها و بانک‌های اطلاعاتی، شناسایی و معرفی پروژه‌های مرتبط، اجرای پروژه‌های تخصصی در حوزه توانمندسازی تعاونی‌ها، اجرایی کردن طرح‌ها و پروژه‌های محلی بهره‌مندی از روحیه توانمندساز، خودتشویقی، انگیزه فردی، ایجاد فرهنگ توانمندساز، احترام نسبت به افراد توانمند و مبادله دانش تخصصی، استخراج گردید که در مجموعه مقوله‌های عوامل علی طبقه‌بندی شدند.

ویژگی‌های زمینه‌ای، عواملی را شامل می‌شوند که بدون آنها تحقق توانمندسازی تعاونی‌ها امکانپذیر نیست، در پژوهش حاضر، سیاست‌های حمایتی و نظارتی دولت در قبال تعاونی‌ها، سیاست‌گذاری کلان فرهنگی دولت در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها،

سرمایه انسانی و سازمان یادگیرنده، به عنوان مؤلفه‌های زمینه‌ای طبقه‌بندی شدند. یکی از مصاحبه‌شوندگان (مصاحبه ۲)، تأکید داشت که "در سیاست کلی کشور، بایستی، برای اتصال تعاونی‌ها به جامعه و در راستای شناسایی و معرفی نیازهای موجود در ارتباط با مسائل اجتماعی، بالخصوص، در این برهه زمانی تحریم، چاره‌ای اندیشید". خبره دیگری (مصاحبه ۱۱)، اشاره دارد که "باید افراد را تشویق کنیم که هر چیزی که بلد هستند به یکدیگر یاد دهند و فضایی ایجاد کنیم که اطلاعات در کل سازمان، مثل رودخانه در جریان باشد و چیزی از کسی پنهان نماند. از طرفی، هر کسی برای کارکردن، تجربه خود را با آنچه یاد گرفته، ترکیب کند". در متن یکی از مصاحبه‌ها (مصاحبه ۱۰)، فرد مصاحبه‌شونده بیان می‌کند که "وقتی سیاست بالادستی، تعاونی‌ها را به سمتی نمی‌برد که بدانیم این سازمان کجا می‌رود، احساس بی‌انگیزگی ایجاد می‌شود. با توجه به دولتی‌بودن اکثریت تعاونی‌ها برای تأمین منابع مالی، چاره‌ای جز تبعیت بی‌چون و چرا نداریم. مجبور هستیم در راستای سیاست‌گذاری‌های کلان کارها را پیش ببریم". در یکی از مصاحبه‌ها (مصاحبه ۹)، به این نکته اشاره شد که "اعضای سازمانی مانند تعاونی، باید بتوانند خود را مدیریت و کنترل کنند؛ باید بتوانند باتوجه به اهداف اصلی سازمان، هدف خود را مشخص کنند و برای رسیدن به آن خود را پرورش داده و مهارت‌های خود را توسعه دهند". در همین راستا، یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان (مصاحبه ۶)، به این نکته اشاره داشت که "افراد باید به خود و توانایی و دانسته‌های خود اعتماد داشته باشند و بعنوان افرادی که در تعاونی‌ها مشغول بکار هستند، باید بتوانند نقاط ضعف و قدرت خود را بخوبی تشخیص داده و خود را ارزیابی کنند و نسبت به عملکرد خود متعهد باشند". یکی دیگر از خبرگان (مصاحبه ۸) اذعان می‌کند که "دولت به جای اینکه روی عملکرد تعاونی‌ها نظارت غیرمستقیم و کاربردی داشته باشد، نقش کنترلر را برای تعاونی‌ها ایفا می‌کند که این خوب نیست". در متن یکی از مصاحبه‌ها (مصاحبه ۴)، فرد مصاحبه‌شونده اظهار می‌دارد که "بهترین نوع یادگیری، یادگیری در عمل است تا اینکه یک مجموعه مطالب طولی‌وار به افراد یاد داده شود؛ تکیه بر تجربه گذشته، همیشه خوب نیست، بلکه، باید بعضی‌وقت‌ها، کمی دانش به روز و انتقاد نیز، چاشنی آن شود؛ افراد با یکدیگر باید همفکری کنند و از تفکری به دور باشند". شایان ذکر است که در محتوای متنی ۷ مصاحبه‌ای که بعنوان نمونه، ارائه شد، مفاهیمی همچون؛ سیاست‌های تشویقی مناسب برای تعاونی‌ها از سوی نهادهای دولتی، مهارت و تخصص، قابلیت‌های فردی و ارتباطی، توان روزرسانی و حداکثرسازی استعدادهای یادگیری خود، هوش عاطفی، هوش فرهنگی، هوش سازمانی، مهارت خودانگیزی، ارزیابی انتقادی نقش خود، پرسشگری و مطالبه‌گری مبتنی بر تجربه فردی، نهادینه‌سازی مفهوم یادگیری از تجربیات گذشته، یادگیری سازمانی، مدل‌های ذهنی، یادگیری تیمی، آموزش مستمر و مؤثر، هوش اجتماعی، تفکر سیستمی، چشم‌انداز مشترک، حل منظم مسائل، سیاست‌های تشویقی مناسب برای تعاونی‌ها از سوی نهادهای دولتی، وجود سیاست‌های منسجم از سوی دولت، نظارت وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مربوطه به کیفیت کار تعاونی‌ها و مهارت‌های فردی منابع انسانی استخراج گردید که در مجموعه مقوله‌های عوامل زمینه‌ای طبقه‌بندی شدند.

شرایط مداخله‌گر، ضمن تعدیل شرایط علی و تأثیر بر راهبردها، در راستای تسهیل یا محدودیت راهبردها در زمینه خاص مورد نظر عمل می‌کند. در این مطالعه، سیاست‌های حمایتی و نظارتی تعاونی‌ها در قبال مدیران و کارمندان توانمند، سیاست‌گذاری خرد و درون‌سازمانی فرهنگی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها و مدیریت و برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی توانمندساز، بعنوان عوامل مداخله توانمندسازی تعاونی‌ها تشخیص داده شدند. در نمونه‌ای از مصاحبه‌های انجام گرفته، فرد خبره (مصاحبه ۳)، بیان می‌دارد که "مدیری که در سازمانی مانند تعاونی در این مقام است، مسئولیت خیلی مهمی دارد و باید بتواند به افراد کمک کند که چیزی را که لازم دارند یاد بگیرند و امکانات را در اختیار آنها قرار دهد؛ فردی که مسئول در چنین سازمانی است، بایستی، علاقه داشته باشد که علاوه بر کمک کارکنان خود از کمک افراد محلی و در واقع، جامعه محلی استفاده نماید". یکی از مصاحبه‌شوندگان (مصاحبه ۱)، در مصاحبه‌ای، اینگونه بیان نمود که؛ "بایستی، در جامعه محلی،

ارتقاء فرهنگی لازم برای استقرار مفهوم توانمندسازی رخ دهد. زیرا، در هیچ کشوری، بدون پایه‌گذاری اصول فرهنگی لازم، اتفاقی در راستای حل مسائل اجتماعی جامعه، رخ نخواهد داد. بنابراین، بایستی، فرهنگ کمک‌رسانی و خدمت‌محوری به جامعه نهادینه‌سازی گردد". شایان ذکر است که در محتوای متنی ۲ مصاحبه‌ای که بعنوان نمونه، ارائه شد، مفاهیمی همچون؛ تصمیم‌گیری در مورد تداوم یا عدم تداوم برنامه‌های آموزشی، برنامه‌ریزی و تداوم در برگزاری دوره‌ها، جلسات و همایش‌های کاربردی و راهبردی، حمایت و پیشبرد از جو سازمانی توانمندسازی و تعاملی، تدوین برنامه‌های کوتاه و بلندمدت آموزشی، تداوم در ارائه خدمات آموزشی متمرکز، هنجارسازی فرهنگ توانمندسازی درون سازمانی و ایجاد زمینه فرهنگی مناسب در ایجاد و توسعه فعالیت تعاونی‌ها استخراج گردید که در مجموعه مقوله‌های عوامل مداخله‌گر طبقه‌بندی شدند.

هدف راهبردها که به شکلی هدفمند انتخاب می‌شوند، اداره کردن و به انجام رساندن بهتر پدیده مورد نظر در بستر و زمینه حاکم است. بنابراین، با استفاده از راهبردها می‌توان به پدیده محوری جامعه عمل پوشاند. مفاهیم طراحی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها، ارزشیابی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها، بازنگری و اصلاح برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها و الزام به مدیریت منابع انسانی توانمندسازی بیانگر مؤلفه راهبردها در پژوهش حاضر هستند. یکی از مصاحبه‌شوندگان (مصاحبه ۱۰)، در مصاحبه‌ای، اینگونه بیان نمود که "وقتی، مدیرای تعاونی‌ها می‌بینن که هیچ سندی برای اینکارندارن، اگر بخوان کاری هم کنن، ولش می‌کنن. میگن، مگه میشه با آیین‌نامه‌ها، درافتاد. یعنی، می‌خوام بگم که عملاً، هیچ آزادی عملی برا من و امثال من، تو محتوای آموزشی در حوزه توانمندسازی وجود نداره. چون از اون‌ور، هیچ سندی و آیین‌نامه‌ای برای مدیر من، تعریف نشده تو این زمینه‌ها که بخواد، من نوعی رو حمایت کنه و بهم آزادی عمل بده". خبره دیگری (مصاحبه ۱۱)، اظهار داشت که: "من میگم، بفرض که بتونیم با وجود خیلی از مسائل و مشکلات آموزشی و پژوهش، تو کلاس‌های درسی‌مون، اهمیت توانمندسازی، اهمیت توجه به مسائل اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رو نهادینه کنیم. یعنی، خودم با تلاش خودم، حداقل، بتونیم تو چند تا از کارمندهام و یا حتی، چند نفر از افراد محلی، اهمیت موضوعات اینطوری رو، نهادینه کنم. اما، وقتی، می‌بینم هیچ فرقی بین من که دارم تلاش می‌کنم تو این کار با همکاری که هیچ تلاشی نمیکنه و فقط در تلاشه تا آیین‌نامه‌های خشک اداری رو انجام بده، وجود نداره. خب، مسلماً، دلسرد می‌شم. قبول دارم که من دارم وظیفه اجتماعی خودم رو انجام میدم، اما، همین خود من، اگر، ببینم که ازم یه تشکر خشک و خالی میشه، خیلی امیدوارتر و با انگیزه‌تر، کارم رو انجام میدم. می‌خوام بگم که اگه یه ابزاری برای ارزشیابی اینجور برنامه‌های درسی باشه و یجور ارزشیابی از عملکرد واقعی من مدیر، باشه. اوضاع، خیلی عوض میشه". شایان ذکر است که در محتوای متنی ۲ مصاحبه‌ای که بعنوان نمونه، ارائه شد، مفاهیمی همچون؛ تشخیص نیاز و تدوین اهداف آموزشی و پژوهشی مورد نیاز، انتخاب و سازماندهی محتوای آموزشی و پژوهشی، بازنگری در برنامه‌های آموزشی و پژوهشی تعاونی‌ها، رفع نقایص و ارائه راه‌حل‌های مناسب، ارزیابی و نظارت بر دوره‌ها، کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی توانمندسازی در نیروهای انسانی و مدیریت عملکرد، استخراج گردید که در مجموعه مقوله‌های راهبردها طبقه‌بندی شدند.

در نهایت اینکه، ایجاد و خلق هر پدیده‌ای پیامدهایی نیز دارد، در این پژوهش، پیامدهای توانمندسازی تعاونی‌ها، شامل مواردی همچون؛ نهادینه‌سازی مفهوم توانمندسازی تعاونی‌ها، مشارکت و تعامل فکری تعاونی‌ها با جامعه محلی، اثرگذاری اجتماعی تعاونی‌ها و توسعه جامعه محلی و افزایش کیفیت خدمات فنی و کاربردی تعاونی‌ها می‌باشد. یکی از مصاحبه‌شوندگان (مصاحبه ۱۳)، نیز، به بیان این نکته می‌پردازد که: "نمی‌تونیم از واقعیت، فرار کنیم که تعاونی‌ها هم، در واقع، یه نهاد فرهنگی هستن و یکی از وظایف‌شون، فرهنگ‌سازی یه. وقتی، این کار رو انجام ندیم و یا براش تلاشی نکنیم، چطور انتظار داریم که مردم جامعه، باورمون کنن؟ یا اصلاً، باور کنن که اینجور کارای جامعه‌محور و حل مسائل اجتماعی مهمه؟ اینجور کارها، فقط، برای دولت، نیست. مردم و تعاونی‌ها، هم مسئولن. بنظر من، اگه تعاونی‌ها، رو این ارزش‌سازی‌ها و فرهنگ‌سازی‌ها، کار کنند،

خیلی از مسائل خود بخود حل میشه و یجور نشاط و تحرک اجتماعی وارد جامعه میشه و این میشه همون اثربخشی که هر سازمان به نوبه خود می‌تونه تو جامعه باعثش بشه". در این بین، خبره دیگری (مصاحبه ۵)، بیان می‌دارد که؛ "تعاونی‌ها، باید، مهارت گفتگو با مردم و انتقال دانش خود را با جامعه با زبان ساده داشته باشند". خبره دیگر (مصاحبه ۱۲)، اظهار داشت که؛ "خدا روشکر، ما، تو یه جامعه‌ای زندگی می‌کنیم که تو یه کارهای مشارکتی حرف برای گفتن داره. تو یه کارهای خیره و مردم خیلی توانمندی داره تو این زمینه‌ها. خود همین، خیلی کمک‌کننده برای مشارکت و همکاری دوطرفه تعاونی‌ها و مردم محلی". شایان ذکر است که در محتوای متنی ۳ مصاحبه‌ای که بعنوان نمونه، ارائه شد، مفاهیمی همچون؛ تثبیت باورها، ارزش‌ها و رفتارهای مطلوب حوزه توانمندسازی، بکارگیری ارزش‌ها و رفتارهای مطلوب حوزه توانمندسازی در عمل، فضای تعامل فکری و هم‌اندیشی‌های مشترک، تکیه بر ظرفیت‌ها و قابلیت‌های مردم بومی منطقه، تفاهم و همدلی، باور، همیاری و مشارکت استخراج گردید که در مجموعه مقوله‌های پیامدها طبقه‌بندی شدند.

البته، ذکر این نکته الزامی بنظر می‌رسد که بدلیل عدم وجود فضای کافی در این مقاله، از آوردن تک تک مصاحبه‌ها، مفاهیم و مؤلفه‌های استخراج‌شده پژوهش، خودداری شده است.

اعتبارسنجی مدل: در پژوهش حاضر، به منظور تأیید مدل بدست‌آمده، تکنیک دلفی^۱ استفاده گردید.

تکنیک دلفی: از این روش، در جمع‌آوری نظرات درباره موضوعات خاص و یافتن توافق جمعی درباره موضوعات مورد اختلاف، استفاده می‌شود. روش دلفی، علاوه بر اینکه، روشی آینده‌پژوهی است، یکی از پرکاربردترین روش‌های تحقیق کیفی، نیز، محسوب می‌شود. بطوریکه، در این روش، هیئت پنهانی از متخصصان تشکیل می‌شود که به جمع‌آوری نظرات آنان پرداخته شده و در نهایت، به اجماعی گروهی میان شرکت‌کنندگان در پیل دست یافته خواهد شد. از آنجا که، مشارکت‌کنندگان در موضوع مورد بحث، افرادی مطلع و خبره هستند، ایده‌هایی که در این روش، جمع‌آوری می‌شوند؛ بسیار سودمند خواهند بود. علی‌الخصوص، در موضوعاتی که پژوهش‌اندکی بر روی آنها انجام شده یا مبهم و بحث برانگیزند (تمیز و همکاران، ۱۴۰۲). براین اساس و بمنظور اعتبارسنجی مدل تعداد ۳۰ نفر خبره و متخصص براساس دارابودن سوابق تحصیلی، پژوهشی یا اجرایی در حوزه تعاونی‌ها و مدیریت در این نهادها، به روش نمونه‌گیری غیراحتمالی گلوله برفی انتخاب شدند. پس از تعیین اعضای پانل، براساس تحلیل مصاحبه‌ها و مدل پیشنهادی، پرسشنامه‌ای تدوین شد و به منظور تعیین میزان اهمیت مقوله‌ها و مفاهیم در اختیار نمونه منتخب قرار گرفت. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و تحلیل نتایج و ارزیابی دیدگاه صاحب‌نظران پانل، در دور دوم، دوباره، تمامی عوامل به همراه میانگین نظر اعضا در دور اول و نظر پیشین همان عضو در اختیار همه صاحب‌نظران پانل قرار گرفت. در دور سوم نیز، همین فرآیند با در نظر گرفتن نتایج دور دوم تکرار شد. در روش دلفی برای تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضای پانل، از ضریب هماهنگی کندیال استفاده می‌شود. این ضریب، نشان می‌دهد، افرادی که چند مقوله را براساس اهمیت آنها مرتب کرده‌اند، به طور اساسی معیارهای مشابهی را برای قضاوت درباره اهمیت هریک از مقوله‌ها به کار برده‌اند و از این لحاظ با یکدیگر اتفاق نظر دارند. مقدار این مقیاس، زمان هماهنگی یا موافقت کامل برابر با یک و در زمان نبود کامل هماهنگی، برابر با صفر است. یافته‌های حاصل از اجرای روش دلفی در هر سه دور در جدول زیر آورده شده است.

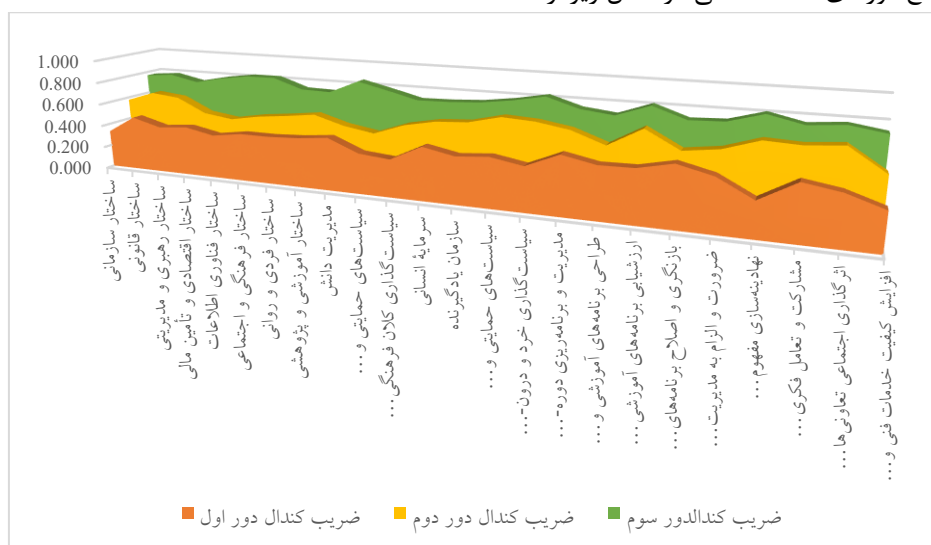
^۱ Delphi

جدول ۴. نتایج شاخص اجماع دوره‌های سه‌گانه دلفی

عوامل	مقوله‌ها			ضریب کندال		
	دور اول	دور دوم	دور سوم	دور اول	دور دوم	دور سوم
عوامل علی	ساختار سازمانی	۰/۳۳۲	۰/۵۷۷	۰/۷۶۸		
	ساختار قانونی	۰/۴۸۳	۰/۶۶۲	۰/۷۹۰		
	ساختار رهبری و مدیریتی	۰/۴۱۴	۰/۶۳۵	۰/۷۳۶		
	ساختار اقتصادی و تأمین مالی	۰/۴۳۸	۰/۵۱۱	۰/۷۸۹		
	ساختار فناوری اطلاعات	۰/۳۸۶	۰/۴۷۶	۰/۸۲۶		
	ساختار فرهنگی و اجتماعی	۰/۴۲۴	۰/۵۲۲	۰/۸۲۸		
	ساختار فردی و روانی	۰/۴۲۳	۰/۵۵۰	۰/۷۴۰		
	ساختار آموزشی و پژوهشی	۰/۴۳۶	۰/۵۸۳	۰/۷۳۴		
	مدیریت دانش	۰/۴۶۳	۰/۵۰۶	۰/۸۴۹		
	سیاست‌های حمایتی و نظارتی دولت در قبال تعاونی‌ها	۰/۳۵۳	۰/۴۶۲	۰/۷۸۶		
عوامل زمینه‌ای	سیاست‌گذاری کلان فرهنگی دولت در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها	۰/۳۲۹	۰/۵۵۸	۰/۷۱۹		
	سرمایه انسانی	۰/۴۶۳	۰/۶۱۱	۰/۷۲۵		
	سازمان یادگیرنده	۰/۴۰۹	۰/۶۲۸	۰/۷۴۱		
	سیاست‌های حمایتی و نظارتی تعاونی‌ها در قبال مدیران و کارمندان توانمند	۰/۴۳۲	۰/۶۹۴	۰/۷۷۹		
عوامل مداخله‌گر (واسطه‌ای)	سیاست‌گذاری خرد و درون‌سازمانی فرهنگی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها	۰/۳۸۴	۰/۶۷۹	۰/۸۳۱		
	مدیریت و برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی توانمندساز	۰/۵۰۴	۰/۶۳۴	۰/۷۴۷		
	طراحی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها	۰/۴۴۸	۰/۵۳۴	۰/۷۱۶		
راهبردها	ارزشیابی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها	۰/۴۵۳	۰/۶۹۳	۰/۸۱۷		
	بازنگری و اصلاح برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها	۰/۵۱۵	۰/۵۴۸	۰/۷۲۱		
	ضرورت و الزام به مدیریت منابع انسانی توانمندساز	۰/۴۴۷	۰/۵۸۱	۰/۷۳۳		
	نهادینه‌سازی مفهوم توانمندسازی تعاونی‌ها	۰/۲۹۸	۰/۶۷۴	۰/۸۱۴		
پیامدها	مشارکت و تعامل فکری تعاونی‌ها با جامعه محلی	۰/۴۶۵	۰/۶۶۱	۰/۷۵۰		
	اثرگذاری اجتماعی تعاونی‌ها و توسعه جامعه محلی	۰/۴۱۸	۰/۶۸۶	۰/۷۷۵		
	افزایش کیفیت خدمات فنی و کاربردی تعاونی‌ها	۰/۳۲۲	۰/۵۰۰	۰/۷۳۰		

براساس نتایج دوره‌های دلفی به دلایل زیر، اتفاق نظر میان اعضای پانل حاصل شد و در دوره سوم، روش دلفی، پایان پیدا کرد: الف). در دور دوم بیش از ۵۰ درصد اعضا، عوامل اثرگذار در توانمندسازی تعاونی‌های روستایی را که دارای میانگین بزرگتر از ۳ بودند، برگزیدند؛ ب). انحراف معیار پاسخ‌های اعضا درباره میزان اهمیت عوامل در دور سوم نسبت به دوره‌های قبلی کاهش

چشم‌گیری داشت؛ پ). ضریب هماهنگی کندال برای پاسخ‌های اعضاء درباره ترتیب عوامل در دوره سوم ۰/۷۳۹ به دست آمد که با توجه به تعداد بیش از ده نفر بودن اعضای پانل، این میزان از ضریب کندال به طور کامل، معنادار به حساب می‌آید؛ ت). ضریب هماهنگی کندال برای ترتیب عوامل اثرگذار در توانمندسازی تعاونی‌های روستایی در دور سوم نسبت به دور دوم ۰/۱۶۶ افزایش پیدا کرد که نشان‌دهنده رشد قابل توجهی در اتفاق نظر میان اعضای پانل در دو دور متوالی است. مقایسه نتایج شاخص‌های اجماع دوره‌های سه‌گانه دلفی در شکل زیر ارائه شده است.



شکل ۲. مقایسه نتایج شاخص‌های اجماع دوره‌های سه‌گانه دلفی

در این بخش از پژوهش، با توجه به یافته‌های تحقیق در بخش کیفی (استخراج مقوله‌های مدنظر و در نهایت، ترسیم مدل پارادایمی) و کمی (اعتبارسنجی مدل از طریق تکنیک دلفی)، الزامی بنظر می‌رسد که مدل ارائه شده در پژوهش حاضر با سایر مدل‌ها و الگوهای موجود در حیطه توانمندسازی، مقایسه گردد. چراکه، انجام بحث مقایسه‌ای با یافته‌های سایر پژوهش‌ها بر غنای کار پژوهشی افزوده و منجر به کشف نکاتی خواهد شد که شاید تا بدین‌جا، از نظرها پنهان بوده است. یکی از مهم‌ترین و جامع‌ترین مدل‌ها در زمینه توانمندسازی مدل توانمندسازی کانگر و کانگو^۱، که در سال ۱۹۹۸ ارائه شد. این مدل به فرآیندهایی اشاره دارد که به کمک آن‌ها می‌توان کارکنان را از حالت ناتوانی روانشناختی به سمت احساس خودکارآمدی و توانمندی هدایت کرد. این محققین، معتقدند، توانمندسازی، ساختاری محرک و فرآیندی است که در آن به افراد تفویض اختیار می‌شود (نه اینکه آنان را نماینده قرار دهند) و این فرآیند شامل؛ ایجاد شرایطی برای افزایش انگیزه، جهت انجام وظیفه به منظور افزایش حس خودکارآمدی در بین اعضای سازمان و نیز، بازشناسی شرایطی است که موجب عدم توانمندی می‌شود. آنها، بیان می‌کنند که نیاز به توانمندسازی، هنگامی، افزایش می‌یابد که کارکنان، احساس ناتوانی کنند. بنابراین، مهم است که شرایط داخلی سازمان‌هایی را که کارکنان آنها احساس ناتوانی می‌کنند، بررسی گردد. در همین راستا، محققین، فرآیندی پنج مرحله‌ای را که شامل مراحل توانمندسازی با توجه به شرایط و نتایج رفتاری است، ارائه کردند. بگونه‌ای که، در مرحله اول، شرایط پاسخ‌دادن به اینکه چرا افراد ناتوانند، مشخص می‌شود. در این مرحله، به جستجوی شرایط با موانعی که باعث ناتوانی کارکنان می‌گردند، پرداخته می‌شود. در مرحله دوم، با بکارگیری راهبردها و فنونی که هدف آنها تغییر شرایط محیطی برای

^۱ Kanger & Kanengo

پاسخگویی به ناتوانی و فراهم آوردن اثربخشی اطلاعاتی است، توجه خواهد شد. در این مرحله، با استفاده از روش‌ها و سبک‌های مختلف مدیریت و بکارگیری راهبردهایی، موجبات افزایش کفایت نفس فراهم می‌گردد. در مرحله سوم، نتایجی را که در مرحله دوم، حاصل و باعث توانمندشدن کارکنان گردیده است، مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و در مرحله چهارم، به فراهم آوردن اطلاعات اثربخش برای زیردستان از طریق منابع پرداخته می‌شود و سرانجام، در مرحله پنجم، آثار رفتاری توانمندسازی ارزیابی می‌گردد (خدادادهمدانی، ۱۳۹۴). توماس و ولتهاوس^۱، در مدل خود، روش کلی را که کانگر و کانتگو در سال ۱۹۸۱ ارائه کرده بودند، بسط و گسترش دادند. آنها، پیشنهاد دادند که توانمندسازی بهتر است به منزله ساختاری چندبعدی مورد توجه قرار گیرد. این دو پژوهشگر، در مدل مفهومی خود از توانمندسازی کارکنان به تحلیل ابعاد چهارگونه توانمندسازی یعنی؛ تأثیر، انتخاب، شایستگی و معنادار بودن پرداخته‌اند. به اعتقاد این محققین، منظور از تأثیر این است که با انجام دادن یک وظیفه خاص، تغییری در کل کار بوجود آید. منظور از انتخاب و تعیین، رفتار شخصی خود فرد است و شایستگی، داشتن مهارت، تجربه و توانمندی‌هایی است که برای حرکت به سمت جلو لازم است. در نهایت، نیز، معنادار بودن با سازگاری نظام ارزشی فرد و کار، ارتباط مستقیم دارد. همچنین، از دیدگاه این دو پژوهشگر، هرچه درجه اعتقاد فرد به تأثیر کار، فرصت انتخاب، شایستگی لازم و درجه معنادار بودن بیشتر باشد، میزان توانمندسازی کارکنان نیز، به تبع آن، بیشتر خواهد شد. علاوه بر آن، بدون احساس معنادار بودن هم، توانمندسازی به خودی خود وجود ندارد. آنها، معتقدند توانمندسازی، منعکس‌کننده آگاهی و شناخت هر کارمند از خودش است. بدان معنا که معتقدند، توانمندسازی، فقط ارزیابی وظایف کاری کارکنان نیست؛ بلکه، به عوامل زمینه‌ای مختلفی وابسته است (سعیدی‌پور و محمدی‌پور، ۱۳۹۹). والاس و استورم^۲ در مدل خود، با اشاره به یکی از این عوامل زمینه‌ای، به ارتباط تنگاتنگ عناصر رهبری، یادگیری سازمانی و تنوع در نیروی کار اشاره می‌کنند و معتقدند که در صورت تبیین مناسب هریک از این عوامل می‌توان در راستای پاسخگویی و خدمت‌رسانی بیشتر قدم برداشته و در نهایت، به مزیت رقابتی پایدار دست یافت. ایندو محقق، همچنین، یادگیری سازمانی را به توانمندسازی، وابسته می‌شمرند و توانمندسازی را نیز، از طریق خلق سبک مناسب مدیریت بر نیروی متنوع کار، محقق می‌دانند که نهایتاً، در مرحله انتقال و تحول سازمان اداری، بسیار اثرگذار خواهد بود (والاس و استورم، ۲۰۰۳). نوکلین و روهوتی^۳، در مدل خود، معتقدند، دغدغه اصلی مدیران، برنامه‌ریزی پاداش برای یادگیری، توانمندسازی کارکنان، توسعه هویت حرفه‌ای، خلق کار بر مبنای تعامل، هدف‌گذاری بر یادگیری، توسعه برنامه و ارزیابی یادگیری است. از طرفی، ارزش مشوق شغلی نیز، به میزان چالشی بودن کار، فرصت‌های اثرگذاری و فرصت‌های همکاری و یادگیری بستگی دارد. به نظر این پژوهشگر، توانمندسازی، ساختاری انگیزاننده است که بر شناخت و احساس (هیجان) افراد تأکید دارد (شه‌بازیان و تقوی‌کلیر، ۱۴۰۳). به نظر وگت و مارل^۴، توانمندسازی، فرآیند اهدای فرصت و اختیار به افراد در تصمیم‌گیری‌های مستقل سازمانی است. این محققین در سال ۱۹۹۰ و در مدل پیشنهادی توانمندسازی خود، شش بعد از توانمندی را مورد بررسی قرار دادند. این ابعاد عبارتند از؛ آموزش، رهبری، ارشاد و حمایت، فراهم کردن امکانات، ساختاربخشی و مدیریت. این محققین، معتقدند جهت آغازسازی فرآیند توانمندسازی، بایستی، بتوان تمامی موارد را باهم ادغام نمود (سعیدی‌پور و محمدی‌پور، ۱۳۹۹). در مدل توانمندسازی کینلا^۵ و از دیدگاه این محقق، توانمندسازی، فرآیند بهبود مستمر در عملکرد سازمانی است که از طریق توسعه و گسترش نفوذ افراد و تیم‌های شایسته و با

¹ Thomas & Welthaus

² Wallace & Storm

³ Nuklienen & Rohoutei

⁴ Vogt & Marl

⁵ Kinla's Empowerment Model

صلاحیت به وجود می‌آید که این امر، نیز، بر عملکرد افراد و سازمان اثر می‌گذارد. در این مدل، شش گام اصلی در راستای ایجاد سازمان توانمند طراحی شده است، این گام‌ها، کاملاً با یکدیگر مرتبط هستند و باعث ایجاد یک چرخه می‌شوند، عناصر این چرخه عبارتند از؛ ۱. تعریف و ارتباط؛ ۲. تنظیم اهداف و راهبردها؛ ۳. آموزش؛ ۴. تنظیم ساختار سازمانی؛ ۵. تنظیم نظام‌های سازمانی؛ و در نهایت، ۶. ارزیابی و توسعه می‌باشد (خداداده‌مدانی، ۱۳۹۴). در مدل لاوراک^۱ نیز که رویکردی جدید به توانمندسازی می‌باشد؛ نقش افراد در تبیین و اجرای مدل، بسیار پررنگ‌تر خواهد بود. این محقق، معتقد است، مباحثه و مشاوره قبل از ارزیابی، می‌تواند، انطباق هرچه بیشتر الگو با نیازمندی‌های اجتماعی و فرهنگی را تضمین کند و ضروری است، در همین حین، تعریف روشنی از توانمندسازی نیز، ارائه گردد تا فهم مشترکی از موضوع میان اعضا ایجاد شود. بگونه‌ای که، وی، مراحل ۱. آماده‌سازی؛ ۲. ارزیابی؛ ۳. برنامه‌ریزی راهبردی؛ ۴. بازخورد و ارزیابی مجدد را بعنوان چهار مرحله اصلی رویکرد توانمندسازی معرفی می‌کند (پاشایی، ۱۴۰۲).

نکته قابل توجه درباره تمامی مدل‌های بیان شده در حوزه توانمندسازی، این است که مشخص نیست کدامیک از این مدل‌ها، می‌تواند به عنوان الگوی مناسب و جامعی برای مؤسساتی مانند تعاونی‌ها باشد. چرا که، فقدان منابع علمی کافی و مناسب و نیز، نبود مدل و الگویی قابل اعتماد در اجرای برنامه‌های توانمندسازی در اینگونه سازمان‌ها، باعث گردیده تا الگوی واحدی در این زمینه، حتی، با وجود مطالعات مختلف صورت پذیرفته، وجود نداشته باشد. در همین راستا و براساس این نکته بیان شده، می‌توان اظهار داشت که از آنجاییکه، مدل ارائه شده در این پژوهش، مدلی است که منحصرراً به تبیین عوامل و مؤلفه‌های توانمندسازی آنهم در تعاونی‌ها می‌پردازد، پس، خود این موضوع به تنهایی، می‌تواند یکی از مهم‌ترین تفاوت‌هایی باشد که پژوهش حاضر را از سایر تحقیقات، متمایز می‌کند. از طرفی، به اعتقاد گوپتا^۲ (۲۰۲۵)، تمامی مدل‌های توانمندسازی در تعاونی‌ها، بایستی، بتوانند تا با ارائه کارکردهای گوناگون و متنوع، قدمی در راستای اعتلاء جوامع بردارند که به اعتقاد وی، یکی از جوامعی که می‌باید، بدان توجه اساسی نمود، جوامع روستایی و منطقه‌ای است. مدل تبیین شده در این مطالعه، با در نظر گرفتن تعاونی‌های روستایی در منطقه محرومی همچون استان سیستان و بلوچستان، قدمی مثبت در راستای تحقق این کارکردها برداشته است. بنابراین، این موضوع نیز، یکی دیگر از تفاوت‌هایی است که اشاره بدان، خالی از لطف نخواهد بود. از آنجاییکه، کارکرد اصلی مدل یا الگو، در واقع، کوشش برای ساده‌تر کردن و آسان‌تر فهماندن یک واقعیت از طریق تنظیم عناصر و وارد کردن نظم بین آنها است؛ مدل پارادایمی داده‌بنیاد، با داشتن ساختاری منسجم و از پیش تعیین شده، می‌تواند روابطی را که بین برخی از عناصر یک سیستم وجود دارد را به شکل پیکره‌ای جامع به نمایش گذارد و این موضوع، یکی از مزیت‌هایی است که مدل تبیین شده در این پژوهش را از سایرین، متفاوت می‌سازد. علاوه بر کلیه تمایزات موجود در مدل ارائه شده در پژوهش حاضر با دیگر مدل‌های موجود، مدل پارادایمی ترسیم شده برای توانمندسازی تعاونی‌های روستایی استان سیستان و بلوچستان، علاوه بر دارا بودن اکثریت عوامل ذکر شده از مدل‌های مختلف، عوامل یا شرایط علی (ساختار سازمانی؛ ساختار قانونی؛ ساختار رهبری و مدیریتی؛ ساختار اقتصادی و تأمین مالی؛ ساختار فناوری اطلاعات؛ ساختار فرهنگی و اجتماعی؛ ساختار فردی و روانی؛ ساختار آموزشی و پژوهشی و مدیریت دانش)؛ راهبردها (طراحی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها؛ ارزشیابی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها؛ بازنگری و اصلاح برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها و ضرورت و الزام به مدیریت منابع انسانی

¹ Lavrak's Model

² Gupta

توانمندسازی؛ عوامل زمینه‌ای (سیاست‌های حمایتی و نظارتی دولت در قبال تعاونی‌ها؛ سیاست‌گذاری کلان فرهنگی دولت در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها؛ سرمایه انسانی و سازمان یادگیرنده)؛ عوامل مداخله‌گر (سیاست‌های حمایتی و نظارتی تعاونی‌ها در قبال مدیران و کارمندان توانمند؛ سیاست‌گذاری خرد و درون‌سازمانی فرهنگی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها و مدیریت و برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی توانمندسازی) و پیامدها (نهادینه‌سازی مفهوم توانمندسازی تعاونی‌ها؛ مشارکت و تعامل فکری تعاونی‌ها با جامعه محلی؛ اثرگذاری اجتماعی تعاونی‌ها و توسعه جامعه محلی و افزایش کیفیت خدمات فنی و کاربردی تعاونی‌ها) را نیز، در برمی‌گیرد که نه تنها، به لحاظ کمیت (۲۴ مقوله نهایی)، بلکه به لحاظ کیفی نیز، نقطه عطفی در میان جملگی مدل‌ها داراست. چراکه، در تلاش بوده تا بتواند عوامل و مؤلفه‌های موجود را در وضعیت کنونی و محیط واقعی آنان مورد مطالعه قرار داده و با استخراج مهم‌ترین عوامل به تبیین مناسب ساختار و وضعیت موجود حرکت نماید.

نتیجه‌گیری

با توجه به این موضوع که اهداف مرتبط با توسعه اقتصادی، همواره با محوریت عدالت اجتماعی و تقویت روح جمع‌گرایی همراه است، بنابراین، بررسی جایگاه تعاونی‌های روستایی اهمیت ویژه‌ای دارد، از طرفی، با عنایت به سیر تحولات تعاون و اندیشه‌های تعاونی در ایران، جایگاه تعاون در اقتصاد کشور، به خصوص در ارتقاء سطح تولید و اشتغال نمایان‌تر شده است. بگونه‌ای که، دولت‌ها و سازمان‌های مختلف جمهوری اسلامی، خدمت‌رسانی و حمایت خود را موظف به مقابله با مسئله فقر و کاهش پیامدهای منفی آن می‌دانند. عموماً، بررسی‌ها، نشان داده است اگرچه، کمک‌های بلاعوض سازمان‌های مختلف به مردم فقیر در طولانی‌مدت توانسته تا حدی از پیامدهای محرومیت و فقر بکاهد، اما، موجب شده افراد در هر شرایطی، توقع کمک از نهادهای حمایتی را داشته باشند، کمک‌های بلاعوض و بدون‌توجه به مقوله توانمندسازی و ظرفیت‌های فردی و محلی و اجتماعی در مناطق محروم موجب باقی‌ماندن افراد در چتر حمایتی سازمان‌های مسئول خواهد شد. در همین راستا، می‌توان ادعان نمود که مهم‌ترین هدف از تشکیل تعاونی در مناطق مرزنشین، ارتقاء سطح معیشت و تأمین رفاه و آسایش بیشتر مرزنشینان می‌باشد. به‌گونه‌ای که، سود حاصل از فعالیت‌های این تعاونی‌ها در بین جامعه هدف، توزیع شده و از سودآوری آن به نفع تجار و واسطه‌گران جلوگیری شود. بدون‌تردید، به دلیل وجود زمینه‌های متنوع فعالیت برای تعاونی‌ها و اهمیتی که در آنها به همکاری متقابل و همبستگی بین اعضای تعاونی داده می‌شود، این تشکیلات، قادرند که در آینده و در یک فضای اقتصاد مقاومتی با مدیریت جهادی قابل‌طرح برای کشور، نقش مهمی در توسعه اقتصادی اجتماعی کشور و البته، مناطق مرزی و محرومی همچون استان سیستان و بلوچستان ایفا نمایند. در همین راستا، پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی جامع برای معرفی توانمندسازی تعاونی‌های روستایی و با تکیه بر استراتژی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد و مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین انجام شد و با استخراج نظریه‌ای از درون داده‌ها در قالب کدگذاری محوری قرار گرفت. در الگوی مذکور، پدیده اصلی متأثر از شرایط علی بوده و خود بر راهبردها تأثیرگذار است، راهبردها نیز، به نوبه خود تحت‌تأثیر شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر، پیامدهای مرتبط با پدیده مورد بررسی را شکل می‌دهند. الگوی بدست‌آمده در قالب بیان روایتی داستان‌گونه برآمده از داده‌ها بیان شده تا تفسیر مجمل و گویایی از آن بدست آید. بر همین اساس، با انتخاب ۱۷ خبره و متخصص به روش نمونه‌گیری نظری، مصاحبه‌هایی عمیق و نیمه‌ساختاریافته انجام شد و در نهایت ۱۹۷ کد اولیه، ۷۲ مفهوم و ۲۴ مقوله، احصاء گردید. براساس مفاهیم و مقوله‌های مشخص‌شده، توانمندسازی تعاونی‌ها در استان سیستان و بلوچستان، با تأثیرپذیری از شرایط علی، ساختار سازمانی؛ ساختار قانونی؛ ساختار رهبری و مدیریتی؛ ساختار اقتصادی و تأمین مالی؛ ساختار فناوری اطلاعات؛ ساختار فرهنگی و اجتماعی؛ ساختار

فردی و روانی؛ ساختار آموزشی و پژوهشی و مدیریت دانش، منجر به شکل‌گیری راهبردهای طراحی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها؛ ارزشیابی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها؛ بازنگری و اصلاح برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها و ضرورت و الزام به مدیریت منابع انسانی توانمندساز گردید. به علاوه، این کنش‌ها در بستر عوامل زمینه‌ای شامل سیاست‌های حمایتی و نظارتی دولت در قبال تعاونی‌ها؛ سیاست‌گذاری کلان فرهنگی دولت در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها؛ سرمایه‌انسانی و سازمان‌یادگیرنده، شکل می‌گیرد و همزمان، از سیاست‌های حمایتی و نظارتی تعاونی‌ها در قبال مدیران و کارمندان توانمند؛ سیاست‌گذاری خرد و درون‌سازمانی فرهنگی در راستای توانمندسازی تعاونی‌ها و مدیریت و برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی توانمندساز، تأثیر می‌پذیرد. در نهایت، چنین و کنش و واکنش‌هایی، پیامدهای نهادینه‌سازی مفهوم توانمندسازی تعاونی‌ها؛ مشارکت و تعامل فکری تعاونی‌ها با جامعه محلی؛ اثرگذاری اجتماعی تعاونی‌ها و توسعه جامعه محلی و افزایش کیفیت خدمات فنی و کاربردی تعاونی‌ها را به همراه آورده و سبب شکل‌گیری توانمندسازی تعاونی‌ها می‌شود. درواقع، پژوهش حاضر در تلاش بود که با رویکردی اکتشافی مدلی جامع از توانمندسازی تعاونی‌ها ارائه کند و راهبردهای طراحی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی؛ ارزشیابی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی؛ بازنگری و اصلاح برنامه‌های آموزشی و پژوهشی و ضرورت و الزام به مدیریت منابع انسانی توانمندساز، پاسخ خبرگان به هدف مذکور است که پیامدهای نهادینه‌سازی مفهوم توانمندسازی تعاونی‌ها؛ مشارکت و تعامل فکری تعاونی‌ها با جامعه محلی؛ اثرگذاری اجتماعی تعاونی‌ها و توسعه جامعه محلی و افزایش کیفیت خدمات فنی و کاربردی تعاونی‌ها را بوجود می‌آورد. در این بین، در راستای تبیین مناسب عوامل علی، عوامل زمینه‌ای و عوامل مداخله‌ای لازم به ذکر است که آنچه در مدیریت تعاونی‌ها و معمولاً شرکت‌های تعاونی از آن غفلت شده این است که در اکثریت آنها، سازمان، مدیریت صحیح و نظام مشخص و روشنی برای کنترل وجود ندارد. بنابراین، الزامی بنظر می‌رسد که تعاونی‌ها، افزون بر طراحی مناسب ساختار سازمانی، در ساختار خود تجدیدنظر کرده و فعالیت‌های خود را به مقیاس وسیعی در انجام فرآیند ارزش افزوده گسترش دهند. علاوه برآن، تعاونی‌ها می‌توانند یک اهرم مناسب برای توسعه اقتصادی به شمار آیند که همگام با سیاست‌های دولت در بهبود شرایط زندگی، کار، تولید و ارتقاء سطح درآمد و وضعیت اجتماعی مردم مؤثر باشند. هدف از توسعه بخش تعاون در کشورهای در حال توسعه این است که از این طریق، نه تنها، به نوسازی شیوه‌های کهنه اقتصادی پرداخته شود. بلکه، شرایط اقتصادی و اجتماعی عادلانه‌تری نیز، برقرار گردد. یکی از مشکلات و مسائل اساسی توسعه کشورهای توسعه‌نیافته و در حال توسعه در بخش تعاونی‌ها، کمبود سرمایه است. تشکیل و توسعه شرکت‌های تعاونی در مناطق محروم و روستایی و تلاش برای بهره‌گیری از مشارکت و تعامل مردم محلی، بهترین راه تجمع امکانات مالی اندک افراد متوسط جامعه و طبقه نیازمند است. همکاری، همزیستی، داشتن احساس مسئولیت درگرو داشتن تفکر تعاونی در جامعه است. فرهنگ‌سازی، آموزش و پرورش کارکنان، مدیران و افراد بومی کارا و معتمد، از مهم‌ترین مؤلفه‌ها برای توسعه و توانمندسازی بخش تعاون به شمار می‌رود. در شرایط فعلی، استنباط عمومی جامعه از تعاونی‌ها، تنها، بهره‌مندی از کالاهای یارانه‌ای و کمک دولت می‌باشد و چون، ممکن است در برخی موارد به این یارانه‌ها، دسترسی پیدا نکنند. تصور می‌کنند، تعاونی‌ها، فلسفه و ماهیت وجودی خود را از دست داده یا بتدریج ازدست می‌دهند. علل ناکامی بسیاری از تعاونی‌ها، نبود فرهنگ تعاون است و این به ناهنجاری‌های تاریخی ما برمی‌گردد. متأسفانه، با وجود فرهنگ تعاون در اعتقادات ما، کارگروهی در جامعه ما بسیار پایین است. همچنین، همانطور که در کدهای استخراج‌شده هم به این موضوع اشاره شد، ریشه غالب مشکلات کشور چه در بخش تعاون و غیرتعاون به ساختار مدیریتی برمی‌گردد. بطوریکه، مدیریت، باید کاملاً علمی شود. راه علمی‌شدن تصمیمات نیز، پذیرش گفتمان، احترام به نخبگان و نظام کارشناسی است. برخی از تعاونی‌ها، عملکرد خوبی دارند و برخی، در ایجاد تأثیر

برای اعضاء و جامعه محلی، ناکام هستند و برخی، به دلیل وجود بعضی اعضاء، بهره‌مندتر و با بازدهی بالاتر هستند. در واقع، این، عوامل فرهنگی هستند که بستر عملکرد درست تعاونی‌ها را ایجاد می‌کنند. بنابراین، بایستی در تفکرات تعاونی‌ها، علاوه بر عوامل اقتصادی، به عوامل فرهنگی و اجتماعی نیز، توجه نمود. این ضرورت، باعث خواهد شد تا تعاونی‌ها، با انسجام سرمایه اقتصادی و انسانی اعضاء و مردم محلی، دسترسی افراد را به سرمایه اجتماعی بالاتر، تسهیل نمایند. بگونه‌ای که، در تعاونی‌ها، روابط مبتنی بر اعتماد و علایق افراد و گروه‌ها به یکدیگر و کل جامعه، منجر به افزایش شبکه روابط متقابل تعمیم‌یافته می‌شود که می‌تواند با کاربرد اصول و ارزش‌های تعاون و پابندی به آن به عنوان گسترده‌ترین شبکه مشارکت مردمی، منبع تولید و تقویت سرمایه اجتماعی باشد. از اینرو، تعاونی‌ها، محل اجتماع افرادی هستند که با سطح ثروت، سواد و شئون شخصی متفاوت بر پایه تساوی و برابر با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند و بدین‌گونه، حس اعتماد به نفس، اهمیت به شأن انسان و احساس تعلق در آنها بارور می‌شود. بدین‌ترتیب، این نهادها، از طریق واگذاری اختیار به مردم، توسعه خدمات اجتماعی، حمایت و حفظ طبیعت اشتغالزایی و ایجاد فرصت‌هایی برای پیشرفت و ترقی جامعه محلی، منجر به رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و در نهایت، بهبود عملکرد و توانمندسازی تعاونی‌ها می‌شوند. از جمله مطالعات انجام‌شده در حوزه مطالعاتی حاضر، می‌توان به پژوهش‌های بخشم و همکاران (۱۴۰۳)، الهی و همکاران (۱۴۰۲)، ندیری (۱۴۰۱)، میمنت‌آبادی و همکاران (۱۳۹۹)، یعقوبی‌فرانی و معتقد (۱۳۹۸)، کریمیان و همکاران (۱۳۹۷)، لطیفی و یعقوبی‌فرانی (۱۳۹۵)، حیدری و همکاران (۱۳۹۴)، بیگلری و همکاران (۱۳۹۲)، علی‌بیگی و رحیمی (۱۳۹۱)، نوربخش و توکلی (۱۳۹۰)، ادلیا و اسلامی^۱ (۲۰۲۲)، گومز و ووجان^۲ (۲۰۲۱)، مون و لی^۳ (۲۰۲۰)، فانگ^۴ (۲۰۲۰)، شیپرز و همکاران^۵ (۲۰۱۹)، برانداو و بریتنباچ^۶ (۲۰۱۹)، برنداو و بریتنباخ^۷ (۲۰۱۹)، آریس^۸ (۲۰۱۷)، آنتونیو و همکاران^۹ (۲۰۱۴) و دولتر و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۴)، اشاره کرد که پژوهش حاضر، در مقایسه با آنها، سعی داشته است تا با رویکردی اکتشافی و فارغ از هرگونه جهت‌گیری خاص، مدلی جامع‌تر شامل عوامل علی، مداخله‌گر، زمینه‌ای و راهبردها و پیامدها برای توانمندسازی تعاونی‌ها ارائه کند. تعاونی‌ها، می‌توانند برای تغییر ساختار سنتی خود و حرکت در مسیر توانمندشدن، به مؤلفه‌های معرفی‌شده در این پژوهش، توجه ویژه‌ای داشته باشند و با تمرکز بر راهبردهای بیان‌شده و استقرار اثربخش آنها، از مزایای توانمندسازی تعاونی‌ها بهره‌مند شده و به تحقق اصلاح نظام تعاونی‌ها در جمهوری اسلامی ایران نزدیک شوند.

¹ Edelia & Aslami² Gomes & Wojahn³ Moon & Lee⁴ Fang⁵ Scheepers et al.,⁶ Brandao & Breitenbach⁷ Brandao & Breitenbachd⁸ Aris⁹ Antonio et al.,¹⁰ Develtere et al.,

منابع

- اسکندری، مجتبی؛ سلطانی، محمدرضا و حبیبی، حسین (۱۴۰۰). طراحی الگوی توانمندسازی کارکنان با رویکرد معنوی. *مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی*. ۵(۱۷)، ۲۰۳-۲۲۶.
- الهی، غلامرضا؛ سعیدی، پرویز؛ گرگانلی‌دوجی، جمال‌الدوری و بخارنیا خراسانی، مریم. (۱۴۰۲). ارائه الگوی توانمندسازی مالی در شرکت‌های کوچک و متوسط دولتی، تعاونی و خصوصی: رویکردی آمیخته. *تعاون و کشاورزی*. ۱۲(۴۵)، ۲۷-۴۵.
- بخشم، میلاد؛ حسین‌پور، مهدی؛ محمدنژاد، محمد و آیین، معصومه (۱۴۰۳). طراحی مدل توانمندسازی نیروی انسانی با هدف توسعه اشتغال برای اقشار متوسط و کم‌درآمد جامعه با تکیه بر مشاغل خانگی و تعاونی‌ها. *پیشرفت و توسعه استان کرمانشاه*. ۳(۴)، ۱۲۵-۱۴۸.
- بیات، حمیدرضا (۱۴۰۳). الگوی راهبردی آمایش دفاعی شهرهای ساحلی (مطالعه موردی: شهرهای ساحلی استان بوشهر). *راهبرد دفاعی*. ۲۲(۸۷)، ۶۵-۹۷.
- بیگلری، نگین؛ پزشکی‌راد، غلامرضا و زمانی‌میاندشتی، ناصر. (۱۳۹۲). راهکارهای توانمندسازی تعاونی‌های تولید از دیدگاه کارشناسان ملی و استانی. *تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*. ۴۴(۱)، ۱۰۹-۱۱۹.
- پاشایی، پارسا (۱۴۰۲). مروری بر تجربیات و مدل‌های توانمندسازی روستایی، علوم انسانی و اسلامی در هزاره سوم، ۷(۳)، ۳۸۰-۳۹۳.
- تقوا، محمدرضا؛ رودساز، حبیب‌الله و رضایی‌نژاد، محمدرضا (۱۴۰۰). بررسی عوامل تأثیرگذار در تأمین مالی تعاونی‌های سهامی سرمایه‌گذار مورد مطالعه: گروه تعاونی پیشگامان کویر یزد. *سیاست‌نامه علم و فناوری*. ۱۱(۴)، ۲۷-۴۴.
- تمیز، حسین؛ احمدی‌زهرانی، مریم؛ ثنایی‌پور، هادی و گرجی، محمدباقر (۱۴۰۲). ارائه الگوی توسعه کارآفرینی در آموزش و پرورش با رویکرد مهارت‌آموزی، مهارت‌آموزی، ۱۲(۴۶)، ۶۵-۹۷.
- جریره، محمد؛ استکی‌اورگانی، فاطمه و اسدزاده، میلاد. (۱۴۰۲). تحلیل مسیر مؤلفه‌های جهش تولید، موانع‌زدایی در توانمندسازی تعاونی‌های روستایی. *تعاون و کشاورزی*. ۱۲(۴۵)، ۵۶-۶۹.
- حجاریان، احمد (۱۴۰۲). بازآرایی الگوی سازمانی شرکت‌های تعاونی تولید روستایی با رویکرد تحلیل مضمون. *تعاون و کشاورزی*. ۱۲(۴۷)، ۵۸-۷۲.
- حسینی، میرزااحسن؛ شکوری‌یادگاری، سهیلا؛ خادمی، سیدموسی و فروزنده، لطفاله (۱۴۰۲). ارائه الگوی رفتار اطلاع‌یابی مصرف‌کننده در تجارت الکترونیک، تعامل انسان و اطلاعات، ۱۰(۱)، ۴۳-۶۷.
- حقیقت‌قهفرخی، فرزانه و نجفی‌پور، امیرعباس (۱۴۰۳). نقش تعاونی‌های صنایع‌دستی در توانمندسازی زنان ژئوپارک جهانی قشم. *زن و جامعه*. ۱۵(۵۸)، ۳۱-۴۸.
- حیدرمنش، شیلان؛ صابری، حمید؛ اذانی، مهری و گندمکار، امیر (۱۴۰۱). شناسایی پیشران‌های استراتژیک مؤثر بر فقر جهت توانمندسازی بافت‌های ناکارآمد نفت شهر آبادان با رویکرد آینده‌نگاری در افق ۱۴۲۰. *برنامه‌ریزی توسعه شهری و منطقه‌ای*. ۷(۲۲)، ۱۷۵-۲۱۱.

- حیدری، حسین؛ علی‌بیگی، امیرحسین و بیناییان، اکرم (۱۳۹۴). موانع و راهکارهای فعال‌سازی تعاونی‌های مرزنشین استان کرمانشاه. *تعاون و کشاورزی*. ۴(۱۴)، ۸۹-۱۰۹.
- خادمی کله‌لو، محمد؛ جلالی، فاطمه و شریف‌محسنی، امیرعلی (۱۴۰۲). احصاء نظام مسائل اشتغال و توانمندسازی زنان سرپرست خانوار. *برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*. ۱۴(۵۷)، ۲۷۱-۳۲۳.
- خدادادهمدانی، مهدی (۱۳۹۴). رفتار شهروندی سازمانی با توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان/اداری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور.
- رخشانی، بهزاد؛ سردار شهرکی، علی و علی‌احمدی، ندا (۱۴۰۰). شناسایی مشکلات توسعه کسب و کار تعاونی‌ها در روستاهای منطقه سیستان. *تعاون و کشاورزی*. ۹(۳۸)، ۲۳۳-۲۶۵.
- ساردویی‌نسب، محمد و آقامحمدی، شاهین (۱۳۹۴). بررسی تطبیقی امکان انجام فعالیت‌های تجارتي در قالب شرکت تعاونی با تکیه بر رویکردهای اتحادیه بین‌المللی تعاون (ICA). *مطالعات حقوقی تطبیقی*. ۶(۲)، ۵۶۹-۶۰۰.
- سایت سازمان مرکزی تعاون روستایی ایران (۱۴۰۳). قابل دسترسی در سایت: <https://www.core.ir/>
- سپهر دوست، حمید و زمانی‌شبخانه، صابر (۱۳۹۴). بررسی نقش تعاونی‌ها در ایجاد انگیزه‌های مشارکتی و توسعه اقتصادی. *مطالعات ملی*. ۱۶(۳)، ۱۲۱-۱۴۴.
- سعیدی‌پور، بهمن و محمدی‌پور، عباس (۱۳۹۹). بررسی مدل‌ها و الگوهای توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان‌ها. *پژوهشنامه مدیریت و مهندسی صنایع*. ۲(۲)، ۴۱-۵۵.
- شفیعی‌ثابت، ناصر؛ حسینی‌حاصل، صدیقه و رهبری، مهناز (۱۳۹۸). سنجش مدیریت روستایی، توانمندسازی ذینفعان محلی و تحولات کالبدی سکونتگاه‌های روستایی، مطالعه موردی: استان سمنان. *مسکن و محیط روستا*. ۳۸(۱۶۵)، ۱۱۳-۱۲۹.
- شهبازیان، احد و تقوی‌کلیر، پرویز (۱۴۰۳). تحلیل و واکاوی مدل‌های توانمندسازی روانشناختی کارکنان، پنجمین کنفرانس بین‌المللی و ششمین کنفرانس ملی عمران، معماری، هنر و طراحی شهری، ۲۰ اسفندماه ۱۴۰۳، هلیسینکی: فنلاند.
- شیدائی‌حبشی، اکبر؛ ایران‌زاده، سلیمان و تقی‌زاده، هوشنگ (۱۴۰۳). ارائه نقشه استراتژیک توانمندسازی منابع انسانی در صنعت آب و فاضلاب براساس رویکرد فراترکیب و روش مدلسازی ساختاری -تفسیری. *توانمندسازی سرمایه انسانی*. ۷(۱)، ۲۱-۱.
- عارفی، مرتضی؛ کیخا، عالمه و قاسمی، محمد. (۱۴۰۲). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی تعاونی‌ها. *تعاون و کشاورزی*. ۱۲(۴۵)، ۱۳۴-۱۴۷.
- عطائی، پوریا؛ ایزدی، نسیم (۱۳۹۴). سازه‌های تأثیرگذار بر زیان‌دهی تعاونی‌های روستایی (مطالعه موردی: تعاونی روستایی امیرکبیر در استان فارس). *علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*. ۱۱(۱)، ۱۸۱-۱۹۶.
- علوی، محمد؛ نوروزی، محمدتقی و مهرابی، امیرحمزه (۱۴۰۱). تبیین الگوی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی از منظر قرآن. *قرآن و علم*. ۱۶(۳۱)، ۳۲۹-۳۵۳.

- علی‌بیگی، امیرحسین و رحیمی، آذر (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر توانمندسازی روانشناختی اعضای تعاونی‌های پرورش محصولات گلخانه‌ای استان کرمانشاه. *تعاون و کشاورزی*. ۱(۴)، ۱۹-۴۲.
- فرهنگ، امیرعلی و دلبر، اسمعیل (۱۴۰۲). بررسی عملکرد شرکت‌های تعاونی بهره‌مند از تسهیلات اشتغال پایدار روستایی در استان اردبیل. *تعاون و کشاورزی*. ۱۲(۴۸)، ۵۲-۶۸.
- قمیان، مسعود؛ موسوی‌مقدم، فاطمه؛ قمیان، علیرضا و قمیان، عاطفه (۱۴۰۲). شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی کارکنان بخش تعاون. *کاوش‌های نوین در علوم محاسباتی و مدیریت رفتاری*. ۱(۲)، ۲۶-۴۳.
- کریمیان، روح‌اله؛ غلامی‌کالوس، علی و کرمی، آیت‌اله (۱۳۹۷). چالش‌های توسعه تعاونی‌ها و تشکلهای روستایی شهرستان بویراحمد. *تعاون و کشاورزی*. ۷(۲۷)، ۶۲-۶۴.
- کلانتری، خلیل؛ اسدی، علی؛ عادلی، محسن و محمدی، محمد (۱۴۰۱). بررسی عوامل پیش‌برنده و بازدارنده موفقیت تعاونی‌های کشاورزی استان البرز (مطالعه موردی شهرستان ساوجبلاغ). *تعاون و کشاورزی*. ۱۱(۴۱)، ۱۹۲-۲۱۶.
- کیخای‌فرزانه؛ مصطفی؛ سردار شهرکی، علی؛ تاش، مهیم و آرمش، حامد (۱۴۰۳). راهکارهای نوآوری و فرصت‌های کسب و کار در بستر تجارت الکترونیک در تعاونی‌های روستایی، *مطالعات زیست‌بوم اقتصاد نوآوری*. ۴(۲)، ۱-۱۷.
- لطیفی، سمیه و یعقوبی‌فرانی، احمد (۱۳۹۵). شناسایی و رتبه‌بندی راهکارهای توانمندسازی تعاونی‌های طیور استان همدان با استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه (MADM). *اقتصاد و توسعه کشاورزی*. ۳۰(۳)، ۱۶۰-۱۷۲.
- محمدی، حامد (۱۳۸۸). مدیریت دولتی نوین و ضرورت حضور تعاونی‌ها. *تعاون*. ۲۰(۲۰۶-۲۰۷)، ۷۷-۹۳.
- منصوبی، حمیدرضا؛ روشندل‌اربطانی، طاهر؛ صلوتیان، سیاوش و شریفی، سیدمهدی (۱۴۰۱). طراحی مدل رشد شبکه‌های اجتماعی تخصصی در ایران، *رسانه*. ۳۴(۳)، ۱۳۵-۱۵۹.
- مهرابی، امیرحمزه و مهرابی، مهدی (۱۴۰۱). مدل توانمندسازی جوانان برای تحقق تمدن نوین اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب. *پژوهش‌های گفتمان تمدنی/انقلاب اسلامی*. ۲(۳)، ۲۲۵-۲۵۳.
- میرزاخانی، کریم (۱۳۹۹). مطالعه جامعه‌شناختی راهکارهای توانمندسازی زنان روستایی و عشایر. *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*. ۴(۱۴)، ۱-۱۵.
- میمنت‌آبادی، امیر؛ حسینی، سیدشمس‌الدین؛ پدرام، عبدالرحیم و حیدری، علی‌قلی (۱۳۹۹). تبیین مهم‌ترین عوامل مؤثر بر نظام اقتصاد تعاونی‌های ایران در دهه آینده با روش داده‌بنیاد. *تعاون و کشاورزی*. ۹(۳۴)، ۱-۳۲.
- ندیری، معصومه (۱۴۰۱). *آسیب‌شناسی بخش تعاون اقتصاد جمهوری اسلامی ایران*. دفتر مطالعات اجتماعی (گروه تعاون، مشارکت‌های مردمی و سرمایه اجتماعی)، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- نوربخش، مهدی و توکلی، سیده‌سمانه (۱۳۹۰). شناسایی عوامل کلیدی توانمندسازی کارکنان وزارت تعاون. *تعاون*. ۶(۲)، ۱۵۷-۱۷۳.

نیازی، محسن؛ گنجی، محمد و کارکنان نصرآبادی، محمد (۱۳۹۱). تبیین نگرش مردم ایران نسبت به بخش تعاون و شرکت‌های تعاونی. *برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*. ۳(۱۳)، ۴۱-۱.

یعقوبی، مرتضی؛ سردار شهرکی، علی و کرباسی، علیرضا (۱۴۰۲). تحلیل موانع توسعه بازار تعاونی‌های صنایع دستی روستایی استان سیستان و بلوچستان. *راهبردهای توسعه روستایی*. ۱۰(۴)، ۵۱۳-۵۴۰.

یعقوبی‌فرانی، احمد و معتقد، مهسا (۱۳۹۸). راهکارهایی برای توانمندسازی کسب و کارهای تعاونی (مورد مطالعه: تعاونی‌های طیور استان همدان). *بررسی‌های بازرگانی*. ۹۷(۷)، ۹۸-۱۱۴.

References:

- Antonio, T., lanawati, S., Wiriana, T.A., & Christina, L. (2014). Correlations creativity, intelligence, personality, and entrepreneurship achievement, The 5th Indonesia International Conference on Innovation. *Entrepreneurship, and Small Business*. 1 (15), 251- 257.
- Aris, M. (2017). Small and Medium Enterprises, Industry and Trade (KOPERINDAG) in Palopo City. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*. 5(8), 56-62.
- Brandao, J.B., & Breitenbach, R. (2019). What are the main problems in the management of rural cooperatives in Southern Brazil?. *Land use policy*. 85(2), 121-129.
- Castro-Bernardo, M.Th.M ., & Cruz, L.S. (2024). How do cooperatives enable empowerment among rural women? Evidence from the Municipality of Cavinti, Laguna. *Journal of Economics, Management & Agricultural Development*. 8(2), 1-24.
- Chen, J., Kang, H., Wang, Y., & Zhou, M. (2021). *Thwarted psychological needs: the negative impact of customer mistreatment on service employees and the moderating role of empowerment HRM practices*, Personnel Review.
- Coria, J., & Calfucura, E. (2012). Ecotourism and the development of indigenous communities: The good, the bad, and the ugly. *Ecological Economics*. 73(6), 47-55.
- Develtere, P., Pollett, I., & Wanyama. F. (2014). *Renaissance of African Cooperatives in the 21st Century Lessons from the Field*", Chapter 2 in Cooperating out of Poverty: The Renaissance of the African Cooperative Movement, Governance and Social Development Resource Centre.
- Diamantopoulos, M. (2020). Contradictions in Canadian Co-operation: A Diffusion of Innovations Approach, *Journal of Co-operative Studies*, 53(1), 5-18.
- Edelia, A., & Aslami, N. (2022). The Role of Empowerment of The CO-Operative and MSME Office in The HE Development of Small and Medium Micro Enterprises in Medan City. *Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues (Marginal)*. 1(3), 31-36.
- Fang, Zh. (2020). Exploring the synergy between entrepreneurship and innovation. *Entrepreneurial Behaviour Research*. 11(1), 25 – 41.
- Fiore, M., Galati, A., Gołębiewski, J., & Drejerska, N. (2020). *Stakeholders' involvement in establishing sustainable business models: The case of Polish dairy cooperatives*, British Food Journal.
- Forney, J. (2021). Farmers 'empowerment and learning processes in accountability practices: An assemblage perspective. *Journal of Rural Studies*. 86(5), 673-683.

- Fredericks, J.P., Visagie, S., Van Niekerk, L., & Pharaoh, H.G. (2024). Empowering marginalised groups through co-operative inquiry: Illustrated by a practical example. *African Journal of Disability*. 13(0), 1
- Gaiger, L.I. (2013). Solidary economy and the revitalization of the cooperative paradigm. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. 28(82), 211-228.
- Gomes, G., & Wojahn, R.M. (2021). Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES). *Revista de Administração*. 52 (17), 163–175.
- Gupta, A. (2025). Cooperative Entrepreneurship: A Powerful Tool For Inclusive Growth in India. *INDIAN JOURNAL OF RESEARCH*. 14(01), 1-2.
- Jeong, Y., Kim, E., Kim, M-H. & Zhang, J. (2019). Examining the Relationships of Organizational Culture, Empowerment, and Organizational Citizenship Behavior in the South Korean Professional Sports Industry. *Sustainability*. 11(19), 1-16.
- Karakas, C. (2019). *Cooperatives: Characteristics, activities, status, challenges*, Briefing 635541, European Parliamentary Research Service, Brussels.
- Kenye, R., & Kumar, J. S. (2022). A descriptive study on financial performance of Nagaland state co-operative bank ltd. *Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD)*. 6(3), 1366-1373.
- Latumeten, j., Jaman, U.B., & Pertiwi, (2022). *Distribution of Credit Linkage Program to Cooperatives Facing a Competitive ASEAN Economic Community*. In International Conference on Economics. Management and Accounting (ICEMAC 2021). 255-267. Atlantis Press.
- Lee, M. (2015). *Constructing the nation through negotiating: An outcome of using grounded theory*, Public Relations Review, <http://dx.doi.org/10.1016/j.pubrev.2015.06.011>.
- Malapit, H., Ragasa, C., Martinez, E.M., Rubin, D., Seymour, G., & Quisumbing, A. (2020). Empowerment in agricultural value chains: mixed methods evidence from the Philippines. *Journal of Rural Studies*. 76(4), 240-253.
- Mazzarol, T., Limnios, E.M., & Reboud, S. (2013). Co-operatives as a strategic network of small firms: Case studies from Australian and French co-operatives. *Journal of Co-operative Organization and Management*. 1(1), 27-40.
- Moon, S., & Lee, S.H. (2020). A strategy for sustainable development of cooperatives in developing countries: the success and failure case of agricultural cooperatives in Musambira sector. *Rwanda. Sustainability*. 12 (20), 8632. <https://doi.org/10.3390/su12208632>.
- Narayan, D. (2014). *Measuring empowerment, cross- disciplinary perspectives*, Washington, D. C: The Worth Bank.
- Nelson, L.K. (2020). Computational grounded theory: A methodological framework, *Sociological Methods & Research*, 49(1), 3-42.
- Okic, O.N., Bassey, A.L., & Out, U.L. (2024). Cooperative Societies and Socio-Economic Empowerment of Women in Calabar Municipality, Cross River State, Nigeria. *International Journal of Arts, Languages and Business Studies (IJALBS)*. 12(8), 44-56.
- Ramos, A.M., & Prideaux, B. (2014). Indigenous ecotourism in the Mayan rainforest of Palenque: Empowerment issues in sustainable development. *Journal of Sustainable Tourism*. 22(3), 461-479.

- Rios, M.S., Perdiguier, M.F., & Sole, T.T. (2020). Cooperative employment cycles in Spain: Does regional localization matter? *REVESCO: revista de estudios cooperativos*, 5(136), 81-136.
- Scheepers, M.J., Hough, J., & Bloom, J.Z. (2019). Nurturing the corporate entrepreneurship capability. *Southern African Business Review*. 12(3), 50-75.
- Shrestha, S., & Dhakal, Sh.Ch. (2022). Structure, functioning, and role of co-operatives in the Nepalese economy, *Journal of Co-operative Studies*, 55(2), 20-28.
- Singh, M; & Sarkar, A. (2019). Role of psychological empowerment in the relationship between structural empowerment and innovative behavior. *Management Research Review*. 18 (1), 1-23.
- Sokoli, O., & Doluschitz, R. (2020). Is this the revival of a co-operatives era in in Albania? *Journal of Co-operative Studies*, 53(1), 19-30.
- Taras, V. (2021). Mutual benefit and status quo processes as governance mechanisms in partnerships between organisations that belong to different sectors and organisational models, *Journal of Co-operative Studies*, 54(2), 17-30.
- Wallace, M., & Storm, j. (2003). Organizational Change in a Regional Local – council. *Australian Journal of Business & Social inquiry*. 1(2), 51-64.
- Yakar-Pritchard, G., Ridley-Duff, R., Çaliyurt, K., & Akkus, Y. (2023). How to study the co-operative contribution to sustainable development, *Journal of Co-operative Studies*, 56(2), 7-22.
- Ye, L., Yang, S., Zhou, X., & Lin, Y. (2022). Supporting traditional handicrafts teaching through eye movement technology. *International Journal of Technology and Design Education*. 5(8), 1-25. <https://doi.org/10.1007/s10798-022-09748-z>.

