



The University of Tehran Press

Woman in Development and Politics

The Reasons and Contextual Factors for the Success of Self-Help Groups among Female Heads of Households

Samira Ganj-Alikhani Hakemi¹  | Seyed Reza Javadian^{2✉}  | Mahnaz Farahmand³ 

1. M.A. Graduate, Department of Social Work and Social Policy, Faculty of Social Sciences, Yazd University, Yazd, Iran. E-mail: gangealikhanyasamira@gmail.com

2. Corresponding Author, Associate Professor, Department of Social Work and Social Policy, Faculty of Social Sciences, Yazd University, Yazd, Iran. E-mail: javadian@yazd.ac.ir

3. Associate Professor, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, Yazd University, Yazd, Iran. E-mail: farahmandm@yazd.ac.ir

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received

Received in revised form

Accepted

Published online

Keywords:

Empowerment,
Female Heads Households,
Self-Help Groups,
Social Tolerance,
Success.

ABSTRACT

The objective of this qualitative study, which is based on the constructivist grounded theory framework, is to investigate the contextual factors and reasons that contribute to the success of self-help groups for female heads of households in Kerman, Iran. In contemporary societies, the empowerment of women is acknowledged as a fundamental objective, and the establishment of self-help groups is regarded as a critical intervention strategy for empowering female-headed households. The study sample was composed of 20 female heads of household who were active members of successful self-help groups and were selected through purposive sampling. The data were analyzed through theoretical coding in three stages after being collected through semi-structured interviews.

Data analysis identified eight significant categories that pertain to the contextual factors and reasons that contribute to the success of self-help groups for female-headed households: (1) adaptability, empathy, and acceptance of differences; (2) receiving comprehensive support and backing; (3) motivation for independence and income generation; (4) presence of healthy and constructive interactions; (5) motivation for achievement; (6) group interest and trust; (7) purposeful commitment and participation; and (8) skill-based learning and teaching. This investigation identified the primary category as flourishing collective tolerance. The results indicate that the success of self-help groups for female heads of households is achieved through the cultivation of an environment that promotes the growth and development of members through mutual tolerance and compromise among group members. It is advised that social workers organize group sessions to introduce the operational practices and experiences of successful self-help groups to members of other groups in order to facilitate the success of such groups throughout the empowerment process.

Cite this article: Author, A. A., Author, B. B., & Author, C. C. (year). Article title. *Journal Title*, 56 (1), 1-20. DOI: <http://doi.org/00000000000000000000>



© The Author(s).

Publisher: University of Tehran Press.

DOI: <http://doi.org/0000000000000000000000>



انتشارات دانشگاه تهران

زن در توسعه و سیاست

دلایل و زمینه‌های موفقیت گروه‌های همیار در زنان سرپرست خانوار

سمیرا گنجعلی‌خانی حاکمی^۱ | سید رضا جوادیان^۲ | مهناز فرهنگد^۳

۱. کارشناس ارشد، گروه مددکاری اجتماعی و سیاست‌گذاری اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران. رایانامه: gangealikhansamira@gmail.com
۲. نویسنده مسئول، دانشیار گروه مددکاری اجتماعی و سیاست‌گذاری اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران. رایانامه: javadian@yazd.ac.ir
۳. دانشیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران. رایانامه: farahmandm@yazd.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	در جوامع امروزی، تشکیل گروه همیاری یکی از روش‌های توانمندسازی زنان سرپرست خانوار محسوب می‌شود. پژوهش حاضر مطالعه‌ای کیفی است و در چارچوب نظریه زمینه‌ای با هدف بررسی دلایل و زمینه‌های موفقیت گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار در شهر کرمان انجام شده است. نمونه تحقیق شامل ۲۰ نفر از زنان سرپرست خانوار عضو گروه‌های همیار موفق بود که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و با آن‌ها مصاحبه شد. داده‌ها به شیوه مصاحبه نیمه‌ساختاریافته گردآوری و متون به دست‌آمده از مصاحبه‌ها با شیوه کدگذاری نظری در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بعد از تجزیه و تحلیل اطلاعات مصاحبه‌ها، هشت مقوله اصلی مرتبط با دلایل و زمینه‌های موفقیت گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار استخراج شد که شامل سازگاری، همدلی و پذیرش تفاوت‌ها، دریافت حمایت و پشتیبانی جامع، انگیزه استقلال و کسب درآمد، تعاملات سالم و سازنده، انگیزه پیشرفت، علاقه و اعتماد گروهی، اهتمام و مشارکت هدفمند، یادگیری و یاددهی مهارتی می‌شدند. مقوله هسته در این پژوهش، مدارای جمعی بالنده انتخاب شد. چنین استنباط می‌شود که موفقیت در گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار حاصل مدارا و سازش اعضای گروه با یکدیگر بوده است. البته مدارایی که همسو با فراهم کردن زمینه رشد و بالندگی اعضا باشد. برای کسب موفقیت در گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار در فرایند توانمندسازی، برگزاری جلسات گروهی به وسیله مددکاران اجتماعی به منظور معرفی عملکرد گروه‌های همیار موفق برای سایر گروه‌ها پیشنهاد می‌شود.
تاریخ دریافت: تاریخ بازنگری: تاریخ پذیرش: تاریخ انتشار:	
کلیدواژه‌ها: توانمندسازی، زنان سرپرست خانوار، گروه‌های همیار، مدارای اجتماعی، موفقیت.	

استناد: نام خانوادگی، نام؛ نام خانوادگی، نام؛ و نام خانوادگی، نام (سال). عنوان مقاله. عنوان مجله، ۲ (۴)، ۲۰-۱.

DOI: <http://doi.org/000000000000000000000000>

© نویسندگان.

DOI: <http://doi.org/000000000000000000000000>

ناشر: موسسه انتشارات دانشگاه تهران.

۱. مقدمه

خانواده رکن بنیادین اجتماع و شالودهٔ حیات اجتماعی محسوب می‌شود. زنان به‌عنوان نیمی از جمعیت جامعه، نقش‌ها و وظایف مهمی را در خانواده و به‌ویژه تربیت فرزندان، امور خانه‌داری، مدیریت و اقتصاد خانوار برعهده دارند. اما برخی عوامل، از قبیل باورهای اجتماعی و فرهنگی، پایین بودن سطح تحصیلات و مهارت‌ها، اعتمادبه‌نفس پایین، دسترسی محدود به سرمایه و منابع مالی سبب شده به‌لحاظ توانمندی‌های اجتماعی، فرهنگی، مذهبی، اقتصادی و قانونی با کاستی‌هایی مواجه شوند (Andriamahery & Qamruzzaman, 2022: 1).

در این راستا، توجه به گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار، به‌عنوان یکی از پتانسیل‌های مهم در توانمندسازی اقتصادی و اجتماعی این گروه در معرض آسیب در جامعه، همواره مورد توجه کارشناسان رفاهی و اجتماعی بوده است. ایجاد و تثبیت گروه‌های همیار، به‌عنوان بستر و ابزاری مهم برای توانمندسازی زنان سرپرست خانوار از دغدغه‌های اصلی سازمان بهزیستی و سایر نهادهای حمایتی و همچنین کارشناسان حرفه‌های یاری‌رسان، خصوصاً مددکاران اجتماعی است. اینکه چگونه می‌تواند انگیزه‌های قوی برای تشکیل گروه و فرصت‌های یادگیری و توانمندسازی را ایجاد و از طرفی چگونه با ایجاد تعاملات سازنده و مؤثر به رشد و شکوفایی و تعادل گروه کمک کند؛ بنابراین اتخاذ راهبردهایی برای توانمندسازی و حفظ سلامت زنان ضروری است و باید به نیازهای آنان در ابعاد مختلف توجه شود. به‌طور کلی باید در نظر داشته باشیم عدم حمایت از یک زن سرپرست خانوار برابر با ایجاد خطر برای تعدادی از افراد است و اگر چرخهٔ آسیب‌دیدن و در معرض آسیب بودن آن‌ها ادامه یابد، مشکلات اجتماعی بیش‌ازپیش وضعیت نامطلوبی پیدا می‌کند (Shadi Talab & Geraei Nejad, 2004: 52). با توجه به اینکه یکی از برنامه‌های اصلی توسعه، بهبود کیفیت زندگی همهٔ زنان جامعه است، دولت در جهت کاهش نیازمندی و وابستگی این گروه‌ها، به توانمندسازی آن‌ها توجه کرده است. توانمندسازی زنان عبارت است از تغییر تفکرات و اقدامات شخصی، بین‌شخصی و فرهنگی که روی هم‌رفته موجب افزایش قدرت فردی و سیاسی زنان می‌شود (Gutierrez et al., 1998: 97). توانمندسازی فرایندی است که طی آن، زنان قادر می‌شوند اتکابه‌نفس خود را افزایش دهند و حق مستقل برای انتخاب کسب کنند. همچنین خود را سازمان‌دهی و منابعی را کنترل کنند. این مجموعه به آن‌ها برای کاهش فقر و حذف فرودستی، بسیار کمک خواهد کرد. سازمان بهزیستی با هدف توسعهٔ اجتماعی، توان‌افزایی و توانمندسازی جامعهٔ هدف و تغییر رویکرد حمایتی به توانمندسازی، گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار را شکل داده است؛ چرا که گروه‌های همیار، امروزه به دلایل مختلف به‌عنوان پلتفرم‌های امیدوارکننده برای مداخلات توسعه‌ای متعدد در نظر گرفته می‌شوند (Nichols, 2021: 2). از طرف دیگر، دولت در سال‌های اخیر به جای رویکرد رفاهی صرف که فقط نقش اعانه‌دهنده داشته باشد، برای ایجاد قانون‌های همیار زنان سرپرست خانوار در سازمان بهزیستی برنامه‌ریزی کرده است. در این میان تشکیل گروه همیار زنان سرپرست خانوار عمده‌ترین راهکار توانمندسازی این گروه هدف است. گروه همیار، جمعی از افراد است که دارای کنش دوسویه، متقابل و افقی هستند و اغلب شامل افراد با توانایی‌های کم‌ویش یکسان یا کسانی است که بتوانند توانایی‌های هم‌دیگر را تکمیل یا کمبود یکدیگر را جبران کنند (Ghobadi, & Arasteh, 2017: 3).

از پیامدهای توانمندسازی گروه‌های همیار، می‌توان به کاهش وابستگی زنان سرپرست خانوار به مستمری ماهیانه، استقلال نسبی در زندگی، تلاش و کوشش برای رفع نیازهای مادی و معنوی به‌صورت گروهی و حضور این زنان در شبکه‌های اجتماعی اشاره کرد (Ghobadi, & Arasteh, 2017: 4). همچنین توانمندسازی زنان سرپرست خانوار می‌تواند بر تمام جنبه‌های فردی، اجتماعی و خانوادگی تأثیر بگذارد و حتی زمینه‌ساز رشد معنوی آن‌ها شود (Mangolian, & Nematollahi, 2025: 1). به این ترتیب از دید مددکاران اجتماعی، توانمندسازی زنان سرپرست خانوار از لحاظ اقتصادی، اجتماعی، روانی و سیاسی با توجه به مشکلات آن‌ها بسیار ضروری است. این امر موجب می‌شود که نه‌تنها به این زنان و فرزندان آن‌ها کمک شود، بلکه جامعه هم دچار آسیب کمتری شود و خانواده سالم‌تری در جامعه داشته باشیم. همچنین به توانمندشدن زنان سرپرست خانوار در جهت پیشبرد اهداف توسعه کمک شایانی می‌شود.

طرح گروه‌های همیار در سال ۱۳۷۹، عملاً در کلیه استان‌های کشور اجرا شده است. هدف اصلی و نهایی این طرح ایجاد اشتغال پایدار به‌وسیله خود این افراد از طریق کار گروهی، حفظ و ارتقای سطح سلامت عمومی و کیفیت زندگی این زنان است. در استان کرمان از سال ۱۳۸۶ تا سال ۱۳۹۷ تعداد ۶۶ گروه همیار شکل گرفته است. از این تعداد، ۲۶ گروه همیار به‌عنوان گروه موفق معرفی شده‌اند، ۱۰ گروه منحل شده و شش گروه غیرفعال بوده‌اند. طبق گزارش رسمی ثبت‌شده در پورتال سازمان بهزیستی کشور، در سال‌های ۱۳۹۴ تا ۱۳۹۶، نتایج پایش فعالیت گروه‌های همیار در استان کرمان نشان داد موفقیت این گروه‌ها در حد مطلوب نبوده است (Hosseini Esmaeilabadi, 2019: 8). شایان ذکر است معیار موفقیت از نگاه سازمان بهزیستی برای گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار، مطابق با دستورالعمل جامع حمایت‌های اجتماعی، کسب امتیاز ۹۵ و بیشتر به دنبال تکمیل فرم مصادیق توانمندسازی است که جنبه‌های مختلف زندگی فرد، از جمله وضعیت مسکن، بهداشت، سلامت، بیمه و... زنان سرپرست خانوار عضو گروه همیار را سنجش می‌کند. همچنین معیار دیگر برای میزان موفقیت این گروه زنان، کسب درآمد بالای ۶۰ درصد حقوق اداره کار است (Office of Family and Women Empowerment, 2012). (Social Affairs Deputy, State Welfare Organization of Iran, 2012).

براین‌اساس برای مددکاران اجتماعی اهمیت دارد که بفهمند گروه‌های همیار زنان، که یکی از گروه‌های هدف دریافت خدمات مددکاری اجتماعی هستند، طی چه شرایطی به موفقیت دست می‌یابند. این پژوهش در پی آن است تا با رویکرد کیفی و نگاهی تخصصی، توصیفی عمیق از شرایط و بسترهای زمینه‌ساز موفقیت در گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار را واکاوی و جستجو کند. انتظار می‌رود مددکاران اجتماعی بتوانند زمینه‌های موفقیت این گروه‌ها را شناسایی و در راستای بهبود و تسهیل فرایند موفقیت و رشد گروه‌های زنان سرپرست خانوار اقدامات مؤثرتری انجام دهند. در این پژوهش، با توجه به تعداد گروه‌های همیار موفق، به این سؤال پاسخ داده می‌شود که «عوامل موفقیت در گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار در شهر کرمان چیست»، تا مددکاران اجتماعی بتوانند با شناخت زمینه‌های موفقیت در این گروه‌ها، شرایط را برای موفقیت سایر گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار تازه‌تأسیس مهیا کنند. از طرفی مطالعات در حوزه دلایل و زمینه‌های موفقیت گروه همیار زنان بسیار کم است و خلأ تحقیقاتی در این زمینه وجود دارد. همچنین در حوزه مطالعات داخلی، بیشتر مطالعات پیشین به شیوه کمی انجام شده است؛ بنابراین مطالعه‌ای کیفی که دلایل موفقیت گروه همیار زنان را بررسی کند، ضروری به‌نظر

می‌رسد. این پژوهش از نظریه توسعه گروهی بروس تاکنن و نظریه سرمایه فرهنگی بوردیو، مرتبط با موفقیت و بهره‌وری گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار الهام گرفته است. از نظریه‌های مزبور، برای افزایش حساسیت نظری مفهومی در مطالعه برای کمک به بازبودن ذهن محقق، برای مطالعه دلایل موفقیت گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار استفاده شده است؛ بنابراین بخشی از حساسیت نظری مفهومی، برگرفته از نظریه‌های مرتبط است.

۲. پیشینه پژوهش

۲-۱. پیشینه تجربی

تحلیل اطلاعات مطالعه اسکندری و همکاران (۲۰۲۵) مشخص کرد که ارائه آموزش‌های تخصصی و حمایت‌های مالی برای پایداری و توسعه کسب‌وکارهای زنان سرپرست خانوار ضروری است. همچنین نقش نهادهایی مانند بهزیستی، جهاد کشاورزی، مددکاران زنان و خانواده‌ها بسیار پررنگ است. این حمایت‌ها در قالب آموزش، تسهیلات، معرفی به بازار یا تأمین مکان کار می‌تواند زمینه توانمندی زنان را فراهم بیاورد. واسیشتا و سینگلا^۱ (۲۰۲۵) در تحقیق خود نشان دادند پایداری گروه‌های خودیاری زنان از طریق تأمین مالی، ظرفیت‌سازی و آموزش کارآفرینی، تقویت سرمایه اجتماعی و شبکه‌سازی فراگیر تقویت می‌شود. روی و پاترو^۲ (۲۰۲۵) با تأکید بر پتانسیل گروه‌های خودیاری در ارتقای زنان، علاوه بر سیاست‌های توسعه‌ای، نظارت منظم بر گروه‌های خودیاری موجود را برای جلوگیری از عدم فعالیت گروه توصیه می‌کنند. چیک و کوربت^۳ (۲۰۲۴) نتیجه گرفتند که مشارکت زنان در گروه‌های خودیاری از طریق فرایند ایجاد اعتماد، وحدت و همبستگی بین اعضای گروه با واسطه سرگروه‌های مؤثر، موجب توانمندسازی پایدار زنان می‌شود. آلو و دیسا^۴ (۲۰۲۴) در بررسی «توسعه کارآفرینی زنان؛ مطالعه موردی: زنان کارآفرین عضو گروه‌های خودیاری» نشان دادند دو مقوله آموزش و حمایت‌های اقتصادی در استقلال و توانمندسازی زنان مؤثر است. مک‌کارتی^۵ و همکاران (۲۰۲۴) با تحلیل برنامه‌های چندبعدی به این نتیجه رسیدند که دسترسی به منابع مالی، عضویت در گروه‌های اجتماعی و کنترل کردن درآمد، در توانمندسازی اقتصادی زنان تأثیرگذار است. نتایج مطالعه علی‌نژاد و همکاران (۲۰۲۲) که با هدف واکاوی رفتارهای موفقیت‌آمیز کارآفرینانه زنان در شهر یزد انجام شد، مشخص کرد مضامین همسوسدن با هنجارهای اجتماعی، اثبات قابلیت‌های فردی، غلبه بر خودمحدودسازی، رعایت هنجارهای جنسیتی، میل به خوداثباتی و خودباوری کنشی از دلایل و زمینه‌های رفتارهای موفقیت‌آمیز کارآفرینانه زنان است.

در پژوهش جوادیان و همکاران (۲۰۱۹) با عنوان «دلایل و زمینه‌های مشارکت نکردن زنان سرپرست خانوار در برنامه‌های توانمندسازی»، مشخص شد دلایل مشارکت نکردن زنان شامل احساس بی‌نیازی،

1. Vasishta & Singla

2. Roy, & Patro

3. Cheek, & Corbett

4. Alva, & Dsa

5. McCarthy

رنجوری، اجبار به خانه‌نشینی، الزام به کار، فراز و نشیب وام، هزینه مسافت و ترس از شکست است. فرهادی و عبادی مقتون (۲۰۱۹) مطالعه‌ای با عنوان «نقش میزان موفقیت زنان عضو گروه همیار در اشتغال پایدار و بازتوانی گروه‌های همیار بهزیستی» انجام دادند. مطابق نتایج، کسب مهارت‌های مورد نیاز بازار کار، بازنگری سیستمی قوانین، سیاست‌های ارتقای شغلی و حرفه‌ای زنان، قوانین و سیاست‌های مرتبط با کسب منابع مالی و همچنین تغییر نگرش و باورهای اجتماعی در توانمندسازی و موفقیت زنان، در اشتغال پایدار نقش بسزایی دارد. حسینی اسمعیل‌آبادی (۲۰۱۹) در مطالعه خود نتیجه گرفت که بین گروه‌های همیار موفق و ناموفق زنان سرپرست خانوار در مؤلفه‌های خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی، امید، مؤلفه‌های گوش‌دادن، درک پیام و کنترل عواطف، تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

شارونگا^۱ و همکاران (۲۰۱۹) نتیجه گرفتند که توانمندسازی اجتماعی زنان با مشارکت در گروه‌های اجتماعی، توانمندسازی اقتصادی با کنترل بر منابع مالی، توانمندسازی مدنی با آگاهی از حقوق خود و توانمندسازی روانی زنان با مواردی مانند خودکارآمدی و عزت نفس مرتبط است. یافته‌های مطالعه قربانی و همکاران (۲۰۱۹) حاکی از تأثیر مثبت حمایت اجتماعی بر سلامت اجتماعی، توانمندسازی و کیفیت زندگی زنان سرپرست خانوار است. برخورداری از حمایت اجتماعی بر توانمندکردن زنان سرپرست خانوار، عامل مهمی قلمداد می‌شود. در مطالعه مافی^۲ (۲۰۱۸)، نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین عوامل فرهنگی، اجتماعی و روان‌شناختی با توانمندسازی زنان روستایی سرپرست خانوار وجود دارد؛ بنابراین، تقویت و توسعه آموزش در ابعاد روانی و اجتماعی در جهت ارتقای سطح توانمندی زنان سرپرست خانوار پیشنهاد شد. قبادی و آراسته (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «نقش سرمایه فرهنگی در تشکیل گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار» نشان دادند مؤلفه مهارت نقشی کلیدی در تشکیل و موفقیت گروه‌های همیار زنان داشته است. آلمو^۳ و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند گروه‌های خودیاری فضای مؤثری را برای زنان فراهم می‌کنند تا اطلاعات را بیان کنند و آگاهی‌شان را درمورد حقوق خود افزایش دهند. در مطالعه توفیق‌یان‌فر و همکاران (۲۰۱۶) مشخص شد توانمندسازی زنان سرپرست خانوار، بر پایه آموزش، کسب فنون و مهارت شغلی، تقویت روحیه خودباوری، ایجاد انگیزه در چارچوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و نیز دریافت مشاوره‌های نوین شغلی متناسب با شرایط و مقتضیات نوع شغل استوار است. نوابخش و همکاران (۲۰۱۵) نتیجه گرفتند که برخی از عوامل مؤثر در رشد توانمندی زنان آسیب‌پذیر عبارت‌اند از: زندگی چند خویشاوند در کنار هم، سرمایه اجتماعی، همیاری و حمایت از یکدیگر. موسی (۲۰۱۳) توضیح داد که قوانین گروهی، دریافت وام، جلسات منظم گروهی و آموزش‌های ارائه‌شده به زنان، تا حد زیادی در موفقیت گروه‌های خودیاری زنان نقش دارد. صالحیان‌بهروز (۲۰۱۳) نیز در فراتحلیل تأثیر سرمایه اجتماعی در توانمندسازی اقتصادی، به این نتیجه رسید که بین اعتماد، آگاهی و مشارکت اجتماعی با توانمندسازی اقتصادی زنان روستایی در ایران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

1. Sharaunga

2. Mafi

3. Alemu

۲-۲. حساسیت نظری

برای درک عمیق‌تر دلایل و زمینه‌های موفقیت گروه‌های همیار زنان، ضروری بود مباحث نظری مرتبط با هویت گروهی و سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی بررسی شود. در این راستا، یکی از نظریات مرتبط با تحقیق، نظریه توسعه گروهی بروس تاکمن^۱ (۱۹۶۵) است. براساس این نظریه، گروه‌های همیار برای اینکه بهره‌وری داشته باشند و موفق باشند، باید منسجم شوند. اعضای یک گروه منسجم با هم عمل می‌کنند و خود را متحد می‌بینند. عوامل متعددی بر انسجام گروه تأثیر می‌گذارد، مثل اندازه گروه، تهدیدات خارجی، همگنی، ثبات و موفقیت (Carron & Spink, 1995: 92). در این مطالعه، برای فهم زمینه‌های کسب موفقیت در گروه‌های خودیاری زنان، به نظریه بروس تاکمن رجوع شد. او معتقد بود گروه‌ها از طریق چهار مرحله مشترک به نتیجه مطلوب و موفقیت دست می‌یابند. این مراحل همگی برای رشد گروه، مواجهه با چالش‌ها، مقابله با مشکلات، یافتن راه‌حل‌ها، برنامه‌ریزی کار و ارائه نتایج، ضروری و اجتناب‌ناپذیر هستند. در مرحله شکل‌گیری که اولین مرحله است، اعضای گروه با یکدیگر آشنا می‌شوند، نقش‌های خود را تعیین و جایگاه خود را در رابطه با یکدیگر مشخص می‌کنند. به نظر تاکمن نکته مهم این است که افراد در این مرحله، چگونه روابط خود را محک می‌زنند. مرحله دوم، طوفان (تنش و درگیری) است که در آن تضاد و دودستگی شکل می‌گیرد و ممکن است علیه رهبر یا برخی اعضا اعتراض شود. این معمولاً زمان ناخوشایندی برای گروه است، اما مرحله‌ای حیاتی در توسعه گروه محسوب می‌شود. مرحله سوم، عادی‌سازی است که در آن همکاری جایگزین تضاد می‌شود؛ زیرا اعضا برای اهداف مشترک تلاش می‌کنند. در این شرایط، انسجام گروهی رخ می‌دهد و احترام متقابل افزایش می‌یابد. در این مرحله، افراد در ابراز نظرات شخصی و صمیمانه خود احساس راحتی می‌کنند. مرحله چهارم، بهره‌وری است که در آن نقش‌های اعضا، انعطاف‌پذیر و کاربردی می‌شود. روابط بین اعضا مشخص و تثبیت شده و هدف اصلی که بهره‌وری و موفقیت است، نمایان می‌شود (Tuckman, 1965: 388). از این نظریه، مشخص است که گروه‌های خودیاری زنان از مرحله شکل‌گیری که در آن زنان برای تشکیل یک گروه خودیاری بسیج می‌شوند، عبور می‌کنند. از آنجا که این گروه‌ها از زنانی با پیشینه‌های مختلف تشکیل شده‌اند، گروه‌های خودیاری از مرحله تنش و درگیری نیز عبور می‌کنند؛ زیرا سعی می‌کنند با یکدیگر کنار بیایند تا به هدف اصلی گروه‌های خودیاری دست یابند. برای غلبه بر این مرحله، گروه‌های خودیاری معمولاً قوانینی را برای اداره تمام فعالیت‌های خود در گروه تدوین می‌کنند. این قوانین به وسیله همه اعضا مورد بحث و توافق قرار می‌گیرد. با این کار، گروه‌های خودیاری به مرحله سوم که عادی‌سازی است، منتقل می‌شوند. در این مرحله، اعضا به‌طور منظم یکدیگر را ملاقات و در جلسات گروه شرکت می‌کنند. در مرحله چهارم، گروه‌های خودیاری عملکرد مطلوبی دارند و اعضا درک می‌کنند که نتایج تلاش‌های گروهی خود را در قالب بهره‌وری گروهی و موفقیت، مشاهده می‌کنند.

1. Bruce Tuckman

در نظریه سرمایه فرهنگی بوردیو^۱ کارکردهای سرمایه، به عنوان یک رابطه اجتماعی درون یک سیستم مبادله است و این واژه به همه کالاهای مادی و نمادین گسترش یافته است. بوردیو معتقد است سرمایه فرهنگی به سه شکل وجود دارد: یک حالت متجسم (تجسم یافته): این سرمایه با کوشش، تجربه و استعداد فرد حاصل شده و با مرگ دارنده آن از بین می رود و نمی توان آن را به دیگری واگذار کرد؛ مانند حافظه، مهارت های تجربی و رفتاری (Ruholamini, 1987: 34). یک حالت شیء شده (عینیت یافته): یعنی وقتی سرمایه فرهنگی به کالاهای فرهنگی از قبیل تصاویر، کتاب ها، لغت نامه ها، ابزار، دستگاه ها و مانند آن ها تبدیل شده باشد. یک حالت نهادین شده (نهادینه): یعنی وقتی سرمایه فرهنگی متجسم برای نمونه با یک مدرک دانشگاهی مورد تأیید قرار گیرد (Throsby, 2014: 72). از آنجا که افراد دارای سرمایه فرهنگی تعریف شده، به میزان زیادی از انسجام و همبستگی اجتماعی در نظام اجتماعی برخوردار می شوند، در این مطالعه، نظریه سرمایه فرهنگی بوردیو، این امکان را به ما می دهد تا بتوانیم با ترکیب انواع مفاهیم، چستی سرمایه فرهنگی را در این گروه های همیار تعقیب کنیم. زنان عضو گروه همیار نیز با داشتن فعالیت در گروه به سرمایه فرهنگی که در این نظریه مطرح می شود، دست می یابند. به عبارتی، کسب مهارت خود یک سرمایه متجسم یافته است. زمانی که این مهارت در حرفه مورد نظر به کار گرفته می شود و کالا و خدمات را تولید می کند، به حالت شیء شده و عینیت یافته سرمایه اشاره دارد. زمانی که زنان عضو گروه همیار، مهارت خود را به دیگران از طریق آموزش انتقال می دهند، به حالت نهادینه شدن سرمایه فرهنگی اشاره دارد.

در جمع بندی و چگونگی استفاده از این دو نظریه باید گفت تاکنون بستر زمانی-تعاملی درون گروهی را فراهم می آورد؛ درحالی که بوردیو ابزارهایی برای تحلیل چگونگی انباشت و تبدیل سرمایه های فرهنگی، اجتماعی و نمادین در بستر این گروه ها را ارائه می دهد. به تعبیری دیگر، نظریه تاکنون چگونگی بالندگی و موفقیت گروه ها را نشان می دهد و نظریه بوردیو، چرایی و چگونگی تداوم یا افول گروه ها را تبیین می کند. این محورها به عنوان وجوه عملیاتی چارچوب نظری، راهنمای مراحل جمع آوری، استخراج و تفسیر داده ها در این مطالعه بوده اند.

۳. روش شناسی پژوهش

در این پژوهش که یک مطالعه کیفی است، از روش شناسی نظریه زمینه ای با رویکرد برساختی چارمز استفاده شده است. این رویکرد در مسیر ساخت معنی بر ارتباطات بین ذهنی نویسنده و مشارکت کننده معطوف است. پژوهشگر احساسات مشارکت کنندگان را مطابق تجربه آنان از هر پدیده یا فرایند، می سنجد یا تشریح و تحلیل می کند (Hasanpoor Azghady, 2018: 71). جامعه مورد مطالعه شامل اعضای گروه های همیار زنان سرپرست خانوار در شهر کرمان در سال ۱۴۰۳ بود. در این پژوهش با ۲۰ نفر از زنان سرپرست خانوار عضو گروه همیار موفق مصاحبه صورت گرفت. شایان توضیح است که این افراد از طریق سازمان بهزیستی و کلینیک های مددکاری اجتماعی، که عمده فعالیت آن ها در خصوص تشکیل گروه همیار و بازتوانی زنان سرپرست خانوار بود، معرفی شدند. مهم ترین معیار برای انتخاب، زنان

1. Boardyou

عضو گروه‌های همیاری بودند که براساس دستورالعمل جامع حمایت‌های اجتماعی سازمان بهزیستی کشور (۱۳۹۱) به موفقیت دست یافته‌اند. در تحقیق حاضر، برای انتخاب مشارکت‌کنندگان از دو شیوه نمونه‌گیری هدفمند (نمونه‌گیری با حداکثر تنوع) و نظری استفاده شد. براین اساس، از میان زنان سرپرست خانوار عضو گروه همیار موفق، در مناطق مختلف شهر کرمان، نمونه‌هایی که از لحاظ دلیل سرپرستی، سن، تحصیلات، اشتغال و محل زندگی متنوع بودند، انتخاب شدند. سپس با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساخت‌یافته، اطلاعات جمع‌آوری شد. مدت مصاحبه‌ها بسته به علاقه و کیفیت پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان از ۴۵ تا ۹۰ دقیقه به طول انجامید. ساختار اصلی تحلیل داده‌ها در نظریه زمینه‌ای بر مبنای کدگذاری نظری است و در این مطالعه نیز از همین شیوه بهره گرفته شد.

برای ارزیابی قابلیت اعتماد داده‌ها براساس نظر لینکلن و گوبا (۱۹۸۵) عمل شد. به‌منظور اعتباربخشیدن به داده‌ها تلاش شد که داده‌ها و تفسیرها با شرکت‌کنندگان، در میان گذاشته شود و مقوله‌ها و تحلیل‌ها از سوی آنان، مورد بررسی قرار گیرد. برای معیار تأییدپذیری، نتایج تحلیل‌ها و مدل مفهومی به‌دست‌آمده، با داده‌های خام مقایسه شد تا همخوانی نتایج با داده‌ها تأیید شود. برای قابلیت اطمینان داده‌ها، تمامی مصاحبه‌ها ضبط و بلافاصله و قبل از مصاحبه بعدی مکتوب و تحلیل شدند. برای معیار انتقال‌پذیری نیز سعی شد که حداکثر تنوع در انتخاب نمونه‌ها رعایت شود.

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان

ردیف	نام مستعار	سن	علت سرپرست‌بودن	تحصیلات	نوع فعالیت	مدت عضویت در گروه (سال)
۱	الهام	۳۹	از کار افتادگی همسر	لیسانس خیاطی	خیاطی	۱۲
۲	محدثه	۴۲	طلاق	کلاس یازدهم	خیاطی	۲
۳	آرزو	۴۳	از کار افتادگی همسر	دیپلم	خیاطی	۸
۴	مریم	۳۸	خودسرپرستی	دیپلم	خیاطی	۱۵
۵	فاطمه	۳۷	فوت همسر	ابتدایی	خیاطی	۵
۶	زهرا	۴۲	فوت همسر	لیسانس حقوق	خیاطی	۴
۷	خدیجه	۴۱	از کار افتادگی همسر	پنجم ابتدایی	قالی‌بافی	۱۰
۸	صغری	۴۷	از کار افتادگی همسر	پنجم ابتدایی	قالی‌بافی	۱۰
۹	فاطمه	۳۵	ازدواج مجدد همسر	پنجم ابتدایی	قالی‌بافی	۴
۱۰	زهرا	۴۶	بیکاری همسر	پنجم ابتدایی	قالی‌بافی	۴
۱۱	حمیرا	۵۱	فوت همسر	کلاس پنجم	قالی‌بافی	۱۵
۱۲	نجمه	۲۷	طلاق	دانشجوی کارشناسی	شیرینی‌پزی	۵
۱۳	فاطمه	۲۵	معلولیت شنوایی	دانشجوی ارشد	مری مهدکودک	۳
۱۴	صدیقه	۴۰	بی‌سرپرستی	سیکل	بسته‌بندی و فروش سبزی‌ها	۳
۱۵	صدیقه	۴۱	فوت همسر	سیکل	بسته‌بندی و فروش سبزی‌ها	۴
۱۶	نوش‌آفرین	۵۰	از کار افتادگی همسر	سیکل	بسته‌بندی و فروش سبزی‌ها	۴
۱۷	صدیقه	۳۶	طلاق	سیکل	تراش سنگ‌های زینتی	۳
۱۸	مهدیه	۴۲	طلاق	دیپلم	تراش سنگ‌های زینتی	۳
۱۹	زهرا	۳۱	فوت والدین	دیپلم	چرم‌دوزی	۸

۲۰	پروانه	۳۳	فوت والدین	فوق دیپلم کامپیوتر	چرم دوزی	۸
----	--------	----	------------	--------------------	----------	---

۴. یافته‌ها

بعد از تجزیه و تحلیل اطلاعات مصاحبه‌ها، هشت مقوله اصلی در رابطه با دلایل و زمینه‌های موفقیت گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار استخراج شد که شامل سازگاری، همدلی و پذیرش تفاوت‌ها، دریافت حمایت و پشتیبانی جامع، انگیزه استقلال و کسب درآمد، وجود تعاملات سالم و سازنده، انگیزه پیشرفت، علاقه و اعتماد گروهی، اهتمام و مشارکت هدفمند، یادگیری و یاددهی مهارتی می‌شوند. پس از واکاوی مصاحبه‌ها، تجزیه و تحلیل آن‌ها و استخراج مفاهیم و مقوله‌های اصلی، مقوله نهایی تحقیق، تحت عنوان «مدارای جمعی بالنده» انتخاب شد. اعضای گروه همیار با مدارا و سازگاری جمعی در کنار هم به سمت رشد و بالندگی حرکت می‌کنند و زمینه پیشرفت خود را در زندگی شخصی و شغلی فراهم می‌آورند. درواقع آن‌ها تلاش می‌کنند یک زندگی به دور از تنش و با مشکلات کمتر داشته باشند و موجبات سلامت و آسایش روان خود و دیگران را فراهم سازند. این امر تحقق نمی‌یابد مگر با مدارا کردن و سازگاری با هم. از آنجا که پژوهش مورد نظر در رابطه با گروه‌های همیار بود، این مدارا و سازگاری باید در بین اعضای گروه به میزان بسیاری تقویت و نمایان شود. برقراری ارتباط با دیگران از نیازهای ذاتی و فطری انسان‌ها است و از آنجا که انسان‌ها به لحاظ زبانی، قومی، نژادی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی دارای تفاوت‌های عمیقی هستند، تنها راه برقراری ارتباط سالم و فارغ از ستیزه‌جویی، مدارای جمعی و اجتماعی بین آنان است؛ بنابراین مدارای جمعی بالنده به معنای کنار آمدن و مدارا کردن اعضا با یکدیگر، تحمل و بردباری در بین اعضای گروه، با رشد و بالندگی خود و سایر اعضای همسو است.

۴-۱. شرایط زمینه‌ای

شرایط زمینه‌ای به شرایطی اشاره دارد که به عنوان زمینه یا پیش‌زمینه برای رخداد یک پدیده عمل می‌کند. این شرایط معمولاً ثابت‌تر هستند و به عنوان بستر یا محیطی که فعالیت‌ها، تصمیم‌ها یا رفتارها در آن شکل می‌گیرند، تلقی می‌شوند. به عبارت دیگر، شرایط زمینه‌ای شامل عواملی است که قبل از شروع فرایند اصلی وجود دارد و نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری پدیده مورد مطالعه دارند.

جدول ۲. شرایط زمینه‌ای موفقیت گروه‌های همیار: مفاهیم، مقوله‌های فرعی و اصلی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
سازگاری، همدلی و پذیرش تفاوت‌ها	کنار آمدن با شرایط دشوار و روحیات افراد	کنار آمدن با ناراحتی یکدیگر، با شرایط یکدیگر، با عقاید و اخلاق یکدیگر، با مشقت‌ها، با افراد تازه‌وارد، با میزان درآمد، با مشکلات
	گذشت اعضا در مقابل یکدیگر و شرایط فعلی	ملایمت در روابط، گذشت از موقعیت فعلی برای رسیدن به مقصد، گذشت داشتن در روابط بین اعضا، لزوم گذشت در کار، گذشت از حرف مردم، گذشت در مقابل یکدیگر، از خودگذشتگی و ایثار
	سازگاری با خلق و خوی افراد در گروه	سازگاری با اخلاق و روحیات متفاوت، سازش با فرهنگ‌های مختلف، سازگار بودن با یکدیگر و داشتن احساس راحتی، افزایش سازگاری طی گذشت زمان، سازگاری خانواده با فرد، سازگاری با شرایط برای پایداری بودن شغل، سازگاری با تفاوت در افکار و سلیقه‌ها
	آشنایی با روحیات و اخلاق یکدیگر	آشنایی با اخلاق یکدیگر، آشنایی اولیه اعضا برای تشکیل گروه، مشابه بودن اخلاق اعضا، آشنایی با روحیات افراد، شناخت از یکدیگر با گذشت زمان
	شناسایی افراد مناسب و با	شناسایی افراد دارای اخلاق و گذشت، شناسایی افراد فعال برای تشکیل گروه، شناسایی و انتخاب افراد

	استعداد	دارای مهارت، شناسایی افراد دارای روحیات مشابه، شناسایی استعداد افراد
	همدلی و درک متقابل	فهم و درک متقابل اعضا از یکدیگر، ابراز همدردی با اعضا، درک شرایط، یکدل بودن افراد با یکدیگر، همدردی و درک یکدیگر، درک مشکلات اعضا و همراهی با آن‌ها، همفکری و تبادل نظر در گروه، دلسوزی برای یکدیگر و گروه، نرنجاندن یکدیگر، نبود کینه در بین اعضا، درددل کردن اعضا با هم، همدلی سرگروه با اعضا، همدلی بین اعضا
	پذیرش و احترام به تفاوت‌ها	پذیرش پیشرفت یکدیگر، پذیرش محاسن و معایب کار، پذیرش یکدیگر به صورت تدریجی، پذیرش تفاوت در نگرش اعضا، پذیرش سختی به‌تمام رساندن کار
دریافت حمایت و پشتیبانی جامع	حمایت‌های توسعه‌محور	حمایت بهزیستی برای توسعه بیشتر گروه، پشتیبانی و دادن امتیازات به گروه، حمایت بهزیستی برای خودکفاشدن گروه، فراهم کردن امکانات و فضای مناسب، تخصیص بودجه برای مناسب‌سازی مکان، یاری‌رساندن به گروه برای پایداری، معرفی کردن مشتری برای گروه به‌وسیله بهزیستی، جذب مشتری با معرفی کردن گروه به نمایشگاه، آموزش اعضا به‌وسیله بهزیستی
	حمایت‌های خانوادگی	همراهی خانواده با اعضا، حمایت مالی خانواده از فرد، حمایت پدر از فرد
	پشتیبانی مالی	کمک‌ها و وام‌های بلاعوض دولتی، پرداخت کمک‌هزینه مالی به‌وسیله بهزیستی، حمایت مالی از افراد گروه، حمایت از اعضا با پرداخت وام و مستمری، تأمین هزینه اولیه به‌وسیله بهزیستی، کمک بهزیستی در تهیه تجهیزات و لوازم
	حمایت‌های درون‌گروهی	حمایت و پشتیبانی سرگروه از اعضا، رابطه حمایت‌گری سرگروه با اعضا، پیگیری سرگروه برای گسترش حرفه، آسان‌بودن کار با حمایت سرگروه از اعضا، حمایت‌کردن از یکدیگر، کنارهم‌ماندن و مشارکت، حمایت روانی مدیر کلینیک مددکاری، حمایت بیمه‌ای از افراد

۴-۱-۱. سازگاری همدلی و پذیرش تفاوت‌ها

سازگاری، همدلی و پذیرش تفاوت‌ها به‌عنوان شرایط زمینه‌ای، نقشی کلیدی در ایجاد تعاملات سالم و کاهش تعارضات درون‌گروهی ایفا می‌کند. این مقوله شامل طیف گسترده‌ای از رفتارها و شرایط است که به اعضا کمک می‌کند تا با تفاوت‌ها، مشکلات و شرایط دشوار کنار بیایند و به هماهنگی و موفقیت گروه دست یابند. یکی از ابعاد مهم این مقوله، کنارآمدن با شرایط دشوار و روحیات افراد است. اعضای گروه باید قادر باشند با ناراحتی‌ها، عقاید متفاوت، اخلاق متنوع و حتی تفاوت‌های اقتصادی (مانند میزان درآمد) کنار بیایند. این کنارآمدن شامل تحمل مشکلات، ناراحتی‌ها و حتی پذیرش افراد تازه‌وارد در گروه می‌شود.

از خودگذشتگی نیز به‌عنوان یکی از ابعاد ضروری این مقوله عمل می‌کند. اعضا باید در مواقع دشوار صبور باشند و در قبال تنش‌ها و تعارضات، انعطاف‌پذیری نشان دهند. گذشت در روابط بین اعضا، عدم واکنش تند به انتقادات و فداکاری برای بهبود شرایط گروه، از عواملی هستند که به پایداری و موفقیت گروه کمک می‌کنند. سازگاری با اخلاق و فرهنگ متفاوت نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. اعضا باید بتوانند با اخلاق، فرهنگ و روحیات متفاوت یکدیگر سازگار شوند و در کنار هم راحت‌تر عمل کنند. این سازگاری با گذشت زمان افزایش می‌یابد و به کاهش تعارضات و افزایش هماهنگی منجر می‌شود. آشنایی با روحیات و اخلاق یکدیگر نیز به تسهیل فرایند پذیرش و کنارآمدن کمک می‌کند. شناخت اولیه اعضا قبل از شروع فعالیت‌ها و افزایش درک متقابل با گذشت زمان، به کاهش سوءتفاهم‌ها و افزایش اعتماد در گروه منجر می‌شود.

درنهایت، همدلی و پذیرش تفاوت‌ها به‌عنوان عواملی کلیدی در ایجاد تعاملات سالم عمل می‌کنند. همدلی و درک متقابل به اعضا کمک می‌کند تا مشکلات یکدیگر را درک و در مواقع نیاز از یکدیگر

حمایت کنند. پذیرش تفاوت‌ها در نگرش، سلیقه و شرایط اعضا نیز به کاهش تعارضات و افزایش هماهنگی کمک می‌کند. به‌طور کلی سازگاری، همدلی و پذیرش تفاوت‌ها به‌عنوان مقوله اصلی نشان می‌دهد موفقیت گروه به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به این عوامل وابسته است. این ابعاد به اعضا کمک می‌کند تا در کنار یکدیگر رشد کنند و به اهداف مشترک دست یابند:

«من الان ۷۴ ساله هستم و یکی از همکارام ۶۷ هستش. اخلاقمون اول کار با هم جور نبود، ولی کم‌کم خانم بخشی با ما صحبت کردن و گفت بالاخره این یه گروهه و اگر می‌خواید موفق باشید و کار کنید، باید با همدیگه کنار بیایید. بعد کم‌کم با همدیگه کنار آمدیم» (مصاحبه‌شونده ۱۱).

«گروه همیارمون الان چند ساله با همیم، چون روز اول آدم نمی‌فهمه چه اخلاقی داره، چه رفتاری داره، چه جوریه، تا مدتی که آدم بفهمه اخلاقشون چیه یه مدتی طول می‌کشه. امروز که من با شما صحبت می‌کنم نمی‌دونم چه اخلاقی دارید، اما یک مدت که کنار هم باشیم همدیگه رو بهتر می‌شناسیم، بهتر درک می‌کنیم» (مصاحبه‌شونده ۴).

۴-۱-۲. دریافت پشتیبانی جامع

پشتیبانی جامع به‌عنوان شرایط زمینه‌ای، شامل طیف گسترده‌ای از انواع حمایت‌هایی است که از سوی نهادها، خانواده، گروه‌ها و افراد مختلف برای تسهیل فعالیت‌ها، تقویت تعاملات و دستیابی به اهداف گروه ارائه می‌شود. این نوع حمایت‌ها به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم، نقش مهمی در موفقیت و پایداری گروه ایفا می‌کند و بستری برای توسعه، خودکفایی و مقابله با چالش‌ها فراهم می‌آورد. یکی از ابعاد مهم این حمایت‌ها، حمایت‌های توسعه‌محور است که شامل اقداماتی مانند ارائه امتیازات، منابع و فرصت‌های توسعه‌ای به گروه می‌شود. این حمایت‌ها به گروه کمک می‌کند تا به اهداف بلندمدت خود دست یابد؛ برای مثال، سازمان‌هایی مانند بهزیستی، با تخصیص بودجه برای مناسب‌سازی مکان، معرفی مشتری به گروه و ارائه آموزش‌های حرفه‌ای، نقش تعیین‌کننده‌ای در پایداری و توسعه گروه ایفا می‌کند.

حمایت خانوادگی نیز به‌عنوان یکی از ابعاد مهم حمایت‌ها شناخته می‌شود. حضور خانواده در کنار اعضای گروه، اعم از حمایت معنوی و مالی، به افزایش انگیزه و کاهش فشارهای روانی آن‌ها کمک می‌کند. این نوع حمایت‌ها به‌ویژه در مواقع بحرانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند و به اعضای گروه اجازه می‌دهد تا با اعتمادبه‌نفس بیشتری به فعالیت‌های خود ادامه دهند.

پشتیبانی مالی نیز به‌عنوان یکی از شرایط زمینه‌ای ضروری عمل می‌کند. کمک‌های مالی بلاعوض دولتی، پرداخت کمک‌هزینه‌های اولیه و تأمین هزینه‌های تجهیزات، از عواملی هستند که به کاهش فشارهای اقتصادی و تسهیل فعالیت‌های گروه کمک می‌کنند. این حمایت‌ها به‌ویژه در مراحل اولیه تشکیل گروه اهمیت ویژه‌ای دارند. درنهایت، حمایت‌های درون‌گروهی، نقشی کلیدی در ایجاد تعاملات سالم و افزایش همدلی در گروه ایفا می‌کنند. رابطه حمایت‌گرایانه سرگروه با اعضا، همکاری و کنارهم‌ماندن اعضا و حتی حمایت روانی مدیر کلینیک مددکاری اجتماعی، از عواملی هستند که به تقویت تعاملات و کاهش تعارضات در گروه کمک می‌کنند. به‌طور کلی، پشتیبانی جامع به‌عنوان مقوله اصلی، تمامی ابعاد حمایت‌ها را دربرمی‌گیرد و نشان می‌دهد موفقیت و پایداری گروه به‌طور مستقیم و

غیرمستقیم به این نوع حمایت‌ها وابسته است. این حمایت‌ها به‌عنوان شرایط زمینه‌ای عمل می‌کنند و بستری ایجاد می‌کنند که در آن، افراد و گروه می‌توانند به اهداف خود دست یابند:

«مکان مناسبی برای کارگاه به ما دادن و خودش کمک بزرگی بود. سری اول بودجه رو به تعمیر مکان اختصاص دادیم. ساختمون قدیمی کف و دیوار سرامیک نداشت، پشت‌بام ایزوگام نبود. گچ ساختمون یه وضع بدی داشت و مهم‌تر از همه این‌ها اینکه ساختمون چندین سال بلااستفاده بود. خوب خالی کردیم. ساختمون رو تمیز و تعمیرش کردیم» (مصاحبه‌شونده ۶).

«وام می‌دادن برای تجهیزات گرفتن داخل گروه برای گروه که پابرجا بمانه و اگه بیشتر بمونیم، تا سه الی چهار سال مستمری می‌دن. بهزیستی وسیله یا پولی کم داشته باشیم، اون بنده خداها حرفی ندارن. کمکمون می‌کنن که بیشتر موفق بشیم و کارمونو توسعه بدیم و بیشتر و بهتر بشیم؛ و اینکه غذای گرم به بچه‌ها می‌دن. از حمایت‌های بهزیستی که غذای گرم به‌صورت رایگان به بچه‌ها می‌ده که جزو شهریه محسوب نمی‌شه. این مهدکودک ما رو از سایر مهدکودک‌ها متمایز می‌کنه. یه کمکیه برای اینکه کارمون بگیره» (مصاحبه‌شونده ۱۱).

۴-۲. شرایط علی

منظور از شرایط علی، عواملی هستند که بر پدیده مورد مطالعه تأثیر می‌گذارند و به شکل‌گیری یا تشدید آن کمک می‌کنند. این عوامل می‌توانند رویدادها، موقعیت‌ها، یا مسائلی باشند که بر مقوله محوری تحقیق اثر می‌گذارند. به عبارت دیگر، شرایط علی، دلائل یا عواملی هستند که به بروز یک پدیده منجر می‌شوند.

جدول ۳. شرایط علی موفقیت گروه‌های همیار: مفاهیم، مقوله‌های فرعی و اصلی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
انگیزه استقلال و کسب درآمد	انگیزه استقلال و خودکفایی	کسب استقلال، رسیدن به استقلال مالی، اداره زندگی به دست خود، روی پای خود ایستادن، خودکفا شدن فردی، خودکفایی در زندگی، انگیزه خودکفایی مالی
	آسودگی و داشتن درآمد	رسیدن به موقعیت مالی و آرامش، آسوده‌شدن از جنبه مادی، رسیدن به آرامش روانی با کسب درآمد، پیشرفت و کسب درآمد، کسب مهارت و درآمد، کارآفرینی برای کسب درآمد، داشتن پول، درآمدزایی و احساس رضایت، داشتن درآمد از کار
	تأمین مخارج و نیازهای مالی	تأمین مخارج زندگی، کسب توانایی تأمین مخارج، تأمین مخارج خود و فرزندان، اداره مخارج زندگی، برآورده‌شدن نیاز مالی، تأمین نیاز مادی، تأمین نیاز مادی و مالی، اجتماعی‌شدن و برطرف کردن نیاز مادی، نداشتن مشکل مالی، رفع گرفتاری مالی به‌وسیله گروه
وجود تعاملات سالم و سازنده	شفافیت حقوق و منافع اعضا	مشخص کردن حقوق و شیوه کار در گروه، روشن بودن حق و حقوق اعضا، در نظر داشتن حقوق عادلانه، تقسیم سود بین اعضا، شفاف بودن پرداخت‌ها، تقسیم تمامی حقوق در گروه
	هماهنگی اخلاقی و مدیریت رفتاری	مشابهت‌های اخلاقی، یک‌رنگی در رفتار، مشابه‌شدن اخلاقیات اعضا، وجود اخلاق مشترک، وجود اخلاق سازگاری، بااخلاق بودن سرگروه، داشتن حسن خلق، کنترل عصبانیت، فروبردن خشم، هم‌کلام‌نشدن با فرد عصبانی
	مسئولیت‌پذیری اعضا	مسئولیت‌پذیری در قبال گروه، مسئول بودن اعضا در قبال یکدیگر، مسئولیت‌پذیری اعضا، داشتن مسئولیت جداگانه در گروه، مشورت و تقسیم مسئولیت در گروه
	صداقت و صمیمیت گروهی	داشتن صداقت و راستی در گروه، داشتن صداقت در کار، نبود خیانت و دروغ در بین اعضا، صمیمیت و مشورت در گروه، ارتباط صمیمی اعضا با هم، جو صمیمی در گروه
	رازداری فردی و گروهی	محرم راز یکدیگر بودن، حفظ رازداری گروهی، رازدار بودن اعضا، پرهیز از سخن‌چینی در گروه، وجود

		رازداری و گذشت در گروه، همرازی بودن اعضا
انگیزه پیشرفت	لزوم انگیزه برای پیشرفت در شغل	انگیزه پیشرفت، داشتن انگیزه برای موفقیت، ایجاد انگیزه در افراد، داشتن انگیزه برای یادگیری در طول زمان، ایجاد انگیزه با مشاهده سایر اعضا، داشتن انگیزه برای رسیدن به هدف
	ترغیب متقابل اعضا در مسیر پیشرفت	تشویق یکدیگر، تشویق اعضا به وسیله بهزیستی، تشویق گروه به وسیله آموزشگاه‌ها، تشویق کردن مددکار به بازتوانی و کسب درآمد، مشوق بودن سرگروه برای اعضا، مشوق بودن مربی حرفه
	ایمان و مددجستن از خدا	یاری خواستن از خداوند برای موفقیت، داشتن توکل به خدا، داشتن ایمان در کار، داشتن ایمان قوی، داشتن امید و تحمل مشکلات

۴-۲-۱. انگیزه استقلال و کسب درآمد

انگیزه استقلال و کسب درآمد به عنوان شرایط علی، شامل طیف گسترده‌ای از انگیزه‌ها و اهدافی است که افراد را به دنبال کسب استقلال مالی، تأمین نیازهای مالی و دستیابی به آرامش روانی و اقتصادی می‌کشاند. این مقوله نشان می‌دهد انگیزه‌های فردی و اجتماعی برای کسب درآمد و خودکفایی، نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و پایداری زندگی افراد و گروه‌ها ایفا می‌کند. یکی از ابعاد مهم این مقوله، انگیزه استقلال و خودکفایی است. افراد به دنبال رسیدن به موقعیتی هستند که بتوانند زندگی خود را به دست بگیرند و از وابستگی به دیگران خلاص شوند. کسب استقلال مالی و خودکفایی به افراد کمک می‌کند تا با اعتماد به نفس بیشتری به چالش‌ها بپردازند و به طور مستقل تصمیم‌گیری کنند. این انگیزه‌ها نه تنها به افزایش قدرت تصمیم‌گیری منجر می‌شود، بلکه به افراد اجازه می‌دهد تا در کنار خانواده‌شان به زندگی پایداری دست یابند. آسودگی و داشتن درآمد نیز بعد دیگری از این مقوله است که به اهمیت کسب درآمد برای کاهش استرس‌های مالی و دستیابی به آرامش روانی اشاره دارد. داشتن درآمد مناسب به افراد کمک می‌کند تا از فشارهای اقتصادی رها شوند و به آرامش بیشتری دست یابند. این آسودگی نه تنها به کاهش استرس‌ها کمک می‌کند، بلکه زمینه‌ای برای پیشرفت حرفه‌ای و افزایش رضایت زندگی فراهم می‌کند؛ برای مثال، کسب مهارت‌های جدید و ایجاد فرصت‌های کارآفرینی می‌تواند به افراد کمک کند تا درآمد بیشتری کسب کنند و به اهداف خود نزدیک‌تر شوند.

در نهایت، تأمین مخارج و نیازهای مالی، به عنوان انگیزه عملی، افراد و گروه‌ها را به دنبال تأمین نیازهای روزمره و خانوادگی می‌کشاند. این انگیزه‌ها به‌ویژه در مواقع بحرانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند و به افراد کمک می‌کند تا با مدیریت هزینه‌ها و ایجاد فرصت‌های کاری، به پایداری اقتصادی دست یابند. به طور کلی، انگیزه استقلال و کسب درآمد به عنوان مقوله اصلی، نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و پایداری زندگی افراد و گروه‌ها ایفا می‌کند و زمینه‌ای برای رشد فردی و اجتماعی فراهم می‌کند.

«آدم باید تمام کارهایش رو بکنه. خودش کارهاشو انجام بده و متکی به کسی نباشه. بهزیستی بیشتر هدفش این بود که خودشون خودکفا بشن و نیازمند دیگران نباشن. اون‌ها نظرشون اینه که شغلی، چیزی باشه تا بتونن از عهده زندگیشون بر بیان، بهزیستی نخواد تا آخر عمر حمایتشون کنه و بتونن روی پای خودشون وایسن» (مصاحبه‌شونده ۱۱).

«گفتم اگر امکان داره ماهیگیری یادم بدید به جای اینکه یه دونه ماهی بهم بدید. وقتی سن آدم به خرده می‌ره بالا و شاهد فوت والدین بودیم، بیشتر نیاز به استقلال داریم. ما رو بردن توی گروه زنان و گفتن باید خودمون کاری راه بندازیم» (مصاحبه‌شونده ۴).

۴-۲-۲. تعاملات سالم و سازنده

وجود تعاملات سالم و سازنده به‌عنوان شرایط علی، نقشی کلیدی در ایجاد فضایی مثبت، مدیریت تعارضات و افزایش هماهنگی درون‌گروهی ایفا می‌کند. این مقوله شامل طیف گسترده‌ای از رفتارها، ارزش‌ها و شرایط است که به اعضا کمک می‌کند تا در کنار یکدیگر به اهداف مشترک دست یابند. یکی از ابعاد مهم این مقوله، شفافیت حقوق و منافع اعضا است. وقتی حقوق و وظایف اعضا به‌وضوح تعریف شود و تقسیم سود به‌صورت عادلانه انجام شود، اعتماد و هماهنگی در گروه افزایش می‌یابد. شفافیت در پرداخت‌ها و جلوگیری از ابهام در مسائل مالی نیز به کاهش تنش‌ها و افزایش رضایت اعضا کمک می‌کند. هماهنگی اخلاقی و مدیریت رفتاری نیز بعد دیگری از این مقوله است که به اهمیت اخلاق مشترک و کنترل رفتارهای منفی اشاره دارد. اخلاق مشترک بین اعضا، موجب کاهش تعارضات و افزایش همدلی می‌شود. کنترل عصبانیت و خشم نیز به مدیریت احساسات منفی و حفظ تعاملات سالم کمک می‌کند. نقش سرگروه نیز در ایجاد فضایی اخلاقی و الگویی برای اعضای گروه بسیار حیاتی است. مسئولیت‌پذیری اعضا نیز به‌عنوان یکی از ابعاد کلیدی این مقوله عمل می‌کند. وقتی اعضا به وظایف خود پایبند باشند و مسئولیت‌ها به‌صورت عادلانه و منطقی تقسیم شوند، بهره‌وری و هماهنگی در گروه افزایش می‌یابد. این مسئولیت‌پذیری شامل پذیرش مسئولیت در قبال گروه و دیگر اعضا نیز می‌شود. صداقت و صمیمیت گروهی نیز بعد دیگری از این مقوله است که به اهمیت صداقت و ایجاد فضایی صمیمی در گروه اشاره دارد. صداقت و دوری از خیانت و دروغ، به افزایش اعتماد و کاهش سوءتفاهم‌ها کمک می‌کند. ایجاد جوی صمیمی و دوستانه نیز به اعضا کمک می‌کند تا در کنار یکدیگر راحت‌تر و مؤثرتر عمل کنند.

درنهایت، رازداری فردی و گروهی به‌عنوان یکی از اصول اساسی تعاملات سالم شناخته می‌شود. حفظ رازداری و جلوگیری از نمامی و سخن‌چینی، به افزایش اعتماد و ایجاد فضایی امن در گروه کمک می‌کند. به‌طور کلی، وجود تعاملات سالم و سازنده به‌عنوان مقوله اصلی، نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و پایداری گروه‌ها ایفا می‌کند و زمینه‌ای برای رشد فردی و اجتماعی افراد فراهم می‌کند:

«اخلاق‌ها باید به هم بخوره؛ آدم خوب یعنی آدمی که خوش‌برخورد باشه، خوش‌اخلاق باشه. به‌هرحال کنار بیاد، اول اخلاق از همه چیز مهم‌تره. اگر اخلاق‌ها به هم بخوره حساب کن کارت جوهره، اول اخلاق و رفتار آدم و یکرنگ باشیم، ما از همه راضی هستیم. یه روز دو روز باید برن و بیان تا اخلاقشون به‌جور بشه» (مصاحبه‌شونده ۹).

«الان توی این گروه ما همه با هم همدردیم، یکی یه ذره بهتر یکی یه ذره بدتر. نیست که بگیم آن‌چنانی‌ایم؛ آن‌چنانی‌ها که نیازی ندارند و کار نمی‌کنند. ما از همون اول هم خودمون سرپرست بودیم و اخلاق‌هامون مثل همه و زندگی‌مون در حد همه. من مستأجرم، دوستم هم مستأجره؛ من بچه یتیم دارم، اونم داره. اون درآمدش کمه منم کمه. اون جووری نیست که بگیم یکی کمه یکی زیاده» (مصاحبه‌شونده شماره ۱۴).

۴-۲-۳. انگیزه پیشرفت

انگیزه پیشرفت، در حرکت افراد و گروه‌ها به سمت دستیابی به اهداف خود نقش مهمی دارد. این مقوله نشان می‌دهد موفقیت در شغل یا فعالیت‌های گروهی، نه تنها به توانایی‌ها و منابع بستگی دارد، بلکه به وجود انگیزه‌های درونی و بیرونی نیز وابسته است. یکی از ابعاد مهم این مقوله، لزوم انگیزه برای پیشرفت در شغل است. انگیزه درونی برای پیشرفت و موفقیت، پایه‌ای برای دستیابی به اهداف بلندمدت است. بدون انگیزه، افراد نمی‌توانند به اهداف خود دست یابند یا در مسیر پیشرفت پایدار باقی بمانند. ایجاد انگیزه از طریق مشاهده موفقیت دیگران یا حمایت‌های محیطی نیز به تقویت این انگیزه کمک می‌کند. همچنین داشتن انگیزه برای یادگیری و افزایش مهارت‌ها در طول زمان، به افراد اجازه می‌دهد تا خود را بهبود بخشند و به اهداف خود نزدیک‌تر شوند. ترغیب متقابل اعضا در مسیر پیشرفت نیز بعد دیگری از این مقوله است که به اهمیت حمایت متقابل بین اعضا و نهادها اشاره دارد. وقتی اعضا به یکدیگر انگیزه می‌دهند، احساس مسئولیت و تعهد بیشتری نسبت به اهداف گروه پیدا می‌کنند. تشویق شدن اعضا به وسیله یکدیگر یا حمایت‌های بیرونی مانند سازمان‌های بهزیستی و آموزشگاه‌ها، به تقویت انگیزه کمک می‌کند. نقش سرگروه و مربی حرفه نیز در این زمینه بسیار حیاتی است؛ آن‌ها با بروز رفتارهای مشوق و حمایت‌گرا، به اعضا انگیزه می‌دهند تا در مسیر پیشرفت ادامه دهند.

در نهایت، ایمان و مددجستن از خدا به عنوان یکی از ابعاد اساسی این مقوله عمل می‌کند. اعتقاد به قدرت بالاتر و توکل به خدا به افراد کمک می‌کند تا در مواقع دشوار صبور بمانند و به اهداف خود ادامه دهند. یاری‌خواستن از خداوند، داشتن ایمان قوی و امید به آینده‌ای بهتر، به افراد قدرت می‌دهد تا با مشکلات مقابله کنند و به موفقیت برسند. به طور کلی، انگیزه پیشرفت به عنوان مقوله اصلی، نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و پایداری افراد و گروه‌ها دارد و زمینه‌ای برای رشد فردی و اجتماعی فراهم می‌کند:

«آدم وقتی وارد زندگی می‌شه و می‌بینه تنه‌است و نمی‌تونه از عهده زندگی بریاد، باید یه کاری دست‌وپا کنه تا توی زندگی موفق بشه؛ من نمی‌تونم به همین چیز قانع باشم. هدفم خیلی مهمه، باید آدم حتماً هدف داشته باشه؛ هرکسی هدفی داشته باشه، انگیزه‌ای داره که به هدفش برسه» (مصاحبه‌شونده ۷).

«من حقیقتاً خیلی ناامید بودم. کاری از دستم برنمی‌اومد و نمی‌دونستم چیکار کنم. وقتی برای تراش سنگ اسم ما رو نوشتن، گفتم تا حالا نشنیده‌م و انجام نداده‌م؛ حالا به امید خدا می‌ریم جلو. به اخلاق و رفتار و سعی و تلاش خود فرد بستگی داره؛ به ایمانش به خدا و به قلب صافش بستگی داره» (مصاحبه‌شونده ۱۶).

۳-۴. شرایط مداخله‌گر

در تحقیق کیفی، شرایط مداخله‌گر به عواملی اشاره دارد که ممکن است بر فرایند تحقیق و نتایج آن تأثیر بگذارد. این شرایط می‌تواند شامل عوامل محیطی، اجتماعی، فرهنگی یا حتی شخصی باشد که در خلال جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها نقش دارند.

جدول ۴. شرایط مداخله‌گر در موفقیت گروه‌های همیار: مفاهیم، مقوله‌های فرعی و اصلی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
علاقه و اعتماد گروهی	علاقه اعضا به شغل مورد نظر	اشتیاق به فعالیت، داشتن علاقه به حرفه، داشتن علاقه به کار کردن، سوق یافتن اعضا به سمت علایق در حرفه، وجود علاقه حتی با وجود سختی‌ها
	علاقه به کار گروهی	علاقه به جو گروه، تمایل به ماندن در گروه، تمایل به باهم بودن، عادت به بودن با گروه
	وجود صمیمیت و اعتماد بین اعضا	محبت و دوستی در روابط اعضا، داشتن رابطه خواهرانه و دوستانه در کار، دانستن اعضای گروه مانند اعضای خانواده، ایجاد اعتماد و دوستی بین اعضا، داشتن صداقت و اعتماد به یکدیگر، اعتماد به سرگروه، داشتن اطمینان به اعضا و تلاششان
اهتمام و مشارکت هدفمند	ضرورت تلاش هدفمند و مداوم برای موفقیت	تلاش عامل اصلی موفقیت، تلاش مداوم و مستمر، تلاش در کار و حرفه، تلاش و هدف‌گذاری، تلاش مضاعف و پرداخت هزینه‌های شخصی، تلاش و همبستگی اجتماعی
	اراده و پشتکار داشتن	ضرورت وجود پشتکار در حرفه، پشتکار در آموزش حرفه، لزوم پشتکار در شغل، پشتکار فردی، پشتکار و پشتیبانی مالی، خواست و اراده فردی، داشتن اراده برای کار، داشتن اراده برای موفقیت
	همبستگی گروهی و کمک متقابل اعضا	وحدت در گروه، اتحاد در کار، متحد شدن برای حمایت از یکدیگر، بهبود روابط و متحد شدن، کمک کردن اعضا به یکدیگر، کمک کردن افراد با تجربه به سایر اعضا، کمک کردن اعضا به افراد ناوارد، رشد اعضا در کنار هم، موفقیت در نتیجه وحدت
	همراهی احساسی و حمایت روانی	از بین بردن ناراحتی، فراموش کردن غم‌ها، دورهم بودن و درد دل کردن، احساس راحتی، لذت از بودن در کنار یکدیگر، خشنود شدن از شادمانی یکدیگر، همراه شدن با هم و با گروه
	همکاری و هماهنگی اعضا	همکاری افراد در موفقیت یکدیگر، تأثیرگذاری نحوه کار اعضا بر یکدیگر، همکاری سرگروه با اعضای گروه، وجود هماهنگی بین اعضا، هماهنگی اخلاقی، تفاهم و همکاری، مشارکت در کارها، داشتن همکاری به نفع یکدیگر، پرداخت هزینه‌های شخصی برای حفظ گروه
یادگیری و یاددهی مهارتی	آموزش برای پیشرفت گروهی و حرفه‌ای	آموزش فردی به افراد، تکرار آموزش برای افراد تازه‌وارد، آموزش حرفه به اعضا، آموزش گروهی، آموزش عملی در کار، آموزش گام به گام در حرفه، برگزاری کلاس آموزشی، برگزاری جلسات مهارت‌آموزی، برگزاری جلسات مشاوره حرفه‌ای
	فراگیری مهارت مورد نیاز در حرفه	مهارت کافی در حرفه، مهارت در کار، فراگیری مهارت در کار، کسب مهارت هنری در گروه، به نمایش گذاشتن مهارت، برگزاری کلاس مهارت‌افزایی
	بهره‌گیری از تجارب یکدیگر	استفاده از تجارب و توانایی اعضا، داشتن تجربه در کار، با تجربه بودن سرگروه، افزایش تجربه، کسب تجربه دیگران، کسب سابقه کار، تبادل تجارب به یکدیگر، افزایش دانش با استفاده از تجارب یکدیگر، برگزاری جلسات گروهی تبادل تجربه
	راهنمایی و مشاوره فردی و گروهی	راهنمایی و نصیحت فردی، راهنمایی کردن یکدیگر در گروه، راهنمایی افراد تازه‌وارد به وسیله افراد با تجربه، راهنمایی اعضا برای حل مشکلاتشان، برگزاری جلسات راهنمایی و مشاوره گروهی، برگزاری جلسه راهنمایی برای بهبود عملکرد

۴-۳-۱. علاقه و اعتماد گروهی

علاقه و اعتماد گروهی، نقشی کلیدی در ایجاد پیوندهای عاطفی، اجتماعی و حرفه‌ای بین اعضای گروه ایفا می‌کند. این مقوله نشان می‌دهد وجود علاقه مشترک به فعالیت‌ها و حرفه، تمایل به کار گروهی و ایجاد روابط صمیمانه و دوستانه، پایه‌ای برای موفقیت و پایداری گروه فراهم می‌آورد. یکی از ابعاد مهم این مقوله، علاقه اعضا به شغل مورد نظر است. وقتی اعضا به حرفه و فعالیت‌های خود علاقه داشته باشند، انگیزه بیشتری برای کار و پیشرفت پیدا می‌کنند. این علاقه حتی در شرایط سخت نیز آن‌ها را به حرکت به سمت اهداف ترغیب می‌کند. اشتیاق به فعالیت و تمایل به ادامه کار با وجود مشکلات،

نشان‌دهنده قدرت علاقه درونی اعضا است که به گروه کمک می‌کند تا در مواقع چالش‌برانگیز پایدار بماند. علاقه به کار گروهی نیز بعد دیگری از این مقوله است که به اهمیت تمایل اعضا به کار در گروه و ماندن در محیط گروهی اشاره دارد. وقتی اعضا به کار گروهی علاقه داشته باشند، تمایل بیشتری به همکاری و مشارکت دارند و احساس تعلق به گروه را تجربه می‌کنند. این علاقه به کار گروهی نه تنها به افزایش تعاملات مثبت کمک می‌کند، بلکه اعضا را به ایجاد روابط بلندمدت و پایدار تشویق می‌کند. عادت به بودن با گروه و لذت‌بردن از جو گروهی نیز به ایجاد احساس وابستگی و تعلق کمک می‌کند که به بهبود عملکرد گروه منجر می‌شود.

در نهایت، صمیمیت و اعتماد بین اعضا به عنوان یکی از ابعاد اساسی این مقوله عمل می‌کند. روابط صمیمانه و دوستانه بین اعضا، به کاهش تعارضات و افزایش همدلی کمک می‌کند. وقتی اعضا به یکدیگر اعتماد داشته باشند، تعاملات سالم‌تری ایجاد می‌شود و احساس امنیت در گروه افزایش می‌یابد. اعتماد به سرگروه و سایر اعضا، به افراد اجازه می‌دهد تا با اطمینان به یکدیگر کار کنند و به اهداف مشترک دست یابند. به طور کلی، علاقه و اعتماد گروهی به عنوان مقوله اصلی، نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و پایداری گروه‌ها دارد و زمینه‌ای برای رشد فردی و اجتماعی افراد فراهم می‌کند:

«من قبلاً خیاطی رو دوست داشتم، از دوران مجردی از خیاطی خیلی راضی هستم. درس خوندم، اما خیاطی خیلی به کارم اومد و اون الکی بود. از همون اول اگر کار خیاطی مو ادامه داده بودم خیلی موفق‌تر بودم؛ چون از بچگی به خیاطی علاقه داشتم، الان هم موفق هستم» (مصاحبه‌شونده ۱۷).

«ما بیشتر با هم رابطه دوستانه و خواهرانه داریم تا بخوایم روی جنبه همکاری حساب کنیم. با احساس عاطفی‌ای که بچه‌ها به هم دارن، بیشتر می‌تونن کنار هم باشن. بالاخره هر کدوممون توی موقعیتی که کار نداشتیم، می‌ومدیم دور هم به هر بهونه‌ای بود تا اینکه سفارشی پیدا بشه» (مصاحبه‌شونده ۱۱).

۴-۳-۲. اهتمام و مشارکت هدفمند

این مقوله نشان می‌دهد موفقیت نه تنها به توانایی‌های فردی بستگی دارد، بلکه به تلاش مداوم، پشتکار، همبستگی، حمایت روانی و همکاری مؤثر اعضا نیز وابسته است. یکی از ابعاد مهم این مقوله، ضرورت تلاش هدفمند و مداوم است. تلاش عامل اصلی موفقیت است و بدون تلاش مستمر و برنامه‌ریزی دقیق، افراد نمی‌توانند به اهداف خود برسند. تلاش مداوم در کار و حرفه، حتی در شرایط سخت، نشان‌دهنده تعهد و انگیزه قوی اعضا است که به گروه کمک می‌کند تا در مواقع چالش‌برانگیز پایدار بماند. اراده و پشتکار فردی نیز بعد دیگری از این مقوله است که به اهمیت اراده قوی و پشتکار در فرد اشاره دارد. وقتی افراد با اراده و تعهد به کار خود بپردازند، قادر خواهند بود تا بر مشکلات غلبه کنند و به اهداف بلندمدت دست یابند. پشتکار در آموزش حرفه و ادامه‌دادن با انگیزه به فعالیت‌ها، به افراد کمک می‌کند تا مهارت‌های خود را ارتقا دهند و در محیط کار مؤثرتر عمل کنند.

همبستگی گروهی و کمک متقابل اعضا نیز به عنوان یکی از ابعاد اساسی این مقوله عمل می‌کند. وقتی اعضا در کنار هم متحد شوند و به یکدیگر کمک کنند، وحدت و همبستگی در گروه افزایش می‌یابد. این همبستگی نه تنها به بهبود روابط کمک می‌کند، بلکه اعضا را به کمک متقابل و رشد

مشترک تشویق می‌کند. کمک کردن افراد باتجربه به تازه‌کارها و پرداخت هزینه‌های شخصی برای حفظ گروه، نمونه‌هایی از این همبستگی است. درنهایت، همراهی احساسی و حمایت روانی و همکاری و هماهنگی اعضا به ایجاد فضایی مثبت و مؤثر در گروه کمک می‌کند. ایجاد فضایی که اعضا در آن احساس راحتی و حمایت کنند، به افزایش انگیزه و رضایت از محیط کار منجر می‌شود. همکاری مؤثر و هماهنگی اخلاقی بین اعضا نیز به افزایش کارایی و موفقیت گروه کمک می‌کند. به‌طورکلی، اهتمام و مشارکت فردی و گروهی هدفمند به‌عنوان مقوله اصلی، نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و پایداری گروه‌ها دارد و زمینه‌ای برای رشد فردی و اجتماعی افراد فراهم می‌کند:

«یعنی اگر آدم پشتکار و اراده داشته باشه، به هرچی که می‌خواد می‌رسه؛ برای موفق شدن فقط باید اراده و پشتکار داشته باشیم. امروز اگر من بلند نشم، نمی‌تونم کاری انجام بدم. باید اراده داشته باشم؛ خدا می‌گه از تو حرکت از من برکت. یا علی بگیریم و بلند شیم؛ می‌گم فقط اراده و اراده و پشتکار» (مصاحبه‌شونده ۱).

«اعضا اول تا آخرش می‌تونن کنار آدم کار کنن؛ از نظر موفقیت خود آدم باید بخواد و نمی‌تونن مشکلات افراد در خانواده رو حل کنن؛ هرجا هم می‌رسیم می‌گیریم خودمون خواستیم و موفق شدیم؛ اول باید خود آدم بخواد و پشتکار خودش داشته باشه. اول خودت باید بخوای و هیچ‌کس نمی‌تونه جلوتو بگیره. اول باید رشد خودت باشه و بعد موفق می‌شی» (مصاحبه‌شونده ۱۶).

۴-۳-۳. یادگیری و یاددهی مهارتی

یادگیری و یاددهی مهارتی در انتقال دانش، مهارت و تجربه بین افراد و اعضا در یک گروه تأثیرگذار است. این مقوله نشان می‌دهد یادگیری و یاددهی مهارتی، پایه‌ای برای پیشرفت حرفه‌ای، افزایش کارایی و حل مشکلات درون‌گروهی است. یکی از ابعاد مهم این مقوله، آموزش برای پیشرفت گروهی و حرفه‌ای است. آموزش‌های فردی، گروهی و عملی، نقش تعیین‌کننده‌ای در پیشرفت گروه و حرفه دارند. ارائه آموزش‌های سیستماتیک و گام‌به‌گام به اعضای گروه، به آن‌ها کمک می‌کند تا مهارت‌های لازم را کسب و در محیط کار مؤثرتر عمل کنند. همچنین، برگزاری کلاس‌های آموزشی و جلسات مهارت‌افزایی، فرصت‌هایی برای یادگیری ساختارمند ایجاد می‌کند که به اعضای گروه کمک می‌کند تا به اهداف خود نزدیک‌تر شوند. فراگیری مهارت مورد نیاز در حرفه نیز به اهمیت کسب مهارت‌های لازم برای انجام دادن کار و پیشرفت حرفه‌ای اشاره دارد. بدون داشتن مهارت‌های کافی، اعضا نمی‌توانند به وظایف محوله خود به‌درستی عمل کنند. یادگیری مهارت‌های عملی و هنری در محیط کار، به اعضا اجازه می‌دهد تا بهترین عملکرد را ارائه دهند. این مهارت‌ها نه تنها به افزایش کارایی کمک می‌کند، بلکه موجب می‌شود تا اعضا بتوانند خود را به نمایش بگذارند و از دانش خود برای الهام دیگران استفاده کنند.

بهره‌گیری از تجارب یکدیگر نیز به‌عنوان یکی از ابعاد اساسی این مقوله عمل می‌کند. وقتی اعضا از تجربیات و دانش یکدیگر استفاده می‌کنند، کارایی گروه افزایش می‌یابد. تبادل تجربه در جلسات گروهی و استفاده از مهارت‌های افراد باسابقه، به تازه‌کارها کمک می‌کند تا از خطاهای گذشته درس بگیرند و بهتر عمل کنند. این تبادل دانش و تجربه، زمینه‌ای برای بهبود عملکرد و افزایش هماهنگی در گروه فراهم می‌کند. درنهایت، راهنمایی و مشاوره فردی و گروهی به اعضا کمک می‌کند تا در مواجهه با

مشکلات و چالش‌ها، تصمیم‌گیری‌های بهتری انجام دهند. راهنمایی افراد تازه‌وارد به‌وسیله افراد با تجربه و برگزاری جلسات مشاوره گروهی، به اعضا اجازه می‌دهد تا از حمایت و دانش دیگران بهره‌مند شوند. به‌طور کلی، یادگیری و یاددهی مهارتی به‌عنوان مقوله اصلی، نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و پایداری گروه‌ها دارد و زمینه‌ای برای رشد فردی و اجتماعی افراد فراهم می‌آورد:

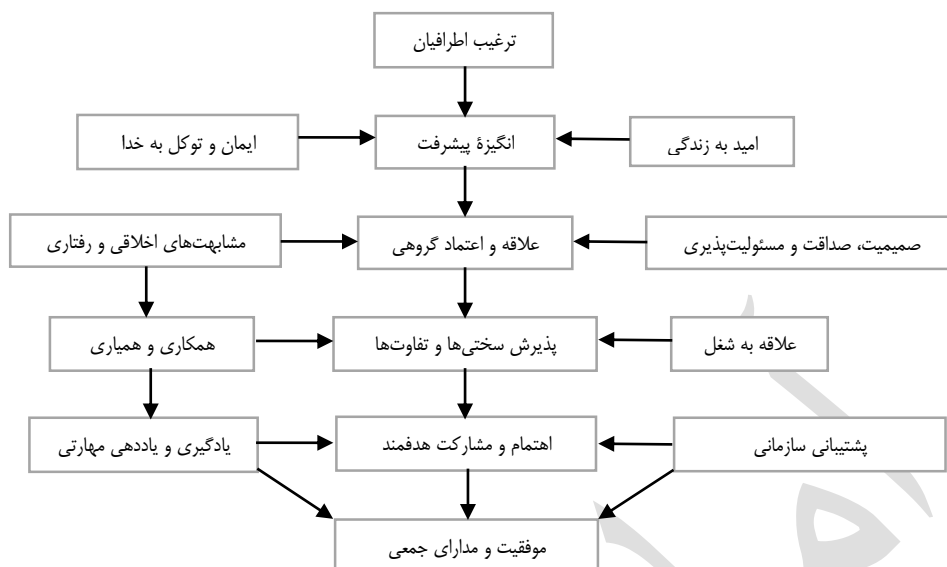
«برای موفق شدن نیاز به آموزش است؛ اگر علم و آموزش داشته باشن، توی هر کاری موفق می‌شن. اگر طرف علمش رو نداشته باشه، نمی‌شه. بالاخره من اگر امروز می‌خوام لباس بدوزم، آموزش ندیده باشم راهکارشو ندونم، موفقیت کم‌تره تا اینکه راهکار را بلد باشم و آموزش دیده باشم» (مصاحبه‌شونده ۹).

«به کارگاه‌های مختلف و تولیدی رفتیم ببینیم از نزدیک چیکار می‌کنن و در کلاس‌های آموزش خیاطی مختلفی شرکت کردیم که چه‌جوری دوخت و خیاطی مون به‌روز باشه. بالاخره این‌جوری تونستیم گروهمون رو نگه داریم» (مصاحبه‌شونده ۸).

۵. بحث

در این مطالعه، براساس اطلاعات و تجارب به‌دست‌آمده در قالب مصاحبه با مشارکت‌کنندگان، مدارای جمعی بالنده به‌عنوان پدیده مرکزی در زمینه دلایل موفقیت زنان سرپرست خانوار در گروه‌های همیار استخراج شد. براساس یافته‌های پژوهش، مدارای جمعی بالنده به‌عنوان پدیده‌ای مرکزی در گروه زنان، نتیجه هم‌افزایی میان عوامل زمینه‌ای، علی و مداخله‌گر متعددی است. این عوامل در کنار هم، فضایی را شکل می‌دهند که در آن اعضا بتوانند با احترام، تفاوت‌ها را بپذیرند و از تنوع و سلیق فردی بهره‌برداری کنند. فراهم کردن محیطی بر پایه سازگاری، همدلی و پذیرش تفاوت‌ها، زمینه اصلی برای ظهور پدیده مدارا است؛ جایی که اعضا احساس امنیت و ارزشمندی می‌کنند. تعاملات سالم و حمایت‌های جامع، بستر اطمینان و اعتماد گروه را تقویت می‌کند و در نتیجه، هر فرد احساس می‌کند در فضایی آزاد و مبتنی بر احترام کار می‌کند.

از طرفی اعتماد و علاقه گروهی، پایه‌های اعتماد متقابل و نزدیکی میان اعضا را می‌سازد، که به تقویت روحیه مدارا و احترام متقابل می‌انجامد. انگیزه‌های پیشرفت و هدفمندی مشارکت، اعضا را به سمت رشد جمعی و بهره‌برداری از تفاوت‌ها سوق می‌دهد و موجبات توسعه جمعی را فراهم می‌کند. همچنین داشتن انگیزه برای استقلال و کسب درآمد، تضمین می‌کند که اعضا در درون گروه، ارزش‌های فردی خود را حفظ کرده و در عین حال، همزیستی و همکاری متقابل داشته باشند. از سوی دیگر، یادگیری و یاددهی مهارتی، نقشی کلیدی در توسعه احترام، تفاهم و پذیرفتن تفاوت‌ها بازی می‌کند؛ این فرایند سبب شکل‌گیری فرهنگ مدارا و پذیرش در گروه می‌شود. در یک فضای تشویق‌کننده، با اعتماد متقابل، هدف‌گرایی و آموزش پایدار، اعضا قادرند در کنار هم، با احترام به تفاوت‌ها رشد کنند و گروهی متعالی و دارای فرهنگ بالنده را شکل دهند. این پدیده نشان می‌دهد حفظ و تقویت روابط احترام‌آمیز، پذیرش تفاوت‌ها و آموزش مستمر، کلید دستیابی به یک گروه موفق، بالنده و در عین حال، مداراگر است.



شکل ۱. مدل مفهومی و علی مدارای جمعی و موفقیت در گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار

تمام رفتارهایی که در گروه‌های همیار زنان از مرحله شکل‌گیری تا رسیدن به موفقیت رخ می‌دهد (شکل ۱)، با توجه به نظریه تاکمن نیز قابل‌بحث است. در تطبیق یافته‌های این مطالعه با مباحث نظریه تاکمن، می‌توان گفت ترغیب اطرافیان، امید به زندگی و انگیزه پیشرفت در عضویت زنان در گروه‌های همیار و شکل‌گیری این گروه‌ها تأثیرگذار است (مرحله شکل‌گیری در نظریه تاکمن). همچنین مشابهت‌های اخلاقی و رفتاری، صمیمیت و صداقت همراه با اعتماد گروهی موجب عبور گروه از مرحله شکل‌گیری به مرحله عادی‌سازی می‌شود. این ویژگی‌های مثبت سبب می‌شود مرحله طوفان (تنش و درگیری) خیلی کوتاه و گذرا باشد. از سوی دیگر همکاری و مشارکت هدفمند، پذیرش سختی‌ها و یادگیری و یاددهی مطابق با مباحثی است که تاکمن در مرحله عادی‌سازی مطرح می‌کند. درنهایت پشتیبانی سازمانی در کنار تلاش‌های هدفمند و مدارای جمعی اعضای گروه، شرایط را برای بهره‌وری و دستیابی به موفقیت گروه‌های همیار زنان فراهم می‌کند؛ مرحله‌ای که تاکمن از آن با عنوان مرحله اجرا و بهره‌وری نام می‌برد.

با توجه به بیانات و اظهارات مصاحبه‌شوندگان، رسیدن به استقلال و خودکفایی در زندگی، کسب درآمد و توانایی تأمین معیشت و مخارج زندگی، یکی از نشانه‌های موفقیت و توانمندسازی آن‌ها محسوب می‌شود؛ چرا که اغلب نیازهای این افراد تأمین و وابستگی مالی آن‌ها به دیگران کمتر می‌شود و به دنبال این استقلال و پایداری اقتصادی، آرامش روحی و روانی بیشتری را تجربه می‌کنند. این موضوع در مطالعهٔ توفیق‌یان‌فر (۲۰۱۶) و شارونگا (۲۰۱۹) نیز بحث شده است. شارونگا و همکاران (۲۰۱۹) نتیجه گرفتند که توانمندسازی اجتماعی زنان با مشارکت در گروه‌های اجتماعی و توانمندسازی اقتصادی با کنترل بر منابع مالی محقق می‌شود.

بسیاری از زنان سرپرست خانوار، به دلیل داشتن مسئولیت اداره خود و فرزندان و گاه پدر و مادر و سایر اعضای خانواده، در وضعیت دشوار روانی و اقتصادی به سر می‌برند. نهادهای حمایتی مانند سازمان بهزیستی و کمیته امداد امام خمینی درصد تأمین نیازهای این زنان و فرزندان آنها هستند. این

حمایت‌ها با توجه به اظهارات مصاحبه‌شوندگان، در چند دسته قرار می‌گیرند: دسته اول، حمایت‌های عاطفی و روانی است که شامل حمایت از افراد برای بازسازی و تقویت روحیه‌شان است و معمولاً به‌وسیله مددکاران اجتماعی سازمان بهزیستی و سایر متخصصان انجام می‌شود. دسته دوم، حمایت‌های سازمانی و اقتصادی است که شامل حمایت از گروه به شیوه‌هایی مانند تأمین مکانی برای کار و فعالیت اقتصادی، حمایت از گروه برای استمرار فعالیت و برطرف کردن مشکلات و نیازهای آنان، تأمین بودجه و سرمایه اولیه با پرداخت وام بلاعوض و تسهیلات، تأمین تجهیزات ضروری برای کسب‌وکار، پرداخت حق بیمه و ایجاد سابقه بیمه برای آینده آنان و همچنین جذب مشتری با توجه به فعالیت گروه می‌شود. دسته سوم، حمایت‌های اجتماعی و معنوی است که شامل حمایت سرگروه و اعضا از یکدیگر و همچنین حمایت خانواده و جامعه از گروه همیار زنان است. این حمایت‌ها کمک شایانی در موفقیت گروه همیار زنان سرپرست خانوار دارد و آنان را در رسیدن به مقاصدشان یاری و همراهی می‌کند. نتایج مشابه این مبحث در پژوهش‌های اسکندری (۲۰۲۵)، واسیشتا و سینگلا (۲۰۲۵)، آلو و دیسا (۲۰۲۴)، مک‌کارتی (۲۰۲۴) و قربانی (۲۰۱۹) نیز گزارش شده است. آنان اظهار کردند که برخورداری از حمایت‌های اجتماعی و اقتصادی برای توانمندکردن زنان سرپرست خانوار اهمیت زیادی دارد. زنانی که توانمند باشند، امکان دستیابی به شغل و درآمد مناسب را نیز خواهند داشت؛ بنابراین با توجه به مباحث فوق مشخص می‌شود که نقش حمایت‌های همه‌جانبه از زنان سرپرست خانوار عضو گروه همیار، در رسیدن آنان به موفقیت بسیار حیاتی است.

از سوی دیگر برای موفق‌شدن در گروه همیار و مداومت در آن، داشتن انگیزه برای پیشرفت در زندگی و کار ضروری است. در این پژوهش اعضای گروه برای رسیدن به موفقیت رغبت داشتند و به‌طور مستمر تلاش و مجاهدت می‌کردند. البته در این مسیر عوامل مختلفی از جمله ایمان و مددجستن از پروردگار، دلگرمی و امیدواری به زندگی و حرفه و ترغیب‌شدن افراد به‌وسیله سایر اعضا و افراد خارج از گروه نیز تأثیرگذار بوده‌اند. در گام بعدی، داشتن علاقه زمینه‌ای و اعتماد به اجزا و ساختار گروه و همچنین تمایل به شغل و حرفه سبب می‌شد که بتوانند ملامت‌ها و سختی‌های موجود در آن را با جان و دل بپذیرند و مشکلات را پشت سر بگذارند. از طرفی اعتماد و درک متقابل بین آنان نیز شرطی اساسی برای موفقیت بود. اعضای گروه تا زمانی که به یکدیگر اعتماد نداشته باشند و یکدیگر را درک نکنند نمی‌توانند روابط دوستانه و همکاری مناسبی با یکدیگر داشته باشند. به این ترتیب، اعضا با داشتن ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری مشابه، مانند همدلی، رازداری، صمیمیت، صداقت، مسئولیت‌پذیر بودن در قبال یکدیگر، دخالت‌نکردن در کار یکدیگر و همسطح و هم‌تراز بودنشان می‌توانستند در کنار هم بودن را برای مدت طولانی ضمانت و تجربه کنند و درنهایت به سود و منفعت نیز برسند. مطابق با این مباحث، پژوهش‌هایی مانند روی و پاترو (۲۰۲۵)، که بر انگیزه اعضای گروه‌های خودیاری برای رشد و ارتقای زنان تأکید می‌کنند، مطالعه علی‌نژاد و همکاران (۲۰۲۲)، که همسوسدن با هنجارهای اجتماعی، میل به خودآثباتی و خودباوری کنشی را از دلایل و زمینه‌های رفتارهای موفقیت‌آمیز کارآفرینانه زنان بیان کردند، و همچنین جوادیان (۲۰۱۹) که عدم حمایت مالی و ترس از شکست را به‌عنوان دلایل مشارکت‌نکردن زنان در برنامه‌های توانمندسازی می‌داند، را می‌توان ذکر کرد.

در مرحله بعد، اهتمام و مشارکت هدفمند در بستر همکاری، همیاری، اراده، تلاش، پشتکار، تعاملات سالم و سازنده، یادگیری و یاددهی مهارتی، به‌طور جداگانه در رسیدن این گروه‌ها به موفقیت و اهداف مورد نظرشان تأثیر بسزایی داشته و خواهد داشت. حسینی اسمعیل‌آبادی (۲۰۱۹) و نوابخش (۲۰۱۵) نیز در تحقیقات خود نتیجه گرفتند که مؤلفه‌های گوش‌دادن، درک پیام و کنترل عواطف، همیاری، حمایت از یکدیگر و تاب‌آوری در راستای توانمندسازی زنان سرپرست خانوار، از طریق گروه‌های همیار، تأثیرگذار هستند. همچنین چیک و کوربت (۲۰۲۴)، صالحیان بهروز (۲۰۱۳)، واسیشتا و سینگلا (۲۰۲۵) نتیجه گرفتند که مشارکت زنان در گروه‌های خودیاری از طریق فرایند ایجاد اعتماد، وحدت و همبستگی بین اعضای گروه، تقویت سرمایه اجتماعی، آگاهی و مشارکت اجتماعی، سبب توانمندسازی پایدار زنان می‌شود. درنهایت مطابق با نتایج این تحقیق، مبنی بر اهمیت یادگیری و یاددهی (آموزش)، محققانی مانند اسکندری و همکاران (۲۰۲۵)، آلو و دیسا (۲۰۲۴)، مافی (۲۰۱۸)، قبادی و آراسته (۲۰۱۸)، توفیق‌یان‌فر و همکاران (۲۰۱۶) و موسی (۲۰۱۳) در پژوهش‌های خود نتیجه گرفتند که جلسات منظم گروهی و آموزش به زنان، به‌خصوص آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به‌طور مؤثری در موفقیت گروه‌های خودیاری زنان، استقلال و توانمندسازی آنان نقش دارند.

۶. نتیجه‌گیری

موفقیت گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار ریشه در تعاملات اجتماعی-روانی عمیق و فرایندهای گروهی پویا دارد و نه صرفاً در دستاوردهای اقتصادی. در این میان، مقوله مرکزی «مدارای جمعی بالنده» نوعی مدارای اجتماعی است که با پذیرش تفاوت‌ها، اعضای گروه را به‌سوی رشد و پیشرفت سوق می‌دهد. این مدارا در کنار سازگاری، همدلی و اعتماد گروهی، فضایی امن برای بیان نیازها و تبادل حمایت‌های عاطفی، اطلاعاتی و ابزاری فراهم می‌کند. چنین حمایت‌هایی ضمن کاهش آسیب‌پذیری، ظرفیت‌های مقابله‌ای زنان را تقویت می‌کند. انگیزه استقلال و کسب درآمد نیز از ترکیب نیازهای اقتصادی و تمایل به بازتعریف نقش اجتماعی شکل می‌گیرد. تعاملات سالم گروهی، از طریق مدیریت دموکراتیک تعارض و رعایت احترام متقابل، پایداری گروه را تضمین می‌کند. از سوی دیگر، یادگیری متقابل و انتقال مهارت‌ها در این فضا، سرمایه اجتماعی را در سطح محلی بازتولید می‌کند. علاقه و اعتماد متقابل نیز به‌عنوان پایه‌های روابط پایدار، هزینه‌های تعاملی را کاهش و همکاری را افزایش می‌دهند. در نتیجه اعضای این گروه‌ها، نه تنها استقلال اقتصادی را تجربه می‌کنند، بلکه روحیه، امید و اعتمادبه‌نفس آنان نیز تقویت می‌شود. از دیدگاه مددکاری اجتماعی، این گروه‌ها نمودی از «عدالت اجتماعی در عمل» هستند (Dominelli, 2017: 137). آن‌ها از طریق مشارکت دموکراتیک و تقویت استقلال فردی در بافت جمعی، زمینه بازتعریف نقش زنان در جامعه را فراهم می‌سازند؛ بنابراین، مداخلات حرفه‌ای باید بر تقویت فرایندهای تعاملی و مدارای بالنده متمرکز شوند، نه صرفاً بر نتایج مادی. در این رویکرد، نرم‌خویی و انعطاف، نه نشانه ضعف، بلکه راهبرد مقاومت و امید در برابر نابرابری‌های ساختاری تلقی می‌شود. این فرایند، موقعیت زنان را از قربانی به جایگاه کنشگران فعال اجتماعی تبدیل می‌کند.

در این پژوهش، خلأ موجود در حوزه مطالعات کیفی، دلایل موفقیت گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار، با شناسایی «مدارای جمعی بالنده»، به‌عنوان مقوله محوری و تبیین فرایندهای تعاملی گروهی (براساس نظریه تاکمن) و بازتولید سرمایه فرهنگی (بر اساس نظریه بوردیو) پوشش داده شده است. برخلاف پژوهش‌های پیشین که عمدتاً به‌صورت کمی و متمرکز بر دستاوردهای اقتصادی بودند، یافته‌های این پژوهش نشان داد موفقیت پایدار گروهی، بیش از هرچیز وابسته به وجود فضای امن روانی، مدیریت دموکراتیک تعارضات، یادگیری و یاددهی متقابل در گروه‌های همیار زنان است. همچنین، با ارائه مدلی مفهومی از شکل‌گیری تا تثبیت موفقیت گروهی، زمینه را برای مداخلات هدفمند مددکاران اجتماعی در گروه‌های تازه‌تأسیس فراهم کرد. به این ترتیب، نه تنها خلأ نظری-تجربی در تبیین کیفی موفقیت پر شد، بلکه بستری برای بازتولید سرمایه اجتماعی در سطح گروهی و محلی در جامعه مهیا شد.

۷. پیشنهادها

پیشنهاد می‌شود با رویکرد تحلیل روایت، انواع سرمایه‌های فرهنگی خاص زنان سرپرست خانوار در اقصای کم‌برخوردار و نحوه تبدیل آن‌ها به سرمایه اقتصادی و اجتماعی در بستر گروه‌های همیار، مطالعه شود. از طرفی، برای کشف علل شکست از نگاه خود زنان و مقایسه آن با نتایج این پژوهش، مطالعه‌ای پدیدارشناختی از تجربه زیسته زنان در گروه‌های ناموفق یا منحل‌شده، انجام شود. همچنین پژوهشی طولی در بازه زمانی ۲ تا ۵ ساله، برای سنجش تداوم اثرات روانی-اجتماعی (امید، اعتمادبه‌نفس، عاملیت) و اقتصادی مشارکت در گروه‌های همیار بر زندگی زنان سرپرست خانوار انجام گیرد. در پایان پیشنهاد می‌شود مددکاران اجتماعی و سایر تسهیلگران گروهی در فرایند انتخاب اعضا و تشکیل گروه‌های همیار، ویژگی‌های فردی، چون امیدواری، انگیزه پیشرفت، هدفمندی، سازگاری، تاب‌آوری، مسئولیت‌پذیری، همکاری، ایمان، صداقت و مشابهت‌های اخلاقی افراد را برای عضویت در گروه‌های همیار مدنظر قرار دهند. همچنین به‌منظور پایداری و تداوم فعالیت گروه‌های همیار، دوره‌های آموزشی با هدف ارتقای مهارت‌های اعضای گروه در زمینه‌هایی مثل مهارت‌های ارتباطی، حل تعارضات بین فردی، همدلی و مدارای جمعی، برگزار شود. درنهایت لازم است در راستای توانمندسازی اقتصادی گروه‌های همیار، زمینه یادگیری و آموزش شغلی اعضا با پشتیبانی سازمان بهزیستی و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، فراهم شود. البته باید توجه داشت که مددکاران اجتماعی می‌توانند با نظارت‌کردن و انجام‌دادن پیگیری‌های دوره‌ای برای شناسایی و برطرف‌کردن موانع و مشکلات احتمالی، نقش مؤثری در مسیر موفقیت و عملکرد مطلوب گروه‌های همیار زنان سرپرست خانوار ایفا کنند.

۸. سپاسگزاری

از معاونت سلامت اجتماعی و کارشناس محترم امور زنان و خانواده اداره کل بهزیستی کرمان و همچنین مشارکت‌کنندگانی که در این پژوهش، همکاری شایسته‌ای داشته‌اند، قدردانی می‌شود.

۹. تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی در فرایند پژوهش و تدوین مقاله به‌وسیله نویسندگان اعلام نشده است.

References

- Andriamahery, A., & Qamruzzaman, M. (2022). Do access to finance, technical know-how, and financial literacy offer women empowerment through women's entrepreneurial development, *Frontiers in Psychology*, 12, 776844. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.776844>
- Alva, V. K., & Dsa, K. T. (2024). Women entrepreneurial development: a case study of women self-help groups entrepreneurs. *EPRA International Journal of Research & Development*, 9(12), 162–166. <https://doi.org/10.36713/epra19404>
- Alinejad, M., Mosavi, S. Z., & Parsamehr, M. (2022). Studying the Self-Empowerment Model of Women Entrepreneurs in Yazd: Constructive Interaction with Mental and Social Barriers. *Woman in Development & Politics*, 20(3), 415-440. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2022.339364.1008169> (In Persian)
- Alemu, S. H., Van Kempen, L., & Ruben, R. (2018). Women Empowerment through Self-Help Groups: The Bittersweet Fruits of Collective Apple Cultivation in Highland Ethiopia, *Journal of Human Development and Capabilities*, 19(3), 308-330. <https://doi.org/10.1080/19452829.2018.1454407>
- Carron, A. V., & Spink, K. S. (1995). The group size-cohesion relationship in minimal groups. *Small Group Research*, 26(1), 86–105. <https://doi.org/10.1177/1046496495261005>
- Cheek, J. Z., & Corbett, P. E. (2024). Public decision making by women's self-help groups and its contributions to women's empowerment: Evidence from West Bengal, India. *World Development Perspectives*, 33, 100549. <https://doi.org/10.1016/j.wdp.2023.100549>
- Dominelli, L., & Campling J. (Consultant Editor) (2017). *Feminist Social Work Theory and Practice*. London: Bloomsbury Academic. from <http://dx.doi.org/10.1007/978-0-230-62820-5>
- Eskandari, Z., Abbasi, R., & Fallah, M. R. (2025). The Lived Experiences of Female Heads of Household in Home Businesses: A Phenomenological Exploration. *Woman in Development & Politics*, 23(2), 203-237. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2025.388389.1008507> (In Persian)
- Farhadi, M., & Ebadi Meftoon, Z. (2019). *The role of success rate of women members of self-help groups in sustainable employment and rehabilitation of welfare self-help groups*. In The Sixth International Conference on New Research Achievements in Humanities and Social and Cultural Studies. Isfahan, Iran. Retrieved from <https://civilica.com/doc/977592> (In Persian)
- Gutierrez, L. M., Parsons, R. J., & Cox, E. O. (1998). *Empowerment in Social Work Practice: A Sourcebook*. Translated by Afshin Javidnasab & Talat Allahyari, Tehran: Danjeh Press. (In Persian)
- Ghobadi, A., & Arasteh, R. (2017). *The role of cultural capital in forming a support group for female-headed households*. In The Second National Congress of Successful Women of Iran. Tehran. <https://civilica.com/doc/783926> (In Persian)
- Ghorbani, F., Mohseni, R. A., & Ansari, H. (2019). A Meta-Analysis of the Needs and Priorities of Life for Women-Headed Households with a Sociological Approach. *Social Welfare Quarterly*, 19(72), 55-90. <http://dx.doi.org/10.29252/refahj.19.72.55> (In Persian)
- Ghobadi, A., & Arasteh, R. (2017). *The role of cultural capital in forming a support group for female-headed households*. In The Second National Congress of Successful Women of Iran. Tehran, Iran. <https://civilica.com/doc/783926> (In Persian)

- Hosseini Esmaeilabadi, Z. (2019). *Psycho-social factors affecting the success of support groups for female-headed households*. (Master's thesis, Faculty of Social Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran). (In Persian)
- Hasanpoor Azghady, S., Simbar, M., Vedadhir, A., Azin, S., & Amiri Farahani, L. (2018). A Constructivist Analysis of the Management of Infertility in Iranian Women. *Iran Journal of Nursing*, 31(113), 62-73. <http://dx.doi.org/10.29252/ijn.31.113.62> (In Persian)
- Javadian, S. R., Mirzaie Fathabad, H., & Afrasiabi, H. (2019). A Qualitative Study of the Causes and Context of Non-participation in Empowerment Plans among Women-headed Households. *Strategic Research on Social Problems*, 8(2), 65-86. <https://doi.org/10.22108/srsp.2019.115072.1358> (In Persian)
- McCarthy, A. S., & Krause, B. (2024). Age and Agency: Evidence from a Women's Empowerment Program in Tanzania. *World Development*, 178, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2024.106591>
- Mafi, P. (2018). Investigating the psychological, socio-political participation, and social health factors affecting the empowerment (economic, social, and political) of female-headed households. In *The Second Conference on Social Sciences, Psychology and Educational Sciences*. Jiroft, Iran. <https://civilica.com/doc/786657> (In Persian)
- Mangolian Shahrababaki, P., & Nematollahi, M. (2025). Empowering Women-Headed Households During the COVID-19 Pandemic: an Action Research Study. *Journal of Qualitative Research in Health Sciences*, 14(1), 1-7.
- Muasya, C. K. (2013). *Factors influencing the success of women self-help groups in Pumwani informal settlements, Nairobi County, Kenya*. (Master's thesis, University of Nairobi, Nairobi, Kenya).
- Navabakhsh, M., Azkiya, M., Vosouqi, M., & Moshir Estekhahreh, Z. S. (2015). An Assessment of Effective Factors on Economic Empowerment (Case Study: Vulnerable Women in Tehran). *Journal of Urban Economics and Management*, 3(12), 1-20. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23452870.1394.3.12.1.3> (In Persian)
- Nichols, C. (2021). Self-help groups as platforms for development: The role of social capital. *World Development*, 146, 105575. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105575>
- Office of Family and Women Empowerment, Social Affairs Deputy, State Welfare Organization of Iran. (2012). *Comprehensive Directive of Social Supports*. (In Persian)
- Roy, P., & Patro, B. (2025). Effect of women's self-help group participation on their financial inclusion measured through a women-centric index: A study in North-East India. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 96(1), 65-97. <https://doi.org/10.1111/apce.12496>
- Ruholamini, M. (1987). *Field of Culturology*. Tehran: Attar. (In Persian)
- Salehianbehrouz, M. (2013). The path analysis of social capital components in economic empowering of rural women in Iran. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 5(9), 109-113. https://oidaijsd.com/?page_id=1723
- Sharaunga, S., Mudhara, M., & Bogale, A. (2019). Conceptualisation and measurement of women's empowerment revisited. *Journal of Human Development and Capabilities*, 20(1), 1-25. <https://doi.org/10.1080/19452829.2018.1546280>
- Shadi Talab, Zh., & Geraei Nejad, A. (2004). Poverty among female headed household. *Woman in Development & Politics*, 2(1), 49-70. https://jwdp.ut.ac.ir/article_13272.html?lang=en (In Persian)
- Tofighianfar, A. H., Azizi, J., Seifori, B., Behjati Asl, F., & Ghayedgivi, F. (2016). The Relationship between Self-Sufficiency Plans of Imam Khomeini Relief Committee (RA) and the Empowerment of Women Heads of Household (Case Study: the Province of Kohgiluyeh Va Boyerahmad). *Journal of Woman and Society*, 7(26), 89-114. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20088566.1395.7.26.5.1> (In Persian)

- Tuckman, Bruce W (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>
- Throspy, D. (2014). *Economics and culture* (K. Farhadi, Trans.). Tehran: Ney. (In Persian)
- Vasishta, P., & Singla, A. (2025). Self-help groups and women empowerment: developing a framework for sustainability of SHGs. *International Journal of Social Economics*, 52(12), 1725–1740. <https://doi.org/10.1108/IJSE-05-2023-0389>

آماده انتشار