وضعیت راهبردی انجمن‌های صنفی مرتعداران ایران: بررسی نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدید

مهرداد مسیبی*[۱]، حسین بارانی[۲]، عادل سپهری[۳] و سیدمحمود عقیلی[۴]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۹/۰۷ - تاریخ تصویب: ۱۳۹۷/۱۰/۰۲

چکیده

انجمن‌های صنفی مرتعداران از سال ۱۳۹۰ در راستای تقویت پایداری سیستم‌های مرتعداری کشور تشکیل شد. هدف عمده این انجمن‌ها رسیدگی به حقوق مرتعداران و ارتقاء معیشت مرتعداران کشور است. با این حال، ضعف‌ها و چالش‌های قابل توجهی در کنار مزیت‌های این انجمن‌ها مورد بحث و شناسایی قرار گرفته است. این مطالعه در نظر دارد تا وضعیت این انجمن‌ها را از طریق شناسایی نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدید آنها به واسطه تحلیل راهبردی SWOT تعیین کند. در گام اول شناسایی عوامل موثر بر انجمن‌های صنفی از طریق انجام مصاحبه‌های فردی و برگزاری کارگاه‌های SWOT صورت گرفت. در گام دوم ۲۰۲ عامل شناسایی‌شده در معیارهای مختلف از طریق برگزاری کارگاهی متشکل از کارشناسان، اعضای هیأت مدیره انجمن و نمایندگان مرتعداران به ۸۶ عامل (۲۰ قوّت، ۳۲ ضعف، ۱۷ فرصت و ۱۷ تهدید) خلاصه‌سازی شد. در گام سوم از طریق طراحی پرسشنامه نیمه‌ساختار که روایی و پایایی آن تأیید شده بود، به تمامی عوامل از طریق ۵۶۰ پاسخ‌دهنده (مدیران، کارشناسان اجرایی، اعضای انجمن‌صنفی و اعضای هیأت مدیره انجمن) وزن داده شد و اولویت‌بندی صورت گرفت. در آخرین گام تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس چارچوب روش تحلیل راهبردی SWOT انجام شد و از طریق وزن‌نهایی عوامل درونی (قوت‌ها و ضعف‌ها) و عوامل برونی (فرصت‌ها و تهدیدها)، موقعیت راهبردی انجمن‌های صنفی مرتعداران ایران مشخص گردید. نتایج اولویت‌بندی، عامل "نقش انجمن‌های صنفی مرتعداران به عنوان کانال ارتباطی و تسهیل‌گر مابین نهادهای اجرایی و بهره‌برداران" را به عنوان اصلی‌ترین عامل قوّت، عامل "کمبود اعتبارات دولتی برای تشویق‌های مرحله راه‌اندازی و تأثیر آن بر کارکردهای انجمن‌های صنفی مرتعداران" را به عنوان اصلی‌ترین عامل ضعف و عوامل "تعدد زیاد فارغ التحصیلان مرتع در کشور فرصتی برای فعالیت و حمایت از انجمن‌های صنفی" و "عدم وجود رابطه متقابل مابین انجمن صنفی مرتعداران با نهادهای مرتبط با منابع طبیعی" را به ترتیب به عنوان مهم‌ترین فرصت‌ها و تهدیدها شناسایی شدند. همچنین موقعیت راهبردی انجمن‌های صنفی به عنوان تهاجمی تعیین شد که به معنای استفاده از فرصت‌های موجود برای تقویت و بهره‌وری از قوت‌های انجمن‌های صنفی است. با استفاده از نتایج این مطالعه، انجمن‌های صنفی قادر خواهند بود در راستای ارتقاء وضعیت با شناخت دقیق عوامل مؤثر بر عملکرد انجمن تلاش کند.

واژه‌های کلیدی: تحلیل راهبردی، انجمن صنفی مرتعداران، مرتعدار، مرتع، SWOT.

[۱]- دانشجوی دکتری رشته علوم مرتع، گروه مرتعداری، دانشکده مرتع و آبخیزداری، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان، گرگان، ایران.
* نویسنده مسئول: mehrdadaval1367@gmail.com
[۲] - دانشیار گروه مرتعداری، دانشکده مرتع و آبخیزداری، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان، گرگان، ایران.
[۳] - استاد گروه مرتعداری، دانشکده مرتع و آبخیزداری، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان، گرگان، ایران.
[۴]- دانشیار گروه محیط‌زیست، دانشکده شیلات و محیط‌زیست، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان، گرگان، ایران.

[Downloaded from rangelandsrm.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.20080891.1399.14.2.5.5]

مقدمه

مدیریت و برنامه‌ریزی مناسب عرصه‌های طبیعی نیازمند تلفیق مدیریت بالا به پایین با مدیریت پایین به بالا است (۳۱، ۱۵ و ۸). مدیریت پایین به بالا در واقع در بردارنده اجزایی همچون شناسایی وضعیت، تعیین معیارها، برنامه‌ریزی، ارائه راهبرد و در نهایت مدیریت و پایش منابع در سطح محلی است که مهم‌ترین عنصر آن دخیل‌شدن اعضای جامعه محلی در فرایندهای مختلف نامبرده‌شده است (۸). بدین منظور، جهت بکارگیری و راه‌اندازی روش پایین به بالا و در نظرگیری دانش بومی و تجارب جامعه محلی، نیاز است تا مشارکت جامعه محلی را در مدیریت عرصه‌های طبیعی افزایش داد (۴ و ۲۹). یکی از راهکارهای افزایش مشارکت ایجاد اصناف مشاغل و کسب و کارهای مختلف درون جامعه است تا از این طریق بین بالاترین اعضای تصمیم‌گیرنده در نظام حکومتی یک کشور و اعضای جامعه در پایین‌ترین سطح اختیارات قانونی و سیاسی ارتباط برقرار گردد. صنف یک تشکل سازمانی صنفی یا حرفه‌ای است و متشکل از افراد یا اعضایی است که دارای یک حرفه، پیشه و فعالیت مشابه هستند. تشکل‌ها یا انجمن‌های صنفی در زمره شخصیت‌های حقوقی هستند که با هدف دفاع از حقوق اعضاء و پیشبرد اهداف، مطالبات، خواسته‌ها و منافع مشترک یک صنف شکل می‌گیرند و به مشارکت سیاسی و اجتماعی می‌پردازند. در ادبیات غربی اصطلاح سندیکا برای صنف به کار می‌رود (۱۳).

دامداری وابسته به مراتع یکی از بهترین اشکال مدیریت اراضی و منابع طبیعی در اراضی نیمه‌خشک و اراضی دارای ماهیت ییلاق و قشلاق است که به عنوان شغل و حرفه اصلی میلیون‌ها انسان در جهان محسوب می‌گردد (۵). مشاهدات در کشورهای مختلف جهان همچون غرب آفریقا، آسیای مرکزی، کوه‌های آلپ سوئیس و در آفریقای غربی نشان داده است که امروزه شغل دامداری یکی از مشاغل است که با چالش‌ها و خطرات زیادی همچون تغییر اقلیم، بیابانزایی، تغییر کاربری اراضی، از دست دادن اراضی تحت چرا ناشی از قوانین و مقررات اصلاحات ارضی روبرو هستند و جوامع انسانی شاغل در این حرفه روز به روز به لحاظ اقتصادی و سیاسی حاشیه‌نشین‌تر شده یا اینکه شغل خود را ترک کرده و به مشاغل دیگری روی می‌آورند. مطالعات نشان داده است پایداری این نظام‌های معیشتی در گرو تقویت سازمان‌ها و مؤسسات مردم‌نهاد محلی و منطقه‌ای است تا از طریق آن بتواند نیازمندی‌ها و مشکلات این جوامع را با طبقات بالای سیاسی و تصمیم‌گیران دولتی در میان بگذارد (۶).

همانطور که در تعریف صنف و تشکل‌های صنفی مشخص است، هدف اصلی و عمده تشکیل نظام‌های صنفی دفاع از حقوق جامعه شاغل در یک حرفه به صورت مستقل از دولت است. متأسفانه از ابتدای تشکیل نظام‌های صنفی، آنچنان که باید پیشرفت مناسبی در روند فعالیت‌ها و دستیابی به اهداف تشکل‌های صنفی رخ نداده است و در بسیاری از حرفه‌ها، عدم موفقیت کامل اتحادیه‌های صنفی و تعامل ضعیف آنها با دولت گزارش شده است (۲۳). انجمن‌های صنفی مرتعداران در کشور ایران از سال ۱۳۹۰، با هدف توسعه مشارکت و ارتقاء سطح آگاهی و پیگیری حقوق قانونی و مسائل و مشکلات مرتعداران و استانداردسازی مرتعداری به عنوان یک شغل در قالب ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران تشکیل گردید. این امر در راستای تحقق اصل ۴۴ قانون اساسی و ایجاد محیطی مطلوب برای تصمیم‌گیری مردم در امور مربوط به خودشان صورت گرفت. از دیگر اهداف انجمن، توانمندسازی جوانان و مجامع محلی مرتعداران، احیاء و توسعه بخش‌های اکولوژیکی و بهبود کمی وکیفی مرتعداری است. ارتقاء توان مهارتی، فنی، مدیریتی و مالی مرتعداران، ایجاد زمینه لازم جهت ورود دانش و سرمایه به عرصه‌های مرتعی و بهبود وضعیت کاری مرتعداران از لحاظ پایداری معیشت از دیگر اهداف انجمن است. با این وجود از زمان تشکیل انجمن‌های صنفی مرتعداران در کشور ایران، پیشرفت در دستیابی به اهداف مد نظر چنانچه باید حاصل نشده است و این انجمن‌ها در بسیاری از نقاط کشور فعالیت مناسبی ندارند. عضوگیری و انجام امور مربوط به انجمن به صورت ضعیف صورت گرفته و هنوز بسیاری از مرتعداران کشور از وجود این انجمن‌ها آگاهی ندارند.

در مقایسه با سایر انجمن‌های مشاغل فعال در کشور، این انجمن‌ها عملکرد ضعیف‌تری داشته‌اند که می‌توان اصلی‌ترین دلیل آن را عمر کوتاه آنها دانست. سایر تشکل‌های بازرگانی و خدماتی در کشور از عمر بالای ۴۰

[Downloaded from rangelandsrm.ir on 2026-11-01]

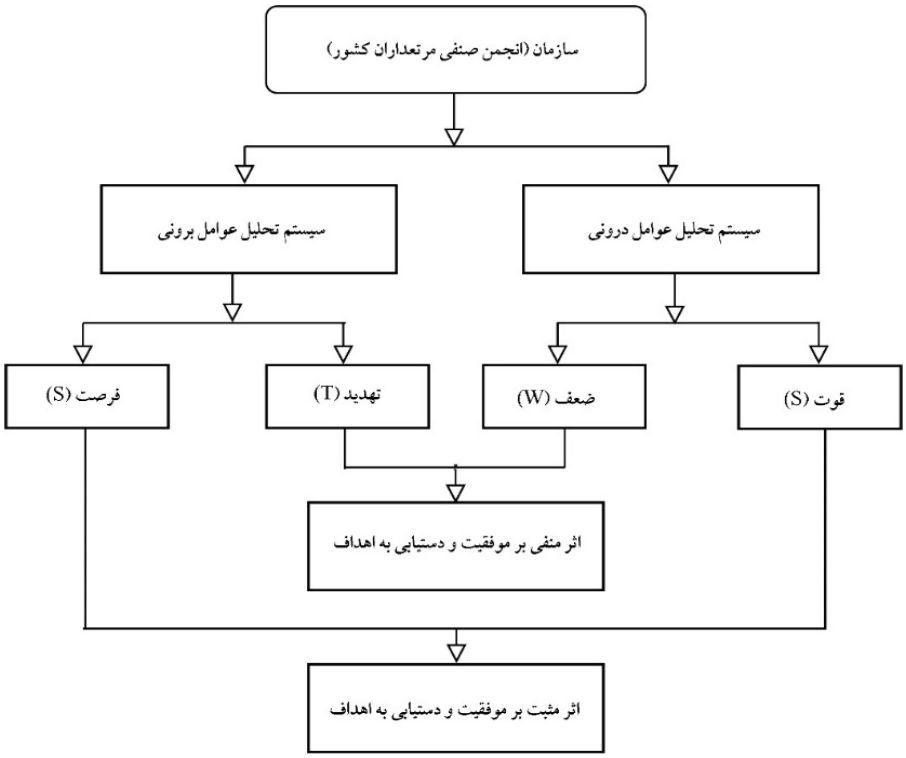
[DOR: 20.1001.1.20080891.1399.14.2.5.5]

سال برخوردار هستند و در طول این دوره، اصلاحات زیادی در دستورالعمل‌ها و روند اجرایی فعالیت این انجمن‌ها صورت گرفته است که خود حاصل بررسی چالش‌ها و نق اط ضعف این انجمن‌ها بوده است (۳). هر سازمان و مجموعه (شرکت‌ها، تشکل‌ها، مؤسسات) به دنبال راهبردهایی برای توسعه و رشد مجموعه خود است، از اینرو باید به دنبال عواملی باشد که بر روی موفقیت و شکست آن اثرگذار هستند (۱). با توجه به موارد مطرح‌شده در خصوص وضعیت انجمن‌های صنفی مرتعداران کشور، در این مطالعه هدف تحلیل وضعیت راهبردی انجمن‌های صنفی مرتعداران کشور ایران با استفاده از تحلیل SWOT[1] است. تحلیل وضعیت راهبردی SWOT تا کنون توسط محققین مختلفی همچون خدری غریبوند و همکاران (۱۷) شریفیان و همکاران (۲۴) و خزری و همکاران (۱۸) در مطالعات منابع طبیعی مورد استفاده قرار گرفته و در تمامی این مطالعات به همراه ۵۳۰ تحقیق دیگر از سال ۱۹۸۲ (۱۴)، توانایی و قابلیت بالای تحلیل برای بررسی وضعیت راهبردی تأیید شده است. بدین منظور نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدید موثر بر مجموعه انجمن‌های صنفی کشور بررسی و با توجه به وزن و اولویت عوامل، جایگاه این مجموعه‌ها به لحاظ موقعیت راهبردی آنها مشخص خواهد شد.

مواد و روش‌ها

روش تحقیق

به منظور بررسی وضعیت راهبردی انجمن‌های صنفی مرتعداران کشور، از تحلیل SWOT استفاده شد. این مدل که اولین بار توسط آلبرت هامفری ارائه شده است (ساعتی ، ۱۹۸۷) به بررسی عوامل درونی[2] و برونی[3] مؤثر بر سازمان‌ها و مجموعه‌ها می‌پردازد. عوامل درونی شامل قوت‌ها و ضعف‌ها بوده و عوامل درونی شامل عواملی است که به صورت فرصت و تهدید برای سازمان مطرح هستند (۲۶، ۲۷ و ۱۴).



شکل ۱: نمودار تحلیل راهبردی نقاط قوّت، ضعف، فرصت و تهدید سازمان (۱)

[1]-Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats
[2] -Internal factors (IF)
[3] - External factors (EF)

[Downloaded from rangelandsrm.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.20080891.1399.14.2.5.5]

گردآوری داده

اولین گام به منظور تحلیل راهبردی شناخت وضعیت است. بدین منظور از مصاحبه‌های فردی[1] و گروهی[2] در قالب برگزاری کارگاه‌های SWOT اقدام به شناسایی و دسته‌بندی عوامل قوت، ضعف، فرصت و تهدید مؤثر بر انجمن‌های صنفی مرتعداران شد. در اولین گام بیش از ۲۳۰ عامل در معیارهای مختلف شناسایی شد. پس از آن طی برگزاری کارگاهی دیگر متشکل از نمایندگان مرتعداران، اعضای هیأت مدیره انجمن‌های صنفی و کارشناسان دفاتر مختلف سازمان جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری کشور اقدام به خلاصه‌سازی، طبقه‌بندی و استخراج عوامل نهایی گردید. در این کارگاه ۸۶ عامل به طور کلی نهایی‌سازی شد که ۲۰ عامل در معیار قوّت، ۳۲ عامل در معیار ضعف، ۱۷ عامل در معیار فرصت و ۱۷ عامل در معیار تهدید استخراج شد.

پس از دستیابی به عوامل، پرسشنامه‌ای نیمه‌ساختار[3] مشتمل بر گویه‌های بسته (طیف لیکرت پنج‌تایی خیلی زیاد/ کاملاً موافقم، زیاد/ موافقم، متوسط، کم/ مخالفم، خیلی کم/ کاملاً مخالفم) و گویه‌های باز طراحی و روایی[4] و پایایی[5] آن مورد بررسی قرار گرفت. به منظور تأیید روایی پرسشنامه، از نقطه نظر کارشناسان و اساتید مجرب دانشگاه کیفیت و شایستگی گویه‌ها بررسی و اصلاحات لازم صورت گرفت. همچنین به منظور بررسی پایایی پرسشنامه تعداد ۱۵ پرسشنامه در محیط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ بررسی شد. نتایج آزمون ضریب ۰/۸۳ را نشان داد که به موجب آن پایایی پرسشنامه تأیید شد.

تعیین حجم نمونه

برای تعیین تعداد جلسات مصاحبه مورد نیاز به منظور استخراج کلیه عوامل مؤثر بر انجمن‌های صنفی مرتعداران، مصاحبه‌ها تا جایی صورت گرفت که عامل جدیدی به مجموعه عوامل اضافه نشد. همچنین برای تعیین تعداد پرسشنامه لازم جهت تکمیل و تعمیم نتایج به کل، از روش نمونه‌برداری سیستماتیک تصادفی استفاده شد. بدین منظور در ۲۵ استان واقع در بخش‌های مختلف کشور تعدادی مرتعدار، عضو هیأت مدیره انجمن صنفی و کارشناس مرتع به صورت تصادفی انتخاب شد. به منظور تعیین تعداد پرسشنامه لازم در هر استان از معادله کوکران[6] استفاده شد. معادله کوکران به شرح زیر استفاده شد.

رابطه (۱):

$$n = \frac{N(t.s)^2}{Nd^2 + (t.s)^2}$$

که در آن n اندازه نمونه، N حجم جامعه آماری، t مقدار t در سطح احتمال ۰/۹۵ و d و s میزان خطای قابل قبول بود. در نهایت میزان n با استفاده از معادله تعداد ۳۲۰ پرسشنامه مشخص گردید.

رابطه (۲):

$$n = \frac{1920(1.96 * 0.55)^2}{1920(0.05)^2 + (1.96 * 0.55)^2}$$

پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، داده‌ها در محیط نرم‌افزار اکسل نسخه ۲۰۱۳ وارد شد و معادلات ریاضیاتی تحلیل SWOT به منظور تعیین اوزان اولیه، اوزان نهایی و رتبه عوامل اعمال گردید. سر انجام موقعیت راهبردی انجمن‌های صنفی مرتعداران کشور با استفاده از اوزان نهایی محیط درونی[7] (IE) و برونی[8] (EE) مشخص گردید.

نتایج

۱-۴- عوامل درونی موثر بر انجمن‌های صنفی مرتعداران

در اولین بخش از نتایج عوامل درونی مؤثر بر عملکرد انجمن‌های صنفی مرتعداران کشور که شامل عوامل قوّت و ضعف است ارائه می‌شود. همانطور که در جدول ۱ و ۲ مشاهده می‌شود، به طور کلی ۵۲ عامل درونی شامل ۲۰ عامل قوّت و ۳۲ عامل ضعف از طریق کارگاه‌های SWOT و مصاحبه‌های صورت‌گرفته شناسایی شد. در جدول ۱ عوامل قوّت مؤثر نشان داده شده است. طبق نتایج، عوامل "نقش انجمن‌های صنفی مرتعداران به عنوان کانال ارتباطی و تسهیل‌گر مابین نهادهای اجرایی و بهره‌برداران" و

[1]-Individual interview
[2]-Brain storming
[3]-Semi-structural questionnaire
[4]-Validity
[5]-Reliability
[6]-Chocran
[7]-Internal Environment
[8]-External Environment

[Downloaded from rangelandsrm.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.20080891.1399.14.2.5.5]

"رسیدگی آسانتر به امور مرتعداران از طریق انجمن صنفی مرتعداران" با بالاترین اولویت در بخش قوت‌ها شناسایی و معرفی شد.

جدول ۱: شناسایی و اولویت‌بندی عوامل قوّت مؤثر بر انجمن‌های صنفی مرتعداران کشور

عوامل قوّت	وزن اولیه	وزن نهایی	رتبه
کنترل و نظارت انجمن‌های صنفی مرتعداران بر فعالیت مرتعداران و دامداران	۰/۰۵۱	۰/۱۵۲	۸
انتقال روش‌ها و تکنیک‌های نوین مرتعداری، به مرتعداران انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۵۲	۰/۲۰۷	۶
ظرفیت اشتغالزایی انجمن صنفی مرتعداران زیاد است	۰/۰۴۵	۰/۰۴۵	۱۳
رسیدگی آسانتر به امور مرتعداران از طریق انجمن صنفی مرتعداران	۰/۰۵۴	۰/۲۱۴	۲
ظرفیت اقتصادی و مالی انجمن صنفی مرتعداران برای اعضاء و مرتعداران	۰/۰۴۵	۰/۰۴۵	۱۳
نیروی انسانی در انجمن‌های صنفی مرتعداران به عنوان توانایی آنها	۰/۰۵۱	۰/۱۵۲	۸
راندمان بالای انجمن‌های صنفی مرتعداران در خصوص آموزش، ترویج و تسهیلگری به بهره‌برداران و مرتعداران	۰/۰۵۲	۰/۲۰۸	۵
توان انجمن‌های صنفی در ساماندهی جمعیت مازاد مرتعداران	۰/۰۴۹	۰/۰۹۹	۱۰
دانش بومی غنی که بین اعضای هیات مدیره انجمن صنفی مرتعداران	۰/۰۵۳	۰/۲۱۲	۳
بالابودن سرمایه اجتماعی موجود در انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۴۷	۰/۰۹۴	۱۲
تحلیل و بررسی مشکلات و چالش‌های سراسری مرتعداران توسط انجمن های صنفی مرتعداران	۰/۰۴۹	۰/۰۹۹	۱۰
شناسایی و حل مشکلات، معضلات و چالش‌های مرتعداران و دامداران توسط انجمن صنفی مرتعداران	۰/۰۵۱	۰/۱۵۲	۸
ظرفیت و فرصت ایجاد انتقادات و پیشنهادات انجمن‌های صنفی مرتعداران به فعالیت‌های دولت	۰/۰۵۱	۰/۱۵۳	۷
ایفای نقش انجمن‌های صنفی مرتعداران در حفاظت از عرصه‌های طبیعی	۰/۰۵۳	۰/۲۱۰	۴
تناسب بیشتر برنامه‌ریزی‌ها و نوآوری‌ها با هر منطقه از طریق انجمن‌های صنفی موجود در هر استان و منطقه	۰/۰۴۹	۰/۰۹۸	۱۱
تمکن مالی مناسب اعضای هیات مدیره انجمن صنفی مرتعداران	۰/۰۴۲	۰/۰۴۲	۱۴
نقش انجمن‌های صنفی مرتعداران به عنوان کانال ارتباطی و تسهیل‌گر مابین نهادهای اجرایی و بهره‌برداران	۰/۰۵۴	۰/۲۱۶	۱
ارتباط انجمن‌های صنفی مرتعداران با انجمن علمی مرتعداری (در مقایسه با تعاونی ها)	۰/۰۵۱	۰/۱۵۲	۸
ظرفیت استفاده از صندوق مالی انجمن‌های صنفی مرتعداران در مدیریت مراتع	۰/۰۵۰	۰/۱۴۹	۹
گردهمایی‌های مرتعداران در مناسب‌های خاص به منظور ترویج فرهنگ مرتعداری، معرفی و فروش محصولات	۰/۰۵۳	۰/۲۱۲	۳
وزن کل معیار		۲/۹۱۱	

همچنین در جدول ۲ نتایج عوامل ضعف شناسایی‌شده و اولویت‌بندی شده مؤثر بر انجمن‌های صنفی مرتعداران کشور ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود از بین ۳۲ عامل ضعف شناسایی‌شده، عوامل "کمبود اعتبارات دولتی برای تشویق‌های مرحله راه‌اندازی و تأثیر آن بر کارکردهای انجمن‌های صنفی مرتعداران" و "عدم برگزاری کلاس‌های آموزشی و ترویجی برای اعضای هیات مدیره و مرتعداران" با وزن نهایی ۰/۱۳۵ هر دو از اولویت اول و عامل "عدم شفافیت برنامه‌های قابل احاله از طرف سجماً[1] به انجمن‌های صنفی مرتعداران" با وزن نهایی ۰/۱۳۴ با اولویت دوم معرفی شد.

[1] - سازمان جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری کشور

[Downloaded from rangelandsrm.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.20080891.1399.14.2.5.5]

جدول ۲: شناسایی و اولویت‌بندی عوامل ضعف مؤثر بر انجمن‌های صنفی مرتعداران کشور

عوامل ضعف	وزن اولیه	وزن نهایی	رتبه
عدم شفافیت برنامه‌های قابل احاله از طرف سجماً به انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۳۴	۰/۱۳۴	۲
عدم شفافیت شرح وظایف اعضای هیات مدیره انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۲۹	۰/۰۸۸	۱۴
مشخص نبودن اهداف و دستورالعمل‌های انجمن‌های صنفی مرتعداران برای مرتعداران و اعضای هیات مدیره	۰/۰۳۱	۰/۰۹۲	۱۰
عدم شفافیت شرح خدمات شرکت‌های تعاونی مرتعداری برای انجمن‌های صنفی مرتعداری	۰/۰۳۱	۰/۰۹۴	۸
وابستگی نسبی انجمن‌های صنفی مرتعداران به دولت از زوایای اقتصادی، اجرایی و قانون‌گذاری	۰/۰۳۲	۰/۱۲۷	۷
ضعف دانش آکادمیک بین اعضای هیات مدیره انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۳۲	۰/۱۲۹	۶
وجود امکان توجه به منافع شخصی توسط اعضای هیات مدیره انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۳۱	۰/۰۹۴	۸
ارتباط و اعتماد ضعیف بین اعضای هیات مدیره انجمن، مرتعداران و کارشناسان و مدیران بخش اجرایی	۰/۰۳۱	۰/۰۹۲	۱۰
عدم جوانگرایی در نیروی انسانی انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۳۱	۰/۰۹۲	۱۰
وجود اختلاف نظر نسبی بین اعضای هیات مدیره انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۲۸	۰/۰۵۷	۱۵
کمبود اعتبارات دولتی برای تشویق‌های مرحله راه‌اندازی و تاثیر آن بر کارکردهای انجمن های صنفی مرتعداران	۰/۰۳۴	۰/۱۳۵	۱
تأثیرات ناخوشایند تغییرات مدیریتی بر کارکرد انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۳۲	۰/۱۲۷	۷
تأثیر منفی اعمال نظرات شخصی اعضای هیات مدیره بر عملکرد و برنامه‌ریزی انجمن صنفی	۰/۰۳۱	۰/۰۹۴	۸
بی‌انگیزگی نسبی اعضای انجمن و مرتعداران برای فعالیت و پیگیری روند فعالیت‌های انجمن	۰/۰۳۲	۰/۱۲۷	۷
وجود رابطه ضعیف بین انجمن‌های صنفی مرتعداران و دانشگاه‌ها و جوامع علمی	۰/۰۳۰	۰/۰۹۱	۱۱
عدم برگزاری کلاس‌های آموزشی و ترویجی برای اعضای هیات مدیره و مرتعداران	۰/۰۳۴	۰/۱۳۵	۱
عدم آگاهی انجمن‌های صنفی مرتعداران از نقش و قابلیت‌ها و توان خود در مدیریت و برنامه‌ریزی	۰/۰۳۰	۰/۰۹۱	۱۱
عدم وجود اختیارات لازم انجمن‌های صنفی مرتعداران در تنظیم دستورالعمل‌های مرتبط با ممیزی و پروانه چرا	۰/۰۳۱	۰/۰۹۴	۸
عدم وجود توانایی لازم انجمن‌های صنفی مرتعداران در جلب رضایت دامداران و مرتعداران	۰/۰۳۲	۰/۱۲۷	۷
کم‌کاری انجمن‌های صنفی مرتعداران در پیگیری حقوق قانونی مرتعداران و دامداران	۰/۰۳۰	۰/۰۹۱	۱۱
فقدان عضوگیری مناسب و مشهود انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۳۲	۰/۱۲۹	۶
عدم رابطه متقابل و فعالیت‌های مشارکتی بین انجمن‌های صنفی مرتعداران درسراسر کشور	۰/۰۳۱	۰/۰۹۳	۹
عدم استفاده از تسهیل‌گر و مشاور تخصصی توسط انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۳۳	۰/۱۳۳	۳
عدم وجود همکاری و مشارکت مابین مرتعداران عضو انجمن صنفی مرتعداران	۰/۰۳۳	۰/۱۳۱	۴
عدم وجود تمایل به پرداخت حق عضویت توسط اعضا برای انجمن صنفی مرتعداران	۰/۰۳۲	۰/۱۳۰	۵
ضعف توانمندسازی و ظرفیت‌سازی در بخش انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۳۳	۰/۱۳۰	۵
عدم وجود نظارت و کنترل دقیق بر روی فعالیت انجمن های صنفی مرتعداران	۰/۰۳۲	۰/۱۲۹	۶
عدم آگاهی‌رسانی کافی در خصوص ساختار و اهداف انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۳۰	۰/۰۹۰	۱۲
ضعف اطلاعات فنی و نقص داده بخش فنی مرتبط با انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۳۰	۰/۰۸۹	۱۳
عدم توجه انجمن صنفی مرتعداران به نقطه‌نظرات کارشناسان بخش اجرایی	۰/۰۲۷	۰/۰۵۳	۱۶
عدم وجود آگاهی در خصوص اهداف انجمن‌های صنفی مرتعداران بین اعضای انجمن صنفی	۰/۰۳۰	۰/۰۹۱	۱۱
وابستگی زیاد انجمن‌های صنفی مرتعداران به دولت	۰/۰۳۰	۰/۰۹۰	۱۲
وزن کل معیار		۳/۴۰۱	

۲-۴- عوامل برونی موثر بر انجمن‌های صنفی مرتعداران

در ادامه عوامل برونی مؤثر بر انجمن‌های صنفی مرتعداران کشور شامل عوامل فرصت و تهدید معرفی می‌گردد. همانطور که در جدول ۳ و ۴ نیز قابل ملاحظه است به طور کلی ۳۴ عامل در این بخش شناسایی شد که از این بین ۱۷ عامل مربوط به معیار فرصت و ۱۷ عامل مربوط به معیار تهدید است. نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد اصلی‌ترین عوامل فرصت شامل "تعدد زیاد فارغ‌التحصیلان مرتع در کشور فرصتی برای فعالیت و حمایت از انجمن‌های صنفی" و "ظرفیت سیاست‌های حمایتی صندوق منابع طبیعی از انجمن‌های صنفی مرتعداران" به‌ترتیب با میانگین وزنی ۰/۲۶۵ و ۰/۲۶۳ بودند.

[Downloaded from rangelandsrm.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.20080891.1399.14.2.5.5]

جدول ۳: شناسایی و اولویت‌بندی عوامل فرصت مؤثر بر انجمن‌های صنفی مرتعداران کشور

عوامل فرصت	وزن اولیه	وزن نهایی	رتبه
استقبال سجماً ازانجمن صنفی مرتعداران در برگزاری کارگاه‌ها و همایش‌ها به منظور اشاعه علمی	۰/۰۶۴	۰/۲۵۵	۴
استقبال دولت از ایجاد تعاونی‌های تولیدی و خدماتی توسط انجمن‌های صنفی به منظور کسب درآمد و استفاده از ظرفیت‌های اقتصادی	۰/۰۵۱	۰/۱۰۲	۱۳
استقبال دولت از توانایی انجمن‌های صنفی مرتعداران در قیمت‌گذاری علوفه و محصولات لبنی، گوشتی و دام زنده	۰/۰۴۴	۰/۰۴۴	۱۵
امکان استفاده از کارشناسان زبده رشته مرتع به عنوان مشاور، تسهیل‌گر در انجمن های صنفی	۰/۰۵۹	۰/۱۷۸	۸
استفاده از برنامه‌ریزان بخش خصوصی بعنوان تسهیلگر در برنامه‌ریزی و آموزش انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۵۹	۰/۱۷۷	۹
استقبال نسبی سجماً در استفاده از نمایندگان انجمن‌های صنفی مرتعداران در کمیته های فنی ادارات کل منابع طبیعی در تصویب طرح‌های مرتعداری	۰/۰۶۲	۰/۲۴۹	۷
تعدد زیاد فارغ التحصیلان مرتع در کشور فرصتی برای فعالیت و حمایت از انجمن‌های صنفی	۰/۰۶۶	۰/۲۶۵	۱
تخصیص پاره‌ای از دوره‌های کاروزی دانشجویان رشته‌های مرتعداری به فعالیت در انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۶۴	۰/۲۵۵	۴
استفاده از استقبال نمایندگان مجلس شورای اسلامی می‌تواند به عنوان یک اهرم برای پیشبرد اهداف انجمن‌ها	۰/۰۶۳	۰/۲۵۴	۵
استقبال نمایندگان ولی فقیه اهرمی قوی برای پیشبرد اهداف انجمن‌ها است	۰/۰۵۶	۰/۱۶۹	۱۰
استقبال سجماً در محول‌نمودن بخشی از وظایف خود به انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۶۳	۰/۲۵۲	۶
ظرفیت سیاست‌های حمایتی صندوق منابع طبیعی از انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۶۶	۰/۲۶۳	۲
استقبال از امکان تجمع و اعتراض اعضای انجمن صنفی مرتعداران جهت استیفای حقوق مرتعداران	۰/۰۴۷	۰/۰۴۷	۱۴
توان فعالیتی انجمن‌های صنفی مرتعداران در رابطه با قانون‌گذاری مرتبط با منابع طبیعی	۰/۰۶۳	۰/۲۵۴	۵
استقبال سازمان ازانجمن صنفی مرتعداران به عنوان بانک داده موثق	۰/۰۵۴	۰/۱۶۲	۱۱
فرصت علمی و استقبال جامعه علمی جهت ترکیب و استفاده از دانش بومی و دانش آکادمیک در محیط انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۵۴	۰/۱۶۱	۱۲
توان انجمن صنفی مرتعداران جهت حل اختلافات مابین مرتعداران ـ مرتعداران و یا مرتعداران ـ کارشناسان	۰/۰۶۴	۰/۲۵۷	۳
وزن کل معیار		۳/۳۴۳	

جدول ۴ عوامل تهدید شناسایی‌شده را نشان می‌دهد که از این بین عوامل "عدم وجود رابطه متقابل مابین انجمن صنفی مرتعداران با نهادهای مرتبط با منابع طبیعی" و "تسری روزمرگی و عدم مدیریت مناسب از سازمانهای اجرایی مرتبط (نظیر سجماً) به انجمن‌های صنفی" با وزن نهایی ۰/۲۷۴ و ۰/۲۶۷ به ترتیب دارای بالاترین اولویت در بخش تهدیدها هستند.

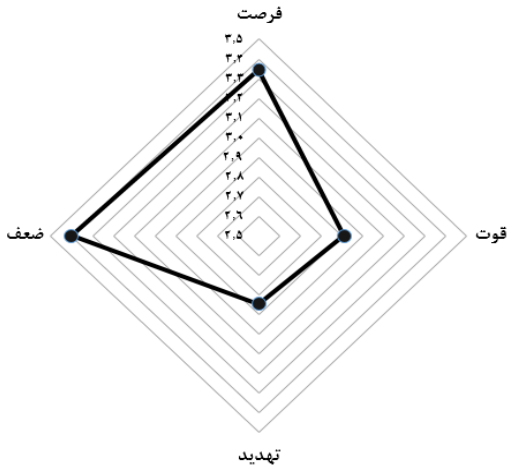
جدول ۴: شناسایی و اولویت‌بندی عوامل تهدید مؤثر بر انجمن‌های صنفی مرتعداران کشور

عوامل تهدید	وزن اولیه	وزن نهایی	رتبه
عدم وجود رابطه متقابل مابین انجمن صنفی مرتعداران با نهادهای مرتبط با منابع طبیعی	۰/۰۶۹	۰/۲۷۴	۱
نگرش منفی و عدم وجود باور به نقش و اهمیت انجمن‌های صنفی مرتعداران توسط کارشناسان و مدیران اجرایی	۰/۰۶۱	۰/۱۸۴	۶
تشریفاتی‌بودن و ظاهرگرایی در مشارکت مابین انجمن‌های صنفی مرتعداران و بخش اجرایی	۰/۰۶۵	۰/۲۶۱	۴
عدم برون‌سپاری وظایف قابل مدیریت و برنامه‌ریزی سازمان‌های اجرایی (سجماً) به انجمن صنفی مرتعداران	۰/۰۶۱	۰/۱۸۴	۶
تداخل و همپوشانی نسبی وظائف تعاونی‌های روستایی، کشاورزی، منابع طبیعی، مرتعداری و دامداری با انجمن‌های صنفی	۰/۰۵۹	۰/۱۷۷	۸
عدم واگذاری وظایف توسط مدیران استانی (سجماً) به انجمن‌های صنفی مرتعداران و تشکل‌ها	۰/۰۶۲	۰/۱۸۶	۵
تسری روزمرگی و عدم مدیریت مناسب از سازمانهای اجرایی مرتبط (نظیر سجماً) به انجمن‌های صنفی	۰/۰۶۷	۰/۲۶۷	۲
استفاده ابزاری سازمان‌های اجرایی مرتبط (نظیر سجماً) از انجمن‌های صنفی در پیشبرد اهداف خود	۰/۰۵۸	۰/۱۷۴	۹
منجرشدن کم‌کاری ادارات کل اجرایی مرتبط با منابع طبیعی به عدم تشکیل انجمن‌های صنفی مرتعداران در تمام استان‌ها	۰/۰۵۵	۰/۱۰۹	۱۱
عدم وجود رابطه مناسب و کاربردی مابین انجمن‌های صنفی مرتعداران و جوامع دانشگاهی کشور بخصوص دانشکده‌های منابع‌طبیعی	۰/۰۵۹	۰/۱۷۸	۷
اختلاف نظر بین دفتر ترویج و آموزش و نیز دفتر امور مرتع در تشکیل انجمن‌های صنفی مرتعداران موجب ایجاد اختلال درتشکیل انجمن صنفی	۰/۰۵۵	۰/۱۱۱	۱۰
عدم حمایت دفتر آموزش و ترویج (سجماً) از انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۵۲	۰/۱۰۳	۱۲
عدم آموزش دفترآموزش وترویج (سجماً) به مرتعداران واقعی و اشخاصی که ضرورت دارد تحت تعلیم باشند	۰/۰۵۵	۰/۱۱۱	۱۰
عدم وجود وحدت رویه بین دفاتر مختلف سازمان جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری جهت درگیرکردن انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۴۸	۰/۰۴۸	۱۳
عدم برخوداری از شخصیت حقوقی و وجود قانون برای مرتعداران در کشور ایران	۰/۰۶۶	۰/۲۶۵	۳
غیردوستانه‌بودن رابطه مابین کارشناس مرتع و مرتعدار عضو انجمن‌های صنفی مرتعداران	۰/۰۵۱	۰/۱۰۳	۱۲
به رسمیت‌شناخته‌نشدن انجمن‌های صنفی مرتعداران توسط سازمان (سجماً) و دیگر نهادهای مرتبط با منابع طبیعی به رسمیت‌شناخته‌نشده و جدی گرفته‌نمی شوند؟	۰/۰۵۶	۰/۱۱۱	۱۰
وزن کل معیار		۲/۸۴۷	

[Downloaded from rangelandsrm.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.20080891.1399.14.2.5.5]

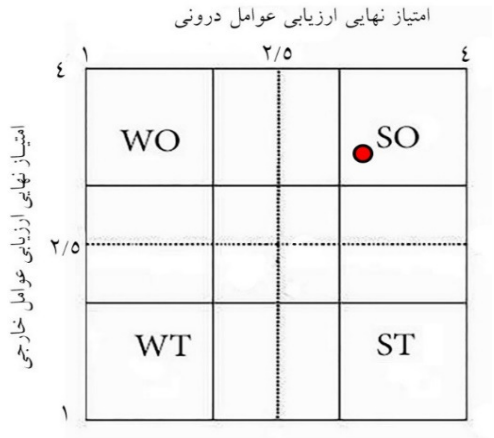
با توجه به شکل ۲ که در آن موقعیت عوامل چهارگانه تحلیل راهبردی انجمن‌های صنفی مرتعداران کشور ایران بر اساس وزن کل معیارهای قوت، ضعف، فرصت و تهدید، نمایش داده شده است، می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که انجمن‌های صنفی مرتعداران ایران از ضعف‌ها و فرصت‌های بیشتری نسبت به قوت‌ها و تهدیدها برخوردار هستند. طبق نتایج جدول ۱، ۲، ۳ و ۴ وزن کل معیار قوت، ضعف، فرصت و تهدید به ترتیب برابر با ۲/۹۱۱، ۳/۴۰۱، ۳/۳۴۳ و ۲/۸۴۷ است.



شکل ۲: عوامل چهارگانه قوت، ضعف، فرصت و تهدید مؤثر بر انجمن‌های صنفی مرتعداران

۲-۴- موقعیت راهبردی انجمن‌های صنفی مرتعداران ایران

در آخرین بخش از نتایج این مطالعه، در چارچوب تحلیل راهبردی SWOT، اوزان محیط درونی (IE) و برونی (EE) مؤثر بر سازمان تعیین و بر اساس آن موقعیت راهبردی انجمن‌های صنفی مرتعداران ایران مشخص شد. طبق محاسبات وزن محیط درونی ۳/۱۳۲ و وزن محیط برونی ۳/۲۷۳ تعیین شد. با ترسیم نقطه تلاقی این مختصات بر روی محورهای درونی و برونی نمودار موقعیت راهبردی SWOT، موقعیت راهبردی انجمن‌های صنفی مرتعداران ایران در موقعیت SO یا همان موقعیت راهبردهای تهاجمی[1] تعیین شد. بر این اساس، تلاش انجمن‌های صنفی مرتعداران ایران در حال حاضر باید استفاده و بهره‌وری از قوّت‌های مجموعه با بکارگیری فرصت‌های موجود باشد (شکل ۳).



شکل ۳: موقعیت راهبردی انجمن‌های صنفی مرتعداران ایران

[1] - Offensive situation (offensive strategic situation)

[Downloaded from rangelandsrm.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.20080891.1399.14.2.5.5]

بحث و نتیجه‌گیری

هر سازمانی به دنبال ارائه راهکارهایی برای توسعه و رشد مجموعه خود است و برای این منظور باید عوامل مؤثر بر موفقیت و شکست آن سازمان شناسایی شود. گسترده‌ترین روش مورد استفاده برای این منظور تحلیل راهبردی SWOT است (۱). در این مطالعه نیز تلاش شد تا این عوامل در خصوص انجمن‌های صنفی شناسایی شوند تا از طریق آن تصویری مناسب از وضعیت موجود بدست آید. طبق نتایج در بخش قوّت‌ها دو عامل "نقش انجمن‌های صنفی مرتعداران به عنوان کانال ارتباطی و تسهیل‌گر مابین نهادهای اجرایی و بهره‌برداران" و "رسیدگی آسانتر به امور مرتعداران از طریق انجمن صنفی مرتعداران" با بالاترین اولویت به عنوان مهمترین قوت‌های انجمن‌های صنفی مرتعداران ایران شناسایی شد. یک اجماع و اتفاق نظر جهانی در خصوص این مسئله وجود دارد که برای تقویت مدیریت منابع طبیعی و بهبود معیشت دامداران جهان باید بین سطوح مختلف ذینفعان مراتع همچون دامداران و دولت، رابطه مثبت و دوطرفه برقرار گردد (۲۱ و ۲۸). مطالعات نشان می‌دهد از طریق ایجاد سازمان‌ها و مجموعه‌های مردم‌نهاد همچون انجمن‌های صنفی رابطه دامدار با دولت بیشتر شده و همچنین شاخص‌های مشارکتی افزایش پیدا می‌کند (۱۶). در خصوص مدیریت مراتع کشور ایران قابل ذکر است که عدم وجود رابطه مناسب مابین بخش اجرایی و بهره‌برداران عرصه مراتع یک ضعف و مشکل جدی از طرف محققین مختلف بیان شده است (۲۴ و ۳۰). از طرف دیگر عدم رسیدگی به حقوق دامداران و مرتعداران در سراسر جهان یک معضل فراگیر است (۲۰) بنابراین حضور انجمن‌های صنفی به عنوان یکی از اصلی‌ترین مراکز جهت رسیدگی به حقوق و مشکلات دامداران و مرتعداران می‌تواند راهکاری بسیار مناسب تلقی شود (۱۹)، که باعث برقراری ارتباط مابین بخش‌های مختلف همچون سیاست‌گذاران، تصمیم‌گیران، مدیران، کارشناسان و بهره‌برداران می‌گردد. به عنوان مثال یکی از مواردی که در بسیاری موارد دولت‌ها در خصوص آن با مشکل مواجه هستند، ارائه نوآوری‌ها و پروژه‌های جدید به جوامع محلی روستایی و مرتعداران است که از طریق انجمن‌های صنفی، اعضای شورای محلی و دیگر سازمان‌های مردمی محلی این مسئله می‌تواند بسیار کارآمدتر پیاده‌سازی شود و منتج به نتایج بهتری می‌شود (۹).

در بخش ضعف‌های انجمن‌های صنفی مرتعداران ایران "کمبود اعتبارات دولتی برای تشویق‌های مرحله راه‌اندازی و تاثیر آن بر کارکردهای انجمن های صنفی مرتعداران" و "عدم برگزاری کلاس‌های آموزشی و ترویجی برای اعضای هیات مدیره و مرتعداران" با بیشترین وزن نهایی (جدول ۲) به عنوان اصلی‌ترین نقاط ضعف مجموعه انجمن‌های صنفی مرتعداران معرفی شد. شم (۲۵) به عنوان اصلی‌ترین نتیجه‌گیری تحقیق خود با عنوان اثرات سیاست‌های دولت بر روی معیشت دامداران در تانزانیا به این نتیجه رسیده است که هرگونه اقدامی جهت راه‌اندازی طرح‌ها و پروژه‌های محلی بدون حمایت اولیه امکان‌پذیر نیست. هرچند حمایت متداوم مالی از طریق دولت خود به عنوان یک تهدید مطرح بوده و باعث وابستگی انجمن‌های صنفی به دولت می‌گردد که در واقع باعث دورشدن از هدف اصلی این انجمن‌ها می‌گردد. چراکه بنیان و شالوده انجمن‌های صنفی بر این اصل برقرار است که مستقل عمل‌کرده و به دولت وابستگی نداشته باشند (۲۳). در خصوص کلاس‌های آموزشی و ترویجی باید افزود کمیت و کیفیت نامناسب کلاس‌های آموزشی و ترویجی برای دامداران و مرتعداران در مطالعات زیادی به عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل مؤثر در تخریب مراتع و عدم آگاهی مرتعداران از برنامه‌های مدیریتی معرفی شده است (۱۲، ۲، ۷). بنا به اهمیت ترویج آموزه‌های کشاورزی و منابع‌طبیعی در فرایند توسعه و جذب مشارکت مردمی (۱۱) باید به این موضوع در انجمن‌های صنفی مرتعداران برای آگاه‌سازی اعضاء و همچنین کارشناسان نسبت به نقش و جایگاه انجمن و وظایف آن تلاش شود. طبق شاخص رضایت مشتری آمریکا (ACSI[1]) در زمان ارائه یک خدمات همچون آموزش و ترویج سه شاخص کیفیت کسب‌شده، برآورد انتظارات و ارزش کسب‌شده باید مد نظر قرار بگیرد. یزدانپناه و فیض‌آباد (۳۱) در مطالعه‌ای به بررسی رضایت کشاورزان ایرانی در خصوص برنامه‌های ترویجی کشاورزی پرداختند. در این مطالعه نشان داده شد رابطه مثبت و معنی‌داری مابین نتیجه مثبت کلاس‌ها و

[1] -The American Customer Satisfaction Index

[Downloaded from rangelandsrm.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.20080891.1399.14.2.5.5]

دوره‌های آموزشی و شاخص‌های ACSI وجود دارد. بدین معنی که که کیفیت و کمیت کلاس‌های آموزشی و ترویجی جهت افزایش راندمان انتقال مطلب به افراد محلی بسیار ارزشمند است.

در بخش فرصت‌ها این نتیجه حاصل شد که "تعدد زیاد فارغ التحصیلان مرتع در کشور فرصتی برای فعالیت و حمایت از انجمن‌های صنفی" و "ظرفیت سیاست‌های حمایتی صندوق منابع طبیعی از انجمن‌های صنفی مرتعداران" به عنوان دو فرصت مهم برای انجمن‌های صنفی مرتعداران ایران مطرح هستند. طی ۱۰ سال اخیر تعداد فارغ‌التحصیلان رشته‌های مرتبط با علوم مرتع در سه مقطع کارشناسی، کارشناسی‌ارشد و دکتری در حال افزایش بوده و این مورد بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴ به بالاترین حد خود رسید. بنابراین یک ظرفیت بسیار بالا در این بخش می‌تواند در نظرگرفته شود. همچنین اینکه با استفاده از فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم مرتع، علاوه بر تقویت پیکره انجمن‌های صنفی با دانش آکادمیک و فنی، می‌توان اشتغال‌زایی قابل قبولی برای فارغ‌التحصیلان ایجاد کرد. فرصت دیگر حمایت صندوق منابع طبیعی از انجمن‌صنفی مرتعداران است. از آنجایی که دامداران و مرتعداران کشور با مشکلات مالی مواجه هستند توانایی حمایت از انجمن‌های صنفی را به خودی خود نداشته، لذا این نیاز وجود دارد تا جدای از پیکره دولت، بخشی از نیازهای مالی انجمن‌های صنفی مرتعداران کشور از طریق سازوکاری همچون صندوق منابع طبیعی یا صندوق خرد روستایی تأمین گردد. با توجه به وجود مشکلات عدیده همچون عدم دسترسی به وام‌های بانکی، نرخ سود بالای وام‌ها به همراه نرخ پایین وام‌های بانکی (۱۰)، استفاده از صندوق منابع طبیعی در کنار تشکیل صندوق انجمن صنفی مرتعداران می‌تواند مثبت در نظرگرفته شود.

در آخرین بخش از مطالعه، عوامل "عدم وجود رابطه متقابل مابین انجمن صنفی مرتعداران با نهادهای مرتبط با منابع طبیعی" و "تسری روزمرگی و عدم مدیریت مناسب از سازمان‌های اجرایی مرتبط (نظیر سجمآ) به انجمن‌های صنفی" به عنوان تهدیدهای مهمی که انجمن‌های صنفی مرتعداران با آن روبرو هستند، مطرح شد. در اینجا منظور از نهادهای مرتبط با منابع‌طبیعی ادارات کل منابع طبیعی استان‌ها، سازمان امور عشایری، سازمان دامپزشکی کشور و چنین سازمان‌هایی است. هر کدام از این بخش‌ها می‌توانند در پاره‌ای از مسائل همراه و تقویت‌کننده انجمن‌های صنفی باشند تا از طریق هم‌افزایی ایجادشده، به اهداف مورد نظر دست یافته شود. برخلاف نهادهای دولتی همچون سازمان جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری کشور و ادارات زیربخش آن که همگی از جانب دولت حمایت می‌شوند، انجمن‌های صنفی مستقل بوده و برای تأمین نیازهای مالی خود نیاز داشته تا فعالیت نوآورانه و فعالانه‌ای در بخش‌های دارای ظرفیت مدیریت مراتع استان‌ها و شهرستان‌های تحت پوشش خود داشته باشند.

با توجه به موقعیت تهاجمی راهبردی تعیین‌شده برای انجمن‌های صنفی مرتعداران ایران، در حال حاضر تمرکز انجمن‌های صنفی مرتعداران و همچنین سازمان جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری کشور باید بر روی نقاط قوت شناسایی شده در این مطالعه به همراه بهره‌گیری و استفاده از فرصت‌های معرفی‌شده باشد. برخلاف سایر انجمن‌های صنفی خدماتی و بازرگانی کشور ایران که همگی عمری بیش از ۴۰ سال دارند (۳)، انجمن صنفی مرتعداران ایران کمتر از ۱۰ سال عمر داشته و هنوز در ابتدای مسیر پیشرفت و ترقی قرار دارد. بنابراین این امید وجود دارد با همراهی و همت بخش‌های مختلف مرتبط و همچنین همراهی مرتعداران کشور، این مجموعه (انجمن صنفی مرتعداران) بتواند به هدف اصلی خود که حمایت و رسیدگی به امور مرتعداران کشور و رفع مشکلات و مسائل آنان است، دست پیدا کند.

[Downloaded from rangelandsrm.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.20080891.1399.14.2.5.5]

References

1. Abdel-Basset, M., M. Mohamed & F. Smarandache, 2018. An Extension of Neutrosophic AHP–SWOT Analysis for Strategic Planning and Decision-Making. Symmetry, 10(4): 1-18.
2. Abooye, F., M.S. Saboori & S.J. Hosseini, 2014. Affecting factors on pastoralists' participation in conservation and rehabilitation of Semnan province rangelands. Agricultural Extension and Education Research, 7(3): 73-85. (In Persian)
3. Approval of the Islamic Consultative Assembly, 2001. The Law on the Establishment of Agricultural Engineering and Natural Resources. 6: (24 June 2001). (In Persian)
4. Baker, S. & F.S. Chapin, III, 2018. Going beyond" it depends:" the role of context in shaping participation in natural resource management. Ecology and Society, 23(1): 20.
5. Blench, R., 2001. 'You can't go home again'. Pastoralism in the New Millennium. Overseas Development Institute, London/Food and Agriculture Organization of the United Nations, Rome.
6. Bonfoh, B., G. Fokou, L. Crump, J. Zinsstag & E. Schelling, 2016. Institutional development and policy frameworks for pastoralism: from local to regional perspectives. Rev. Sci. Tech. Off. Int. Epiz, 35 (2): 499-509.
7. Brewer II, J.P., J.G. Hiller, S. Burke & T. Teegerstrom, 2016. A primer: Extension, Indian land tenure, and rangeland limitations. Rangelands, 38(1): 16-22.
8. Dougill, A. & M. Reed., 2016. Frameworks for Community-based Rangeland Sustainability Assessment: Lessons from the Kalahari, Botswana. Woodland, W., Terry, A., Hill, J., (eds.), Sustainable Development: National Aspirations, Local Implementation/.-Oxon/New York, Routledge, 31-50.
9. Elkhatib, Y., G. Tyson & A. Sathiaseelan, 2015, August. Does the Internet deserve everybody? In Proceedings of the 2015 ACM SIGCOMM Workshop on Ethics in Networked Systems Research (pp. 5-8). ACM.
10. Falola, A., O. Ayinde, M. Mark & I. Ezekiel, 2015. Comparative Poverty Status of Users and Non-Users of Micro Credit in Kwara State, Nigeria. In 2015 Conference, August 9-14, 2015, Milan, Italy (No. 211629). International Association of Agricultural Economists.
11. Freitas, C.O.D., F.F. Silva & M.J. Braga, 2018, July. The effect of rural extension on farm technical efficiency in Brazil. In 2018 Conference, July 28-August 2, 2018, Vancouver, British Columbia (No. 277271). International Association of Agricultural Economists.
12. Gheitury, M., N. Ansari, A. Sanadgool & M. Heshmati, 2007. The effective factores of destruction in Kermanshah rangelands. Iranian Journal of Range and Desert Research, 13(4): 314-323. (in Persian)
13. Ghazi, A., 2016. Constitutional Law and political institutions. Tehran, Tehran University Press, 672 Pp. (in Persian)
14. Ghazinoory, S., M. Abdi & M. Azadegan-Mehr, 2011. SWOT methodology: A state-of-the-art review for the past, a framework for the future, Journal of Business Economics and Management, 12(1): 24-48.
15. Girard, C., 2015. Integrating top-down and bottom-up approaches to design a cost-effective and equitable programme of measures for adaptation of a river basin to global change (Doctoral dissertation, Montpellier SupAgro).
16. Islam, M.R., 2017. Non-governmental organizations and community development in Bangladesh. International Social Work, 60(2): 479-493.
17. Khedrigharibvand, H., H. Azadi, D. Teklemariam, E. Houshyar, P. De Maeyer & F. Witlox, 2017. Livelihood alternatives model for sustainable rangeland management: a review of multi-criteria decision-making techniques. Environment, Development and Sustainability, 1-26.
18. Khezri, E., R. Maleknia, H. Zeinivand & Z. Badehin, 2017. Mapping Natural Resources Vulnerability to Droughts Using Multi-Criteria Decision Making and GIS (Case Study: Kashkan Basin Lorestan Province, Iran). Journal of Rangeland Science, 7(4): 376-386.
19. Level, T.C., 2016. Nerpo Livestock Syndicate Scheme. Farmer's Weekly, 16021: 26 – 27.
20. López, M.Á.M., 2016. The Rights of Pastoralist Peoples. A Framework for their Recognition in International Law. The Age of Human Rights Journal, (6): 83-107.
21. Morton, J. & N. Meadows., 2000. Pastoralism and sustainable livelihoods: an emerging agenda. Natural Resources Institute, Chatham, UK. ISBN 0859545253, 56 Pp.
22. Saaty, R. W., 1987. The analytic hierarchy process and swot analysis what it is and how it is used, Math. Model. 9:161-178.
23. Sardarnia, K. & S. Jahedin Mohammadi., 2015. The legal mechanisms of guilds interaction with the government and the weakness of the establishment of trade unions in Iran. Right Research Journal, 8(1): 57-83.

[Downloaded from rangelandsrm.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.20080891.1399.14.2.5.5]

24. Sharifian Bahraman, A., H. Barani, A. Abedi Sarvestani & A., Mollahosseini, 2018. Assessment the strengths, weaknesses, opportunities and threats of rangeland exploitation (case study: Agh-Ghala county rangeland). Rangeland, 12(1): 1-13. (in Persian)
25. Shem, M., 2010. Impacts of government policies on pastoralist livelihoods in the semi-arid areas of Tanzania. ICID+18, August 16-20, 2010, Fortaleza - Ceará, Brazil, 19 Pp.
26. Shin, H. & G.G. Dess., 2017. From Swot to Value Appropriation: Career Implications. Academy of Strategic Management Journal, 16(1): 165A-168A.
27. Taghavifard, M.T. H. Amoozad Mahdiraji, A.M. Alibakhshi, E.K. Zavadskas & R. Bausys, 2018. An Extension of Fuzzy SWOT Analysis: An Application to Information Technology. Information, 9(3): 46-51.
28. Union, A., 2013. Policy framework for pastoralism in Africa: Securing, protecting and improving the lives, livelihoods and rights of pastoralist communities. Technical Centre for Agricultural and Rural Cooperation (CTA), 49 Pp.
29. Unwin, T., 2017. Urban-rural interaction in developing countries: a theoretical perspective. In The geography of urban-rural interaction in developing countries, Routledge, 11-32.
30. Werker, E. & F.Z. Ahmed., 2008. What do nongovernmental organizations do? Journal of Economic Perspectives, 22(2): 73-92.
31. Yazdanpanah, M. & F.R. Feyzabad., 2017. Investigating Iranian Farmers' Satisfaction with Agricultural Extension Programs Using the American Customer Satisfaction Index. Journal of Agricultural & Food Information, 18(2): 123-135.

[Downloaded from rangelandsrm.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.20080891.1399.14.2.5.5]