

ابعاد توانمندسازی مدیران مبتنی بر اقتصاد مقاومتی تعاونی‌های تولیدی

یونس وکیل‌الرعا^{۱*}، علی اکبر امین بیدختی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۲/۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۴/۲۸

چکیده

توانمندسازی به مدیران این امکان را می‌دهد که از دانش، مهارت و تجربه همه افراد سازمان استفاده کنند، ولی اندک‌اند مدیران و افرادی که روش ایجاد فرهنگ توانمندسازی را بدانند و به کار بندند. لذا این پژوهش با هدف بررسی رابطه ابعاد توانمندسازی مدیران مبتنی بر اقتصاد مقاومتی تعاونی‌های تولیدی انجام گرفت. این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. به علاوه، در مدل تحلیلی پژوهش، شایستگی پویای مدیران متغیر مکنون برون‌زا و توانمندسازی پویای مدیران متغیر مکنون درون‌زا هستند. تحلیل فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بین شایستگی پویای مدیران و نیمرخ شخصی و نیمرخ سازمانی و توانمندسازی پویا به ترتیب، شدت تأثیر برابر ۰/۶۴، ۰/۷۶ و ۰/۳۶ است. همچنین شدت اثر بین توانمندسازی پویا و اقتصاد مقاومتی ۰/۷۹ است که نشان از رابطه مناسب میان معیارهای تحقیق دارد. برای تعیین اولویت نهایی عناصر از فن FAHP استفاده شد. با توجه به پنج معیار اصلی و ۱۸ زیرمعیار، شاخص "تحصیلات دانشگاهی" با وزن ۰/۱۱۰ در اولویت نخست و شاخص "عمومی" با وزن ۰/۱۰۱ در اولویت دوم قرار دارد. برپایه نتایج به دست آمده می‌توان گفت که با رویکردهای ساختاری و برنامه‌ریزی، مدیریتی و سازمانی، مشارکتی و اقدام و عمل کارکنان، مدیران می‌توانند توانمندی‌های خود را در سرمایه‌گذاری، امور تولیدی، تحقیق و توسعه، نوآوری و بازاریابی بسنجند و ضعف‌ها را شناسایی کنند تا دستیابی کامل به اهداف میسر شود.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی مدیران، تعاونی‌های تولیدی، اقتصاد مقاومتی، شایستگی پویای مدیران

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان

y.vakil@semnaniau.ac.ir

* نویسنده مسئول

۲. استاد دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سمنان

مقدمه

طی دو دهه اخیر، سرمایه انسانی سازمان‌ها در مقایسه با سرمایه مادی، راهبرد و یا تحقیق و توسعه اهمیت بیشتری پیدا کرده است. اگر دسترسی به فناوری‌های پیشرفته و راهبردهای سازمان توسط رقیبان ممکن باشد، نیروی انسانی با استعداد، کارآمد و با انگیزه سازمان مزیتی غیرقابل دسترس برای آنان خواهد بود. امروزه سرمایه انسانی مهم‌ترین جزء سرمایه است به گونه‌ای که "سرمایه انسانی جزء اصلی و اساسی سرمایه فکری در سازمان و دو سرمایه دیگر (سرمایه سازمانی و سرمایه اجتماعی) تابعی از سرمایه انسانی است" (Chen & Xie, 2004). بنگاه‌ها می‌دانند که مدیران و کارکنان توانمند در پویایی و ماندگاری سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای دارند، ولی ابزار و مسیر و مقیاسی نمی‌شناسند تا میزان کارایی خود را در این خصوص ارزیابی کنند. در هر سازمانی تنها راه دستیابی به سود، ایجاد جوی مناسب است که بتواند افراد توانمند و پویا را به سوی خود جذب کرده و راضی نگه دارد. طی دو دهه گذشته، بسیاری از مدیران بیان کرده‌اند که برتری رقابتی آنان در سایه به کارگیری و حفظ کارکنان توانمند در تمامی جایگاه‌های کلیدی محقق شده است، ولی حقیقت آن است که با آگاهی از اهمیت توانمندسازی در سازمان‌ها و شناسایی کارکنان هوشمند، نه مدیران و نه سازمان‌ها توانسته‌اند از راه و روش دقیقی برای شناسایی، نگهداری و تمرکز بر این‌گونه کارکنان برخوردار شوند (باکینگهام و کافمن، ۱۳۸۷، ۳۰-۳۴).

در کل، توانمندسازی باعث می‌گردد که سازمان‌ها در کسب‌وکار موفق باشند و همچنین موجب می‌شود شغل افراد بامعنی گردد و از انگیزه بیشتری در کار برخوردار شوند. از سوی دیگر، توانمندسازی باعث بهبود کیفیت در ارائه خدمات، افزایش اثربخشی در سازمان، ایجاد خودکترلی، افزایش انگیزه، احساس تعهد و... در کارکنان می‌گردد (Smith, 2000, 25).

خسروی پور و همکاران (۱۳۹۳) بیان می‌دارند توسعه تعاونی‌های تولید امکانات مناسب و الزامات مورد نیاز برای تحقق برخی از اساسی‌ترین اهداف کشور را محقق می‌سازد و موجب افزایش تولید و ایجاد تحول در بخش‌های رایج و سنتی می‌شود. به علاوه، مهم‌ترین ضعف‌ها و مشکلات تعاونی‌های تولید مشکلات مدیریتی و نبود مهارت‌های فنی اعضا، مشارکت نکردن در امور

تعاونی‌ها و فقدان آموزش ذکر شده است (نمازی، ۱۳۸۵) و (Ortmann and King, 2007). از نظر اندیشمندانی چون بلاک (Block, 1987)، دراگر (Drucker, 1988)، بلانچارد (۱۳۷۹) و لین (Lin, 1998)، مدیران توانمند یعنی افراد خلاق، مبتکر و نوآور، خطرپذیر، شایسته و متعهد. به علاوه، این مدیران مهم‌ترین ابزار رقابتی سازمان‌ها هستند (بختیاری، ۱۳۹۰، ۱۳). لذا سازمان‌ها به منظور حفظ جایگاه خود در راستای مشتری‌مداری، ایجاد بسترهای لازم جهت توانمندسازی نیروی انسانی و تحقق الگوی برتر خدمت‌رسانی، درصدد توانمندکردن مدیران خود هستند تا از این راه بتوانند اثربخشی و بهره‌وری خود را به حد قابل قبول برسانند.

اهداف و مأموریت سازمان‌ها زمانی می‌تواند به بهترین شکل انجام پذیرد که کارکنان و به‌خصوص مدیران، از کارآمدترین افراد در سازمان باشند. مدیران به دلیل تأثیری که بر رفتار زیردستان و افراد مرتبط دارند می‌توانند نقش گسترده‌ای در سازمان داشته باشند. این تأثیر بر چگونگی اجرای مأموریت سازمان و بر رفتار کارکنان و نیز بر نوع تعامل با سایر سازمان‌ها و جامعه تمرکز خواهد داشت (Majlesi, 1983). به علاوه، امروزه کارکنان سازمان‌های حرفه‌ای به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده‌اند، بنابراین نه تنها مدیران باید از مهارت‌های رهبری برخوردار باشند، بلکه منابع انسانی نیز باید روش‌هایی را بیاموزند که به سمت خود رهبری پیش روند (Roy & Sheena, 2005, 41). برای دستیابی به این ویژگی، سازمان باید مهم‌ترین منبع و ابزار رقابتی خود یعنی مدیران را توانمند سازد (ایرانزاده و بابایی، ۱۳۸۶، ۶۰). به کارگیری شیوه‌های سستی مدیریت منجر به سلب حس ابداع و نوآوری و آزادی کارکنان، افزایش حجم کار و محدودیت برای آنان می‌شود و نیز به بروز بی‌نظمی و لجام‌گسیختگی در امور می‌انجامد؛ نتیجه اینکه از منابع مادی و معنوی سازمان استفاده مطلوب نمی‌شود و سازمان به اثربخشی مدنظر دست نمی‌یابد (Peterson & Zimmerman, 2004, 129).

عملکرد تعاونی‌ها در استان سمنان نشان می‌دهد این بخش آن‌طور که باید نتوانسته است در روند رشد توسعه اقتصادی و افزایش توان اشتغال مؤثر باشد که صاحب‌نظران دلایل متعددی نظیر عملکرد متفاوت تعاونی‌ها در برابر دیگر بخش‌ها (عمومی و خصوصی) را برای این پدیده برشمردند

و معتقدند منشأ این تفاوت‌ها را می‌توان در ماهیت و روش انجام کار مشاهده نمود. برخی از این عوامل را می‌توان بی‌توجهی به ارتقا، دانش و فناوری، نبود یک راهبرد مشخص در امر تعاونی‌ها، سرمایه‌گذاری‌های اندک و کوچک، غفلت از توانمندسازی مدیران و کارکنان تعاونی‌ها، عدم ثبات سیاست‌گذاری‌های بخش عمومی و ... دانست (وکیل‌الرعايا، ۱۳۹۴).

باوجود اهمیت فوق‌العاده توانمندسازی، متأسفانه در تعاونی‌ها دلایل متعددی ازجمله مبهم بودن اهداف سازمانی، نداشتن تعریف مناسب از روابط کاری و روابط شخصی، نبود سیستم مناسب ارزیابی عملکرد، عدم تعریف شاخص‌های مناسب جهت سنجش بهره‌وری نیروی انسانی و برخی عوامل موجود در بازار (که از غیررقابتی بودن محیط کسب‌وکار و ساختار اقتصادی کشور ناشی می‌شود) سبب شده‌اند که سازوکار مشخصی در جهت کیفی‌سازی مدیران تعاونی‌ها تعریف نشود و حتی این سازوکار چندان جدی گرفته نشود (هداوند، ۱۳۸۶، ۵۴).

مدل‌های متعددی برای توانمندسازی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن ارائه شده است که از جمله آنها می‌توان به بلانچارد (۱۳۷۹)، کانگر و کانانگو (Conger & Kanungo, 1988)، توماس و ولتهوس (Thomas & Velthouse, 1990)، اسپریتزر (Spreitzer, 1996)، رابینز و همکاران (Robbins et al., 2002)، والاس و استورم (Wallace & Storm, 2003) اشاره کرد. مطالعه حاضر به دنبال ارائه مدلی برای مطالعه توانمندسازی مدیران مبتنی بر اقتصاد مقاومتی تعاونی‌های تولیدی است. برای دستیابی به مدل موردنظر پاسخ پرسش‌های زیر دنبال شد: عوامل اصلی جهت ارائه یک مدل بهینه توانمندسازی مدیران مبتنی بر اقتصاد مقاومتی تعاونی‌های تولیدی کدام‌اند؟ و هرکدام از آن عوامل دارای چه رویکردهای مهمی می‌باشند؟ مشخصه‌ها و معیارهای توانمندسازی مدیران تعاونی‌ها کدام‌اند؟ مدل مناسب برای توانمندسازی مدیران تعاونی چیست؟

پیشینه تحقیق

حاجی کریمی و رنگریز (۱۳۸۴) بر این باورند که در عصر برتری رقابتی، سازمان‌های یادگیرنده، پژوهشگران و مدیران نسبت به توانمندسازی و اقدامات مدیریتی مبتنی بر آن علاقه روزافزونی از خود نشان داده‌اند.

به نظر سولیمون و اسپونر (Soliman & Spooner, 2003)، بانک اطلاعات استراتژیک سازمان در حافظه رایانه‌ها نیست، بلکه در مغز مدیران و کارکنان آن است. همان‌طور که محیط کار بیش‌ازپیش متفاوت و متنوع می‌شود، شرکت‌ها باید بدون توجه به نژاد، سن، مذهب و جنسیت، توانمندی و شایستگی‌های کارکنان را تقویت کنند. بر همین اساس، اندیشمندان مدیریت (Garavan, 2007; Leapak; 1999; Hendry, 1990) بر این باورند که دانش و مهارت کارکنان مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی هر سازمان است. و در کل، نقش منابع انسانی به دلیل کمیابی، ارزشمندی، بدون جایگزین بودن و تقلیدناپذیری بسیار بااهمیت است. در این میان، کابریا (Cabrera, 2003) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافت که شایستگی‌های مدیران سازمان، به‌عنوان کلیدی‌ترین منبع انسانی، از اهمیت بیشتری برخوردار است. امروزه مطالعات گوناگون بر اهمیت وظایف مدیران در سازمان‌ها و به وضوح بر به عهده داشتن وظیفه هماهنگ کردن منابع انسانی و مادی برای نیل به اهداف موردنظر سازمان توسط مدیران تأکید کرده‌اند. بابایی زکلیلی (۱۳۷۷) علاوه بر نقش‌های کلاسیک، مهم‌ترین اقدامات هر سازمان از جمله تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، هماهنگی و رهبری را از وظایف مدیر دانسته است. ابوالعلائی و غفاری (۱۳۸۶) بر این باورند سازمانی را نمی‌توان یافت که رشدی مستمر و موفقیتی پایدار را تجربه کرده باشد مگر آنکه توسط مدیر یا گروهی از مدیران و رهبران شایسته و کارآمد اداره و هدایت شده باشد.

شارما و کومار (Sharma & Kumar, 2008) در مطالعه خود، بر روی توانمندسازی مدیران تمرکز کرده و نشان داده‌اند که توانمندسازی انتقال تصمیمات از سطوح بالای سازمان به سطوح پایین و نیز افزایش دسترسی به اطلاعات از سطوح بالای سازمان به سطوح پایین است.

بیگلری و همکاران (۱۳۹۲) در بررسی راهکارهای توانمندسازی تعاونی‌های تولیدی نتیجه‌گیری کردند که توانمندسازی در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی باید انجام شود.

شکاری و صفر محمد لو (۱۳۹۴) در بررسی رابطه میان توانمندسازی منابع انسانی با تحقق اقتصاد مقاومتی به مطالعه رابطه پنج بعد احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس ارزشمندی، احساس معنی‌داری و احساس امنیت و ابعاد اقتصاد مقاومتی پرداختند و در

نهایت بیان داشتند بین توانمندسازی منابع انسانی و تحقق اقتصاد مقاومتی رابطه ای معنی دار و مستقیم به میزان ۰/۵۸۳ وجود دارد.

کمالی (۱۳۹۴) با استفاده از مدل ترکیبی کانگر و کانانگو و مدل اسپریتزر، عوامل توانمندسازی را شامل شرایط سازمانی، راهبردهای مدیریتی و منابع خودکارآمدی دانست و نتیجه گرفت که متغیرهای مورد مطالعه بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد.

بینائیان و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای با عنوان «تحلیل عوامل مؤثر بر توانایی مدیریتی مدیران عامل و اعضای هیئت‌مدیره تعاونی‌های تولیدی کشاورزی هرسین» بیان داشتند که سه سبک مدیریتی قانونمند، ناکارآمد و مشارکتی بر مدیران تعاونی‌های تولیدی حاکم است و مهم‌ترین عوامل مؤثر بر توانایی مدیریتی به ترتیب عبارت‌اند از: منابع کنترل، تحصیلات، هدف تعاون و پایداری و سبک مدیریت مشارکتی.

غنچی و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای، به بررسی وضعیت موجود و مطلوب میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت تغییر فرانوگرا در وزارت تعاون پرداختند و نتیجه گرفتند که در وضعیت موجود، میزان کاربست مؤلفه هم‌آفرینی (مدیریت بر مبنای شبکه) از همه بیشتر و میزان کاربست مؤلفه خلاقیت از همه کمتر است، در حالی که میزان مطلوبیت مؤلفه‌های ترغیب بر مبنای رهبر خدمتگزار و خودکنترلی را به ترتیب بیشتر و کمتر از سایر مؤلفه‌ها ارزیابی کردند. آنها در کل بیان داشتند مدیریت با وضعیت مطلوب فاصله دارد و باید به توانمندسازی مدیران پرداخته شود. لذا اهمیت توانمندسازی مدیران با رویکرد اقتصاد مقاومتی و توسعه تعاونی‌های تولیدی، انتخاب میان نوآوری یا نابودی است که به چالشی مهم و بحرانی در تعاونی‌های مختلف تبدیل شده و اثربخشی فعالیت‌های سازمان را تحت تأثیر قرار داده است.

مبانی نظری تحقیق

توانمندسازی: توانمندسازی در هر سازمانی به ماهیت، فرهنگ و نیازهای آن سازمان بستگی دارد. محققان از زوایای مختلف به آن نگریده‌اند؛ برای مثال، خودکنترلی، خودمدیریتی شغلی، گروه،

نظام‌های مبتنی بر عملکرد و غیره همگی توانمندسازی خوانده شده‌اند. برخی متون آن را نوعی «حالت توانایی» می‌دانند. موضوعاتی چون غنی‌سازی شغلی، شیوه رهبری، تعلق سازمانی، مشارکت، مسئولیت (Herrenkohl et al., 1999)، اختیار- عدم تمرکز (Roy & Sheena, 2005)، توانمندسازی فردی و عالی (آقایار، ۱۳۸۲)، پرداخت براساس عملکرد، و سهم کارگران از کارخانه تنها به توانمندسازی فردی بر نمی‌گردند بلکه اینها روش‌های مدیریتی هستند که محیط را ایجاد و تمهیداتی فراهم می‌نمایند که کارکنان به حالت توانمندی خو بگیرند (Mello, 2002)؛ (نیرومند و همکاران، ۱۳۹۰) و (Chuns-hsien et al., 2008).

تعاون و اقتصاد مقاومتی: اقتصاد مقاومتی جهت‌گیری یا راهبرد حرکت یک نظام اقتصادی است. اقتصاد مقاومتی استفاده از نیروی کار و سرمایه داخلی و توجه به تولیدات ملی است که بسته اجرایی آن را می‌توان در ماده اول قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران، که برگرفته از اصل ۴۳ قانون اساسی یعنی «ایجاد و تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به‌منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار کسانی که قادر به کارند ولی وسایل و امکانات کار ندارند و همچنین ایجاد اشتغال مولد» (اشاره‌شده در بند ب سیاست‌های کلی اصل ۴۴)، احصا نمود (قانون اساسی، اصل ۴۳ و ۴۴). شرکت‌های تعاونی در گرایش‌های مختلف تولید، خدمات، کشاورزی و مصرف می‌توانند نقش بارزی در اقتصاد ملی و نهایتاً اجرای اقتصاد مقاومتی داشته باشند (رئیس‌بان فرد، ۱۳۹۵).

شایستگی: منظور از شایستگی توانایی و باور فرد به قابلیت‌هایش برای انجام کارآمد و وظایف واگذار شده است؛ به‌عبارت‌دیگر، فرد باور دارد که مهارت، دانش و توانمندی لازم را در انجام مؤثر کار دارد. اگر فرد بتواند با مهارت، وظایفش را انجام دهد، بر احساسش از لیاقت خود تأثیری مثبت می‌گذارد. این وضعیت به معنای روحیه چالش‌برانگیز فرد در مواجهه با مسائل و برتری وی در انجام کار است. این احساس زمانی بیشتر می‌شود که فرد توانایی، تبحر، دانش و آموزش لازم را برای انجام کار داشته باشد. باندورار (Bandura, 1996) بیان می‌دارد احتمال دارد شدت تعهد افراد در مورد کارایی‌شان بر تلاش آنها برای مقابله با موقعیت‌های خاص مؤثر باشد. کارکنان وقتی

خود را دارای توانمندی سامان دادن به موقعیت‌ها بدانند درگیر فعالیت می‌شوند (ابطحی و عابسی، ۱۳۸۶). طبق نظر باندورا، سه شرط لازم است تا افراد احساس شایستگی کنند: ۱. باور به اینکه توانایی انجام کار را دارند؛ ۲. باور به اینکه ظرفیت به کار بستن تلاش لازم را دارند؛ ۳. باور به اینکه هیچ مانع خارجی آنان را از انجام دادن کار مورد نظر باز نخواهد داشت. به بیان دیگر، وقتی افراد احساس شایستگی را با داشتن حداقل تبحر و قابلیت، اشتیاق به تلاش برای انجام دادن کار و نداشتن موانع عمده در برابر موفقیت در خود توسعه دهند، احساس توانمندی می‌کنند (وتن و کمرون، ۱۳۸۱، ۲۶).

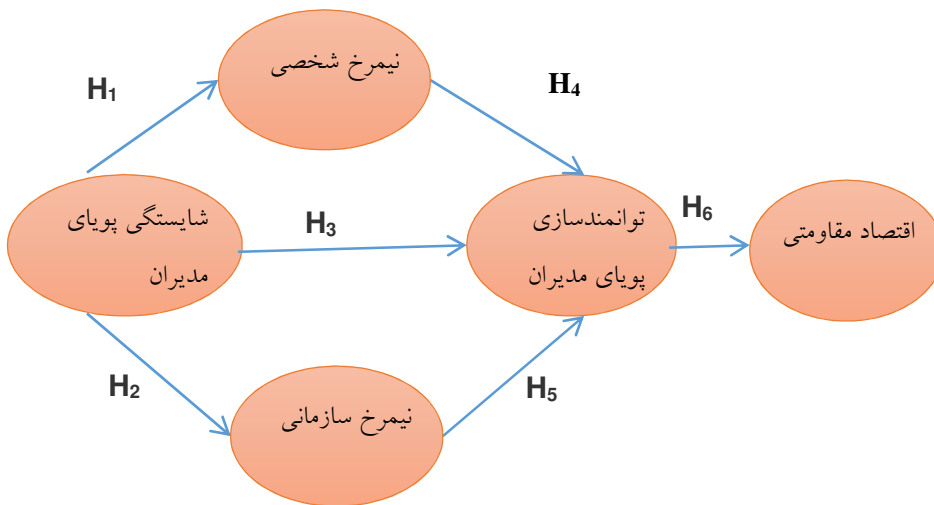
جدول ۱ نشان‌دهنده مؤلفه‌های مستندسازی شده مدل توانمندسازی مدیران تعاونی‌ها بر مبنای پیشینه و مبانی نظری تحقیق است. به استناد مؤلفه‌های جدول ۱، مدل مفهومی در شکل ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. مؤلفه‌های مدل توانمندسازی مدیران

عناصر مدل	شاخص	منابع
شایستگی بومی مدیران	عمومی	کانگر و کانانگو (۲۰۰۷)، جزینی و نوایی (۱۳۸۶)، مظفری و همکاران (۱۳۹۲)، چنس و همکاران (۲۰۰۸)، سولیمون و اسپونر (۲۰۰۳)، اسپریتزر (۱۹۹۶)، حاجی کریمی و همکاران (۱۳۹۰)، نیرومند و همکاران (۱۳۹۰)
	اجتماعی	
	وظیفه‌ای	
تیم تخصصی	مشخصات فردی، تحصیلات	نیرومند و همکاران (۱۳۹۰)، باندورا (۱۹۹۶)، رحیم‌نیا (۱۳۹۱)، بینائیان و همکاران (۱۳۹۴)
	دانشگاهی، آموزش‌های مهارتی، تجربه کاری	
تیم سازمانی	عمر شرکت، بازار شرکت، وضعیت مالی شرکت	نیرومند و همکاران (۱۳۹۰)

ادامه جدول ۱.

نیرومند و همکاران (۱۳۹۰)	توانمندی سرمایه‌گذاری	توانمندسازی پویای مدیران
چنس و همکاران (۲۰۰۸)	توانمندی تولیدی	
اسپریترز (۱۹۹۶)	توانمندی تحقیق و توسعه	
غنچی و همکاران (۱۳۹۴)	توانمندی نوآوری	
	توانمندی بازاریابی	
	رویکرد مدیریتی و سازمانی	
رئیس‌یان فرد (۱۳۹۵)	رویکرد ساختاری و برنامه‌ریزی	اقتصاد مقاومتی
	رویکرد مشارکتی و اقدام و عمل کارکنان	



شکل ۱. مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

روش تحقیق

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه ابعاد توانمندسازی مدیران در جهت کسب اهداف استراتژیک مبتنی بر اقتصاد مقاومتی تعاونی‌های تولیدی است. از آنجا که هدف پژوهش بررسی روابط متقابل میان متغیرهای شایستگی پویای مدیران، توانمندسازی مدیران و اقدام و عمل در جهت ارائه مدل بهینه توانمندسازی مدیران تعاونی‌های تولیدی است، پس این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری^۳ است. از سویی، این پژوهش توصیفی است چراکه به توصیف وضعیت متغیرها و نیز روابط میان آنها می‌پردازد. همچنین از نوع همبستگی است، چراکه با استفاده از تحلیل همبستگی و مدل معادلات ساختاری روابط هم‌زمانی میان متغیرها را آزمون و تبیین می‌نماید.

متغیرهای پژوهش: در مدل تحلیلی پژوهش، شایستگی پویای مدیران، متغیر مکنون برون‌زا و توانمندسازی پویای مدیران متغیر مکنون درون‌زا هستند. از جهتی دیگر، شایستگی پویای مدیران به‌عنوان متغیر مستقل و نیمرخ سازمانی و شخصی به‌عنوان متغیر میانجی و توانمندسازی پویای مدیران به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند.

جامعه آماری مورد مطالعه: جامعه آماری این پژوهش کلیه کارفرمایان، مدیران و خبرگان شرکت‌های تعاونی کوچک و متوسطه هستند که در زیربخش‌های مختلف تعاونی (تولید، خدمات و کشاورزی) مشغول به فعالیت‌اند.

حجم نمونه استخراج‌شده: به‌طور کلی، در روش شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری، تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود، هرچند تأکید بر این است کف نمونه نباید از ۲۰۰ نفر کمتر باشد. بنابراین، حجم نمونه استخراج شده ۲۰۰ نفر است.

3. Structural Equation Modeling

روایی و پایایی پرسش‌نامه: در این پژوهش برای بررسی روایی پرسش‌نامه از روش اعتبار محتوا^۴ استفاده شد بدین‌صورت که پرسش‌نامه به تعدادی از صاحب‌نظران و اساتید داده شد و از آنها در مورد سؤالات و ارزیابی فرضیه‌ها نظرخواهی گردید که به اتفاق پرسش‌نامه را تأیید نمودند. به‌منظور محاسبه پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. چنان که ضریب آلفای کرونباخ برای یک مقیاس بیش از ۰/۷ محاسبه گردد، پایایی آن مقیاس، مطلوب ارزیابی می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۷۵۷ محاسبه گردید. بنابراین، پایایی پرسش‌نامه مطلوب ارزیابی شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها: به‌منظور تجزیه و تحلیل یافته‌های حاصل از پرسش‌نامه از دو سطح توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در این پژوهش در کل، گام‌های زیر برداشته شد:

گام نخست: توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

گام دوم: شناسایی ابعاد و شاخص‌های هر بعد با استفاده از فن تحلیل عاملی تأییدی

گام سوم: ارزیابی روابط میان متغیرهای پژوهش با استفاده از مدل پابی معادلات ساختاری

گام چهارم: رتبه‌بندی عناصر با استفاده از فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی فازی (FAHP)

چنان که در گام چهارم آمده است، برای تعیین ارجحیت عناصر از فن فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی فازی (FAHP) ساعتی (۱۹۹۲) استفاده شد. به‌منظور استفاده از فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی فازی، از مراحل شش‌گانه زیر استفاده گردید:

مرحله اول: تشکیل ماتریس تلفیقی مقایسات زوجی:

$$E_{ij} = \frac{1}{m} (E^1_{ij} + E^2_{ij} + \dots + E^m_{ij})$$

که در آن، E_{ij} ارزیابی کلی فرد i م از نظر شاخص j و m تعداد ارزیابی‌کنندگان می‌باشد.

مرحله دوم: برای هر یک از سطرهای ماتریس مقایسات زوجی مقدار S_k ، که خود یک

عدد مثلی است، به‌صورت زیر محاسبه می‌شود (Lee et al., 2008).

$$S_k = \sum_{j=1}^n M_{kj} * \left[\sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n M_{ij} \right]^{-1}$$

که در آن، k بیانگر شماره سطر و i و j به ترتیب نشان‌دهنده گزینه‌ها و شاخص‌ها هستند. مرحله سوم: محاسبه درجه بزرگی S_k ها نسبت به هم.

$$\begin{cases} V(M_1 \geq M_2) = 1 & \text{if } m_1 \geq m_2 \\ V(M_1 \geq M_2) = \text{hgt}(M_1 \cap M_2) & \text{otherwise} \end{cases}$$

همچنین داریم:

$$\text{hgt}(M_1 \cap M_2) = \frac{u_1 - l_2}{(u_1 - l_2) + (m_2 - m_1)}$$

میزان بزرگی یک عدد فازی مثلثی از k عدد فازی مثلثی دیگر نیز از رابطه زیر به دست

می‌آید:

$$V(M_1 \geq M_2, \dots, M_k) = V(M_1 \geq M_2), \dots, V(M_1 \geq M_k)$$

مرحله چهارم: محاسبه وزن شاخص‌ها در ماتریس مقایسه زوجی

$$W'(x_i) = \text{Min}\{V(S_i \geq S_k)\}, \quad k = 1, 2, \dots, n, \quad k \neq i$$

بنابراین، بردار وزن شاخص‌ها به صورت رابطه زیر خواهد بود که همان بردار ضرایب

غیربهنجار فرایند تحلیل سلسله مراتبی فازی است:

$$W'(x_i) = [W'(c_1), W'(c_2), \dots, W'(c_n)]^T$$

مرحله پنجم: نرمالیزه کردن (W') بردار ضرایب غیر بهنجار به منظور به دست آوردن بردار

بهنجار اوزان:

$$W_i = \frac{w'_i}{\sum w'_i}$$

مرحله ششم: محاسبه درجه ناسازگاری

۶. ۱. ابتدا جدول مقایسات زوجی را از طریق روش مرکز ناحیه دیفازی می‌کنیم:

$$CA = \frac{(c-a) + (b-a)}{3} + a$$

۶.۲. ضرب ماتریس دیفازی شده در بردار وزن‌های نسبی:

$$WSV = D \times W$$

۶.۳. محاسبه بردار سازگاری (CV): حاصل تقسیم WSV بر بردار وزن‌های نسبی شاخص‌ها.

۶.۴. محاسبه lmax: میانگین حسابی عناصر بردار سازگار (CV).

۶.۵. محاسبه شاخص ناسازگاری

$$\Pi = \frac{lmax - n}{n - 1}$$

$$IRI = \frac{\Pi}{IRI}$$

N	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
IRI	۰	۰	۰/۵۸	۰/۹	۱/۱۲	۱/۲۴	۱/۳۲	۱/۴۱	۱/۴۵	۱/۵۱

در صورتی که نرخ سازگاری کوچک‌تر یا مساوی ۰/۱۰ باشد ($IR \leq ۰/۱۰$)، در مقایسات زوجی سازگاری وجود دارد و می‌توان کار را ادامه داد. در غیر این صورت، تصمیم‌گیرنده باید در مقایسات زوجی تجدیدنظر نماید.

نتایج و بحث

آمار توصیفی نشان داد از ۲۰۰ نفر پاسخگو سن ۱۰ نفر کمتر از ۲۵ سال است که ۵٪ حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. ۷۵ نفر نیز ۲۵ تا ۳۵ سال سن دارند که با ۳۷/۵ درصد از بیشترین فراوانی برخوردارند. ۴۴ نفر هم ۳۵ تا ۴۵ سال سن دارند. سن ۷۱ نفر از افراد نیز بالای ۴۵ سال است که ۳۳/۵ درصد کل را شامل می‌شوند.

از لحاظ تحصیلی، ۱۶ نفر مدرک دیپلم و پایین‌تر دارند که حدود ۸ درصد حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. ۲۰ نفر از افراد مدرک کاردانی دارند که ۱۰٪ حجم نمونه است. ۹۰ نفر یعنی حدود ۴۵ درصد از پاسخ‌دهندگان نیز مدرک تحصیلی کارشناسی دارند. ۵۶ نفر یا ۲۸ درصد حجم نمونه مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۹ درصد نیز مدرک تحصیلی دکتری دارند.

از لحاظ سابقه و راه‌اندازی بنگاه، ۷۸ نفر کمتر از ۱۰ سال سابقه کاری دارند که ۳۹٪ حجم نمونه است. ۲۴ نفر نیز از ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه کاری دارند. ۲۲ نفر دارای ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه می‌باشند. همچنین ۷۶ نفر معادل ۳۸ درصد حجم نمونه بیش از ۲۰ سال سابقه کاری دارند. از نظر مدت فعالیت تعاونی‌ها، ۲۲ درصد شرکت‌های مورد مطالعه کمتر از ۵ سال، ۲۰ درصد ۵ تا ۱۰ سال، ۳۹ درصد ۱۰ تا ۲۵ سال و ۱۹ درصد بیش از ۲۵ سال سابقه فعالیت داشته‌اند.

شناسایی ابعاد و شاخص‌های تحقیق

جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم استفاده شد. در ابتدا، برای بررسی روایی پرسش‌نامه تحقیق تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای تحقیق، شامل ۴ متغیر با ۲۲ گویه، انجام شد. نتایج تحلیل عاملی مقیاس مورد استفاده بعد از چهار مرحله اشباع سازی مدل در جدول ۲ ارائه شده است. بار عاملی مشاهده شده در تمامی موارد بزرگ‌تر از ۰/۳ است که نشان می‌دهد همبستگی بین متغیرهای پنهان (ابعاد هر یک از سازه‌های اصلی) با متغیرهای قابل مشاهده قابل قبول است. پس از تعیین همبستگی متغیرها، باید آزمون معناداری صورت گیرد. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آزمون t استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می‌شود، بنابراین اگر آماره t از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر باشد، رابطه معنادار است. بر اساس نتایج، در سطح اطمینان ۹۵٪ مقدار آماره بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است که نشان می‌دهد همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است.

جدول ۲. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی مقیاس تحقیق

آماره t	بار عاملی	نماد	زیرمعیارها	معیارهای اصلی
۱۳/۱۶	۰/۶۵	S11	عمومی	شایستگی پویای مدیران (C ₁)
۱۶/۴۰	۰/۷۷	S12	اجتماعی	
۱۵/۹۸	۰/۷۵	S13	وظیفه‌ای	
۱۴/۲۸	۰/۶۸	S21	مشخصات فردی	نیمرخ شخصی (C ₂)
۱۵/۶۷	۰/۷۳	S22	تحصیلات دانشگاهی	
۱۰/۹۲	۰/۵۴	S23	آموزش‌های مهارتی	
۱۵/۴۷	۰/۷۲	S24	تجربه کاری	
۱۵/۱۷	۰/۷۴	S31	عمر شرکت	نیمرخ سازمانی (C ₃)
۱۳/۵۴	۰/۶۲	S32	بازار شرکت	
۹/۷۰	۰/۵۱	S33	وضعیت مالی شرکت	
۸/۱۶	۰/۴۴	S41	توانمندی سرمایه‌گذاری	توانمندسازی پویا (C ₄)
۱۲/۹۲	۰/۶۶	S42	توانمندی تولیدی	
۱۴/۱۰	۰/۷۰	S43	توانمندی تحقیق و توسعه	
۱۲/۳۶	۰/۶۳	S44	توانمندی نوآوری	
۱۰/۱۹	۰/۵۴	S45	توانمندی بازاریابی	
۱۶/۳۳	۰/۷۶	S51	رویکرد مدیریتی و سازمانی	اقتصاد مقاومتی (C ₅)
۱۷/۳۸	۰/۸۰	S52	رویکرد ساختاری و برنامه‌ریزی	
۱۴/۲۱	۰/۶۴	S53	رویکرد مشارکتی و اقدام و عمل کارکنان	

$$x^2/df = \frac{205.12}{125} = 1.64 \quad \text{RMSEA} = 0.035$$

مأخذ: یافته‌های تحقیق

گام بعدی، بررسی نیکویی برازش مدل است. یکی از شاخص‌های عمومی برای به حساب آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص‌های برازش، شاخص خی دو بهنجار است که از تقسیم ساده خیدو بر درجه آزادی مدل محاسبه می‌شود. چنانچه این مقدار بین ۱ تا ۵ باشد، مطلوب است (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸).

$$x^2/df = \frac{205.12}{125} = 1.64$$

در این پژوهش خی دو بهنجار ۱/۶۴ به دست آمد. همچنین شاخص RMPEA در بیشتر تحلیل‌های عاملی تأییدی و مدل‌های ساختاری به عنوان یک شاخص برازش اصلی به کار می‌رود. اگر این شاخص کوچک‌تر از ۰/۰۵ باشد، مطلوب است. شاخص RMSEA برابر ۰/۰۳۵ به دست آمده که نشان می‌دهد برازش مدل مطلوب است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

برای بررسی روابط میان متغیرها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج حاصل از تحلیل به صورت تفکیک شده در جدول ۳ ملاحظه می‌شود.

جدول ۳. تأثیر میان متغیرها با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری در سطح اطمینان ۹۵ درصد			
رابطه	بار عاملی	آماره t	تأثیر/عدم تأثیر (در سطح ۹۵ درصد اطمینان)
شایستگی پویای مدیران بر نیمرخ شخصی	۰/۶۴	۵/۲۹	✓
شایستگی پویای مدیران بر نیمرخ سازمانی	۰/۷۶	۷/۵۸	✓
شایستگی پویای مدیران بر توانمندسازی پویا	۰/۳۶	۳/۴۳	✓
نیمرخ شخصی بر توانمندسازی پویا	۰/۵۸	۴/۲۹	✓
نیمرخ سازمانی بر توانمندسازی پویا	۰/۶۹	۵/۹۰	✓
توانمندسازی پویا بر اقتصاد مقاومتی	۰/۷۹	۸/۱۳	✓

مأخذ: یافته‌های تحقیق

حال، نیکویی برازش مدل بررسی می‌شود. در این مرحله، مدل ساختاری در سه مرحله اشباع شده است. شاخص‌های برازش مقادیر مطلوبی را نشان می‌دهند. مقدار خی دو بهنجار نیز ۱/۸۵ به دست آمده که در بازه مورد قبول ۱ تا ۳ قرار دارد. بنابراین، مدل ساختاری برازش مطلوبی دارد.

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{238.59}{129} = 1.85$$

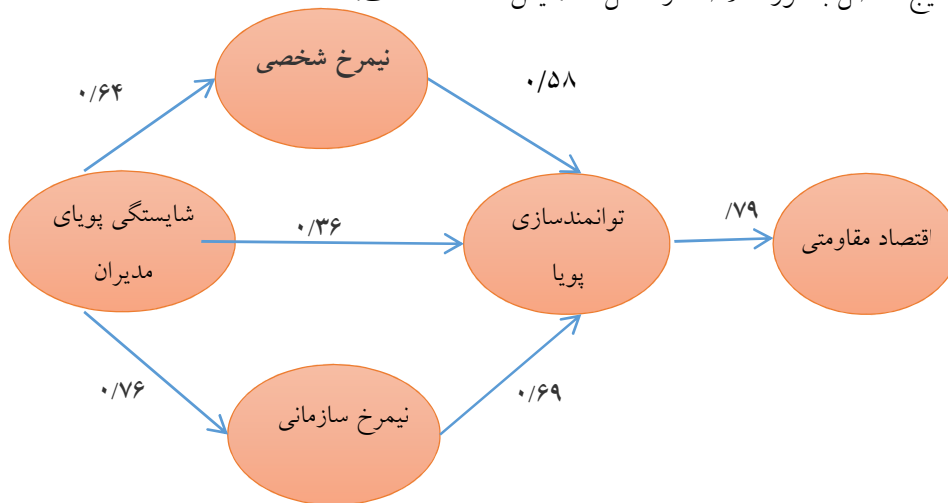
همچنین از آنجا که شاخص برازش RMSEA برابر ۰/۰۳۶ به دست آمده است که از مقدار ۰/۰۵ کوچک تر می باشد، مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. سایر شاخص های نیکویی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته اند (جدول ۴).

جدول ۴. شاخص های نیکویی برازش مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق

شاخص برازندگی	SRMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	NNFI	IFI
مقادیر قابل قبول	< ۰/۰۵	< ۰/۱	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹
مقادیر محاسبه شده	۰/۰۴۱	۰/۰۳۶	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۶

مأخذ: یافته های تحقیق

نتایج حاصل به طور خلاصه در شکل ۲ نمایش داده شده است.



شکل ۲. نتایج تأیید مدل نهایی تحقیق

تعیین اولویت عناصر مدل با استفاده از فن FAHP

با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، عامل ها و گویه های هر عامل مورد تأیید قرار گرفت. هر عامل به عنوان یک معیار اصلی و هر گویه به عنوان یک زیرمعیار در نظر گرفته شد. هدف این مطالعه

ادامه جدول ۵.

	۰/۱۷۴	۰/۱۷۹	۰/۱۷۷	۰/۱۷۴	۰/۱۷۹	S41	سرمایه‌گذاری	
	۰/۱۹۶	۰/۲۰۲	۰/۱۹۹	۰/۲۰۰	۰/۲۰۲	S42	تولیدی	توانمندسازی پویا
۰/۰۱۷	۰/۲۵۴	۰/۲۶۴	۰/۲۶۲	۰/۲۶۳	۰/۲۶۴	S43	R&D	(C4)
	۰/۱۴۵	۰/۱۴۹	۰/۱۴۷	۰/۱۴۸	۰/۱۴۶	S44	نوآوری	
	۰/۲۲۹	۰/۲۳۶	۰/۲۳۱	۰/۲۳۳	۰/۲۳۶	S45	بازاریابی	
	۰/۳۳۶	۰/۳۴۶	۰/۳۴۱	۰/۳۴۴	۰/۳۴۶	S51	رویکرد مدیریتی	
	۰/۳۱۴	۰/۳۲۳	۰/۳۱۸	۰/۳۲۱	۰/۳۲۳	S52	رویکرد ساختاری	اقتصاد مقاومتی (C5)
۰/۰۷۴	۰/۳۵۱	۰/۳۶۱	۰/۳۵۶	۰/۳۵۹	۰/۳۶۱	S53	رویکرد مشارکتی	

مأخذ: یافته‌های تحقیق

تعیین اولویت نهایی عناصر با فن FAHP

برای تعیین اولویت نهایی عناصر با استفاده از فن FAHP باید اوزان مربوط به معیارهای اصلی (W_1) و وزن شاخص‌ها بر اساس هر معیار (W_2) در دست باشد. نتایج مقایسه زیرمعیارهای تحقیق و اوزان مربوط به آنها ماتریس W_2 را تشکیل می‌دهد. هر یک از این ماتریس‌ها در گام‌های پیشین محاسبه شده است. نتایج محاسبه انجام گرفته و اوزان مربوط به شاخص‌ها در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. تعیین اولویت نهایی شاخص‌ها با فن FAHP

رتبه	وزن نهایی	وزن اولیه	نماد	وزن	معیار
۲	۰/۱۰۱	۰/۴۱۳	S11		
۱۱	۰/۰۵۱	۰/۲۰۸	S12	۰/۲۴۵	شایستگی پویای مدیران
۳	۰/۰۹۳	۰/۳۸۰	S13		
۴	۰/۰۷۵	۰/۲۵۳	S21		
۱	۰/۱۱۰	۰/۳۶۸	S22	۰/۲۹۸	
۱۰	۰/۰۵۲	۰/۱۷۴	S23		نیمرخ شخصی
۶	۰/۰۶۱	۰/۲۰۵	S24		
۱۲	۰/۰۵۰	۰/۳۳۶	S31		
۱۳	۰/۰۴۷	۰/۳۱۴	S32	۰/۱۴۹	نیمرخ سازمانی
۹	۰/۰۵۲	۰/۳۵۱	S33		
۱۷	۰/۰۲۳	۰/۱۷۴	S41		
۱۶	۰/۰۲۵	۰/۱۹۶	S42		
۱۴	۰/۰۳۳	۰/۲۵۷	S43	۰/۱۳۰	توانمندی‌های پویا
۱۸	۰/۰۱۹	۰/۱۴۵	S44		
۱۵	۰/۰۳۰	۰/۲۲۹	S45		
۷	۰/۰۶۰	۰/۳۳۶	S51		
۸	۰/۰۵۶	۰/۳۱۴	S52	۰/۱۷۸	اقتصاد مقاومتی
۵	۰/۰۶۳	۰/۳۵۱	S53		

مأخذ: یافته‌های تحقیق

ملاحظه می‌شود که شاخص "تحصیلات دانشگاهی" با وزن ۰/۱۱۰ در اولویت نخست، شاخص "عمومی" با وزن ۰/۱۰۱ در اولویت دوم و شاخص "وظیفه‌ای" با وزن ۰/۰۹۳ در اولویت سوم قرار دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از این پژوهش ارائه مدلی بهینه در جهت توانمندسازی مدیران تعاونی‌های تولیدی مبتنی بر اقتصاد مقاومتی بود. در این راستا، مدل بهینه (شکل ۲) تهیه شد. از دیگر اهداف این مطالعه، بررسی چگونگی رابطه عناصر مدل بهینه بود که بررسی‌های صورت گرفته نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین شایستگی پویای مدیران و نیمرخ شخصی مدیران، رابطه مثبت و معناداری بین شایستگی پویای مدیران و نیمرخ سازمانی، رابطه مثبت و معناداری بین شایستگی پویای مدیران و توانمندسازی پویا، رابطه مثبت و معناداری بین نیمرخ سازمانی و توانمندسازی پویا و سرانجام رابطه مثبت و معناداری بین توانمندسازی پویا و اقتصاد مقاومتی وجود دارد که با توجه به یافته‌های تحقیق، ارجحیت بیشتر عناصر مدل، مربوط به شایستگی پویای مدیران و نیمرخ شخصی است.

نتایج تعیین اولویت نهایی عناصر با FAHP نشان داد که نیمرخ شخصی بیشترین ارتباط را با توانمندسازی پویای مدیران دارد. این سازه سنجه‌هایی نظیر مشخصات فردی، آموزش‌های مهارتی، تجربه کاری و تحصیلات دانشگاهی را در برمی‌گیرد که این یافته در پژوهش نیرومند و همکاران (۱۳۹۱) تأیید شده است. شایستگی پویای مدیران نیز از وزن بالایی برخوردار است. این سازه شامل سنجه‌هایی نظیر عمومی، وظیفه‌ای و اجتماعی است که این یافته در تحقیقات اعرابی و همکاران (۱۳۹۰) و بیگلری و همکاران (۱۳۹۰) نیز تأیید شده است.

به استناد نتایج حاصل از تحقیق حاضر، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- با توجه به تأثیر مثبت و معنادار شایستگی پویای مدیران بر نیمرخ شخصی پیشنهاد می‌شود که برای ارزیابی شایستگی پویای مدیران و پیشبرد اهداف تعاونی در این زمینه، آن دسته از افراد برای این سمت‌ها در نظر گرفته شوند که از نظر تحصیلات دانشگاهی، تجربه کاری، آموزش‌های مهارتی و مشخصات فردی، در عالی‌ترین سطح ممکن باشند.

- نظر به تأثیر مثبت و معنادار شایستگی پویای مدیران بر نیمرخ سازمانی، شایستگی‌های مدیران در نیمرخ سازمانی طوری باید نمود پیدا کند که علاوه بر بازتاب کامل نیمرخ سازمانی،

پاسخگویی نیازهای سازمان و اهداف مشخص شده آن باشد که این مهم بازتاب شایستگی های پویای مدیران لایق است.

- یافته های تحقیق بیانگر اثر مثبت و معنادار شایستگی پویای مدیران بر توانمندسازی پویا بود. لذا مدیر باید:

۱. توانایی جذب سرمایه گذار در امور عمومی را داشته باشد.

۲. وظیفه تولیدی خویش را در جهت نیل به اهداف به پایان برساند.

۳. در خصوص بروز نوآوری و خلاقیت، توانایی بازاریابی سازمانی را بالا ببرد تا در این راستا توسعه لازم تحقق یابد.

- با توجه به اثر مثبت و معنادار نیمرخ شخصی بر توانمندسازی پویا پیشنهاد می شود که مدیران در کنار تجربه کاری، آموزش های مهارتی خویش را ارتقا دهند تا بتوانند توانمندی های تولیدی خویش را بالابرده و با کسب آموزش های مهارتی به نوآوری رسیده و بازاریابی مناسبی برای تحقق اهداف خود داشته باشند.

- نظر به اثر مثبت و معنادار نیمرخ سازمانی بر توانمندسازی پویا باید به این نکته توجه کرد که شرکت اجازه سرمایه گذاری های کلان در جهت تولید و نوآوری را به لحاظ مالی داشته باشد.

- با توجه به اثر مثبت و معنادار توانمندسازی پویا بر اقتصاد مقاومتی پیشنهاد می شود مدیران با توجه به رویکردهای ساختاری و برنامه ریزی، مدیریتی و سازمانی، مشارکتی و اقدام و عمل کارکنان، توانمندی های خود را در زمینه های سرمایه گذاری، تولیدی، تحقیق و توسعه، نوآوری و بازاریابی سنجیده و با دقت تمام، نواقص را شناسایی کنند تا بتوانند به طور کامل به اهداف مورد نظر دست یابند.

منابع

- آقایار، س. (۱۳۸۲). توانمندسازی روشی نوین در محیط رقابتی. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۵، ۲۸-۴۳.
- ابطحی، ح. و عابسی، س. (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان. تهران: انتشارات مؤسسه پژوهش و آموزش مدیریت.
- ابوالعلائی، ب. و غفاری، ع. (۱۳۸۶). مدیران آینده: مبانی نظری و تجارب عملی برنامه‌های استعدادیابی و جانشین پروری مدیران. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- اعرابی، س. م. و خدادادی، ع. (۱۳۹۰). الگوی هماهنگی درونی راهبردهای ارتباطات منابع انسانی و عملکرد سازمان. مجله پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۲(۱۰)، ۲۵-۴۸.
- ایرانزاده، س. و بابایی هروی، ص. (۱۳۸۶). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در توانمندسازی به روش تاپسیس (مطالعه موردی: شرکت گاز استان آذربایجان شرقی). فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۴(۱۳)، ۵۹-۸۴.
- بابایی زکلیلی، م. ع. (۱۳۸۵). طراحی نظام جامع توسعه مدیران (تجربه در سازمان گسترش و نوسازی صنایع). سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی (ص. ۳۲-۱۱). تهران: مؤسسه مطالعات و بهره‌وری نیروی انسانی.
- باکینگهام، م. و کافمن، ک. (۱۳۸۷). گام نخست: رهیدن از قانون‌های کهنه. ترجمه رضایی نژاد. تهران: نشر فرا.
- بختیاری، ب. و نوه ابراهیم، ع. (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات ویرایش.
- بلانچارد، ک. (۱۳۷۹). سه کلید توان‌افزایی. ترجمه امینی. تهران: نشر فردا.
- بیگلری، ن.، پزشکی راد، غ. و زمانی میاندشتی، ن. (۱۳۹۲). راهکارهای توانمندسازی تعاونی‌های تولید از دیدگاه کارشناسان ملی و استانی. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی/ایران، ۴۴(۱)، ۱۰۹-۱۱۹.

- بینائیان، ا.، علی بیگی، ا.ح.، ملک حسینی، ا.، حسین حیدری، ح. و زارعی، ا. (۱۳۹۴). تحلیل عوامل مؤثر بر توانایی مدیریتی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی‌های تولیدی کشاورزی شهرستان هرسین. *فصلنامه تعاون و کشاورزی*، ۴ (۱۵)، ۴۱ - ۶۴.
- حاجی کریمی، ع. و رنگریز، ح. (۱۳۸۴). *مدیریت منابع انسانی*. چاپ دوم. تهران: نشر مؤلفین.
- خسروی پور، ب.، برادران، م.، رواحی نژاد، م. و مهرباب قوچانی، ا. (۱۳۹۳). بررسی اهمیت و نقش شرکت‌های تعاونی در بخش کشاورزی. *ماهنامه کار و جامعه*، شماره ۱۷۵، ۲۴-۳۴.
- رئیس‌یان فرد، ع. (۱۳۹۵). *نقش تعاون در اجرای اقتصاد مقاومتی*. بازیابی شده از سایت تعاون یار. سایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۹۵) به نشانی <https://www.mcls.gov.ir>
- شکاری، غ. و صفرمحمملو، ش. (۱۳۹۴). *بررسی رابطه بین توانمندسازی منابع انسانی با تحقق اقتصاد مقاومتی*. اولین کنفرانس ملی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی در شرایط اقتصاد مقاومتی، مشهد، انجمن مدیریت ایران، مهرماه ۱۳۹۴.
- شوماخر، رندال ای. و لومکس، ریچارد جی. (۱۳۸۸). *مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری*. ترجمه وحید قاسمی. تهران: جامعه شناسان.
- غنچی، م.، چیدری، م.، صدیقی، ح. و ربیعی، ع. (۱۳۹۴). ارزیابی وضعیت موجود و مطلوب میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت تغییر فرانوگرا (مورد مطالعه: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی). *فصلنامه تعاون و کشاورزی*، ۴ (۱۴)، ۱-۳۷.
- کمالی، ی. (۱۳۹۴). ارائه مدلی برای بررسی عوامل توانمندسازی منابع انسانی. *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی*، ۱۰ (۳۶)، ۹۵-۱۱۹.
- نمازی، ع. (۱۳۸۵). *نقش تعاونی‌های روستایی در پویایی مطالعات موردی اقتصاد روستایی در استان یزد*. تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- نیرومند، پ. و رنجبر، م. (۱۳۸۹). *نقش آموزش‌های شایستگی و مهارتی در توسعه قابلیت‌های فناوری شرکت‌های فناوری بنیان*. چهارمین همایش ملی مدیریت فناوری. تهران: انجمن مدیریت فناوری

- وتن، دیوید ای و کیم ای، کمرون (۱۳۸۱). *تواناسازی و تفویض اختیار*. ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی. تهران: انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- وکیل‌الرعایا، ی. (۱۳۹۴). *ارزیابی سطح همسویی استراتژیک فن‌آوری اطلاعات و استراتژی کسب‌وکار در تعاونی‌های تولیدی (مورد مطالعه: تعاونی‌های تولیدی کوچک و متوسط استان سمنان)*. طرح مطالعاتی. اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سمنان.
- هداوند، س. (۱۳۸۶). *سازه‌های اثربخشی در توان‌افزایی کارکنان*. ماهنامه تدبیر، ۱۸ (۱۸۰)، ۵۴.
- Bandura, A. (1977), Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Block, P. (1987). *The empowered manager. Positive political skills at work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cabrera, E. F. (2003). Strategic human resource evaluation. *Journal of Human Resource Planning*, 4(2), 35-49.
- Chen, J Zhu & Xie, Y. H. (2004). Measuring intellectual capital: a new model and empirical study. *Journal of Intellectual Capital*, 5(1), 195-212.
- Christine, M. (2000). Creating an empowerment culture: examine the relationship between organizational culture and perception of empowerment. *Journal of Quarterly Management*, Vol.5, 27-52.
- Chuns-hsien Wanga, Iuan-yuan Lub & Chie-bein Chenc (2008). Evaluating firm technological innovation capability under uncertainty. *Tecnovation*, 28(6). 349-363.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.

- Drucker, P.F. (1988).The coming of the new organization. *Harvard Business Review*, 66, 45-53.
- Garavan, T. N. (2007). A strategic perspective on human resource development. *Advances in Developing Human Resource*, 9(1), 11-30.
- Hendry, L. A. (1990). Human resource management: an Agenda for the 1990s. *International Journal of Human Resource Management*, 1(1), 17-43.
- Herrenkohl, R. C., Judson, G. T., & Heffner, J. A. (1999). Defining and measuring employee empowerment. *Journal of Applied Behavioral Science*, 35(3), 373-389.
- Lee, S. K., Mogi, G., Kim, J.W.,& Gim, B.J. (2008). A fuzzy analytic hierarchy process approach for assessing national competitiveness in the hydrogen technology sector. *International Journal of Hydrogen Energy*, 33 (23), 6840-6848.
- Lepak, D. P. (1999). The human resource architecture: toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24(1), 31-48.
- Lin, C.Y. (1998). The essence of empowerment: a conceptual model and a case illustration. *Journal of Applied Management Studies*, 7(2), 223-238.
- Majlesi, M. B. (1983).Baharlanvar, Vafa Institute,Beirut. No.102, p: 7. (In Persian)
- Mello, J. (2002). *Strategic human resources management*. OHIO: South Western College Publishing.

- Ortmann, G.F., & King, R.P. (2007). Agricultural cooperatives II: can they facilitate access of small-scale farmers in South Africa to input and product markets?. *Agrekon*, 46 (2), 218-249.
- Peterson, N. Andrew & Zimmerman, A. Marc (2004). Beyond the individual: Toward a homological network of organizational empowerment. *American Journal of Communing Psychology*, 3(1/2), 123-148.
- Robbins, T.L., Crion, M.D., & Fredendal, L.D.(2002). An integrative model of the empowerment process. *Human Resource Management Review*, 12(3), 419-443.
- Roy Yong – Joo Chua & Sheena S. Iyengar (2005). Empowerment through choice?, A critical analysis of the effects of shoice in organizations. *Research in Organizational Behaviors*, 27(2), 41-79.
- Saaty, T.L. (1992) . How to make a decision: the analytic hierarchy process. *European Journal of Operational Research*, 48(1), 9–26.
- Sharma, M.K., & Kumar, G. (2008). Employee empowerment: a conceptual analysis. *Journal of Global Business*, 2(2), 7-12.
- Smith, J. (2000). *Empowerment people*. London Kurgan, Siglero, Honeycutt & Pearson.
- Soliman, F., & Spooner, K. (2003). Multinationals, labor management and the process of reverse diffusion. *International Journal of Human Resource Management*, 9(4), 696-709.

Spretzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39(2), 483-504.

Thomas Kenneth, W., & Velthouse Betty, A. (1990). Cognitive elements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.

Wallace, M., & Storm, J. (2003). Organizational change in a regional local council. *Australian Journal of Business and Social Inquiry*, 1(2), 51-64.

Managers' Empowerment Dimensions Based on Resistive Economics of Manufacturing Cooperatives

Y. Vakil Alroaia^{1*}, *A. A. Aminbidokhti*²

Received: Feb 25, 2018 Accepted: Jul 19, 2018

Abstract

Although empowerment allows managers to use the knowledge, skills, experience of all organizations, but there were few directors and people who know how to create an empowerment culture. Therefore, the purpose of this study was to investigate the relationship between managers' empowerment dimensions based on resistive economics of manufacturing cooperatives. This was a purposely applied study, and in terms of Gathering data it was descriptive, and of type of correlation. In addition, in the analytical model of research, dynamic competency of managers as exogenous latent variable, the dynamic empowerment of managers was endogenous latent variable. Analyzing the research hypotheses showed that between dynamic competency of managers and personal profile and organizational profile and dynamic empowerment, the intensity of effect was 0.64, 0.76 and 0.36, respectively. The intensity of the effect between dynamic empowerment and resistive economy was 0.79, which indicated an appropriate relationship between research criteria. The FAHP technique was also used to determine the final priority of the elements. According to the five main criteria and the 18 sub-criteria, the priority of the "university education" index was 0.11 in the first priority, the "general" index with a weight of 0.101 in the second priority. According to the results, it can be stated that with the structural and planning approach, managerial and organizational, participatory and action of employees, cooperative managers had their capabilities in the fields of investment, manufacturing, research and development, innovation and marketing. Accurately and accurately identify all deficiencies so that they could achieve their goals.

Keywords: Empowerment of Managers, Manufacturing Cooperatives, Resistance Economics, Dynamic Competencies of Managers.

1. Assistant Professor, Department of Management, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran

* Corresponding Author

y.vakil@semnaniau.ac.ir

2. Professor, Department of Management, University of Semnan, Semnan, Iran