

شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی کارکنان بخش تعاون

مسعود قمیان*

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی خراسان رضوی، مشهد، ایران

فاطمه موسوی مقدم

کارشناس ارشد برنامه‌ریزی شهری، دانشگاه امام رضا (ع)، مشهد، ایران

علیرضا قمیان

کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی استراتژیک، دانشگاه تهران، تهران، ایران

عاطفه قمیان

کارشناسی ارشد مهندسی انرژی، دانشگاه صنعتی شریف، تهران، ایران

چکیده

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۸/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۰۳

کلیدواژه‌ها:

عوامل مؤثر بر توانمندسازی

سرمایه‌های انسانی

کارکنان

شرکت‌های تعاون

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون انجام گرفته است. جامعه آماری شامل کارکنان شاغل در بخش تعاون (تعاونی‌ها و اتحادیه‌های تعاونی) بوده است. نمونه آماری مورد مطالعه ۳۸۴ نفر از کارکنان بخش تعاون در سطوح مسئولیت مختلف بخش تعاون در ۲۶ شهرستان استان خراسان رضوی انتخاب گردید. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه استفاده شد. نرم‌افزار لیزرل برای آزمون فرضیه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. نتایج بدست آمده از تحلیل عاملی تأییدی پایایی لازم را داشته و با اطمینان ۹۵ درصد بیانگر این است که پرسشنامه بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی کارکنان بخش تعاون پذیرفته می‌شود. با توجه به آنکه متغیرهای پژوهش دارای توزیع غیرنرمال هستند برای تعیین امکان استقرار از آزمون غیرپارامتری علامت یک نمونه‌ای برای آزمون فرضیه استفاده گردید. نتایج بدست آمده سطح معنی‌داری آزمون علامت بیان می‌کند همه عوامل هفت‌گانه بر توانمندسازی کارکنان بخش تعاون تأثیر دارد. بر اساس نتایج بدست‌آمده مشخص شد که اولویت و رتبه‌بندی متغیرها به ترتیب عبارتند از عوامل ارتباطات بین کارکنان و مدیران؛ عوامل انگیزشی کارکنان؛ عوامل اعتماد بین کارکنان و مدیران؛ عوامل سهیم شدن در اطلاعات؛ عوامل مهارت و دانش کارکنان؛ عوامل گروه‌های خودگردان؛ عوامل مرزبندی و خودمختاری که به‌طور معنی‌داری بر توانمندسازی کارکنان بخش تعاون تأثیر دارد.


Copyright © The Authors. Published by Shandiz Institute of Higher Educatio

استناد به مقاله:

قمیان، مسعود، موسوی مقدم، فاطمه، قمیان، علیرضا و قمیان، فاطمه (۱۴۰۲). شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی کارکنان بخش تعاون. *کاوش‌های نوین در علوم محاسباتی و مدیریت رفتاری*، ۲۱(۲)، ۲۶-۴۳.



<https://necsbm.shandiz.ac.ir>

 <https://doi.org/10.22034/necsbm.2023.399104.1026>

openaccess

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون و به‌منظور تعیین

۱. مقدمه

وجود دارد که این واحدها باید از آن‌ها آگاهی داشته باشند (ابیلی و موفقی، ۱۳۸۰).

۲. تعریف و بیان مساله اصلی پژوهش

یکی از ابزارهای مؤثر برای استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و قدرت و توانایی‌های فردی و گروهی و افزایش بهره‌وری کارمندان آن‌ها در راستای اهداف سازمانی توانمندسازی کارکنان است. توانمندسازی فرآیندی هست که در آن با استفاده از گسترش نفوذ و توسعه و قابلیت افراد و تیم‌ها در جهت بهبود و بهسازی دائمی عملکرد سازمان کمک می‌شود. توانمندسازی مفهومی جدید نیست بلکه این مفهوم به صور گوناگون در همه منابع جدید علم مدیریت کاربرد دارد. مثلاً در دهه ۱۹۵۰ میلادی پیشنهادهای فراوانی در منابع علم مدیریت مبنی بر رفتار دوستانه مدیران در قبال کارکنان بیان گردیده است (مکتب روابط انسانی). مدیران باید در قبال نیازها؛ خواسته‌ها و انگیزه‌های کارکنان در دهه ۱۹۶۰ میلادی حساس می‌بودند (آموزش حساسیت). همچنین سرپرستان و مدیران در سال‌های دهه ۱۹۷۰ باید از کارکنان خود درخواست کمک می‌نمودند (درگیر کردن کارکنان). مدیران و سرپرستان در دهه ۱۹۸۰ باید گروه تشکیل داده و جلسات تبادل نظریات برگزار می‌کردند (حلقه‌های کیفیت) (اورعی یزدانی، ۱۳۷۹).

از جمله مواردی که انجام تحقیق حاضر را ضرورت داده و پراهمیت می‌نماید عبارت است از:

- ۱- بخش تعاون چه تمهیداتی باید بکار گیرد تا عوامل مؤثر در توانمندسازی سرمایه‌های انسانی (کارکنان) را شناسایی کند؟
- ۲- اقداماتی که در این راستا باید انجام شود چیست؟
- ۳- چه عواملی در تشویق و ترغیب کارکنان مؤثر است؟
- ۴- استراتژی‌های مؤثر و کارآمد در این راستا کدام است تا این امر محقق گردد؟
- ۵- بخش تعاون چه تمهیداتی باید بکار گیرد تا با حفظ و تقویت در بازار رقابتی با بخش‌های دولتی و خصوصی موفق باشد؟
- ۶- کدام عوامل بر کارآیی و بهره‌وری کامل سرمایه‌های انسانی (کارکنان) مؤثرند که باید شناسایی و بکار گرفته شود؟
- ۷- عواملی که اهمیت زیادتری دارند کدام هستند و رتبه‌بندی و شناسایی عواملی که سرمایه‌های انسانی بخش تعاون را توانمند می‌نماید تا نسبت به دیگر بخش‌های اقتصادی موفق‌تر عمل نمایند؟

میزان اهمیت هریک از عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بوده است. ساختار بخش تعاون (شامل کلیه اتحادیه‌های تعاونی؛ انواع مختلف شرکت‌های تعاونی؛ اتاق تعاون استان‌ها؛ بانک توسعه تعاون؛ بیمه تعاون؛ مرکز علمی و کاربردی تعاون و...) بر این اساس استوار است که هر کارمند و نیروی انسانی به‌عنوان یک دارایی و سرمایه انسانی است. نقش توانمندسازی کارکنان بخش تعاون در پیشرفت کشور خیلی مهم ارزیابی می‌گردد. هر کارمند در تعاونی‌ها، برابر حداقل یک سرمایه انسانی و دارایی است. در حال حاضر بخش تعاون موظف است، تمایلات و خواست مشتریان خویش را به‌درستی بفهمد تا از مشتریان رضایت کامل داشته باشد که این امر مستلزم داشتن کارمندان توانمند و دلسوز است. امروزه در بازاریابی از دست دادن یک مشتری هزینه‌ای برابر با از دست دادن منافع مربوط به خدماتی است که آن مشتری در طول عمر خود به آن نیاز دارد (ونوس و صفاییان، ۱۳۹۴).

اگر بخش تعاون در جهت شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان به خواسته‌های کارکنان توجه کند، قطعاً در تأمین اهداف مادی و معنوی مشتریان خود نیز موفقیت بدست می‌آورد. در عرصه اقتصادی، بنگاه اقتصادی باید توان این را داشته باشد که با طبقه‌بندی مشتری‌ها در گروه‌های همگن متناسب با هر یک رفتاری داشته باشد تا بتواند آن‌ها را به مشتریان ثابت و مبلغ و وفادار تبدیل کند و این ارتباط را به‌طور مستمر ارزیابی و شناسایی و در تداوم آن کوشا باشند. فقدان یا ضعف نیروی انسانی کارآمد و یا عدم انتخاب استراتژی مناسب برای آموزش کارکنان می‌تواند زبان‌های جبران‌ناپذیری برای استفاده از سرمایه‌های انسانی تعاونی‌ها به وجود بیاورد و در نهایت بخش تعاون باید در جهت جلب رضایت مردم سیستم‌ها را راهبری کند. استراتژی تعاونی‌ها با موضوع مشتری محوری باید با توجه به یک اصل اساسی و اولیه باشد و آن اینکه همه چیز از مشتریان آغاز و به مشتری خاتمه می‌یابد (ونوس و صفاییان، ۱۳۸۳). مؤسسات امروزی بدون داشتن کارکنان توانمندی که قادر باشند تا با اطلاع از دیدگاه مشتریان و ارتباط با آن‌ها فعالیت‌های شرکت را انجام دهند قادر به ادامه حیات نیستند. این موسسه‌ها برای جذاب‌تر شدن قیمت‌های فروش، باید آشنایی کامل با روش‌های قیمت‌گذاری داشته باشند. آن‌ها با انتخاب شیوه‌های صحیح توزیع، تلاش خواهند نمود محصولات خود را در اختیار مشتری قرار داده و با انجام تبلیغات و پیشبرد کالاها، به شکلی که مشتری اطلاعات و آگاهی و شناخت کافی را در مورد آن کالاها و خدمات به دست آورده و متقاضی این خدمات و کالاها شوند، روش‌های دیگری

فناوری اطلاعات؛ عوامل پژوهشی؛ عوامل آموزشی و عوامل صنعتی.

توانمندسازی سرمایه‌های انسانی از جنبه‌های حیاتی در بخش تعاون به شمار می‌رود. با این حال، شناخت عواملی که بر این توانمندسازی تأثیر می‌گذارند، امری اساسی است. بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان در این حوزه نه تنها به بهبود عملکرد و کارایی سازمان‌های تعاونی کمک می‌کند بلکه به تسریع رشد و توسعه اقتصادی نیز می‌انجامد. سؤال اساسی که مطرح می‌شود عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بخش تعاون کدامند و رتبه‌بندی این عوامل چگونه است.

۳. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

قبل از گسترش رشته مدیریت، اصطلاح توانمندسازی در رشته‌های علوم اجتماعی و علوم سیاسی همچنین نظریات فمینیستی در کمک‌های اهدایی به کشورهای جهان سوم و در حال توسعه کاربرد داشت. محققان و نویسندگان این رشته‌ها فراهم آوردن منابع و ابزار لازم برای افراد را توانمندسازی تلقی می‌نمودند به شکلی که قابل فهم برای آنان بوده و قادر باشند از آن برای منافع و مصالح خود استفاده نمایند. پیشینه به کارگیری اصطلاح توانمندسازی در مدیریت به مفاهیم مختلف تیم‌سازی، مشارکت و دخالت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و دموکراسی صنعتی و امکان و مدیریت کیفیت جامع بر می‌گردد که نهایتاً در آخرین تغییرات توانمندسازی کارکنان به خود نامیده شد (هاردی و اسولیوان^۶، ۱۹۹۸). توانمندسازی یکی از اجزای اساسی مدیریت و کانون تجزیه و تحلیل است که در جهت افزایش کنترل مدیریت با کیفیت برتر و دموکراسی بیشتر حرکت می‌کند. توانمندسازی نه فقط باعث از بین رفتن یا کاهش دادن توان مدیریتی نمی‌شود بلکه نقش بسیار مهمی در آسان‌سازی و نیز بازسازی و پیشرفت آن فراهم می‌نماید (کولین^۷، ۱۹۹۶). این بیانگر افزایش احساس اعتماد به نفس کارکنان و غلبه بر احساس درماندگی و ناتوانی و شوق و شور فعالیت ایجاد شده در اشخاص است تا برای ایفای وظایف انگیزه‌های درونی آماده شوند (بلانچارد و همکاران^۸، ۲۰۱۳). توانمندسازی با عواملی مثل غنی‌سازی شغل و تفویض اختیار، مشارکت کارمندان مرتبط است. توانمندسازی موجب می‌شود هرکدام از کارهایی را که به شخص واگذار شده و یا وی آن را

لزوم توانمندسازی در سازمان‌ها شامل سه نوع طبقه‌بندی است. الف) توانمندسازی به‌عنوان تفویض اختیار: در علم مدیریت دانشمندان تأکید دارند که یکی از پایه‌های اصلی فرآیند توانمندسازی تفویض اختیار است (شوول و همکاران^۱، ۱۹۹۳). تفویض اختیار به کارکنان بدون ارجاع به مسئول رده‌های بالاتر برای اخذ تصمیمات مناسب و بهتر را توانمندسازی می‌دانند. به اعتقاد فوی^۲ (۱۹۹۷) توانمندسازی یعنی تقسیم توان تصمیم‌گیری به افرادی که در سازمان فاقد آن می‌باشند. واگذاری اختیار و فرصت به افراد در تصمیم‌گیری مستقل سازمانی فرایند توانمندسازی است. به بیانی دیگر، افراد قدرتمند مسئولیت‌های و اختیاراتشان را به دیگر سطوح سازمان که مستقیماً یک خدمت یا محصول را ارائه می‌کنند اعطا می‌نمایند تا مشکلات و موضوع را برای همکاران حل و هماهنگ نمایند (ووگت و مورل^۳، ۲۰۰۷).

ب) توانمندسازی به‌عنوان ایجاد انگیزش: گروهی دیگر از دانشمندان و متخصصان، بر اساس ادراک فردی کارکنان و باورها و شیوه برانگیختن آنان و نقش کارکنان در سازمان مورد نظر را توانمندسازی می‌دانند (کانگر و همکاران^۴، ۱۹۹۸).

ج) توانمندسازی روان‌شناختی: نظریه‌پردازان و دانشمندی که توانمندسازی را از نگاه کارکنان مورد کنکاش و پژوهش قرار می‌دهند، اعتقاد دارند که بازتاب و انعکاس وضعیت روان‌شناختی کارکنان توانمندسازی است. آن‌ها انگیزش درونی برای انجام وظایف محوله به ادراک فرد به محیط سازمانی را توانمندسازی روان‌شناختی می‌دانند. از نظر آنان توانمندسازی یک باور یا احساس دائم شخصی در همه موقعیت‌ها نیست بلکه مجموعه‌ای از شناخت‌ها و ادراکاتی است که در محیط‌های سازمانی و کاری صورت می‌پذیرد (توماس و ولتهوس^۵، ۱۹۹۰).

عوامل داخلی سازمان که در توانمندی فردی اثرگذار هستند عبارتند از عوامل سهیم شدن در اطلاعات (توزیع اطلاعات بین کارکنان)؛ عوامل مرزبندی و خودمختاری بین (کارکنان)؛ عوامل تیم‌ها و گروه‌های خودگردان کارکنان؛ عوامل اعتماد بین کارکنان و مدیران؛ عوامل انگیزشی کارکنان؛ عوامل ارتباطات کارکنان و عوامل مهارت و دانش کارکنان. عوامل خارجی و محیطی سازمان که در توانمندی اثرگذار هستند نیز شامل عوامل اقتصادی؛ عوامل قانونی؛ عوامل اجتماعی؛ عوامل فرهنگی؛ عوامل سیاسی؛ عوامل

¹ Schoell et al

² Foy

³ Vogt and Morrell

⁴ Conger et al

⁵ Thomas et al

⁶ Hardy and Osullivan

⁷ Collin

⁸ Blanchard et al

اجتماعی (۱۳۸۳-۱۳۷۹) اقدامات متعددی برای ارتقاء و بهبود تشکیلات اداری و تعالی مدیریت با هدف اصلاح و بهبود و اصلاح ساختار اداری در زمینه سیستم سازمان‌دهی و تشکیلات اداری کشور، کاستن از مشاغل دولتی، سیستم‌ها و شیوه‌های اجرایی، مدیریت نیروی انسانی، اصلاح قوانین و مقررات و آیین‌نامه‌ها و تعالی و بهبود بهره‌وری فعالیت اجرایی سازمان‌ها و مؤسسات و دستگاه‌های دولتی توصیه شده که توسط شورای عالی اداری به مورد اجرا گذاشته شده بود. در برنامه توسعه چهارم اقتصادی و اجتماعی (۱۳۸۸-۱۳۸۴) روش جدیدی در تغییر خدمات بخش دولتی و نیز موضوع بازسازی و تعالی بهره‌وری حاکمیت اجرا نمود. درحالی‌که دخالت کارکنان در ساختار اداری و شیوه گسترش و رشد نیروی انسانی نیز با مشکلات زیاد و ابهام مواجه است. درهرحال، سیاست‌های سیستمی و پیوسته و بهبود تحول اداری به‌صورت هفت برنامه از آغاز دهه ۸۰ تصویب شد. برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه (۱۳۹۴-۱۳۹۰) چون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه با سومین سال اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری هم‌زمان بود، افزایش سالانه ضریب حقوق کارکنان؛ فوق‌العاده ایثارگری؛ تعیین سقف کمک‌های رفاهی مستقیم و غیرمستقیم؛ رفع نابرابری و تبعیض بین بازنشستگان سنوات مختلف، برنامه جامع بیکاری کارکنان ممنوعیت پرداخت خارج از مقررات تنظیم رابطه دولت و بخش‌های خصوصی و تعاونی ماده ۵۳ قانون، دولت مکلف شده است یک یا چند وزارتخانه را به نحوی در وزارتخانه‌های دیگر ادغام نماید که تا پایان سال دوم برنامه، تعداد وزارتخانه‌ها از ۲۱ وزارتخانه به ۱۷ وزارتخانه کاهش یابد (ادغام وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی بر اساس همین قانون صورت پذیرفت). برنامه پنج‌ساله ششم توسعه (۱۴۰۰-۱۳۹۶) ویژگی منحصر به فرد قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه، ورود دو عنصر شفافیت و مبارزه با فساد در مقوله نظام اداری است که در هیچ‌یک از قوانین برنامه‌های پنج‌ساله اول تا پنجم سابقه نداشته است. راه‌اندازی سامانه ثبت حقوق و مزایا اقدام کند و امکان تجمیع کلیه پرداخت‌ها به مقامات، روسا، مدیران کلیه دستگاه‌های اجرائی شامل قوای سه‌گانه جمهوری اسلامی ایران پرداختی ماهانه به هر یک از افراد مذکور بلافاصله در سامانه اطلاعاتی هر دستگاه مشخص باشد. دیوان محاسبات کشور و سازمان بازرسی کل کشور مکلفند به بازگرداندن وجوه پرداخت شده؛ برقراری عدالت در نظام پرداخت، رفع تبعیض و متناسب‌سازی دریافت‌ها و برخورداری از امکانات شاغلین، بازنشستگان و مستمری‌بگیران کشوری و لشگری سنوات مختلف.

برگزیده را به نحو شایسته‌ای بدون کنترل و نظارت سایرین به انجام برساند.

۱.۳. توانمندسازی منابع انسانی: (بلانچارد و همکاران، ۲۰۱۳)

توانمندسازی منابع انسانی را تولید ظرفیت کافی در کارکنان برای توانا شدن کارمندان و نیز تولید ارزش افزوده در سازمان و ایفای مسئولیت و نقش مطلوب آنان در سازمان به‌نحوی که توأم با اثربخشی و کارایی باشد می‌داند. به‌عبارت‌دیگر، توانمندسازی یعنی قدرت بخشیدن، به این مفهوم که افراد یاری شوند که حس اعتماد به نفس خویش را افزایش داده تا بر احساس درماندگی یا ناتوانی خود پیروز شوند.

۲.۳. مشخص‌سازی محدوده خودمختاری: دومین عامل

کلیدی، شاخصه محدوده خودمختاری است. نوع کار و مسئولیت هر فرد باید متناسب با آزادی عمل باشد و بین اختیارات اعطاء شده به فرد و آزادی عمل او تناسب و تعادل باشد. نوآوری و خلاقیت، خود شکوفایی؛ نظارت و خودکنترلی و استقلال اندیشه و عمل نتیجه مستقیم اعطای خودمختاری است.

۳.۳. تیم‌سازی به‌جای سلسله مراتب: تیم‌سازی سومین عامل

کلیدی توانمندسازی از نظر بلانچارد است. این روش مدیریت باعث می‌گردد مدل سازمان در جهت بهبود کل سیستم سازمان از هرم سازمانی به دایره‌ای تغییر یابد. از مزایای این رویکرد این است که باعث می‌شود بعضی از تصمیمات عملیاتی را از رده‌های بالاتر به رده‌های پایین‌تر گروه‌های کاری یا تیمی اعطا شود. نظریه‌های کیفیت از قبیل مدیریت کیفیت فراگیر، شش سیگما و مهندسی مجدد با توانمندسازی ارتباط دارد (ساندرز^۱، ۲۰۰۵). ساختاری که توانایی دارد سنت‌ها را بشکند توانمندسازی است. توانمندسازی در حقیقت تمرین چگونگی اعتماد به افراد در موارد آموزشی، تبادل‌نظر و احترام متقابل در این سازمان‌ها است. در واقع، توانمندسازی دانشی تلقی می‌گردد که در شرایط ضروری و خاص و پُر دردسر، مورد کاربرد دارد.

۴.۳. توانمندسازی در نظام اداری ایران: در نظام اداری ایران

(سازمان و ادارات دولتی) در برنامه توسعه اول اقتصادی و اجتماعی (۱۳۷۲-۱۳۶۸) طراحی شده بود. در زمینه افزونی کارآیی و بهره‌وری و نیز آموزش نیروی انسانی بخش دولتی سیاست‌هایی در برنامه توسعه دوم اقتصادی و اجتماعی (۱۳۷۸-۱۳۷۳) تصویب گردید. همچنین، در برنامه توسعه سوم اقتصادی و

^۱ Sanders

اعتمادسازی: به ایجاد جو اعتماد در بین کارمندان و مدیران در تمام سازمان اشاره می‌نماید.

الگوسازی: دیدن عملکرد دیگران به شکل الگو در حین انجام وظایف است. افراد توانمندی خود را با سنجش در مقایسه با پیشرفت دیگران قیاس می‌کنند (وتن و کمرون^۲، ۱۹۹۸).

آموزش: آموزش باعث کسب دانش، مهارت و توانایی‌های تازه در شخص می‌شود به شکلی که باعث بهبود عملکرد شغلی و تسهیل آن می‌گردد و بایستی با استفاده از برنامه‌های پیش‌بینی‌شده؛ شایستگی‌های کارکنان را تقویت نمود.

دسترسی کارکنان به منابع: تأیید و پذیرش از سوی سرپرستان و کارکنان سازمان به معنی حمایت است؛ به این مفهوم که او شایستگی دارد تا رفتارهای خاصی داشته باشد (باندورا^۳، ۱۹۹۷).

راهبردهای مدیریتی: به شکل ایجاد اطلاعات، اعطای تفویض اختیار، شرکت در تصمیم‌گیری، تشکیل گروه، اعطای استقلال به کارمندان و اعتمادسازی به‌وسیله عملکرد آن‌ها اقدام‌های سرپرستان را استراتژی‌های مدیریتی می‌نامند. سرپرستان باید شرایط را برای انجام دادن وظیفه‌های سازمانی به صورتی ایجاد نمایند تا کارمندان چیزهایی را که علاقه‌مند هستند با انگیزه و میل درونی انجام دهند (کانگر و همکاران، ۱۹۹۸).

تفویض اختیار: انتقال قدرت تصمیم‌گیری به زیردستان را طی یک فرایند تفویض اختیار می‌نامند.

مشارکت: کارکنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، اجرا و ثمره فعالیت‌های سازمان سهیم و شریک باشند.

استقلال: به اعمال نفوذ و کنترل موقعیت‌های شغلی و آزادی عمل در اظهار نظر و داشتن حق رأی برای مشارکت در تصمیم‌گیری، استقلال می‌گویند (جانگ و همکاران^۳، ۲۰۰۱).

تیم‌سازی: تشکیل گروه یا گروه‌های کاری که حاصل کارگروه‌های توانمند به‌مراتب بیش از حاصل کار افراد توانمند است. گروه‌ها منشأ عرضه افکار متنوع و اثربخش هستند.

تعریف واژه‌ها و اصطلاحات تخصصی سرمایه انسانی به‌صورت زیر است.

سرمایه انسانی: همه سازمان‌ها در پی جذب برترین افراد و مهم‌تر از آن حفظ و توسعه جهت اجرای فرایندهای جاری و عملکرد آینده خویش می‌باشند، که با این شیوه بتوان هدف‌ها و راهبردهای پیش‌بینی شده را اجرا نمایند.

۵.۳. لزوم توانمندسازی در سازمان‌ها: بسیاری از مدیران به توانمندسازی از این دیدگاه می‌نگرند که به افراد قدرت تصمیم‌گیری می‌دهد. بسیاری از کارکنان نیز منظور از توانمندسازی را کسب آزادی بی‌قیدوشرط برای اجرای هر کاری می‌دانند. همچنین توانمندسازی، آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت‌انگیز است (بلانچارد و همکاران، ۲۰۱۳).

عبدالهی و نوه‌ابراهیم (۱۳۸۶) توانمندسازی نیروی انسانی را در سه دسته طبقه‌بندی نمودند.

الف) توانمندسازی به‌عنوان تفویض اختیار: تفویض اختیار یکی از پایه‌های فرایند توانمندسازی است (شوول و همکاران، ۱۹۹۳) توانمندسازی تفویض اختیار به کارکنان جهت اتخاذ تصمیمات بهتر و مناسب بدون ارجاع به مسئول رده‌های بالاتر است.

ب) توانمندسازی به‌عنوان ایجاد انگیزش: برخی دیگر از متخصصان، توانمندسازی را بر اساس باورها و ادراکات شخصی کارکنان و نحوه برانگیختن آن‌ها و نقش کارکنان در سازمان مورد نظر قرار داده‌اند (کانگر و همکاران، ۱۹۹۸).

ج) توانمندسازی روان‌شناختی: نظریه‌پردازانی که توانمندسازی را از دیدگاه کارمندان مورد بررسی قرار می‌دهند، معتقدند توانمندسازی منعکس‌کننده وضعیت روان‌شناختی کارمندان است. از توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان یک مفهوم انگیزش درونی نسبت به انجام وظایف محوله به ادراک فرد به محیط سازمانی اشاره دارند. آن‌ها معتقدند توانمندسازی یک باور یا احساس دائم شخصی در تمام موقعیت‌ها نیست بلکه مجموعه‌ای از ادراکات و شناخت‌ها است که در محیط‌های کاری و سازمانی شکل می‌گیرد (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰).

تعریف واژه‌ها و اصطلاحات تخصصی توانمندسازی به‌صورت زیر است.

عوامل خودکار آمدی فردی: به اعتقادات و باورهای شخصی و یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های او در انجام وظایف، تکالیف و مسئولیت‌های خودکار آمدی گفته می‌شود که منطبق بر نظریه شناخت اجتماعی است که توسط باندورا^۱ (۱۹۹۹) روانشناس مشهور تدوین گردیده است. خود کارآمدی؛ نیروی سازنده‌ای که برای تحقق اهداف به‌گونه‌ای اثربخش به‌وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان سازمان‌دهی می‌گردد و به‌وسیله شاخص‌هایی بر رفتار انسان تأثیر اساسی می‌گذارد.

² Whetten and Cameron

³ Jeong et al

¹ Bandura

موجب شده است که کشورهای در حال توسعه و توسعه‌یافته، اهمیت اولویت توسعه مهارت‌ها را به‌عنوان یک استراتژی کلیدی برای رقابت و رشد اقتصادی مورد توجه قرار دهند. باید گفت در کشورهای در حال توسعه، به‌خصوص در جوامع فقیر، چالش‌های عمیق و پیچیده‌ای برای سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی وجود دارد.

آخرین گزارش مجمع جهانی اقتصاد از شاخص سرمایه

انسانی: مجمع جهانی اقتصاد از سال ۲۰۱۳ تاکنون، چگونگی توسعه و استقرار استعداد کشورها را بر اساس سطح تحصیلات نیروی کار، مهارت‌ها و اشتغال، ارزیابی و رتبه‌بندی می‌کند. هدف از این سنجش این است که نتایج شاخص سرمایه انسانی گذشته و حال مورد ارزیابی قرار بگیرد و رویکردهایی در مورد نحوه بهبود و تکامل آن در آینده فراهم کند. در سال ۲۰۱۶ نیز جدیدترین گزارش مجمع جهانی اقتصاد برای رتبه‌بندی کشورها در شاخص سرمایه انسانی اعلام شده است. به اعتقاد این مجمع، اگر بخش‌های خصوصی و دولتی کشورها برای آموزش و مهارت‌های کاربردی، سرمایه‌گذاری بیشتری کنند، نیروی کار بهتر و فعال‌تری در آینده خواهند داشت. در دنیای امروز به‌جای آموزش افراد برای تصدی مشاغل خاص، دولت‌ها باید آن‌ها را به‌گونه‌ای پرورش دهند که دارای ظرفیت یادگیری طی زندگی کاری خود باشند. در این مطالعه از میان ۱۳۰ کشوری که مورد بررسی قرار گرفته‌اند، تنها ۱۹ کشور جهان از ۸۰ درصد پتانسیل سرمایه انسانی خود بهره می‌برند. سه کشور فنلاند، نروژ و سوئیس که با اختلاف بسیار کمی از ۸۵ درصد از منابع انسانی‌شان بهره‌برداری کرده‌اند، به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم و ژاپن، جایگاه چهارم و سوئد، نیوزیلند، دانمارک، هلند و بلژیک به ترتیب رتبه‌های پنجم، ششم، هفتم، هشتم و دهم را از آن خود کرده‌اند. در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا، بحرین با رتبه ۴۶، در صدر لیست و قطر و امارات متحده عربی با رتبه ۶۶ و ۶۹ در جایگاه دوم و سوم و ایران با ۴۶،۱۶ درصد استفاده از پتانسیل‌های سرمایه انسانی خود، رتبه ۸۵ را در شاخص سرمایه انسانی می‌باشند. سال گذشته ایران رتبه ۸۰ را در میان ۱۲۴ کشور کسب کرده بود که نشان می‌دهد جایگاه این کشور در شاخص سرمایه انسانی بهبود یافته است. بر اساس جدیدترین گزارش انتشار یافته (۲۰۱۷)، ایران از رتبه ۷۴ در سال قبل از آن به رتبه ۷۶ از میان ۱۳۸ کشور مورد بررسی تنزل یافته و از میان ۲۰ کشور سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ که در این گزارش رتبه‌بندی شده‌اند، در جایگاه سیزدهم قرار گرفته است. هم‌چنین

تاریخچه سرمایه انسانی: مفهوم توسعه اقتصادی در سال ۱۹۵۴ میلادی توأم با فشرده‌گی غیر محدود نیروهای کار در ادبیات اقتصادی توسط لوئیس ارنه شد (شیرازیان، ۱۳۷۰).

پس از آن در تحقیقات نئوکلاسیک‌ها، عنوان سرمایه انسانی در تحقیق مینسر ملاحظه گردید. او در مجله اقتصاد سیاسی در یک مقاله در سال ۱۹۵۸ میلادی سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و توزیع ثروت و درآمد خصوصی را بررسی کرد. به دنبال آن شولتز به گسترش این مفهوم مساعدت قابل توجهی کرد. لکن بایستی سرمایه انسانی را به زحمات گری بیکر^۱ متعلق دانست وی در سال ۱۹۶۳ میلادی با نشر یک کتاب تحت عنوان سرمایه انسانی در ادبیات اقتصادی وارد کرد که این کتاب مرجعی استاندارد برای خیلی از تحقیقات صورت گرفته در این موارد است.

مفهوم سرمایه انسانی و تعاریف آن: مفهوم سرمایه انسانی ریشه در ادبیات اقتصادی دارد (بیکر، ۱۹۹۶). در حقیقت ویژگی‌های کیفی افراد سرمایه آن‌ها هستند. سرمایه انسانی به‌عنوان دانش، مهارت، خلاقیت و سلامت فرد است که سازمان می‌تواند برای پیشبرد اهداف خود از آن استفاده کند. این سرمایه شامل، مهارت‌های ارتباطی، توانایی جمع‌آوری و پردازش اطلاعات به شیوه‌های گوناگون، توانایی تفکر انتقادی و حل مسئله است. برخی نیز دانش تخصصی، مانند مهارت‌های مدیریتی یا مهندسی نرم‌افزار دارند.

اهمیت سرمایه انسانی به‌طور خلاصه شامل (۱) سرمایه انسانی کلیدی برای رشد اقتصادی جوامع محسوب می‌شود. (۲) توسعه آن نوعی سرمایه‌گذاری بلندمدت محسوب می‌شود. (۳) سبب ارتقاء کارکنان می‌شود. (۴) کارکنان دانش و مهارت‌های لازم را برای خلق محصولات و خدمات جدید بدست می‌آورند. (۵) باعث توانایی درونی شرکت در کسب مزیت رقابتی می‌شود. (۶) سبب بهره‌وری در اقتصاد ملی می‌گردد. (بر بهره‌وری در اقتصاد ملی تأثیرگذار است.)

دیدگاه‌های طبقه‌بندی مفاهیم سرمایه انسانی: سه دیدگاه در این ارتباط وجود دارد. در دیدگاه نخست به جنبه‌های منحصر به فرد افراد توجه شده است. در دیدگاه دوم دانش و مهارت دو عنصر کلیدی است. دیدگاه سوم چشم‌انداز تولیدمدار به سرمایه انسانی دارد (فرانک و بمانک^۲، ۲۰۰۷).

اهمیت سرمایه انسانی برای توسعه اقتصادی: تلفیق تغییرات فناورانه، جهانی‌شدن و آزادسازی اقتصادی در سال‌های اخیر

¹ Becker

² Frank and Bemanck

مدل توانمندسازی فورد و فوتلر: نگرش اقتضایی به توانمندسازی منجر به شکل‌گیری مدل‌هایی مانند فورد و فوتلر شد.

مدل توانمندسازی بلانچارد و زیگاری: در این مدل مفهوم ایفای نقش مربیگری، ارشاد و انتخاب سبک مناسب سرپرستی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

مدل توانمندسازی آشپو: دارای دو هدف اصلی است: (۱) تعیین عوامل کلیدی اثرگذار بر عملکرد کارکنان و (۲) ارائه کاربردی عوامل به‌گونه‌ای که مدیران شاغل بتواند آن‌ها را به‌خاطر داشته باشند.

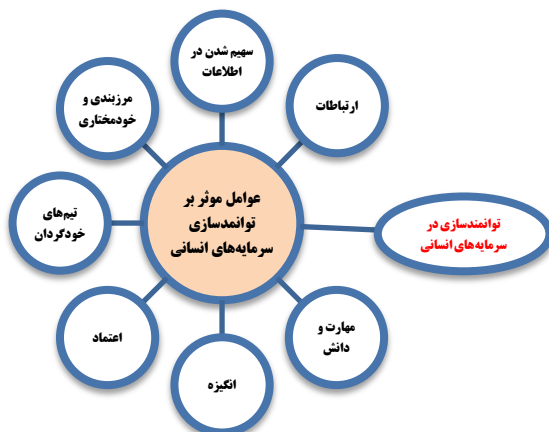
توانمندسازی نیروی انسانی با اقتباس از مدل هرسی و گلداسمیت دارای شاخص‌های اصلی و فرعی است.

مدل مدیریت کیفیت جامع: مدیریت کیفیت جامع به سازمان مانند مجموعه‌ای از فرآیندها می‌نگرد. تمرکز همه فعالیت‌های سازمانی (بازاریابی، مالی، طراحی، مدیریت، تولید، مشتریان، خدمات و...) به‌نحوی که نیاز و خواست مشتریان را شناسایی و در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت کند.

مدل تعالی سازمانی: سازمان‌های ایرانی از یک دهه گذشته با این مدل آشنا شده و برای ارزیابی عملکرد خود مدل تعالی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت یعنی یکی از رایج‌ترین مدل‌ها را مورد توجه قرار داده‌اند.

مدل مدیریت کیفیت فراگیر: به‌عنوان صدای مشتری و خانه کیفیت و فعالیت متناسب مدیریتی تجزیه و تحلیل سیستماتیک و انتقال خواسته‌های مشتریان به واحدهای مختلف سازمان بکار گرفته شده تا با هزینه کمتر و زمان کوتاه‌تر محصولات رقابتی خود را تولید کنند.

مدل مفهومی تحقیق توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون: مدل مفهومی این تحقیق به‌صورت شکل (۱) ترسیم می‌گردد



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق ارائه‌شده (بر اساس مدل بلانچارد و همکاران (۲۰۱۳))

این گزارش نشان می‌دهد در میان ۱۲ رکن مورد بررسی، ایران در ارکان «کارآیی بازار نیروی کار» (رتبه ۱۳۴ از ۱۳۸ کشور) و «پیشرفته بودن بازار مالی» (رتبه ۱۳۱) بدترین وضعیت و در ارکان «اندازه بازار» (رتبه ۱۹) و «بهداشت و آموزش ابتدایی» (رتبه ۴۹) بهترین وضعیت را دارد. در دنیای امروز به‌جای آموزش افراد برای تصدی مشاغل خاص، دولت‌ها باید آن‌ها را به‌گونه‌ای پرورش دهند که دارای ظرفیت یادگیری طی زندگی کاری خود باشند. چون نمی‌توان به‌درستی پیش‌بینی کرد، مشاغلی که در آینده به وجود خواهند آمد به چه دانش، تخصص و مهارت‌هایی نیاز دارند. به‌این‌ترتیب، کشورها علاوه بر اطمینان یافتن از وجود تنوع مهارتی در مخازن استعدادهایشان، نوعی از سرمایه انسانی را توسعه و گسترش می‌دهند که علاوه بر آشنایی با فناوری‌های مربوطه بتوانند تفکر انتقادی و تحلیلی داشته باشند و توانایی همکاری و تعامل را در خود پرورش دهند.

انواع مدل‌های توانمندسازی به‌صورت زیر قابل ذکر است:

مدل توانمندسازی کانگر و کانانگو: احساس خود کارآمدی؛ خود اثربخشی.

مدل توانمندسازی توماس و ولتهوس: توانمندسازی منعکس کننده آگاهی شناخت هر کس از خودش است.

مدل توانمندسازی وکت و مارل: با تأکید بر شش بُعد آموزش؛ رهبری؛ ارشاد و حمایت؛ فراهم ساختن امکانات؛ ساختار بخشی.

مدل توانمندسازی کوئین و اسپریتزر: مؤثر بودن؛ داشتن حق انتخاب؛ شایستگی؛ معنی‌داری؛ دو دیدگاه ایستا و پویا.

مدل توانمندسازی آلفرد باندورا: باندورا اعتقادات خود اثربخشی و نقش آن را در احساس توانمندی شخصی می‌داند.

مدل توانمندسازی ایدئال نولر: نولر مدلی چهار بُعدی برای توانمندسازی بیان می‌دارد.

مدل توانمندسازی فاکس: توانمندسازی فرآیندی است که فرهنگ توانمندسازی و شایستگی به‌وسیله آن توسعه می‌یابد. اطلاعات به مشارکت گذاشته می‌شود و منابع و حمایت نیز فراهم می‌گردد.

مدل توانمندسازی رابینز و کرینو و فردندال: به اعتقاد این سه پژوهشگر ساختار سازمانی تفاوت‌های شخصی ادراک و نگرش درونی و محیط داخلی کاربر روی توانمندسازی روان‌شناختی و در انتها بر روی رفتار توانمند شده مؤثر است.

مدل توانمندسازی ملهم: طبق پژوهش انجام شده توسط یاهیا ملهم، چهار عامل، ارتباط مستقیم و تأثیر بسزایی بر توانمندسازی کارکنان عبارتند از؛ دانش و مهارت کارکنان؛ اعتماد و حمایت؛ ارتباطات و نیز استقلال و آزادی عملکرد.

تحقیقات تجربی انجام شده داخلی عبارت است از:

ابراهیمی و همکاران در سال ۱۳۹۸ در پژوهشی تحت عنوان عوامل مؤثر بر ارتقای مشارکت اعضای در اتحادیه‌ها و تعاونی‌های مصرف، که نتایج آن نشان می‌دهد که مشارکت زنان در تعاونی‌ها نسبت به مردان کمتر است و به‌طور کلی اعضا شناخت کمی از مسائل تعاونی‌ها دارند. میزان مشارکت اعضا (شرکت در مجامع عمومی و انتقال دیدگاه‌ها) در تعاونی‌ها پایین بوده هرچند مشارکت اقتصادی اعضا روند افزایشی داشته است. میزان رضایت اعضا از عملکرد تعاونی‌ها (کیفیت، قیمت و تنوع محصولات ارائه شده توسط تعاونی) چندان زیاد نبوده است.

مرکز آموزش علمی و کاربردی، در ۱۳۹۷ در پژوهشی تحت عنوان بررسی راهکارهای توانمندسازی شرکت‌های تعاونی در استان البرز، که نتایج تحقیق نشان می‌دهد که حمایت‌های مالی، آموزش مستمر مدیران و کارکنان، ایجاد تعامل بین تعاونی‌های مختلف، وجود انگیزه در کارکنان، تفویض اختیار، پاداش مبتنی بر عملکرد، کار تیمی، غنی‌سازی شغلی و ایجاد حس مسئولیت‌پذیری در کارکنان جهت توانمندسازی در اولویت قرار دارند.

میرمحمدی و همکاران، در سال ۱۳۹۶ در پژوهشی تحت عنوان عوامل کلیدی موفقیت در توانمندسازی کارکنان ستاد وزارت تعاون نتیجه‌گیری نموده‌اند که یکی از مؤلفه‌های مهم برای ورود سازمان‌ها به عرصه‌های ملی و بین‌المللی و رقابت در این عرصه‌ها نیروی انسانی توانمند است. این تحقیق بر اساس نظریه شناخت اجتماعی که سه دسته عوامل کلیدی فردی، گروهی و سازمانی را در موفقیت ادراک افراد از احساس توانمندی بیان کرده، شکل گرفته است.

شمسی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر انتظارات توانمندسازی کارکنان از سازمان در اتحادیه‌ها و اتاق‌های تعاون با توجه به وظایف آن‌ها، نتایج این تحقیق نشان می‌دهد با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها نتایج حاکی از آن بوده است که احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی، احساس انتخاب و توانمندسازی روان‌شناختی بر توانمندسازی کارکنان سازمان تأثیر دارد.

امین بیدختی و غیاث‌الدین در ۱۳۹۴ در پژوهشی تحت عنوان عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان (اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سمنان) نشان دادند بین توانمندسازی کارکنان با مهارت، نگرش و شخصیت کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سمنان ارتباط معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین

توانمندسازی کارکنان با ارتقاء سطح شغلی و خلاقیت کارکنان همبستگی معنی‌داری مشاهده می‌شود.

ملکی و عبدالحمیدی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان توانمندسازی رویکردی نوین در مدیریت منابع انسانی، که نتایج آن نشان می‌دهد کارکنان زمانی می‌توانند به‌خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار باشند. ابزاری که در این زمینه به کمک مدیران می‌شتابند فرآیند توانمندسازی است. به زبان ساده توانمندسازی، توانایی ترغیب دیگران به انجام دادن کاری است که خودشان می‌خواهند انجام دهند. توانمندسازی از طریق برنامه‌هایی مانند «سهیم کردن در اطلاعات»، «تفویض اختیار»، «کار تیمی»، «آموزش» و «پاداش مبتنی بر عملکرد» قابل دستیابی است. در این مطالعه توانمندسازی را از نگاه نظریه‌پردازانی همچون توماس و ولتهوس با چهار بُعد احساس شایستگی، احساس معنی‌دار بودن، احساس خود سازمان‌دهی و حس مؤثر بودن و همچنین مدل وتن و کمرون با بُعد اعتماد مورد بررسی قرار داده است.

رجبی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان راهکارهای توانمندسازی کارکنان و راهکارهای اجرایی آن، نشان می‌دهد بر اساس دیدگاه مکانیکی، توانمندسازی تفویض اختیار در تصمیم‌گیری در درون مرزهای مشخص و واگذاری مسئولیت به افرادی است که به ارزیابی کارهای خود بپردازند. بر اساس دیدگاه ارگانیکی، توانمندسازی توانایی خطرپذیری، توسعه و ایجاد تغییرات، درک نیاز کارمند، ساخت گروه جهت تشویق افراد به انجام کارهای مشارکتی و تأیید عملکرد افراد است. محرک‌های درونی و بیرونی متعددی سازمان‌ها را بر توانمندسازی کارکنان‌شان ترغیب نموده است. مهم‌ترین محرک‌های درونی بهره‌وری، ایجاد تحول در سازمان و امنیت شغلی است. در فرآیند توانمندسازی کارکنان، برخی عوامل نقش مؤثری در تسریع و تقویت آن ایفا می‌کنند. همچنین نیروهایی نیز به‌عنوان عامل بازدارنده در سازمان وجود دارد که در جهت بازداشت یا کاهش تأثیر عملکرد نیروهای سوق‌دهنده در فرآیند توانمندسازی عمل می‌کنند.

نوربخش و توکلی (۱۳۹۰) پژوهشی تحت عنوان شناسایی عوامل کلیدی توانمندسازی کارکنان وزارت تعاون انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد مهم‌ترین عامل توانمندسازی کارکنان وزارت تعاون شامل مؤلفه‌های معناداری شغل، تعلق سازمانی، مسئولیت‌پذیری، غنی‌سازی شغل و احساس اعتماد به نفس است. بر این اساس پیشنهادهایی اساسی برای توانمندسازی کارکنان وزارت تعاون در این مقاله ارائه شده است که عبارتند از غنی‌سازی

خودکارآمدی و پیوند سرمایه اجتماعی داشت. پُل زدن سرمایه اجتماعی و پیوند و خودکارآمدی تأثیر متفاوتی بر توانمندسازی زنان داشت که به‌عنوان درونی سازی هدف، کنترل درک شده، شایستگی و تأثیر اندازه‌گیری می‌شد. این یافته‌ها حتی پس از کنترل متغیرهای بالقوه شناسایی شده قوی بودند.

۴. روش‌شناسی پژوهش

در این تحقیق به بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون پرداخته شد. با توجه به هدف و فرضیه‌های تدوین شده، تحقیق حاضر از نوع کاربردی است زیرا مستقیماً با محیط کار مربوط می‌شود و می‌توان پس از اتمام تحقیق از نتایج آن استفاده کرد و از حیث روش توصیفی و زمینه‌یاب است (تحقیقات زمینه‌یاب برای کسب اطلاع از وجود رابطه علی بین متغیرها انجام می‌پذیرد) (حافظ نیا، ۱۳۹۳). جامعه آماری این تحقیق شامل ۸۴۹۹۸ نفر کارکنان بخش تعاون استان خراسان رضوی (تعاونی‌ها و اتحادیه‌های تعاونی) در سطوح مسئولیت مختلف است. همچنین با عنایت به خصوصیات جامعه آماری و گستردگی در سطح استان، و اینکه امکان مراجعه به همه واحدها وجود نداشت، شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای در نظر گرفته شد. هر یک از تعاونی‌ها و اتحادیه‌های تعاونی زیر نظر بخش تعاون استان خراسان رضوی یک خوشه و هر یک از کارکنان در سطوح مسئولیت مختلف یک واحد نمونه است. از این رو، محقق با انتخاب ۲۶ شهرستان به‌صورت تصادفی در سطح استان، در هر شهرستان کلیه اعضای تعاونی‌ها و اتحادیه‌های تعاونی را به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. سپس، بر اساس نتایج جدول مورگان حجم نمونه در جامعه آماری این تحقیق ۳۸۴ نفر از ۸۴۹۹۸ نفر کارکنان بخش تعاون در سطوح مسئولیت مختلف از ۶۴۶۶ تعاونی فعال از کل ۱۲۹۴۰ تعاونی و ۴۶ اتحادیه از ۷۵ اتحادیه تعاونی بخش تعاون در ۲۶ شهرستان استان خراسان رضوی انتخاب گردید. لذا با عنایت به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای و انتخاب چارچوب نمونه‌گیری به میزان ۴۰۰ نفر برگزیده شدند که پرسش‌نامه‌ها به شکل تصادفی ساده توزیع گردید و نهایتاً پس از پیگیری‌های مستمر فراوان و در کل، ۳۸۴ پرسش‌نامه تکمیل گردید که سرانجام تحت عنوان نمونه نهایی انتخاب گردیدند. در این تحقیق عوامل مؤثر بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون به‌عنوان متغیر مستقل است که ابعاد آن به شرح زیر است. سهیم شدن در اطلاعات؛ مرزبندی و خودمختاری؛ تیم‌ها و گروه‌های خودگردان؛ اعتماد بین کارکنان و مدیران؛ ارتباطات بین کارکنان و مدیران؛ انگیزش و مهارت و دانش کارکنان.

و معنی‌دار کردن شغل، مشارکت و استفاده از گروه‌های کاری، آموزش و ایجاد فرصت برای تجربه‌اندوزی، تشویق و پاداش مبتنی بر عملکرد، دسترسی به اطلاعات و منابع، روشن بودن رسالت و چشم‌انداز و اهداف و مأموریت‌های سازمان و وضوح نقش کارکنان و تفویض اختیار و عدم تمرکز.

تحقیقات تجربی انجام شده خارجی عبارت است از:

ین و همکاران^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان چرا شرکت‌ها شیوه‌های توانمندسازی را اتخاذ می‌کنند و چگونه چنین عملکردهایی بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد؟ چشم‌انداز مبادله هزینه معامله این مقاله تکمیل‌کننده تمرکز ادبیات فعلی مدیریت بر روی جنبه ارزش آفرینی شیوه‌های توانمندسازی و چگونه چنین شیوه‌هایی بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد، ارائه می‌دهد. به‌طور خاص، آن‌ها بیان نمودند که چگونه ابهام عملکرد و ویژگی‌های دارایی‌های انسانی، دو ویژگی اصلی تبادل کارمند-کارفرما، تصمیمات شرکت‌ها را برای اتخاذ شیوه‌های توانمندسازی، هم به‌طور مستقل و هم به‌صورت تعاملی شکل می‌دهند. این مدل همچنین یک دیدگاه اقتضایی از چگونگی تأثیر شیوه‌های توانمندسازی بر عملکرد شرکت با ترسیم نقش تعدیل‌کننده شیوه‌های توانمندسازی در رابطه بین ویژگی‌های تبادل کارمند-کارفرما و عملکرد شرکت ایجاد می‌کند.

پورتر^۲ در سال ۲۰۱۹ در پژوهشی تحت عنوان پرورش خلاقیت: رهبری، فرهنگ سازمانی و پشتیبانی سازمانی برای گروه‌های طراحی؛ طراحان گرافیک در انتقال خود از طراحان به رهبران طراحی موفق هستند. ساختن رهبری طراحی موفق مستلزم آن است که رهبران طراحی جدید مهارت‌های فنی خود را با مهارت‌های سازمانی مبادله کنند از «داشتن» خلاقیت به «پرورش» خلاقیت تغییر دهند. این تحقیق ویژگی‌های رهبری، فرهنگ سازمانی و پشتیبانی سازمانی را که برای پرورش خلاقیت تیم طراحی حیاتی است، آشکار می‌کند.

کریتنندن و همکاران^۳ از کالج بوستون آمریکا ۲۰۱۹، توانمندسازی زنان کارآفرین خرد در اقتصادهای نوظهور: نقش فناوری ارتباطات اطلاعات را انجام دادند. نتایج نشان داد که تصمیمات استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات تحت تأثیر درک زنان از سهولت استفاده و سودمندی فناوری اطلاعات و ارتباطات است. علاوه بر این، تأثیر استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات بر پُل زدن سرمایه اجتماعی توسط خودکارآمدی تعدیل شد، درحالی‌که استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات تأثیر مستقیم قوی بر

¹ Yin et al

² Porter

³ Crittenden et al

کرونباخ تمام متغیرها و همچنین همه پرسش‌نامه در جدول نشانگر آن است که سؤالات همبستگی متقابل مناسب را دارا است. همچنین پایایی کل و پایایی تفکیک شده همه متغیرها در پژوهش برقرار است. در نتیجه چنین نتیجه‌گیری می‌شود که با عنایت به مناسب بودن ضرایب آلفا اعتبار درونی تأیید می‌گردد.

جدول ۲- ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه‌های تحقیق

ردیف	سرفصل سؤالات	شماره سؤالات مرتبط	ضریب آلفای کرونباخ
۱	سهیم شدن در اطلاعات	۱ الی ۹	۰/۷۲۹۵
۲	مرزبندی و خودمختاری	۱۰ الی ۲۵	۰/۷۳۴۳
۳	تیم‌ها و گروه‌های خودگردان	۲۶ الی ۳۵	۰/۶۸۳۵
۴	اعتماد بین کارکنان و مدیران	۳۶ الی ۴۱	۰/۷۳۵۰
۵	ارتباطات بین کارکنان و مدیران	۴۲ الی ۵۲	۰/۷۴۲۷
۶	انگیزه کارکنان	۵۳ الی ۵۹	۰/۷۱۳۵
۷	مهارت و دانش کارکنان	۶۰ الی ۶۵	۰/۷۲۷۵
-	کل پرسش‌نامه	۱ الی ۶۵	۰/۸۱۲۳

آلفای کرونباخ ارائه شده برای همه متغیرها و نیز کل پرسش‌نامه در جدول ۲ نشان می‌دهد که پرسش‌ها دارای همبستگی متقابل مناسبی می‌باشند و می‌توان اظهار داشت که در صورتی که بار دیگر با استفاده از این پرسش‌نامه و با استفاده از همان پاسخگویان (به‌طور کلی تحت شرایط مشابه) به اندازه‌گیری صفت مورد نظر تحقیق پرداخته شود تفاوت قابل ملاحظه‌ای در پاسخ‌های ارائه شده مشاهده نخواهد شد. بنابراین پایایی کل و پایایی به تفکیک متغیرها در این تحقیق برقرار بوده است. در نتیجه چنین نتیجه‌گیری می‌شود که با عنایت به مناسب بودن ضرایب آلفا اعتبار درونی تأیید می‌گردد.

۵. یافته‌ها

۱.۵. یافته‌های توصیفی

در پرسش‌نامه پژوهش در جهت دستیابی به خصیصه‌های عمومی نمونه‌های آماری، قسمتی تحت عنوان خصوصیات عمومی پاسخ‌دهندگان با اخذ خصیصه‌های دموگرافی پاسخگویان اختصاص یافته است. اطلاعات دموگرافی اعضا نمونه با توجه به موضوع پژوهش شامل تعیین نوع جنسیت مخاطبان به تفکیک زن و مرد؛ تعیین وضعیت بیمه شامل بیمه شده و بیمه نشده؛ میزان سن در ۵ گروه به تفکیک؛ میزان تحصیلات در ۵ گروه به تفکیک؛ وضعیت اشتغال و سمت و عنوان شغل پاسخگو در ۵ گروه به

متغیر وابسته در این پژوهش توانمندسازی سرمایه‌های انسانی است.

برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات جهت بررسی عوامل از شیوه مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده و گردآوری داده‌ها و اطلاعات پژوهش بر اساس پرسشنامه برای سال ۱۳۹۸ انجام گردیده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، بر اساس شیوه‌های آماری توصیفی و استنباطی مورد سنجش و کنکاش است. در این تحقیق با استفاده از شیوه‌های آمار توصیفی، شامل انواع جداول میزان درصدهای فراوانی و نیز رسم نمودارها و همچنین توزیع فراوانی، خصوصیات جمعیت شناختی پرسشنامه‌ها را مورد مطالعه قرار می‌گیرد. افزون بر تجزیه و تحلیل آمار توصیفی، بعد از گذراندن پرسشنامه‌ها و سنجش شاخص‌ها و معیارهای توصیفی، جهت پاسخ دادن به سؤالات تحقیق و همچنین آزمون فرضیه‌های آماری، از روش تحلیل عاملی و نیز تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SPSS اقدام گردید.

بعد از ارزیابی و سنجیدن و بررسی‌های عدیده و مصاحبه با اشخاص و افراد خبره و صاحب‌نظر نهایتاً از پرسش‌نامه استاندارد برای پژوهش استفاده گردید. پرسش‌نامه این تحقیق شامل ۵ قسمت است: ۱- بخش آگاهی دادن به پاسخگو؛ ۲- سؤالات عمومی؛ ۳- پرسشنامه تحقیق؛ (بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی کارکنان بخش تعاون). این پرسش‌نامه دارای ۶۵ سؤال و ۷ بُعد است. گویه‌ها در ارتباط با هر یک از سؤالات بر مبنای معیار ۵ گزینه‌ای ۱-۵ مطابق جدول ۱ ارزش‌گذاری گردیده است.

جدول ۱- شیوه کدگذاری سؤالات پرسش‌نامه تحقیق

خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	۲	۳	۴	۵

برای سنجش روایی پرسش‌نامه این تحقیق از شیوه روایی صوری و سازه استفاده گردیده است. همچنین اعتبار عاملی شکلی از اعتبار سازه است که با استفاده از شیوه تحلیل عاملی حاصل می‌گردد.

از سوی دیگر، ضریب قابلیت اعتماد بیانگر این هست که چقدر، معیار سنجش خصوصیات با ثبات آزمودنی و یا خصوصیات متغیر و موقت را مورد آزمون قرار می‌دهد. در این تحقیق از شیوه آلفای کرونباخ که در اکثر تحقیق‌ها معیار سنجیدن پایایی مورد استفاده قرار می‌گیرد بهره‌برداری گردیده است که در نتیجه می‌توان گفت که آزمون از پایایی قابل‌پذیرش و مورد قبول برخوردار است. آلفای

حاصل از نرم افزار LISREL مطرح گردیده است. لازم به بیان این نکته است که در جهت کاستن متغیرها و لحاظ کردن آنان تحت شرایط یک متغیر پنهان (مکتون)، بار عاملی حاصله بایستی بیش از عدد ۰/۳ بدست آمده باشد.

نتایج حاصله از بارهای عاملی این نتایج برای همه ۶۵ سؤال پرسشنامه محاسبه گردیده است که برای همه سؤالات بیشتر از ۰/۳ است. در تحلیل عاملی اکتشافی حاصله میزان کفایت نمونه (KMO) معادل ۰/۸۶۱ و اندازه آماره بارتلت معادل عدد برابر ۸۸۴۱/۶۰۸ و سطح معنی داری آزمون کروییت نمونه بارتلت معادل عدد و ۰/۰۰۰۱ است که نشانگر آن است که اندازه نمونه‌های آماری در جهت تحلیل عاملی عوامل کفایت نموده و متناسب است. لازم به ذکر است که این ۷ مؤلفه حدود ۷۰ درصد واریانس مربوط را تبیین می‌کند.

نتیجه‌های بدست آمده جدول ۴ از تحلیل عاملی تأییدی سؤال‌های متغیر عامل‌ها، نشانگر آن است که بارهای عاملی حاصله بیش از عدد ۰/۳ بوده و همه هفت مؤلفه مورد نظر و مربوط به آن متغیر قابل دسته‌بندی در یک عامل مجزا هستند. لذا داده‌های این متغیر پنهان (مکتون)، از میانگین سؤال‌ها بدست می‌آید. شکل ۲ نتیجه‌های تحلیل عاملی تأییدی را برای متغیرهای عوامل در شرایط برآورد و تخمین استاندارد را ترسیم می‌نماید.

جدول ۴- تحلیل عاملی برای پرسش‌نامه عوامل مؤثر بر توانمندسازی

سرمایه‌های انسانی بخش تعاون

متغیرهای مکتون	متغیرهای مشاهده‌پذیر	بار عاملی	حد قابل قبول	ضریب معنی داری	نتیجه تأیید عامل
۱	۰.۷۵	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۲	۰.۷۷	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۳	۰.۸۲	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۴	۰.۶۵	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۵	۰.۷۵	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۶	۰.۸۶	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۷	۰.۷۸	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۸	۰.۸۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۹	۰.۸۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۱۰	۰.۷۹	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۱۱	۰.۷۷	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۱۲	۰.۷۸	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۴۰۱	تأیید	
۱۳	۰.۵۵	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۱۴	۰.۶۸	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۱۵	۰.۶۲	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۱۶	۰.۷۳	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۱۷	۰.۵۸	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۱۸	۰.۶۲	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۱۹	۰.۶۶	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۲۰	۰.۶۲	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۲۱	۰.۵۵	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۲۲	۰.۷	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۲۳	۰.۶	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۲۴	۰.۶۴	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	
۲۵	۰.۵۵	بالاتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۱	تأیید	

عوامل مؤثر بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون

تفکیک سمت‌های مدیرعامل، هیات مدیره، بازرس، رئیس واحد فرعی، کارمند یا کارگر؛ میزان سابقه کار در ۵ گروه به تفکیک؛ نوع تعاونی در ۵ گروه اصلی و مهم‌تر شامل شرکت‌های تعاونی تولیدی؛ شرکت‌های تعاونی توزیعی؛ شرکت‌های تعاونی خدماتی؛ شرکت‌های تعاونی تولیدی و توزیعی (چند منظوره) و سایر تعاونی‌ها تعیین گردیده است که می‌تواند در تعیین گروه‌های پاسخگو و طبقه‌بندی مؤثر بوده و نتیجه‌گیری و تجزیه و تحلیل را بهتر و منطقی می‌نماید.

توصیف متغیرهای تحقیق در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳- آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق و ابعاد آن در نمونه

ردیف	متغیر	میانگین	مپار	انحراف استاندارد	حد اقل	حد اکثر	حد اقل و حد اکثر
۱	سهیم شدن در اطلاعات	۴/۵۶	۰/۲۷	۳/۶۷	۵	۱-۵	
۲	مرزبندی و خودمختاری	۴/۵۱	۰/۲۴	۳/۶۹	۵	۱-۵	
۳	گروه‌های خودگردان	۴/۵۴	۰/۲۵	۳/۸	۵	۱-۵	
۴	اعتماد بین کارکنان و مدیران	۴/۵۹	۰/۲۵	۳/۶۷	۵	۱-۵	
۵	ارتباطات بین کارکنان و مدیران	۴/۶۳	۰/۲۶	۳/۹۱	۵	۱-۵	
۶	انگیزش کارکنان	۴/۶۱	۰/۲۸	۳/۴۳	۵	۱-۵	
۷	مهارت و دانش کارکنان	۴/۵۷	۰/۲۴	۳/۶۷	۵	۱-۵	
-	کل عوامل	۴/۵۷	۰/۱۶	۴/۱۵	۵	۱-۵	

۲.۵. آزمون فرضیه‌های تحقیق

از رایج‌ترین روش‌های تعیین توزیع متغیرها در هر تحقیقی استفاده از آزمون کولوموگروف اسمیرنوف است. در شرایطی که متغیر نرمال باشد، به کارگیری آزمون‌های پارامتری و در غیر این صورت استفاده از آزمون‌های معادل غیرپارامتری مورد استفاده قرار می‌گیرد. جهت تشخیص متغیرهای نرمال باید سطح معنی داری آزمون کولوموگروف اسمیرنوف مورد کنکاش قرار گیرد. چنانچه سطح معنی داری از عدد ۰/۰۵ پایین‌تر گردد توزیع متغیر غیرنرمال محسوب می‌گردد و اگر میزان آن بیش از ۰/۰۵ باشد توزیع متغیر نرمال است. نتیجه اینکه کیفیت متغیرها در جدول بررسی و سطح معنی داری همه آن‌ها از ۰/۰۵ کمتر شده است، لذا توزیع همه متغیرها غیر نرمال است.

بررسی روایی سازه ترکیبی از دو روش تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی صورت می‌پذیرد. در این پژوهش، جهت شناسایی متغیرهای پنهان (مکتون) از تحلیل عاملی اکتشافی و جهت تأیید مدل‌های سنجش، از تحلیل عاملی تأییدی بهره‌برداری گردیده است. همچنین در این پژوهش نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی بدست آمده از نرم افزارهای SPSS و تأییدی

عددی آن از ۳ پایین‌تر است که نشانگر آن است مدل نظری با داده‌ها برازش داشته است و با این اطلاعات و داده‌ها تأیید می‌گردد و نشانگر آن است که پایایی لازم را دارا است. RMSEA برابر عدد ۰/۰۵۳ است که در نهایت برازندگی مناسب مدل را بیان می‌نماید. از جهتی P-value (سطح معنی‌داری) ۰/۰۰۰۱ بوده که میزان آن پایین‌تر از ۰/۰۵ است. نتیجه‌های بدست آمده از تحلیل عاملی تأییدی سؤال‌های عوامل، نشانگر آن است که بارهای عاملی حاصله بیش از عدد ۰/۳ است و همه مؤلفه‌های ابعاد هفت‌گانه مربوط به عوامل ارزش قابل دسته‌بندی در یک عامل مجزا می‌باشند. بنابراین اطلاعات و داده‌های این متغیر پنهان (مکنون)، از میانگین سؤال‌ها بدست می‌آید. بنابراین نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد تحلیل عاملی تأییدی عوامل مؤثر بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون پذیرفته می‌شود.

با توجه به آنکه متغیر تأثیر سهام شدن در اطلاعات (توزیع اطلاعات بین کارکنان) بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون، دارای توزیع نرمال است، لذا برای تعیین تأثیر متغیرهای «سهیم شدن در اطلاعات (توزیع اطلاعات بین کارکنان) - مرزبندی و خودمختاری (بین کارکنان) - تیم‌ها و گروه‌های خودگردان کارکنان - اعتماد بین کارکنان و مدیران - ارتباطات بین کارکنان و مدیران - انگیزش کارکنان - مهارت و دانش کارکنان» بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون از آزمون غیرپارامتری علامت یک نمونه‌ای برای سنجش فرضیه بهره‌برداری می‌شود که در نتیجه:

۱-سهیم شدن در اطلاعات (توزیع اطلاعات بین کارکنان) بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد.

۲-مرزبندی و خودمختاری (بین کارکنان) بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد.

۳-گروه‌های خودگردان کارکنان بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد.

۴-اعتماد بین کارکنان و مدیران بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد.

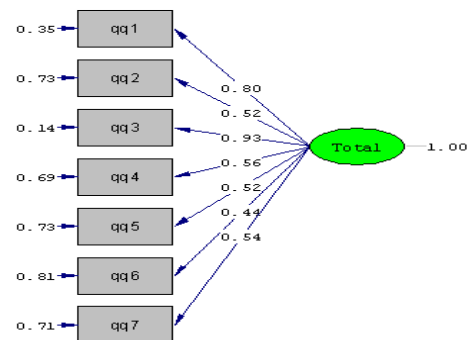
۵-ارتباطات بین کارکنان و مدیران بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد.

۶-انگیزش کارکنان بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد.

۷-مهارت و دانش کارکنان بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد.

اکنون با استفاده از آزمون فریدمن، اقدام به رتبه‌بندی عوامل مؤثر

تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۴	۲۶
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۸	۲۷
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۸۳	۲۸
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۲	۲۹
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۷	۳۰
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۸۵	۳۱
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۸۳	۳۲
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۸	۳۳
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۸۲	۳۴
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۸۱	۳۵
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۸	۳۶
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۹	۳۷
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۵۸	۳۸
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۲	۳۹
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۱	۴۰
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۹	۴۱
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۸	۴۲
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۶	۴۳
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۸	۴۴
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۶	۴۵
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۶	۴۶
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۵	۴۷
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۵	۴۸
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۷	۴۹
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۵۹	۵۰
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۶	۵۱
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۷	۵۲
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۷	۵۳
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۵۶	۵۴
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۵	۵۵
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۵	۵۴
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۲	۵۷
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۸	۵۸
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۸	۵۹
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۶	۶۰
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۵۶	۶۱
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۵۶	۶۲
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۴	۶۳
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۶	۶۴
تأیید	۰/۰۰۰۱	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۱	۶۵



Chi-Square=34.50, df=14, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

شکل ۲- تحلیل عاملی تأییدی متغیر مهندسی ارزش

خروجی حاصل از تحلیل عاملی تأییدی سؤال‌های پرسشنامه عوامل، نشان می‌دهد که، شاخص χ^2/df برابر ۲/۴۶ و میزان

جدول ۱۰- توزیع فراوانی وضعیت سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد
کمتر از ۵ سال	۱۵۵	۴۰/۳
بین ۶ تا ۱۰ سال	۷۲	۱۸/۸
بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۳۶	۹/۴
بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۷۳	۱۹
بالای ۲۱ سال	۴۸	۱۲/۵
جمع	۳۸۴	۱۰۰

جدول ۱۱- توزیع فراوانی وضعیت انواع تعاونی

انواع تعاونی	فراوانی	درصد
تولیدی	۹۴	۲۴/۵
توزیعی	۱۴۵	۳۷/۸
خدماتی	۹۳	۲۴/۲
چند منظوره	۱۹	۴/۹
سایر	۳۳	۸/۶
جمع	۳۸۴	۱۰۰

بر اساس نتایج پرسشنامه‌های تکمیل شده تحقیق مشخص شد که، مؤلفه‌هایی بر توانمندسازی کارکنان بخش تعاون مؤثر هستند و از نظر خبرگان و پاسخ‌دهندگان همه هفت شاخص از ابعاد مشخص شده و همچنین ۶۵ مؤلفه درج شده مرتبط بر توانمندسازی کارکنان بخش تعاون مؤثر هستند. همه عوامل هفت‌گانه بر توانمندسازی کارکنان بخش تعاون تأثیر دارد پذیرفته می‌شوند.

- عوامل سهیم شدن در اطلاعات (رتبه چهارم)
- عوامل مرزبندی و خودمختاری (رتبه هفتم)
- عوامل گروه‌های خودگردان (رتبه ششم)
- عوامل اعتماد بین کارکنان و مدیران (رتبه سوم)
- عوامل ارتباطات بین کارکنان و مدیران (رتبه اول)
- عوامل انگیزش کارکنان (رتبه دوم)
- عوامل مهارت و دانش کارکنان (رتبه پنجم)

جدول ۱۲- میانگین رتبه‌ها جهت اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر

توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون (استان خراسان رضوی)

ابعاد	میانگین رتبه	اولویت
سهیم شدن در اطلاعات	۳/۹۹	چهارم
مرزبندی و خودمختاری	۳/۵۳	هفتم
گروه‌های خودگردان	۳/۷۶	ششم
اعتماد بین کارکنان و مدیران	۴/۱	سوم
ارتباطات بین کارکنان و مدیران	۴/۴	اول
انگیزه کارکنان	۴/۳۵	دوم
مهارت و دانش کارکنان	۳/۸۶	پنجم

بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون می‌شود. مشاهده می‌شود، بر اساس نتایج حاصله خدوی فریدمن ۴۹/۴۷۶ با درجه آزادی ۶ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰۱ چون سطح معنی‌داری آزمون فریدمن معادل ۰/۰۰۰۱ است لذا فرض صفر را رد و فرض مقابل قبول می‌شود یعنی تفاوت وجود دارد.

بر اساس استخراج نتایج بدست آمده از پاسخ‌های پرسشنامه‌ها نتایج آمار توصیفی حاصل از این پژوهش به شرح موارد مندرج در جدول‌های ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰ و ۱۱ است:

جدول ۵- توزیع فراوانی وضعیت جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۹۱	۴۹/۷
زن	۱۹۳	۵۰/۳
جمع	۳۸۴	۱۰۰

جدول ۶- توزیع فراوانی وضعیت بیمه پاسخگویان

وضعیت بیمه	فراوانی	درصد
بیمه شده	۳۱۰	۸۹/۷۳
بیمه نشده	۷۴	۱۹/۲۷
جمع	۳۸۴	۱۰۰

جدول ۷- توزیع فراوانی وضعیت سن

سن	فراوانی	درصد
بین ۱۸ تا ۲۵ سال	۱۷۳	۴۵/۱
بین ۲۶ تا ۳۵ سال	۱۹۴	۴۲/۶
بین ۳۶ تا ۴۵ سال	۱۲۸	۷/۳
بین ۴۶ تا ۵۵ سال	۱۶	۴/۲
بالای ۵۶ سال	۳	۰/۸
جمع	۳۸۴	۱۰۰

جدول ۸- توزیع فراوانی وضعیت مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد
دیپلم و کمتر	۵	۱/۳
فوق دیپلم	۳۳	۸/۶
لیسانس	۲۹۳	۷۶/۳
فوق لیسانس	۴۶	۱۲
دکتری	۵	۱/۳
بی‌پاسخ	۲	۰/۵
جمع	۳۸۴	۱۰۰

جدول ۹- توزیع فراوانی وضعیت سمت و عنوان شغل پاسخگو

وضعیت اشتغال	فراوانی	درصد
مدیر عامل	۶	۱/۶
هیات مدیره	۴۲	۱۰/۹
بازرس	۷۸	۲۰/۳
مستول و رئیس	۸۷	۲۲/۷
کارمند و یا کارگر	۱۷۱	۴۴/۵
جمع	۳۸۴	۱۰۰

۶. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش آزمون غیرپارامتری علامت آزمون t ی یک نمونه‌ای: با توجه به آنکه متغیر تأثیر سهمیم شدن در اطلاعات (توزیع اطلاعات بین کارکنان) بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون، دارای توزیع نرمال است، لذا برای تعیین تأثیر سهمیم شدن در اطلاعات (توزیع اطلاعات بین کارکنان) بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون از آزمون غیرپارامتری علامت یک نمونه‌ای برای آزمون فرضیه استفاده شد.

سهمیم شدن در اطلاعات (توزیع اطلاعات بین کارکنان) بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد.

میانگین متغیر تأثیر سهمیم شدن در اطلاعات (توزیع اطلاعات بین کارکنان)، $4/56$ با انحراف معیار $0/27$ و میانه $4/56$ است. لذا سطح معنی‌داری آزمون علامت معادل $0/0001$ ، بنابراین در سطح $0.05 = \alpha$ فرض صفر را رد کرده و فرض مقابل آن را دایر بر این نکته که، سهمیم شدن در اطلاعات (توزیع اطلاعات بین کارکنان) بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی تأثیر دارد پذیرفته می‌شود.

مرزبندی و خودمختاری (بین کارکنان) بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد.

میانگین متغیر تأثیر مرزبندی و خودمختاری (بین کارکنان)، $4/51$ با انحراف معیار $0/24$ و میانه $4/56$ هست. لذا سطح معنی‌داری آزمون علامت معادل $0/0001$ ، بنابراین در سطح $0.05 = \alpha$ فرض صفر را رد کرده و فرض مقابل آن را دایر بر این نکته که، مرزبندی و خودمختاری (بین کارکنان) بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد را می‌پذیریم و آن را قبول می‌کنیم.

تیم‌ها و گروه‌های خودگردان کارکنان بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد.

میانگین متغیر تأثیر تیم‌ها و گروه‌های خودگردان کارکنان، $4/54$ با انحراف معیار $0/25$ و میانه $4/5$ است. لذا سطح معنی‌داری آزمون علامت معادل $0/0001$ ، بنابراین در سطح $0.05 = \alpha$ فرض صفر را رد کرده و فرض مقابل آن را دایر بر این نکته که، تیم‌ها و گروه‌های خودگردان کارکنان بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد را می‌پذیریم و آن را قبول می‌کنیم.

اعتماد بین کارکنان و مدیران بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد.

میانگین متغیر تأثیر اعتماد بین کارکنان و مدیران، $4/59$ با

انحراف معیار $0/25$ و میانه $4/67$ است. لذا سطح معنی‌داری آزمون علامت معادل $0/0001$ ، بنابراین در سطح $0.05 = \alpha$ فرض صفر را رد کرده و فرض مقابل آن را دایر بر این نکته که، اعتماد بین کارکنان و مدیران بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد را می‌پذیریم و آن را قبول می‌کنیم.

ارتباطات بین کارکنان و مدیران بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد.

میانگین متغیر تأثیر ارتباطات بین کارکنان و مدیران، $4/63$ با انحراف معیار $0/26$ و میانه $4/64$ است. لذا سطح معنی‌داری آزمون علامت معادل $0/0001$ ، بنابراین در سطح $0.05 = \alpha$ فرض صفر را رد کرده و فرض مقابل آن را دایر بر این نکته که، ارتباطات بین کارکنان و مدیران بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد را می‌پذیریم و آن را قبول می‌کنیم.

انگیزش کارکنان بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد.

میانگین متغیر تأثیر انگیزش کارکنان بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون، $4/61$ با انحراف معیار $0/28$ و میانه $4/57$ است. لذا سطح معنی‌داری آزمون علامت معادل $0/0001$ ، بنابراین در سطح $0.05 = \alpha$ فرض صفر را رد کرده و فرض مقابل آن را دایر بر این نکته که، انگیزه کارکنان بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد را می‌پذیریم و آن را قبول می‌کنیم.

مهارت و دانش کارکنان بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد.

میانگین متغیر تأثیر مهارت و دانش کارکنان بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون، $4/57$ با انحراف معیار $0/24$ و میانه $4/67$ است. لذا سطح معنی‌داری آزمون علامت معادل $0/0001$ ، بنابراین در سطح $0.05 = \alpha$ فرض صفر را رد کرده و فرض مقابل آن را دایر بر این نکته که، مهارت و دانش کارکنان بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون تأثیر دارد را می‌پذیریم و آن را قبول می‌کنیم.

نتایج آزمون فریدمن اولویت عوامل مؤثر بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون.

بر اساس نتایج حاصله خی‌دوی فریدمن $49/476$ با درجه آزادی 6 و سطح معنی‌داری $0/0001$ به دلیل آنکه سطح معنی‌داری آزمون فریدمن معادل $0/0001$ است بنابراین فرض صفر را رد کرده و فرض مقابل آن را قبول می‌کنیم پس تفاوت وجود دارد.

جدول ۱۳- میانگین رتبه‌ها برای اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر

توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون

ابعاد	اولویت
سهیم شدن در اطلاعات	چهارم
مرزبندی و خودمختاری	هفتم
گروه های خودگردان	ششم
اعتماد بین کارکنان و مدیران	سوم
ارتباطات بین کارکنان و مدیران	اول
انگیزش کارکنان	دوم
مهارت و دانش کارکنان	پنجم

از آنجاکه بر اساس نتایج حاصله باید دید چه سازمان‌هایی می‌توانند منابع انسانی را به سرمایه انسانی تبدیل نمایند در پاسخ باید گفت ۱- سازمان‌های خلاق ۲- سازمان‌های یادگیرنده ۳- سازمان‌های توانمندساز ۴- سازمان‌های دانایی محور. حال باید دید با توجه به موارد فوق و پژوهش به عمل آمده و نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آن از شیوه‌های ذکر شده برای حل مشکلات عوامل مؤثر بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی بخش تعاون استفاده نمود.

نتایج میزان تأثیرگذاری هر یک از عوامل استراتژی‌های مدیریتی، بر چگونگی فرآیند توانمندسازی کارکنان و سرمایه‌های انسانی در بخش تعاون: با توجه به نقش کلیدی همه عوامل هفت‌گانه بر توانمندسازی کارکنان بخش تعاون تأثیر دارد پذیرفته می‌شود و جایگاه هر یک از ابعاد و اهمیت آن از نظر پاسخ‌دهندگان و نتایج حاصله از پژوهش تعیین میزان تأثیرگذاری هر کدام از عوامل راهبردهای مدیریتی، بر فرآیند توانمندسازی کارکنان و سرمایه‌های انسانی به شرح ذیل است. با تجزیه و تحلیل نتایج بدست آمده روش‌های مناسب را برای انتخاب و اثرگذاری بر عوامل مؤثر و میزان تأثیر آن بر توانمندسازی کارکنان بخش تعاون را پیشنهاد می‌نماید.

۱- عوامل ارتباطات بین کارکنان و مدیران بر توانمندسازی کارکنان بخش تعاون تأثیر دارد.

مدیران تصمیم‌گیر در اولویت اول به حل مشکلات مندرج در هریک از مؤلفه‌های هفت‌گانه عوامل فوق (یعنی شکل‌گیری رابطه دوستی بیشتر بین کارکنان بخش تعاون؛ ارتباط در بیرون از محیط کار با همکاران بخش تعاون؛ همکاری گروهی در جهت اهداف مشترک؛ پاسخگویی مدیران به سؤالات و ابهامات کارکنان؛ کمک همکاران به یکدیگر؛ کار گروهی با یکدیگر در جهت حل مشکلات؛ اطلاع‌رسانی به‌موقع مرتبط به آنچه در مجموعه کاری می‌گذرد) توجه بیشتری معمول دارند.

۲- عوامل انگیزشی کارکنان بر توانمندسازی کارکنان بخش تعاون تأثیر دارد.

مدیران تصمیم‌گیر در اولویت دوم به حل مشکلات مندرج در هر یک از مؤلفه‌های ۱۱ گانه عوامل فوق (اعتماد مدیران بالادستی و مسئولین در بخش تعاون؛ امکان ارتقای شغلی در بخش تعاون؛ حمایت از طرح‌ها و ایده‌های جدید در بخش تعاون؛ پرداخت پاداش و حقوق و امتیازات متناسب با کارها به افراد در بخش تعاون؛ افزایش مشارکت در تصمیم‌گیری در بخش تعاون؛ ایجاد فرصت برای بیان عقاید و علایق کارکنان در زمینه کاری در بخش تعاون؛ دریافت منظم بازخوردهای عملکرد افراد در بخش تعاون؛ رشد و ارتقاء کارکنان و ایجاد کارهای جدید ایجاد فرصت‌هایی برای توسعه شغلی) توجه بیشتری معمول دارند.

۳- عوامل اعتماد بین کارکنان و مدیران بر توانمندسازی کارکنان بخش تعاون تأثیر دارد.

مدیران تصمیم‌گیر در اولویت سوم به حل مشکلات مندرج در هریک از مؤلفه‌های ۶ گانه عوامل فوق (تسلط بر مهارت‌های که بر انجام رضایت شغل مورد نیاز در بخش تعاون؛ افزایش صداقت با همکاران؛ توجه همکاران به کامیابی و موفقیت کارکنان؛ افزایش حمایت مدیران از کارکنان در صورت انجام موفق امور؛ اعتماد بیشتر مدیران به توانایی کارکنان برای انجام کارها) توجه بیشتری معمول دارند.

۴- عوامل سهیم شدن در اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان بخش تعاون تأثیر دارد.

مدیران تصمیم‌گیر در اولویت چهارم به حل مشکلات مندرج در هر یک از مؤلفه‌های ۹ گانه عوامل فوق (افزایش کارآمدی با توزیع اطلاعات بین کارکنان در تمام سطوح؛ برخورداری از دانش کافی در زمینه توسعه برنامه‌های حرفه‌ای؛ اعلام اطلاعات نتیجه و بازخورد عملکرد کارکنان؛ افزایش درک کارکنان از چگونگی انتقال اطلاعات؛ دادن به‌موقع اطلاعات شغلی به کارکنان؛ آگاهی از وقایع محیط کاری و بخش تعاون؛ تشویق و اجازه ابراز آزادانه عقاید به کارکنان؛ ارتباط مستمر بین سرپرستان و کارکنان) توجه بیشتری معمول دارند.

۵- عوامل مهارت و دانش کارکنان بر توانمندسازی کارکنان بخش تعاون تأثیر دارد.

مدیران تصمیم‌گیر در اولویت پنجم به حل مشکلات مندرج در هریک از مؤلفه‌های ۶ گانه عوامل فوق (امکان شرکت کارکنان و مدیران در کلاس‌ها و دوره‌های آموزش؛ ایجاد امکان و فرصت ارتقای تحصیلی به کارکنان؛ ایجاد فرصت خود شکوفایی و خلاقیت؛ ایجاد فرصت دسترسی به منابع برای انجام وظایف؛ ایجاد محیط رشد و یادگیری به کارکنان؛ فراهم نمودن امکان آموزش کامل‌تر برای ارائه خدمت بیشتر و حل مشکلات مراجعین) توجه

بیشتری معمول دارند.

۶- عوامل گروه‌های خودگردان بر توانمندسازی کارکنان بخش تعاون تأثیر دارد.

مدیران تصمیم‌گیر در اولویت ششم به حل مشکلات مندرج در هریک از مؤلفه‌های ۱۰ گانه عوامل فوق (افزایش همکاری گروهی و تقویت روحیه تعاون؛ ایجاد فرصت صحبت به همکاران در جهت حل مشکلات کاری مدیران؛ امکان تصحیح عملکرد اشتباه و عدم سوء استفاده از آن؛ تلاش برای کارگروهی در جهت هم‌افزایی؛ یعنی انتخاب شیوه‌های کارگروهی؛ مشارکت گروهی با حق اظهار نظر در تصمیم‌گیری؛ راهبردهای مدیریتی ریسک‌پذیری توأم با امنیت؛ تیم‌سازی و حل مشکلات و حل مشکلات شغلی و تفویض اختیار؛ توجه به استعدادها و خلاقیت‌های فردی؛ اعلام بازخورد عملکرد به مدیران) توجه بیشتری معمول دارند.

۷- عوامل مرزبندی و خودمختاری بر توانمندسازی کارکنان بخش تعاون تأثیر دارد.

مدیران تصمیم‌گیر در اولویت هفتم به حل مشکلات مندرج در هریک از مؤلفه‌های ۱۰ گانه عوامل فوق (ایجاد خط‌مشی و هدف‌گذاری کارها؛ امکان ایجاد اقدامات لازم برای ارتقای کیفیت کاری؛ یعنی انتخاب شیوه‌های کارگروهی و اعطای خودمختاری؛ اعطای اختیار مشارکت در تصمیم‌گیری؛ راهبردهای مدیریتی برای ایجاد تغییرات در شغل با همکاری کارکنان؛ تفویض اختیار متناسب جهت اصلاح امور؛ کاهش ریسک‌پذیری مسئولیت در اقدامات فوری؛ ایجاد انعطاف در قوانین و مقررات برای امکان تصمیم‌گیری به موقع؛ کاهش مخاطرات شغلی؛ تشویق کارکنان برای حل مشکلات با اعطای اختیارات) توجه بیشتری معمول دارند.

با توجه به نتیجه‌های بدست آمده از این تحقیق پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی موضوع فوق در سایر بخش‌های اقتصادی خصوصی و غیردولتی و نیز ادارات دولتی و بخش‌های تعاون و خصوصی مورد آزمون قرار گیرد تا امکان تعمیم نتایج به سایر بخش‌های دیگر نیز به وجود آید.

همواره در انجام هر تحقیق، موانع، مشکلاتی وجود دارد که در نتیجه وجود آن‌ها، تحقیق را با یک سری نارسایی‌هایی مواجه می‌نماید. در تحقیق حاضر عبارتند از:

۱- چگونگی گردش اداری و بروکراسی توزیع پرسش‌نامه بین مخاطبان و مشکلات اخذ مجوز لازم مورد نیاز در تعاونی‌ها و اتحادیه‌های تعاونی و ممانعت‌های مستمر از سوی برخی از

مسئولین آن برای عدم پاسخگویی توسط عوامل اجرایی.

۲- به خاطر نبودن هم‌زمان افراد در محل کار خود به دلیل برخورد با جلسات و مأموریت‌های اداری اعضای جامعه آماری و خبرگان، محقق برای توزیع پرسش‌نامه‌ها دچار مشکل بود.

۳- مشکلات ناشی از تغییرات آدرس و تلفن‌های تعاونی‌ها و مسئولین آن و فقدان بانک اطلاعاتی صحیح و به روز بخش تعاون.

۴- فقدان مسائل مورد پژوهش در بانک‌های اطلاعاتی در دسترس و مشکلات ناشی از نو و جدید بودن موضوع و تعداد کم موارد پژوهش مرتبط با بخش تعاون کلان بر خلاف قانون سیاست‌های اصل ۴۴ به‌ویژه ماده ۹ و عدم اجرای سیاست‌های تشویقی پیش‌بینی شده.

۵- فقدان مرکز پژوهش ویژه بخش تعاون و بخش‌های اقتصادی استان و کشور و عدم اعلام نتیجه تفکیک شاخص‌های اقتصاد کلان بر خلاف قانون سیاست‌های اصل ۴۴ به‌ویژه ماده ۹ آن مبنی بر رسیدن سهم بخش تعاون تا پایان سال ۱۳۹۳ به ۲۵ درصد اقتصاد ملی.

۶- طبقه‌بندی اسناد بخش‌های اقتصادی و عدم دسترسی عموم برای تجزیه و تحلیل وضعیت بخش‌های اقتصادی کشور به دلیل اوضاع خاص اقتصادی و تحریم‌ها.

محدودیت‌های پژوهش: علاوه بر موارد ذکر شده در بند قبل که می‌توان برخی از آن‌ها را جزو محدودیت‌های پژوهش نیز محسوب نمود از دیگر مواردی که باعث محدودیت‌هایی در این پژوهش گردیده است، بودن متغیرهای دیگری از جمله ویژگی‌های فردی و شخصیتی و همچنین برخی شاخصه‌های سازمانی از جمله جو و فرهنگ سازمان و شاخص‌های مربوط به اصول تعاون و اثرات آن که امکان داشته تأثیراتی در این رابطه‌ها داشته باشد، که به دلیل عدم امکان و خروج از حوزه‌های تحقیقاتی پژوهشگر مورد مطالعه و سنجش قرار نگرفته است.

منابع

- ابراهیمی، عبدالحمید، طاعتی، آرام، مهدیه، امید و کنعانی، علی (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر ارتقای مشارکت اعضا در اتحادیه‌ها و تعاونی‌های مصرف. *نشریه تعاون*، ۲۱(۲)، ۱۲۹-۱۵۳.
- ابیلی، خدایار و موفقی، حسن (۱۳۸۰). *راهبردهای مدیریت منابع انسانی*، اثر آرمسترانگ، مایکل ترجمه، تهران، نشر فرا.
- امین بیدختی، علی‌اکبر و غیاث‌الدین، عباس (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سمنان). *کار و جامعه*، ۱۸۲، ۳۵-

- Becker, G. S. (1996). *The Economic Way of Looking at Behavior*. Hoover Institution Press, USA. ۵۲
- Blanchard, K.H., Zigarmi, P. and Zigarmi, D. (2013). *Leadership and the One Minute Manager: Increasing Effectiveness through Situational Leadership*. William Morrow, New York.
- Collins D. (1996). Control & Isolation in the management of empowerment, *Empowerment in Organization*, 4(2), 29-39.
- Conger, J., Rabindra, N, and Kanungo, H. (1998). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 41-782.
- Crittenden, V., Crittenden, W.F. and Ajanch, H. (2019). Empowering Women Micro-Entrepreneurs in Emerging Economies: The Role of Information Communication Technology, *Journal of Business Research*, 98(8), 191-203.
- Foy, N. (1997). *Empowering People at Work*. Cambridge, Gower.
- Frank, R. H., and Bernanke, B. S. (2007). *Principles of Microeconomics (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Hardy, C. & Osullivan S. (1998), The power behind Empowerment: Implications for Research & practice. *Human Relations*, 51(4):451-483.
- Jeong, Y., Kim, E., Kim, M-H. and Zhang, J. (2019) Examining the Relationships of Organizational Culture, Empowerment, and Organizational Citizenship Behavior in the South Korean Professional Sports Industry. *Sustainability* 11(19), 1-16.
- Porter, N. (2019). *Cultivating Creativity: Leadership, Organizational Culture, and Organizational Support for Design Teams*, University of San Diego, 2019.
- Sanders, L. M. (2005). *The psychological benefits of political participation department of government & Foreign affairs*, University of Virginia, USA.
- Schoell, W. Dessler, G. & Reinecke, J. (1993). *Introduction to Business*. Allyn & Bacon: USA.
- Thomas, K. W. and Betty A. V. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Journal*, 15(4), 666-681.
- Vogt, J.F. and Murrell, K.L. (2007), *Empowerment in organisations: how to spark exceptional performance*, university associates, San Diego, CA.
- Whetten, D.A. and Cameron. K.S. (1998). *Developing Management Skills*. 7th Edition, U.S.
- Yin, Y., Wang, Y., and Lu, Y. (2019). Why firms adopt empowerment practices and how such practices affect firm performance? A transaction cost-exchange perspective. *Human Resource Management Review*, 29(1), 111-124.
- اورعی یزدانی، بدرالدین (۱۳۷۹). تواناسازی جابه‌جایی پایگاه‌های قدرت در سازمان‌های امروزی. *مطالعات مدیریت*، ۲۵ و ۲۶، ۱۶۳-۱۷۹.
- حافظ‌نیا، محمدرضا (۱۳۹۳). *مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی*، تهران، انتشارات سمت، چاپ بیستم.
- رجبی، تقی (۱۳۹۱). راهکارهای توانمندسازی کارکنان و راهکارهای اجرایی آن. *فصلنامه تعاون و روستا، نشریه آموزشی، پژوهشی، خبری و تحلیلی کشاورزی*، ۴(۱۲)، ۲۵-۴۲.
- شمسی، علی (۱۳۹۵). *بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر انتظارات توانمندسازی کارکنان از سازمان در اتحادیه‌ها و اتاق‌های تعاون با توجه به وظایف آن‌ها*. طرح پژوهشی، وزارت تعاون.
- شیرازیان، سیدغلامرضا، صدیقی، مرضیه و حسینیون، سید ابوالقاسم (۱۳۷۰). *برنامه‌ریزی توسعه اصول سیاست اقتصادی- اثر ویلیام آرتور لوئیس*. ترجمه، نشر: سازمان برنامه بودجه- مرکز مدارک اقتصادی- اجتماعی و انتشارات.
- عبداللهی، بیژن و نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۶). *توانمندسازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منابع انسانی*. نشر: روان، ویرایش، ارسباران.
- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران با اصلاحات ۱۳۹۸. مرکز آموزش علمی و کاربردی (۱۳۹۷). *بررسی راهکارهای توانمندسازی شرکت‌های تعاونی در استان البرز*. اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان البرز.
- ملکی، زهرا و عبدالمحمدی، جواد (۱۳۹۴). *توانمندسازی رویکردی نوین در مدیریت منابع انسانی، دومین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد و فرهنگ ایرانی اسلامی، اردیبه‌ماه مرداد ۱۳۹۴*.
- میرمحمدی، سید محمد، حسین پور، داود و قاسمی بنابری، حمیدرضا (۱۳۹۶). *عوامل کلیدی موفقیت در توانمندسازی کارکنان ستاد وزارت تعاون*. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۵(۸۳)، ۹۳-۱۱۴.
- نوربخش، مهدی و توکلی، سیده سمانه (۱۳۹۰). *شناسایی عوامل کلیدی توانمندسازی کارکنان وزارت تعاون*. *نشریه تعاون*، ۶، ۱۵۷-۱۷۳.
- وزارت تعاون (۱۳۹۸). *سایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاریخچه شرکت‌های تعاونی در ایران*
- ونوس، داور و صفاییان، میترا (۱۳۹۴). *روش‌های کاربردی بازاریابی خدمات بانکی برای بانک‌های ایرانی*، تهران، نگاه دانش.
- Bandura, A. (1997). Self- efficacy: the exercise of control. New York: w.h.freeman.
- Bandura, A. (1999). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. In R. F. Baumeister (Ed.), *The self in social psychology* (pp. 285-298). Psychology Press.

Identification of effective factors on empowering the human capital of cooperative sector employees

Masoud Ghoomian *

Research coordinator of the General Department of Labor and Social Welfare Cooperative of Khorasan Razavi Province with the university

Fatemeh Mousavi moghddam

M.A in Urban Planning, Imam Reza University, Mashhad, Iran

Alireza Ghoomian

M.A in Strategic Human resource management, University of Tehran, Iran

Atefeh Ghoomian

M. SC in energy engineering, Sharif University of Technology, Tehran, Iran

Article History

Received: 04 September, 2023

Revised: 10 November, 2023

Accepted: 24 November, 2023

Keywords

Factors affecting empowerment, human capital, employees, cooperative companies

Abstract

The present research aims to identify and rank the factors affecting the empowerment of human capital in the cooperative sector. The statistical population included employees working in the cooperative sector (cooperatives and cooperative unions). A sample of 384 employees from various levels of responsibility in the cooperative sector in 26 counties of Khorasan Razavi province was selected for the study. A questionnaire was used to measure the variables. The Lizerl software was used for hypothesis testing. The results obtained from confirmatory factor analysis had the necessary reliability and with 95% confidence, it was stated that the questionnaire examining the factors affecting the empowerment of human capital of the cooperative employees is acceptable. Since the research variables have non-normal distributions, a non-parametric test (one-sample sign test) was used to determine the possibility of establishing the hypothesis. The results of the sign test indicate the significance level of all seven factors in the empowerment of cooperative employees. According to the results, it was determined that the priority and ranking of the variables are, in order, communication factors between employees and managers; employee motivational factors; trust factors between employees and managers; factors related to information sharing; employee skill and knowledge factors; self-directed teams and groups factors; boundary and autonomy factors that significantly affect the empowerment of cooperative employees.

Copyright © The Authors. Published by Shandiz Institute of Higher Education



How to cite this article:

Ghoomian, M., Mousavi Moghddam, F., Ghoomian, A., & Ghoomian, A. (2024). Identification of effective factors on empowering the human capital of cooperative sector employees. *Novel Explorations in Computational Science and Behavioral Management*, 1(2), 26-43.



<https://doi.org/10.22034/necsbm.2023.399104.1026>

openaccess