



طراحی و تبیین مدل بومی توانمندسازی در سازمان‌های مردم‌کسب و کارگرا

نوروز حاجی بابائی^۱

علی اکبر رضایی^۲✉

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۸

چکیده

سازمان‌های مردم‌نهاد (NGOs) به عنوان ساختارهای اجتماع‌محور با هدف منفعت‌رسانی به مردم جامعه و با ایجاد فضاهای کسب‌وکاری توسط دولت و رفع موانعی که پیش از این وجود داشت اقدام به توسعه فعالیت‌های خود در زمینه‌های تجاری و اقتصادی نموده‌اند. هدف مطالعه حاضر، ارائه مدل بومی توانمندسازی سازمان‌های مردم‌نهاد با تأکید بر عوامل کلیدی کسب و کار بوده است. به منظور انجام این پژوهش، محقق از روش ترکیبی (کیفی - کمی) بهره گرفت. در بخش کیفی مبتنی بر روش داده بنیاد مدل پارادایمی تحقیق شامل شرایط علی (عوامل مدیریتی و کلان سازمانی، عوامل اجتماعی و حمایتی، بازاریابی و اطلاع‌رسانی)؛ شرایط زمینه‌ای (حوزه‌های جامعه-محور، حوزه‌های کسب‌وکارمحور)؛ شرایط مداخله‌گر (عوامل درون سازمانی، عوامل برون سازمانی، توانمندسازی الکترونیکی کارکنان، بسترسازی الکترونیکی)؛ و راهبردها (توسعه تجاری سمن‌ها، اقدامات رسانه‌ای، پشتیبانی، بنیادین)؛ شناسایی و دسته‌بندی گردید. در بخش کمی، از طریق آزمون تحلیل عاملی اکتشافی (EFA)، شاخص‌های مقوله‌های به دست آمده را به آزمون گذاشته شد و بارهای عاملی تمامی شاخص‌ها برآورد گردید که نشان از تأیید آن شاخص‌ها و مقوله‌ها داشت. همچنین محقق، بر پایه‌ی خروجی‌های بخش کیفی و آزمون EFA، پیش‌فرض‌هایی طراحی نمود (۸ فرضیه) و به سنجش روابط ادعا شده از طریق آزمون معادلات ساختاری در نرم‌افزار SmartPLS پرداخت. در پایان بر اساس ضرایب مسیر (بتا) و ضرایب معناداری (Z)، تمامی پیش‌فرض‌های ادعا شده مورد تأیید قرار گرفتند.

واژه‌های کلیدی: توسعه کسب و کار، نظریه رشد شرکت‌ها، توانمندسازی سازمانی، سازمان‌های مردم‌نهاد.

طبقه بندی JEL : G1 ، G32.O31

۱- گروه مدیریت برنامه‌ریزی فرهنگی، واحد خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی، خوراسگان (اصفهان)؛ ایران. norouz_2006@yahoo.com

۲- گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران؛ ایران. (نویسنده مسئول) rezaei50@yahoo.com



۱- مقدمه

سازمان‌های مردم‌نهاد (NGOs)، اغلب آنچنان که ادعا می‌شود کمتر فعالیت‌های‌شان اجتماع‌محور بوده و گرایش‌های بیشتری به سوی مشارکت در بسترهای کسب و کاری دارند که این امر باعث جلب بیشتر حمایت دولت می‌گردد (استریتن^۱، ۲۰۱۹). در کشورهای در حال توسعه، رشد و توسعه NGOها نیازمند و وابسته به پشتیبانی‌های نهادی و سازمانی در مقیاس ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی هستند و دولت‌ها به NGOها به عنوان ابزارهای استراتژیکی می‌نگرند که می‌تواند در تحقق توسعه ایفای نقش نمایند (دیوپوی^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). این امر باعث مداخلات NGOها در امر توسعه شد. به طوری که، از لوپس و کانجی^۳ (۲۰۰۹)، عنوان می‌دارند که از اواخر دهه‌ی ۱۹۸۰، NGOها به تدریج به بخشی از مطالعات توسعه‌ای تبدیل گردید. کورتن^۴ (۱۹۹۰)، جریان‌های طی‌شده توسط NGOها را به چهار نسل تقسیم می‌کند که NGOها در نسل اول بر پاسخگویی به نیازهای فوری جامعه، نسل دوم گرایش به سوی ایجاد اهداف کوچک - مقیاس توسعه محلی، در نسل سوم تمرکز بیشتری بر موضوعات پایداری و علاقه‌مندی بر تأثیرگذاری نهادی و سیاسی و در نسل چهارم بر تغییرات ساختاری بلندمدت در سطوح ملی و جهانی تأکید داشتند (اسلام^۵، ۲۰۱۷). این تغییرات نسلی NGOها را به سمت مشارکت با نهادها سوق داد (داونز^۶ و همکاران، ۲۰۱۹)، که بخشی قابل‌توجهی از این مشارکت‌ها از جنس فعالیت‌های اقتصادی بوده است (گولینی^۷ و همکاران، ۲۰۱۵). تدریجاً و با تکامل ساختارهای عملیاتی، گرایش‌های NGOها به اقدامات تجاری بیشتر گردید. هرچند، در جوهره و اصل وجودی آنان که می‌بایست بر انتفاع جامعه از منافع حاصله توجه می‌شد، فاصله گرفتند (لوپس، ۲۰۱۴). با این وجود، تبدیل شدن NGOها به سازمان‌های اقتصادی به موازات تغییرات بین‌المللی در حوزه‌های مختلف، جریانی بود که خود دولت‌ها بدان دامن زدند (عمر^۸ و همکاران، ۲۰۱۴؛ مایر^۹ و همکاران، ۲۰۱۶)، و شاید نتوان مؤسسان NGOها را به عنوان بانیان این روند قلمداد نمود. در هر صورت، امروزه NGOها در کنار فعالیت‌های اجتماعی و داوطلبانه‌ی خود فعالیت‌های اقتصادی را نیز دنبال می‌کنند. اگرچه، اساساً با یک شرکت تجاری محض در رسالت سازمانی، چشم‌انداز و نوع فعالیت‌هایی که ورود پیدا می‌کنند، تفاوت‌هایی وجود دارد. البته عقیده‌ای که از این تغییر حمایت می‌کند (سلسی و پارکر^{۱۰}، ۲۰۰۵؛ راندینلی و لندن^{۱۱}، ۲۰۰۳)، بر این موضوع تأکید دارد که به واسطه‌ی مشکلات و مسائل گوناگون اجتماعی که در جوامع رخ می‌دهد، همکاری‌های کسب‌وکارهای تجاری با سازمان‌های اجتماعی‌محور مانند NGOها امری است که می‌تواند به رفاه اجتماعی -

¹Streeten

²Dupuy

³Lewis & Kanji

⁴Korten

⁵Islam

⁶Downs

⁷Golini

⁸Omar

⁹Maier

¹⁰Selsky & Parker

¹¹Rondinelli & London

اقتصادی بیشتر کمک نماید (سیمپسون^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). رفاه یکی از مهم‌ترین شاخص‌های نشانگر پیشرفت کشورها به شمار می‌رود و کشورها به دنبال تحقق نیازهای افراد جامعه می‌باشند (پورفتحی و کفایی، ۱۳۹۹)، و خود این همکاری‌ها عنصری است بر ورود NGOها به عرصه فعالیت‌های اقتصادی و تجاری که NGOها را با بخش‌های مختلف صنعتی و خدماتی پیوند می‌دهد (سیمپسون و همکاران، ۲۰۱۱). یکی از اثرات و پیامدهایی که NGOها (که ساختاری سازمانی و عملیاتی در سطح بنگاه‌های کوچک و متوسط/SMEs دارند) بر جوامع می‌گذارند، رشد اقتصادی - اجتماعی است. چرا که به مانند SMEها قوه‌ی محرکه‌ای در بخش اشتغال، تولید و بهره‌وری می‌باشند (گلقدشتی و آقابابایی، ۱۳۹۷)، و تفاوتی که NGOها با شرکت‌های بازرگانی صرف در هر سطحی ایجاد می‌کنند، برخورداری اجتماع از منابع حاصل از آن است. نه اینکه صرفاً مالکان و ذینفعان شرکت از منافع آن برخوردار شوند (استکلورم^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). از جمله دلایلی که به ویژه بخش دولتی می‌تواند از مشارکت NGOها در فضای کسب و کار بهره‌مند گردد، استفاده از ظرفیت‌های دانش و تجربه تخصصی به خاطر فعالیت در یک حوزه‌ی مشخص، مهارت‌های مدیریتی، و انگیزه برای مصرف بهینه منابع است (نوعی اقدم و همکاران، ۱۳۹۹). بدین رو، با توجه به اهمیت و نقش سازنده‌ای که امروزه NGOها در محیط‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جوامع در جهت رشد و توسعه پیدا نموده‌اند، پرداختن به ساختارهای عملیاتی آنان با توجه به تحولات عصر کنونی ضروری می‌نماید. از طرف دیگر، مطالعات اندکی در بعد داخلی و خارجی در خصوص عوامل کسب‌کاری NGOها صورت گرفته است و خلاء تجربی این موضوع احساس می‌شود. هدف این مطالعه، طراحی و تبیین مدل بومی توانمندسازی در سازمان‌های مردم‌نهاد کسب‌وکارگرا با روش ترکیبی (کیفی - کمی) می‌باشد.

۲- چارچوب نظری

۲-۱- توسعه کسب و کار (نظریه رشد شرکت‌ها)

رشد شرکت به ویژه در سازمان‌های کوچک (مانند سمن‌ها)، همواره به عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات در دنیای کسب و کار مطرح بوده است. به زعم آگیون^۳ و همکاران (۲۰۰۷)، بقاء و موجودیت شرکت‌های کوچک، ابتکار و نوآوری در تغییرات، برخی از دلایلی هستند که نشان‌دهنده اهمیت رشد می‌باشد. سازمان‌هایی که رشد مناسبی دارند برای سرمایه‌گذاران اهمیت بیشتری دارند و با توجه به نظریه «نماینده‌گی»، مدیران نیز در رأس اهداف شرکت به دنبال یافتن عوامل مؤثر در رشد شرکت بوده و همواره کوشیده‌اند تا در برنامه‌ریزی‌های خود به این عوامل توجه کرده و رضایتمندی مالکان را به دست آورند (افشار و زمانی عموقین، ۱۳۹۳). رشد شرکت‌ها از دیدگاه‌های مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است. در تئوری مربوط به رشد شرکت می‌توان به قانون گیبرات^۴ (۱۹۳۱)، اشاره کرد که در آن ادعا شده نرخ رشد شرکت به اندازه آن بستگی ندارد. اندروز^۵ (۱۹۴۹)، بیانمی‌کند که رشد شرکت‌ها به دلیل

^۱Simpson

^۲Stekelorum

^۳Aghion

^۴Gibrat

^۵Andrews

اهداف آن‌ها از هزینه‌های اصلی کمتر خواهد بود. از طرف دیگر، آنسوف^۱ (۱۹۷۵)، مدلی را بنابر مفهوم موقعیت بازار محصولات پیشنهاد می‌دهد. این مدل با دیدگاه‌های مبتنی بر منابع آثار پتس^۲ (۲۰۰۱)، ترکیب شده است. در نهایت، پنروز^۳ (۱۹۵۹)، پیشنهاد می‌دهد که دلایل، رشد درونی است و رشد شرکت به دلیل استفاده از برخی منابع غیرفعال و توانمندی‌ها است. پیشنهاد پنروز (۱۹۵۹)، از طریق نظریه پردازان دیدگاه مبتنی بر منابع، توسعه یافته است. این منابع را می‌توان از خاص بودن و عدم تقسیم‌بندی آن‌ها به دست آورد. بنا به گفته‌ی مورنو^۴ (۲۰۰۵)، هنگامی که منابع، قابلیت تقسیم شدن نداشته باشند، شرکت باید (در صورتی که خواهان اطمینان از استفاده درست از سایر منابع مختلف باشد) کمیت‌های غیرضروری آن را شناسایی کند. خاص بودن منابع، شرکت را ملزم به حفظ و ادامه این منابع بهره‌بردار نشده در شرکت، به جای فروش یا خارج‌سازی آن‌ها در بازار می‌نماید (عزیزی و شعبانی، ۱۳۹۶). فرل^۵ (۱۹۹۷)، سه دیدگاه اصلی را در ارتباط با رشد شرکت‌های کوچک برمی‌شمارد که هدف آن‌ها شناسایی عوامل داخلی و خارجی تأثیرگذار بر سطوح رشد سازمان می‌باشد که در آن چندین متغیر به عنوان ستون‌های اصلی قرار می‌گیرند:

- مدل مرحله‌ای رشد شرکت
- موانع رشد
- مدل پیش‌بینی یا خصوصیات رشد

حوزه‌های تصمیم‌گیری مدیران شرکت‌ها در راستای رشد و توسعه شرکت است. از این رو، رشد و ادامه فعالیت شرکت‌ها نیازمند منابع مالی است، اما تأمین این منابع معمولاً با محدودیت‌هایی نیز روبرو می‌باشد. بنا به گفته‌ی فزاری^۶ و همکاران (۱۹۹۸)، محدودیت‌های تأمین مالی می‌توانند هزینه سرمایه شرکت را محدود سازد. همچنین، محدودیت‌های تأمین مالی می‌توانند نوآوری‌های فناورانه را محدود سازند (بوتازی^۷ و همکاران، ۲۰۱۴). در نهایت اینکه، به عقیده‌ی راجان و زینگالس^۸ (۱۹۹۸)، محدودیت‌های تأمین مالی می‌توانند کسب اطلاعات مهم برای مدیریت ریسک، تجهیز منابع، بهبود هزینه‌های معامله‌ای و غیره را محدود سازند (خواجه‌وی و صالحی‌نیا، ۱۳۹۴). وقتی که در مورد توسعه کسب‌وکار صحبت می‌شود، چهار نوع رشد مطرح می‌گردد (عزیزی و شعبانی، ۱۳۹۶):

- **رشد مالی:** که مربوط به گردش مالی، سود، سرمایه، ارزش تجاری، و سود سهام است.
- **رشد راهبردی:** تغییرات در شیوه‌هایی که یک شرکت خود را با محیط خارجی تطبیق می‌دهد، که توسط رشد سهم بازار، حفظ مزیت رقابتی پایدار و رشد اعتبار شرکت سنجیده می‌شود.

^۱Ansoff

^۲Pets

^۳Penrose

^۴Moreno

^۵Ferrell

^۶Fazzari

^۷Bottazzi

^۸Rajan & Zingales

- **رشد سازمانی:** که مربوط به توسعه فرآیندها، تغییرات در فرهنگ سازمانی و نگرش‌ها و میانگین‌گیری از رشد تعداد کلی کارکنان تمام وقت است.
- **رشد ساختاری:** که میانگین رشد تعداد بخش‌های سازمانی است.

۲-۲- توانمندسازی سازمانی

کانتر^۱ (۱۹۸۹)، بر جنبه‌های کلان سازمانی^۲ در زمینه توانمندسازی تأکید دارد. از این دیدگاه، توانمندسازی تحت برخی شرایط محتوایی، ساختاری و اجتماعی، مانند ساختارها، سیاست‌ها و رویکردهای سازمانی قابل اجراست که سبب توانمندسازی در محیط کار می‌شود (کیم^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). زیمرمن^۴ (۲۰۰۰)، در توضیح توانمندسازی سازمانی عنوان می‌دارد که توانمندسازی سازمانی به توانمندسازی ساختاری سازمان اشاره دارد و از طریق شیوه‌ها، سیاست‌ها، رویه‌ها، نظام‌ها و فرهنگ در سازمان جاری می‌شود تا اینکه افراد و گروه‌های کاری را برای انجام موفقیت-آمیز وظایف و اجرای نقش‌های خود، قادر سازد. سازمان توانمند، محیطی را فراهم می‌کند که کارکنان در گروه‌های مختلف، در انجام فعالیت‌ها با یکدیگر همکاری می‌کنند. متیوز و همکاران (۲۰۰۳)، معتقدند توانمندسازی سازمانی مشتمل بر سه بعد چارچوب ساختاری پویا، کنترل تصمیمات سازمان و تسهیم اطلاعات است. همچنین به زعمپترسون^۵ و زیمرمن (۲۰۰۴)، توانمندسازی سازمانی دارای سه بعد توانمندسازی درون‌سازمانی، توانمندسازی بین‌سازمانی، توانمندسازی فراسازمانی است. توانمندسازی درون‌سازمانی اشاره به ویژگی‌هایی دارد که ساختار و وظایف داخلی سازمان را نشان می‌دهند. توانمندسازی بین‌سازمانی رابطه، پیوند و همکاری سازمان را با سایر سازمان‌ها را نشان می‌دهد. توانمندسازی فراسازمانی اشاره به اقدامات صورت گرفته توسط سازمان دارد که آن اقدامات بر محیط بزرگتری که سازمان در آن قرار گرفته است، تأثیرگذار باشد (منصوری و همکاران، ۱۳۹۸). این توانمندسازی مجموعه‌ای از راهکارها/ فعالیت‌های مرتبط با تفویض تصمیم‌گیری به‌کارمندان را نشان می‌دهد (کازلاوسکایت^۶ و همکاران، ۲۰۱۲). توانمندسازی سازمانی به عنوان برنامه سازمانی شامل فراهم نمودن چارچوبی است که تمام نیروی انسانی اجازه داشته باشد مهارت و دانش خود را در جهت منافع سازمانی و نیز خودشان توسعه داده و بکار ببرند. در توانمندسازی سازمانی راجع به توانمندسازی محیط سازمان و فرهنگ، گروه‌های خودگردان و افراد در دو بعد رفتاری و باورها بحث می‌شود. توانمندسازی توسط محیط سازمانی که فرصت توانمندسازی در آن وجود دارد، ایجاد و حفظ می‌شود. فلسفه توانمندسازی بر اهمیت تعریف مسأله و تصمیم‌گیری مبتنی بر همکاری، اقدام جمعی، دوام مشتریان، آموزش و هدف دوجانبه کارکنان و سازمان، اقدامات خودیاری و دسترسی به منابع تأکید دارد (خرم، ۱۳۹۳). در توانمندسازی سازمانی ضمن پذیرفتن نقش و جایگاه اساسی فرد در توانمندسازی

^۱Kanter

^۲Macro-Organizational

^۳Kim

^۴Zimmerman

^۵Peterson

^۶Kazlauskaitė

بروجود و مهیابودن مؤلفه‌های سازمانی به عنوان بسترسازها یا عوامل ایجادکننده توانمندسازی تأکیدی می‌شود (علامه و همکاران، ۱۳۹۲). گریفیث^۱ و همکاران (۲۰۰۸)، بیان می‌دارند که توانمندی سازمانی اشاره به تلاش‌های سازمانی دارد که به افزایش درک افراد را از قدرت، کنترل و توانایی برای تأثیر بر نظام بزرگ‌تری که جزئی از آن هستند، منجر می‌گردد. از جمله مؤلفه‌های توانمندی سازمانی می‌توان به چارچوب ساختاری پویا، کنترل تصمیم‌گیری‌های محیط کار، انعطاف در تبادل اطلاعات، بهبود مستمر، قدرت تأثیر بر جامعه و توسعه شغل اشاره نمود (صفدریان و پورکیانی، ۱۳۹۶):

- ۱) **چارچوب ساختاری پویا:** از لحاظ مفهومی زمانی اتفاق می‌افتد که یک سازمان، یک سری مجموعه قابل اصلاح از رهنمودها را فراهم کند که تصمیم‌گیری کارمند را هم از لحاظ رویه‌ای و هم از لحاظ رفتاری در یک محیط کار در حال رشد، یاری دهد.
- ۲) **کنترل تصمیم‌گیری‌های محیط کار:** زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان اجازه دارند تا در همه دوره‌ی حرفه‌ای خود وارد شوند.
- ۳) **انعطاف در تبادل اطلاعات:** زمانی اتفاق می‌افتد که تمام اطلاعات در رابطه با سازمان در دسترس همه افراد سازمان باشد.
- ۴) **بهبود مستمر:** عبارت است از فرهنگ بهبود پایدار که در راستای حذف اتلاف در تمامی نظام‌ها و فرآیندهای یک سازمان، هدف‌بندی شده است.
- ۵) **قدرت تأثیر بر جامعه:** ایجاد فرصت‌ها برای تجهیز جامعه، بهره‌برداری از قدرت جمعی برای تأثیر بر سیاست و رویه جامعه.
- ۶) **توسعه شغل:** گسترش انواعوظایفی که در یک شغل انجام می‌شود.

۲-۳- سازمان‌های مردم‌نهاد

واژه NGO یک واژه جهانی است که در اوایل دهه‌ی ۱۹۴۰ میلادی در «کتاب سال» سازمان‌های بین‌المللی اتحادیه انجمن‌های بین‌المللی گنجانیده شده است (موحد و همکاران، ۱۳۹۲). سازمان مردم‌نهاد (سمن) به سازمانی اطلاق می‌شود که باشخصیت حقوقی مستقل، غیردولتی، غیرانتفاعی، غیرسیاسی، برای انجام فعالیت داوطلبانه با گرایش فرهنگی، اجتماعی، مذهبی و بشردوستانه و بر اساس قانون‌مندی و اساسنامه‌ای مدون، رعایت چارچوب قوانین موضوعهکشور و مفاد آیین‌نامه‌های اجرایی آن فعالیت می‌کند. این سازمان‌ها، طیف گسترده‌ای از مسائل پیش‌روی انسان امروزی را چون آموزش در سطوح مختلف، مسائلدینی، مذهبی، فرهنگی، هنری، محیط‌زیست، مبارزه با فقر و اعتیاد و سایر مسائل به جهتتلاش در بهبود امور و ایجاد پیشرفت‌های مردمی شامل می‌شوند. وجود سمن‌ها با توجه به نوع مسئولیت‌ها و اهدافی که پیش‌رو دارند و توجه به فرآیند جهانی‌سازی در هر جامعه‌ای، دارای اهمیت بوده و می‌تواند سبب پیشبرد چشم‌اندازهای مهمی را فراهم آورد (مبشر راد و غنبر طهرانی،

¹Griffith

۱۳۹۷). سازمان مردم‌نهاد به شکل‌های مختلف در سراسر جهان استفاده می‌شود و با توجه به بافتکلامی که در آن استفاده شده است، به انواع گوناگون سازمان‌ها اشاره می‌کند. به زعم کلر^۱ (۲۰۰۱) سازمان مردم‌نهاد در کلی‌ترین معنایش، به‌سازمانی اشاره دارد که مستقیماً بخشی از دولت‌محسوب نمی‌شود؛ اما نقش بسیار مهمی به عنوان واسطه بین‌فرد مردم، قوای حاکم و حتی خود جامعه‌یافتا می‌کند. پیرو تعاریف متعدد و کلی سازمان مردم‌نهاد در سطح بین‌المللی، آنچه در اصطلاح در کشور ما «سازمان غیردولتی» خوانده می‌شود و درباره آن داوری می‌گردد، نزد همگان تصویر دقیق و روشنی ندارد. هرچند در متون علمی رشته‌های علوم‌ادارییا جامعه‌شناسی نیز از تعاریف مشخصی تبعیت نمی‌شود. علت آن است که موضوع آن (یعنی سازمان غیردولتی) در فرآیند رشد خود از بسترهای گوناگونی نشأت گرفته و عملکردهای متفاوتی نیز داشته است. با این وجود مرور تاریخ‌گذشته کشورمان نشان می‌دهد ایران سرشار از الگوهای مشارکت‌اجتماعی بوده است. به طور مثال، می‌توان از تشکلهای سنتی مانند وقف و نذر، گروه‌های همشیریا واره، بنه و صحرا و غیره نامبرد که از بطن همکاری مردم برای رفع نیازهای اقتصادی و ارائه خدمات اساسی ظاهر شده‌اند (جوانی و همکاران، ۱۳۹۶).

۳- پیشینه پژوهش

- ❖ بوذرجمهری و جوانی (۱۳۹۹)، در مطالعه خود به نقش سازمان‌های مردم‌نهاد در توانمندسازی زنان روستایی جهت حفاظت از محیط‌زیست در روستاهای شهرستان رشتخوار خراسان رضوی پرداختند. بر اساس یافته‌های تحقیق، سازمان‌های مردم‌نهاد در روستاهای مورد مطالعه صرفاً یک نهاد غیررسمی ترویجی و میانجی میان افراد و دولت محلی نیست. بلکه همزمان از کارکردهای اجرایی فعال در حوزه‌های مختلف اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، و زیست‌محیطی نیز برخوردار است. از جمله قابلیت‌های این سمن‌ها جوان‌گرایی و استقبال جوانان و زنان و دختران تحصیل‌کرده روستایی است که از نقطه قوت و ماندگاری و کارآمدتر شدن برنامه‌های آموزشی - ترویجی سمن در روستا محسوب می‌گردد.
- ❖ کریمی دهناشی (۱۳۹۹)، در مطالعه خود به بررسی موضوع تلنگرهایی برای جلب مشارکت نیکوکاران در تأمین مالی مؤسسات، بنیادهای خیریه و سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن) پرداخت. بررسی‌ها نشان می‌دهد که بکارگیری یافته‌های اقتصاد رفتاری که تلنگر نام دارد، می‌تواند آثار درخور توجهی در افزایش مشارکت‌های خیرخواهانه داشته باشد. از این رو، در پژوهش حاضر سه تلنگر پرکاربرد شامل «ساده‌سازی»، «ارائه‌ی بازخورد» و «استفاده از هنجارها» معرفی و کاربردهای آن در ایران نیز بیان شده است تا علاوه بر بیشتر شدن پرداخت‌های نیکوکارانه، این کمک‌ها استمرار یابند.
- ❖ گنجلو و سعیدی مفرد (۱۳۹۸)، در مطالعه خود به بررسی نقش سازمان‌های مردم‌نهاد و تشکلهای محلی در توانمندسازی اجتماعی سکونتگاه‌های غیررسمی پرداختند. مبتنی بر یافته‌های تحقیق، سه مقوله اعتماد اجتماعی به سازمان، محدودیت در درآمد سازمان و توانایی کاری محدود در سازمان به عنوان پدیده‌های

¹Clare

مرکزی انتخاب شدند. سازمان‌های مردم‌نهاد تمایل بالایی به اعتماد اجتماعی و پذیرش توسط ساکنین محلات دارند اما بنا به دلایل مسایل اقتصادی و مالی و عدم توانایی در تأمین هزینه‌ها به منظور رفع مشکلات محلات و نیازهای ساکنین و به طور کلی توانمندسازی محلات محدوده، جایگاه قانونی ندارند و خواسته-هایشان به رسمیت شناخته نمی‌شود.

- ❖ رضانی بیگدلی و روحانی (۱۳۹۷)، در مطالعه خود به بررسی شناسایی شیوه‌های تأمین و جذب مشارکت مالی برای سازمان‌های خیریه و مردم‌نهاد پرداختند. یافته‌ها از شناسایی ۴۵ شیوه تأمین مالی برای خیریه‌ها و سمن‌ها حکایت دارد که در ۱۴ دسته دریافت حق عضویت از اعضا، دریافت بودجه از دولت، تأمین مشارکتی هزینه‌ها، استفاده از افراد متخصص جذب (رایزن جذب)، خیرین‌تمول و عمده، تأسیس صندوق مالی حمایت از خیریه‌ها، جمع‌آوری کمک‌های خرد، استفاده از وجوهات شرعی، کارآفرینی و ایجاد شغل برای مددجویان، درآمدزایی، فروش محصولات، فروش خدمات، اجاره و فروش دارایی‌ها و سایر طبقه‌بندی شدند. پس از آن نیز، ۱۴ دسته یادشده، در ۴ گونه شیوه‌های بودجه‌ای، شیوه‌های درآمدزایی، شیوه‌های همگون و شیوه‌های ناهمگون نوع‌شناسی و تقسیم‌بندی شدند.
- ❖ رازقی و لطفی خاچکی (۱۳۹۷)، در مطالعه خود به تحلیل جامعه‌شناختی چالش‌های بقاء و پایداری سازمان‌های مردم‌نهاد فعال در حوزه آسیب‌های اجتماعی؛ با تأکید بر رابطه آن‌ها با دولت پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد فقدان روندهای پایدار برای تولید منابع مالی، چالش‌های جذب و مدیریت منابع انسانی، کمبود سرمایه اجتماعی و نبود انگیزه‌های مشترک واقعی، چالش‌های برنامه‌ریزی و نظارت، نگاه حداقلی و نبود دید کلان و جامع نسبت به مسائل اجتماعی از مهم‌ترین چالش‌های درونی سمن‌ها بوده است.
- ❖ میکولاژاک و بایاک^۱ (۲۰۲۱)، در مطالعه خود به بررسی نقش تجاری‌سازی NGOها و اثر آن‌ها بر کار داوطلبانه در لهستان پرداختند. محققان مبتنی بر پژوهش‌های پیشین این فرضیه را تأیید کردند که تجاری‌سازی NGOها بر جمعیت داوطلب برای کار داوطلبانه ارتباط دارد. یافته‌ها نشان دادند که انتقال دانش می‌تواند مهم‌ترین عنصر در مشارکت داوطلبان برای کار داوطلبانه در NGOها باشد.
- ❖ موک^۲ و همکاران (۲۰۲۱a)، در مطالعه خود به بررسی موضوعیستن قرارداد میان NGOها و دولت در زمینه خدمات اجتماعی پرداختند. یافته‌های آنان نشان داد که اگرچه NGOها طرف قرارداد نتوانستند یک موقعیت برابری را در مقایسه با دولت مرکزی به دست بیاورند، اما با آنان به عنوان دستیار دولت‌های محلی رفتار می‌شد. همچنین از NGOها خواسته شد که فعالیت‌های بیشتری انجام دهند که در قراردادهای خدماتی آنان ذکر نشده بود.
- ❖ اوجو و مافیسیسی^۳ (۲۰۲۰)، در مطالعه خود به بازنگری کسب و کارهای غیردولتی (NGOs) در تحول توسعه‌ای آفریقا پرداختند. محققان فعالیت‌های کلیدی سازمان‌های غیردولتی بر توسعه آفریقا در سه زمینه

¹Mikołajczak & Bajak

²Mok

³Ojo & Mafimisebi

محیط‌زیست، اجتماعی و اقتصادی را مورد بررسی قرار دادند. با بررسی پیچیدگی‌های مدیریت NGOها و اثرات آن بر توسعه آفریقا محققان دریافتند که NGOها مسئول رشد توسعه‌ای در آفریقا هستند، اما کشمکش میان NGOها و کنشگران دولتی وجود دارد. بدین منظور، NGOهای بایست استراتژی‌های‌شان را به منظور مشارکت متقابل بیشتر با بخش دولتی در راستای حفظ رشد پایدار مورد بازبینی قرار دهند.

- ❖ میکویچ^۱ و همکاران (۲۰۲۰)، در مطالعه خود به بررسی ادغام سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش به عنوان چالش‌های کلیدی پروژه‌های توسعه و همکاری NGOها در سطح بین‌المللی پرداختند. محققان عنوان داشتند که NGOها از کنشگران مهم توسعه بین‌المللی هستند که سالانه تریلیون‌ها دلار پروژه را اجراء می‌کنند، اما به مانند بسیاری از شرکت‌ها به دلیل ارائه نتایج ضعیف در پروژه شکست می‌خورند. محققان فقدان و سوءمدیریت، پیوندهای اجتماعی و منابع دانشی را به عنوان بزرگ‌ترین چالش سازمانی NGOها برمی‌شمارند.
- ❖ نانثاگوپان^۲ و همکاران (۲۰۱۹)، در مطالعه خود به بررسی درک و شناسایی ماهیت معیارهای ارزیابی، سطوح و ارتباطات میان سطوح موفقیت پروژه در پروژه‌های توسعه‌ای توسعه‌ای NGOها در سریلانکا پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که موفقیت کلی پروژه در NGOها می‌تواند در سه سطح موفقیت مدیریت پروژه، موفقیت پروژه، و موفقیت NGOها مورد بررسی قرار گیرد. نتایج حاکی از ارتباطات قوی میان سه سطح موفقیت پروژه دارد. علاوه بر این، موفقیت مدیریت پروژه و موفقیت پروژه، برای دستیابی به موفقیت NGOها ضروری است.

۴- روش‌شناسی پژوهش

روش‌های ترکیبی به عنوان «نوعی طرح پژوهش که در آن رویکردهای کیفی و کمی در انواع پرسش‌ها، روش‌های پژوهش، رویه‌های جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و تولید استنتاج‌ها بکار گرفته می‌شود»، تعریف شده است (تشکری و تدلی، ۲۰۰۹). گرایش فلسفی «عمل‌گرایی» بیشترین نزدیکی را با پژوهش ترکیبی دارد (بیستا و باربالس^۳، ۲۰۰۳؛ بریمان^۴، ۲۰۰۶؛ هو^۵، ۱۹۸۸؛ ماکسی^۶، ۲۰۰۳؛ مورگان^۷، ۲۰۰۷). عمل‌گرایی نوعی موضع فلسفی است که ریشه در دیدگاه‌های پیرس^۸ (۱۸۳۹-۱۹۱۴)، دیویی^۹ (۱۸۵۹-۱۹۵۲)، و جیمز (۱۹۰۷)، و در سال‌های اخیر رورتی^{۱۰} (۱۹۸۲)، و وست^{۱۱} (۱۹۸۹)، دارد (بیستا و باربالس، ۲۰۰۳). از دیدگاه این صاحب‌نظران، محققان شیوه‌های ترکیبی، می‌توانند ایده‌های متعددی از مبانی فلسفی مختلف را احصاء کرده و از آن به عنوان مبانی فلسفی

¹Miković

²Nanthagopan

³Biesta & Burbules

⁴Bryman

⁵Howe

⁶Maxcy

⁷Morgan

⁸peirce

⁹Dewey

¹⁰Rorty

¹¹west

پژوهش خود مورد استفاده قرار دهند. هدف، اهمیت دادن به اصالت عمل است. «عمل‌گرایی» رویکرد چندجانبه نسبت به «دانستن» داشته و بر بکارگیری آنچه بکار می‌آید متمرکز بوده و بر سؤالات تحقیق و یافتن پاسخ به آن‌ها با شیوه‌ی مناسب خود و رد یک گزینه اجباری بین فرائیبات‌گرایی و ساخت‌گرایی، تأکید دارد (تشکری و تدلی، ۲۰۰۹). این پژوهش بر مبنای پارادایم عمل‌گرایی استوار است. از آنجایی که در این تحقیق، محقق به دنبال طراحی مدل بومی توانمندسازی در سازمان‌های مردم‌نهاد کسب‌وکارگرا می‌باشد، بر مبنای پارادایم «عمل‌گرایی» عمل نموده و بر اصالت عمل تأکید داشته تا با انتخاب بهترین شیوه‌ی به سؤالات تحقیق دست یابد. بنابراین، محقق بر اساس رویکرد طرح پژوهشی اکتشافی (طرح پژوهش ترکیبی) با اولویت گردآوری داده‌های کیفی و ساخت داده‌های کمی، عمل نموده است. جامعه آماری تحقیق در بخش اول تحقیق که با هدف شناسایی عوامل و مؤلفه‌های کلیدی کسب و کار در مدل بومی توانمندسازی سازمان‌های مردم‌نهاد انجام گرفت، مدیران ارشد و کارشناسان سازمان‌های مردم‌نهاد شهر تهران بودند. جهت نمونه‌گیری در این مرحله از شیوه‌ی نمونه‌گیری هدفمند قضاوتی استفاده شد. جامعه آماری در بخش دوم تحقیق که با هدف اصلاح و تأیید مدل بدست آمده از مرحله اول تحقیق انجام گرفت و شامل کارکنان سازمان‌های مردم‌نهاد شهر تهران (۱۵۰۰ نفر) بوده است. جهت نمونه‌گیری در این مرحله از فرمول کوکران استفاده شد که حجم نمونه برابر با ۳۰۶ نفر برآورد گردید. داده‌ها از طریق مصاحبه عمیق (انجام بخش کیفی) و پرسشنامه (انجام بخش کمی) گردآوری گردید. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از روش کدگذاری نظری مبتنی بر روش داده بنیاد و در بخش کمی تحلیل عاملی اکتشافی و معادلات ساختاری بوده است.

۵- یافته‌های پژوهش

۵-۱- بخش کیفی

در بخش کیفی که ارائه مدل پارادایمی تحقیق مبتنی بر نظریه داده بنیاد بوده است، از مجموع ۲۵۵ کد باز، ۳۴ مقوله‌ی محوری استخراج و در ۱۳ مقوله‌ی گزینشی دسته‌بندی گردید. این ۱۳ مقوله عبارتند از: عوامل مدیریتی و کلان‌سازمانی؛ عوامل اجتماعی و محوری؛ بازاریابی و اطلاع‌رسانی؛ حوزه‌های جامعه‌محور؛ حوزه‌های کسب و کاری؛ عوامل درون‌سازمانی؛ عوامل برون‌سازمانی؛ توانمندسازی الکترونیکی؛ بسترسازی الکترونیکی؛ توسعه تجاری سمن‌ها؛ کمک‌های رسانه‌ای؛ کمک‌های پشتیبانی؛ کمک‌های بنیادین. در جدول (۱)، شیوه‌ی دسته‌بندی این مقوله‌ها و در شکل (۱)، مدل پارادایمی تحقیق آورده شده است.

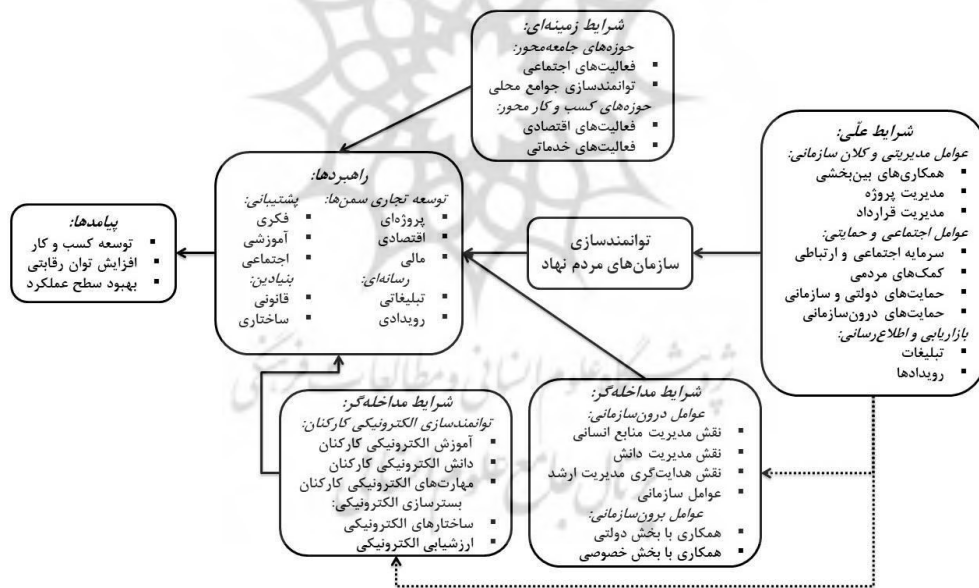
جدول (۱): دسته‌بندی مقوله‌ها

ردیف	کدهای محوری	کدهای گزینشی	مفهوم مورد بررسی
۱	همکاری‌های بین‌بخشی	(۱) عوامل مدیریتی و کلان‌سازمانی	مقوله‌های تأمین مالی
۲	مدیریت پروژه		
۳	مدیریت قرارداد		

مفهوم موردبررسی	کدهای گزینشی	کدهای محوری	ردیف
	عوامل اجتماعی و حمایتی (۲)	سرمایه اجتماعی و ارتباطی	۴
		کمک‌های مردمی	۵
		حمایت‌های دولتی و سازمانی	۶
		حمایت‌های درون‌سازمانی	۷
	بازاریابی و اطلاع‌رسانی (۳)	تبلیغات	۸
		رویدادها	۹
		فعالیت‌های اجتماعی	۱۰
		توانمندسازی جوامع محلی	۱۱
		فعالیت‌های اقتصادی	۱۲
مقوله‌های حوزه‌های فعالیت	فعالیت‌های تخصصی	۱۳	
	عوامل درون‌سازمانی (۶)	نقش مدیریت منابع انسانی	۱۴
		نقش مدیریت دانش	۱۵
نقش هدایت‌گری مدیریت ارشد		۱۶	
مقوله‌های اقدامات توانمندساز	عوامل برون‌سازمانی (۷)	عوامل سازمانی	۱۷
		همکاری با بخش دولتی	۱۸
		همکاری با بخش خصوصی	۱۹
مقوله‌های ارزیابی سیستم مدیریت یادگیری	توانمندسازی الکترونیکی کارکنان (۸)	آموزش الکترونیکی کارکنان	۲۰
		دانش الکترونیکی کارکنان	۲۱
		مهارت‌های الکترونیکی کارکنان	۲۲
	بسترسازی الکترونیکی (۹)	ساختارهای الکترونیکی	۲۳
		ارزشیابی الکترونیکی	۲۴
مقوله‌های کمک‌های دولتی	کمک به توسعه تجاری سمن‌ها (۱۰)	کمک‌های پروژه‌ای	۲۵
		کمک‌های اقتصادی	۲۶
		کمک‌های مالی	۲۷
	کمک‌های رسانه‌ای (۱۱)	کمک‌های تبلیغاتی	۲۸
		کمک‌های رویدادی	۲۹
	کمک‌های پشتیبانی (۱۲)	کمک‌های فکری	۳۰
		کمک‌های آموزشی	۳۱
		کمک‌های اجتماعی	۳۲
	کمک‌های بنیادین (۱۳)	کمک‌های قانونی	۳۳
		کمک‌های ساختاری	۳۴

منبع: یافته‌های پژوهشگر

- **شرایط علی:** رویدادها و عواملی هستند که باعث ایجاد و توسعه پدیده یا مقوله محوری می‌شوند. در واقع، منظور از شرایط علی، رویدادها و اتفاق‌هایی است که بر پدیده اثر گذاشته و به بروز آن منجر می‌شوند.
- **شرایط مداخله‌گر:** منظور از شرایط مداخله‌گر، مجموعه عواملی است که در حین فرآیند توانمندسازی کسب و کاری سازمان‌های مردم‌نهاد بر راهبردها و اقدامات پیش‌روی آنان تأثیر خواهند گذاشت.
- **شرایط زمینه‌ای:** شرایط زمینه‌ای تسهیل‌کننده یا محدودکننده راهبردها هستند. این شرایط با اجرای راهبردها را تسهیل کرده و به آنساعت می‌بخشند یا همچون مانعی در اجرای آن‌ها خلل ایجاد کرده و به صورت نامنظم و غیرمستقیم بر راهبردها اثر می‌گذارند.
- **راهبردها:** راهبردها و اقدامات، طرح‌ها و کنش‌هایی هستند که به اجرای فرآیند توانمندسازی کسب و کاری سازمان‌های مردم‌نهاد کمک می‌کنند، که در اینجا راهبردها برای سمن‌ها بهره‌مندی از کمک‌های دولتی در این زمینه می‌باشد.
- **پیامدها:** پیامدها و نتایج، شامل عوامل مشهود و نامشهودی می‌شود که بعد از بروز فرآیند توانمندسازی کسب و کاری سازمان‌های مردم‌نهاد به وجود می‌آید.



شکل (۱): مدل پارادایمی توانمندسازی سمن‌ها مبتنی بر نظریه داده بنیاد

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۵-۲- بخش کمی

بر اساس مدل پارادایمی که در شکل (۱)، آورده شده است، محقق اقدام به طراحی فرضیاتی مبتنی بر مدل ساختاری نموده است و درصدد سنجش روابط میان سازه‌های تحقیق به منظور تأیید ادراکی است که به واسطه‌ی مطالعه‌ی کیفی خود به دست آورده، می‌باشد. بدین منظور، و با توجه به ماهیت روابط مستقیم و غیرمستقیم مدل پارادایمی داده بنیاد ارائه شده در شکل (۱)، محقق فرضیات زیر را مطرح و از طریق آزمون معادلات ساختاری در نرم‌افزار PLS اقدام به سنجش روابط نموده است که در ادامه یافته‌های آن آورده شده است. بنابراین در ارتباط با مقوله‌های گزینشی فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

- ۱) «حوزه‌ی فعالیت» سمن‌ها عنصری اثرگذار و تعیین کننده بر شکل‌گیری «اقدامات توانمندساز» کسب و کارشان به شمار می‌رود.
- ۲) «حوزه‌ی فعالیت» سمن‌ها عنصری اثرگذار و تعیین کننده بر «شیوه‌های تأمین مالی» کسب و کارشان به شمار می‌رود.
- ۳) «حوزه‌ی فعالیت» سمن‌ها عنصری اثرگذار و تعیین کننده بر ساختارهای «یادگیری الکترونیکی» کسب و کارشان به شمار می‌رود.
- ۴) «شیوه‌های تأمین مالی» سمن‌ها عنصری اثرگذار و تعیین کننده بر شکل‌گیری «اقدامات توانمندساز» کسب و کارشان به شمار می‌رود.
- ۵) «شیوه‌های تأمین مالی» سمن‌ها عنصری اثرگذار و تعیین کننده بر ساختارهای «یادگیری الکترونیکی» کسب و کارشان به شمار می‌رود.
- ۶) «شیوه‌های تأمین مالی» سمن‌ها عنصری اثرگذار و تعیین کننده بر چگونگی دریافت «کمک‌های دولتی» در کسب و کارشان به شمار می‌رود.
- ۷) «اقدامات توانمندساز» سمن‌ها عنصری اثرگذار و تعیین کننده بر چگونگی دریافت «کمک‌های دولتی» در کسب و کارشان به شمار می‌رود.
- ۸) ساختارهای «یادگیری الکترونیکی» سمن‌ها عنصری اثرگذار و تعیین کننده بر چگونگی دریافت «کمک‌های دولتی» در کسب و کارشان به شمار می‌رود.

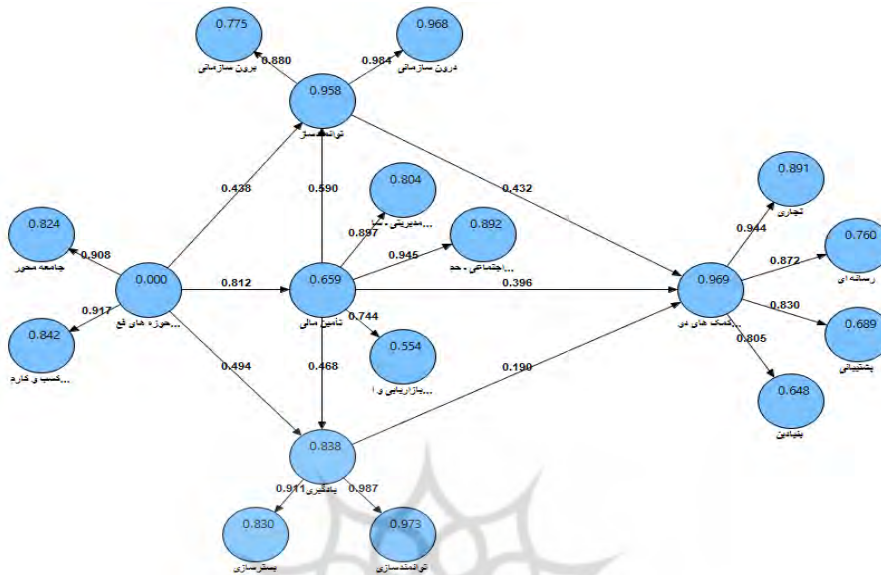
در شکل (۲)، ضرایب مسیر میان سازه‌ها برآورد شده است. چنانکه مشاهده می‌شود، میزان ضریب مسیر یا بتا میان حوزه‌های فعالیت با اقدامات توانمندساز سمن‌ها برابر با ۰/۴۳۸، حوزه‌های فعالیت با شیوه‌های تأمین مالی سمن‌ها برابر با ۰/۸۱۲، حوزه‌های فعالیت با نظام یادگیری الکترونیکی در سمن‌ها برابر با ۰/۴۹۴، شیوه‌های تأمین مالی سمن‌ها با اقدامات توانمندساز برابر با ۰/۵۹۰، شیوه‌های تأمین مالی با نظام یادگیری الکترونیکی در سمن‌ها برابر با ۰/۴۶۸، شیوه‌های تأمین مالی سمن‌ها با دریافت کمک‌های دولتی برابر با ۰/۳۹۶، اقدامات توانمندساز با دریافت کمک‌های دولتی برابر با ۰/۴۳۲، و نظام یادگیری الکترونیکی در سمن‌ها با دریافت کمک‌های دولتی برابر با ۰/۱۹۰، می‌باشد. چنانکه مشاهده می‌شود، در تمامی مسیرها، رابطه تأثیر و تأثیری میان سازه‌های تحقیق وجود دارد و بیانگر سهم و نقش سازه‌ها در تبیین و توجیه‌پذیری تغییرات سازه‌ها در بستر مورد مطالعه دارد. همچنین

با توجه به شکل (۳)، که آماره‌های معناداری را در قالب ضریب Z نمایش می‌دهد، نشان از تأیید تمامی مسیرها میان سازه‌های تحقیق به دلیل بالاتر بودن ضرایب معناداری از ۱/۹۶ دارد. این مقدار در مسیر میان حوزه‌های فعالیت با اقدامات توانمندساز سمن‌ها برابر با ۱۰/۴۹۹، حوزه‌های فعالیت با شیوه‌های تأمین مالی سمن‌ها برابر با ۲۹/۴۳۱، حوزه‌های فعالیت با نظام یادگیری الکترونیکی در سمن‌ها برابر با ۶/۶۴۷، شیوه‌های تأمین مالی سمن‌ها با اقدامات توانمندساز برابر با ۱۴/۲۴۹، شیوه‌های تأمین مالی با نظام یادگیری الکترونیکی در سمن‌ها برابر با ۶/۴۹۶، شیوه‌های تأمین مالی سمن‌ها با دریافت کمک‌های دولتی برابر با ۵/۲۴۲، اقدامات توانمندساز با دریافت کمک‌های دولتی برابر با ۷/۹۵۴، و نظام یادگیری الکترونیکی در سمن‌ها با دریافت کمک‌های دولتی برابر با ۳/۶۷۱ برآورد شده است.

جدول (۲): یافته‌های بخش کمی (منبع: منبع: یافته‌های پژوهشگر)

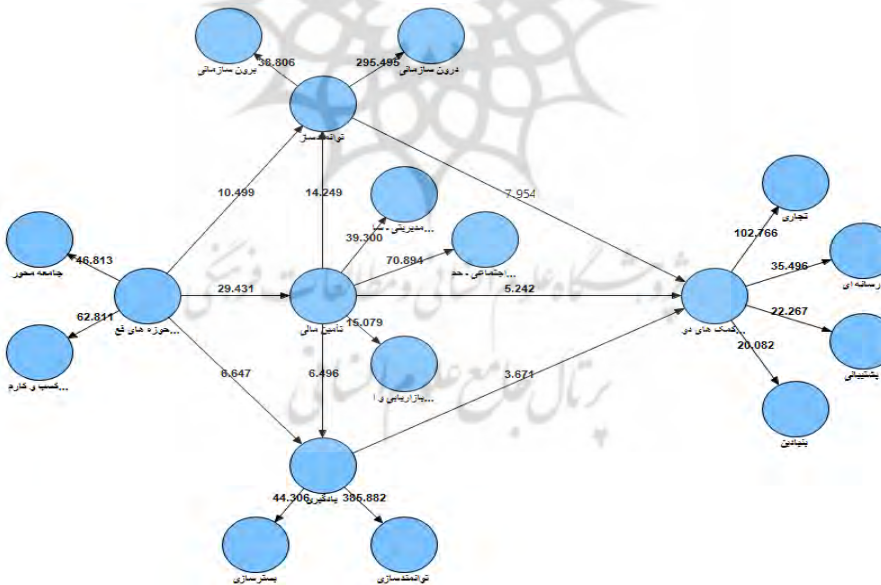
GOF	ضرایب تعیین (R2)	ضرایب اشتراکی	ضرایب Q2	پایایی ترکیبی (CR)	روایی همگرا (AVE)	متغیر
۰/۶۱۱	—	۰/۴۷۸	—	۰/۹۴۷	۰/۴۷۸	حوزه‌های فعالیت
	۰/۸۲۴	۰/۵۶۴	۰/۴۵۷	۰/۹۲۷	۰/۵۶۴	جامعه‌محور
	۰/۸۴۲	۰/۵۸۸	۰/۴۸۸	۰/۹۳۳	۰/۵۸۸	کسب و کارمحور
	۰/۹۵۸	۰/۴۵۸	۰/۳۱۵	۰/۹۵۹	۰/۴۵۸	اقدامات توانمندساز
	۰/۹۶۸	۰/۴۸۴	۰/۵۰۸	۰/۹۳۲	۰/۴۸۴	درون‌سازمانی
	۰/۷۷۵	۰/۵۵۸	۰/۴۸۷	۰/۹۴۷	۰/۵۵۸	برون‌سازمانی
	۰/۶۵۹	۰/۴۸۷	۰/۳۸۴	۰/۸۲۰	۰/۴۸۷	شیوه‌های تأمین مالی
	۰/۸۰۴	۰/۶۳۳	۰/۴۳۶	۰/۹۶۳	۰/۶۳۳	عوامل مدیریتی و کلان‌سازمانی
	۰/۸۹۲	۰/۵۴۸	۰/۴۶۸	۰/۹۵۷	۰/۵۴۸	عوامل اجتماعی و حمایتی
	۰/۵۵۴	۰/۶۹۶	۰/۴۲۴	۰/۹۰۹	۰/۶۹۶	بازاریابی و اطلاع‌رسانی
	۰/۸۳۸	۰/۵۱۵	۰/۴۲۸	۰/۹۴۹	۰/۵۱۵	یادگیری الکترونیکی
	۰/۹۷۳	۰/۵۳۸	۰/۴۶۸	۰/۹۳۷	۰/۵۳۸	توانمندسازی الکترونیکی کارکنان
	۰/۸۳۰	۰/۵۹۲	۰/۴۲۹	۰/۸۷۷	۰/۵۹۲	بسترسازی الکترونیکی
	۰/۹۶۹	۰/۴۶۶	۰/۴۴۸	۰/۹۵۸	۰/۴۶۶	کمک‌های دولتی
	۰/۸۹۱	۰/۵۴۲	۰/۴۷۶	۰/۹۲۸	۰/۵۴۲	کمک‌های تجاری
	۰/۷۶۰	۰/۶۳۹	۰/۴۷۹	۰/۹۱۳	۰/۶۳۹	کمک‌های رسانه‌ای
	۰/۶۸۹	۰/۷۴۲	۰/۴۹۹	۰/۹۳۵	۰/۷۴۲	کمک‌های پشتیبانی
۰/۶۴۸	۰/۵۶۸	۰/۳۷۰	۰/۸۶۶	۰/۵۶۸	کمک‌های بنیادین	
۰/۸۱۶	۰/۵۶۱	—	—	—	میانگین	

منبع: یافته‌های پژوهشگر



شکل (۲): ضرایب مسیر و تعیین در روابط میان فرضیات تحقیق در مدل ساختاری

منبع: یافته‌های پژوهشگر



شکل (۳): ضرایب معناداری روابط میان فرضیات تحقیق در مدل ساختاری

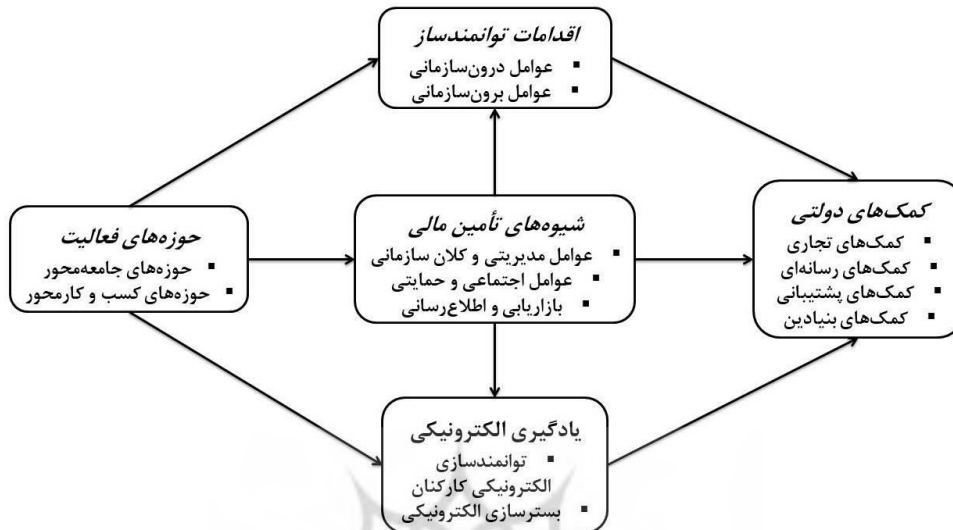
منبع: یافته‌های پژوهشگر

جدول (۴-۷۵): نتایج فرضیات تحقیق

نتیجه	ضریب معناداری	ضریب مسیر	فرضیه
پذیرش فرضیه	۱۰/۴۹۹	۰/۴۳۸	«حوزه‌ی فعالیت» سمن‌ها عنصری اثرگذار و تعیین‌کننده بر شکل‌گیری «اقدامات توانمندساز» کسب و کارشان به شمار می‌رود.
پذیرش فرضیه	۲۹/۴۳۱	۰/۸۱۲	«حوزه‌ی فعالیت» سمن‌ها عنصری اثرگذار و تعیین‌کننده بر «شیوه‌های تأمین مالی» کسب و کارشان به شمار می‌رود.
پذیرش فرضیه	۶/۶۴۷	۰/۴۹۴	«حوزه‌ی فعالیت» سمن‌ها عنصری اثرگذار و تعیین‌کننده بر ساختارهای «یادگیری الکترونیکی» کسب و کارشان به شمار می‌رود.
پذیرش فرضیه	۱۲/۲۴۹	۰/۵۹۰	«شیوه‌های تأمین مالی» سمن‌ها عنصری اثرگذار و تعیین‌کننده بر شکل‌گیری «اقدامات توانمندساز» کسب و کارشان به شمار می‌رود.
پذیرش فرضیه	۶/۴۹۶	۰/۴۶۸	«شیوه‌های تأمین مالی» سمن‌ها عنصری اثرگذار و تعیین‌کننده بر ساختارهای «یادگیری الکترونیکی» کسب و کارشان به شمار می‌رود.
پذیرش فرضیه	۵/۲۴۲	۰/۳۹۶	«شیوه‌های تأمین مالی» سمن‌ها عنصری اثرگذار و تعیین‌کننده بر چگونگی دریافت «کمک‌های دولتی» در کسب و کارشان به شمار می‌رود.
پذیرش فرضیه	۷/۹۵۴	۰/۴۳۲	«اقدامات توانمندساز» سمن‌ها عنصری اثرگذار و تعیین‌کننده بر چگونگی دریافت «کمک‌های دولتی» در کسب و کارشان به شمار می‌رود.
پذیرش فرضیه	۳/۶۷۱	۰/۱۹۰	ساختارهای «یادگیری الکترونیکی» سمن‌ها عنصری اثرگذار و تعیین‌کننده بر چگونگی دریافت «کمک‌های دولتی» در کسب و کارشان به شمار می‌رود.

(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

بنابراین، با توجه به تبیین مدلدردو حالت ضرایب استاندارد و معناداری و تأیید مقادیر ارائه‌شده درمورد سازه‌ها و مسیرها، می‌توان مدل ساختاری را تأیید نمود. در مطالعات کیفی محقق در پی دستیابی به مؤلفه‌ها و مفاهیمی است که ممکن است در ادبیات و مبانی نظری به صورت پراکنده و یا گنگ مطرح شده باشند و یا اساساً درمورد آن‌ها صحبتی به میان نیامده باشد. با توجه به هدف تحقیق، که ارایه مدل بومی توانمندسازی سازمان‌های مردم‌نهاد با تأکید بر عوامل کلیدی کسب و کار بوده است، عموماً درباره‌ی توانمندسازی سازمان‌های مردم‌نهاد در مطالعات گوناگون به ویژه داخلی بسیار اندک بحث شده است و غالباً نیز به صورت پراکنده می‌باشند. محقق در این پژوهش با مصاحبه‌های عمیقی که با کارشناسان و مدیران سازمان‌های مردم‌نهاد صورت داد، تلاش نمود که دسته‌بندی کلی درخصوص توانمندسازی سازمان‌های مردم‌نهاد در حوزه‌ی کسب و کاری انجام دهد. خروجی کلی این دسته‌بندی در شکل (۴) آمده است و می‌توان آن را به عنوان یکی از مدل‌های بومی در ارتباط با مباحث توانمندسازی سازمان‌های مردم‌نهاد نام برد، چرا که با بررسی‌های انجام شده است، تاکنون مطالعه‌ای با این رویکرد انجام نشده است.



شکل (۴): مدل بومی توانمندسازی سازمان‌های مردم‌نهاد تأکید بر عوامل کلیدی کسب و کارپذیرش فرضیه
 منبع: یافته‌های پژوهشگر

۶- بحث و نتیجه‌گیری

امروزه در بسیاری از کشورها به ویژه در کشورهای توسعه‌یافته از ظرفیت‌های سازمان‌های مردم‌نهاد در جهت توسعه اقتصادی، توسعه اجتماعی، توسعه سیاسی و حفاظت زیست‌محیطی بهره می‌برند و به این قبیل سازمان‌ها نه به دید سازمان‌های محل نظام اداری، بلکه به عنوان سازمان‌های کمک‌کننده و حمایتی نگریسته می‌شوند و به طرق مختلف سعی در تقویت و ارتقای حوزه‌ی فعالیت سازمان‌های مردم‌نهاد می‌باشند. اگرچه در ابتدای شکل‌گیری سازمان‌های مردم‌نهاد ماهیت اصلی فعالیت آنان صرفاً اجتماعی بوده است؛ بدون هیچگونه چشم‌داشت مالی از انجام فعالیت‌های خود، اما رفته‌رفته و با توجه به اثرگذاری مطلوب سازمان‌های مردم‌نهاد در فضای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه، حوزه‌ی فعالیت آنان گسترش پیدا کرده و می‌توانند به عنوان بنگاه‌های تجاری در بخش‌های مختلف و با ساختارهای متفاوت فعالیت نمایند. هرچند، نگاه اجتماعی سازمان‌های مردم‌نهاد از بین نرفته است و صرفاً به توسعه حیطه‌ی فعالیت گرایش پیدا کرده‌اند و آن هم با تأکید بر سودرسانی حداکثری به جامعه. یعنی علی‌رغم اینکه سمن‌ها وارد فعالیت‌های تجاری و اقتصادی شده‌اند، اما نبایستی از هدف اصلی خود که اجتماع‌محور بوده است دور شوند و اساساً تبدیل به یک بنگاه تجاری صرف شوند. به عبارت دیگر، منافع حاصل از فعالیت‌های اقتصادی‌شان مجدداً در بستر اجتماعی نشر پیدا کرده و موجبات اشتغال‌زایی را برای عموم مردم فراهم سازد.

بر اساس یافته‌های تحقیق، از منظر مدیران و کارشناسان سازمان‌های مردم‌نهاد که پیرامون چگونگی تأمین مالی پرسیده شده بود، بسیار بر همکاری‌های بین‌بخشی با سازمان‌های دولتی و شرکت‌های خصوصیمطابق با یافته‌های مطالعات یوئن^۱ (۲۰۱۸)، موک و همکاران (۲۰۲۱a)، موک و همکاران (۲۰۲۱b)، براس^۲ (۲۰۲۱)، آدییمی^۳ و همکاران (۲۰۲۰)، و آلداشیف و ناوارا^۴ (۲۰۱۸)، در حوزه‌های کاری مختلف، تأکید شده بود. چرا که می‌توان با توسعه همکاری‌ها با بخش‌های دولتی و خصوصی چه در قالب فعالیت‌های پیمانکاری و یا مشارکت در پروژه و درآمد حاصله از محل این فعالیت‌ها جهت تأمین مالی اقدام نمایند. یکی از دلایل این امر، برخورداری سازمان‌ها به ویژه بخش دولتی از امکانات و تسهیلات قدرتمندی است که می‌توان سازمان‌های مردم‌نهاد با نیروی انسانی داوطلبی که در اختیار دارد به این فعالیت‌ها ورود پیدا کرده و برای تأمین مالی هزینه‌های جاری و خدمت‌رسانی به جامعه هدف خود از این منابع بهره‌برد. اگر چه در این محور بر مدیران و کارشناسان بر فعالیت‌های بازاریابی و تبلیغات (دوانگ^۵، ۲۰۱۷)، و نیز توسعه سرمایه اجتماعی و جذب حمایت‌های عمومی و سازمانی (میکوویچ و همکاران، ۲۰۲۰)، نیز تأکید داشتند. در ارتباط با محور ابعاد فعالیت‌های حوزه‌ی سمن‌ها، تأکید ابتدایی کارشناسان و مدیران سمن‌ها بر فعالیت‌های جامعه‌محور مانند توانمندسازی جوامع محلی و به طور کلی فعالیت‌های اجتماعی بوده است اما حضور در فعالیت‌های تجاری و اقتصادی و یا انتخاب حوزه‌ی خاصی از فعالیت را رد نکردند و با توجه به شرایط اقتصادی جامعه و اثرگذاری مطلوب‌تر سازمان‌های مردم‌نهاد مشارکت در این حوزه‌ها نیز پیشنهاد و توصیه گردید.

در خصوص محور اقدامات توانمندساز سمن‌ها برای ارتقای کسب و کارشان نظرات مدیران و کارشناسان در دو بخش عوامل درون‌سازمانی و عوامل برون‌سازمانی دسته‌بندی گردید. مسلماً هر کسب و کاری برای توسعه و بهبود شرایط فعلیتی خود نیازمند برخورداری از نیروی انسانی ماهر و دانش‌محور می‌باشد که این بخش از فعالیت نیازمند توجه سمن‌ها در صورت ورود به عرصه‌ی تجاری و به به عنوان یک کسب و کار به بخش منابع انسانی سازمان (مطابق با یافته‌های بارترام^۶ و همکاران، ۲۰۱۷؛ بوسلی^۷ و همکاران، ۲۰۲۱؛ بارترام و همکاران، ۲۰۱۴؛ کلنر^۸ و همکاران، ۲۰۱۷)، می‌باشد. در واقع، سمن‌ها می‌بایست ساختارهای سازمانی خود اعم از سبک رهبری، سبک مدیریت، تدوین استراتژی، بخش پشتیبانی و سایر بخش‌های یک سازمان را در ساختار سازمانی خود ایجاد نمایند و با یک هماهنگی بین‌بخشی اقدام به فعالیت نمایند. در واقع، یکپارچه‌سازی درون‌سازمانی بسیار می‌تواند در موفقیت فعالیت‌های کسب و کاری سمن‌ها با توجه به اندازه‌های کوچک و متوسط آنان کمک نماید. در کنار عوامل درون‌سازمانی، توسعه ارتباطات سازمانی و همکاری با بخش دولتی و خصوصی (ساکسنا و محمود^۹، ۲۰۱۸)،

¹Yuen

²Brass

³Adeyemi

⁴Aldashev & Navarra

⁵Duong

⁶Bartram

⁷Boselie

⁸Kellner

⁹Saxena & Muhammad

به عوامل درون‌سازمانی مسلماً می‌تواند در حوزه‌های مختلفی اعم از انتقال فناوری، تجربه، دانش، مهارت‌ها، اطلاعات و ... به سمن‌ها کمک نماید. اما در خصوص رویکرد الکترونیکی مدیریت سمن‌ها، نظر کارشناسان و مدیران سمن‌ها در ابتدا بر بسترسازی نظام الکترونیکی و سپس توانمندسازی الکترونیکی کارکنان (پوبا انزاو^۱ و همکاران، ۲۰۲۰؛ میلیماکی^۲ و همکاران، ۲۰۲۱؛ مارتینی^۳ و همکاران، ۲۰۲۰؛ لوکایر و ریموند^۴، ۲۰۲۰)، سمن‌ها از طریق آموزش، مدیریت دانش و افزایش سطح مهارت‌ها اشاره داشتند. در نهایت نیز، از منظر کارشناسان و مدیران سازمان‌های مردم‌نهاد مورد مطالعه، راه‌هایی که اختصاصاً دولت می‌تواند به سمن‌ها در ارتقای کسب و کار به آنان کمک نماید در بخش‌های پشتیبانی مانند فکری، آموزشی، و اجتماعی؛ بنیادین مانند رفع موانع قانونی و ساختاری؛ توسعه تجاری فعالیت‌های سمن‌ها مانند پروژه‌ای، اقتصادی و کمک‌های مالی؛ و بعد رسانه‌ای اعم از تبلیغات و مدیریت رویدادها طبقه‌بندی گردید.

فهرست منابع

- ۱) افشار، مصطفی، و زمانی عموقین، رامین. (۱۳۹۳). تبیین ارتباط شاخص‌های ارزیابی عملکرد و رتبه عملکردی با رشد شرکت‌ها. دوفصلنامه پیشرفت‌های حسابداری، ۶(۱)، ۲۸-۱.
- ۲) بوذرجمهری، خدیجه، و جوانی، خدیجه. (۱۳۹۹). نقش سازمان‌های مردم‌نهاد در توانمندسازی زنان روستایی جهت حفاظت از محیط‌زیست (مطالعه موردی: روستاهای شهرستان رشتخوار). فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی روستایی، ۹(۲۹)، ۶۹-۸۲.
- ۳) پورفتحی، نغمه، و کفایی، محمد علی. (۱۳۹۹). بررسی اثرگذاری نحوه تعیین نرخ ارز بر رفاه اقتصادی. فصلنامه اقتصاد مالی، ۱۴(۵۳)، ۹۷-۱۳۱.
- ۴) جوانی، خدیجه، بوزرجمهری، خدیجه، شایان، حمید، و قاسمی، مریم. (۱۳۹۶). وضعیت سازمان‌های مردم‌نهاد در روستاها: فرآیند شکل‌گیری، آثار و پیامدها (منطقه مورد مطالعه روستاهای شهرستان رشتخوار). فصلنامه پژوهش‌های روستایی، ۸(۱)، ۱۵۰-۱۶۵.
- ۵) خرم، کبری. (۱۳۹۳). مدیریت توانمندسازی منابع انسانی به زبان ساده و کاربردی. ناشر: آترا.
- ۶) صفدریان، علی، و پورکیانی، مسعود. (۱۳۹۶). تبیین روابط بین توانمندی و چابکی سازمانی و ارائه یک الگو در راستای سیاست‌های کلی نظام اداری. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۹(۲۹)، ۱۴۹-۱۷۸.
- ۷) رازقی، نادر، و لطفی خاچکی، بهنام. (۱۳۹۷). تحلیل جامعه‌شناختی چالش‌های بقاء و پایداری سازمان‌های مردم‌نهاد فعال در حوزه آسیب‌های اجتماعی؛ با تأکید بر رابطه آن‌ها با دولت. فصلنامه جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، ۵(۱۱)، ۹۷-۱۲۸.

¹Poba-Nzaou

²Myllymäki

³Martini

⁴cc uyer Rayoo nd

- ۸) رضانی بیدگلی، امیرحسین، و روحانی، محمدحامد. (۱۳۹۷). شناسایی شیوه‌های تأمین و جذب مشارکت مالی برای سازمان‌های خیریه و مردم‌نهاد. دومین همایش ملی خیر ماندگار (مطالعه و ارزیابی امور خیر در ایران با تمرکز بر چالش‌های نیکوکاری در ایران امروز)، تهران.
- ۹) عزیزی، محمد، شعبانی، شیوا. (۱۳۹۶). ارائه مدل مفهومی در تبدیل شرکت‌های کوچک و متوسط به غزال‌ها. فصلنامه مدیریت و توسعه، ۳۰(۱)، ۱۱۱-۱۳۶.
- ۱۰) علامه، مهدی، حیدری، مرضیه، و داوودی، س. (۱۳۹۳). مطالعه رابطه بین رهبری دستوری و توانمندی روان‌شناختی در بین دبیران شهرستان آباء. علوم اجتماعی و رفتاری، ۳۱، ۲۲۵-۲۲۴.
- ۱۱) فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۹۷). سازمان‌های اخلاقی در کسب و کار. ناشر: مجنون.
- ۱۲) کریمی دهناشی، امین. (۱۳۹۹). تلنگرهایی برای جلب مشارکت نیکوکاران در تأمین مالی مؤسسات، بنیادهای خیریه و سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن). فصلنامه سیاست‌نامه علم و فناوری، ۱۰(۳۳)، ۵-۲۰.
- ۱۳) گال، مریدیت دامین، بورگ، والتر آر، و گال، جویس. (۱۳۹۸). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی - جلد دوم. ترجمه: احمدرضا نصر، حمیدرضا عریضی، محمود ابوالقاسمی، محمد حسین علامت‌ساز، محمدجعفر پاک‌سرشت، علی دلاور، علیرضا کیامنش و غلامرضا خوی‌نژاد. ناشر: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- ۱۴) گل‌قندشتی، مریم، و آقابابایی، محمد ابراهیم. (۱۳۹۷). تأثیر منابع تأمین مالی بر رشد شرکت‌های کوچک و متوسط پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه اقتصاد مالی، ۱۲(۴۴)، ۱۴۳-۱۶۰.
- ۱۵) گنج‌لو، عاطفه، و سعیدی مفرد، ساناز. (۱۳۹۸). نقش سازمان‌های مردم‌نهاد و تشکلهای محلی در توانمندسازی اجتماعی سکونتگاه‌های غیررسمی. فصلنامه تحقیقات جغرافیایی، ۳۴(۱۳۴)، ۴۸۳-۴۹۱.
- ۱۶) مبشر راد، فاطمه، و غنبر طهرانی، نسیم. (۱۳۹۷). عوامل تأثیرگذار بر کارکرد رسانه‌های اجتماعی در تأمین مالی جمعی مؤسسات خیریه. فصلنامه مطالعات مدیریت کسب و کار هوشمند، ۶(۲۴)، ۱۰۹-۱۳۶.
- ۱۷) مقیمی، محمد. (۱۳۹۰). کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی، پژوهشی در سازمان‌های غیر دولتی (NGOs) ایران. ناشر: دانشگاه تهران.
- ۱۸) منصوری، حسین، شائمی برزکی، علی، مشرف جوادی، محمد حسین، و کیان‌پور، مسعود. (۱۳۹۸). اعتباریابی الگوی توانمندسازی سازمانی مبتنی بر فرآیندهای منابع انسانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۱(۳۶)، ۱۱۳-۱۳۵.
- ۱۹) موحد، علی، فیروزی، محمد علی، زارعی، رضا، و ظفری، مسعود. (۱۳۹۲). نقش سازمان‌های مردم‌نهاد برای مشارکت در بازسازی بافت‌های فرسوده، نمونه موردی: بافت فرسوده‌ی بخش مرکزی شهر اهواز. فصلنامه جغرافیا، ۱۱(۳۶)، ۷۹-۹۸.
- ۲۰) نوعی اقدام، حسن، حسینی، شمس‌الدین، معمارنژاد، عباس، و امامی جزء، کریم. (۱۳۹۹). اثربخشی تأمین مالی از طریق مشارکت عمومی - خصوصی در تحقق اهداف توسعه‌ای. فصلنامه اقتصاد مالی، ۱۴(۵۲)، ۱۰۰-۸۱.

- 21) Adeyemi, A. A., Bakare, O. T., Akindele, A. J., & Soyode, O. (2020). Impact of the oversight role of NGOs on the environmental reporting and social responsibility of listed manufacturing companies in Nigeria. In *Environmentalism and NGO accountability*. (Advances in Environmental Accounting & Management, 9), Emerald Publishing Limited, Bingley, 107-121.
- 22) Aldashev, G., & Navarra, C. (2018). Development NGOs: basic facts. *Annals of public and cooperative economics*, 89(1), 125-155.
- 23) Bartram, T., Hoyer, R., & Cavanagh, J. M. (2014). Special issue on human resource management in the NGO, volunteer and not-for-profit sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(22), 3178-3180.
- 24) Bartram, T., Cavanagh, J., & Hoyer, R. (2017). The growing importance of human resource management in the NGO, volunteer and not-for-profit sectors. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(14), 1901-1911.
- 25) Biesta, G., & Burbules, N. C. (2003). *Pragmatism and educational research*. Lanham, MD: Rowman and Littlefield.
- 26) Boselie, P., Van Harten, J., & Veld, M. (2021). A human resource management review on public management and public administration. *Public Management Review*, 23(4), 483-500.
- 27) Brass, J. N. (2021). Do service provision NGOs perform civil society functions? Evidence of GGSS. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 0899764021991671.
- 28) Bryman, A. (2007). Barriers to integrating quantitative and qualitative research. *Journal of mixed methods research*, 1(1), 8-22.
- 29) Bottazzi, G., Secchi, A., & Tamagni, F. (2014). Financial constraints and firm dynamics. *Small Business Economics*, 42(1), 99-116.
- 30) Downs, C., Solimano, G., Vergara, C., & Zuniga, L. (2019). *Social policy from the grassroots: Nongovernmental organizations in Chile*. Routledge.
- 31) Duong, H. T. (2017). Fourth generation NGOs: Communication strategies in social campaigning and resource mobilization. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 29(2), 119-147.
- 32) Uppu, S., & Paakah, S. (2016). The impact of foreign aid to non-governmental organizations in poor and middle-income countries. *World Development*, 84, 299-311.
- 33) Golini, R., Kalchschmidt, M., & Landoni, P. (2015). Adoption of project management practices: The impact on international development projects of non-governmental organizations. *International journal of project management*, 33(3), 650-663.
- 34) Howe, K. R. (1988). Against the quantitative-qualitative incompatibility thesis or dogmas die hard. *Educational researcher*, 17(8), 10-16.
- 35) Islam, M. R. (2017). Non-governmental organizations and community development in Bangladesh. *International Social Work*, 60(2), 479-493.
- 36) Kazlauskaitė, R., Buciuniene, I., & Turauskas, L. (2012). Organisational and psychological empowerment in the HRM-performance linkage. *Employee Relations*.
- 37) Lee, S., & Kim, S. (2017). The impact of the high-performance work system in a non-profit organisation. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(14), 1938-1959.
- 38) Kim, P. B., Lee, G., & Jang, J. (2017). Employee empowerment and its contextual determinants and outcome for service workers. *Management Decision*, 55(5), 1022-1041.
- 39) Écuyer, F., & Raymond, L. (2020). Enabling the HR function of industrial SMEs through the strategic alignment of e-HRM: a configurational analysis. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 1-33.

- 40) Lewis, D. (2014). *Non-governmental organizations, management and development*. Routledge.
- 41) Maier, F., Meyer, M., & Steinbereithner, M. (2016). Nonprofit organizations becoming business-like: A systematic review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), 64-86.
- 42) Martini, M., Cavenago, D., & Marafioti, E. (2020). Exploring types, drivers and outcomes of social e-HRM. *Employee Relations: The International Journal*. 43(3), 788-806.
- 43) Maxcy, S. J. (2003). Pragmatic threads in mixed methods research in the social sciences: The search for multiple modes of inquiry and the end of the philosophy of formalism. *Handbook of mixed methods in social and behavioral research*, (51-89).
- 44) Mikołajczak, P., & Kłopotowski, P. (2021). The crowding out or crowding in Effect. *Public Organization Review*, 21(1), 103-118.
- 45) Miković, R., Petrović, D., Mihić, M., Obradović, V., & Todorović, M. (2020). The integration of social capital and knowledge management—The key challenge for international development and cooperation projects of nonprofit organizations. *International Journal of Project Management*, 38(8), 515-533.
- 46) Mok, K. H., Chan, C. K., & Wen, Z. (2021a). State-NGOs relationship in the context of China contracting out social services. *Social Policy & Administration*, 55(4), 687-701.
- 47) Mok, K. H., Chan, C. K., & Wen, Z. (2021b). Searching for new welfare governance in China: contracting out social service and impact on government-NGOs relationship. *Journal of Asian Public Policy*, 14(1), 63-80.
- 48) Morgan, D. L. (2007). Paradigms lost and pragmatism regained: Methodological implications of combining qualitative and quantitative methods. *Journal of mixed methods research*, 1(1), 48-76.
- 49) Myllymäk, (2021). Beyond the e-HRM: integrating a sociomaterial perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(12), 2563-2591.
- 50) Nanthagopan, Y., Williams, N., & Thompson, K. (2019). Levels and interconnections of project success in development projects by Non-Governmental Organisations (NGOs). *International Journal of Managing Projects in Business*. 12(2), 487-511.
- 51) Ojo, N. M., & Mafimisebi, O. P. (2020). Reviewing the Business of Nongovernmental Organisations in African Transformation. *Environmentalism and NGO accountability*. (Advances in Environmental Accounting & Management, 9), Emerald Publishing Limited, Bingley, 123-138.
- 52) Omar, A. T., Leach, D., & March, J. (2014). Collaboration between nonprofit and business sectors: A framework to guide strategy development for nonprofit organizations. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 25(3), 657-678.
- 53) Poba-Nzaou, P., Uwizemunugu, S., & Laberge, M. (2020). Taxonomy of business value underlying motivations for e-HRM adoption: An empirical investigation based on HR processes. *Business Process Management Journal*. 26(6), 1661-1685.
- 54) Rajan, R., & Zingales, L. (1998). Financial development and growth. *American Economic Review*, 88(3), 559-586.
- 55) Rondinelli, D. A., & London, T. (2003). How corporations and environmental groups cooperate: Assessing cross-sector alliances and collaborations. *Academy of Management Perspectives*, 17(1), 61-76.
- 56) Saxena, S., & Muhammad, I. (2018). Barriers to use open government data in private sector and NGOs in Pakistan. *Information Discovery and Delivery*. 46(1), 67-75.
- 57) Selsky, J. W., & Parker, B. (2005). Cross-sector partnerships to address social issues: Challenges to theory and practice. *Journal of management*, 31(6), 849-873.
- 58) Simpson, D., Lefroy, K., & Tsarenko, Y. (2011). Together and apart: Exploring structure of the corporate–NPO relationship. *Journal of Business Ethics*, 101(2), 297-311.
- 59) Stekelorum, R., Laguir, I., & Elbaz, J. (2020). Cooperation with international NGOs and supplier assessment: Investigating the multiple mediating role of CSR activities in SMEs. *Industrial Marketing Management*, 84, 50-62.

- 60) Streeten, P. (2019). Alternative Responses by the Third World to the Current Impasse. The Challenge Of The New International Economic Order.
- 61) Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2009). Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences. SAGE Publications, Incorporated.
- 62) Yuen, S. (2018). Negotiating eevveee aciiivmmmn hh ina hhe impac o GGss nrttttuional embeddedness in the local state. Journal of Contemporary China, 27(111), 406-422.



Designing and explaining the indigenous model of
empowerment in business-oriented non-governmental
organizations

Norouz Hajibabaei¹
Ali Akbar Rezaei²

Received: 29 / December / 2022 Accepted: 02 / March / 2023

Abstract

Non-governmental organizations (NGOs) as community-oriented structures with the aim of benefiting the people of the society and by creating business spaces by the government and removing the obstacles that existed before, are developing their activities in the field of commercial and economic activities. The aim of the present study was to provide a local model of empowering non-governmental organizations with emphasis on key business factors. In order to conduct this research, the researcher used a mixed method (qualitative-quantitative). In the qualitative part based on the data method of the research paradigm model including causal conditions (management and macro-organizational factors, social and support factors, marketing and information); contextual conditions (society-oriented areas, business-oriented areas); Intervening conditions (intra-organizational factors, extra-organizational factors, electronic empowerment of employees, electronic platform); and strategies (commercial development of cements, media actions, support, fundamentals); It was identified and classified. In the quantitative part, through exploratory factor analysis (EFA), the indicators of the obtained categories were tested and the factor loadings of all indicators were estimated, which showed the approval of those indicators and categories. . Also, the researcher, based on the outputs of the qualitative section and the EFA test, designed assumptions (8 hypotheses) and measured the claimed relationships through the structural equation test in the Smart PLS software. In the end, based on path coefficients (beta) and significance coefficients (Z), all the claimed hypotheses were confirmed

Keywords: Business development, corporate growth theory, organizational empowerment, non-governmental organizations.

JEL Classification: G1 .O31.G32

¹ Department of Cultural Planning Management, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Khorasgan (Isfahan), Iran. norouz_2006@yahoo.com

² Department of Management, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Responsible author): rezaei50@yahoo.com