

## The presentation of a pattern for financial empowerment in government, cooperative, and private small and medium-sized enterprises: A mixed method approach

Gholamreza Elahi<sup>1</sup>, Parviz Saeidi<sup>2\*</sup>, Jamadverdi Gorganli Dooji<sup>3</sup>, Maryam Bkoharaiyan<sup>3</sup>  
Khorasani<sup>3</sup>

1. Ph.D. students of Industrial Financial Management, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran.

2. Professor, Department of Management and Accounting, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Accounting, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran.



**CITATION:** Elahi, Gh. Saeidi, P, Gorganli Dooji, J. & Bkoharaiyan, M. (2023). The presentation of a pattern for financial empowerment in government, cooperative, and private small and medium-sized enterprises: A mixed method approach. *Journal of Cooperation and Agriculture*, 12(47), 27-45. (In Persian).

DOI: <https://10.22034/AJCOOP.2023.408193.1849>

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

Financial empowerment model  
small and medium government cooperative and private companies

#### Received:

22 July 2022

#### Revised:

13 October 2023

#### Accepted:

15 October 2023

#### Available online:

25 November 2023

### ABSTRACT

**Background and purpose.** At present, the ability of companies in the field of financial interactions is important in terms of its broad relationship with their productivity. Based on this, the current research was conducted with the aim of presenting a model of financial empowerment in government, cooperative, and private small and medium-sized enterprises in two qualitative and quantitative stages.

**Methodology/Approach.** This research was conducted with a mixed (qualitative-quantitative) approach. A grounded theory approach was used in the qualitative phase. In order to collect data in the qualitative phase, a semi-structured interview was used, and the sample size in the qualitative phase of this research was based on a purposeful and snowball method, including 17 experts in the fields of management, accounting, and ufinance, as well as experts with experience on the topic. The sample size in the quantitative section was estimated to be 384 people using the Cochran formula, who were selected using cluster sampling among all employees working in government, cooperative, and private small and medium-sized enterprises in Semnan province. Structural equation modeling technique was used to analyze quantitative data.

**Findings and conclusions.** The data set obtained after the continuous process of open, axial and selective coding was organized in the form of 458 open codes, 63 sub-categories, 8 main categories and 6 categories. The results of the quantitative phase showed that all the assumptions of the qualitative phase were confirmed and statistically significant.

**Originality/Innovation.** The present study provides a deep insight for managers by providing a comprehensive model of financial empowerment of government, cooperative, and private small and medium-sized enterprises. This study is unique in terms of providing empirical evidence to advance the subject literature.

### EXTENDED ABSTRACT

**Background and purpose.** Empowerment refers to a process in which through the development of capability of individuals and groups, continuous improvement of performance is helped. In other words, empowerment is a strategy of organizational development and prosperity. At present, the ability of companies in the field of financial interactions is important in terms of its broad relationship with their productivity. Based on this, the current research was conducted with the aim of presenting a model of financial empowerment in government, cooperative, and private small and medium-sized enterprises in two qualitative and quantitative stages.

**Methodology/Approach.** This research was conducted with a mixed (qualitative-quantitative) approach. A grounded theory approach was used in the qualitative phase. In order to collect data in the qualitative phase, a semi-structured interview was used, and the sample size in the qualitative phase of this research was based on a purposeful and snowball method, including 17 experts in the fields of management, accounting, and ufinance, as well as experts with experience on the topic. The sample size in the quantitative section was estimated to be 384 people using the Cochran formula, who were selected using cluster sampling among all employees working in government, cooperative, and private small and medium-sized enterprises in Semnan province. Structural equation modeling technique was used to analyze quantitative data.

**Findings and conclusions.** The data set obtained after the continuous process of open, axial and selective coding was organized in the form of 458 open codes, 63 sub-categories, 8 main categories and 6 categories. The results of the quantitative phase showed that all the assumptions of the qualitative phase were confirmed and statistically significant. The results showed that the effect of aligning structure with strategy on financial empowerment is positive and significant. The effect of psychological characteristics of human resources on financial empowerment is positive and significant as well as the effect of financial empowerment on the empowerment of human resources. The effect of awareness and promotion of specialized knowledge on the empowerment of human resources was found to be positive and significant. Evidence shows that financial literacy, such as savings skills, financial knowledge, borrowing skills, and investment skills, plays a critical role in financial empowerment.

**Originality/Innovation.** The present study provides a deep insight for managers by providing a comprehensive model of financial empowerment of government, cooperative, and private small and medium-sized enterprises. This study is unique in terms of providing empirical evidence to advance the subject literature

\*Corresponding author

E-mail addresses: [gh.elahi65@gmail.com](mailto:gh.elahi65@gmail.com) (Elahi, G), [saeedi-p@aliabadiu.ac.ir](mailto:saeedi-p@aliabadiu.ac.ir) (saeedi, P), [Jgorganli@yahoo.com](mailto:Jgorganli@yahoo.com) (Gorganli Dooji, J), [m.bokharaiyan@gmail.com](mailto:m.bokharaiyan@gmail.com) (Bkoharaiyan Khorasani, M).

## ارائه الگوی توانمندسازی مالی در شرکت‌های کوچک و متوسط دولتی،

### تعاونی و خصوصی: رویکردی آمیخته

غلامرضا الهی<sup>۱</sup>، پرویز سعیدی<sup>۲\*</sup>، جمادوردی گرگانلی<sup>۳</sup>، مریم بخارائیان خراسانی<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی - مالی، گروه مدیریت، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران.

۲. استاد، گروه مدیریت و حسابداری، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران.

۳. استادیار، گروه حسابداری، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران.

استناد: غلامرضا، الهی، پرویز، سعیدی، جمادوردی، گرگانلی دوجی و بخارائیان خراسانی، مریم. (۱۴۰۲). ارائه الگوی توانمندسازی مالی در شرکت‌های کوچک و متوسط دولتی، تعاونی و خصوصی: رویکردی آمیخته. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۱۲(۴۷)، ۲۷-۴۵.

DOI: <https://10.22034/AJCOOP.2023.408193.1849>

#### چکیده

#### اطلاعات مقاله

#### واژگان کلیدی:

الگوی توانمندسازی مالی شرکت‌های کوچک و متوسط دولتی تعاونی و خصوصی

#### تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۰۴/۳۱

#### تاریخ بازنگری:

۱۴۰۲/۰۷/۲۱

#### تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۰۷/۲۳

#### تاریخ برخط:

۱۴۰۲/۰۹/۴

زمینه و هدف: در حال حاضر توانمندی شرکت‌ها در حوزه تعاملات مالی به لحاظ ارتباط گسترده‌ای که با بهره‌وری آنان دارد، حائز اهمیت است. بر این اساس، پژوهش حاضر باهدف ارائه الگوی توانمندسازی مالی در شرکت‌های کوچک و متوسط دولتی، تعاونی و خصوصی در دو مرحله کیفی و کمی انجام یافته است.

روش‌شناسی/رهیافت: این پژوهش با رویکرد آمیخته (کیفی - کمی) انجام شده است. در بخش کیفی از رویکرد داده بنیان استفاده شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شده و حجم نمونه جامعه آماری در بخش کیفی این پژوهش به روش هدفمند و گلوله برفی شامل ۱۷ نفر از اساتید صاحب‌نظر در رشته‌های مدیریت، حسابداری و مالی دانشگاهی به انضمام متخصصان دارای سابقه فعالیت در شرکت‌های کوچک و متوسط دولتی، تعاونی و خصوصی (خبرگان تجربی) می‌باشند. حجم نمونه در بخش کمی با استفاده از فرمول کوکران برابر ۳۸۴ نفر برآورد شد که با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای در بین کلیه کارکنان شاغل در شرکت‌های کوچک و متوسط دولتی، تعاونی و خصوصی استان سمنان انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌های کمی از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: مجموعه داده‌های به‌دست‌آمده بعد از طی فرآیند مستمر کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی، در قالب ۴۵۸ کدباز، تعداد ۶۳ مقوله فرعی و ۸ مقوله اصلی و ۶ طبقه سازمان‌دهی شدند. نتایج حاصل از بخش کمی نشان داد که تمامی مفروضات بخش کیفی مورد تأیید بوده و از نظر آماری معنی‌دار هستند.

۱ صالت/نوآوری: مطالعه حاضر با ارائه الگوی جامع از توانمندسازی مالی شرکت‌های کوچک و متوسط دولتی، تعاونی و خصوصی بینش عمیقی برای مدیران فراهم می‌کند. این مطالعه از حیث فراهم‌سازی شواهد تجربی برای پیشبرد ادبیات موضوع منحصر به فرد است.

\*نویسنده مسئول

پست الکترونیک: [gh.elahi65@gmail.com](mailto:gh.elahi65@gmail.com) (غ، الهی)، [saeedi-p@aliabadiu.ac.ir](mailto:saeedi-p@aliabadiu.ac.ir) (پ، سعیدی)، [Jgorganli@yahoo.com](mailto:Jgorganli@yahoo.com) (ج، گرگانلی دوجی)،

[m.bokharayan@gmail.com](mailto:m.bokharayan@gmail.com) (م، بخارائیان خراسانی).

است، تلاش برای درک الگوی بومی موجود برای ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی مالی در شرکت‌های کوچک و متوسط دولتی، تعاونی و خصوصی جهت استفاده کاربران از جمله سازمان‌ها و شرکت‌ها در بخش‌های اقتصادی شامل صنعت و معدن، کشاورزی و خدمات حائز اهمیت است.

تعاونی‌ها در بدو، حین و ادامه فعالیت‌های خود، با چالش‌ها و موانع متعددی روبرو هستند که فعالیت (حیات) آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. لذا شناسایی این چالش‌ها و موانع برای تداوم حیات و عملکرد مناسب تعاونی ضروری است (Jarire et al., 2023). بدون تردید دسترسی آسان به منابع مالی و سرمایه برای شرکت‌های کوچک و متوسط دولتی، تعاونی و خصوصی می‌تواند کمک شایانی به توانمندسازی مالی آن‌ها می‌کند، اما به دلیل ریسک‌پذیری سرمایه‌گذاری در این گونه شرکت‌ها، فاصله قابل توجهی با ابزار اعتبارسنجی در پرداخت تسهیلات در بانک‌ها وجود دارد؛ بنابراین، بانک‌های عامل تمایل کمتری به سرمایه‌گذاری در شرکت‌های مذکور دارند.

مفهوم توانمندسازی برای شرکت‌های کوچک و متوسط، شامل ارتقاء نوآوری، افزایش منابع انسانی از طریق توسعه آموزشی، حمایت مالی، حمایت از استراتژی بازاریابی، باز کردن مشارکت تجاری است. همچنین، عامل محدودکننده اصلی در توانمندسازی شرکت‌های کوچک و متوسط، منابع انسانی و ارتباطات است. لذا توانمندسازی این شرکت‌ها یک تعهد سیاسی

بی شک وجود کسب‌وکارهای کوچک و متوسط<sup>۱</sup> در شرکت‌های دولتی، تعاونی و خصوصی برای رشد اقتصادی هر کشور امری اجتناب‌ناپذیر است. لذا صنایع کوچک و متوسط در شرکت‌های دولتی، تعاونی و خصوصی می‌توانند به‌عنوان عامل توانمندساز در مطالعات بازار و تحقیقات بازار، ارتقای مهارت و تخصص و بهره‌وری سرمایه‌های انسانی، کاهش هزینه‌های مالی، افزایش کارایی و اثربخشی و چابک‌سازی و بهره‌وری در حوزه مالی، بهبود مستمر و افزایش تولید کالا و خدمات، اخذ مشاوره‌های تخصصی و هدفمند، با رعایت مسئولیت پاسخ‌گویی و حاکمیت شرکتی و تثبیت اشتغال و ایجاد فرصت‌های شغلی و افزایش اشتغال، گسترش بازارها و ورود به بازارهای جدید سایر کشورها نقش‌آفرین باشند و در صورت نیل به اهداف از پیش تعیین‌شده و با تحقیق و توسعه و استفاده از روش‌های متنوع مالی در سرمایه‌گذاری مناسب در دوره‌های کوتاه‌مدت و میان‌مدت و بلندمدت در ایجاد زنجیره تولید موفق عمل کنند. روابط متفاوتی بین ریسک‌پذیری، نوآوری، فعال بودن و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط وجود دارد (Emami et al., 2023). از این رو، نحوه توانمندسازی مالی در ایجاد، بقا و توسعه کسب‌وکارهای دولتی، تعاونی و خصوصی از اهمیت بالایی برخوردار است و به دلیل اینکه مشارکت جامعه هدف، مورد توجه بسیاری از نظریه‌پردازان عمومی در تدوین، اجرا و نظارت بر آن

شرکت‌های دولتی، تعاونی و خصوصی پژوهش و تحقیقات منسجم و یکپارچه‌ای یافت نشده است؛ بنابراین، پژوهش حاضر درصدد ارائه الگوی توانمندسازی مالی در شرکت‌های کوچک و متوسط دولتی، تعاونی و خصوصی است. این پژوهش ضمن کمک به پیشبرد ادبیات موضوع، زمینه‌هایی فراهم می‌کند که مدیران می‌توانند به توانمندسازی کسب‌وکارهای کوچک و متوسط در بعد مالی اقدام کنند.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

#### مفهوم توانمندسازی

توانمندسازی، فرایند توسعه است. فرایندی که افراد را قادر می‌سازد تا عوامل محیطی را شناسایی کنند و تحت کنترل خود درآورند. به‌طور کلی به فرایندی گفته می‌شود که طی آن مدیر به کارکنان کمک می‌کند تا توانایی لازم برای تصمیم‌گیری مستقل را به دست آورند (Iqbal et al., 2020). توانمندسازی به فرایند افزایش توان فرد یا گروه در زمینه انتخاب و تبدیل انتخاب‌های مزبور به اقدامات و نتایج مطلوب است. کانون این فرایند اقداماتی است که دارایی‌های فردی و همچنین جمعی را ایجاد می‌کنند و کار آیی و منصفانه بودن زمینه‌سازمانی و نهادهایی را بهبود می‌دهند که بر استفاده از این دارایی‌ها حکم می‌راند.

توانمندسازی به فرایندی اطلاق می‌شود که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و گروه‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود. به عبارت دیگر، توانمندسازی یک راهبرد توسعه و

کوتاه مدت نیست، بلکه یک فرآیند سیاسی طولانی مدت است که سرعت بخشیدن به این فرایند، نیازمند حمایت‌های دولت برای بهبود عملکرد این صنایع می‌باشد.

توانمندسازی اقتصادی شامل هر دو بعد عینی قابل اندازه‌گیری شده توسط افزایش بهره‌وری و درآمد و یک بعد ذهنی تجربه شده توسط افراد، از جمله افزایش رفاه عمومی است و نیز می‌تواند راه‌هایی برای دستیابی به توانمندسازی اقتصادی فراهم کند (Purashraf, et al., 2019). توانمندسازی در شرکت‌های کوچک و متوسط شامل: ۱. انجام مطالعات تحقیقاتی و بازاریابی؛ ۲. انتشار اطلاعات بازار؛ ۳. بهبود مهارت‌های مدیریت و بازاریابی؛ ۴. تأمین امکانات و زیرساخت‌هایی که شامل آزمایش بازار، مؤسسات بازاریابی، تأسیس خانه‌های تجاری و ارتقاء شرکت‌های کوچک و متوسط می‌باشد؛ ۵. ارائه پشتیبانی برای ارتقاء محصول، بازاریابی شبکه و صنعت؛ ۶. ارائه مشاوران حرفه‌ای در بازاریابی است. محققان استراتژی توانمندسازی را به‌عنوان یک استراتژی برای مشتریانی که کنترل فرایند انتخاب محصول شرکت را به عهده‌دارند تا به آن‌ها اجازه دهد که کالاهای نهایی را که شرکت بعداً به بازار ارائه می‌نماید را توسعه دهند (Purashraf et al., 2019).

بی‌تردید هرچند در زمینه توانمندسازی کسب‌وکارهای کوچک و متوسط و کارکنان شرکت‌ها و مدیران صنایع تحقیقات قابل توجهی وجود دارد (Alizadeh et al., 2021)؛ ولی تاکنون در زمینه توانمندسازی مالی در شرکت‌های کوچک و متوسط در

جدول ۱. مهم‌ترین شاخص‌ها و مؤلفه‌های استخراجی نظریه‌های توانمندسازی

ردیف	نام محقق (سال)	شاخص‌ها و مؤلفه‌های استخراجی
۱	Bandura (1986)	مدل توانمندسازی با چهار عنصر استفاده از حمایت احساسی، استفاده از ترغیب و تشویق، داشتن مدل از افراد موفق که اعضا آن‌ها را می‌شناسند، تحقق تجارب واقعی از تسلط در انجام موفق کارها (تجربه موفق) شناسایی شده است.
۲	Thomas & Wolthaus (1990)	چهار بعد شامل احساس مؤثر بودن، احساس داشتن حق انتخاب، احساس شایستگی و احساس معنی‌دار بودن از توانمندسازی روانی در قالب یک مدل مفهومی مشخص شده است.
۳	Bowen & Lawler (1992)	عوامل توانمندسازی عبارت‌اند از اطلاعات درباره عملکرد سازمان، پاداش مبتنی بر عملکرد سازمان، قدرت در تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر جهت‌گیری سازمان، قدرت در تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر عملکرد سازمان
۴	Spritzer (1995)	توانمندسازی می‌تواند منجر به بهبود احساس شایستگی، عزم شخصی، تأثیرپذیری، احساس معنادار بودن و پیامدهای کار آبی و خلاقیت شود.
۷	Conger & Kanungo (1998)	در این مدل شرایط سازمانی و منابع خودکارآمدی و راهبردهای مدیریتی با توانمندسازی به‌طور مستقیم ارتباط دارند و راهبردهای مدیریتی همچنین به‌طور غیرمستقیم نیز از طریق شرایط سازمانی و منابع خودکارآمدی با توانمندسازی ارتباط دارند.
۸	Riley et al. (2003)	خصوصیت اصلی توانمندسازی شامل کار آبی و سرعت، نوآوری و تعهد است.
۹	Avolio et al. (2004)	توانمندسازی، انگیزش ذاتی در قالب یک مجموعه معرفت چهارگانه، شامل توانش، انگیزش، معنی‌داری و خودمختاری، در راستای انعکاس جهت فردی نسبت به نقش فرد در کار است.
۱۰	Ko et al. (2010)	طراحی مجدد و توانمندسازی، تأثیر مثبت و مستقیم روی بهره‌وری کارکنان دارد.
۱۱	Sanchez Villegas (2014)	ارتباط مثبت و معنادار بین توانمندسازی و سایر متغیرهای حمایتگر وجود دارد. بین توانمندسازی و سیستم بودجه‌بندی و نظارت ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.
۱۲	Frants (2016)	افزایش ثبات اقتصادی و امنیت مالی از طریق اجرای عمده برنامه درسی توانمندسازی مالی به‌دست‌آمده است و اجرای توانمندسازی مالی در برنامه‌های جامعه طراحی‌شده به هر یک از پنج عامل اجتماعی تعیین‌کننده سلامت روان (ثبات اقتصادی، آموزش، بافت اجتماعی و جامعه، مراقبت‌های بهداشتی و محله و محیط ساخته‌شده) می‌پردازد و در نتیجه کیفیت زندگی مرتبط با سلامت را بهبود بخشد.
۱۳	Selvaraj et al. (2016)	سواد مالی، مانند مهارت‌های پس‌انداز، دانش مالی، مهارت‌های وام‌گیری و مهارت‌های سرمایه‌گذاری، نقش بسیار حیاتی در توانمندسازی مالی زنان دارد.
۱۳	Elitan (2017)	توانمندسازی شرکت‌های کوچک و متوسط از طریق تلاش برای بهبود مدیریت امور مالی، بازاریابی و انتخاب استراتژی‌های شرکت‌های کوچک و متوسط است.
۱۴	Bodiantoro et al. (2019)	تدوین استراتژی مناسب توسعه برنامه توانمندسازی شرکت‌های کوچک و متوسط از طریق برنامه تأمین مالی خواهد بود تا سودمندی این برنامه افزایش یابد.
۱۵	Kahn et al. (2021)	رویکرد فرآیند توانمندسازی به تفکیک عناصر انگیزشی که پیش‌فعالیت محل کار را در محیط‌های کاری مدرن تقویت می‌کنند، کمک کرد.



و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در رشته‌های مدیریت، حسابداری و مالی بودند. در این پژوهش برای نمونه‌گیری در بخش کیفی از روش‌های غیر احتمالی و به صورت هدفمند استفاده گردید. فرایند نمونه‌گیری تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت و در نهایت ۱۷ نفر در این پژوهش شرکت کردند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از مصاحبه استفاده شد. از آنجاکه برای مطالعات کیفی که باهدف اکتشافی و طراحی الگو انجام می‌شوند، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته مناسب‌تر هستند، در این پژوهش نیز از مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان استفاده شد.

برای ارزیابی پایایی بخش کیفی از ضریب هولستی<sup>۱</sup> استفاده شد. برای این منظور متن مصاحبه‌های انجام‌شده در دو مرحله کدگذاری شد. سپس درصد توافق مشاهده‌شده<sup>۲</sup> (PAO) محاسبه گردید:

$$PAO = \frac{2M}{N1 + N2} = \frac{236}{298 + 365} = 0.712$$

در فرمول فوق M تعداد موارد کدگذاری مشترک بین دو کدگذار می‌باشد. N<sub>1</sub> و N<sub>2</sub> به ترتیب تعداد کلیه موارد کدگذاری شده توسط کدگذار اول و دوم است. مقدار PAO بین صفر (عدم توافق) و یک (توافق کامل) است و اگر از ۰/۶ بزرگ‌تر باشد مطلوب می‌باشد (Habibi, 2021; Frisby, 2016). از آنجائی که مقدار PAO در این مطالعه ۰/۷۱۲ به دست آمده است، پایایی بخش کیفی پژوهش مطلوب است.

روش اصلی مورد استفاده در بخش کیفی، نظریه داده بنیاد است و با استفاده از این روش به شناسایی مقوله‌های

شکوفایی سازمانی است. استفاده از توانایی‌های بالقوه مناسب هر سازمان، مزیتی بزرگ به شمار می‌رود. آموزش و توانمندسازی کارکنان یکی از اهداف سازمان‌ها است. سازمان‌های امروز تحت تأثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش و وجود منابع محدود و غیره زیر فشارهای زیادی قرار دارند (Alavi and et al., 2016).

### پیشینه پژوهش

برخی از مطالعات مرتبط با موضوع تحقیق در جدول (۱) ارائه شده است.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر درصدد ارائه الگوی توانمندسازی مالی در شرکت‌های دولتی، تعاونی و خصوصی و درک چگونگی ارتباط آنان با به‌کارگیری روش سیستماتیک (نظام‌مند) است. این مطالعه از نظر هدف کاربردی است و به شیوه ترکیبی (کیفی - کمی) انجام شده است.

در این پژوهش، ابتدا از روش کیفی در قالب نظریه داده بنیان (گراند تئوری) استفاده شده است. مضاعف بر آن، به دنبال اعتبارسنجی الگوی توانمندسازی مالی در شرکت‌های دولتی، تعاونی و خصوصی از روش حداقل مربعات جزئی در قالب یک رویکرد کمی استفاده شده است.

مشارکت‌کنندگان پژوهش در بخش کیفی شامل خبرگان اعم از نظری و تجربی دارای سابقه فعالیت در شرکت‌های کوچک و متوسط دولتی، تعاونی و خصوصی

2. Percentage of Agreement Observation

1. Holsti

مدل معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس است و مزیت اصلی آن، حذف محدودیت‌هایی مانند نیاز به تعداد زیاد نمونه، نرمال بودن توزیع داده‌ها، وجود حداقل سه سؤال برای هر عامل در نسل اول است. در مدل‌های PLS دو مدل آزمون شامل مدل‌های بیرونی (رابطه گویه‌ها با ابعاد) و مدل‌های درونی (رابطه ابعاد با یکدیگر) مورد توجه قرار گرفته است.

### یافته‌های پژوهش

در این بخش یافته‌های پژوهش در دو بخش کیفی و کمی ارائه شده است.

این مطالعه بر اساس دیدگاه ۱۷ نفر از خبرگان شامل گروه اول دربرگیرنده ۱ ساتید صاحب‌نظر دانشگاهی در رشته‌های مدیریت، حسابداری و مالی (خبرگان دانشگاهی) و گروه دوم دربرگیرنده خبرگان دارای سابقه فعالیت در شرکت‌های کوچک و متوسط (خبرگان تجربی) انجام شده است. در جدول (۲) ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی ارائه شده است.

اصلی و فرعی و ارائه الگوی توانمندسازی مالی شرکت‌های دولتی، تعاونی و خصوصی پرداخته شده است. کدگذاری‌ها در سه مرحله باز، محوری و انتخابی انجام شد. تحلیل کیفی داده بنیاد در نرم‌افزار MaxQDA2020 انجام گرفته است.

پاسخگویان در بخش کمی شامل کارکنان شاغل در شرکت‌های دولتی، تعاونی و خصوصی در استان سمنان بودند که حجم نمونه مورد نیاز از میان آن‌ها با استفاده از فرمول کوکران تعیین شد. از آنجا که اطلاع دقیقی از حجم جامعه وجود نداشت، از فرمول رابطه (۱) استفاده شده است:

رابطه (۱):

$$d = 0.05$$

$$t = 1.96$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$n = \frac{t^2 pq}{d^2} = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2} = \frac{0.9604}{0.0025} = 384$$

در بخش کمی این پژوهش از تکنیک و حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. حداقل مربعات جزئی،

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی

ردیف	عنوان شغل (سمت)	مدرک تحصیلی	سابقه کاری (سال)	جنسیت	محدوده سنی	محل خدمت	کد مصاحبه‌شونده
۱	مدیر اداری و مالی	فوق لیسانس	۲۵	مرد	۴۶ سال و بیشتر	واحد صنعتی تهران	P <sub>1</sub>
۲	مدیرعامل	دکتری	۲۸	مرد	۴۶ سال و بیشتر	واحد صنعتی سمنان	P <sub>2</sub>
۳	رئیس هیئت‌مدیره	دکتری	۲۶	مرد	۴۶ سال و بیشتر	گروه بین‌المللی سینا	P <sub>3</sub>
۴	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری	۲۷	مرد	۴۶ سال و بیشتر	تدبیر سمنان	P <sub>4</sub>
۵	عضو هیئت	دکتری	۱۶	مرد	۴۶ سال و بیشتر	سمنان	P <sub>5</sub>

P <sub>6</sub>	واحد صنعتی گرگان	۴۶ سال و بیشتر	مرد	۲۴	دکتری	مدیرعامل	۶
P <sub>7</sub>	واحد صنعتی گرگان	۴۶ سال و بیشتر	مرد	۲۲	فوق لیسانس	مدیرعامل	۷
P <sub>8</sub>	واحد صنعتی تهران	۴۶ سال و بیشتر	مرد	۲۶	فوق لیسانس	مدیر اداری و مالی	۸
P <sub>9</sub>	واحد صنعتی تهران	۴۶ سال و بیشتر	مرد	۲۷	فوق لیسانس	مدیرعامل	۹
P <sub>10</sub>	سمنان	۴۶ سال و بیشتر	مرد	۳۰	دکتری	عضو هیئت علمی دانشگاه	۱۰
P <sub>11</sub>	سمنان	۴۶ سال و بیشتر	مرد	۲۹	دکتری	عضو هیئت علمی دانشگاه	۱۱
P <sub>12</sub>	واحد صنعتی سمنان	۴۶ سال و بیشتر	مرد	۲۶	دکتری	مدیرعامل	۱۲
P <sub>13</sub>	واحد حسابرسی سمنان	۴۶ سال و بیشتر	مرد	۲۸	فوق لیسانس	مدیر موسسه	۱۳
P <sub>14</sub>	تهران	۴۶ سال و بیشتر	مرد	۲۹	دکتری	عضو هیئت علمی دانشگاه	۱۴
P <sub>15</sub>	تهران	بین ۳۶ تا ۴۵ سال	زن	۱۲	دکتری	عضو هیئت علمی دانشگاه	۱۵
P <sub>16</sub>	تهران	۴۶ سال و بیشتر	زن	۲۸	دکتری	عضو هیئت علمی دانشگاه	۱۶
P <sub>17</sub>	علی آباد کتول	۴۶ سال و بیشتر	مرد	۲۸	دکتری	عضو هیئت علمی دانشگاه	۱۷

منبع: یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان در بخش جدول، اغلب پاسخگویان مرد بودند. همچنین، اغلب کمی در جدول (۳) ارائه شده است. مطابق مندرجات این پاسخگویان کمتر از ۴۵ سال سن داشتند.

جدول ۳. ویژگی جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان در بخش کمی

ویژگی‌های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۲۴۵	۶۴
زن	۱۳۹	۳۶
مجموع	۳۸۴	۱۰۰
کمتر از ۳۵ سال	۱۱۳	۲۹
محدوده سنی ۳۶ تا ۴۵ سال	۱۷۵	۴۶
۴۶ سال و بیشتر	۹۶	۲۵
کاردانی	۵۸	۱۵



کارشناسی	۱۹۴	۵۱
کارشناسی ارشد	۱۱۲	۲۹
دکتری	۲۰	۵
سابقه کاری	کمتر از ۱۰ سال	۱۱۰
	۱۱ تا ۱۵ سال	۹۸
	۱۶ تا ۲۰ سال	۸۲
	بیش از ۲۱ سال	۹۴
<b>مجموع</b>	<b>۳۸۴</b>	<b>۱۰۰</b>

منبع: یافته‌های پژوهش

نیز چندین بار مرور و سپس کدهای مناسب هر واحد معنایی نوشته و کدها بر اساس تشابه معنایی طبقه‌بندی شدند. از طریق کدگذاری محوری ۸ مقوله اصلی و ۶۳ مقوله فرعی (کدهای پایه) به دست آمد. شاخص‌های الگوی توانمندسازی مالی در شرکت‌های دولتی، تعاونی و خصوصی مستخرج از مصاحبه‌ها **جدول (۴)** ارائه شده است.

برای ارائه الگوی توانمندسازی مالی در شرکت‌های دولتی، تعاونی و خصوصی مصاحبه‌های تخصصی نیمه ساختاریافته با خبرگان صورت گرفته است. نتایج مصاحبه‌ها با روش تحلیل نظریه داده بنیان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. بدین منظور متن مصاحبه‌ها چندین بار مطالعه و مرور شدند. سپس داده‌ها به واحدهای معنایی در قالب جملات و پاراگراف‌های مرتبط با معنای اصلی شکسته شدند. واحدهای معنایی

جدول ۴: شاخص‌های الگوی توانمندسازی مالی در شرکت‌های دولتی، تعاونی و خصوصی

بعد (مؤلفه)	مقوله اصلی	مقوله فرعی
شرایط	توسعه سرمایه‌گذاری	ارتقاء امکانات، تجهیزات و زیرساخت‌ها
زمینه‌ای	مخاطره پذیر	استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های متنوع تأمین مالی
		گردآوری سرمایه‌های خرد پراکنده
		بازاریابی و صادرات
		تعدد سرمایه‌گذاری در زمینه‌های مختلف
		توانایی مدیران ارشد شرکت در پیش‌بینی تغییرات محیطی
		تشویق‌های دولت در زمینه آموزش و مشاوره‌های تخصصی و هدفمند
		اعطای تسهیلات مالی، اعتباری و ضمانت‌های بانکی
		استفاده از فرصت‌های موجود
		توسعه سرمایه انسانی در زمینه مالی - اقتصادی
شرایط علی		درک و هوش مالی

مقاله اصلی	مقاله فرعی	بعد (مؤلفه)
ویژگی‌های روان‌شناختی منابع انسانی	دانش و مدرک تحصیلی مرتبط با حوزه مالی علاقه شخصی به کار مالی انگیزه و مهارت مالی تعهد اخلاقی در حوزه مالی مهارت در تصمیم‌گیری‌های مالی و مسئولیت‌پذیری فردی نوآوری و خلاقیت فردی تمایل به مشارکت در فعالیت‌ها	
همسویی ساختار با استراتژی شرکت	چابک‌سازی مالی و شرکت توانمندسازی سرمایه‌فکری شرکت کار آبی و اثربخشی حوزه مالی شرکت بهره‌وری مالی و نیروی انسانی روش‌های متنوع تأمین مالی توانمندسازی تکنیک‌ها و روش‌های جدید در حوزه مالی	
توانمندسازی مالی	مدیریت سرمایه در گردش مدیریت دارایی‌ها و بدهی‌ها رعایت حقوق ذینفعان رعایت مسائل زیست‌محیطی بودجه‌ریزی شفاف و متعادل سرمایه‌گذاری کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت کفایت نقدینگی و کنترل‌های داخلی بهبود کار آبی فرآیندها توانمندسازی در اوراق و ابزارهای مالی	پدیده محوری
توانمندسازی منابع انسانی	آموزش‌های متعدد ضمن خدمت برای ارتقاء توانمندسازی مالی مدیران وجود سیستم‌های مناسب نظارتی و کنترلی حمایت مدیران ارشد و میانی ثبات در قوانین و مقررات مالی و مالیاتی حمایت دولت در ضمانت‌های مالی، اعتباری و تأمین سرمایه برگزاری کارگاه‌های آموزشی جهت دستیابی به توانمندسازی مالی کمک گرفتن از مراکز رشد آموزش برنامه‌ریزی و مدیریت مالی آموزش مفاهیم تأمین مالی و الگوهای آن تربیت و انتخاب مدیران شایسته و کارآمد اعمال سیاست‌های تنبیهی و تشویقی به منظور افزایش کار آبی وجود برنامه‌ریزی	راهبردها و اقدامات

مقاله اصلی	مقاله فرعی	بعد (مؤلفه)
آگاهی و ارتقای دانش تخصصی مدیران برای توانمندسازی مالی	تخصص و درک صحیح از مقررات افزایش دانایی در فعالین اقتصادی ارائه طرح‌های اقتصادی واقعی	شرایط مداخله‌گر
	توانمندسازی مالکان علاقه‌مند یا مشارکت‌کننده در فرایندهای کسب‌وکار به‌کارگیری افراد دارای فهم بالای مسائل مالی و فرآیندهای تأمین مالی تشخیص و تمیز دادن سود حسابداری و سود اقتصادی و برنامه‌ها تدوین برنامه جهت مقابله با تحریم‌ها وجود دخالت‌های منصفانه دولت در اقتصاد و همه اجزای کسب‌وکار	
افزایش عملکرد مالی (سودآوری)	افزایش پاسخ‌گویی مالی تقویت ارزش‌های شرکت افزایش سواد مالی (مالی شرکتی و ریسک مالی) ارتقاء اهداف مالی (رشد، ارزش شرکت، ثروت ذی‌نفعان) کاهش هزینه‌های تولید	پیامدها
جلب رضایت ذی‌نفعان	افزایش کیفیت کالا و خدمات استقرار سیستم حاکمیت شرکتی مناسب ایجاد قوانین و مقررات کارآمد کاهش پیچیدگی در سیستم‌ها	
	چابک سازی و انعطاف‌پذیری در پاسخ‌گویی به نیازهای ذی‌نفعان	

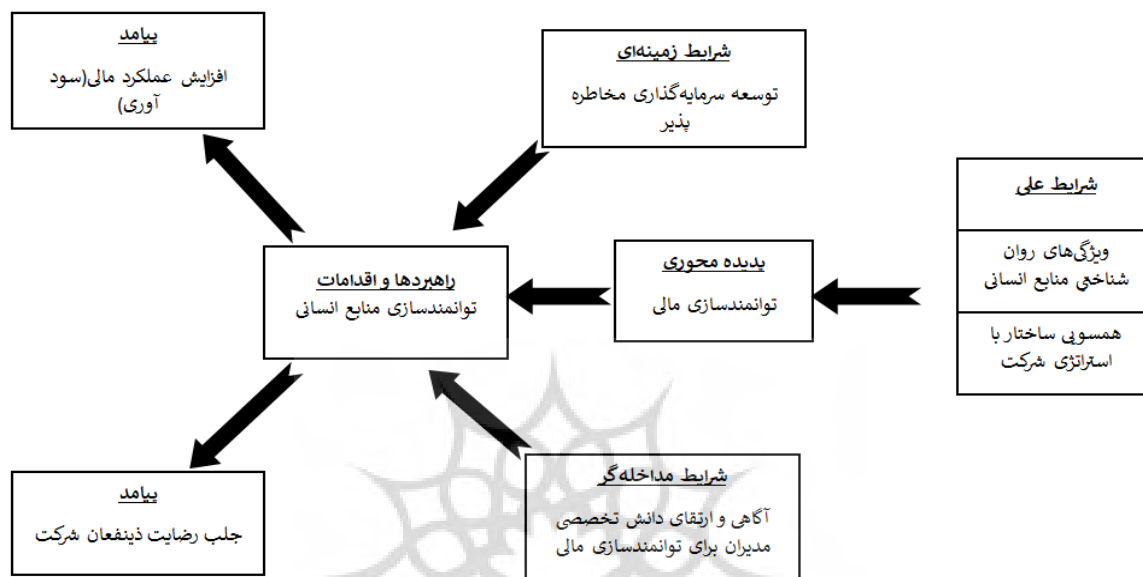
توسعه سرمایه‌گذاری مخاطره پذیر به‌عنوان یکی از شرایط زمینه‌ای به این موضوع دلالت دارد که تمامی ارکان موردنیاز جهت توسعه سرمایه‌گذاری نظیر زیرساخت‌ها، بازار و فن‌های موردنیاز فراهم شود. ویژگی‌های روان‌شناختی منابع انسانی در قالب یکی از شرایط علی مطرح است که بر اهمیت سرمایه‌های انسانی تأکید دارد. در این زمینه، دانش، مهارت، تعهدات، هوش، علائق شخصی و سایر ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با اقدامات مالی حائز اهمیت است. همسویی ساختار با استراتژی شرکت نیز بر این موضوع تأکید دارد که بهره‌وری، اثربخشی، کارآیی و چابک‌سازی مجموعه سرمایه‌گذار با راهبردهای شرکت همسو شود.

پژوهش حاضر با بررسی و دسته‌بندی کدهای توصیفی حاصل از متون مصاحبه، ۶۳ مقاله فرعی را شناسایی نموده و با توجه به شباهت و قرابت معنایی آن‌ها، در ۸ مفهوم اصلی شامل: توسعه سرمایه‌گذاری مخاطره پذیر، ویژگی‌های روان‌شناختی منابع انسانی، هم‌سویی ساختار با استراتژی شرکت، توانمندسازی مالی، توانمندسازی منابع انسانی، آگاهی و ارتقای دانش تخصصی مدیران برای توانمندسازی مالی، افزایش عملکرد مالی (سودآوری) و جلب رضایت ذی‌نفعان دسته‌بندی نموده است.

الگوی پارادایمی توانمندسازی مالی در شرکت‌های دولتی، تعاونی و خصوصی در شکل (۱) ارائه شده است.

تعاملات شامل رعایت حقوق، کار آبی، مدیریت و هماهنگی توجه داشته باشد.

پدیده محوری به عنوان کلیدی ترین رکن مدل در ارتباط دهی میان مقولات مختلف مطرح است که در این پژوهش در قالب توانمندسازی مالی شناسایی شده است. توانمندسازی می بایست به جنبه های مختلف

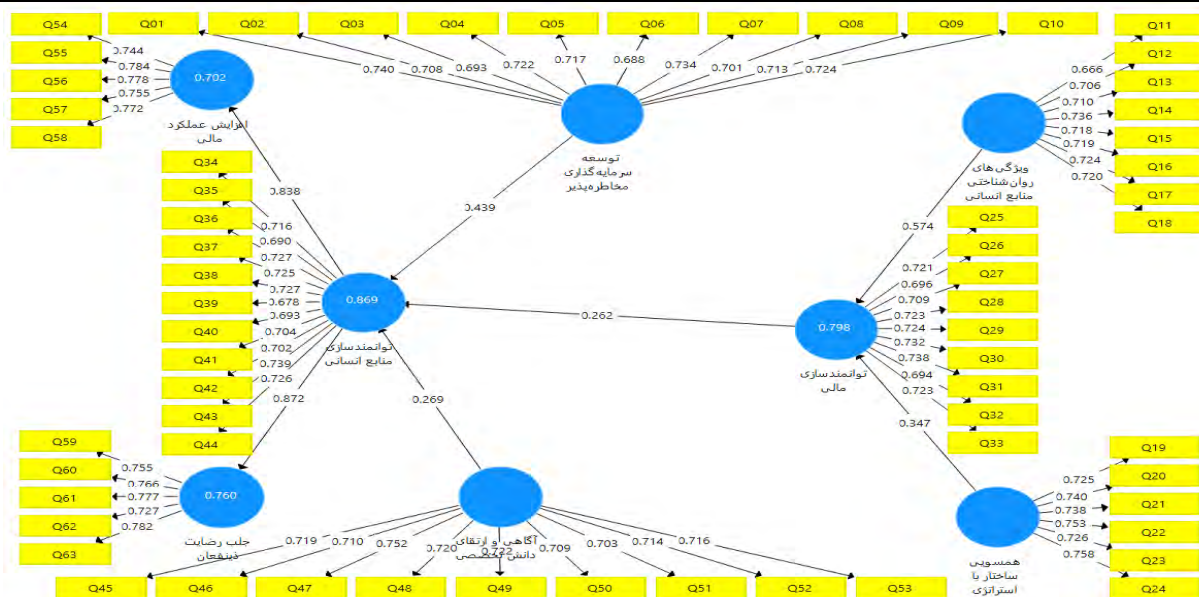


شکل ۱. الگوی پارادایمی الگوی توانمندسازی مالی در شرکت های کوچک و متوسط دولتی، تعاونی و خصوصی

رابطه میان متغیرها را نشان می دهد. خروجی نرم افزار Smart PLS برای تخمین استاندارد در شکل (۲) ارائه شده است!

برای اعتبار سنجی الگوی مستخرج از بخش کیفی از تکنیک حداقل مربعات جزئی استفاده شد. نتایج حاصل از اجرای الگو در حالت تخمین استاندارد، جهت و شدت

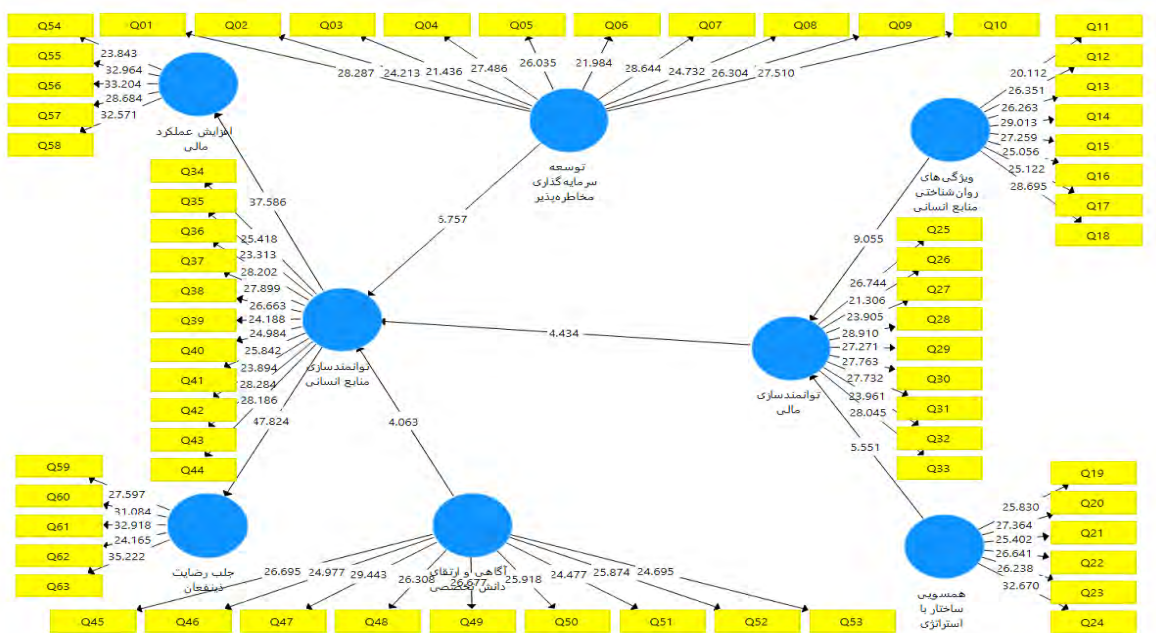
۱. مدل اندازه گیری از طریق بررسی شاخص های مختلف مانند آلفای کرونباخ، متوسط میانگین استخراج شده، پایایی ترکیبی و شاخص فورنل - لارکر مورد تأیید قرار گرفته است.



شکل ۲. خروجی برآورد مدل پژوهش با روش حداقل مربعات جزئی (ضرایب استاندارد)

است و در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار هستند. نتایج نشان می‌دهد که توانمندسازی مالی با ضریب مسیر  $0.262$  اثر مثبت و معنی‌داری بر توانمندسازی منابع انسانی دارد. همچنین، اثر ویژگی‌های روان‌شناختی منابع انسانی بر توانمندسازی مالی در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار است. همان‌گونه که شکل (۳) نشان می‌دهد، تمامی روابط مستخرج از بخش کیفی از نظر آماری معنی‌دار و قابل تأیید است.

برای بررسی معناداری روابط متغیرهای الگو از روش خودگردان سازی (بوت استرپ) استفاده شد که آماره  $t$  را به دست می‌دهد. در سطح خطای ۵ درصد اگر مقدار آماره بوت استرپینگ بزرگتر از  $1/96$  باشد همبستگی‌های مشاهده‌شده معنادار است. آماره  $t$  و مقدار بوت استرپینگ برای سنجش معناداری روابط نیز در شکل (۳) آمده است. نتایج نشان می‌دهد که بارهای عاملی برای اغلب نشانگرها بالاتر از مقدار آستانه  $0.7$



شکل ۳. معناداری روابط متغیرها با روش حداقل مربعات جزئی (بوت استرایپینگ)

با توجه به شرایط حاضر، یکی از عوامل اساسی در ایجاد، تکمیل یا رشد و توسعه شرکت‌های کوچک و متوسط دولتی، تعاونی و خصوصی تعیین ارکان توانمندسازی مالی آنها است.

بی‌شک، ارائه الگوی توانمندسازی مالی می‌تواند به طور گسترده‌ای بر فعالیت‌های آتی شرکت‌های کوچک و متوسط دولتی، تعاونی و خصوصی تأثیرات مثبت و معنی‌داری داشته باشد. پیاده‌سازی آن نیز زمانی موفق خواهد بود که در تمام سطوح شرکت اعم از سطوح عالی، میانی و اجرایی مدیران و سایر حوزه‌های اداری و مالی، تولیدی، بازاریابی و فروش، مدیران ارشد، سرمایه‌گذاران، سهام‌داران و مالکان، به کار گرفته شود. در پژوهش حاضر هدف اصلی ارائه الگوی توانمندسازی مالی در شرکت‌های دولتی، تعاونی و خصوصی از طریق رویکردی آمیخته بود.

برای ارزیابی برازش الگو از شاخص GOF و RMS و SRMR استفاده می‌شود. برای شاخص GoF سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است. برای شاخص RMS\_theta مقادیر زیر ۰/۱۲ نشانه تناسب مدل است، در حالی که مقادیر بالاتر نشان‌دهنده عدم تناسب است. شاخص SRMR نیز بهتر است زیر ۰/۱ و خیلی سخت‌گیرانه کمتر از ۰/۸ باشد (Habibi & Jalalnia, 2022). در این مطالعه شاخص GOF برابر ۰/۶۴۶ به دست آمد که از ۰/۳۶ بزرگتر است. شاخص RMS\_theta میزان ۰/۰۸۹ به دست آمد که از ۰/۱۲ کمتر است. شاخص SRMR نیز ۰/۰۴۷ محاسبه گردید که از ۰/۸ کمتر است و نشان از برازش قوی الگوی پژوهش به صورت کلی دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری



فرآیندها، توانمندسازی در اوراق و ابزارهای مالی می‌باشد. مؤلفه‌های توانمندسازی منابع انسانی شامل آموزش‌های متعدد ضمن خدمت برای ارتقاء توانمندسازی مالی مدیران، وجود سیستم‌های مناسب نظارتی و کنترلی، حمایت مدیران ارشد و میانی، ثبات در قوانین و مقررات مالی و مالیاتی، حمایت دولت در ضمانت‌های مالی، اعتباری و تأمین سرمایه، برگزاری کارگاه‌های آموزشی جهت دستیابی به توانمندسازی مالی، کمک گرفتن از مراکز رشد، آموزش برنامه‌ریزی و مدیریت مالی، آموزش مفاهیم تأمین مالی و الگوهای آن، تربیت و انتخاب مدیران شایسته و کارآمد می‌باشد. مؤلفه‌های آگاهی و ارتقای دانش تخصصی مدیران برای توانمندسازی مالی شامل وجود برنامه‌ریزی، تخصص و درک صحیح از مقررات، افزایش دانایی در فعالین اقتصادی، ارائه طرح‌های اقتصادی واقعی، توانمندسازی مالکان علاقه‌مند یا مشارکت‌کننده در فرایندهای کسب و کار، به کارگیری افراد دارای فهم بالایی مسائل مالی و فرآیندهای تأمین مالی، تشخیص و تمیز دادن سود حسابداری و سود اقتصادی و برنامه‌ها، تدوین برنامه جهت مقابله با تحریم‌ها، وجود دخالت‌های منصفانه دولت در اقتصاد و همه اجزای کسب و کار می‌باشد. مؤلفه‌های افزایش عملکرد مالی (سودآوری) شامل افزایش پاسخ‌گویی مالی، تقویت ارزش‌های شرکت، افزایش سواد مالی (مالی شرکتی و ریسک مالی)، ارتقاء اهداف مالی (رشد، ارزش شرکت، ثروت ذی‌نفعان)، کاهش هزینه‌های تولید می‌باشد. مؤلفه‌های جلب رضایت ذی‌نفعان شامل افزایش کیفیت کالا و

نتایج نشان داد که مؤلفه‌های توسعه سرمایه‌گذاری مخاطره پذیر شامل ارتقاء امکانات، تجهیزات و زیرساخت‌ها، استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های متنوع تأمین مالی، گردآوری سرمایه‌های خرد پراکنده، بازاریابی و صادرات، تعدد سرمایه‌گذاری در زمینه‌های مختلف، توانایی مدیران ارشد شرکت در پیش‌بینی تغییرات محیطی، تشویق‌های دولت در زمینه آموزش و مشاوره‌های تخصصی و هدفمند، اعطای تسهیلات مالی، اعتباری و ضمانت‌های بانکی، استفاده از فرصت‌های موجود، توسعه سرمایه انسانی در زمینه مالی - اقتصادی می‌باشد. مؤلفه‌های ویژگی‌های روان‌شناختی منابع انسانی شامل درک و هوش مالی، دانش و مدرک تحصیلی مرتبط با حوزه مالی، علاقه شخصی به کار مالی، انگیزه و مهارت مالی، تعهد اخلاقی در حوزه مالی، مهارت در تصمیم‌گیری‌های مالی و مسئولیت‌پذیری فردی، نوآوری و خلاقیت فردی، تمایل به مشارکت در فعالیت‌ها می‌باشد. مؤلفه‌های همسویی ساختار با استراتژی شرکت شامل چابک سازی مالی و شرکت، توانمندسازی سرمایه فکری شرکت، کار آیی و اثربخشی حوزه مالی شرکت، بهره‌وری مالی و نیروی انسانی، روش‌های متنوع تأمین مالی، توانمندسازی تکنیک‌ها و روش‌های جدید در حوزه مالی می‌باشد. مؤلفه‌های توانمندسازی مالی شامل مدیریت سرمایه در گردش، مدیریت دارایی‌ها و بدهی‌ها، رعایت حقوق ذینفعان، رعایت مسائل زیست‌محیطی، بودجه‌ریزی شفاف و متعادل، سرمایه‌گذاری کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت، کفایت نقدینگی و کنترل‌های داخلی، بهبود کار آیی

از بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی (خودمختاری، معنی‌داری، اعتماد، شایستگی و مؤثر بودن) بین سه بعد خودمختاری، معنی‌داری و اعتماد با بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین دو بعد شایستگی و مؤثر بودن با بهزیستی روان‌شناختی رابطه معناداری وجود ندارد.

اثر توانمندسازی مالی بر توانمندسازی منابع انسانی مثبت و معنی‌دار به دست آمد. در نتایج مطالعه وال و هم‌کاران (Wall et al., 2002) نشان داده شد که توانمندسازی به‌عنوان یک دستورالعمل کلی برای افزایش عملکرد کاری تبلیغ می‌شود. این استدلال با تجزیه و تحلیل ایده‌های مشترک ناشی از پنج حوزه مختلف تحقیق، یعنی آن‌هایی که با تئوری سازمانی، طراحی کار، مدیریت کیفیت جامع، عوامل انسانی و مدیریت منابع انسانی مرتبط هستند، پشتیبانی می‌شود. اثر توسعه سرمایه‌گذاری مخاطره‌پذیر بر توانمندسازی منابع انسانی مثبت و معنی‌دار محاسبه شد. مطالعات پیشین (Sajuyigbe, 2021) نشان دادند که توانمندسازی مالی به‌طور قابل‌توجهی به ایجاد سرمایه‌گذاری کارآفرینانه در بین ذینفعان سازمان‌های غیردولتی کمک می‌کند. همچنین، وام‌های نقدی و یارانه‌های ارائه‌شده توسط سازمان‌های غیردولتی تأثیر مثبتی بر ایجاد سرمایه‌گذاری کارآفرینانه دارد؛ درحالی‌که کمک‌های بلاعوض تأثیر معکوس بر ایجاد سرمایه‌گذاری کارآفرینانه دارند.

اثر آگاهی و ارتقای دانش تخصصی بر توانمندسازی منابع انسانی مثبت و معنی‌دار به دست آمد. یافته‌های

خدمات، استقرار سیستم حاکمیت شرکتی مناسب، ایجاد قوانین و مقررات کارآمد، کاهش پیچیدگی در سیستم‌ها، چابک‌سازی و انعطاف‌پذیری در پاسخ‌گویی به نیازهای ذی‌نفعان می‌باشد. همچنین، بر اساس تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده و استنتاج نتایج کسب‌شده توسط پژوهشگر، ارائه الگوی توانمندسازی مالی در شرکت‌های کوچک و متوسط دولتی، تعاونی و خصوصی با رویکردی آمیخته استخراج شد.

نتایج بخش کمی نشان داد که اثر هم‌سویی ساختار با استراتژی بر توانمندسازی مالی مثبت و معنی‌دار است.

بر اساس شواهد هر موسسه به منابع مالی نیاز دارد و بررسی و ارزیابی منابع موردنیاز آن، مستلزم پیمودن چهار گام مهم است: تعریف قابلیت‌های موردنیاز برای موسسه، فراهم کردن طرح کلی سرمایه‌های انسانی برای تحقیق قابلیت‌های موردنیاز، توسعه برنامه‌ریزی منابع و برنامه‌ریزی مالی و دسترسی به منابع برای کسب‌وکارهای تازه است. میزان سرمایه و منابع انسانی، مهم‌ترین پشتوانه مؤسسات. بحث انتخاب منابع مالی و توجیه انتخاب بهترین ساختار سرمایه در شرایط مختلف کسب‌وکار، زمینه را برای بررسی نگرش مدیریت در انتخاب و توزیع مناسب منابع مالی در ادبیات مالی گشوده است. هدف از تأمین مالی، سرمایه‌گذاری، سودآوری، کاهش ریسک و برطرف کردن نیازهای اقتصادی و اجتماعی کسب‌وکار است.

بر اساس نتایج، اثر ویژگی‌های روان‌شناختی منابع انسانی بر توانمندسازی مالی مثبت و معنی‌دار است. در نتایج مطالعه موحد و عباسی (Movahed & Abbasi, 2019)

خرد پراکنده به کمک بازاریابی و صادرات توصیه می‌شود. همچنین، با وجود تعدد سرمایه‌گذاری در زمینه‌های مختلف و توانایی مدیران ارشد شرکت در پیش‌بینی تغییرات محیطی نیز می‌توان بر چالش‌های پیشرو فائق آمد. آنچه در این حوزه حائز اهمیت است، تشویق‌های دولت در زمینه آموزش و مشاوره‌های تخصصی و هدفمند می‌باشد که با اعطای تسهیلات مالی، اعتباری و ضمانت‌های بانکی امکان‌پذیر می‌گردد. مدیران ذی‌ربط با استفاده از فرصت‌های موجود و توسعه سرمایه‌انسانی در زمینه مالی — اقتصادی نیز می‌توانند نسبت به پیشبرد اهداف خود در خصوص توسعه سرمایه‌گذاری مخاطره‌پذیر اقدام نمایند.

در خصوص ویژگی‌های روان‌شناختی منابع انسانی پیشنهاد می‌شود، ضمن افزایش درک و هوش مالی، به ارتقاء دانش و مدرک تحصیلی مرتبط با حوزه مالی نیز پرداخته شود. آنچه در منابع انسانی حائز اهمیت است، میزان علاقه شخصی به کار مالی و انگیزه و مهارت مالی آن‌ها است. این مهم در بدو استخدام حائز اهمیت بوده و منجر به ایجاد تعهد اخلاقی در حوزه مالی می‌گردد. علاوه بر موارد مذکور، منابع انسانی با مهارت در تصمیم‌گیری‌های مالی و مسئولیت‌پذیری فردی نیز حائز اهمیت‌اند. منابع انسانی منتخب باید نوآوری و خلاقیت فردی و تمایل به مشارکت در فعالیت‌ها را داشته باشند.

در خصوص هم‌سویی ساختار با استراتژی شرکت پیشنهاد می‌شود، در جهت چابک‌سازی مالی به کمک توانمندسازی سرمایه‌فکری شرکت اقدامات مقتضی به عمل آید. در این حوزه، کار آیی و اثربخشی حوزه مالی

پژوهش‌های پیشین (Selvaraj et al., 2016) نشان می‌دهد که سواد مالی، مانند مهارت‌های پس‌انداز، دانش مالی، مهارت‌های وام‌گیری و مهارت‌های سرمایه‌گذاری، نقش بسیار حیاتی در توانمندسازی مالی زنان دارد.

اثر ضریب مسیر توانمندسازی منابع انسانی بر افزایش عملکرد مالی مثبت و معنی‌دار برآورد شد. در این راستا، مطالعات پیشین (Marfoo & Shakeri, 2017) نشان داده شد که هر چه شرکت بالغ‌تر و انعطاف‌پذیری مالی بیشتری داشته باشد، استراتژی کسب‌وکار آن تدافعی‌تر است. علاوه بر این هر چه استراتژی کسب‌وکار شرکت تهاجمی‌تر باشد، بازده دارایی آن بیشتر و ریسک ویژه آن کمتر است. همچنین، نتایج پژوهش بیانگر آن است که نوسانات بالای بازار و رقابتی بودن صنعت، اثر تقویت‌کننده‌ای بر رابطه بین بلوغ شرکت و انعطاف‌پذیری مالی با استراتژی کسب‌وکار شرکت ندارند.

در نهایت، نتایج حاکی از آن است که اثر توانمندسازی منابع انسانی بر جلب رضایت مثبت و معنی‌دار است. در این راستا، مطالعات پیشین (Qeysari et al., 2021) نشان داد که رفتار سرمایه‌گذاران حقیقی متأثر از خصوصیات رفتاری، دانش مالی و چگونگی واکنش آن‌ها در مواجهه با رخدادهای مالی می‌باشد.

بر اساس نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود: در خصوص توسعه سرمایه‌گذاری مخاطره‌پذیر پیشنهاد می‌شود، در ابتدا با ارتقاء امکانات، تجهیزات و زیرساخت‌ها و استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های متنوع تأمین مالی، نسبت به توسعه سرمایه‌گذاری مخاطره‌پذیر اقدام نمایند. در این راستا، گردآوری سرمایه‌های

شرکت و بهره‌وری مالی و نیروی انسانی از عوامل مهم جهت همسوسازی است.

در خصوص توانمندسازی مالی پیشنهاد می‌شود، با تدوین برنامه‌ای دقیق نسبت به مدیریت سرمایه در گردش و مدیریت دارایی‌ها و بدهی‌ها اقدام شود. در این زمینه، رعایت حقوق ذینفعان و رعایت مسائل زیست‌محیطی حائز اهمیت است.

در خصوص توانمندسازی منابع انسانی پیشنهاد می‌شود، با ارائه آموزش‌های متعدد ضمن خدمت برای ارتقاء توانمندسازی مالی مدیران، آن‌ها را برای حل مشکلات و چالش‌های محیطی پیشرو آماده سازند. همچنین، با وجود سیستم‌های مناسب نظارتی و کنترلی و حمایت مدیران ارشد و میانی نیز می‌توان به ارتقاء مهارت‌های منابع انسانی دست یافت.

در خصوص آگاهی و ارتقای دانش تخصصی مدیران برای توانمندسازی مالی پیشنهاد می‌شود، ضمن ارائه برنامه‌ریزی دقیق، به افزایش تخصص و درک صحیح از مقررات پرداخته شود. ارتقای دانش تخصصی مدیران با افزایش دانایی در فعالین اقتصادی و ارائه طرح‌های اقتصادی واقعی امکان‌پذیر است.

مطالعه حاضر صرفاً بر ابعاد مالی توانمندسازی متمرکز بود، این در حالی است که ارائه الگویی جامع از ابعاد مختلف توانمندسازی، بینش‌های عمیق‌تری برای مدیران و کنشگران حوزه کسب‌وکارهای کوچک فراهم می‌کند.

### مشارکت نویسندگان

غلامرضا الهی: (مفهوم‌پردازی، روش‌شناسی و نرم‌افزار، بررسی اطلاعات و پایش و بازبینی و ویرایش و تأمین مالی)؛ پرویز سعیدی: (مفهوم‌پردازی، روش‌شناسی، بررسی اطلاعات و پایش، بازبینی و ویرایش و نظارت و سرپرستی)؛ جمادوردی گرگانی دوجی (مفهوم‌پردازی، روش‌شناسی، بررسی اطلاعات و پایش، بازبینی و ویرایش و نظارت و سرپرستی)؛ مریم بخارائیان خراسانی (مفهوم‌پردازی، روش‌شناسی، بررسی اطلاعات و پایش، بازبینی و ویرایش و نظارت و سرپرستی).

### قدردانی و تشکر

این پژوهش تحت کمک مالی هیچ سازمان و ارگانی نبوده است.

## References

- Alavi, M., Iranzadeh, S., & Taghipour, E. (2016). Investigating the effect of in-service skill training in improving reliability in maritime knowledge-based industries with the role of mediator, human resource empowerment, *Scientific-Research Journal of Marine Science Education*, 4(3) 3, 30-40. (In Persian).
- Alizadeh, R., Saidi, P., Bokharaian, M., & Nasiri, M. (2022). Presenting the financing model of social businesses through the banking industry, *Danesh Investment Journal*, 11(41), 357-382. (In Persian).
- Banabi Q., Rahim W., & Seyed A. (2021). Investigating the relationship between the social responsibility index and the comparability of accounting information in the stages of the company's life cycle, *Accounting and Auditing Reviews*, 28(1), 1-30. (In Persian)
- Bowen, D. E., & Lawler III, E. E. (1995). Empowering service employees. *MIT Sloan Management Review*.
- Budiantoro, R. A., Larasati, P. P., & Herianingrum, S. (2019). Strategy Model of Financing Empowerment Programs for Development Micro and Small Business: A Case Study of Pembiayaan Usaha Syariah Programs in Mojokerto City. *Bappenas Working Papers*, 2(1), 75-93.
- Ellitan, L. (2017). Micro and small business empowerment through improvement of financial and marketing management. *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field (IJIRMF)*, 3(10), 146-151.
- Emami, M., Vakil Alroaia, Y., & Zargar, S.M. (2023). Investigating the brand performance of Small and Medium-sized Enterprises (SMEs) with fsQCA technique: Emphasis on the role of entrepreneurship and human resource strategy. *Journal of Cooperation and Agriculture*, 12(45), 118-133. (In Persian).
- Franz, C. (2016). Financial empowerment and health related quality of life in family scholar house participants. *Journal of Financial Therapy*, 7(1), 4.

- Habibi, A. (2021). *Pars Modir website*. (In Persian).
- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., Nasim, A., & Khan, S. A. R. (2020). A moderated mediation analysis of psychological empowerment: Sustainable leadership and sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 262, 121429.
- Jarire, M., Staki Organi, F., & Asadzadeh, M. (2023). Explaining a model of the application of production jump components, reproductive barriers -support in empowerment rural cooperatives. *Journal of Cooperation and Agriculture*, 12(45), 56-69. (In Persian)
- JH Coun, M., Peters, P., Blomme, R. J., & Schaveling, J. (2022). 'To empower or not to empower, that's the question' r Using an empowerment process approach to explain employees' workplace proactivity. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(14), 2829-2855.
- JH Coun, M., Peters, P., Blomme, R. J., & Schaveling, J. (2022). To empower or not to empower, that's the question. Using an empowerment process approach to explain employees' workplace proactivity. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(14), 2829-2855.
- Johnson, S., Selvaraj, S., & Sakthivelrani, S. (2016). Financial literacy and its effect on economic empowerment among self help group women members. *Journal of Finance and Banking Review*, 1(1), 1-10.
- Kuo, T. H., Ho, L. A., Lin, C., & Lai, K. K. (2010). Employee empowerment in a technology advanced work environment. *Industrial management & data systems*, 110(1), 24-42.
- Marfoo, M., Shakeri, R. (2017). Business strategies and its relationship with the financial performance of companies. *Experimental Accounting Research*, 8(3) (series 38), 157-184 (In Persian).
- Movahed, A., & Abbasi, Z. (2018). The role of psychological empowerment dimensions in predicting the psychological well-being of health and treatment network employees, *Health and Treatment Management Quarterly*, 10(1), 53-65. (In Persian).
- Pourashraf, Y. E., Mohammadi, E., & Rakhideh, M. (2019). Presentation of the model of empowerment of small and medium-sized companies, *Business Surveys*, Academic Jihad Scientific Information Center database, 18(102), 93-112. (In Persian).
- Qeysari, R. E., Salehi, A. K., & Qobadi, S. (2021). Investigating the role of investors' financial knowledge on financial behavior in Iran's capital market. *Financial Economics Quarterly*, 15(54), 353-325. (In Persian).
- Robbins, T. L., Crino, M. D., & Fredendall, L. D. (2002). An integrative model of the empowerment process. *Human resource management review*, 12(3), 419-443.
- Sajuyigbe, Ad. S. (2021). Financial empowerment and entrepreneurial venture creation among ngos' beneficiaries in Kwara State, Nigeria: An empirical investigation. *The Journal of Entrepreneurial Finance*, 23(1), 45-58.
- Selvaraj, S., Johnson, S., & Sakthivelrani. (2016). Financial literacy and its effect on economic empowerment among self help group women members, *Journal of Finance and Banking Review*, 1- 10.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15(4), 666-681.
- Villegas, B. S. (2015). Factors influencing administrators' empowerment and financial management effectiveness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 176, 466-475.
- Wall, T. D., Cordery, J. L., & Clegg, C. W. (2002). Empowerment, performance, and operational uncertainty: A theoretical integration. *Applied Psychology*, 51(1), 146-169.
- Wall, T. D., Cordery, J. L., & Clegg, C. W. (2002). Empowerment, performance, and operational uncertainty: A theoretical integration. *Applied Psychology*, 51(1), 146-169.



پروژه نگاه علم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی