



ارائه مدل توانمند سازی مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) مبتنی بر رویکرد کارآفرینی اجتماعی: پژوهشی آمیخته

منصور ایزدی

گروه مدیریت کارآفرینی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

منصوره علیقلی (مسئول مکاتبات)

دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

m.aligholi@yahoo.com

غلامحسین حسینی نیا

دانشیار گروه مدیریت کارآفرینی، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱-۱۱-۳۰

تاریخ ارسال: ۱۴۰۱-۱۰-۰۵

چکیده

هدف از پژوهش حاضر طراحی و تبیین مدل توانمند سازی مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) مبتنی بر رویکرد کارآفرینی اجتماعی می باشد. در این راستا و برای نیل به این هدف، با اتکا بر رویکرد تئوری زمینه ای، به جمع آوری داده های کیفی از طریق مصاحبه های نیمه ساختار یافته با ۱۰ نفر از خبرگان، اساتید دانشگاه، کارآفرینان و مسئولین مرتبط بر اساس روش نمونه گیری هدفمند و تا رسیدن به اشباع نظری پرداخته شد و سپس مدل توانمند سازی مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) مبتنی بر رویکرد کارآفرینی اجتماعی پس از طی مراحل کدگذاری باز، محوری و گزینشی ارائه گردید. در ادامه در بخش کمی، پرسشنامه ای طراحی و توسط مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) در کل کشور به تعداد ۳۶۱ نفر تکمیل گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج پژوهش بیانگر این است که تمامی شش فرضیه تأیید شد؛ به عبارت دیگر شرایط بر عمل / تعامل، پیامدها و موفقیت تأثیر مثبت دارد. همچنین تأثیر عمل / تعامل بر پیامد و موفقیت و تأثیر پیامد بر موفقیت نیز تأیید گردید.

واژه های کلیدی: توانمند سازی، کارآفرینی اجتماعی، تئوری زمینه ای

۱- مقدمه

از طرفی، کارآفرینی فرآیند خلق محصولی جدید و با ارزش با اختصاص زمان و تلاش لازم؛ در نظر گرفتن ریسک های مالی روانی و اجتماعی و رسیدن به رضایت فردی مالی و استقلال است (مرادیان و همکاران، ۱۳۹۹). کارآفرینی، ایجاد یک چیز ارزشمند از هیچ است و کارآفرین کسی است که دارای قدرت و درک بالا و توانایی یافتن فرصت هاست، فردی که می تواند از طریق پرورش اندیشه و ایده خود و تبدیل آن به محصول یا خدمتی جدید، اقدام به ارزش آفرینی از هیچ نماید (کانتواترین و همکاران، ۲۰۱۷). کارآفرینی برای توسعه هر اقتصادی ضروری است. کشورها پیشرفت خود را به رشد کارآفرینی نسبت می دهند. بنابراین دولت ها و مردم سراسر جهان خواستار ترویج این مفهوم هستند (همود ناجی^۶، ۲۰۱۹). امروزه مبحث جدیدی که در عرصه کارآفرینی و در کنار کارآفرینی سازمانی مورد توجه قرار گرفته، کارآفرینی اجتماعی است. جوهره کارآفرینی اجتماعی همان فعالیت های نوع دوستی، نیکوکاری و احساس مسئولیت در قبال مشکلات اقشار آسیب پذیر و محروم جامعه است. آنچه ضرورت کارآفرینی اجتماعی را در جامعه مدرن امروزی آشکار می سازد، نسبت نظام سرمایه داری است که با اصالت دادن به منافع شخصی و نادیده گرفتن حقوق و نیازهای اقشار و طبقات آسیب پذیر جامعه بر شدت فقر و محرومیت و افزایش شکاف طبقاتی در جامعه افزوده است. همچنین با توجه به ناکامی دولت ها و مؤسسه های تجاری برای حل مسائل توسعه ای، جامعه امروزی برای رویارویی با مسائل پیچیده اجتماعی به کارآفرینی و خلاقیت اجتماعی نیازمند است (فلاح و همکاران، ۱۳۹۹). کارآفرینی اجتماعی برای ایجاد تغییرات اجتماعی و برای پاسخ به تغییرات مداوم اجتماعی حیاتی است و منفعت بالقوه و ماندگار آن به جامعه منتقل می شود. کارآفرینی اجتماعی به عنوان یک چتر بزرگ می تواند تمام فعالیت های اجتماعی

اصلی ترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی بوده و کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقا و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می آورد (روشندل اربطانی و همکاران، ۱۳۹۶). امروزه برای سازمان ها اهمیت زیادی دارد که بتوانند به سرعت به تغییرات محیطی پاسخ دهند و توانمندسازی کارمندان، معرف یک روش و راه منطقی برای دستیابی به چنین اهدافی است، زیرا باعث حذف تعاملات اضافی و بی مورد بین رده های بالا و پایین سلسله مراتب سازمانی می شود. کارمندانی که در رده های پایین تر سازمان قرار دارند، به موقع به اطلاعات مربوط به عملیات ها و پروژه های سازمان، دست یافته و دانش مرتبط و مورد نیاز زمینه کاری خود را خواهند داشت و مسئولیت عواقب تصمیم های اتخاذی خود را بر عهده می گیرند (طیبی و میرزایی، ۱۳۹۶). توانمند سازی با پرورش احساس کفایت نفس و به وجود آوردن فضای آزادی عمل برای کارکنان، فرصت بهبود توانایی ها و مهارت ها را برای کارکنان ایجاد می کند تا موجبات اثر بخشی خود را فراهم کنند. از سوی دیگر، توانمند سازی با پرورش کارکنانی با انگیزه و توانا، به مدیران امکان خواهد داد در برابر پویایی های محیط رقابتی سریع تر و مناسب تر واکنش نشان دهند (کورکماز^۱، ۲۰۱۲). انسان ها بیشتر زمانی به توانمند سازی احساس نیاز پیدا می کنند که با شرایطی مواجه شوند که در آن شرایط احساس تهدید، موقعیت غیر شفاف، فراتر از حد کنترل خود و یا اجبار نمایند (اندام^۲، ۲۰۱۷). به عبارتی، در هیچ نهادی نمی توان بدون بهره مندی از افراد کارآمد، به اهداف سازمانی دست یافت (شپیرا و زمک^۳، ۲۰۱۴). لذا توانمند سازی مفهومی است که سازمان برای بهبود روش استفاده از کارکنان خود بکار می برد (صمدی میارکلایی و همکاران^۴، ۲۰۱۳).

⁴ Samadi Miarkelai et al

⁵ Cantu Ortiz et al

⁶ Hamoud Naji

¹ Korkmaz

² Andam

³ Shapira & Tsemach

توانمند سازی به معنی قدرت بخشیدن است؛ این بدین معنا است که با توانمند سازی، اعتماد سازمانی بهبود یافته و احساس ناتوانی و درماندگی در سازمان نیز کاهش می یابد. توانمند سازی مفهومی است که به منظور بهبود شیوه استفاده سازمان از افراد خود به کار می رود (کوزتیوا و میکس^۱، ۲۰۰۹). توانمند سازی شغلی عبارت از فرآیند ارتقا و نیرومند سازی است که احساسات، اعتماد و کنترل فرد بر خود و به همان نسبت سازمان او را گسترش می دهد. این فرآیند از طریق سازه های فراوان شناختی همچون عزت نفس و خودکارآمدی تعدیل شده و چه بسا به پیامدهایی همچون عملکرد و رضایت منتهی شود (ساندرا و همکاران^۲، ۲۰۱۴). توانمند سازی فرآیندی فعال و مشارکتی است که از طریق آن افراد، سازمان ها و جوامع، کنترل، کارآیی و عدالت اجتماعی بیشتری را کسب می کنند (روتمن و همکاران^۳، ۲۰۱۹؛ پترسون و زیمرمان^۴، ۲۰۰۴). به عبارت دیگر، توانمند سازی فرآیند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرآیند به نیروی انسانی یک سازمان کمک می شود تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند. توانا سازی در این معنی به بسیج انگیزه های درونی افراد می انجامد (بیات و همکاران، ۱۳۹۴).

کارآفرینی اجتماعی

کارآفرینی اجتماعی فرآیندی است که با رویکرد کارآفرینانه به دنبال رفع نیازهای اجتماعی ای است که در جامعه، مورد غفلت قرار گرفته اند. کارآفرینی اجتماعی در مقایسه با دیگر اشکال کارآفرینی، اولویت بیشتری برای ارتقای ارزش های اجتماعی در مقابل کسب ارزش اقتصادی قائل است (ساکتی و همکاران، ۱۳۹۵). در واقع این نوع کارآفرینی، منفعت موسسه اجتماعی را با تصویری از انضباط، نوآوری و وابستگی اجتماعی بیان می دارد و ریشه در تعاملات انسانی و روابط اجتماعی بشری دارد. کارآفرینان اجتماعی نگرش های خلاقانه برای حل مسائل اجتماعی به کار می برند و دارای ویژگی

انسان را تحت تأثیر قرار دهد (احمدی فارسانی و صفری، ۱۳۹۶).

بر اساس آمارهای جهانی، تا کنون بیش از ۵۴۸ میلیون نفر در جهان به ویروس کرونا مبتلا شده و حدود شش میلیون نفر جان خود را از دست داده اند. همچنین کشور ما جزو کشورهایی می باشد که بسیار با این ویروس درگیر شده است. ویروس کرونا در همین یک سال اخیر بسیاری از کسب و کارها را از بین برده و جمعیت بسیاری در سراسر جهان شغل خود را به دلیل مشکلات اقتصادی پیش آمده به دلیل شیوع کرونا، از دست داده اند. ایران نیز از این قاعده مستثنی نبوده و بسیاری شغل خود را از دست داده اند. توانمند سازی مددجویان در کشور ما هنوز با مشکلاتی همراه است؛ زیرا اکثر مدل های مربوط به توانمندسازی از خارج از کشور الگو برداری شده است و مدل بومی توانمند سازی که در شرایط کرونا نیز بتواند راهگشا باشد، در کشور وجود ندارد. با توجه به موارد مطرح شده پژوهش حاضر به دنبال ارائه مدل توانمندسازی مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) مبتنی بر رویکرد کارآفرینی اجتماعی می باشد؛ لذا هدف اصلی این پژوهش، ارائه مدل توانمند سازی مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) مبتنی بر رویکرد کارآفرینی اجتماعی و سپس تعیین و بررسی روابط بین متغیرهای مدل خروجی مرحله کیفی می باشد. بنابراین سؤال اصلی این پژوهش این است که مدل توانمند سازی مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) مبتنی بر رویکرد کارآفرینی اجتماعی در ایران چیست؟

۲- مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱ ادبیات پژوهش

توانمندسازی

در فرهنگ آکسفورد، واژه توانمند سازی قدرتمند شدن، مجوز دادن، ارائه خدمت و توانا شدن معنی شده است به طوری که از دیدگاه بسیاری از صاحب نظران،

³ Rothman et al

⁴ Peterson & Zimmerman

¹ Kostiwa & Meeks

² Sandra et al

های خاص خود؛ یعنی عواملان تغییر در بخش اجتماعی، پذیرش مأموریت برای ایجاد و بقای ارزش اجتماعی، شناسایی و ترغیب فرصت های جدید به وسیله منابع در دسترس که در نهایت به ارزش سازی اجتماعی منجر می گردد، هستند (پیرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶). به بیان دیگر، کارآفرینی اجتماعی به عنوان نوعی بازنگری در فعالیت های اقتصادی جامعه است که می تواند خروجی ها و پیامدهای مثبتی را در عرصه اجتماعی به دنبال داشته باشد. کارآفرینی اجتماعی با ساماندهی مجدد سرمایه ها و دارایی های انسانی و اقتصادی به نیازهای اجتماعی جوامع پاسخ می دهد (تاج پور و حسینی، ۱۳۹۷).

۲-۲ پیشینه پژوهش

سهیلی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به شناسایی عوامل فردی موثر بر توانمند سازی کارکنان بیمه سلامت (مورد مطالعه: سازمان بیمه سلامت) پرداختند. این پژوهش با هدف شناسایی عوامل فردی موثر بر توانمندسازی کارکنان بیمه سلامت در سازمان بیمه سلامت در شهر تهران انجام شد. جامعه آماری این تحقیق تمامی کارکنان صف و ستاد سازمان بیمه سلامت در شهر تهران بوده است که حدود ۹۰۰ نفر می باشند. پرسشنامه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی نظام مند و با روش پیش رو براساس مبانی نظری و تحقیقات انجام شده طراحی و در نهایت به تایید صاحب نظران رسیده و دارای روایی بوده است. پایایی پرسشنامه پژوهش برای متغیر وابسته (توانمندسازی) با محاسبه آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ است و آلفای کرونباخ برای متغیرهای مستقل پژوهش پیش رو (عوامل موثر) برابر با ۰/۹۷ محاسبه شد. برای شناسایی عوامل فردی موثر بر توانمندی از روش تحلیل عاملی اکتشافی متوالی و برای میزان تاثیر هر یک از عوامل شناسایی شده بر توانمندی کارکنان از روش رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج به دست آمده از روش تحلیل عاملی اکتشافی متوالی نشان داد که هشت عامل: مشارکت، حمایت سازمان، آموزش، توجه به کارکنان، واگذاری

مسئولیت، روشن بودن اهداف، شفاف بودن نقش ها و اعطای اختیارات عوامل فردی موثر بر توانمندسازی هستند. همچنین براساس نتایج رگرسیون چندمتغیره از بین هشت عامل شناسایی شده شش عامل: مشارکت، توجه به کارکنان، واگذاری مسئولیت، روشن بودن اهداف، شفاف بودن نقش ها و اعطای اختیارات بر توانمندسازی کارکنان، تاثیر مثبت دارند. ریسی (۱۳۹۸) در پژوهشی به توانمند سازی زنان بلوچ با رویکرد کارآفرینی اجتماعی پرداخت. این پژوهش با روش کیفی و راهبرد نظریه زمینه ای به شناسایی شرایط و راهبردهایی که کارآفرینی اجتماعی می تواند به توانمند سازی زنان بلوچ منجر شود، می پردازد. داده های بدست آمده از مصاحبه عمیق با ۱۰ نفر از مدیران و کارآفرینان اجتماعی، بعد از سه مرحله ی کدگذاری در ۱۱ مقوله تدوین شده است. مقولات به دست آمده شامل شرایط ساختاری مناسب، نیروی انسانی کارآمد، تفکر فراجنسیتی، تسهیل وام کارآفرینی، همکاری نهادهای مختلف، عدم ثبات اقتصادی، نداشتن تجربه کاری، ایده های نوآورانه، تغییر ظرفیت های موجود، توانمند سازی پایدار، باز تعریف جایگاه زنان می باشد. کرمانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به توانمندسازی مبتنی بر کارآفرینی اجتماعی: ارائه یک نظریه زمینه ای (مطالعه موردی ستاد توانمند سازی زنان سرپرست خانوار شهرداری تهران) پرداختند. روش انجام پژوهش کیفی و مبتنی بر نظریه زمینه ای بوده است. داده های مورد نیاز نیز عمدتاً از طریق بحث های گروهی متمرکز و مصاحبه های انفرادی نیمه ساختار یافته با نیروهای ذی نفع در سازمان شامل مدیران، کارشناسان و کارآفرینان گردآوری شده است. پس از پیمودن مراحل سه گانه کد گذاری مطابق الگوی پیشنهادی اشتروس و کوربین، پدیده مرکزی تحقیق با عنوان توانمند سازی مبتنی بر کارآفرینی اجتماعی به مثابه یک رویکرد سازمانی شناسایی و مدل پارادایمی متناظر با آن تدوین شد. پدیده مذکور در زمینه ای مشتمل بر ویژگی های نظام مدیریتی کشور، به ویژه سازوکارهای رایج برای حمایت از اقشار آسیب پذیر و نیز خصوصیات فضای کسب و کار در

(جنسیت، سن، پست سازمانی و تحصیلات) تفاوت معناداری وجود دارد. کزلواسکایت و همکاران^۳ (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان توانمندسازی سازمانی و توانمندسازی روان شناختی در تبیین رابطه بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد، به بررسی ارتباط توانمندسازی سازمانی با نگرش های شغلی در هتل های کشور لیتوانی انجام دادند. نمونه آماری این پژوهش ۲۱۱ نفر از کارکنان هتل های مورد مطالعه بودند. نتایج نشان می دهد که توانمندسازی سازمانی رابطه مثبت و معناداری با توانمندسازی روان شناختی، رضایت شغلی و تعهد عاطفی دارد. همچنین یافته ها دال بر آن است که متغیرهای توانمندسازی روان شناختی و تعهد عاطفی به عنوان متغیر تعدیل کنندگی در تبیین رابطه بین توانمندسازی سازمانی و رفتار مشتری گرای دارد.

۳- روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع پژوهش های ترکیبی (آمیخته) و طرح پژوهش آمیخته اکتشافی متوالی است. در طرح های پژوهش آمیخته اکتشافی متوالی، پژوهش گرد در صدد زمینه یابی درباره موقعیت نامعین است؛ برای این منظور ابتدا به گردآوری داده های کیفی می پردازد. محصول اصلی این نوع طرح ها توسعه یا آزمون ابزار است. در این روش ابتدا داده های کیفی گردآوری، تحلیل و تفسیر و سپس داده های کمی گردآوری، تحلیل و تفسیر خواهند شد. در بخش کیفی پژوهش، روش تحقیق بر مبنای هدف بنیادی است. همچنین پژوهش برای "ارائه مدل توانمندسازی مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) مبتنی بر رویکرد کارآفرینی اجتماعی" بر اساس تئوری زمینه ای می باشد. در بخش کمی پژوهش، روش تحقیق بر مبنای هدف کاربردی می باشد. از منظر اجرا، روش تحقیق توصیفی، همبستگی و پیمایشی است. در پژوهش حاضر جهت گردآوری اطلاعات بخش کیفی از ابزار مصاحبه عمقی و در مرحله کمی از ابزار پرسشنامه استفاده گردیده است. در

کلان شهر تهران رخ داده است. نتایج این تحقیق نشان می دهد مدیریت تحول خواه، نیروی انسانی توانمند، ساختار سازمانی انعطاف پذیر، حاکمیت اخلاق حرفه ای و روحیه کارآفرینی مهم ترین شرایط علی موثر بر پدیده مذکور هستند. همچنین سه پیامد اصلی رخداد پدیده مورد اشاره توانمندسازی مقتصدانه، توانمندسازی با ثبات و توانمندسازی متقابل بوده است. اوگامبا^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان توانمندسازی هزاره ها: کارآفرینی جوانان برای توسعه پایدار، به فرآیند توانمندسازی جوانان در بستر کارآفرینی پرداخت. هدف این پژوهش کمک به دانش و تئوری سازی در توانمندسازی جوانان و توسعه کارآفرینی است. این پژوهش به بررسی انتقادی برنامه موسسه نوآوری جوانان در کشور نیجریه و ارتباط آن به عنوان یک برنامه توانمندسازی اقتصادی جوانان با استفاده از تئوری های توسعه مشارکتی می پردازد. در واقع، نیاز به بررسی الگوی توانمندسازی هزاره ها با توجه به سه رویکرد اصلی مکمل اقدام محور برای توسعه کارآفرینی جوانان وجود دارد. این پژوهش سه رویکرد کلیدی اقدام محور در زمینه سیاست و برنامه کارآفرینی جوانان، شامل پیاده سازی و ارزیابی برای آژانس های چند جانبه، بخش های خصوصی و داوطلبانه ارائه می دهد. این موارد به صورت تسهیل مشارکت و تنوع مشارکتی، مدیریت محرک های کارآفرینی و اطمینان از دسترسی به پشتیبانی است. با بهبود توانمندسازی جوانان و کارآفرینی، می توان به پایان دادن به فقر و ارتقا عدالت بین نسلی و توسعه پایدار کمک نمود. اندام^۲ (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان توانمندسازی روانشناختی: شناسایی ارتباط آن با تسهیم دانش، به انجام رسانده است. نتایج پژوهش نشان داد که احساس مؤثر بودن بر تسهیم دانش دارای تأثیر معناداری می باشد. همچنین بین احساس شایستگی، احساس خود مختاری، احساس مؤثر بودن، احساس معناداری، احساس اعتماد و تسهیم دانش با توجه به ویژگی های جمعیت شناختی

² Andam

³ Kazlauskaitė et al

¹ Ogamba

۱-۴ نتایج بخش کیفی

در بخش کیفی، با استفاده از کدگذاری به ارائه مدل پرداخته شد. مرحله کد گذاری زمانی آغاز می شود که پژوهشگر، داده ها را مطالعه کرده و با آن ها آشنا شده باشد و فهرستی اولیه از ایده های موجود در داده ها و نکات جالب آن ها تهیه کرده باشد؛ لذا این گام مستلزم ایجاد کد از داده ها است. کدهای موجود در چارچوب کد گذاری، باید حد و مرز کاملاً مشخص و تعریف شده ای داشته باشد؛ به گونه ای که تغییر پذیر و یا تکراری نباشد. همچنین کدها باید محدود به قلمروی پژوهش باشد و به طور روشن بر موضوع، تمرکز داشته باشد تا از کدگذاری غیر ضروری در هر جمله از متن اصلی، اجتناب شود. کدهای به دست آمده در بخش های مختلف، تجزیه و تحلیل و پس از انجام مراحل سه گانه کدگذاری باز، محوری و گزینشی، الگوی نهایی از مجموع مقوله محوری، شرایط علی، زمینه ای، مداخله گر، راهبردها و در نهایت، پیامدها تشکیل شده است. در پژوهش حاضر در مجموع ۱۸۶ کد از ۱۰ مصاحبه استخراج شده است. با مقایسه و طبقه بندی کدها، مفاهیم و مقوله ها استخراج و در نهایت بین مقولات به دست آمده رابطه برقرار شد. بر این اساس مقوله محوری، تعیین و سپس سایر مقولات به عنوان مقولات فرعی با عناوین مختلف به آن ارتباط داده می شود. در جداول شماره ۱، ۲ و ۳ به طور خلاصه مفاهیم و مقولات تحت عنوان شرایط، عمل / تعامل و همچنین پیامدها آورده شده است.

جدول شماره (۱) مفاهیم و مقوله های شرایط

مقوله (کدبندی سطح ۲)	مفاهیم (کد بندی سطح ۱)
روحیه کارآفرینی (علی)	روحیه کارآفرینی - خودباوری - خلاقیت - استفاده از فرصت های مختلف در جهت تبدیل به فعالیت کارآفرینانه - ریسک پذیری - فرصت طلبی - صبر و شکیبایی - پیگیری و تعقیب نتایج - به فعلیت رساندن کاری همراه با نوآوری و خلاقیت - رسیدن به باور خواستن = توانستن - جسارت و شهامت - داشتن ایده های بکر - خلاقیت و نوآوری -

این پژوهش، جامعه آماری به دو قسمت کیفی و قسمت کمی تقسیم می شود. در قسمت کیفی پژوهش، در قسمت کیفی پژوهش، جامعه آماری ما شامل استادان دانشگاه، خبرگان، کارآفرینان و مسئولین مرتبط بودند که با رجوع به ایشان مدل توانمند سازی مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) مبتنی بر رویکرد کارآفرینی اجتماعی ارائه گردید. همچنین در قسمت کمی پژوهش حاضر، جامعه آماری شامل مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) است که ۶۰۰۰ نفر در محدوده سنی ۱۸ تا ۵۰ سال می باشند. به دلیل ورود و خروج مددجویان به چرخه حمایتی آمار در نوسان می باشد. در خصوص حجم نمونه و روش نمونه گیری نیز با توجه به آمیخته بودن پژوهش، در دو سطح کیفی و کمی بررسی می شوند. لکومت و پرسیل (۱۹۹۳) راهبردهای عمومی نمونه گیری در پژوهش کیفی را "گزینش مبتنی بر معیار" می خوانند (محمدپور، ۱۳۸۹). اشباع نظری پر شدن فضای یک مفهوم و عدم ظهور داده های جدید است. وقتی هیچ داده جدیدی در حال ظهور نباشد ما به اشباع رسیده ایم. در این پژوهش، در نمونه گیری کیفی با توجه به روش تئوری زمینه ای، تعداد افراد مورد مصاحبه به اشباع نظری بستگی دارد؛ بنابراین در فاز اول این پژوهش از روش نمونه گیری هدفمند استفاده گردید و تا سطح اشباع نظری ادامه یافت. بر این اساس در بخش کیفی مطالعه با ۱۰ نفر از متخصصین و خبرگان که در مورد زمینه مورد بحث و یا جنبه های از آن دارای اطلاع بودند، مصاحبه شده است. در انتخاب این نمونه به مسائلی چون زمان، در دسترس بودن مصاحبه شوندگان و میزان همکاری توجه گردید. در بخش کمی، جامعه آماری شامل مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) در کل کشور است که ۶۰۰۰ نفر در محدوده سنی ۱۸ تا ۵۰ سال می باشند و با توجه به فرمول کوکران و با سطح خطای ۵ درصد، حجم نمونه برابر ۳۶۱ نفر است و از روش نمونه گیری خوشه ای استفاده گردید.

۴- نتایج پژوهش

کارآفرینان و مددجویان (عمل/تعامل)	تسهیلات لازم - اعطای وام - مشارکت دادن کارآفرینان اقتصادی در کارآفرینی اجتماعی
حمایت روانی از کارآفرینان و مددجویان (عمل/تعامل)	مددکاری اجتماعی و مشاوره های روانی - توجه به عزت نفس مددجویان - تقویت روحیه - حمایت روانی - روحیه بخشی -
آموزش و مهارت آموزی (عمل/تعامل)	عوامل آموزشی - آموزش - برنامه های آموزشی - اطلاع رسانی و برنامه های ترویجی - آموزش و مهارت آموزی - بازسازی برنامه های آموزشی - تقویت مهارت ها - تقویت مهارت های عمومی - شناسایی و ارتقای قابلیت و توانایی افراد - مهارت سازی - اطلاع رسانی و شفاف سازی - آموزش مداوم و به روز - مهارت آموزی های کاربردی -
انتخاب الگوهای مناسب و ایجاد مراکز کارآ (عمل/تعامل)	راه اندازی مراکز رشد و کارآفرینی - توسعه نرم افزاری - تدوین برنامه با رویکرد اقتصادی و مالی - راه اندازی موسسات اجتماعی - استفاده از ظرفیت های محلی - انتخاب الگوهای مناسب - بهره بردن از مدل های اثربخش و کارآ - برنامه ریزی هدفمند
اتصال به زنجیره تولید و توزیع (عمل/تعامل)	تسهیل فرآیند توزیع محصولات تولید شده - برقراری ارتباط میان فرآیند تولید و توزیع محصولات - تعیین نیازهای اساسی جامعه هدف
پایش پیوسته عملیات و برنامه ها (عمل/تعامل)	پایش پیوسته عملیات و برنامه ها - کنترل و ارزیابی مستمر عملکرد - اصلاح روندهای نامطلوب - انجام اقدامات اصلاحی - نظارت بر عملکرد

جدول شماره (۳) مفاهیم و مقوله های پیامدها

مقوله (کدبندی سطح ۲)	مفاهیم (کد بندی سطح ۱)
اشتغالزایی (پیامد)	کاهش بیکاری - افزایش اشتغال - پایش اشتغال های ایجاد شده - هدایت اشتغال های ایجاد شده - اشتغالزایی - حضور فعال در بازار کار -
افزایش رفاه و ثروت و رهایی از فقر (پیامد)	افزایش ثروت - ارتقاء سطح زندگی - افزایش رفاه - خرید مسکن - ترغیب به سرمایه گذاری - تسهیل در ازدواج - برخورداری از امکانات زندگی - کاهش فقر - کمک به بهبود معیشت - محرومیت زدایی - فقرزدایی
شادابی مددجویان (پیامد)	برطرف شدن مشکلات مددجویان - بهبود فعالیت های جمعی و گروهی - افزایش امید به زندگی - توانایی طرح ریزی برنامه های کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت - خروج مددجویان توانمندشده - ایجاد تغییر در تمامی ابعاد زندگی - شروع مشارکت و کار گروهی
کاهش آسیب های اجتماعی (پیامد)	کاهش آسیب های اجتماعی - پیشگیری از آسیب های اجتماعی از جمله اعتیاد و خودکشی - پیشگیری از بزهکاری - کاهش معضلات جامعه - جلوگیری از بزهکاری -

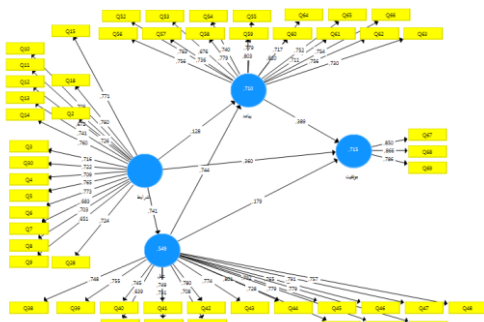
نیروی انسانی شایسته و توانمند (علی)	آمادگی نیروی انسانی - ویژگی های فردی - ویژگی های شخصیتی افراد - وجود انگیزه و برنامه - آگاهی از حقوق شهروندی - بهره مندی از تجارب سازمان ها و افراد - خود شناسی و شناسایی استعدادها - داشتن مهارت - آگاهی بخشی به نیروی انسانی - استفاده از تجربیات پیشین
ساختار سازمانی مناسب (علی)	ساختار سازمانی مناسب - ایجاد زیرساخت های مورد نیاز - همکاری سطوح بالای مدیریتی - توسعه زیر ساخت - گسترش زیرساخت - چابکی سازمان
مدیریت کارآ و اثربخش (علی)	ایجاد انگیزه - تقویت اعتماد به نفس - ترغیب به کارآفرینی - تشویق به همکاری - حفظ انسجام - تقویت انگیزه - تشکیل گروه کاری - ایجاد اعتماد به نفس - پرورش ایده های نو - الهام بخشی - ایجاد ارتباط پویا - انگیزه مند بودن روش ها
ارزش های اخلاقی (علی)	پایبندی به اخلاق حرفه ای - توجه به ارزش های اخلاقی - مسئولیت پذیری - داشتن تعهد سازمانی
عوامل محیطی (دخیل)	محدودیت های محیطی - پیچیدگی های محیطی - عوامل محیطی - شناخت محیط
عوامل سیاسی (دخیل)	عوامل سیاسی - عوامل قانونی - قوانین و مقررات - اسناد بالادستی و قوانین - تسهیل سازی مجوزها - سیاست گذاری با توجه به قوانین - حمایت های حقوقی و تخصصی - رفع موانع اداری - تسهیل در امور قانونی کارآفرینان - موانع قانونی و سیاسی
نوسانات اقتصادی (دخیل)	مسائل اقتصادی - عوامل اقتصادی - نوسانات اقتصادی - چالش های اقتصادی - عدم اطمینان اقتصادی - تغییرات مداوم قیمت ها
شرایط فعلی کسب و کار در کشور (زمینه ای)	وجود فضای مناسب و رقابتی - توجیه مسئولین - فساد در برخی مسئولین - ریسک بالای طرح های کارآفرینانه - شرایط فعلی کسب و کار در کشور - مداخله دولت در امور - بالا بودن ریسک طرح های نوآورانه و کارآفرینی
پذیرش جامعه و فرهنگ سازی (زمینه ای)	عوامل فرهنگی و اجتماعی - جذابیت کارآفرینی - وضعیت فرهنگی - افزایش سطح فرهنگ - پذیرش جامعه - فرهنگ سازی -

جدول شماره (۲) مفاهیم و مقوله های عمل / تعامل

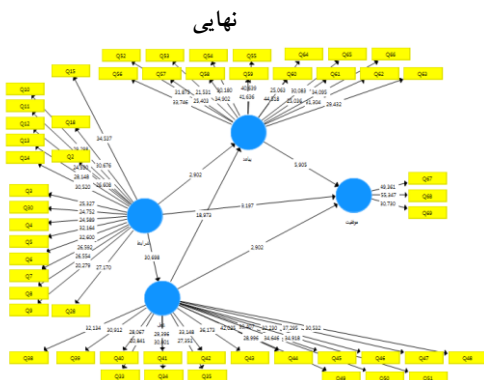
مقوله (کدبندی سطح ۲)	مفاهیم (کد بندی سطح ۱)
استفاده از امکانات موجود در اختیار (عمل/تعامل)	استفاده از امکانات موجود - استفاده از امکانات - استفاده بهینه از منابع و امکانات در اختیار - استفاده از منابع راکد سازمان
تأمین مالی (حمایت مالی)	اعتبارات سالیانه - حمایت های مالی و بیمه ای - حمایت مالی - ارائه بودجه مکفی - تأمین سرمایه - تأمین

۲-۴ نتایج بخش کمی

در بخش دوم پژوهش آمیخته، به بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از پژوهش کمی پرداخته شد. در بخش کمی از ابزار پرسشنامه استفاده شده است و باید روایی و پایایی بررسی شود. پرسشنامه شامل ۶۹ گویه بوده که در اختیار اساتید دانشگاهی قرار گرفت و روایی محتوا برای شاخص های تشخیص براساس نظرات مجموع ۱۰ ارزیاب محاسبه شد. بر اساس تعداد ۱۰ ارزیاب حداقل CVR مورد قبول عدد ۰/۶۲ است که نتایج محاسبات، عددی بین ۰/۶۲ تا 1 را برای تمام گویه‌ها نشان داد. برای سنجش پایایی نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد که تمامی متغیرها دارای آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ هستند و پایایی پرسشنامه تأیید شد. همچنین برای بررسی فرضیه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و مدلسازی معادلات ساختاری و نرم افزار SmartPLS استفاده گردید. در ادامه نتایج در حالت استاندارد و معناداری آورده می‌شود.



شکل (۲) مقادیر شدت تاثیر روابط بین متغیرهای پژوهش در مدل

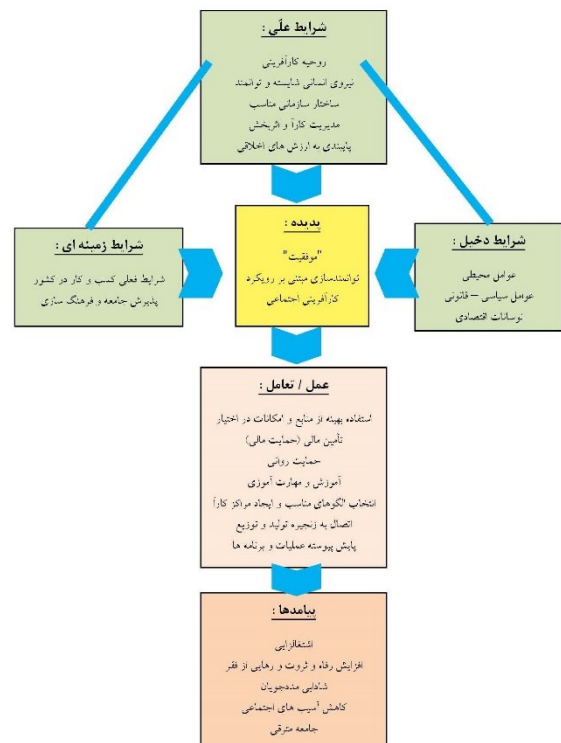


شکل (۳) مقادیر T روابط بین متغیرهای پژوهش در مدل نهایی در ادامه جلد بررسی فرضیه های پژوهش آورده شده است.

جدول ۴ بررسی فرضیه های پژوهش

جامعه مترقی (پیامد)	<p>رشد تولید ناخالص ملی - ارتقای شاخص های اقتصادی</p> <p>- حل مشکلات موجود کشور - ایجاد ارزش افزوده - ارزش آفرینی - افزایش بهره وری - بهبود شرایط زندگی در جامعه - بالا رفتن شاخص های اقتصادی جامعه - حل مشکلات موجود کشور - بهبود محسوس شرایط زندگی در جامعه</p>
---------------------	---

مرحله نهایی کدگذاری، کد بندی گزینشی (انتخابی) است. فرآیند نظریه سازی زمینه‌ای در مرحله کدگذاری گزینشی تقریباً به پایان می‌رسد. در این مرحله محقق با تعداد اندکی از مقوله های انتزاعی به تدوین نظریه پرداخته و نیازی به کد بندی داده‌های جدید ندارد. مقوله‌های مورد استفاده به لحاظ نظری اشباع شده است و هرکدام بر اساس مفاهیم کد بندی شده مراحل اول و دوم به صورت منطقی در کنار یکدیگر قرار گرفته اند. سپس محقق باید مقوله هسته را انتخاب کند. در این پژوهش با توجه به سه سطح تحلیل کیفی و همچنین با تکیه بر ادبیات پژوهش، متغیر "موفقیت" در توانمندسازی مبتنی بر رویکرد کارآفرینی اجتماعی را به عنوان مقوله هسته (مرکزی) انتخاب کردیم. در نهایت در شکل شماره ۱ الگوی نهایی پژوهش ارائه گردیده است.



شکل (۱) مدل توانمندسازی مبتنی بر رویکرد کارآفرینی اجتماعی

میانجی گری بین متغیرهای شرایط بر پیامد با شدت ۰.۵۰۱ می باشد.

۵- نتیجه گیری و پیشنهادات

پژوهش حاضر بر پایه شرایط واقعی کشور عزیزمان ایران و در جهان امروزی، توانسته است نشان دهد چه شرایط و راهبردهایی برای نیل به موفقیت و توانمندسازی لازم است. نتایج این مقاله که به منظور طراحی الگویی جهت توانمندسازی مبتنی بر رویکرد کارآفرینی اجتماعی مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) در ایران با بهره گیری از تئوری زمینه ای تدوین شده است، نشان می دهد پدیده مرکزی "موفقیت" در توانمندسازی مبتنی بر کارآفرینی اجتماعی، متأثر از عوامل گوناگونی می باشد. در این پژوهش در بخش کیفی و پس از سه مرحله کدگذاری، در بخش شرایط، روحیه کارآفرینی، نیروی انسانی شایسته و توانمند، ساختار سازمانی مناسب، مدیریت کارآ و اثربخش، پایبندی به ارزش های اخلاقی، عوامل محیطی، عوامل سیاسی- قانونی، نوسانات اقتصادی، شرایط فعلی کسب و کار در کشور، پذیرش جامعه و فرهنگ سازی به عنوان عامل شرایط در مدل حضور دارند. در بخش عمل/ تعامل هفت راهبرد در مدل حضور دارد. در واقع، پدیده مرکزی نیازمند استفاده از راهبردهایی می باشد که شامل استفاده بهینه از منابع و امکانات در اختیار، تأمین مالی (حمایت مالی)، حمایت روانی، آموزش و مهارت آموزی، انتخاب الگوهای مناسب و ایجاد مراکز کارآ، اتصال به زنجیره تولید و توزیع و پایش پیوسته عملیات و برنامه ها است. در نهایت اشتغالزایی، افزایش رفاه و ثروت و رهایی از فقر، شادابی مددجویان، کاهش آسیب های اجتماعی و جامعه مترقی به عنوان پیامدهای توانمندسازی مبتنی بر رویکرد کارآفرینی اجتماعی شناسایی شدند. در بخش کمی پس از تجزیه و تحلیل ۳۶۱ پرسشنامه جمع آوری شده از مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) در کل کشور با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری، فرضیه های پژوهش آزمون شدند و تمامی شش فرضیه و مدل ارائه

فرضیه ها یا سوالات پژوهش	شدت تاثیر	مقدار T	سطح معنی داری	نتیجه
فرضیه اول: شرایط بر عمل/ تعامل تاثیر مثبت دارد.	۰.۷۴۱	۳۰.۶۹۸	۰.۰۰۱	تایید
فرضیه دوم: شرایط بر پیامدها تاثیر مثبت دارد.	۰.۱۲۸	۲.۹۰۲	۰.۰۰۴	تایید
فرضیه سوم: شرایط بر موفقیت تاثیر مثبت دارد.	۰.۳۶	۹.۱۹۷	۰.۰۰۱	تایید
فرضیه چهارم: عمل/ تعامل بر پیامدها تاثیر مثبت دارد.	۰.۷۴۴	۱۸.۹۷۳	۰.۰۰۱	تایید
فرضیه پنجم: عمل/ تعامل بر موفقیت تاثیر مثبت دارد.	۰.۱۷۹	۲.۹۰۲	۰.۰۰۴	تایید
فرضیه ششم: پیامد بر موفقیت تاثیر مثبت دارد.	۰.۳۸۹	۵.۹۰۵	۰.۰۰۱	تایید

شدت تاثیر، میزان شدت ارتباط بین متغیرها را نشان می دهد و طیف این ضریب بین ۰ تا ۱ می باشد. هر چه این میزان به ۱ نزدیک تر باشد، نشان دهنده قوی تر بودن روابط بین متغیرها می باشد. مقادیر T که حاصل تقسیم شدت تاثیر بر خطای استاندارد است نشان دهنده معنی داری رابطه متغیرها است. مقادیر T بین $1/96$ و $1/96$ نشان دهنده ی عدم وجود اثر معناداری میان متغیرهای مکنون مربوط است. مقادیر T بین $1/96$ و $2/576$ نشان دهنده ی اثر معناداری با بیش از ۹۵٪ اطمینان میان متغیرهای مکنون مربوط است. مقادیر T مساوی و بزرگتر از $2/576$ نشان دهنده ی اثر معناداری با بیش از ۹۹٪ اطمینان میان متغیرهای مکنون مربوطه است. در نهایت اقدام به بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم و کل بین متغیرهای تحقیق پرداخته می شود.

جدول (۵) اثرات غیرمستقیم بین متغیرهای تحقیق

مستقل	میانجی	وابسته	تاثیر غیر مستقیم	مقدار T	سطح معنی دار	نتیجه
شرایط	عمل	موفقیت	۰.۱۳۳	۲۸۵	۰.۰۰۵	تایید
شرایط	پیامد	موفقیت	۰.۰۵	۲.۵۰۴	۰.۰۱۳	تایید
عمل	پیامد	موفقیت	۰.۲۸۹	۵.۶۴۷	۰.۰۰۱	تایید
شرایط	عمل	پیامد	۰.۵۵۱	۱۵۸۰۵	۰.۰۰۱	تایید

همانطور که مشاهده می شود در بین روابط غیر مستقیم متغیرهای تحقیق، پیامد و عمل دارای نقش میانجی گری بین متغیرهای شرایط و موفقیت نمی باشند، ولی پیامد دارای نقش میانجی گری بین دو متغیر عمل و موفقیت با شدت ۰.۵۳۱ می باشد. همچنین متغیر عمل دارای نقش

شده در بخش کیفی به تأیید رسیدند. به عبارت دیگر شرایط بر عمل/تعامل، پیامدها و موفقیت تأثیر مثبت دارد. همچنین تأثیر عمل/تعامل بر پیامد و موفقیت و تأثیر پیامد بر موفقیت نیز تأیید گردید.

با توجه به پذیرش سه فرضیه مبنی بر تأثیر شرایط بر عمل/تعامل، پیامدها و موفقیت می توان به مدیران کمیته امداد و سازمان های مربوطه پیشنهاد نمود با ایجاد ساختار سازمانی مناسب و با استقرار مدیریت کارآ که در تمام سازمان به ارزش های اخلاقی پایبند باشند، روحیه کارآفرینی مددجویان را به اثربخش ترین حالت ممکن تقویت نمایند و با عنایت به شرایط محیطی، عوامل سیاسی - قانونی و نوسانات اقتصادی شدیدی که وجود دارد، شرایط حاکم بر کسب و کار و ایجاد و راه اندازی آن ها را با فرهنگ سازی هر چه بیشتر تسهیل نمایند. با توجه به پذیرش فرضیه های چهارم و پنجم پژوهش مبنی بر تأثیر عمل/تعامل بر پیامدها و موفقیت، می توان به مدیران کمیته امداد و سازمان های مربوطه پیشنهاد نمود با استفاده از تمامی منابع و امکانات در دسترس و انتخاب الگوهای مناسب و ایجاد مراکز کارآ به تأمین مالی، حمایت روانی و آموزش و مهارت آموزی مددجویان پردازند و به صورت پیوسته عملیات و برنامه های خود را پایش و اصلاح نمایند تا به هدف غایی خود یعنی کسب موفقیت نائل گردند. همچنین با عنایت به پذیرش فرضیه ششم پژوهش مبنی بر تأثیر پیامدها بر موفقیت، می توان به مدیران کمیته امداد و سازمان های مربوطه پیشنهاد نمود با ایجاد اشتغالزایی برای مددجویان، ایجاد رفاه و ثروت و رهایی آنان از فقر و تقویت شادابی در مددجویان به کاهش میزان آسیب های اجتماعی کمک نمایند و با ایجاد یک جامعه مترقی ناشی از اقدامات ذکر شده، موفقیت را برای مددجویان و سازمان حاصل نمایند.

منابع

- احمدی فارسانی، مهران و صفری، علی (۱۳۹۶). کارآفرینی اجتماعی: عوامل و پیامدها با رویکرد نهج البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه، ۵(۱۸): ۹۹-۱۱۸.
- بیات، ماندانا، باباییان، علی و امیر گروسی. (۱۳۹۴). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر توانمند سازی کارکنان (مطالعه: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور). فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره ۲۷، پاییز ۱۳۹۴.
- پیرمحمدی، صبا. صیفوری، جلوه و قادری، شیوا (۱۳۹۶). "کارآفرینی اجتماعی، عوامل مؤثر و نقش آن در توسعه اقتصادی (تأکید بر استان های کرمانشاه و کردستان)"، مقاله ارائه شده در اولین همایش بین المللی برنامه ریزی اقتصادی، توسعه پایدار و متوازن منطقه ای رویکردها و کاربردها در سندج، دانشگاه کردستان.
- <https://conf.uok.ac.ir/epsbdr.31-39>
- تاج پور، مهدی و الهه حسینی (۱۳۹۷). سیاست های توسعه کارآفرینی اجتماعی، دومین همایش ملی خیر ماندگار (مطالعه و ارزیابی امور خیر در ایران با تمرکز بر چالش های نیکوکاری در ایران امروز)، تهران.
- روشندل اربطانی، طاهر. فرهنگی، علی اکبر. ربیعی، علی و سودابه رادفر. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل مؤثر بر توانمند سازی منابع انسانی در سازمان های ارتباطاتی و رسانه ای دولتی، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۹، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۶. صص ۵۳۸-۵۱۷
- ریسی، سمیه (۱۳۹۸). توانمند سازی زنان بلوچ با رویکرد کارآفرینی اجتماعی، سومین همایش ملی روانشناسی، تعلیم و تربیت و سبک زندگی، قزوین
- ساکتی، پرویز. عبدی جمایران، علی و محمودی کامکاران، سید علی. (۱۳۹۵). بررسی نقش کارآفرینی اجتماعی در توسعه ملی با رویکرد نوآوری. سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در علوم انسانی، رم، ایتالیا، مؤسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- سهیلی، حمید. طاهرپور کلاتری، حبیب الله و حسین فاندیز (۱۳۹۹). شناسایی عوامل فردی مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بیمه سلامت (مورد مطالعه: سازمان بیمه سلامت). فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره: ۱۲، شماره: ۲.
- طیبی شیرمرد، مهدی و نورالدین میرزایی (۱۳۹۶). بررسی رابطه ساختار سازمانی بر توانمند سازی کارکنان معاونت توسعه مدیریت شهرداری تهران، مطالعات مدیریت شهری، بهار ۱۳۹۶، دوره ۹، شماره ۲۹، صص ۶۷-۷۶
- فلاح، محمدرضا. جعفری، مهدی و عبادی، روح اله (۱۳۹۹). ارائه مدلی برای بررسی و تبیین نقش وقف بر اندازه دولت در اقتصاد با تأکید بر نقش کارآفرینی اجتماعی"، مجلس و راهبرد ۲۷(۱۰۴): ۳۰-۵
- کرمانی، مهدی. مظلوم خراسانی، محمد. بهروان، حسین و محسن نوغانی دخت بهمنی. (۱۳۹۴). توانمندسازی مبتنی بر کارآفرینی اجتماعی: ارائه یک نظریه زمینه ای (مطالعه موردی ستاد توانمند سازی زنان سرپرست خانوار شهرداری تهران). مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، پاییز و زمستان ۱۳۹۴، صص ۱۳۶-۱۰۷.
- محمدپور، احمد (۱۳۸۹)، "فراروش، بنیان های فلسفی و عملی روش تحقیق ترکیبی در علوم اجتماعی و رفتاری"، انتشارات جامعه شناسان.
- مرادیان، پریرسا. سلیمی، مهتاب و جهانیان، رمضان. (۱۳۹۹). شناسایی عوامل توسعه کارآفرینی آموزشی در نظام آموزش عالی. فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، ۲۱، ۱۵۱-۱۶۲.
- Andam, F. (2017). Psychological empowerment: exploring the links to knowledge sharing, *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*, 6(1). 62-71.
- Cantu Ortiz, Francisco J. Galeano, Nahalie. Mora-Castro, Patricia. & Fangmeyer Jr (2017). Spreading academic entrepreneurship: Made in Mexico. *Business Horizons*, (60), 541-550.
- Hamoud Naji, Amat Alsalam. (2019). Factors Influencing Entrepreneurship Development. <https://www.researchgate.net/publication/332255136>.

Kazlauskaitė, R.; Iona Buciuniene; Linas Turauskas. (2012). Organisational and psychological empowerment in the HRM-performance linkage. *Employee Relations*, 34, 138-158.

Korkmaz, O. (2012). Differences in employees' perception of employee empowerment practices, *European Journal of Social Sciences*, 34(1). 43-57

Kostiwa, I. M. and Meeks, S. (2009). The relation between psychological empowerment, service quality, and job satisfaction among certified nursing assistants, *Clinical Gerontologist*, 32(3). 276-279

Ogamba, I.K. (2019), "Millennials empowerment: youth entrepreneurship for sustainable development", *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, Vol. 15 No. 3, pp. 267-278.

Peterson, N.A. and Zimmerman, M.A. (2004), "Beyond the individual: toward a nomological network of organizational empowerment", *American Journal of Community Psychology*, Vol. 13 No. 5, pp. 569-579.

Rothman, L. De Vijlder, F Schalk, R & Van Regenmortel, M (2019). A systematic review on organizational empowerment. *International Journal of Organizational Analysis* Vol. 27 No. 5, 2019 pp. 1336-1361.

Samadi Miarkelai, H.; Aghajani, H.A., & Samadi Miarkelai, H. (2013). Exploring the relationship between transformational leadership and employee's psychological empowerment (case study: Babolsar' department of education), *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration*, 7(1), 117-138.

Sandra .M, Malin Karlsson, Åsa Fast-Berglund and Ida .H (2014). Managing production complexity by empowering workers: six cases, *Variety Management in Manufacturing. Proceedings of the 47th CIRP Conference on Manufacturing Systems*

Shapira-Lishchinsky, O. & Tsemach, S. (2014). Psychological empowerment as a mediator between teachers' perceptions of authentic leadership and their withdrawal and citizenship behaviors. *Educational Administration Quarterly*, 0013161X13513898.