

## نقش توانمندسازی منابع انسانی در توسعه اقتصاد مقاومتی در سازمانها: مطالعه موردی (دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز)

آرزو بهمن پور خانی آبادی<sup>۱</sup>

### چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین توانمندسازی کارکنان و اقتصاد مقاومتی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز می باشد. بنابراین می توان اظهار نمود که این تحقیق از نوع کاربردی بوده و با توجه به وجود متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش و بررسی تاثیرات آنها بر هم، روش تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی می باشد. جامعه ی آماری این تحقیق شامل ۱۹۵۱ نفر از کلیه کارکنان ادارات دولتی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز می باشد. حجم نمونه در تحقیق حاضر بر اساس فرمول کوکران و در سطح خطای ۰,۰۵ برابر ۳۸۴ نفر محاسبه گردیده است. به منظور گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر در پنج بعد: احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس ارزشمندی، احساس معنی داری و احساس امنیت می باشد. همچنین سوالات پرسشنامه ی اقتصاد مقاومتی بر اساس مولفه های ذکر شده در بیانات مقام معظم رهبری تدوین شده است. با توجه به یافته های تحقیق مشاهده شده که بین توانمندسازی منابع انسانی و تحقق اقتصاد مقاومتی رابطه ای معنی دار و مستقیم به میزان ۰,۵۸۳ وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** اقتصاد مقاومتی، توانمندسازی، احساس شایستگی، حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس ارزشمندی، احساس امنیت.

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد امور مالی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز

[bahmanpoor1@yahoo.com](mailto:bahmanpoor1@yahoo.com)

**۱. مقدمه**

در جامعه جمهوری اسلامی ایران وابستگی به تولیدات خارجی و درآمد حاصل از فروش نفت همواره بزرگترین مانع پیشرفت اقتصادی و فرهنگی در جامعه بوده و می باشد. از سوی دیگر در طی چهار دهه ی گذشته دشمنان اسلام و ایران با بهانه های واهی و عاری از منطق، تلاش بی سابقه ای را برای نابودی ملت آغاز نموده اند. در این راه غرب با شناخت شرایط اقتصادی ایران و وابستگی به درآمد نفت همواره کوشیده است با توسل به تحریم اقتصادی ملت ایران را به زیر سلطه ی خود درآورد. چنین بنظر می رسد یکی از مهمترین راهکار دائمی ارائه شده برای حذف این معضل اقتصاد مقاومتی است که از سوی مقام معظم رهبری جهت برون رفت از زیر بار وابستگی و تحریم های غیرانسانی غربی ها ارائه شده است، اقتصادی که بر اساس آموزه های دینی یا اقتصاد اسلامی، عدالت، گردش سالم اقتصادی، اعتدال در مصرف، ممنوعیت انحصار و تمرکز ثروت و بر پایه ی کار و تولید ملی باشد.

اقتصاد مقاومتی<sup>۲</sup> به معنی تشخیص حوزه های فشار و متعاقباً تلاش برای کنترل و بی اثر کردن آن تاثیرها می باشد و در شرایط آرمانی تبدیل چنین فشارهایی به فرصت است همچنین برای رسیدن به اقتصاد مقاومتی باید وابستگی های خارجی کاهش یابد و بر تولید داخلی کشور و تلاش برای خود اتکایی تاکید گردد. طبق نظر دولتمردان ایران در تعریف اقتصاد مقاومتی، ضرورت مقاومت برای رد کردن فشارها و عبور از سختی ها برای رسیدن به نقاط مثبت ملی نیاز است.

اقتصاد مقاومتی مثابه ی «اقتصاد موازی» است؛ یعنی همانطور که انقلاب اسلامی با توجه به نیاز خود به نهاد هایی با روحیه و عملکرد انقلابی، اقدام به تاسیس نهاد هایی مانند کمیته ی امداد، جهاد سازندگی، سپاه پاسداران و بنیاد مسکن نمود، امروز نیز بایستی برای تامین اهداف انقلاب، این پروژه را ادامه داده و تکمیل کند؛ چرا که انقلاب اسلامی به اقتصاد مقاومتی و به نهادسازی مقاومتی در اقتصاد نیاز دارد که چه بسا ماهیتاً از عهده ی نهادهای رسمی اقتصادی بر نمی آید. پس باید نهادهایی موازی برای این کار ویژه ایجاد کند، یعنی انتظار می رود در جمهوری اسلامی ایران به «اقتصاد پریم» نیاز دارد.

**۲. بیان مساله**

در عرصه اقتصادی کشور اسلامی ایران شاهد رویارویی با گفتمانی جدید در حوزه اقتصادی با عنوان اقتصاد مقاومتی می باشیم. اکنون اقتصاد کشور هم از فضای جهانی تاثیر می پذیرد و هم به دلیل قدرتی که در حوزه های مختلف علمی، سیاسی و انرژی به دست آورده یا از قبل داشته است، بر آن اثر می گذارد. با توسعه تحریم اقتصادی علیه ایران، یک ضرورت بیش از پیش نمایان شده و آن دستیابی به یک الگوی مقاومتی از

<sup>2</sup> Resistive economy

اقتصاد است؛ الگویی که در برابر بحران های اقتصادی رویکردی فعالانه دارد و می تواند در شرایط بحرانی موانع را برطرف کند. در حال حاضر مشکل اصلی پایین بودن بهره وری ملی است همچنین لازم بذکر است که پایین بودن بهره وری ملی با فشار تحریم همراه شده است و به همین دلیل برای برون رفت از افت بهره وری ملی توجه به اقتصاد مقاومتی بسیار حایز اهمیت است. اقتصاد مقاومتی چشم اندازی کلان در جریان اقتصاد ایران اسلامی است و اقدامی بلندمدت را در راستای این چشم انداز شامل می شود. البته تحریم اقتصادی علیه ایران مربوط به سال های اخیر نیست. اولین تحریم اقتصادی ایران ۴۰ سال پیش و در ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی از سوی ایالات متحده صورت گرفت که منجر به مسدود شدن اموال کشورمان در بانک های غربی شد.

در این بین نمی توان نقش منابع انسانی سازمان ها را به عنوان عاملی تاثیرگذار نادیده گرفت، همچنین در موضوع بهره وری ملی منابع انسانی بسیار حایز اهمیت است. نیروی انسانی فعال و کوشا می تواند مولد و کارا باشد و تمام جنبه های مرتبط با حوزه های فشار را تحت تاثیر قرار دهد. توانمندسازی منابع انسانی می تواند عاملی موثر و تاثیرگذار در پیشبرد اهداف اقتصادی خصوصا در رابطه با آرمان بزرگ اقتصاد مقاومتی باشد. حال نکته ای که بسیار حایز اهمیت است رابطه ای می باشد که بین توانمندسازی منابع انسانی و اقتصاد مقاومتی برقرار است. توانمندسازی نیروی انسانی مفهومی روان شناختی است که به حالات احساسات و باور افراد به شغل و سازمان مربوط می شود و به عنوان فرآیند افزایش انگیزش درونی تعریف شده است که دارای پنج بعد احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس ارزشمندی و احساس امنیت می باشد. پرورش پنج بعد ذکر شده، نتایج و منافع بسیار زیادی دارد. تحقیقات نشان می دهد که اگر افراد احساس توانمندی کنند، هم مزایای شخصی و هم منافع سازمانی حاصل میشوند. پژوهش حاضر به هدف بررسی این رابطه و ارائه راهکارهایی جامع انجام خواهد گرفت.

### ۳. اهمیت و ضرورت تحقیق

مهمترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. کیفیت و توانمندسازی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می آورد. از نظر دراکر رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه های مختلف، در انجام فعالیتها با یکدیگر همکاری می کنند. توانمندسازی کارکنان، محوری ترین تلاش مدیران در نوآفرینی، تمرکززدایی و حذف دیوان سالاری در سازمانها می باشد. توانمند سازی کارکنان، محوری ترین تلاش مدیران و سازمان سریع تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. توانمندسازی موجب می شود که کارکنان، سازمان و شغل را از آن خود بدانند و از کار کردن در آن به خود بیالند. بدون توانمندسازی، نه مدیران و نه سازمانها نمی توانند در درازمدت کامیاب باشند. مدیر سازمان،

مهمترین عامل در تواناسازی کارکنان می باشد. زیرا مدیر بطور مستقیم و غیرمستقیم، تمام عوامل محیط سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد.

اقتصاد، مایه قوام جامعه است. به این معنا که استوانه اصلی تحقق جامعه و ثبات و حفظ آن، اقتصاد است.<sup>۳</sup> از این رو در آموزه های اسلامی، تصحیح روابط اقتصادی جامعه، همپای مسائل اعتقادی و عبادی مطرح شده و امور اقتصادی و معیشتی مردم، دارای جایگاهی مهم در حد مسائل اعتقادی و عبادی<sup>۴</sup> بشمار می رود. چرا که بر اساس آموزه های عبادی و حیاتی قرآن، تامین سعادت واقعی انسان در سایه یکتاپرستی، سلامت امور اقتصادی و پرهیز از فساد انگیزی است<sup>۵</sup> و بر همین معیار و ملاک، برخورداری اقتصادی از اموری است که بیانگر سلامت جامعه و عنایت خداوندی است و انسان ها می بایست شاکر نعمت های اقتصادی باشند. از این رو خداوند معیار بهره مندی دایمی و پایدار جامعه از اقتصاد سالم و شکوفا را پاکی مردمان و جامعه و تقوای پیشگی و عدالت ورزی می داند.<sup>۶</sup>

ایدئولوژی حاکم بر جمهوری اسلامی ایران با عنوان استکبار ستیزی تقابل با وضعیت موجود را طلب می کند. تا وقتی این موضع ماست کشور در تحریم قرار دارد، بنابراین ضرورت به انسجام درونی ایجاب می کند که در زمینه ی توانمندسازی منابع انسانی بیش از گذشته فعالیت شود.

#### ۴. اهداف تحقیق

##### هدف اصلی

۱. بررسی رابطه بین توانمندسازی منابع انسانی با اقتصاد مقاومتی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز.

##### اهداف فرعی

۱. بررسی رابطه بین احساس شایستگی و اقتصاد مقاومتی در در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز.

۲. بررسی رابطه بین احساس داشتن حق انتخاب و اقتصاد مقاومتی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز.

۳. بررسی رابطه بین احساس موثر بودن و اقتصاد مقاومتی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز.

آیه ۵. نساء<sup>۳</sup>

آیات ۲۳ و ۳۹ انفال؛ آیه ۲۷۷ نساء؛ آیات ۱۷۷ و ۸۳ و ۴۳ و ۳۴۱ بقره<sup>۴</sup>

آیات ۸۴ تا ۸۶ هود، آیه ۸۵ اعراف<sup>۵</sup>

آیه ۹۶ اعراف؛ آیه ۱۵ سباء<sup>۶</sup>

۴. بررسی رابطه بین احساس ارزشمندی و اقتصاد مقاومتی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز.

۵. بررسی رابطه بین احساس امنیت و اقتصاد مقاومتی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز.

## ۵. فرضیه های پژوهش

### فرضیه اصلی

۱. بین توانمندسازی منابع انسانی و اقتصاد مقاومتی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز رابطه معناداری وجود دارد.

### فرضیه های فرعی

۱. بین احساس شایستگی و اقتصاد مقاومتی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز رابطه معناداری وجود دارد.

۲. بین احساس حق انتخاب و اقتصاد مقاومتی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز رابطه معناداری وجود دارد.

۳. بین احساس موثر بودن و اقتصاد مقاومتی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز رابطه معناداری وجود دارد.

۴. بین احساس ارزشمندی و اقتصاد مقاومتی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز رابطه معناداری وجود دارد.

۵. بین احساس امنیت و اقتصاد مقاومتی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز رابطه معناداری وجود دارد.

۶. تعریف مفهومی متغیرها

اقتصاد مقاومتی یعنی تشخیص حوزه های فشار (در شرایط کنونی تحریم) و متعاقبا تلاش برای کنترل و بی اثر کردن و در شرایط آرمانی تبدیل چنین فشارهایی به فرصت، که قطعاً باور و مشارکت همگانی و اعمال مدیریت های عقلایی و مدبرانه پیش شرط و الزام چنین موضوعی است. اقتصاد مقاومتی کاهش وابستگی ها و تاکید روی مزیت های تولید داخل و تلاش برای خوداتکایی است و صد البته منظور از اقتصاد مقاومتی واقعی، یک اقتصاد مقاومتی فعال و پویاست نه یک اقتصاد منفعل و بسته چنانکه مقاومت برای دفع موانع پیشرفت و کوشش در مسیر حرکت و پیشرفت تعریف می شود. در واقع هدف در اقتصاد مقاومتی آن است که بر فشارها و ضربه های اقتصادی از سوی نیروهای متخاصم که سد راه پیشرفت جامعه است، غلبه کرد.

### احساس شایستگی

احساس خود اثربخشی<sup>۷</sup> یا شایستگی<sup>۸</sup>؛ احساس شایستگی به این معنا است که کارکنان اعتقاد دارند مهارت و توانایی لازم را برای انجام کارهای خود دارند. احساس شایستگی، به اعتقاد فرد به توانایی هایش جهت انجام یا مهارت فعالیت هایش است. این افراد احساس می کنند که می توانند وظایفشان را با مهارت بالا انجام دهند. وقتی افراد توانمند می شوند، احساس خود اثربخشی می کنند؛ یا اینکه احساس می کنند قابلیت و تبحر لازم برای انجام موفقیت آمیز یک کار را دارند. افراد توانمند شده نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می کنند که می توانند کار را با کفایت انجام دهند. آنان احساس برتری شخصی<sup>۹</sup> کرده و معتقدند که می توانند برای رویارویی با چالش های تازه بیاموزند و رشد یابند. (وتن و کمرون، ۲۰۱۰).

### احساس داشتن حق انتخاب

احساس خودسامانی<sup>۱۰</sup> هنگامی که افراد به جای اینکه با اجبار در کاری درگیر شوند یا دست از آن کار بکشند، خود داوطلبانه در وظایف خویش درگیر شوند، احساس خودسامانی می کنند. آنان خود را افرادی خودآغازگر می بینند که قادرند به میل خود، اقدامات ابتکاری انجام دهند، تصمیمات مستقل بگیرند و افکار جدید را به آزمون بگذارند. افراد توانمند در مورد کارهایشان احساس مالکیت می کنند، زیرا آنان می توانند تعیین کنند که کارها چگونه باید انجام شوند و با چه سرعتی پایان یابند. داشتن حق انتخاب، جزء اصلی خودسامانی به شمار می رود. (وتن و کمرون، ۲۰۱۰).

### پذیرفتن شخصی نتیجه<sup>۱۱</sup>

افراد توانمند احساس کنترل شخصی بر نتایج دارند. آنان بر این باورند که می توانند با تحت تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می کنند، با نتایجی که تولید می شود، تغییر ایجاد کنند. پذیرفتن شخصی نتیجه، عبارت است از "اعتقادات فرد در یک مقطع مشخص از زمان در مورد توانایی اش برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب". داشتن احساس پذیرفتن شخصی نتیجه، کاملاً به احساس خودکنترلی مربوط است برای اینکه افراد احساس توانمندسازی کنند، آنان نه تنها باید احساس کنند که آنچه انجام می دهند اثری به دنبال دارد، بلکه باید احساس کنند که می توانند آن اثر را به وجود آورند، یعنی برای اینکه آن نتیجه با احساس توانمندسازی همراه باشد، آنان باید احساس کنند که کنترل نتیجه تولید یا خدمت ارائه شده را در دست دارند (وتن و کمرون، ۲۰۱۰).

### احساس ارزشمندی<sup>۱۲</sup>

7 Self-Efficacy

8 Senes of Competence

9 Personal Mastery

10 Self Determination

11 Personal Consequence

12 Meaning

کارمندان برای مقصود و یا اهداف فعالیتی که به آن اشتغال دارند، ارزش قائل می شوند و استانداردهای ذهنی شان را با آنچه که در شغل خود در حال انجام دادن هستند، متجانس می کنند. به عبارت دیگر، احساس معنی دار، بودن یک نگرش ارزشی است که از متجانس بودن آرمان ها و ارزش های افراد و آنچه که در حال انجام دادن هستند، حاصل می شود افراد توانمند، احساس معنی دار بودن می کنند. معنی دار بودن به معنی ارتباط اهداف و وظایف کاری با ایده ها و استانداردهای فرد است (وتن و کمرون، ۲۰۱۰).

### احساس امنیت

افراد توانمند دارای حسی به نام اعتماد هستند و مطمئن هستند که با آنان منصفانه<sup>۱۳</sup> و یکسان رفتار خواهد شد، این افراد، این اطمینان را حفظ می کنند که حتی در مقام زیردست نیز نتیجه نهایی کارهایشان منصفانه خواهد بود. به بیان دیگر، اعتماد به معنی داشتن احساس امنیت شخصی است. اعتماد همچنین به طور ضمنی دلالت بر این دارد که افراد خود را در یک موقعیت آسیب پذیری قرار می دهند، با این همه، افراد توانمند ایمان دارند که در نهایت هیچ آسیبی در نتیجه آن اعتماد متوجه آنان نخواهد شد (وتن و کمرون، ۲۰۱۰).

## ۱. اقتصاد مقاومتی در ادبیات اقتصادی

### تاب آوری سازمانی در شرایط اقتصادی

بریگلیو<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۶) از اصطلاحی به نام تاب آوری سازمانی<sup>۱۵</sup> برای اشاره به توان سیاست ساخته یک اقتصاد برای بهبود (یا انطباق با) آثار شوک های برون زای مخالف استفاده کرده است. این اصطلاح با تعریفی که از آن شده، نزد یکترین مفهوم به (اقتصاد مقاومتی) در ادبیات رایج کشور جمهوری اسلامی ایران است. بریگلیو بیان می دارد که اصطلاح تاب آوری به دو مفهوم به کار می رود. اول، توانایی اقتصاد برای بهبود سریع از شوک های اقتصادی تخریب کننده خارجی؛ دوم، توانایی اقتصاد برای ایستادگی در برابر آثار این شوک ها.

توان اقتصاد برای بهبود یافتن از آثار شوک های مخالف به شدت محدود خواهد شد اگر برای مثال، کسری های مالی مزمن وجود داشته باشد. از طرف دیگر، این توان ارتقا خواهد یافت اگر ابزارهای سیاستی بتواند برای خنثی سازی آثار منفی شوک ها مورد استفاده قرار گیرد؛ مانند موقعیتی که کشور از وضعیت مالی قوی برخوردار است و می تواند مخارج احتیاطی یا تخفیف های مالیاتی را برای برخورد با آثار منفی شوک ها مورد استفاده قرار دهد. این نوع تاب آوری سازمانی نوعی (تقابل با شوک) است.

توانایی ایستادن در برابر شوک ها هنگامی متصور است که شوک ها خنثی یا ناچیز باشند. همچنین این نوع تاب آوری هنگامی ممکن است که اقتصاد از مکانیسم هایی برخوردار باشد که آثار شوک ها را کاهش دهد

<sup>13</sup> Fairly

<sup>14</sup> Briguglio

<sup>15</sup> Economic Resilience

که با عنوان (جذب شوک) از آن نام برده می شود. برای مثال، وجود بازاری انعطاف پذیر می تواند به عنوان ابزاری برای جذب شوکها عمل کند.

به طور کلی، تاب آوری سازمانی ممکن است ایستا یا پویا باشد. تاب آوری ایستا به مفهوم توان یا ظرفیت یک سیستم برای جذب یا منقطع شدن در برابر خطر یا زیان است. در تعریف عمومی تر آن، که ملاحظات پویا بودن شامل ثبات را نیز در خود دارد، تاب آوری به توان یک سیستم برای بهبود از شوکی پایدار گفته می شود. همچنین باید میان دو نوع تاب آوری تفاوت قائل شد.

تاب آوری سازمانی ذاتی:<sup>۱۶</sup> توانایی در شرایط عادی، یعنی توان جایگزینی نهاده های دیگر برای نهاده هایی که از طریق شوک خارجی با مشکل مواجه شده اند یا توان بازارها برای باز تخصیص منابع در پاسخ به علامت های قیمتی. این نوع تاب آوری سازمانی ذاتی یک اقتصاد است و سیاست ساخته نیست.

تاب آوری سازمانی انطباقی:<sup>۱۷</sup> توانایی در شرایط بحران ناشی از قوه ابتکار و تلاش فوق عادی، یعنی بالا بردن توان جایگزینی نهاده ها در عملیات بازرگانی منفرد یا تقویت بازارها از طریق کامل کردن اطلاعات عوامل اقتصادی عرضه کننده و تقاضا کننده برای پیدا کردن یکدیگر، این نوع تاب آوری سازمانی به خودی خود وجود ندارد، بلکه کاملاً سیاست خود ساخته است.

### راهبردهای تاب آوری سازمانی

دو راهبرد تاب آوری سازمانی شامل مدیریت بهبود<sup>۱۸</sup> و اقدامات تسکینی<sup>۱۹</sup> است. هر دو راهبرد ممکن است تاب آوری سازمانی ذاتی را ارتقا دهند. تاکنون هیچ یک از آن دو بر دیگری ترجیح داده نشده است. اقدامات تسکینی نوعاً برای کاهش احتمال شکست و نیز کاهش آسیب پذیری از طریق ارتقای مقاومت اقتصادی عمل می کند. مدیریت بهبود معمولاً در جهت فراهم سازی کمک های جانبی به بنگاه ها و خانوارهایی که از شرایط پیش آمده متأثر شده اند و نیز کاهش زمان بهبود عمل می کند. بخش اول مدیریت بهبود (یعنی اقدامات کمکی جانبی) با تاب آوری سازمانی سازگاری ندارد، زیرا تاب آوری سازمانی بر خود اتکایی گروه های اجتماعی در مفهوم گسترده تری از توانایی پایداری تاکید دارد. با وجود این رهیافت کاهش زمان، بهبود نقشی کلیدی در توسعه، مفهوم تاب آوری سازمانی برای در بر گرفتن عناصر پویاتر دارد.

### توسعه اجتماعی

توسعه اجتماعی مؤلفه مهم دیگر تاب آوری سازمانی است. این عامل به وضعیتی اشاره دارد که در آن یک جامعه به طور کامل توسعه یافته باشد. به طوری که دستگاه های اقتصادی قادر باشند بدون تأخیر ناشی از

<sup>16</sup>Inherent

<sup>17</sup> Adaptive

<sup>18</sup> Recovery Management

<sup>19</sup> Mitigation



ناآرامی های مدنی، عملکرد مؤثری از خود نشان دهند. توسعه اجتماعی را همچنین می توان به انسجام اجتماعی مرتبط کرد.

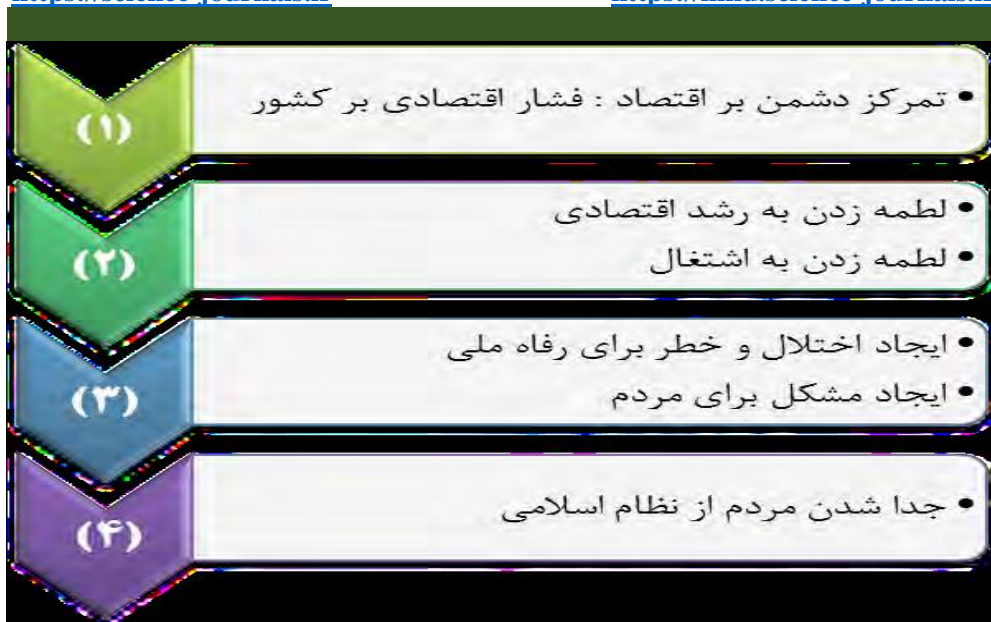
محاوره های اقتصادی در چنین شرایطی می توانند رخ دهند که خود رهیافت های جمعی را قادر می سازند از سنجه های درستی در مواجهه با شوک های مخالف استفاده کنند. بریگاگلیو برای توسعه اجتماعی از شاخص های آموزش و بهداشت مندرج در شاخص توسعه انسانی استفاده کرده است. در شکل ۴ شرایط لازم برای تاب آوری سازمانی آمده است.



شکل ۴- محورهای اقتصاد امنیت ملی

### الگوی اقتصاد مقاومتی جمهوری اسلامی ایران

ایده اقتصاد مقاومتی ابتدا از جانب رهبر معظم انقلاب مطرح شد. برای داشتن یک پیشینه از این اصطلاح متناسب با شرایط اقتصاد ملی جمهوری اسلامی ایران ناگزیر از مرور ادبیات مربوط بر اساس فرمایشات و بیانات ایشان هستیم. از نظر رهبر، دشمن در موضع تهدید اقتصادی به دنبال جدا کردن مردم از نظام اسلامی است.



شکل ۵- فرآیند اثرگذاری تهدید دشمن

با دقت در بیانات مقام معظم رهبری، مولفه ها و محورهای زیر برای اقتصاد مقاومتی قابل استخراج است :

#### مفهوم اقتصاد مقاومتی

- حتی در شرایط روند رو به رشد (اقتصادی و شکوفایی) در کشور محفوظ بماند .
- در مقابل ترندهای دشمنان کمتر آسیب ببیند و اختلال پیدا کند.

#### کار ویژه های اقتصاد مقاومتی

شکل گیری اقتصاد مقاومتی نتایج مهمی خواهد داشت که در بیانات مقام معظم رهبری به آنها تصریح شده است ۱۳۹۱/۸/۵ و ۱۳۹۱/۷/۱۸:

- ایجاد مقاومت اقتصادی در برابر فشار اقتصادی دشمن ؛
- تضمین رشد اقتصادی در شرایط جنگ اقتصادی دشمن ؛
- جلوگیری از بیکاری عوامل تولید و ایجاد شرایط اشتغال کامل؛
- ممانعت از ایجاد اختلال در رفاه عمومی ؛
- حل مشکلات مردم ؛
- دلگرمی مردم به نظام اسلامی.

#### شرایط و الزامات اقتصاد مقاومتی

اقتصاد مقاومتی از نظر مقام معظم رهبری، شرایط الزاماتی دارد (بیانات ۱۳۹۱/۰۵/۰۸ و ۱۳۹۱/۰۵/۰۸):

- استفاده از همه نظریه های دولتی و مردمی ؛

- مردمی کردن اقتصاد ؛
- تحول در شرایط اقتصادی از طریق اجرای سیاست های اصل ۴۴؛
- توانمند سازی بخش خصوصی ؛
- کاهش وابستگی به نفت ؛
- جایگزینی درآمدهای نفتی با درآمدهای غیر نفتی ؛
- بنیان گذاری کارهای اقتصاد دانش بنیان به وجه غالب اقتصاد کشور؛
- حمایت از تولید ملی؛
- فعال کردن واحد های تولیدی کوچک و متوسط ؛
- تعادل در مصرف و مدیریت مصرف با جایگزینی و ترجیح تولیدات داخلی با کالاهای خارجی ؛
- مبارزه با مفساد اقتصادی ؛
- مدیریت درست منابع ارزی؛
- مدیریت مصرف و فرهنگ سازی برای جلوگیری از اسراف؛
- استفاده حداکثری از زمان، منابع و امکانات ؛
- حرکت براساس برنامه و پرهیز از تصمیم های خلق الساعه و تغییر مقررات ؛
- صیانت از وحدت و همبستگی.

### ظرفیت های موجود کشور برای اقتصاد مقاومتی

رهبر معظم انقلاب ظرفیت های زیر را برای اقتصاد مقاومتی معرفی می فرمایند (بیانات در ۱۳۹۱/۰۳/۰۴ و ۱۳۹۱/۰۴/۰۷):

- وجود امکانات و ثروت داخلی
- مردم خوب
- منابع مالی موجود
- منابع انسانی موجود و ملت جوان
- عدم بدهکاری جهانی
- محوریت تفکر دینی و جهت گیری دینی و اسلامی در حرکت کشور
- وجود مسئولان معتقد به مبانی اسلام و انقلاب
- امید به توفیق الهی برای دستیابی به پیشرفت محسوس و عدالت چشم گیر در دهه چهارم
- بر اساس مؤلفه هایی که از بیانات مقام معظم رهبری استخراج شد، می توان الگوی اقتصاد مقاومتی ایران را به صورت زیر پیشنهاد کرد:



شکل ۶- الگوی پیشنهادی اقتصاد مقاومتی جمهوری اسلامی ایران

این الگو بیانگر نگرشی ویژه به اقتصاد مقاومتی است که آن را از سایر متمایز میکند. آنچه از اقتصاد به ذهن متبادر می شود الگویی برای شرایط غیرعادی مانند شرایط جنگ و بحران یا تحریم اقتصادی است. اما چنین الگویی، پس از برطرف شدن شرایط خاص، موضوعیت خود را از دست خواهد داد؛ لذا الگویی موقتی و اقتضایی است، در حالی که الگوی حاضر هم شرایط بحران و هم شرایط عادی را در بر می گیرد. در شرایط عادی، الگوی حاضر با برجسته کردن مؤلفه های رشد و عدالت و با توجه به برقراری شرایط ثبات اقتصادی در ایجاد شکوفایی و ایجاد رفاه همراه عدالت اهداف اساسی خود را دنبال می کند. در شرایط بحران نیز با برجسته سازی مؤلفه فتریت اقتصادی امکان تعقیب اهداف اساسی را فراهم خواهد کرد.

### جمع بندی

مقاومسازی اقتصاد پدیده ای جدید نیست و تجربه هایی از این مقاومسازی در کشورهای مختلف وجود دارد؛ البته نباید فراموش کرد که اقتصاد مقاومتی مطرح شده از سوی مقام معظم رهبری همه آن چیزی نیست که تجربه شده است؛ چنین الگویی برآمده از اسلام است و در قالب الگوهای مطرح شده از راهبردهای توسعه خلاصه نمی شود؛ لذا آنچه در بررسی تجارب کشورهای دیگر اهمیت دارد، استفاده از چنین تجاربی است. یکی از درسهایی که از چنین تجربه ای میتوان گرفت و نتیجه مورد قبولی هم هست، این است که ورود به عرصه رقابت بین المللی اگرچه فوایدی میتواند داشته باشد، اما برای هر کشوری توصیه نمیشود. ورود به این عرصه، مستلزم ایجاد توان رقابتی در اقتصاد ملی است؛ لذا باید اقتصاد داخلی به یک حدی از توان برسد که در برابر نوسانات بیرونی آسیب جدی نبیند و لازمه این کار، اتکای به درون کشور و ایجاد استقلال اقتصادی است. (ماهانامه ی تحلیلی ترویجی و گفتمانی پدافند اقتصادی)

### ۸- رویکردهای توانمندسازی

کوبین و اسپر تیزر با مطالعه میدانی در سطح مدیران میانی شرکت های پیشتاز، دو رویکرد متفاوت برای توانمندسازی تشخیص داده اند:

**رویکرد مکانیکی (ارتباطی)**

بر اساسی این دیدگاه، توانمندسازی به معنای تقریبی اختیار و قدرت از بالا به پایین، همراه با مرزها و محدودیت های روشن و پاسخگویی دقیق است که کنترل مدیریتی را افزایش می دهد. در این رویکرد توانمندسازی فرآیندی است که طی آن مدیریت ارشد یک بینش روشن تدوین کرده و برنامه ها و وظایف معین برای نیل به آن در سازمان ترسیم می نماید. او اطلاعات و منابع مورد نیاز برای انجام وظایف را برای کارکنان فراهم می کند و اجازه می دهد تا آنان در صورت نیاز تغییرات رویه و اصلاح فرآیند ها را انجام دهند. در این رویکرد نتایج کار و فعالیت بیشتر تحت کنترل مدیریتی میباشد و ساده سازی کار و وظایف مورد تأکید است. به طور خلاصه در این رویکرد توانمندسازی یعنی تصمیم گیری در یک محدوده معین.

**رویکرد ارگانیکی (انگیزشی)**

این رویکرد دیدگاهی از پایین به بالاست و کنترل را کاهش می دهد. بر اساس این رویکرد توانمندسازی برحسب باورهای شخصی افراد تعریف می شود. بر طبق این دیدگاه، افراد توانا دارای ویژگی های مشترکی هستند که تحت عنوان ابعاد توانمندسازی مدنظر قرار گرفته است. این ابعاد اقدامات خاصی مدیریتی نیستند بلکه منعکس کننده تجربیات یا باورهای کارکنان در مورد نقش آنها در سازمان می باشد. بنابراین توانمندسازی چیزی نیست که مدیران برای کارکنان انجام دهند بلکه طرز فکر کارکنان در مورد نقش آن ها در سازمان می باشد. در عین حال مدیریت سازمان می تواند بستر لازم را برای توانمندتر شدن کارکنان فراهم نماید. اما باید کارکنان توانمند را گزینش و به کار گیرند. آن ها باید خودشان احساس کنند که دارای آزادی عمل و قدرت تصمیم گیری هستند، آن ها باید شخصاً احساس تعلق به سازمان کرده، احساس شایستگی و تبحر در مورد توانایی های خود کنند و شایسته تأثیرگذاری بر سیستمی باشند که در آن کار می کنند. (صنعتی، ۱۳۸۶، ۳۰-۲۹)

الگوی توانمند سازی چهار عاملی چالشهای رهبری، فرهنگ و مسائل اقتصادی از یک سو، عناصر توسعه راهبردی منابع انسانی، از جمله: یادگیری سازمانی، نوآوری، توسعه کارکنان و کامیابی مشتری از دیگر سو، سازمانها را مجبور به جهت گیری راهبردی توانمندسازی کارکنان کرده است. برای تبیین و تشریح مدل راهبردی توانمندسازی کارکنان، ضروری است عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. طبق پژوهش انجام شده توسط یاهیا ملهم، چهار عاملی، ارتباط مستقیم و تاثیر بسزایی بر توانمندسازی کارکنان دارند که در محیط رقابتی بایستی به آن توجه خاص کرد تا سازمانها بتوانند پاسخگویی تغییرات سریع و با کیفیت بالا باشند، تا علاوه بر رضایت کارکنان، رضایت مشتریان را فراهم سازند.

براساسی این الگو عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان عبارتند از:

**۱. دانش و مهارت کارکنان**

ارتقای مهارت و دانش کارکنان که رابطه مستقیمی با کارآفرینی و اثربخشی کارکنان دارد و جایگزینی دانشگران به جای صنعتکاران ناشی از تغییر پارادایم در توسعه منابع انسانی است و توسعه دانش و مهارت کارکنان برگ برنده سازمانهای دانشی است.

## ۲. اعتماد

رهبران، نیازمند اعتماد و انتشار قدرت و پذیرش ایده های جدیدی هستند. جریان اطلاعات و دانش تاثیر مثبت بر این بعد و بر پاسخگویی و مسئولیت پذیری کارکنان دارد.

## ۳. ارتباطات

ارتباطات دو جانبه وسیله ای است که دانش کارکنان را در مجرای ارتباطی سازمان برای خدمت بهتر به مشتریان گسترش خواهد داد. توزیع اطلاعات برای کارکنان به منظور عملکرد بالای سازمان حیاتی است. کانالهای ارتباطی و اطلاعاتی در سازمانها موجب ارتقای دانش و اعتماد سازمانی نیز می شود.

## ۴. انگیزه

توجه به نیازها و انگیزه های کارکنان و پرداخت پاداش بر اساس عملکرد در این مدل مورد نظر است و پاداشهای معنوی (غیر مادی) نسبت به پاداشهای مادی از اهمیت بیشتر برخوردارند. الگوی توانمند سازی رایبیز و همکاران بر اساس بررسی های به عمل آمده توسط رایبیز و همکاران، ارائه چارچوبی منسجم و یکپارچه برای روشن کردن نقش متغیرهای موضوعی، محیطی، شناختی و رفتاری در فرایند توانمندسازی مهم است، در این فرآیند، روابط بین بافت سازمانی و عناصر محیط کاری (ساختار، منابع انسانی، اعمال مدیریت) مؤثر است (رایبیز و همکاران، ۲۰۰۲).

در این مدل ادراک کارکنان، فرصت برای نفوذ بر نتایج کاری و ماهیت حمایتی سازمانی؛ اعتماد و تعهد، بر بافت سازمانی و محیط کاری تاثیرگذارند. مهمترین گام در فرآیند توانمندسازی کارکنان، فراهم سازی محیطی است که فرصتی را برای ممارست افراد با میزانی از اختیارات و قدرت و انگیزش درونی در کارکنان به وجود آورد. بسیاری از مطالعات در مورد توانمندسازی، نشان می دهند که محیط، فرصتهایی را برای کارکنان فراهم می آورد. از این رو، محیطهای توانمند، فرصتها و محیطهای غیر توانمند، محدودیتهایی را برای کارکنان به همراه می آورند. این به میزان نفوذی که جهت اثرگذاری بر پیامدهای کاری اعمال می شود، بستگی دارد. اگر کارکنان توانمند باشند ولی هنوز آن نفوذ لازم را نداشته باشند، فاقد اثر احتمالی فرصت یا حمایت محیطی هستند. (رایبیز و همکاران، ۲۰۰۲).

## ۶. روش تحقیق

هدف تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین توانمند سازی کارکنان و اقتصاد مقاومتی می باشد. بنابراین می توان اظهار نمود که این تحقیق از نوع کاربردی بوده و با توجه به وجود متغیر های مستقل و وابسته پژوهش و بررسی تاثیرات آنها بر هم، روش تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی میباشد.

### جامعه پژوهش

جامعه ی آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز می باشد مجموع کل این افراد تعداد ۱۱۹۵۱ می باشد. حجم نمونه در تحقیق حاضر براساس فرمول کوکران و در سطح خطای ۰,۰۵ برابر ۳۸۴ نفر محاسبه گردیده است.

### پرسشنامه

به منظور گرد آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه مرتبط با توانمند سازی کارکنان استاندارد بوده و پرسشنامه اقتصاد مقاومتی محقق ساخته می باشد. پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر در پنج بعد : احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس ارزشمندی، احساس معنی داری و احساس امنیت می باشد. همچنین سوالات پرسشنامه ی اقتصاد مقاومتی بر اساس مولفه های ذکر شده در بیانات مقام معظم رهبری تدوین شده است.

### روایی پرسشنامه

روایی به این معنا است که پرسش های آزمون به طور دقیق آنچه را که مورد نظر می باشد، می سنجد. روایی، جنبه های مختلف دارد و ارتباط بین پرسش و آزمودن با توجه به کلیه جنبه های آن حاصل می شود. در این تحقیق به منظور بررسی روایی پرسشنامه، آن را در اختیار افرادی از جامعه ی آماری و همچنین مدیران با سابقه و چند تن از خبرگان قرار دادیم و روایی آن پس از اصلاحات مورد تایید قرار گرفت.

### پایایی پرسشنامه

پایایی قابلیت اعتماد یک ابزار عبارت است که درجه ثبات آن در اندازه گیری را مشخص می نماید. یعنی اینکه ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد. با آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS 22 از داده های حاصل از ۳۰ پرسشنامه که در بین افراد خبره و جامعه ی آماری بدست آمده بود نتایج زیر بدست آمده است.

جدول ۱: پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ

شاخص	تعداد سوال	میزان آلفای کرونباخ
توانمندسازی	۱۷	۰,۹۱
اقتصاد مقاومتی	۱۳	۰,۸۳

با توجه به اینکه در هر دو مورد مقدار آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰,۷ است به این نتیجه خواهیم رسید که پرسشنامه ها از پایایی لازم برخوردار می باشند.

## ۲. تحلیل داده ها

## آمار استنباطی

به منظور بررسی توزیع داده ها از آزمون کلموگروف اسمیرنف استفاده خواهد شد. همچنین به منظور آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده خواهد شد. مقدار این ضریب نشاندهنده قابلیت بیان یک متغیر به صورت تابع یکنوا از متغیر دیگر است. همبستگی کامل پیرسون (+1 یا -1) زمانی اتفاق می افتد که متغیری تابع یکنوا از متغیر دیگر باشد.

فرض  $H_0$ : بین دو متغیر X و Y رابطه ی معناداری وجود ندارد.

فرض  $H_1$ : بین دو متغیر X و Y رابطه ی معناداری وجود دارد.

## آزمون کولموگروف - اسمیرنف

جدول ۲. سطح معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنف

متغیر	Sig	مقدار خطا	توزیع داده ها
احساس شایستگی در شغل	۰,۰۶۸	۰,۰۵	نرمال است
داشتن حق انتخاب	۰,۰۵۳	۰,۰۵	نرمال است
احساس ارزشمندی	۰,۱۲۱	۰,۰۵	نرمال است
احساس معناداری	۰,۰۸۹	۰,۰۵	نرمال است
احساس امنیت و اطمینان	۰,۰۶۶	۰,۰۵	نرمال است
اقتصاد مقاومتی	۰,۱۳۵	۰,۰۵	نرمال است

هنگام بررسی نرمال بودن داده ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده ها نرمال است را در سطح خطای ۵٪ تست می کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر یا مساوی ۰,۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده ها نرمال خواهد بود. جدول فوق نشان دهنده ی آن است که توزیع داده ها نرمال بوده و باید از آزمون های پارامتری جهت بررسی همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته استفاده نمود.

## آزمون فرضیه های تحقیق

در جدول زیر نتایج تجزیه و تحلیل داده ها به صورت کلی ذکر شده است

نام متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	عدد معنی داری (sig)	$\alpha$	رابطه معنی دار
-----------	---------------------	---------------------	----------	----------------



توانمندسازی منابع انسانی و اقتصاد مقاومتی	۰,۵۸۳	۰,۰۰۰	۰,۰۵	وجود دارد
احساس شایستگی و اقتصاد مقاومتی	۰,۵۴۶	۰,۰۰۰	۰,۰۵	وجود دارد
احساس داشتن حق انتخاب و اقتصاد مقاومتی	۰,۶۳۵	۰,۰۰۰	۰,۰۵	وجود دارد
احساس موثر بودن و اقتصاد مقاومتی	۰,۴۳۸	۰,۰۰۰	۰,۰۵	وجود دارد
احساس امنیت و اقتصاد مقاومتی	۰,۶۰۹	۰,۰۰۰	۰,۰۵	وجود دارد

با توجه به آزمون فرضیه فوق عنوان می کند که در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به اینکه سطح معناداری کوچکتر از میزان خطاست لذا فرض  $H_0$  رد و  $H_1$  پذیرفته می شود و بدین ترتیب با احتمال خطای (۰,۰۵) در رابطه ی معنی دار قابل تائید خواهد بود و بعبارت دیگر دلیل کافی مبنی بر رد نظریه محقق پیرامون فرضیه های مذکور بدست نمی آید و بایستی اذعان نمود که رابطه معنادار وجود دارد. رابطه مثبت (مستقیم) معنی داری وجود دارد.

### ۸. نتیجه گیری

اقتصاد مقاومتی مفهوم اقتصادی که رشد و توسعه کشورمان در تمامی ابعاد فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و ... را شامل می شود و ضامنی بر ارتقای خرد جمعی و تحولات مثبت سازمان یافته در تمامی نهادها و ارگان های دولتی و بخش خصوصی به شمار می رود. تاکید بر "تأمین شرایط و فعال سازی سرمایه های انسانی و همچنین محور قراردادن رشد بهره وری در اقتصاد با تقویت عوامل تولید، توانمندسازی نیروی انسانی، افزایش رقابت پذیری اقتصاد، ایجاد زمینه رقابت بین مناطق و استانها و به کارگیری ظرفیت و قابلیت های متنوع جغرافیایی مناطق کشور که به عنوان اولین و سومین راهبرد کلی در حوزه "اقتصاد مقاومتی" ابلاغ شده است، به تنهایی گویای اهمیت نیروی انسانی در پیشبرد این سیاست ها است.

توانمند سازی کارکنان باعث بهره وری افزایش کارایی کارکنان ادارات دولتی خواهد شد. نتایج تحقیقات گوناگون نشان داده که نیروی انسانی بر بهره وری اقتصادی نیز تاثیر خواهد گذاشت. و اقتصاد مقاومتی نیز از این امر بی نیاز نیست. و تحقق آن متأثر از نیروهای انسانی جامعه می باشد. مهمترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان

است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می آورد. از نظر «دراکر» رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه های مختلف، در انجام فعالیتهای یکدیگر همکاری می کنند. توانمندسازی کارکنان، محوری ترین تلاش مدیران در نوآوری، تمرکززدایی و حذف دیوان سالاری در سازمانها می باشد. توانمند کردن افراد موجب می شود تا مدیران و سازمان سریع تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. توانمندسازی موجب می شود که کارکنان، سازمان و شغل را از آن خود بدانند و از کار کردن در آن به خود بیالند. بدون توانمندسازی، نه مدیران و نه سازمانها نمی توانند در درازمدت کامیاب باشند.

### پیشنهادات

با تکیه بر سخنان مقام معظم رهبری یکسری پیشنهادات برای کشور جمهوری اسلامی ایران در نظر گرفته شده است که عبارتند از:

۱. حمایت از بخش های خصوصی
۲. مبارزه با مفاسد اقتصادی
۳. حمایت از تولید ملی
۴. راه اندازی واحدهای کوچک تولیدی
۵. مدیریت منابع ارزی
۶. استفاده از تولیدات داخلی در بخش دولتی
۷. توجه به شرکت های دانش بنیان

### منابع و مآخذ

۱. بیانات مقام معظم رهبری در دیدار جمعی از کارآفرینان سراسر کشور،
۲. آقا نظری، حسن، (۱۳۸۵)، نظریه پردازی اقتصاد اسلامی، چاپ اول، انتشارات سمت، تهران.
۳. باغچقی رامین (۱۳۹۳) اقتصاد مقاومتی سرمایه گذاری نیروی انسانی ضرورت تشکیل انجمن خبرگی و مدیریت دانش، کنفرانس ملی بهینه سازی مصرف انرژی در علوم و مهندسی
۴. طالبی پور علی، (۱۳۹۲) ارائه مدلی جهت بهبود عملکرد کارکنان بانک ها در بخش خصوصی تحت شرایط اقتصاد مقاومتی مطالعه موردی: بانک اقتصاد نوین، نخستین کنفرانس ملی توسعه مدیریت پولی و بانکی سال انتشار
۵. صنعتی، زینب (۱۳۸۶)؛ بررسی رابطه بین آموزش های ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان ؛ پایان نامه کارشناسی ارشد؛ دانشگاه تهران ؛ پردیس قم.
۶. غلامی، نسرين(بدون سال)، توانمندسازی کارکنان ، ماهنامه مهارت ، شماره ۵۲، صص ۱۵-۱۲.
۷. محمدی، محمد (۱۳۸۱)؛ برنامه های توانمندسازی کارکنان ؛ مطالعات مدیریت ؛ شماره ۳۶-۳۵؛ دانشگاه علامه طباطبایی.
۸. نادری، ناهید؛ رجایی پور و سعید؛ جمشیدیان، عبدالرسول (۱۳۸۶)؛ مفاهیم و راهبردهای توانمندسازی کارکنان؛ تدبیر؛ ۷۱ شماره
۹. اوتن دیوید، ای و کمرون، کیم اسی(۲۰۱۰). «تواناسازی و تفویض اختیار» بدرالدین اورعی یزدی، انتشارات مؤسسه
۱۰. تحقیقات و آموزشی مدیریت، تهران، چاپ دوم.

۱۱. ماهنامه ی تحلیلی ترویجی و گفتمانی پدافند اقتصادی، شماره ی چهارم اسفند ۱۳۹۳

12. Briguglio, Lino, and Stephen Piccinino (2008), "Growth and Resilience in East Asia and The Impact of the 2007 Global Recession/Growth with Resilience in Asia
13. Briguglio, Lino, Gordon Cordina, Nadia Farrugia and Stephanie Vella,(2011) Profiling Economic Vulnerability and Resilience in Small States: Conceptual Underpinnings Economics Department, University of Malta.
14. Carter, M. (2001), Strategic planning ( in nonprofit or for profit organizations), <http://www.Strategicplanning.com>.
15. Melhem, Y. (2004), the antecedents of customer contact employees empowerment Employee Relation, Vol. 26 N.1, p. 72-93.
16. Norma D'Annunzio-Gree and John Macandrew (1999); "Re-empowering the empowered - the ultimate challenge"; personnel Review; Vol.28; No.3; PP.258-278.