



بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر انکشاف پایدار

(مطالعه موردی: پوهنتون‌های ولایت فراه)

پوهنوال محمد ناصر معین^۱ پوهنیار عبدالرحمن عادلی^۲ پوهنمل نورالله عابدی^۳
^۱دیپارتمنت اقتصاد ملی، پوهنځی اقتصاد، پوهنتون هرات، ^{۲،۳}دیپارتمنت اقتصاد ملی
و دیپارتمنت اداره و تجارت، پوهنځی اقتصاد، پوهنتون نیمروز
ایمیل: abdulrahmanadeli2023@gmail.com

چکیده

انکشاف پایدار مفهومی چندبعدی و راهبردی است که تحقق آن نیازمند هماهنگی میان عوامل انسانی، اجتماعی، اقتصادی و محیط‌زیستی می‌باشد. یکی از مؤلفه‌های کلیدی در این مسیر، توانمندسازی کارکنان است که به‌عنوان ابزار مؤثر مدیریت منابع انسانی، موجب ارتقای کارایی، افزایش تعلق سازمانی و تسهیل دستیابی به اهداف انکشافی می‌گردد. ارتباط میان توانمندسازی و انکشاف پایدار در این است که توانمندسازی با تقویت سرمایه انسانی، ظرفیت سازمان‌ها و جوامع را در پاسخ‌گویی به چالش‌های انکشاف پایدار افزایش می‌دهد. هدف این تحقیق بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر انکشاف پایدار در پوهنتون‌های ولایت فراه می‌باشد. روش تحقیق توصیفی-تحلیلی و از نوع کاربردی است. جامعه آماری شامل ۲۰۸ نفر از اعضای کادر علمی و اداری پوهنتون‌های ولایت فراه (۱۷۷ نفر از پوهنتون امارتی فراه و ۳۱ نفر از پوهنتون خصوصی غرjestان) می‌باشد. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام و حجم نمونه با سطح خطای پنج درصد بر اساس فرمول کوکران ۱۳۵ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه و تحلیل داده‌ها با بهره‌گیری از مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS صورت گرفت. نتایج نشان داد ضریب رگرسیون بین توانمندسازی کارکنان و انکشاف پایدار برابر با ۰،۵۴ بوده که بیانگر رابطه مثبت و معنی‌دار میان آن‌ها است. همچنین، مؤلفه‌های توانمندسازی شامل احساس شایستگی (۰،۲۳)، خودمختاری (۰،۰۹)، تأثیرگذاری (۰،۱۰) و معنی‌داری (۰،۱۳) هر یک به‌طور جداگانه نقش مؤثری در ارتقای انکشاف پایدار دارند. بر این اساس، توانمندسازی کارکنان به‌طور معنی‌داری بر انکشاف پایدار پوهنتون‌های ولایت فراه تأثیرگذار است.

کلمات کلیدی: پوهنتون، توانمندسازی کارکنان، توسعه پایدار، مدل معادلات ساختاری



انکشاف پایدار یکی از بزرگ‌ترین مشکلاتی قرن بیست و یکم و ضرورتی آشکار برای بقای جوامع به‌شمار می‌رود (Kagawa, 2007). انکشاف پایدار یکی از مشکلاتی اساسی جوامع معاصر است که هدف آن دستیابی به رشد اقتصادی، عدالت اجتماعی و حفاظت از محیط‌زیست به‌طور هم‌زمان است. درحالی‌که در گذشته توسعه بیشتر به‌رشد اقتصادی و افزایش تولید محدود می‌شد، مفهوم امروزی انکشاف پایدار تأکید خاصی بر بهبود کیفیت زندگی انسان‌ها، حفظ منابع طبیعی و تقویت نهادهای اجتماعی دارد (Bruntland, 1987). کمیسیون جهانی محیط‌زیست و توسعه، انکشاف پایدار را «روند تغییر در استفاده از منابع، هدایت سرمایه‌گذاری‌ها، جهت توسعه دانش فنی و تغییر نهادی سازگار با نیازهای حال و آینده» می‌داند (متوسلی، ۱۳۹۹).

Tomas and Welthouse در سال (۱۹۹۵) روش کلی‌ای را Conger and Kanango در سال (۱۹۸۱) ارائه کرده بودند، بسط و گسترش دادند و پیشنهاد کردند که توانمندسازی بهتر است به‌منزله ساختاری چند بعدی مورد توجه قرار گیرد. این دو محقق در مدل مفهومی خود از توانمندسازی کارکنان به‌تحلیل ابعاد چهارگانه توانمندسازی، یعنی تأثیر، انتخاب، شایستگی و معنی‌دار بودن پرداخته‌اند. به اعتقادشان منظور از تأثیر این است که با انجام دادن یک وظیفه خاص تغییری در کل کار به‌وجود آید. منظور از انتخاب و تعیین رفتار شخصی خود فرد است و شایستگی، داشتن مهارت، تجربه و توانمندی‌هایی است که برای حرکت به‌سمت جلو لازم است و سرانجام این که معنی‌دار بودن با سازگاری نظام ارزشی فرد و کار ارتباط مستقیم دارد. همچنین از دیدگاه این دو محقق هر قدر درجه اعتقاد فرد به تأثیر کار، فرصت انتخاب، شایستگی لازم و درجه معنی‌دار بودن بیشتر باشد، میزان احساس توانمندسازی کارکنان نیز به‌تبع آن بیشتر است و بدون احساس معنی‌دار



بودن، توانمندسازی به خودی خود وجود ندارد (Tomas and Welthouse, 1995).

برای نیل به اهداف، هر سازمانی، چه کوچک و چه بزرگ، باید کادری از نیروی‌های لایق و کارآمد در اختیار داشته باشد (سعادت، ۱۳۹۶). با نگرش دقیق به سیستم‌های سازمانی، در می‌یابیم که انسان مهمترین عامل در رسیدن به اهداف سازمانی است (ابطحی، ۱۳۹۸). آموزش کلیدی برای توسعه مهارت‌های افراد و پیشرفت منابع انسانی به‌عنوان بزرگترین دارایی‌های یک کشور است (رفیقی، رضایی، ۱۳۹۵). توسعه توانایی‌های کارکنان شاغل در سطوح مختلف سازمان به اندازه‌ای حایز اهمیت است که برخی از سازمان‌ها تسهیلات آموزشی اختصاصی برای خود ایجاد کرده‌اند و بسیاری دیگر نیز از مشاوران و مربیان خارج از سازمان در امر آموزش استفاده می‌کنند (صباغیان، ۱۴۰۰). Conger and Kanango در سال (۱۹۸۸) بیان کردند توانمندسازی کارکنان، به روندی اطلاق می‌شود که در آن، مدیر به کارکنان کمک می‌کند تا توانایی لازم را برای تصمیم‌گیری مستقل به دست آورند. این روند نه تنها در عملکرد افراد، بلکه در شخصیت آن‌ها نیز مؤثر است (جعفری و همکاران، ۱۳۹۶).

با وجود اهمیت توسعه پایدار، بسیاری از سازمان‌ها و نهادهای تحصیلی در کشورهای درحال توسعه همچنان با مشکلات متعددی نظیر کمبود منابع، محدودیت‌های مدیریتی و ضعف در انگیزش کارکنان مواجه هستند (Radcliffe & Escobar, 1995; Sajii, 1996). این وضعیت سبب می‌شود که دستیابی به انکشاف پایدار با موانع جدی همراه باشد. یکی از راه‌حل‌های مؤثر برای غلبه بر این مشکلات، تمرکز بر توانمندسازی کارکنان است. توانمندسازی، با تقویت احساس شایستگی، معنی‌داری، خودمختاری و اثرگذاری، می‌تواند زمینه بهبود عملکرد فردی و سازمانی را فراهم کرده و مسیر تحقق انکشاف پایدار را هموار سازد (Spreitzer, 1995; Thomas & Velthouse, 1990). نبود سیاست‌های محیط



زیستی منسجم، عدم اجرای قوانین حفاظت از محیط زیست و اولویت دادن به رشد اقتصادی کوتاه مدت، مانع تحقق پایداری بلندمدت شده است (UNEP, 2015). توانمندسازی به عنوان یک روند کلیدی برای تسهیل این توسعه و افزایش کارایی آن در سطح فردی و اجتماعی مطرح می‌شود. توانمندسازی از طریق افزایش آگاهی، مشارکت و دسترسی به منابع می‌تواند افراد و جوامع را در راستای تحقق اهداف انکشاف پایدار فعال کند (sen, 1999). در دنیای امروز، سازمان‌ها در پی دستیابی به پایداری در تمامی ابعاد خود هستند و این امر به خصوص از طریق بهبود عملکرد کارکنان و ایجاد فرهنگ‌های مشارکتی قابل تحقق است. یکی از روش‌هایی که می‌تواند به انکشاف پایدار کمک کند، توانمندسازی کارکنان است. توانمندسازی نه تنها به بهبود کیفیت کار، ارتقاء سطح شغلی و رضایت شغلی کارکنان می‌انجامد، بلکه می‌تواند به افزایش مشارکت و مسئولیت‌پذیری آن‌ها در راستای اهداف سازمانی و انکشاف پایدار کمک کند (Spreitzer, 1995). تحقیقات نشان داده‌اند که کارکنان توانمند با احساس مسئولیت بیشتر و انگیزه بالاتر، در دستیابی به اهداف زیست محیطی، اقتصادی و اجتماعی سازمان‌ها مشارکت می‌کنند و از این طریق به تحقق انکشاف پایدار کمک می‌کنند (conder & Kanango, 1985).

Bandara و همکاران در سال (2023) در تحقیقی با عنوان "تأثیر تحصیلات عالی بر توسعه اقتصادی در جنوب ویرجینیا" نشان داد که تحصیلات عالی تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه اقتصادی در این منطقه دارد.

رودسری و سربازقدیم (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر توانمندسازی جامعه محلی در انکشاف پایدار گردشگری با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: استان آذربایجان شرقی)" به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی جامعه محلی تأثیر مثبت و معناداری بر انکشاف پایدار گردشگری دارد و همچنین بر سرمایه اجتماعی مؤثر است.



نصرالهی وسطی (۱۳۹۹) تحقیقی تحت عنوان "نقش توانمندسازی در تبیین توسعه پایدار" انجام دادند. بر مبنای تجزیه و تحلیل مسیر انجام شده، مشخص شد که توانمندسازی اعضاء جامعه از منظر اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و روان‌شناختی در دستیابی به انکشاف پایدار از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و زیست‌محیطی نقش آفرینی می‌کند.

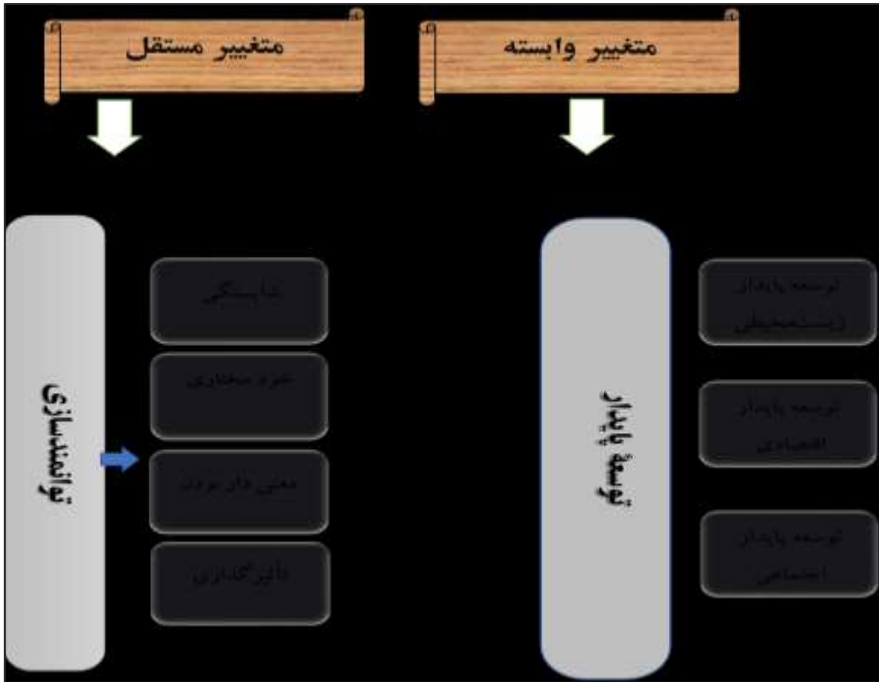
Noah Lumun Abanyam در سال (2020) تحقیقی تحت عنوان "بررسی

نقش تحصیلات عالی بر توسعه اقتصادی پایدار در نیجریه" انجام دادند. این مطالعه نشان می‌دهد که تحصیلات عالی ابزاری اساسی برای رشد و توسعه اقتصادی پایدار است که نیروی کار با کیفیت ایجاد می‌کند، ارزش موفقیت را به افراد القاء می‌کند، یادگیری زندگی را ترویج می‌کند، از کسب و کار و صنایع حمایت می‌کند و انجام تحقیقات و ارتقای تکنالوژی‌ها و همچنین نوآوری‌ها را به وجود می‌آورد.

عقلمند و اکبری (1384) تحقیقی تحت عنوان "توانمندسازی راهی برای

توسعه پایدار" انجام دادند. آن‌ها دریافتند که، در جهان کنونی تنها انسان‌های توانمند که درصد کمی از مردم را تشکیل می‌دهند، می‌توانند منشأ تغییر و حرکت به سوی توسعه باشند. در نظر مؤلفین، انتخاب و استقرار این روش مدیریتی در کل سیستم‌های اجتماعی یک کشور اعم از امارتی و خصوصی و نیز خرد و کلان یک راهبرد اساسی برای حرکت به سمت انکشاف پایدار می‌باشد.

مدل مفهومی تحقیق



منبع: مؤلفه‌های توانمندسازی از مدل Tomas and Velthouse, 1990 گرفته شده و مؤلفه‌های انکشاف پایدار از اهداف سازمان ملل (SDGs) اخذ گردیده است.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش اجرا، توصیفی-تحلیلی می‌باشد که با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد دیتاهای موردنیاز را جمع‌آوری کرده است. جامعه آماری شامل ۲۰۸ نفر از کارمندان و اعضای کادر علمی دو نهاد تحصیلات عالی از جمله پوهنتون فراه (امارتی) و پوهنتون غرjestان (خصوصی) در ولایت فراه می‌باشد. روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای ساده انجام شده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۳۵ نفر تعیین گردیده است.

ابزار گردآوری دیتاها، پرسش‌نامه‌ای ساختاریافته شامل ۳۰ سؤال در دو بخش بوده است: بخش اول مربوط به متغیر توانمندسازی (براساس مدل توماس و



ولتهاوس، ۱۹۹۰) در ۴ بُعد (معناداری، شایستگی، خودمختاری و تأثیرگذاری) و بخش دوم مربوط به متغیر توسعه پایدار در ۳ بُعد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی (براساس اهداف توسعه پایدار، ۲۰۱۵). روایی پرسشنامه توسط ابراز نظر متخصصان رشته اقتصاد سنجیده شده و پایایی پرسشنامه توسط ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای احساس شایستگی، احساس خودمختاری، احساس معنی داری، احساس اثرگذاری، انکشاف پایدار زیست محیطی، انکشاف پایدار اجتماعی و انکشاف پایدار اقتصادی به ترتیب دریافت گردیده است که نشانه پایایی قوی ابزار تحقیق می باشد.

| جدول شماره ۱: ضریب آلفای کرونباخ | | | |
|----------------------------------|--------------|--------------------------|--------------|
| ضریب آلفای کرونباخ | تعداد سوالات | متغیر | |
| ۰,۶۶۳ | ۴ | احساس شایسته گی | توانمندسازی |
| ۰,۵۹۵ | ۳ | احساس خودمختاری | |
| ۰,۷۸۶ | ۴ | تأثیر گذاری | |
| ۰,۶۵۶ | ۴ | معنی دار بودن | |
| ۰,۸۶۲ | ۱۵ | توانمند سازی | |
| ۰,۸۱۰ | ۵ | انکشاف پایدار زیست محیطی | توسعه پایدار |
| ۰,۷۹۱ | ۵ | انکشاف پایدار اقتصادی | |
| ۰,۸۵۴ | ۵ | انکشاف پایدار اجتماعی | |
| ۰,۹۱۱ | ۱۵ | توسعه پایدار | |
| ۰,۹۱۰ | ۳۰ | ضریب آلفای کرونباخ کل | |

تحلیل دیتاها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گرفته است. در تحلیل توصیفی از جداول فریکونسی و فیصدی استفاده شده است. در سطح استنباطی، برای آزمون فرضیه ها از مدل معادلات ساختاری ۱ با استفاده از نرم افزارهای SPSS،

¹ Structural Equation Modelling (SEM)



AMOS و Excel بهره گرفته شده است. این مدل امکان بررسی هم‌زمان چندین رابطه علی بین متغیرهای آشکار و پنهان را فراهم کرده و به تحلیل دقیق‌تری از روابط موجود بین توانمندسازی و انکشاف پایدار منجر شده است.

یافته‌های تحقیق

الف) توصیف دیتاهای تحقیق

یافته‌های تحقیق در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده که در بخش توصیفی آن مولفه‌های سن، درجه تحصیل و سابقه خدمت مورد بررسی قرار گرفته است که در جدول ذیل ذکر شده است.

| جدول شماره ۲: مشخصات فردی جواب‌دهندگان | | |
|--|-------------|---------------|
| متغیر | فراوانی | در صد فراوانی |
| جنسیت | مرد | ۱۳۵ |
| | زن | ۰ |
| | مجموع | ۱۳۵ |
| نوع وظیفه | امارتی | ۱۱۴ |
| | خصوصی | ۲۱ |
| | مجموع | ۱۳۵ |
| درجه تحصیل | بکلوریا | ۲ |
| | فوق بکلوریا | ۵ |
| | لیسانس | ۵۳ |
| | ماستر | ۷۰ |
| | داکتر | ۵ |
| | مجموع | ۱۳۵ |
| تجربه کاری | ۱-۲ سال | ۲۷ |
| | | ۲۰ |



| | | |
|------|-----|-----------------|
| ۲۹ | ۳۹ | ۵-۳ سال |
| ۳۵,۵ | ۴۸ | ۱۰-۶ سال |
| ۱۴ | ۱۹ | ۱۵-۱۱ سال |
| ۱,۵ | ۲ | بیشتر از ۱۵ سال |
| ۱۰۰ | ۱۳۵ | مجموع |

منبع: یافته‌های تحقیق

ب) یافته‌های استنباطی

الف: ارزیابی اعتبار سازه‌ای متغیر توانمندسازی

شکل (1) مدل توانمندسازی کارکنان را در حالت تخمین استاندارد شده را نشان می‌دهد. با توجه به خروجی نرم افزار آموس مقدار χ^2/df برابر با ۱,۷۲۹ به دست آمده که این مقدار از ۳ کمتر می‌باشد. همچنین $RMSEA^2=0.074$ را برای مدل نشان می‌دهد. هرچه میزان این شاخص کمتر باشد مدل از برازش مناسبتری برخوردار است. شاخص‌های برازش جمله $NFI^3=0.901$ ، $RFI^4=0.991$ ، $TLI^5=0.916$ ، $CFI^6=0.928$ می‌باشد. با توجه به شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری می‌توان نتیجه گرفت که مدل اندازه‌گیری توانمندسازی کارکنان از برازش بالایی برخوردار است.

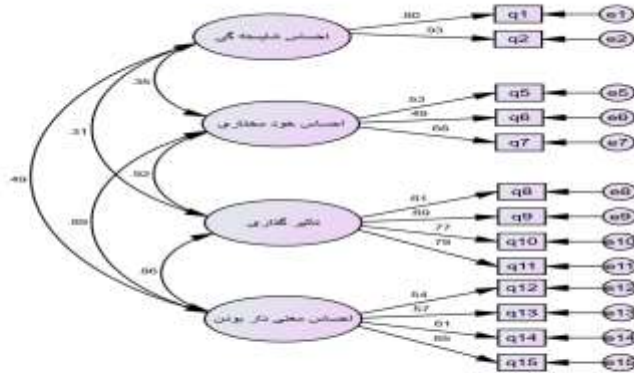
² Root Means Square Errors of Approximation

³ Normal Fit Index

⁴ Relative Fit Index

⁵ Tucker-Luis Index

⁶ Comparative Fit Index

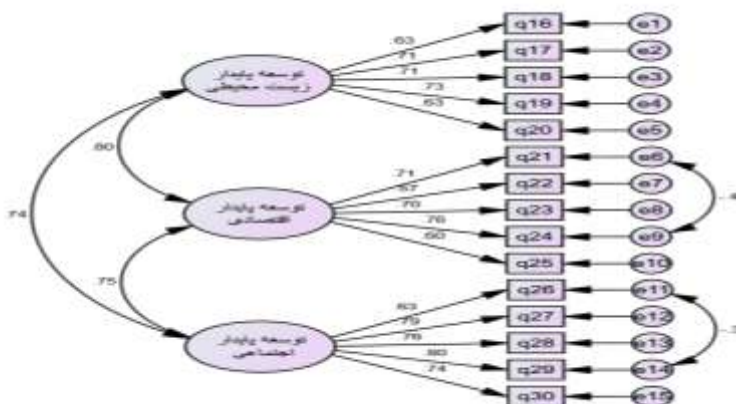


شکل ۱: مدل اندازه‌گیری مؤلفه‌های توانمندسازی

ب: ارزیابی اعتبار سازه‌ای متغیر توسعه پایدار

شکل (۲) مدل انکشاف پایدار را در حالت تخمین استاندارد شده را نشان می‌دهد. با توجه به خروجی نرم افزار آموس مقدار χ^2/df برابر با ۱,۰۵۲ به دست آمده که این

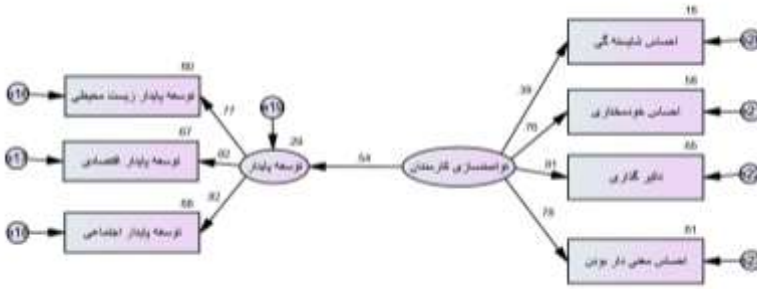
مقدار از ۳ کمتر می‌باشد. همچنین $RMSEA=1.443$ را برای مدل نشان می‌دهد. هرچه میزان این شاخص کمتر باشد مدل از برازش مناسبتری برخوردار است. شاخص‌های برازش $NFI=0.943$, $RFI=0.968$, $TLI=0.934$, $CFI=0.955$ می‌باشد. با توجه به شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری می‌توان نتیجه گرفت که مدل اندازه‌گیری انکشاف پایدار از برازش بالایی برخوردار است.



شکل ۲: مدل اندازه گیری توسعه پایدار

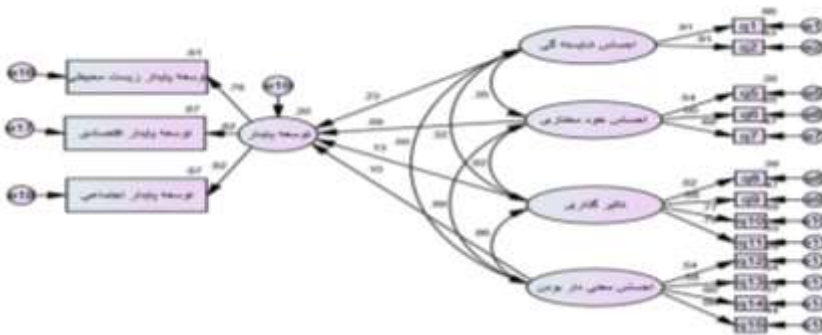
مدل معادلات ساختاری

شکل (۳) مدل معادلات ساختاری را در حالت تخمین استاندارد شده را نشان می دهد. با توجه به خروجی نرم افزار آموس مقدار χ^2/df برابر با ۱,۴۳۷ به دست آمده که این مقدار از ۳ کمتر می باشد. همچنین $RMSEA=0.063$ را برای مدل نشان می دهد. هرچه میزان این شاخص کمتر باشد مدل از برازش مناسبتری برخوردار است. شاخص های برازش $CFI=0.962$ ، $TLI=0.918$ ، $RFI=0.920$ ، $NFI=0.931$ می باشد. با توجه به شاخص های برازش مدل معادلات ساختاری می توان نتیجه گرفت که مدل معادلات ساختاری از برازش بالایی برخوردار است. نتایج نشان می دهد که توانمندسازی کارکنان می تواند که 54% انکشاف پایدار را در پوهنتون های فراه تبیین کند.



شکل ۳: مدل معادلات ساختاری

شکل (۴) مدل معادلات ساختاری را در حالت تخمین استاندارد شده را نشان می‌دهد. با توجه به خروجی نرم افزار آموس مقدار χ^2/df برابر با ۱,۲۴۶ به دست آمده که این مقدار از ۳ کمتر می‌باشد. همچنین $RMSEA=1.704$ برای مدل نشان می‌دهد. هرچه میزان این شاخص کمتر باشد مدل از برازش مناسب‌تری برخوردار است. شاخص‌های برازش $CFI=0.916$, $TLI=0.978$, $RFI=0.996$, $NFI=0.912$ می‌باشد. با توجه به شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری می‌توان نتیجه گرفت که مدل معادلات ساختاری از برازش بالایی برخوردار است. نتایج نشان می‌دهد که احساس شایستگی ۲۳٪، احساس خودمختاری ۹٪، احساس تأثیرگذاری ۱۳٪ و احساس معنی‌داری ۱۰٪ انکشاف پایدار را در پوهنتون‌های ولایت فراه تبیین می‌کند.



شکل ۴: مدل معادلات ساختاری



تأیید و رد فرضیه‌ها

فرضیه اصلی تحقیق: به نظر می‌رسد که توانمندسازی کارکنان بر انکشاف پایدار تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

نتایج تحقیق حاصل از مدل معادلات ساختاری (شکل ۳) نشان می‌دهد که ضریب رگرسیون بین توانمندسازی کارکنان و انکشاف پایدار ۰,۵۴ به دست آمده که بیانگر تأثیر مثبت و معنی‌داری بین این دو متغیر است. این بدین معنی است که اگر میزان توانمندسازی کارکنان یک واحد افزایش نماید، انکشاف پایدار به اندازه ۰,۵۴ واحد افزایش می‌یابد.

فرضیه اول فرعی: احساس شایستگی بر انکشاف پایدار تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

نتایج تحقیق حاصل از مدل معادلات ساختاری (شکل ۴) نشان می‌دهد که ضریب رگرسیون بین احساس شایستگی کارکنان و انکشاف پایدار ۰,۲۳ به دست آمده که بیانگر تأثیر مثبت و معنی‌داری بین این دو متغیر است. این بدین معنی است که اگر میزان احساس شایستگی کارکنان یک واحد افزایش نماید، انکشاف پایدار به اندازه ۰,۲۳ واحد افزایش می‌یابد.

فرضیه دوم فرعی: احساس خودمختاری بر انکشاف پایدار تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

نتایج تحقیق حاصل از مدل معادلات ساختاری (شکل ۴) نشان می‌دهد که ضریب رگرسیون بین احساس خودمختاری کارکنان و انکشاف پایدار ۰,۰۹ به دست آمده که بیانگر تأثیر مثبت و معنی‌داری بین این دو متغیر است. این بدین معنی است که اگر میزان احساس خودمختاری کارکنان یک واحد افزایش نماید، انکشاف پایدار به اندازه ۰,۰۹ واحد افزایش می‌یابد.

فرضیه سوم فرعی: تأثیرگذاری بر انکشاف پایدار تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.



نتایج تحقیق حاصل از مدل معادلات ساختاری (شکل ۴) نشان می‌دهد که ضریب رگرسیون بین تأثیرگذاری کارکنان و انکشاف پایدار ۰,۱۳ به دست آمده که بیانگر تأثیر مثبت و معنی‌داری بین این دو متغیر است. این بدین معنی است که اگر میزان تأثیرگذاری کارکنان یک واحد افزایش نماید، انکشاف پایدار به اندازه ۰,۱۳ واحد افزایش می‌یابد.

فرضیه چهارم فرعی: احساس معنی‌دار بودن بر انکشاف پایدار تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

نتایج تحقیق حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان (شکل ۴) می‌دهد که ضریب رگرسیون بین احساس معنی‌دار بودن و انکشاف پایدار ۰,۱ به دست آمده که بیانگر تأثیر مثبت و معنی‌داری بین این دو متغیر است. این بدین معنی است که اگر میزان احساس معنی‌دار بودن یک واحد افزایش نماید، انکشاف پایدار به اندازه ۰,۱ واحد افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که توانمندسازی کارکنان به‌عنوان یکی از رویکردهای کلیدی مدیریت منابع انسانی، نقشی اساسی در ارتقای انکشاف پایدار در پوهنتون‌ها ایفاء می‌کند. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری بیانگر آن است که میان توانمندسازی کارکنان و انکشاف پایدار رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر، هرچه سطح توانمندسازی در ابعاد احساس شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری و معناداری افزایش یابد، ظرفیت سازمان برای پاسخگویی به مشکلات اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیست نیز بیشتر می‌شود.

ضریب رگرسیون ۰,۵۴ نشان می‌دهد که توانمندسازی نه‌تنها به‌ بهبود عملکرد فردی و سازمانی کمک می‌کند، بلکه بستری مناسب برای تحقق اهداف کلان انکشاف پایدار در محیط پوهنتون‌ها فراهم می‌آورد. تحلیل مؤلفه‌ها نیز تأکید می‌کند که احساس شایستگی کارکنان بیشترین سهم را در تقویت انکشاف پایدار



دارد و پس از آن احساس معناداری، تأثیرگذاری و خودمختاری قرار می‌گیرند. این امر بیانگر آن است که ایجاد محیطی مبتنی بر اعتماد، مشارکت و ارزش‌گذاری به توانایی‌های کارکنان می‌تواند پیشران اصلی انکشاف پایدار در نظام تحصیلات عالی باشد.

براین اساس، می‌توان نتیجه گرفت که توانمندسازی کارکنان نه تنها یک ضرورت مدیریتی برای ارتقای کیفیت تحصیلات عالی در ولایت فراه است، بلکه ابزاری راهبردی برای افزایش بهره‌وری منابع انسانی و همسوسازی فعالیت‌های پوهنتون‌ها با اهداف انکشاف پایدار محسوب می‌شود؛ بنابراین، توجه جدی مدیران به سیاست‌گذاری در زمینه تقویت ابعاد توانمندسازی، می‌تواند نقش چشمگیری در تحقق پایداری اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی در حوزه تحصیلات عالی ایفاء نماید.

بحث و مناقشه

در دنیای معاصر، سازمان‌ها نه تنها به دنبال بهره‌وری و سودآوری هستند، بلکه نقش خود را در قبال جامعه و محیط‌زیست نیز جدی می‌گیرند. توسعه پایدار، مفهومی است که بر تعادل میان رشد اقتصادی، عدالت اجتماعی و حفاظت از محیط‌زیست تأکید دارد. در این راستا، توانمندسازی کارکنان به عنوان یک راهبرد مدیریتی مؤثر می‌تواند نقش کلیدی در تحقق اهداف انکشاف پایدار ایفاء کند. تحقیق حاضر تأثیر توانمندسازی کارکنان را بر انکشاف پایدار در پوهنتون‌های ولایت فراه مورد بررسی قرار داده است. نتایج به دست آمده از مدل اندازه‌گیری معادلات ساختاری تأثیر مثبت و معنی‌داری بین این دو متغیر می‌باشد. همچنین مشخص گردید که ابعاد احساس شایستگی، احساس خودمختاری، احساس تأثیرگذاری و احساس معنی‌دار بودن نیز تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تبیین انکشاف پایدار دارد با این‌که تحقیقات زیادی در این رابطه صورت نگرفته است؛ اما نتایج کلی تحقیق حاضر با بسیاری از تحقیقاتی که در گذشته صورت گرفته همخوانی دارد.



برخی از تحقیقاتی که در این راستا انجام شده است و تحقیق حاضر با آن‌ها هم‌خوانی دارد، عبارت است از نصراللهی وسطی (۱۳۹۹)، مؤمنی و امینی میلانی (۱۳۹۰)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۶)، عقلمند و اکبری (۱۳۹۶)، رودسری و سرباز قدیم (۱۴۰۰)، بتول و همکاران (۲۰۲۲)، نواحلمون و همکاران (۲۰۲۰)، هیرات باندار (۲۰۲۳). تمامی این محققین در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافته‌اند که آموزش و توانمندسازی بر انکشاف پایدار تأثیرگذار است.

پیشهادات تحقیق

الف) پیشنهادات تحقیقی

در راستای توسعه‌ی دانش علمی در حوزه توانمندسازی کارکنان و انکشاف پایدار و با توجه به نتایج تحقیق حاضر، پیش‌نهادهای زیر جهت انجام تحقیقات آینده ارائه می‌گردد:

۱. پیشنهاد می‌شود که تحقیقات مشابه در سطح بزرگ‌تر انجام شود تا تأثیر دقیق توانمندسازی بر انکشاف پایدار مشخص گردد.
۲. پیشنهاد می‌شود که سایر مدل‌های توانمندسازی مانند مدل Blanchard and Carlos^۷, 1996 و مدل Conger and Kanungo^۸, 1988 برای بررسی تأثیر توانمندسازی بر انکشاف پایدار مورد استفاده قرار گیرد.
۳. پیشنهاد می‌گردد که تأثیر توانمندسازی بر ابعاد خاص انکشاف پایدار بصورت جداگانه (اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی) مورد بررسی قرار گیرد.

^۷ این مدل بیشتر نگاهی عملیاتی دارد و توانمندسازی را ترکیبی از سه عنصر (سهیم سازی اطلاعات، استقلالیت و ایجاد مسئولیت پذیری) می‌داند.

^۸ مدلی بر پایه ساختار و اقدامات مدیریتی است. تأکید این مدل بر ایجاد بسترهای سازمانی برای توانمندسازی است نه صرفاً ادراکات روانی فرد که دارای مولفه‌های فراهم سازی اطلاعا و منابع، تقویت حس کفایت، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، هدف گذاری روشن می‌باشد.



۴. پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آینده به مطالعات کیفی در زمینه بررسی تأثیر توانمندسازی بر انکشاف پایدار پرداخته شود.
۵. پیشنهاد می‌شود که تحقیقات آینده به بررسی متغیرهای میانجی (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، سبک رهبری یا فرهنگ سازمانی) به عنوان عوامل تعدیل‌گر در رابطه بین توانمندسازی و انکشاف پایدار بپردازد.

ب) پیشنهادات کاربردی

- با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر و در راستای بهبود وضعیت موجود در پوهنتون‌های ولایت فراه، پیش‌نهادهای کاربردی زیر ارائه می‌گردد:
۱. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که خودمختاری کارکنان تأثیر بسزایی در ارتقای انکشاف پایدار دارد. از این رو پیش‌نهاد می‌شود مدیران پوهنتون‌ها با واگذاری بخشی از اختیارات تصمیم‌گیری به کارکنان و تشویق آنان به ابتکار عمل، زمینه‌ساز افزایش انگیزه، نوآوری و مسئولیت‌پذیری در محیط کار شوند.
 ۲. برای ارتقای احساس تأثیرگذاری، لازم است مکانیزم‌هایی طراحی گردد تا کارکنان بتوانند به صورت مستقیم یا از طریق گروه‌های کاری و کمیته‌های مشورتی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و راهبردی پوهنتون سهم‌گرددند. این امر ضمن تقویت حس تعلق سازمانی، منجر به بهبود کیفیت تصمیمات و افزایش بهره‌وری خواهد شد.
 ۳. برای ارتقای احساس معنی‌داری، ضروری است مسئولین پوهنتون‌ها با تبیین مأموریت‌ها، چشم‌اندازها و تأثیر عملکرد هر یک از کارکنان در تحقق اهداف توسعه‌ای، فضایی ایجاد نمایند که کارکنان احساس ارزشمندی و اثربخشی در فعالیت‌های خود داشته باشند.
 ۴. با توجه به نتایج تحقیق که نشان‌دهنده ارتباط معنی‌دار بین توانمندسازی و انکشاف پایدار است، پیش‌نهاد می‌گردد نظام ارزیابی عملکرد کارکنان



فراه علمی-خبرنیز ژورنال

به‌گونه‌ی طراحی شود که اقدامات و پیشنهاداتی که در جهت انکشاف پایدار در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی ارائه می‌گردد، دارای امتیاز خاصی در نظام انگیزشی و تشویقی باشند.



منابع

- ابطحی، سید حسن . (1398) . مدیریت منابع انسانی . تهران: انتشارات فوژان .
- احمدی، حسین، صفری کهره، ابراهیم و نعمتی، محمد. (۱۳۹۰). توانمندسازی منابع انسانی؛ راهبردی برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی . فصلنامه راهبرد توسعه، (25) 8-، 27.
- الهی، سید محمد و همکاران . (2015) . توانمندسازی به‌عنوان ابزار فقرزدایی و فعال‌سازی اجتماعی . تهران: انتشارات اطلاعات .
- پرمن، جان . (1382) . انکشاف پایدار و دیدگاه یونسکو . تهران: انتشارات تهران .
- حرآبادی فراهانی، احسان . (1384) . مدیریت منابع انسانی و توانمندسازی کارکنان . تهران: انتشارات سمت .
- رودسری، مهدی و سرباز قدیم، سعید. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر توانمندسازی جامعه محلی در انکشاف پایدار گردشگری با نقش واسط‌های سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: استان آذربایجان شرقی) . فصلنامه مطالعات علوم اسلامی، (27) 12،7-1 .
- رفیعی، مسعود و رضایی، محمود . (1395) . نگاهی بر آموزش کارکنان . تهران: انتشارات ماهواره .
- سعادت، اسفندیار . (1396) . مدیریت منابع انسانی . تهران: انتشارات سمت .
- صباغیان، زهرا. (۱۳۹۱). تأثیر آموزش کارکنان بر توانمندسازی منابع انسانی پرسنل بانک کشاورزی . پایگاه پژوهش‌های علوم مدیریت، (5) 94،8-78 .
- عقلمند، علی و اکبری، محمد. (۱۳۸۴). توانمندسازی راهی برای توسعه پایدار . مجله علوم مدیریت ایران، (2) 1، 45-60 .
- فخاریان، احمد. (۱۳۸۱). تعریف‌های عملیاتی توانمندسازی: فراهم‌سازی ظرفیت‌ها و فرصت‌ها برای ایجاد ارزش افزوده وظایف کارکنان با اثربخشی . فصلنامه مدیریت منابع انسانی یا حسابداری خبره .
- فراهانی‌فرد، عباس . (1389) . عدالت بین‌نسلی و توسعه پایدار . تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور .
- کمالیان، علی، فقیهی، امیر و سلطانی، مهدی. (۲۰۱۳). بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان بر عملکرد شغلی با نقش میانجی رضایت شغلی . مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، (17) 154،5-127 .



جزنی، نسرين و رستمی، شهرام. (۱۳۹۰). توانمندسازی منابع انسانی؛ رویکردی نوین در مدیریت منابع انسانی. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، (9) 107,3-47.

۱. محمدی حمیدی، سید سجاد. (۱۳۹۷). انکشاف پایدار و نقش آن در سیاست‌های

بین‌المللی. مجله علوم انسانی و توسعه پایدار.

Bandara, S. J. H. (2023). Relationship between higher education and economic development: Evidence from West Virginia. *International Journal of Business and Finance Research*, 17(1), 93-104.

Brundtland, G. H. (1987). *Our common future: Report of the World Commission on Environment and Development*. Oxford University Press.

Conger, J. A., and Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 4.

Chambers, R. (1997). *Whose Reality Counts? Putting the First Last*. London: Intermediate Technology Publications.

Escobar, A. (1995). *Encountering Development: The Making and Unmaking of the Third World*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Kagawa, F. (2007). Dissonance in students' perceptions of sustainable development and sustainability: Implications for curriculum change. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 8(3), 317-338.

Nwahalem, O., Francis, D., & Ibrahim, Y. D. (2020). The role of higher education in sustainable economic development in Nigeria: A functionalist theoretical perspective. *South Global Open Access Journal of Arts, Humanities, and Development Studies*, 1(1), 45-58.

Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. New York: Alfred A. Knopf

Sánchez, L. E. (2015). *Sustainable development: Concepts, frameworks, and indicators*. *Journal of Environmental Planning and Management*, 58(4), 687-703.

Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation*. *Academy of Management Journal*.

Thomas, K. W., and Velthouse, B. A. (1988). *Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation*. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.

United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015.

United Nations Conference on Environment and Development (UNCED). (1992). *Agenda 21: Programme of Action for Sustainable Development*. Rio de Janeiro, Brazil: United Nations.

United Nations Environment Programme (UNEP). (2011). *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication*. Nairobi: UNEP.



Investigating the Impact of Employee Empowerment on Sustainable Development: A Case Study of Farah University

, M. Naser Moain^{1*}, Abdul Rahman Adeli² Noorullah Abedi³

¹National Economics Department, Economics Faculty, Herat University,

^{2,3}National Economics and Business Administration Departments,

Economics Faculty, Nimruz University, Nimruz, Afghanistan

Email: abdulrahmanadeli2023@gmail.com

Abstract

Sustainable development is a multidimensional and strategic concept that requires coordination among human, social, economic, and environmental factors for its realization. One of the key components in this process is employee empowerment, which, as an effective tool of human resource management, enhances efficiency, increases organizational commitment, and facilitates the achievement of developmental goals. The relationship between empowerment and sustainable development lies in the fact that empowerment strengthens human capital and enhances the capacity of organizations and communities to respond to the challenges of sustainable development. The aim of this study is to examine the impact of employee empowerment on sustainable development in the universities of Farah province. The research method is descriptive–analytical and applied in nature. The statistical population includes 208 members of the academic and administrative staff of Farah province universities (177 from Farah Emirate University and 31 from Ghurjistan Private University). Simple random sampling was used, and based on Cochran’s formula with a 5% margin of error, the sample size was determined to be 135 participants. Data were collected through a questionnaire and analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) approach in AMOS software. The results showed that the regression coefficient between employee empowerment and sustainable development was 0.54, indicating a positive and significant relationship between the two variables. Moreover, the components of empowerment—sense of competence (0.23), autonomy (0.09), impact (0.10), and meaningfulness (0.13)—each played an important role in enhancing sustainable development. Accordingly, employee empowerment has a significant and positive effect on the sustainable development of the universities in Farah province.

Keywords: Employee Empowerment, Sustainable Development, Structural Equation Modeling, University