

مرور سیستماتیک تأثیر توانمندسازی منابع انسانی بر توسعه پایدار با استفاده از روش فرا تحلیل

آرش جمالی‌نژاد^۱، بهرام علیشیری^{۲*}، سمیه قجری^۳، ناصر آزاد^۴

^۱دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
^۲استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

^۳استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
^۴استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۸ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۳/۱۲/۲۲

چکیده:

مطالعه حاضر حاصل ۴۳۲ مقاله که ۱۹ مطالعه آن مورد تحلیل نهایی قرار گرفته است. هدف این مرور سیستماتیک و متاآنالیز باهدف تجزیه و تحلیل و ترکیب مطالعاتی است؛ که تأثیر ابعاد توانمندسازی بر توسعه پایدار را بررسی کرده‌اند. این تحقیق با استفاده از یکی از کاراترین نرم‌افزارهای به‌روز دنیا برای متاآنالیز CMA ورژن دو انجام گردید که ویژگی‌های فنی مناسب آن در اندازه‌گیری نتایج، بیانگر یک ابزار عالی در اعتبار مطالعات فرا تحلیل هست. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از مقالات جستجو شده از مقالات سال ۲۰۱۸ تا سال ۲۰۲۲ می‌باشند که در پایگاه‌های ساینس دایکرت، امرالد، اسکوپوس، وب آف ساینس و علم نت جستجو شدند و از بین آن‌ها ۴۳۲ مقاله یافت شد که پس از بررسی دقیق مقالات ۱۹ مطالعه در سبد تحلیل قرار گرفت و توسط نرم‌افزار مورد تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیل کمی نشان می‌دهد تأثیر مثبت و معنی‌داری بین توانمندسازی جامعه و توسعه پایدار وجود دارد، هنوز شواهد خاصی مشاهده نگردیده که یکی از ابعاد توانمندسازی تأثیرات بیشتری در توانمندسازی خواهد داشت. توسعه پایدار مجموعه عملیات و روش‌های سیستماتیک است که خط‌مشی‌های مناسب در استفاده از منابع، جهت‌دهی به سرمایه و کیفیت بهتر زندگی را فراهم می‌نماید و با توانمندسازی منابع انسانی مرتبط می‌باشد.

واژه‌های اصلی: توانمندسازی، توسعه پایدار، فرا تحلیل

بخشید. سلطانا و هاک (۲۰۱۹) استدلال می‌کنند که توسعه پایدار

۱- مقدمه

توسعه‌ای است که نیازهای زمان حال را بدون از دست رفتن، توانایی نسل‌های آینده برای برآوردن نیازهایشان برآورده می‌کند. توسعه پایدار به رشدی اطلاق می‌شود که هدف آن کاهش فقر و ایجاد رفاه مشترک نسل امروز و تداوم برآوردن نیازها و انتظارات نسل‌های آینده است. برای اینکه افراد و مؤسسات به‌گونه‌ای عمل کنند که از چالش‌های حال و آینده پشتیبانی کرده و با آن‌ها مقابله کند، باید از راه‌های نوآورانه برای توسعه پایدار استفاده کنند. یکی از این راه‌ها، توانمندسازی افراد جامعه برای دستیابی به اهداف توسعه پایدار است. تحقیقات دلایل خوبی برای تأثیر توانمندسازی بر برنامه‌های توسعه پایدار ارائه داده است.

دولت‌ها و سازمان‌های غیردولتی در سرتاسر جهان توسعه پایدار را به عنوان نوشدارویی برای فقر پذیرفته‌اند [۲۰]. در مسیر توسعه جهانی، توانمندسازی به یک اصطلاح فراگیر در جهان تبدیل شده است. توانمندسازی در چند دهه گذشته، مورد توجه و اهمیت سازمان‌های

سازمان‌ها برای تحقق اهداف خود به کارکنانی با عملکرد بالا نیاز دارند تا در محیط تجاری بسیار رقابتی امروز بتوانند مزیت رقابتی ایجاد کنند [۹]. منابع انسانی ماهر و با تجربه مهم‌ترین منبع هر سازمان، شاخص عمده برتری یک سازمان بر سازمان‌های دیگر است. اهمیت، مفهوم توانمندسازی بیانگر شرایطی است که به کارکنان یک سازمان در تصمیم‌گیری اختیاراتی داده می‌شود. توانمندسازی می‌تواند به‌عنوان یک استراتژی برای بهبود تعهد سازمانی در نظر گرفته شود و سازمان‌هایی که بر بهبود سازمانی تمرکز دارند نیازمند افراد توانمند و متعهد هستند [۲۲]. تحقیقات در مورد تعهد کاری با سرعت زیادی افزایش یافته است؛ زیرا ارتباط مؤثری با بهبود یافتن سلامت کارکنان و رفاه هرچه بهتر آن‌ها دارد و در نهایت، اثربخشی و عملکرد، سازمانی را افزایش می‌دهد [۲۵]. نیاز اساسی برای توانمندسازی تجهیز افراد به مهارت‌ها و توانایی‌ها است. با ایجاد مهارت‌های لازم در افراد چه با روش‌های رسمی و چه غیررسمی از طریق برنامه‌ریزی مناسب می‌توان، اهداف توسعه پایدار را تحقق

*bahramalishiri1350@yahoo.com

دولتی و غیردولتی قرار گرفته است.

با بررسی مفهوم توسعه پایدار، توجه به مشارکت جوامع، باید دید که چگونه توانمندسازی به صورت مسیری حیاتی برای دستیابی به اهداف اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی ارائه می دهد. مهم ترین ابعاد توانمندسازی شامل روانشناسی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی می شود [۳۲].

در سال های اخیر، صنایع دولتی و غیر دولتی در ایران نیز با چالش های مختلفی در زمینه منابع انسانی روبرو بوده است. از جمله این چالش ها می توان به ، نبود برنامه های توانمندسازی جامع و متمرکز، برگزاری دوره های آموزشی پراکنده و عدم وجود برنامه ریزی منسجم برای توسعه مهارت های کارکنان ، تمرکز صرف بر مهارت های فنی و بی توجهی به توسعه مهارت های نرم و مدیریتی ، عدم توجه به مهارت های ارتباطی، رهبری و مدیریت زمان که برای موفقیت در محیط های کاری ضروری هستند، سیاست های ناکارآمد در مدیریت انگیزش و رضایت کارکنان و عدم تطابق میان نیازهای کارکنان و استراتژی های توسعه منابع انسانی، که منجر به کاهش انگیزه و رضایت شغلی شده است اشاره نمود. این موارد از مهمترین عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی و چالش های مهم برای حضور در بازارهای رقابتی بوده است. هدف از این مقاله مرور سیستماتیک تأثیر توانمندسازی بر توسعه پایدار به کمک روش متا آنالیز می باشد.

ضعف در توانمندسازی منابع انسانی می تواند پیامدهای جدی برای اقتصاد کشورها داشته باشد. از جمله این پیامدها می توان به ، کاهش کارایی و اثربخشی و بهره وری کارکنان ، افزایش فرسودگی شغلی و کاهش تعهد کارکنان، کاهش کیفیت خدمات و محصولات ارائه شده ، افزایش هزینه های ناشی از جابجایی نیروی انسانی و نرخ ترک شغل و افزایش هزینه های مرتبط با تولید و جذب و آموزش نیروی انسانی اشاره نمود.

۲-پیشینه نظری و تجربی پژوهش

در ابتدا به تاریخچه مختصر از شکل گیری متا آنالیز اشاره می کنیم و سپس به بیان جایگاه فعلی آن در تحقیقات امروزی و مزایای آن خواهیم پرداخت. شاید یک بررسی داستان وار و بحث برانگیز و الهام بخش چگونگی به وجود آمدن متا آنالیز باشد. هانس آیزاک ۱۹۵۲ بر با بررسی صدها مطالعه با نتایج مثبت، پوچ و منفی گزارش داد که روان درمانی هیچ سودی برای بیماران ندارد همان طور که انتظار می رفت، این نتیجه گیری بسیار بحث برانگیز بود بالینی ندارد. تقریباً ۲۵ سال پس از مشاهدات آیزنک، ژن گلس (۱۹۷۶) اولین مقاله را منتشر کرد که رویکرد جدیدی را برای ترکیب تحقیقات پیشنهاد کرد، رویکردی که او به آن «فرا تحلیل» نامید. او و همکارش مری لی اسمیت ۳۷۵ مطالعه مرتبط را بررسی کردند و با تکیه بر رویکرد متا آنالیز جدید توسعه یافته گزارش دادند که روان درمانی در واقع دارای ارزش درمانی است. متا آنالیز ظاهراً در آن زمان مورد استقبال جهانی قرار گرفت .

هانس آیزاک ۱۹۷۸ از این روش به عنوان حماقت بزرگ یاد می کند. سون

۱۹۹۵ بیان می کند اینکه محققان فرا تحلیل با جمع آوری مقادیر زیادی از یافته های قبلی مشخص کنند که همه یافته ها به چه معنی هستند و دانش ایجاد شده را تصویری مسخره از فرآیند علمی دانسته است؛ اما این روش های تفکر، غالب نبودند و افراد برجسته زیادی از جمله هانترو و اشمیت و جکسون ۱۹۸۲، هجز واکلین ۱۹۸۵ و روزنتال و روبین این روش را بسط دادند . امروزه متا آنالیز یکی از روش های معتبر علمی است.

متا آنالیز تحلیل و جمع بندی داده های مطالعات اولیه هست. مرورهای سیستماتیک با استفاده از متا-آنالیز در میان بالاترین سطوح شواهد علمی قرار می گیرد و ارزش اطلاعات به دست آمده از آن بسیار بالاست . متا آنالیز یکی از روش های آماری است که برای ادغام نتایج مطالعات استفاده می شود و نتایج معتبری ارائه می دهد و نتایج قابل توجهی را شمارش می کند. مزیت های بی شمار این روش شامل نادیده گرفتن خطاهای نمونه گیری در مطالعات فردی، مشکلات پایایی ابزارها، محدودیت های دامنه نمونه ها، تقسیم بندی متغیرهای پیوسته، اعتبار سازه ناقص و. می باشد [۲۸].

متا آنالیز مطالعات را بر اساس مجموعه ای از قوانین و پروتکل های مشخص جمع آوری می کند و بنابراین، در مقایسه با مطالعات اولیه، کمتر تحت تأثیر ادراکات ذهنی محقق قرار می گیرند طبق بیان هانترو و اشمیت ۲۰۰۴ متا آنالیز می تواند تصحیح کننده بسیاری از مطالعات فردی باشد [۲۸].

متا آنالیز برای دستیابی به برآوردهای بی طرفانه و تعمیم پذیری اثرات روشی مناسب است و در بسیاری از موارد به توسعه تئوری و شناسایی شدن متغیرهای تعدیل گر کمک زیادی می کند (راوش و فرس، ۲۰۰۶). طبق بیان پولانین ۲۰۱۷ مزیت های متا آنالیز شامل اینکه، اول، یک نمای کلی گسترده تر از شواهد و در نتیجه برآوردهای قوی تر از تأثیر یک عامل یا مداخله یک متغیر خاص را ارائه می دهد. دوم، امکان بررسی روندها و تغییرات در تحقیق و روش شناسی در طول زمان را فراهم می کند. سوم، به مقایسه یافته ها و شناسایی تناقضات و توافقات در میان متا آنالیزهای متعدد کمک می کند [۳۳]؛ بنابراین در این مقاله برای تحلیل مسئله تحقیق، از یکی از معتبرترین روش های آماری استفاده شده است.

بر اساس بیان پترسون و زیگمن ۲۰۰۴ توانمندسازی فرایندی فعال و مشارکتی است که از طریق آن افراد، سازمان ها و جوامع کنترل، اثربخشی و عدالت اجتماعی بیشتری به دست آمده می آورند توانمندسازی در سطح فردی، به تسلط فرد و قدرت تأثیرگذاری بر زندگی شخصی اشاره دارد و توانمندسازی سازمانی به تلاش های سازمانی برای ایجاد توانمندسازی فردی کارکنان باهدف دستیابی به اثربخشی بهتر سازمانی اطلاق می گردد [۲۹].

با بررسی ابهامات، تحقیقات مختلف در مورد توانمندسازی و تأثیر آن بر توسعه جوامع تحقیق متا آنالیز در مورد فرضیه تأثیر توانمندسازی بر توسعه پایدار مشاهده نگردید و در ادامه، بسیاری از تحقیقات از جمله

جهان داده شده است. این سند دستور کاری برای مردم، پایان بخشیدن به فقر در همه اشکال آن و برای کره زمین، خانه مشترک ماست».

این مصوبه، بر اصول کرامت و حقوق بشر، عدالت اجتماعی، صلح، شمول اجتماعی و حفاظت و تنوع قومی، فرهنگی و زبانی و نیز بر مسئولیت مشترک و پاسخگویی استوار است. یکی از سازمان‌های تخصصی سازمان ملل یونسکو می‌باشد که اصلی‌ترین هدف آن توسعه پایدار و ریشه‌کن کردن فقر و ترویج گفتگوی بین فرهنگ‌ها است. در ایران بانام سند ۲۰۳۰ یونسکو معروف شده است [۳۶].

توسعه پایدار باید به صورت زیربنایی و اساسی تعریف شده و به آن پرداخته شود، زیرا نوع تعریف زمینه‌ساز نوع توسعه توسط آن جامعه است [۳۱].

جهان منابع لازم برای مقابله با چالش‌های خود را دارد. چیزی که مشخص نیست این است که آیا جهان تصمیمات مناسب و سریع را در مقابل چالش‌های جهانی را خواهد گرفت؟ از این رو جهان در مسابقه‌ای بین اجرای روش‌های روزافزون برای بهبود وضعیت انسانی و پیچیدگی‌ها و مشکلات جهانی است [۱۷].

توسعه پایدار به توسعه‌ای اطلاق می‌شود که بادوام و سازگار بوده و ناشی از فعالیت‌های هماهنگ داخلی و بین‌المللی جامعه است که از جنبه‌های انسانی کره زمین محافظت می‌کند. بر اساس اعلامیه سازمان ملل متحد فرض بر این است که توسعه قبل از تداوم باید رخ داده باشد و با توجه به مطالعات و رویکردهای جدید سپس این توسعه به رشد و بهینه شدن خود خواهد رسید [۱۶]. بهترین تعریف از توسعه پایدار عبارت است از: تأمین نیازهای نسل کنونی بدون لطمه زدن به منافع نسل‌های آینده است. توسعه به این معنی است که نقاط بالقوه شناسایی یا گسترش پیدا کنند و رفته‌رفته به یک حالت بهتر و ایستاتر سوق یابد. مفهوم توسعه هم از جنبه کیفی و هم از جنبه کمی دارای اهمیت است و به‌عنوان یک مسئله ارزش محور ممکن است در جوامع مختلف متغیر باشد. توسعه پایدار به‌مانند یک چشم‌انداز است که زمینه استفاده از ایده‌ها و بسترهای دانش را که قبلاً مورد توجه نبوده‌اند فراهم می‌کند [۲۱].

طور کلی توسعه پایدار مفهومی است که در معرض تفسیرهای متفاوتی قرار گرفته است اگرچه بسیاری از اقتصاددانان سنتی توسعه را برحسب درآمد سرانه یا تولید ناخالص یک کشور سنجیده‌اند باوجود ایجاد توسعه پایدار امکان انحراف درآمد وجود دارد و همین باعث می‌شود باوجود افزایش متوسط درآمد مردم نسبت به انجام آن تردید دارند اما توسعه فرآیندی است که فرصت انتخاب را برای افراد جامعه افزایش می‌دهد [۱۶].

بر اساس بررسی‌های انجام‌شده بالندگی و پیشرفت و توسعه یک جامعه مرهون اتکاء به افکار و ارزش‌های آن جامعه است که در سایه تلاش و کوشش فراوان به دست آمده است. یکی از ستون‌های اصلی توسعه عامل انسانی است. از آنجاکه توجه به منابع انسانی در تولید منجر به ایجاد نوآوری و خلاقیت می‌شود می‌توان گفت بهترین عامل توسعه در هر کشوری توانایی فکری و نیروی خلاقیت آن جامعه است؛ بنابراین کلید توسعه در فکر انسان است و ایجاد الگوها و ریل‌گذاری مناسب در زمینه‌ی ارزش‌ها هنجارهای جامعه که رفتار افراد را می‌سازد زمینه‌ساز رشد و

تحقیق تارسم لال^۱ در سال ۲۰۲۱ تأثیر توانمندسازی بر توسعه پایدار فقط از جنبه‌های اجتماعی و اقتصادی مورد توجه قرار گرفته و سایر ابعاد توانمندسازی، مورد توجه قرار نگرفته است. یکی از خلأهای موجود در تحقیقات در نظر نگرفتن همه‌ی ابعاد توانمندسازی است در این تحقیق بر آن هستیم تا ضمن تجمیع نتایج همه ابعاد توانمندسازی را مطالعه کرده و تأثیرگذاری آن‌ها بر توسعه پایدار مورد تحلیل قرار دهیم.

در تحقیق حاضر با توجه به لحاظ پروتکل‌های تحقیق، روایی و پایایی مطالعات مورد بررسی قرار گرفته است و مطالعات با حجم نمونه‌های متفاوت در سبد تحلیل قرار گرفته است که هر یک از این نمونه‌ها با استفاده از روش‌های مختلفی محاسبه گردیده است بنابراین عوامل مورد اشاره به اعتبار تحقیق ارزش بیشتری خواهد داد.

در کشورهای درحال توسعه، دانش توسعه باهدف بومی‌سازی مورد توجه قرار گرفته است اما زیاد خواهی کشورهای توسعه‌یافته و مشکلات ساختاری کشورهای درحال توسعه باعث عدم دستیابی به اهداف توسعه گردیده است. برای دستیابی به اهداف توسعه پایدار وجود دولت‌های قوی که نقش نظارتی مناسب داشته در کنار بخش خصوصی و سازمان‌های مردم‌نهاد توانا از الزامات توسعه پایدار است [۱۰].

حال این سؤال پیش می‌آید که آیا، قرار گرفتن در مسیر منتهی به توسعه پایدار بدون توجه به منابع انسانی کارا ممکن است؟ بدون شک پیشرفت هر جامعه‌ای درگرو توانمندی عامل انسانی آن از جنبه‌های مورد نیاز هست. بعد از بیان اهمیت موضوع، خلأهای تحقیقات، مزایای نمونه‌گیری مزیت‌های متاآنالیز هدف کلی این تحقیق متا آنالیز به صورت زیر بیان می‌شود:

- ۱- برآورد اندازه اثر کلی تأثیر توانمندسازی افراد جامعه بر توسعه پایدار
- ۲- بررسی مهم‌ترین ابعاد توانمندسازی و تأثیر آن بر توسعه پایدار
- ۳- بررسی متغیرهای تعدیل گر در تأثیر توانمندسازی بر توسعه پایدار
- ۴- بررسی توصیفی و روش‌شناختی از نمونه پژوهشی

۱-۲- توسعه پایدار

در چند دهه اخیر، پایداری یک موضوع بسیار حیاتی برای بسیاری از جوامع و سازمان‌ها بوده است و بین عملکرد آن‌ها و توسعه پایدار از جنبه اقتصادی رابطه نزدیکی وجود دارد [۱۴]. اهداف توسعه پایدار (Sustainable Development Goals)، یا بطور اختصاری SDGs همان اهداف توسعه و دگرگونی جهان تا سال ۲۰۳۰ است که به‌عنوان مجموعه‌ای از اهداف آینده توسط سازمان ملل مشخص گردیده است. رؤسای دولت‌ها، نمایندگان ارشد مؤسسات تخصصی سازمان ملل متحد و جامعه مدنی در سپتامبر ۲۰۱۵ با برگزاری یک گردهمایی بزرگ در مجمع عمومی سازمان ملل متحد، دستور کار توسعه پایدار ۲۰۳۰ را تصویب کردند. این مصوبه جایگزین اهداف توسعه هزاره شد که نقشه راه جامعه بین‌المللی برای توسعه پایدار را بی پانزده سال آینده ترسیم می‌کند [۱۷].

بان کی مون، دبیر کل سابق سازمان ملل متحد بیان می‌کند که: «این دستور کار وعده‌هایی است که توسط رهبران کشورها به مردم سراسر

^۱- Lal

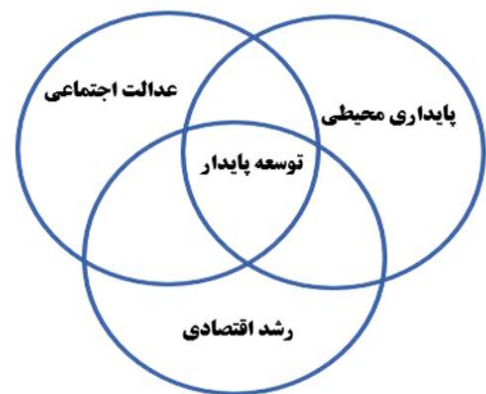
توسعه‌یافتگی خواهد شد [۲۱].

برای کامیابی در عرصه رقابت بین‌المللی جوامع باید بسترهای لازم جهت استفاده از پتانسیل‌ها و استعدادها نهفته را فراهم آورند باید دانست که استعدادها یک جامعه موتور محرک و برگ برنده برای توسعه هستند. چهار مفهوم مهم در توسعه پایدار عبارت‌اند از:

- آینده‌نگری: رسالتی برای تأمین منابع و نیازهای نسل‌های آینده
- محیط‌گرایی: تعهد برای حمایت همه‌جانبه از محیط‌زیست
- عدالت محوری: مأموریتی که در مقیاس محلی و جهانی منابع را بر اساس اصل برابری و مساوات در دسترس قرار داده و مجال و فرصت را برای همه آحاد جامعه فراهم نماید.
- مشارکت: تمایل به همکاری افراد جامعه باهدف مدیریت مؤثر آن [۱۲].

همان‌طور که مشاهده می‌شود همه جنبه‌های توسعه به‌نوعی به نقش مهم منابع انسانی کارایی، کارآزمودگی و مهارت آن بستگی دارد و تأکید بر توانمندسازی افراد جامعه دارد.

دستیابی به توسعه پایدار نه تنها به پایداری زیست‌محیطی و منابع طبیعی بستگی دارد بلکه به شرایط اقتصادی و اجتماعی که توسط مردم یک جامعه با آن روبه‌رو هستند بستگی دارد. توسعه پایدار جامعه را به حرکت در می‌آورد و رویکرد کل‌نگری را به‌جای توجه به انسان همراه دارد. پایداری محیطی و پیوند های اجتماعی قوی مسیر دستیابی به اهداف توسعه پایدار را تقویت خواهد نمود. بر اساس بیان برون‌تلند ۱۹۸۷ توسعه انسانی به‌تنهایی دلیل رشد اقتصادی نیست، اما مفاهیمی چون ارزش اجتماعی و اخلاق و کیفیت زندگی سنگ بتای توسعه است. بر اساس مدل برون‌تلند سه رکن اساسی توسعه پایدار که در شکل ۱ نشان داده شده است رشد اقتصادی شرایط اجتماعی و پایداری محیطی هست [۲۷].



شکل (۱): مدل‌های مختلف توسعه پایدار

می‌آید که یک جامعه با تقویت چه عواملی به توسعه پایدار دست خواهد یافت؟ بدون شک توجه به توانمندسازی منابع انسانی از مهم‌ترین ابزارهای توسعه است. توانمندسازی اجتماعی، توانمندسازی اقتصادی، و جنبه‌های دیگر توانمندسازی جامعه مانند توانمندسازی روان‌شناختی و توانمندسازی سیاسی از جنبه‌های مورد توجه در این مطالعه بوده است.

۲-۲- توانمندسازی

توانمندسازی طبق بیان وگت ۱۹۹۰ به‌عنوان عاملی برای ایجاد قدرت از طریق کار با دیگران (توانمندسازی تعاملی) یا ایجاد توانایی در افراد که به عنوان خود توانمندسازی است تعریف شده است. از نظر، منون (۱۹۹۵) توانمندسازی همان درک کارکنان از نظر شایستگی، کنترل و درونی سازی آن و در بیان بیچ (۱۹۹۶)، توانمندسازی عبارت است شایستگی روانی کارکنان، عاری از سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریتی که توسط کارکنان درک شده است [۱۵].

توانمندسازی دارای سطوح مختلفی است. سطح مدیریت، سطح گروه‌های کاری و سطح فردی است. سطح اول توانمندسازی، از مدیریت بالاتر به کل سازمان تریق می‌شود. سطح دوم، توانمندسازی است که از گروه‌های کاری درون واحدهای سازمانی، ناشی می‌شود و سطح نهایی یعنی سطح فردی است که از خود افراد از طریق توانایی آن‌ها در انجام فرآیندهایی است که در آن درگیر هستند. یکی از بهترین روش‌های ارتقا توانمندسازی تمرکز بر کارکنان خط مقدم است. هرچه بر توانمندسازی کارکنان خط مقدم سازمان، تمرکز بیشتری انجام گیرد، حل مشکلات درون سازمان آسان‌تر و تغییرات پایدار بهتری در سازمان به وجود خواهد آمد [۵].

توانمندسازی در بسیاری از مطالعات مورد بررسی قرار گرفته است یکی از این مطالعات توسط شیونز ۱۹۹۹ انجام گردیده است که توانمندسازی را شامل چهار سازه اصلی قرار داده است (۱) اقتصادی، (۲) روانی، (۳) اجتماعی و (۴) سیاسی قرار داده است اما بعداً کول در سال ۲۰۰۶ توانمندسازی را به‌عنوان یک عامل روانشناسی و سیاسی در نظر گرفت که مشارکت جامعه را در توسعه پایدار ایجاد می‌کند علاوه بر این بولی و همکاران در سال ۲۰۱۴ برای سنجش توانمندسازی کارکنان سه بعد اصلی روانی، اجتماعی و سیاسی در نظر گرفته است. داهلزو همکاران در سال ۲۰۱۷ توانمندسازی را از طریق سه بعد روانی، اجتماعی و سیاسی مؤثر بر توسعه اقتصادی اندازه‌گیری نمودند. استرزلکا در سال ۲۰۱۷ توانمندسازی را در سه بعد روانی، اجتماعی و سیاسی و مؤثر بر جنبه‌های اقتصادی اندازه‌گیری کرد درحالی‌که آروی و همکاران در سال ۲۰۱۹ بر اساس چارچوب شیونز، با بررسی‌هایی که در این زمینه داشتند، توانمندسازی را شامل ابعاد روانی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی دانسته اند [۱].

در این مقاله تأثیر توانمندسازی از ابعاد روان‌شناختی، اجتماعی و اقتصادی و نیز سیاسی بر توسعه اقتصادی مورد تحلیل قرار گرفته است. در

با توجه به مدل‌های مختلف توسعه پایدار، مدل برون‌تلند ۱۹۹۷ یکی از مدل‌های ساده و پایه‌ای در توسعه پایدار می‌باشد. حال این سؤال به ذهن

ادامه ابعاد توانمندسازی تعریف و بررسی گردیده است.

۱-۲-۲- توانمندسازی روان‌شناختی

توانمندسازی روان‌شناختی یک تکنیک مدیریتی است که سازمان‌های امروزی به‌طور فزاینده‌ای از آن به‌عنوان عاملی برای ارتقای مشارکت و عملکرد کارکنان استفاده می‌کنند [۲۴].

برای چندین دهه، مدیران و محققان سازمانی تحقیقات زیادی در زمینه توانمندسازی انجام داده‌اند. در ابتدا، محققان به نحوه اجرای اقدامات توانمندسازی اهمیت بیشتری می‌دادند، اما تأثیرات بسیار کمی دریافت می‌کردند. باگذشت زمان، در پایان دهه ۱۹۹۰، دوران توانمندسازی روان‌شناختی فرارسید و محققان تمرکز بیشتر بر این جنبه توانمندسازی انجام دادند. توماس و همکاران ۱۹۹۰ ابتدا مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی را به‌عنوان انرژی مطرح کردند که شامل تجربه مثبتی است که کارکنان از کار با انگیزه و رضایت به‌دست‌آمده می‌آورند. در نظریه آن‌ها، توانمندسازی روان‌شناختی شامل چهار بعد است: معنا، خودمختاری، خودکارآمدی و تأثیر [۲۵].

ویژگی‌های شخصیتی در ایجاد توانمندسازی، نقش مهمی دارد و می‌توان آن را به‌عنوان انگیزه فردی که در نتایج کارها مؤثر است نام برد. توانمندسازی روان‌شناختی به‌طور غیرمستقیم تحت تأثیر تعامل اشخاص قرار دارد و شرایط و عوامل خارجی مانند حمایت هم‌تایان و مشخصات ویژگی‌های شغلی و حمایت سرپرستان آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۳۰].

توانمندسازی به افراد یک جامعه یا سازمان اختیار و یا مسئولیتی می‌دهد تا آن‌ها از لحاظ روانی نسبت به کار، احساس تعلق کنند. توانمندسازی تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی داشته و تا حد زیادی موفقیت سازمانی را به دنبال خواهد داشت. برنامه‌های ایجاد انگیزه کاری، رضایت شغلی و غنی‌سازی مشاغل در سازمان‌ها نقش مؤثری در توانمندسازی افراد خواهد داشت [۲۲].

توانمندسازی روان‌شناختی مؤلفه‌ای است که با ایجاد احساس عزت‌نفس و منحصربه‌فرد بودن در فرد تأثیرات و منافع مؤثری بر توسعه اقتصادی ایجاد خواهد نمود [۱].

۲-۲-۲- توانمندسازی اقتصادی

در ارزیابی توانمندسازی اقتصادی و اجتماعی ممکن است این ذهنیت در مورد پول وجود داشته باشد که بیشتر افراد فقیر را درگیر خود خواهد کرد اما درواقع این موضوع بخش‌های متنوعی از زندگی افراد جامعه را مشغول خواهد کرد بر اساس بیان هاوکینز ۲۰۰۹ برنامه‌های توانمندسازی اقتصادی مبتنی بر شناخت و درک فقر به‌عنوان یک پدیده ساختاری و تجمعی که دارای پیامدهای روانی و اجتماعی است مورد تأکید قرار گرفته است. توانمندسازی با استفاده از یک رویکرد روانشناسی و اجتماعی بین فرهنگ و تجربیات زندگی فرد و امنیت مالی ارتباط مؤثر برقرار می‌کند. دستاوردهای شخصی و خانوادگی، تحرک و میزان اجتماعی بودن افراد و سلامتی روانی و جسمی افراد از مهم‌ترین عوامل

در سواد مالی افراد یک جامعه است [۱۳].

با بررسی بسیاری از آژانس‌های مددکاری اجتماعی در اروپا در مورد سواد مالی و مدیریت مالی چهار موضوع مهم حائز اهمیت است:

۱- دیدگاه افراد جامعه در مورد پول

۲- تجارب اقتصادی و اجتماعی افراد

۳- موانع آموزشی در حوزه مدیریت مالی

۴- برنامه‌ریزی برای آینده

بر اساس تعریف سن ۱۹۹۹ در اکثر تحقیقات علوم اجتماعی توانمندسازی را توانایی استفاده از قابلیت‌ها و فرصت‌ها برای گسترش دادن انتخاب‌ها بیان می‌کند [۸].

با توانمندسازی اقتصادی افراد جامعه، رفاه ساکنان یک جامعه، بهبود خواهد یافت. توانمندسازی اقتصادی دسترسی به منابع تولید و فرصت‌های شغلی را ارتقا داده و با تأمین درآمد منظم توزیع عادلانه اقتصادی و درنهایت توسعه اقتصادی را به همراه خواهد داشت [۱].

روشی که مردمان هر جامعه برای توانمندسازی اقتصادی استفاده می‌کنند متفاوت است و الگوی توانمندسازی به‌عنوان یک استراتژی با تأثیرپذیری از فرهنگ جامعه باعث تسريع در توسعه اقتصادی پایدار خواهد شد. توانمندسازی اقتصادی به‌طور مستقیم تحت تأثیر سرمایه‌های اجتماعی و توانایی خط‌مشی‌گذاران در راهبری فرآیند آن قرار دارد [۱۹].

۳-۲-۲- توانمندسازی اجتماعی

بر اساس بیان گاجانیاک ۱۹۹۳ توانمندسازی اجتماعی افراد جامعه را قادر می‌سازد که واقعیت در مورد موقعیت خود را درک کنند و با تأثیر و اقدامات مناسب باعث بهبود آن شوند [۲۶].

توانمندسازی اجتماعی دربرگیرنده مشارکت در حیات اجتماعی و مورد تکریم واقع شدن توسط سایر افراد جامعه و توانایی برقراری ارتباطات با انجمن‌ها و جنبش‌های اجتماعی تعریف‌شده است [۲].

توانمندسازی از آن جهت که دستیابی به اهداف توسعه اجتماعی را تسهیل کرده و سطح کیفی زندگی افراد جامعه را ارتقا می‌دهد دارای ماهیتی ارزشمند می‌باشد [۴].

بر اساس بیان سیانیپارو ویدارتنا ۲۰۱۲ سه محور و ستون اساسی برای توانمندسازی و توسعه در نظر گرفته است که این سه ستون با استفاده از سازمان‌های مردم‌نهاد یا NGO ها به هم اتصال پیدا می‌کنند. در این مدل تمامی افراد جامعه که در فرایندهای تولیدی و تجاری و کسب‌وکارها فعالیت دارند به‌عنوان ستون اول این مدل بوده و با حرف (B) نمایش داده می‌شود. ستون دوم این مدل محققان دانشگاهی هستند که با به‌کارگیری اصول علمی و دانش روز برنامه‌های توانمندسازی را توسعه می‌دهند و با حرف (U) نشان داده‌شده است به‌کارگیری فناوری در کسب وکارها منافع مالی مناسبی را ایجاد خواهد نمود ستون سوم این مدل دولت‌ها (G) می‌باشد که به‌عنوان حمایت‌کننده سرمایه‌گذاری‌ها در توانمندسازی تکمیل‌کننده این مدل است (شکل ۲). بر اساس این مدل جامعه توسط جامعه به توسعه‌یافتگی خواهد رسید جوامع با سرمایه‌گذاری بر منابع انسانی خود به توسعه خواهند رسید. دولت دانشگاه‌ها و

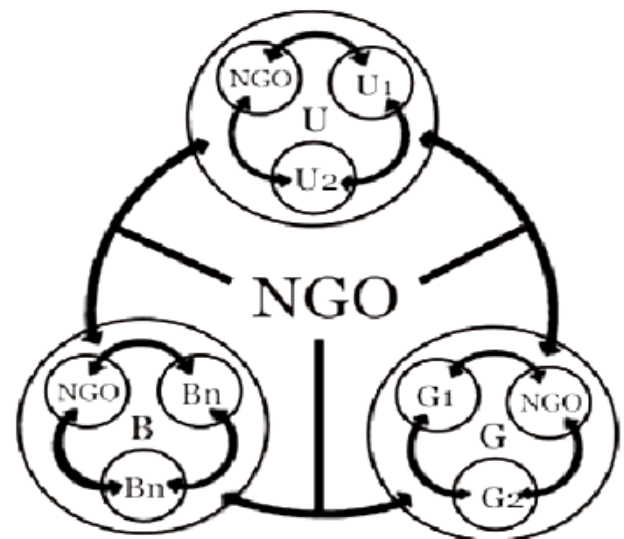
۳- روش پژوهش

هدف از انجام یک متاآنالیز ترکیب اطلاعات جمع‌آوری شده از مطالعات مختلف است. در زمانی که حجم وسیعی از داده‌ها توسط محققان در سراسر جهان جمع‌آوری و بایگانی می‌شود، عملی بودن استفاده از داده‌های موجود برای تحقیق رایج‌تر می‌شود. تجزیه و تحلیل ثانویه یا متاآنالیز تحلیل داده‌هایی است که توسط شخص دیگری برای هدف اولیه دیگری جمع‌آوری شده است و باعث صرفه‌جویی در زمان و منابع خواهد شد [۲۳].

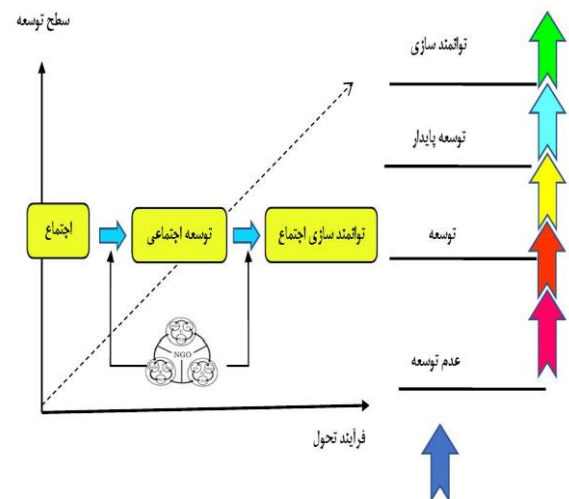
پس از بررسی مسأله پژوهش و بیان اهمیت آن یک مطالعه ثانویه با توجه به بیان گلس ۲۰۰۲ می‌تواند بسیاری از مشکلات بشری را حل نماید و در این تحقیق سعی بر آن بوده است تا با استفاده از یک دوباره کاوی مجدد با مرور ادبیات و شناسایی خلأها اقدام به انجام یک مرور سیستماتیک نماید. این فرا تحلیل قصد دارد اثر توانمندسازی منابع انسانی بر توسعه پایدار را تخمین بزند. پس با استفاده از نرم‌افزار CMA اندازه اثر مطالعات (ES) اندازه‌گیری شد. اندازه اثر Effect Size یک ابزار سنجش است که برای نشان دادن بزرگی یک پدیده مورد استفاده قرار می‌گیرد. این ابزار در محاسبات آماری نشان می‌دهد اگر یک متغیر مستقل از مدل حذف شود چه مقدار در تخمین متغیرهای وابسته تغییر ایجاد می‌شود. بر اساس استاندارد کوهن ۱۹۸۸ ما مقادیر d حدود ۰/۲ را به عنوان اثرات کم و حدود ۰/۵ را اثرات متوسط و مقادیر بالاتر از ۰/۸ را اثرات بزرگ رد نظر گرفته‌ایم.

مقصد این از این پژوهش آزمون فرضیه تأثیر سازه توانمندسازی بر توسعه پایدار است. به منظور، جلوگیری از قضاوت محقق برای انتخاب و شناسایی مطالعات از یک پروتکل استاندارد استفاده شده است. فرآیند برگزیده شدن مطالعات طی یک الگوریتم، به طور خلاصه در شکل ۴، بیان شده است. مطالعات و مقالاتی که معیار ورود داشتند مقالاتی بودند که از سال ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۲ منتشر شده باشند. برای این منظور پایگاه‌های ساینس دایکرت، امرالد، اسکوپوس، وب آف ساینس و علم نت مورد جستجو قرار گرفتند. روش جستجو در پایگاه‌های مورد اشاره به این طریق بوده است که کلمات کلیدی مربوط به موضوع تحقیق با استفاده از کوتیشن مورد جستجو قرار گرفته است. کلمات کلیدی سرچ شامل «توانمندسازی» و «توسعه» و «توسعه پایدار»، «تأثیر»، «مدل»، «نقش» «متا آنالیز» و معادل انگلیسی آن‌ها "empowerment", "development", "sustainable development", "model", "effect", "meta analysis", "impact", "pattern", "sem" و مترادف‌های این کلمات بوده است. در جستجوی مقالات از عملگرهای AND و OR و نیز سایر شگردهای جستجو استفاده شده است. جستجوی اولیه ۴۳۲ مقاله را به همراه داشت. پس از غربالگری اولیه و سپس اعمال پروتکل‌ها مطابق با شکل ۴، مطالعه یا اندازه اثر شناسایی شده و در سبد تحلیل قرار گرفت.

کسب‌وکارها با ارتباط مؤثر باهم توسط هسته مرکزی سازمان‌های مردم نهاد جامعه روند تحول را ایجاد و جامعه از سطح عدم توسعه به سطح توسعه پایدار می‌رسانند، اما باید توجه داشت که روند تحول باید ادامه یابد تا توانمندسازی محقق گردد. سه ستون اصلی بیان شده در یک‌روند مشارکتی فرآیند تحول را آغاز می‌نمایند اما در ادامه روند به کارگیری فناوری مناسب دارای اهمیت بسیار است. تفکرات توسعه‌ای در کنار فناوری مناسب و تمرکز بر اعضای جامعه به عنوان نهاد اصلی در توانمندسازی جامعه مؤثر خواهد بود و در نهایت بر اساس این مدل توانمندسازی بالاترین سطح توسعه است (شکل ۳). [۳۴].



شکل (۲): مدل سیانیپارو ویدارتنا ۲۰۱۲



شکل (۳): توانمندسازی اجتماعی

تجمیع مطالعات تبدیل شوند. این مطالعات از هم مستقل بوده و به جهت ابعاد جغرافیایی فرهنگی، توانایی محقق، جمع‌آوری اطلاعات، نحوه عملیات میدانی، حجم نمونه، روش نمونه‌گیری، نرم‌افزار و... باهم تفاوت دارند [۲۵].

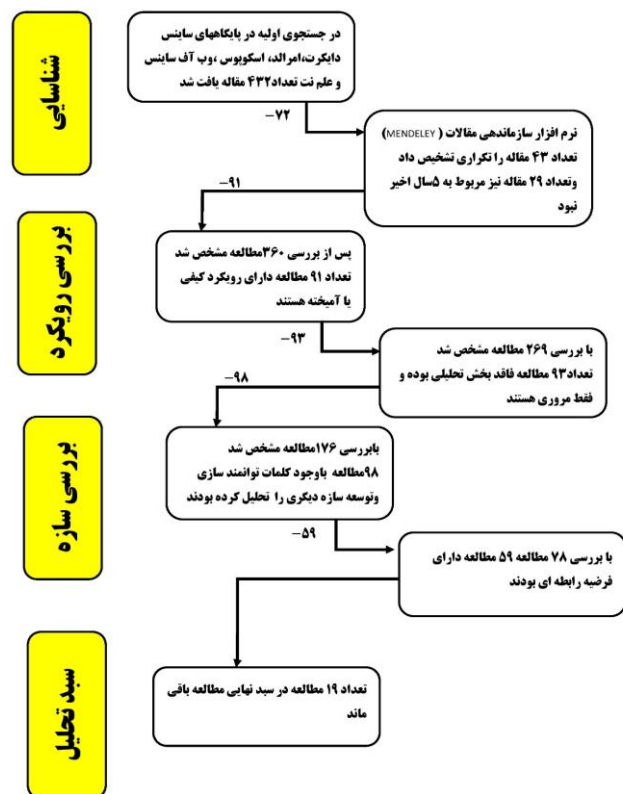
کارکرد اصلی روش متاآنالیز تجمیع مطالعات با استفاده از اندازه اثر مطالعات گوناگون است. این معیار مشترک که همان اندازه اثر است به‌عنوان قلب تپنده متاآنالیز این عملیات را انجام خواهد داد. اندازه اثر هر مطالعه تابعی از اندازه نمونه آن تحقیق است که به‌صورت احتمالی انعکاس‌دهنده واقعیت است [۱۱].

در این پژوهش از نرم‌افزار پیشرفته CMA ورژن ۲ استفاده شده است. تمامی اطلاعات موردنیاز از مطالعات و مقاله‌های موجود در سبد تحلیل خلاصه‌سازی شده و سپس به نرم‌افزار وارد شده است هر مطالعه به یک اندازه اثر در نمونه غیر احتمالی تبدیل شده است. این اندازه اثرها مطابق با الگوهای سه مقداری اندازه اثرهای بزرگ، متوسط و کوچک در جدول شماره ۱ قابل تحلیل هست. همچنین با توجه به تجمیع مطالعات اندازه اثر در دو حالت آماری اثرات ثابت و اثرات تصادفی مورد ارزیابی و کیفیت‌سنجی قرار خواهد گرفت. درنهایت نمودار درختی ترسیم‌شده با نرم‌افزار اکسل شامل محاسبات اندازه اثر و برآیند گیری از مطالعات هست و همچنین فاصله اندازه اثر هر مطالعه از برآیند ثابت و برآیند تصادفی را به شکل یک طرح‌واره مفهومی در شکل ۴ ارائه می‌دهد. طبق بیان بورنشتاین و همکاران، ۲۰۰۹؛ لیپسی و ویلسون، ۲۰۰۱ و روزنتال و روبین، ۱۹۸۶ به‌جای اینکه هر مطالعه به‌عنوان یک واحد مجزا در تجزیه و تحلیل در نظر گرفته شود، محققان توصیه می‌کنند که از میانگین اندازه اثر مطالعات به‌عنوان واحد تجزیه و تحلیل استفاده شود [۳۷].

جدول ۱ مقادیر اندازه اثرها حد بالا و حد پایین مطالعات در نمونه پژوهش و همچنین اندازه اثرهای تجمیع شده را در قالب دو مدل آنالیز آماری اثرات ثابت و اثرات تصادفی را نشان داده است.

جدول (۱): اندازه اثر هر مطالعه و آنالیز ترکیبی آماری اندازه اثرها

نام مطالعات	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	p-value	z-value
Elshaer and et ۲۰۲۱ po	۰.۳۲	۰.۲۶۳	۰.۳۷۵	۰.۰۰۰	۱۰.۴۷۲
Elshaer and et ۲۰۲۱ so	۰.۰۱۶	-۰.۰۴۶	۰.۰۷۸	۰.۶۱۳	۰.۵۰۵
Elshaer and e ۲۰۲۱ ps	۰.۲۲۰	۰.۱۶۰	۰.۲۷۸	۰.۰۰۰	۷.۰۶۲
Tarsem Lal ۲۰۲۱ so	۰.۶۴۰	۰.۵۷۷	۰.۶۹۶	۰.۰۰۰	۱۴.۷۶۰
Tarsem Lal ۲۰۲۱ ec	۰.۵۴۰	۰.۴۶۵	۰.۶۰۷	۰.۰۰۰	۱۱.۷۶۲
Chakraborty and et ۲۰۲۱ so	۰.۹۹۹	۰.۹۹۹	۰.۹۹۹	۰.۰۰۰	۶۱.۳۹۴
Chakraborty and et ۲۰۲۱ ec	۰.۳۶۰	۰.۲۵۰	۰.۴۶۱	۰.۰۰۰	۶.۰۸۹



شکل (۴): مطالعه یا اندازه اثر شناسایی شده و در سبد تحلیل

۴- یافته های پژوهش

۴-۱- مار توصیفی

با بررسی مطالعات مختلف از پایگاه‌های علمی ساینس دایرکت، امرالد، اسکوپس، وب آف ساینس و علم نت تعداد ۱۹ مطالعه در سبد تحلیل قرار گرفتند از این ۱۹ مطالعه تعداد ۵ مطالعه در مورد توانمندسازی اقتصادی، ۶ مطالعه در مورد توانمندسازی اقتصادی، ۴ مطالعه در مورد توانمندسازی روانشناسی و ۴ مطالعه در مورد توانمندسازی سیاسی می‌باشد. همه مطالعات از روش مدل معادلات ساختاری، استفاده نموده اند. درمجموع ۱۹ نمونه مورد تحلیل قرار گرفته است که حجم کلی نمونه ها شامل ۶۶۷۶ نفر بوده است. از این ۶۶۷۶ نفر ۹۴٪ زن و ۶٪ مرد در نمونه قرار گرفته‌اند.

۴-۲- مار استنباطی

اکنون ۱۹ مطالعه که از فیلترهای فرآیندی پروتکل‌ها عبور کرده‌اند طبق بیان روزنتال ۲۰۰۱ باید به یک معیار مشترک برای مقایسه کردن و

مدلی بهینه خواهد بود [۷].

در ادامه به تحلیل هر دو مدل اثرات ثابت و تصادفی در تحقیق حاضر طبق خروجی‌های نرم افزا CMA خواهیم پرداخت.

فرضیه پژوهش: سازه توانمندسازی منابع انسانی بر توسعه پایدار تأثیر دارد.

$$\begin{cases} H_0: \beta = 0 \\ H_1: \beta \neq 0 \end{cases}$$

فرضیه آماری به دو نوع فرض صفر (H_0) و فرض خلاف (H_1) بیان می شود. فرضیه‌ای که در آزمون‌های آماری، مورد آزمون قرار می‌گیرد، فرضیه صفر است که حاکی از عدم وجود تأثیر می‌باشد.

H_0 : سازه توانمندسازی منابع انسانی بر توسعه پایدار تأثیری ندارد.

H_1 : سازه توانمندسازی منابع انسانی بر توسعه پایدار تأثیری دارد.

در حقیقت این فرضیه یک فرضیه مروری برای مطالعات ثانویه است. به عبارتی بنا به نظر ویلسون ۲۰۱۴ محقق فرای محققان اولیه به دنبال برآیند همه نتایج مطالعات برای تصمیم نهایی جهت رد یا تأیید این فرضیه در جامعه کل مطالعاتی است که در این فرضیه فصل مشترک دارند. خوشبختانه هر دو مدل اثرات ثابت با اندازه اثر برآیند ۰/۳۷۷ و مدل اثرات تصادفی با اندازه اثر برآیند ۰/۴۴۱ که اختلاف اندکی در نمونه پژوهش دارند با استفاده از آمار استنباطی و تعمیم آن به جامعه هدف با توجه به مقدار pvalue و نیز zvalue که هر دو خوانش‌های متفاوت از یک موجودیت یکسان در آمار استنباطی هستند [۲۵].

در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرض H_0 رد و فرضیه H_1 معنادار است؛ یعنی با هر دو مدل آنالیز ترکیبی اثرات ثابت و اثرات تصادفی فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد. به عبارتی سازه توانمندسازی بر سازه توسعه پایدار تأثیر دارد و با توجه به علامت مثبت اندازه اثر این تأثیر از نوع مثبت و یا مستقیم است.

اکنون نتایج تحقیق را با استفاده از شاخص‌ها مورد بررسی کیفی قرار می دهیم. ابتدا با استفاده از نمودار درختی، شکل ۵ که جهت تبیین بهتر خروجی‌ها با استفاده از نرم‌افزار اکسل ترسیم شده است مطالعات را به مطالعات ضعیف یا کوچک و مطالعات قوی یا بزرگ تقسیم‌بندی می‌کنیم. با توجه به نمودار درختی مطالعاتی که اندازه اثر آن‌ها به برآیند کلی مطالعات، چه اثر تصادفی و چه اثر ثابت نزدیک‌تر است مطالعات قوی و مطالعات ضعیف فاصله بیشتری از اندازه اثر مرکزی دارند. به جهت بررسی ارجحیت مدل‌های اثرات ثابت و تصادفی ابتدا به همگن بودن و یا ناهمگن بودن مطالعات می‌پردازیم.

جدول (۲): آزمون‌های عدم تجانس و ناهمگنی مطالعات سبد تحلیل

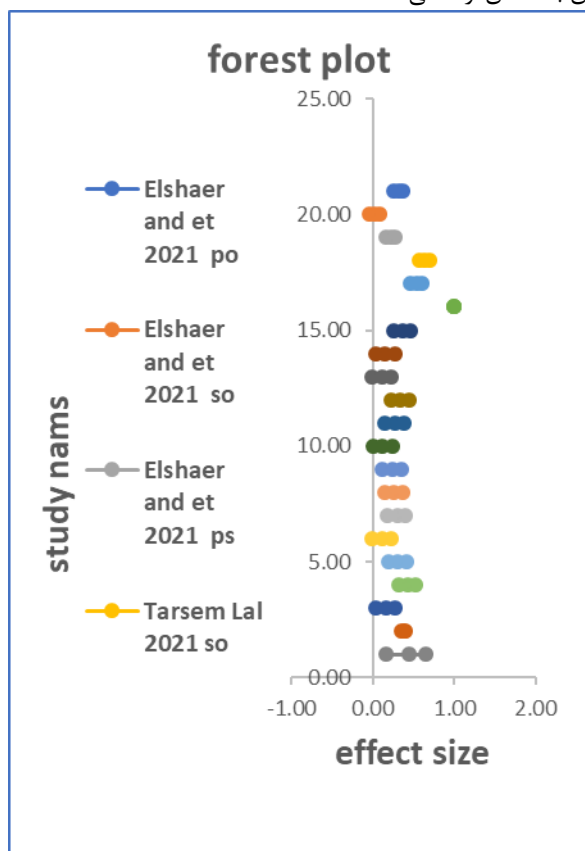
Tau square	I square	Pvalue	Qvalue	آزمون‌های ناهمگنی مطالعات
۰,۴۹۴	۹۹,۴۶۷	۰,۰۰۰	۳۳۸۷,۵۶۲	

۲,۴۵۱	۰,۰۱۴	۰,۲۶۵	۰,۰۳۰	۰,۱۵۰	Shouk and et ۲۰۲۱ Egypt so
۱,۷۸۸	۰,۰۷۴	۰,۲۲۷	-۰,۰۱۱	۰,۱۱۰	Shouk and et ۲۰۲۱ UAE so
۵,۵۹۹	۰,۰۰۰	۰,۴۴۵	۰,۲۲۶	۰,۳۴۰	Shouk and et ۲۰۲۱ Oman so
۴,۴۹۰	۰,۰۰۰	۰,۳۷۸	۰,۱۵۵	۰,۲۷۰	Shouk and et ۲۰۲۱ Egypt ps
۱,۹۵۲	۰,۰۵۱	۰,۲۳۷	-۰,۰۰۱	۰,۱۲۰	Shouk and et ۲۰۲۱ UAE ps
۳,۸۷۰	۰,۰۰۰	۰,۳۵۳	۰,۱۲۰	۰,۲۴۰	Shouk and et ۲۰۲۱ Oman ps
۴,۳۱۶	۰,۰۰۰	۰,۳۶۹	۰,۱۴۴	۰,۲۶۰	Shouk and et ۲۰۲۱ Egypt po
۵,۰۱۰	۰,۰۰۰	۰,۴۰۶	۰,۱۸۶	۰,۳۰۰	Shouk and et ۲۰۲۱ UAE po
۱,۷۴۶	۰,۰۸۱	۰,۲۳۰	-۰,۰۱۴	۰,۱۱۰	Shouk and et ۲۰۲۱ Oman po
۵,۱۹۸	۰,۰۰۰	۰,۴۱۵	۰,۱۹۷	۰,۳۱۰	Shouk and e ۲۰۲۱ Egypt ec
۷,۴۴۴	۰,۰۰۰	۰,۵۲۳	۰,۳۲۶	۰,۴۳۰	Shouk and et ۲۰۲۱ UAE ec
۲,۵۵۲	۰,۰۱۱	۰,۲۷۸	۰,۰۳۷	۰,۱۶۰	Shouk and et ۲۰۲۱ Oman ec
۳۴,۰۲۳	۰,۰۰۰	۰,۳۹۶	۰,۳۵۷	۰,۳۷۷	Fixed
۲,۹۲۵	۰,۰۰۳	۰,۳۷۵	۰,۲۶۳	۰,۴۴۱	Random

پس از تبدیل هر مطالعه به یک معیار مشترک که اندازه اثر خوانده می شود و به نقل از روزنتال ۱۹۹۸ می‌توان آن را برای هر مطالعه تفسیر نمود. اکنون آنالیز ترکیبی که در طی یک تاریخچه ۱۰۰ ساله پدید آمده است دو مدل اندازه اثر ثابت و تصادفی را برای برآیند گیری از اندازه اثرها ارائه می‌کند و جفرسون ۲۰۱۳ بیان می‌کند که یکی از اشتباهات رایج محققین عدم توجه به یکی از این دو مدل است. مدل اول طبیعتاً با ثابت نگاه‌داشتن عوامل مختلف مقادیر دقیق‌تری را محاسبه می‌کند اما باید اندازه اثر مشترک را ثابت، فرض کرد که در نتیجه آن تفاوت مطالعات تنها ناشی از نحوه نمونه‌گیری است و عملاً منجر به در نظر گرفتن تجانس و همگونی مطالعات می‌شود. بر اساس بیان بورنشتاین و همکاران ۲۰۰۹ مدل اثر ثابت زمانی مناسب است که همه مطالعات در تجزیه و تحلیل اساساً یکسان باشند و برآوردهای آن در تجزیه و تحلیل قابلیت تعمیم کمتری دارد [۳۳].

در مقابل مدل اثرات تصادفی را داریم که دقیقاً معکوس با این نظریه جلو می‌رود و معتقد است که مطالعات تفاوت‌های بسیاری از نقطه نظرها دیگر دارند که باید از همه این ویژگی‌ها میانگین‌گیری کرد. در حقیقت این نظریه منجر به وجود عدم تجانس بین مطالعات موجود در سبد تحلیل می‌شود. طبق بیان جفرسون، متا آنالیز مدل‌های اثرات ثابت و تصادفی را شامل می‌شود. در مدل اثرات ثابت اندازه‌های اثر جامعه مورد مطالعه در بین مطالعات یکسان در نظر گرفته می‌شود و هر مطالعه اندازه اثر خاص خود را دارد و فقط جامعه مورد مطالعه مورد نظر است اما اگر بخواهیم نتایج را فراتر از مطالعات، گنجانده شده تعمیم بدهیم مدل اثرات تصادفی

مطالعات مدل اثرات تصادفی، پاسخی واقعی‌تر و معتبرتری را در این تحقیق به محقق ارائه می‌کند.



شکل (۵): نمودار درختی مطالعات تحقیق

در نمودار درختی برای مطالعات مورد بررسی حد پایین و حد بالای هر مطالعه و فاصله اندازه اثر آن با اندازه اثر مدل ثابت و تصادفی ترسیم شده است که مطالعات قوی و مطالعات ضعیف در یک قاب به نمایش درآمده است. هرچقدر نقطه مرکزی مطالعه که همان اندازه اثر آن می‌باشد از برآیند نتایج اثرات انحراف یا خطای بیشتری داشته باشد یعنی آن پژوهش از دقت کمتری در تناسب با اکثریت پژوهش‌های دیگر برخوردار است و بالعکس هرچقدر این نقطه اندازه اثر، به متوسط برآیند اثرات، نزدیک‌تر باشد یعنی انحراف یا خطای کمتری دارد و با تحقیقات دنیا همسویی بیشتری داشته است؛ بنابراین مطالعات قوی یا بزرگ اندازه اثری نزدیک به نقطه مرکزی اندازه اثر برآیند در حالت ثابت یا تصادفی دارند.

بسیاری از محققان صاحب‌نظر در زمینه‌ی فرا تحلیل نظریات متفاوتی در استفاده از آزمون‌های ناهمگنی مطالعات دارند. برخی از آن‌ها مانند روزنتال اعتماد چندانی به این آزمون‌ها نداشته و برخی دیگر که در دیدگاهشان، اعتقاد ویژه‌ای به عینیت‌گرایی در تحقیقات دارند مبنای پذیرش ناهمگنی مطالعات را آزمون‌های آماری قرار داده‌اند. طبق بیان لانگهن و همکاران در سال ۲۰۱۲ که دیدگاه عمل‌گرایانه را در تحقیقات دنبال می‌کنند، هر ابزاری که در عمل به محققان در حل موضوعات علمی یاری رساند ارزشمند می‌باشد [۲۵].

اکنون با توجه به مقادیر جدول ۲ به تفسیر این آزمون‌ها می‌پردازیم. ابتدا فرضیه‌های آماری زیر را در نظر می‌گیریم:

H_۱: مطالعات موجود در سبد تحلیل همگن هست.

H_۲: مطالعات موجود در سبد تحلیل همگن نیست.

Pvalue یکی از شاخص‌های تعیین‌کننده در ناهمگونی مطالعات است که مقدار آن بر اساس خروجی نرم‌افزار مقدار صفر را نشان می‌دهد که با مقایسه با مقادیر ۰/۰۱ و ۰/۰۵ فرضیه H_۱ با احتمال ۹۹ درصد معنی‌دار می‌شود. طبق بیان بورن اشتاین و همکاران در سال ۲۰۱۸ مقدار I square با سه مقدار ۲۵ و ۵۰ و ۷۵ که به ترتیب ناهمگنی کم، متوسط و زیاد را نشان می‌دهد مقایسه می‌شود. I square دارای مقدار ۹۹/۴۶۷ هست که ناهمگنی شدید مطالعات و قبولی فرضیه H_۲ را تضمین می‌کند. یکی از برگ خریدهای مهم در درجه‌بندی ناهمگنی مطالعات است. Tau square ۴۹۴/۰ است که مقدار آن بر اساس خروجی‌های نرم‌افزار CMA ۴۹۴/۰ که با توجه به سه مقدار چین در سال، ۲۰۱۰ که مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ که به ترتیب همبستگی ضعیف، متوسط و قوی را اشاره می‌کند، همبستگی مطالعات در حد نزدیک به قوی بوده که تأیید فرضیه H_۱ را حمایت می‌کند. طبق بیان چانگلی فنگ^۱ ۲۰۱۹ مقدار آزمون Q value باید از مقدار بحرانی ۴۵ بیشتر باشد تا مطالعات ناهمگون باشد. با توجه به جدول شماره ۲ و خروجی تحلیل مطالعات مقدار ۳۸۸۷/۵۶۲ تفاوت بسیار زیاد را نشان می‌دهد که ناهمگنی شدید مطالعات و فرضیه H_۲ را به‌صورت قوی، تأیید می‌نماید. به‌طور کلی وقتی ناهمگنی در یک متآنالایز وجود داشته باشد دو راه وجود دارد که راه اول این است که داده‌های ناهمگن را از بین ببریم و وارد سبد تحلیل متآنالایز نکنیم در این صورت مدل اثرات ثابت خروجی بهتری برای تأثیر توانمندسازی بر توسعه پایدار ارائه خواهد داد، اما اگر داده‌ها ناهمگن باشند مدل اثرات تصادفی نتایج ادغام مطالعات را بهتر پوشش خواهد داد [۶].

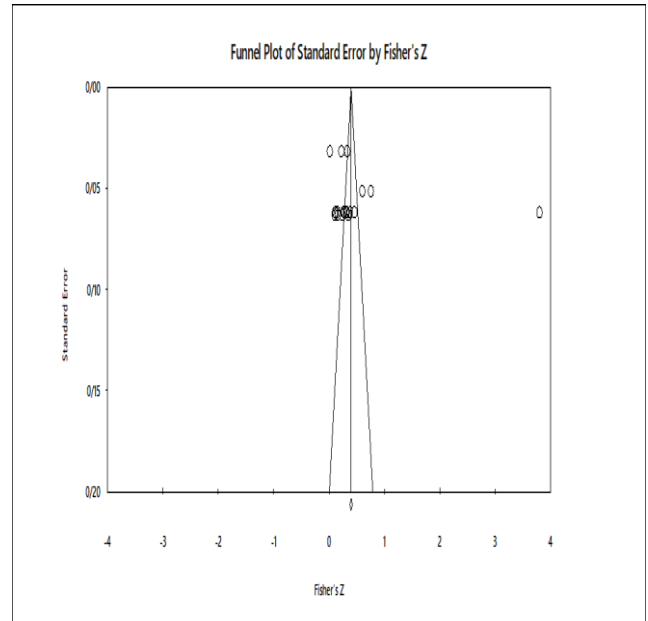
با جمع‌بندی نتایج آزمون‌ها در تحقیق حاضر باوجود قرار گرفتن ۱۹ مطالعه در سبد تحلیل که ۱۲ مطالعه از این تعداد توسط یک شخص انجام شده است اما چون مطالعات با شرایط متفاوت، در کشورهای متفاوت با استفاده از نمونه‌های متفاوت و با رعایت استانداردهای لازم انجام گرفته است ناهمگونی مطالعات در خروجی‌های نرم‌افزار به‌طور بهینه قابل مشاهده است. درنهایت با در نظر گرفتن تأییدیه کامل ناهمگونی

^۱- Changli Feng

شناسایی کرد. مهم‌ترین ابزار شناسایی مطالعات منتشر نشده نمودار کیفی است. بر اساس بیان دوال و تویییدی ۲۰۰۸ اگر خط عمودی نمودار کیفی (برآیند اثرها)، محور قرینه در نظر گرفته شود به ازای هر مطالعه در سمت راست یک مطالعه در سمت چپ وجود دارد و به ازای هر عدم وجود، یک مطالعه منتشر نشده را نشان خواهد داد. خوشبختانه این آزمون در خروجی‌های نرم‌افزار CMA وجود دارد و با توجه به جدول شماره ۳ استخراج شده از نرم‌افزار تحقیق حاضر مقدار صفر را برای مطالعات منتشر نشده نشان می‌دهد که خود نشان از تأیید آزمون دوال توییدی و عدم وجود سوگیری انتشار را می‌دهد

۵-نتایج

بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه و تجمیع مطالعات مختلف منجر به این نتیجه شد که توانمندسازی منابع انسانی بر توسعه پایدار تأثیر مثبت دارد. برای بهبود توانمندسازی افراد جامعه به تمام ابعاد آن از جمله اقتصادی سیاسی اجتماعی و روانی باید برنامه‌ریزی مناسب را انجام داد. برای اجرای موفقیت‌آمیز توانمندسازی در جوامع و سازمان‌ها، ساختار مبتنی بر اعتماد که ریشه در ارتباطات باز، دارد یکی از عوامل مهم هست. ترکیبات موزون انگیزه دادن در کنار پاداش، با ایجاد سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و مبادله‌ای باعث ارزش‌آفرینی در یک جامعه و هموارسازی مسیر توسعه پایدار خواهد شد. ایجاد یک نیروی کار توانمند نیاز به اراده بر تغییر در تمام سطوح مدیریتی دارد. این تحقیق بررسی از پنج سال اخیر در مورد توانمندسازی را فراهم نموده است و امید است در تحقیقات آینده منجر به کشف حقایق جدیدتری گردد؛ و لحاظ نمودن تأثیر جنبه های توانمندسازی منتهی به توسعه در یک جامعه و یک چتر حمایتی از سبک رهبری .



شکل (۶) : نمودار کیفی

مطابق با نمودار شکل ۶، نمودار کیفی که مقادیر اندازه اثر برحسب مقادیر خطا را نمایان می‌کند اکثر مطالعات در این پژوهش به جای قرار گرفتن در قسمت پایینی نمودار کیفی، در قسمت بالایی نمودار قرار دارند که در این قسمت حداقل خطا وجود دارد و این نشان از قوی بودن مطالعات دارد یعنی دارای دقت بیشتر و خطای کمتری هستند. تحقیقاتی که بالای نمودار کیفی قرار دارند همسویی بیشتری با تحقیقات دنیا دارند.

جدول (۳): مقادیر خطا

	مطالعات قابل اصلاح	حالت اثرات ثابت			حالت اثرات تصادفی		
		حد بالا	حد پایین	برآیند اثرات	حد بالا	حد پایین	برآیند اثرات
مقادیر مشاهده		۰.۳۹۶	۰.۳۵۷	۰.۳۷۷	۰.۶۵۸	۰.۱۵۵	۰.۴۴۱
مقادیر قابل تنظیم	۰	۰.۳۹۶	۰.۳۵۷	۰.۳۷۷	۰.۶۵۸	۰.۱۵۵	۰.۴۴۱

یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر نتایج تحقیقات سوگیری انتشار هست که درواقع شامل تحقیقاتی است که با رعایت اصول حاکم بر پژوهش انجام شده است ولی به علت هم سو نبودن با نتایج حاکم بر فضای تحقیقات هرگز منتشر نشده و اصطلاحاً بر اساس بیان روزنتال ۱۹۷۹ در کشوی بایگانی محقق قرار می‌گیرد. سوء گیری انتشار مانند دیگر انواع سوء گیری با تعدد پایگاه‌های علمی استفاده شده، تعدد زبان‌ها، تعدد نوع مطالعات و تعدد پروتکل‌های انتخاب مطالعات و مقاله‌ها، امکان کاهش ندارد و ازدست‌رفته محقق خارج است، اما باید این نوع سوگیری را

Reference

- [۱] Abou-shouk, M. A. Taha, M., & Mohamed, A. (۲۰۲۱). Abou-shouk, M. A., Taha, M., & Mohamed, A. (۲۰۲۱). Women's empowerment and tourism development: A cross-country study. *Tourism Management Perspectives*, ۳۷(July ۲۰۲۰), ۱۰۰۷۸۲. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100782>
- [۲] Askari, Z. R., & Hajibabaei, H. (۲۰۲۱). Challenges and Strategies for Social Empowerment of Women in the Quran and Hadiths. ۹(۲), ۵۸-۷۹.
- [۳] Bajpai*, P. T. and A. (n.d.). Realising Sustainable Development Goals through Life Skills: An Accelerator of Women Empowerment.
- [۴] Billings, J. R. (۲۰۰۰). Community development: A critical review of approaches to evaluation. *Journal of Advanced Nursing*, ۳۱(۲), ۴۷۲-۴۸۰. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01278.x>
- [۵] Bloom, D. (۲۰۲۰). Employee Empowerment: The Prime Component of Sustainable Change Management. Routledge, Taylor & Francis Group. <https://books.google.com/books?id=cUVozQEACAAJ>
- [۶] Changli Feng, R. M. and L. J. (۲۰۱۹). The impact of service innovation on firm performance: a meta-analysis. *Development Engineering*, ۴(February), ۱-۳. <https://doi.org/10.1016/j.deveng.2019.100041>
- [۷] Cheung, M. W. L. (۲۰۱۲). Multivariate Meta-Analysis as Structural Equation Models. *Structural Equation Modeling*, ۲۰(۳), ۴۹۹-۵۰۴. <https://doi.org/10.1080/10705511.2013.797827>
- [۸] Cornish, H., Walls, H., Ndirangu, R., Ogbureke, N., Bah, O. M., Favour Tom-Kargbo, J., Dimoh, M., & Ranganathan, M. (۲۰۱۹). Culture, Health & Sexuality An International Journal for Research, Intervention and Care Women's economic empowerment and health related decision-making in rural Sierra Leone. <https://doi.org/10.1080/13791058.2019.1683229>
- [۹] Diana, Eliyana, A., Mukhtadi, & Anwar, A. (۲۰۲۱). Creating the Path for Quality of Work life: A Study on Nurse Performance. *Heliyon*, ۸(March ۲۰۲۱), e۰۸۶۸۵. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e۰۸۶۸۵>
- [۱۰] Farahanifard. (۱۳۸۹). The theological foundations of sustainable development No Title.
- [۱۱] Field, A. P., & Gillett, R. (۲۰۱۰). How to do a meta-analysis Andy. <https://doi.org/10.1348/000711010X002737>
- [۱۲] Habibi. (۲۰۰۱). The role and importance of information technology in urban development. "Письма В Журнал Технической Физики," ۲۷(۱۹), ۳۹.
- [۱۳] Hawkins, R. L., & Kim, E. J. (۲۰۱۲). The Socio-Economic Empowerment Assessment: Addressing Poverty and Economic Distress in Clients. *Clinical Social Work Journal*, ۴۰(۲), ۱۹۴-۲۰۲. <https://doi.org/10.1007/s10615-011-0330-4>
- [۱۴] I, Es., Tanjung, H., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (۲۰۲۰). BRIDGING THE WAY TOWARDS SUSTAINABILITY PERFORMANCE THROUGH SAFETY, EMPOWERMENT AND LEARNING: USING SUSTAINABLE LEADERSHIP AS DRIVING FORCE. ۱۰(۷), ۹۳-۱۰۷.
- [۱۵] Iqbal, Q., Hazlina, N., Nasim, A., Abdul, S., & Khan, R. (۲۰۲۰). A moderated-mediation analysis of psychological empowerment: Sustainable leadership and sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, ۲۶۲, ۱۲۱۴۲۹. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121429>
- [۱۶] Jegede, C. T., Irewole, O. E., & Dada, D. O. (۲۰۱۹). Youth Empowerment as Catalyst for Sustainable Development in Nigeria. *XIV(۱)*, ۱۳۵-۱۵۲.
- [۱۷] Kyle, W. C. (۲۰۲۰). Expanding our views of science education to address sustainable development, empowerment, and social transformation. *Disciplinary and Interdisciplinary Science Education Research*, ۲(۱). <https://doi.org/10.1186/s43۳۰۱۰۱۹۰۰۱۸۰۵>
- [۱۸] Lal, T. (۲۰۲۱). Impact of financial inclusion on economic development of marginalized communities through the mediation of social and economic empowerment. *International Journal of Social Economics*, ۴۸(۱۲), ۱۷۶۸-۱۷۹۳. <https://doi.org/10.1108/IJSE-12-2020-083>
- [۱۹] Ling, G. H. T., & Ho, C. M. C. (۲۰۲۰). Indigenous Peoples' Economic Empowerment Model as a Strategy in Accelerating National Economic Development (Case Study of Betawi Adat, Sundanese and Aceh Adat). *Technium Social Sciences Journal*, ۷, ۳۱۲-۳۲۰. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/332/124>
- [۲۰] Madusise, S. (۲۰۲۱). Women's Economic Empowerment for Sustainable Development through Indigenous Basket and Mat Weaving in Zimbabwe. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74933-3_4
- [۲۱] Mahimani. (۲۰۱۲). H C O E. ۱۲۱-۱۲۳.
- [۲۲] MARTA, I. A., SUPARTHA, I. W. G., DEWI, I. G. A. M., & WIBAWA, I. M. A. (۲۰۲۱). Job Enrichment, Empowerment, and Organizational Commitment: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, ۸(۱), ۱۰۳۱-۱۰۴۰. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.1031>
- [۲۳] Melissa P. Johnston, P., & School. (۲۰۱۴). Secondary Data Analysis: A Method of which the Time Has Come. *Neuroepidemiology*, ۴۹(۱-۲), ۲۴-۳۰. <https://doi.org/10.1159/000497690>
- [۲۴] Monje Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Abeal Vázquez, J. P. (۲۰۲۱a). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, ۳۹(۱), ۷۷۹-۷۸۹. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.000>
- [۲۵] Monje Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Abeal Vázquez, J. P. (۲۰۲۱b). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, ۳۹(۱), ۷۷۹-۷۸۹. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.000>
- [۲۶] moradi& Miralmasi. (۲۰۲۱). moradi class booklet.
- [۲۷] Nwagbara, E. N., Etuk, G. R., & Baghebo, M. (۲۰۱۲). The Social Phenomenon of Women Empowerment in Nigeria: A Theoretical Approach. ۲(۴), ۳۸۸-۳۹۳. <https://doi.org/10.4236/sm.2012.24041>
- [۲۸] Rath, B. P., Das, B., & Panigrahi, J. K. (۲۰۱۸). Sustainability impact assessment of developmental programmes undertaken by mining industries as part of the corporate social responsibility for value creation. *International Journal of Mechanical and Production Engineering Research and Development*, ۸(۳), ۲۳-۳۰. <https://doi.org/10.24247/ijmperdj.2018>
- [۲۹] Rauch, A., & Frese, M. (۲۰۰۶). Meta-Analysis as a Tool for Developing Entrepreneurship Research and Theory. In *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth (Vol. 9)*. [https://doi.org/10.1016/S1074-7504\(06\)90032-9](https://doi.org/10.1016/S1074-7504(06)90032-9)
- [۳۰] Rothman, L., De Vijlder, F., Schalk, R., & Van Regenmortel, M. (۲۰۱۱). A systematic review on organizational empowerment. *International Journal of Organizational Analysis*, ۲۷(۵), ۱۳۳۶-۱۳۶۱. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2011-01607>
- [۳۱] SAHIN, E. (۲۰۲۰). THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY AND WORK ENGAGEMENT. Thesis, ۵(۱), ۵۵.
- [۳۲] Sauvé, L. (۱۹۹۶). Environmental Education and Sustainable Development: A Further Appraisal. *Canadian Journal of Environmental Education (CJEE)*, ۱(Spring), ۷-۲۴. <http://jee.lakeheadu.ca/index.php/cjee/article/view/49>

- [۳۳] Scheyvens, R., Van Der Watt, H., Cheer, J. M., Graci, S., & Dolezal, C. (۲۰۲۱). Tourism, Empowerment and Sustainable Development: A New Framework for Analysis. Sustainability ۲۰۲۱, Vol. ۱۳, Page ۱۲۶۰۶, ۱۳(۲۲), ۱۲۶۰۶. <https://doi.org/10.3390/SU132212606>
- [۳۴] Shen, J., Wu, H., Reeves, P., Zheng, Y., Ryan, L., & Anderson, D. (۲۰۲۰). The association between teacher leadership and student achievement: A meta-analysis. Educational Research Review, ۳۱(September), ۱۰۰۳۵۷. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100357>
- [۳۵] Sianipar, C. P. M., Yudoko, G., Adhiutama, A., & Dowaki, K. (۲۰۱۳). Community Empowerment through Appropriate Technology: Sustaining the Sustainable Development. Procedia Environmental Sciences, ۱۷, ۱۰۰۷-۱۰۱۶. <https://doi.org/10.1016/j.proenv.2013.02.120>
- [۳۶] Sun, X. (۲۰۱۶). Psychological Empowerment on Job Performance — Mediating Effect of Job Satisfaction. April, ۵۸۴-۵۹۰.
- [۳۷] United Nations. (۲۰۲۱). Index @ Sdgs.Un.Org. <https://sdgs.un.org/>
- [۳۸] Wu, H., & Shen, J. (۲۰۲۱). The association between principal leadership and student achievement: A multivariate meta-meta-analysis. Educational Research Review, ۳۵(March ۲۰۲۱), ۱۰۰۴۲۳. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100423>