مقاله پژوهشی

مدل پارادایمی توانمندسازی حرفه‌ای مدیران با رویکرد پویایی سیستم‌ها در آموزش عالی

سعید نوشاد، محبوبه سادات فدوی*، محسن سعادت

چکیده

مقدمه: با توجه به شرایط متغیر، پویا و پیچیده دانشگاه‌ها در عصر حاضر، به‌نظر می‌رسد توفیق موسسات و مدیران آموزش‌عالی جهت توانمندسازی حرفه‌ای، به کیفیت و چگونگی برنامه‌ریزی، تدوین و اجرای طرح‌های متناسب با شرایط درونی و محیطی دانشگاه بستگی دارد. از این روی رویکرد پویایی سیستم‌ها به‌دلیل انعطاف‌پذیری و هماهنگ بودن با نظام آموزش‌عالی می‌تواند ابزار مفیدی برای بهینه‌سازی نظام آموزش‌عالی باشد. این پژوهش با هدف ارائه الگوی توانمندسازی حرفه‌ای مدیران با رویکر پویایی سیستم‌ها در آموزش‌عالی انجام شد.

روش‌ها: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا در زمره تحقیقات آمیخته در دو فاز کیفی–کیفی بوده که در فاز اول از روش نظریه برخاسته از داده‌ها با رویکرد استراوس و کوربین و در فاز دوم با توجه به ویژگی‌های کل‌گرایی و با تاکید بر تعامل بین اجزا سیستم از روش پویایی سیستم‌ها، با مدل پنج مرحله‌ای استرمن استفاده شد. محیط این پژوهش دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی و دانشگاه‌های آزاد اسلامی بود. مقوله‌های موثر بر توانمندسازی حرفه‌ای مدیران آموزش عالی با مشارکت ۱۰ نفر از مدیران آموزش و با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند جستجوگردید و روابط علت و معلولی آنها از طریق برگزاری ۵ جلسه مدل سازی گروهی با ذینفعان و خبرگان بدست آمد. برای مشخص کردن اعتماد و اطمینان داده‌ها از روایی محتوا و مرور خبرگان استفاده شد.

نتایج: یافته‌های حاصل از شبیه‌سازی نشان داد ۱۶ مقوله به‌عنوان علت و ۳۱ مقوله به‌عنوان معلول که برخی از آنها در دو نقش علت و معلول قرار داشتند تعیین و با توجه به تقدم تاثیر مقوله‌ها بر یکدیگر، با استفاده از نرم‌افزار و نسیم الگوی توانمندسازی حرفه‌ای مدیران با رویکرد پویایی سیستم‌ها در آموزش‌عالی ترسیم گردید.

نتیجه‌گیری: باتوجه به تعیین روابط علت و معلولی مقوله‌های توانمندسازی حرفه‌ای مدیران آموزش‌عالی، مشخص گردید توانمندسازی حرفه‌ای در گرو توسعه مهارت‌های مدیریتی، رهبری و فردی است و مهارت‌های مورد اشاره با در نظر گرفتن خلاقیت و نوآوری، محیطی انگیزاننده، شایسته‌سالاری، توسعه ارتباطات، توجه به مشکلات و رسیدگی به آنها، تطبیق شغل و شاغل با مد نظر قرار دادن تفکر جمعی و فراهم نمودن منابع مالی مورد نیاز زیر سایه سازمانی مستقل و راهبر امکان‌پذیر است.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی حرفه‌ای، مدیران آموزش‌عالی، پویایی سیستم‌ها، مدل پارادایمی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ مرداد ۱۴۰۳؛ ۲۴ (۷): ۶۳ تا ۷۴

DOI: 10.48305/24.0.63

مقدمه

توانمندسازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش قابلیت افراد و تیم‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود(۱). توانمندسازی مدیران برای رویارویی با محیط آشفته است که باعث می‌شود بازآرایی، توانمندی‌های عملیاتی و به‌کارگیری توانمندی‌های جدید شکل

* **نویسنده مسؤول:** دکتر محبوبه سادات فدوی (دانشیار)، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.
mahboube.fadavi@gmail.com
سعید نوشاد (دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی)، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران. (saeed.noshad1986@gmail.com);
دکتر محسن سعادت (استادیار)، گروه مهندسی عمران، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران. (mohsenes2000@gmail.com)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۳/۲۶، تاریخ اصلاحیه: ۱۴۰۳/۵/۱۶،تاریخ پذیرش۱۴۰۳/۵/۲۷

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.48305/24.0.63]

گیرد و این توانمندی ها در دستیابی به سازگاری و جلوگیری از عدم انعطاف‌پذیری موثر است (۲). توانمندسازی حرفه‌ای یکی از پیامدهای توانمندسازی است که دربرگیرنده ابعاد مسوولیت‌پذیری اجتماعی، ارائه خدمات مفید و مؤثر، اثربخشی و آگاهی‌بخشی می‌باشد(۳). مدیران به‌دلیل تأثیری که بر رفتار زیردستان و افراد مرتبط دارند، می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در سازمان داشته باشند، به‌همین دلیل، توانمندسازی آنان باید در اولویت برنامه‌های سازمان قرار گیرد(٤). اکثر مدیران دانشگاهی، کار مدیریت را از طریق آزمایش و خطا انجام می‌دهند که این نوع مدیریت بسیار پرهزینه و مخاطره‌آمیز است. از یک طرف ارزیابی سازمان یافته‌ای از کار مدیران دانشگاهی به‌عمل نمی‌آید و آموزش‌های لازم نیز در زمینه مدیریت و برنامه‌ریزی به آنها ارائه نمی‌شود(٥). از سوی دیگر، پژوهش‌ها انجام شده از جمله پژوهش باقری و همکاران، اسلامی هرندی و همکاران(Shibly & all و Nawaf Al Homud)(۲و٦تا۸) حاکی از کمبود برنامه‌ها جهت چگونگی توانمندسازی حرفه‌ای مدیران در آموزش عالی دارد. بنابراین برای هم‌سویی با تغییرات محیطی و پاسخگویی به تهدیدات درونی و بیرونی، مدیران سازمان بایستی در سبک‌ها و رفتارهای مدیریتی خود بازاندیشی کنند(۹).

پویایی سیستم با دید کلی‌نگر مسائل دنیای واقعی را مورد مطالعه قرار می‌دهد؛ بنابراین، هدف از این رویکرد، دست یافتن به مقدار دقیق نتیجه یک فرایند طی زمان مشخص نیست، بلکه درک این مهم است که تحت چه شرایط و سیاست‌گذاری‌هایی، نتیجه بهبود می‌یابد، بدتر می‌شود یا تحت کنترل قرار می‌گیرد(۱۰).

رویکرد پویایی سیستم‌ها به‌دلیل انعطاف‌پذیری و هماهنگ بودن با نظام آموزش عالی می‌تواند ابزار مفیدی برای بهینه‌سازی نظام آموزش عالی شود. بهره‌گیری از رویکرد پویایی سیستم، به‌عنوان ابزاری مبتنی بر تفکر و پیش‌بینی با توجه به وضع موجود و سیاست‌های حاکم بر نظام آموزش عالی، کمک شایانی به بهبود تصمیم‌گیری در راستای توانمندسازی حرفه‌ای مدیران می‌کند.

نوشاد و همکاران با توجه به کمبودهای موجود در نحوه توانمندسازی حرفه‌ای مدیران آموزش عالی در یک پژوهش کیفی داده‌بنیاد و با استفاده از رویکرد استراوس و کوربین(Strauss & Corbin) نسبت به شناسایی عوامل موثر بر پدیده توانمندسازی حرفه‌ی مدیران اقدام نموده و عوامل علّی(عوامل سازمانی و فردی)، عوامل زمینه‌ای(رهبری بصیر، مدیریت استعداد و مدیریت عملکرد سازمان)، عوامل مداخله‌ای(محدودیت سازمانی و فردی و عوامل مدیریتی)، راهبردها(تحول آموزشی و توانمندسازی مدیران) و پیامدها(تعالی‌گرایی و خود مدیریتی) آن را شناسایی نمودند(۱۱). ضرورت مطالعه و چالش ذهنی این پژوهش از این واقعیت آغاز می‌شود که دستیابی به آینده‌ای مطلوب در نظام آموزش عالی، مستلزم توانمندسازی حرفه‌ای مدیران، متناسب با نیازهای جامعه است. به‌دلیل جایگاه خطیر مدیران در پیشبرد رسالت‌های نظام آموزش عالی و تحولات شگرف و سریع در همه جنبه‌ها و زمینه‌های علمی و عملی در جهان، به‌روزرسانی دانش و مهارت مدیران نظام آموزش عالی ضرورت دارد. تحقق اهداف دانشگاه، مستلزم به‌کارگیری تدابیر لازم برای تدوین و اجرای برنامه‌هایی به‌منظور توانمندسازی حرفه‌ای و بالندگی مدیران است. از طرفی، از آنجایی که نظام آموزش عالی با مسائل و چالش‌های فراوانی روبرو است با تکیه بر رابطه علت و معلولی حلقوی به‌جای استناد به رابطه علّی خطی یا یک‌طرفه می‌توان بر این چالش‌ها فائق آمد. با بررسی عواملی که موجبات توانمندسازی حرفه‌ای مدیران آموزش عالی را فراهم می‌کند و استفاده از رویکرد پویایی سیستم‌ها می‌توان مدلی دربرگیرنده همه ابعاد، علل و زمینه‌های موفقیت برای همه علاقمندان در این عرصه ارائه داد. بنابراین هدف کلی پژوهش حاضر با توجه به یافته‌های پژوهش داده‌بنیاد نوشاد و همکاران(۱۱) ارائه مدل پارادایمی توانمندسازی حرفه‌ای مدیران با رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها در آموزش‌عالی است.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-11]
[DOI: 10.48305/24.0.63]

روش‌ها

روش مورد استفاده در این پژوهش، روش پویایی سیستم‌ها است. رویکرد پویایی سیستم‌ها روشی برای تجزیه و تحلیل، حل مساله و شبیه‌سازی سیستم است. این ارتباط بین پدیده‌ها را به‌صورت فرایندی وابسته به سایر متغیرها و بر اساس حلقه‌های بازخور در نظر می‌گیرد. در این روش تجزیه و تحلیل مقادیر کمی و کیفی را به‌منظور درک تحول یک سیستم پیچیده، با یکدیگر ترکیب می‌کند. در این تحقیق از روش پویایی سیستم، مدل پنج مرحله‌ای، بازتعریف مسئله، تعریف مرزهای مدل، رسم نمودار علت و معلولی بین متغیرها، مدل‌سازی و بررسی اعتبار استرمن استفاده شده است(۱۰). محیط این پژوهش دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی و همچنین دانشگاه‌های آزاد اسلامی بود. مقوله‌های موثر بر توانمندسازی حرفه‌ای مدیران آموزش عالی که توسط نوشاد و همکاران با استفاده از روش نظریه برخواسته از داده‌ها و با رویکرد استراوس و کوربین(Strauss & Corbin)، با مشارکت ۱۰ نفر از مدیران آموزش (۸ نفر مدیران دانشگاه علوم پزشکی و ۲ نفر مدیران دانشگاه آزاد اسلامی) و با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند حاصل گردید، جهت شناسایی روابط علت و معلولی مورد استفاده قرار گرفت(۱۱و۱۲).

این رویکرد با یک مسأله (به‌جای نظریه) با هدف درک ساختار سیستم شروع می‌شود که در این تحقیق، این مساله با پرسش اساسی «الگوی توانمندسازی حرفه‌ای مدیران آموزش عالی با رویکرد پویایی چیست؟» قابل بیان است.

باتوجه به تعیین کدهای اصلی، محوری و باز موثر بر پدیده توانمندسازی حرفه‌ای مدیران در پژوهش نوشاد، فدوی و سعادت به‌منظور تعیین عواملی که درون مرز سیستم قرار دارند و همچنین تعیین مولفه‌های علت و معلولی مورد نیاز به‌منظور مدل‌سازی از طریق مذاکره با خبرگان، گروه کارشناسی، بررسی داده‌های موجود در قوانین و مقررات آموزش عالی، جمع‌آوری داده، مصاحبه و مشاهده مستقیم تدوین نمود. پس از انجام بررسی‌های صورت گرفته بر روی اسناد بالادستی و قوانین و مقررات موسسات آموزش عالی و همچنین با توجه به مولفه‌های به‌دست آمده عوامل داخل مرز مدل با توجه به ابعاد توانمندسازی و همچنین ساده‌سازی مدل شامل، وزارتخانه‌های علوم و بهداشت، سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی و کلیه دانشگاه‌ها و موسسات آموزش‌عالی تشخیص داده شد و با برگزاری ۵ جلسه گروهی و مراجعه به ذینفعان، افراد خبره و صاحب‌نظر در زمینه توانمندسازی مدیران و دارای سابقه مدیریت در نظام آموزش عالی مرزهای مدل پویایی سیستم توانمندسازی حرفه‌ای مدیران آموزش‌عالی و نقش مولفه‌ها به‌عنوان علت و معلول مشخص گردید. همچنین با توجه به قوانین و مقررات آموزش عالی و برنامه‌های توسعه کشور بازه زمانی مدل جهت اجرای مدل و فرایند ۵ سال در نظر گرفته شد.

پژوهشگر برای صحت‌سنجی داده‌ها، از معیارهای چهارگانه (قابلیت اعتبار، قابلیت ثبات، تاییدپذیری و انتقال‌پذیری) لینکن و گوبا(13)(Lincoln & Guba) استفاده نموده است. برای کسب قابلیت اعتبار، تلاش شد تا مشارکت‌کنندگان با حداکثر تنوع تجربیات انتخاب شوند. نمونه‌گیری تا رسیدن داده‌ها به حد اشباع ادامه یافت و مناسب‌ترین واحد معنایی انتخاب شد. اعتبار داخلی تحلیل محتوی از طریق روایی صوری ارزیابی شد. به‌منظور روایی محتوی از پانل خبرگان برای حمایت از تولید مفهوم یا موضوعات کدگذاری و نیز بازبینی توسط مشارکت‌کننده استفاده شد. به این منظور مقوله‌های به‌دست آمده به مشارکت‌کنندگان ارائه شد و آنها درباره صحت و سقم آن اظهارنظر می‌کردند و در صورت داشتن هرگونه مغایرت، مراتب مورد توجه و بررسی قرار می‌گرفت. علاوه بر آن از نظرات تاییدی و تکمیلی اساتید در کلیه مراحل کار در جهت تعیین نقش مولفه‌ها به‌عنوان علت و معلول استفاده شد. قابلیت ثبات در این پژوهش از حسابرسی تحقیق یعنی بررسی دقیق داده‌ها توسط یک ناظر خارجی جهت افزایش میزان ثبات پژوهش استفاده گردید. تاییدپذیری داده‌ها با تشریح کامل مراحل تحقیق اعم از جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل و شکل‌گیری درون‌مایه‌ها به‌منظور فراهم نمودن امکان ممیزی

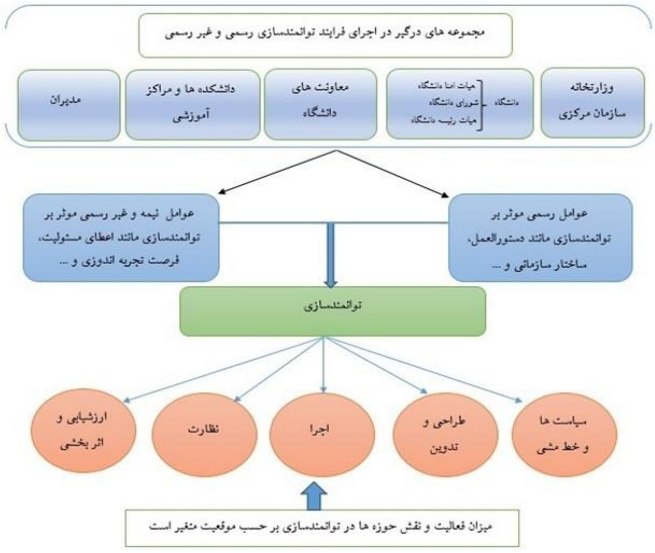
[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-11]
[DOI: 10.48305/24.0.63]

پژوهش توسط مخاطبین و خوانندگان صورت گرفته است. همچنین فرایند انجام کار در اختیار اساتید راهنما و مشاور قرار داده شد تا صحت نحوه انجام پژوهش تایید گردد و در نهایت به‌منظور تسهیل انتقال‌پذیری، پژوهشگر نسبت به توصیف روشنی از بستر، نحوه انتخاب و ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان، جمع‌آوری داده و فرایند تحلیل اقدام نمود سپس نسبت به سنجش روایی CVI علت‌ها و معلول‌ها توسط ۱۰ نفر از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی اصفهان و آزاد اسلامی واحد اصفهان(خوراسگان) دارای سابقه مدیریتی و همچنین آشنا با مباحث توانمندسازی اقدام شد. نهایتا مدل شبیه‌سازی با استفاده از نرم‌افزار Vensim(ونسیم ورژن ۷,۳,۵ از کمپانی Ventana systems که در بوستون ایالات متحده آمریکا ثبت شده است) رسم گردید.

از آنجاکه متغیرهای حالت و نرخ نیازمند تعریف معادلات ریاضی جهت اعتبارسنجی مدل از طریق نرم‌افزار ونسیم می‌باشند و متغیرهای علت و معلول تعیین شده در پدیده توانمندسازی حرفه‌ای با گستردگی مدل ارائه شده از نوع متغیرهای کیفی هستند، امکان تعریف معادله ریاضی مستند و معتبر برای رسم نمودارهای نرخ و حالت وجود نداشت، بنابراین در این پژوهش مولفه‌های تعیین شده به‌عنوان علت و معلول و مدل شبیه‌سازی شده، در جلسات مدل‌سازی گروهی و نظرات خبرگان و صاحب نظران جهت اعتبارسنجی مدل استفاده شد.

نتایج

یکی از مراحل پویایی سیستم چارچوب‌بندی مسأله (انتخاب مرز مدل) است. این مرحله مهم‌ترین مرحله در مدل‌سازی بیان مسأله است. شناسایی مسأله مناسب، حیاتی‌ترین مرحله در مطالعه هر سیستمی محسوب می‌شود. فرایند انتخاب متدولوژی مدل‌سازی و خود مدل‌سازی، تا حدود زیادی با شناسایی وضعیت مسأله بستگی دارد(۱۴). محققین در این پژوهش پس از انجام بررسی‌های صورت گرفته بر روی اسناد بالادستی، مانند برنامه‌های توسعه کشور و قوانین و مقررات موسسات آموزش عالی و با توجه به ساختار تفصیلی موسسات آموزش عالی و مولفه‌های بدست آمده و همچنین مصاحبه با ۵ نفر از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد و علوم پزشکی، عوامل موثر در داخل مرز مدل را با توجه به ابعاد توانمندسازی و همچنین ساده‌سازی مدل شناسایی نمود که شامل، وزارتخانه‌های علوم و بهداشت، سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی و کلیه دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، معاونت‌های ذی‌ربط، دانشکده‌ها و مراکز آموزشی و مدیران می‌باشند. همچنین از آنجا که مدل‌های پویایی سازمان نیازمند بازه زمانی مشخصی می‌باشند افق زمانی مدل با توجه به برنامه‌های توسعه کشور، پنج‌ساله می‌باشد. در شکل (۱) تصویر غنی سیستم مورد مطالعه نشان داده شده است.



[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-11]
[DOI: 10.48305/24.0.63]

شکل ۱: تصویر غنی از زیر سیستم‌های درگیر در مساله

پس از بررسی متغیرهای به‌دست آمده و استخراج مولفه‌های درگیر در پدیده توانمندسازی نسبت به تعیین متغیرهای علت و معلول و روابط آنها با استفاده از مراجعه به خبرگان حوزه توانمندسازی اقدام و نقش متغیرها به‌عنوان علت و معلول استخراج گردید که در نهایت ۱۶ متغیر به‌عنوان علت و ۳۱ متغیر به‌عنوان معلول شناسایی شد که هر متغیر با توجه به شرایط می‌تواند هم علت باشد و هم معلول یک یا چند علت دیگر باشد(جدول ۱).

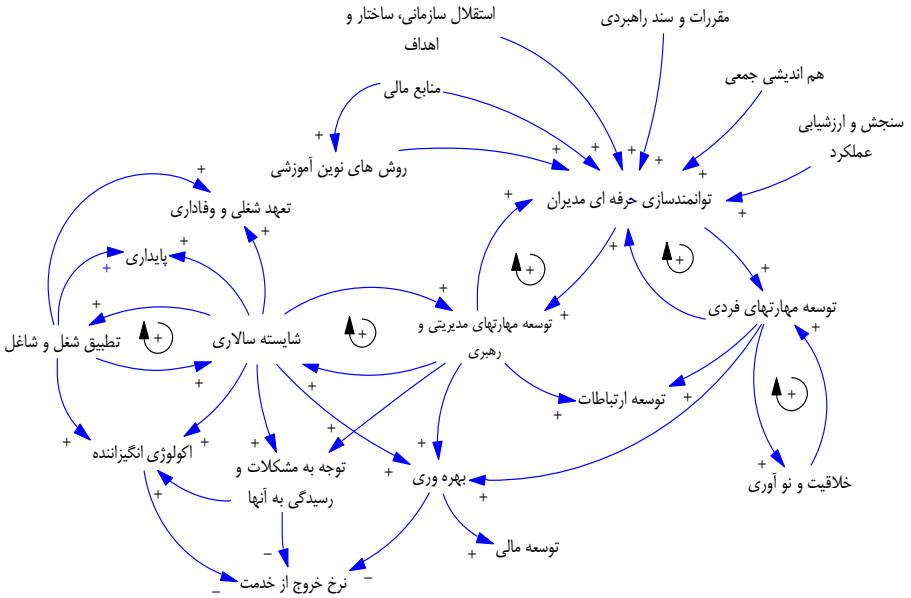
جدول ۱: نقش متغیرها در پدیده توانمندسازی حرفه‌ای مدیران آموزش عالی

علت	معلول
مقررات و سند راهبردی	توانمندسازی حرفه‌ای مدیران
استقلال سازمانی، ساختار و اهداف	
منابع مالی	
هم‌اندیشی جمعی	
سنجش و ارزیابی عملکرد	
منابع مالی	روش‌های نوین آموزشی
روش های نوین آموزشی	توانمندسازی حرفه‌ای مدیران
توانمندسازی حرفه ای مدیران	توسعه مهارت‌های فردی (بالندگی، یادگیری و ...)
	توسعه مهارت‌های مدیریتی و رهبری
توسعه مهارت های مدیریتی و رهبری	توانمندسازی حرفه‌ای مدیران
	شایسته‌سالاری
	بهره‌وری
	توسعه ارتباطات
	توجه به مشکلات و رسیدگی به آنها
توسعه مهارتهای فردی	توانمندسازی حرفه‌ای مدیران
	توسعه ارتباطات
	بهره‌وری
	خلاقیت و نوآوری
خلاقیت و نوآوری	توسعه مهارت‌های فردی
توجه به مشکلات و رسیدگی به آنها	کاهش نرخ خروج از خدمت
	اکولوژی انگیزاننده
اکولوژی انگیزاننده	کاهش نرخ خروج از خدمت
شایسته سالاری	توسعه مهارت‌های مدیریتی و رهبری
	تعهد شغلی و وفاداری
	پایداری
	توجه به مشکلات و رسیدگی به آنها
	بهره‌وری
	تطبیق شغل و شاغل
	اکولوژی انگیزاننده
تطبیق شغل و شاغل	شایسته‌سالاری
	اکولوژی انگیزاننده
	پایداری
	تعهد شغلی و وفاداری
بهره وری	توسعه مالی
	کاهش نرخ خروج از خدمت

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.48305/24.0.63]

مدل شبیه‌سازی شده با استفاده از بیان روابط علت و معلولی بین متغیرها و تعیین شرایط متغیرها تدوین شد که این روابط بر اساس روابط منطقی موجود بین متغیرها توسط صاحب‌نظران و همچنین محقق برآورد شدند و در نهایت مدل توانمندسازی حرفه‌ای مدیران با رویکرد پویایی سیستم‌ها با استفاده از نرم‌افزار Vensim طبق شکل ۱ شبیه‌سازی شد.



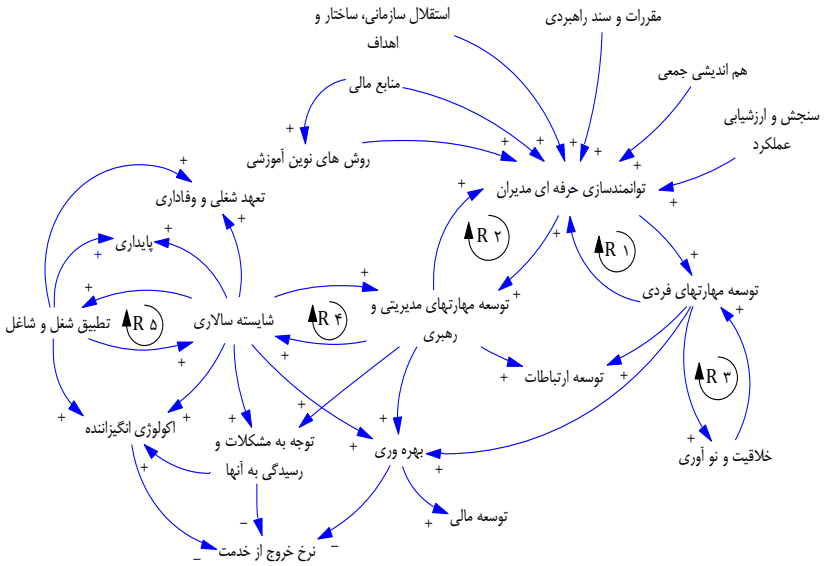
شکل ۱. الگوی توانمندسازی حرفه‌ای مدیران آموزش عالی با رویکرد پویایی سیستم‌ها

کل سیستم از طریق یک نمودار علت و معلولی با ۳۵ حلقه با توجه به جدول شماره ۱ و شکل شماره ۱ ارائه شده است که پس از اعتبارسنجی آن در جلسات مدل‌سازی گروهی و از طریق جمع‌بندی نتایج مراحل قبلی با استفاده از نظر خبرگان و بازیگران مرتبط، به تحلیل نتایج حاصل از اجرای راهکارهای مختلف پرداخته شده است. با توجه به ارتباط موجود بین متغیرها در الگوی توانمندسازی حرفه‌ای مدیران آموزش عالی با رویکر پویایی می‌توان رابطه بین متغیرها که یک متغیر بر کدام متغیرها تاثیر می‌گذارد و از کدام متغیرها تاثیر می‌پذیرد را مشاهده نمود.

همچنین نظر به نقش متغیرها و ۵ حلقه ارتباطی بدست آمده در مدل، جهت تبیین بهتر و شفاف‌تر ارتباط حلقه‌ها در مدل، شکل شماره ۲ جهت تعیین حلقه های ارتباطی با استفاده از نرم افزار مربوطه طراحی و ارائه گردید.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.48305/24.0.63]



شکل ۲. الگوی توانمندسازی حرفه ای مدیران با رویکر پویایی سیستم ها با تعیین حلقه های ارتباطی

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.48305/24.0.63]

بحث

با توجه به هدف پژوهش که ارائه یک مدل پارادایمی توانمندسازی حرفه‌ای مدیران با رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها در آموزش‌عالی می‌باشد، نتایج پژوهش حاکی از آن است که وجود مقررات و سند راهبردی در حوزه توانمندسازی حرفه‌ای مدیران آموزش عالی جهت تعیین مسیر بر توانمندسازی حرفه‌ای تاثیرگذار است. از طرفی موسسات آموزش عالی هر چه در انتخاب مدیران و تصمیم‌گیری مستقل باشند بر پدیده توانمندسازی حرفه‌ای اثرگذارتر است. وجود ساختار سازمانی منعطف و دوری از ایجاد سلسله مراتب عمودی همراه با وجود اهداف روشن و قابل دسترس بر توانمندسازی حرفه‌ای مدیران موثر است. لزوم تامین منابع مالی جهت اجرای برنامه‌های توانمندسازی، وجود هم‌اندیشی جمعی و سنجش و ارزیابی عملکرد نیز از علت‌هایی هستند که باعث ایجاد یا افزایش توانمندسازی حرفه‌ای مدیران می‌شود. وجود منابع مالی علتی بر استفاده از روش‌های نوین آموزشی می‌باشد و چنانچه موسسات آموزش عالی منابع مالی مناسب و کافی جهت استفاده از روش‌های نوین آموزشی در مبحث توانمندسازی مدیران در نظر بگیرند این موضوع نیز علتی جهت افزایش و بهبود توانمندسازی حرفه‌ای مدیران می‌باشد. با ایجاد و یا افزایش توانمندسازی حرفه‌ای مدیران مهارت‌های فردی و مهارت‌های مدیریتی و رهبری قابلیت شکوفایی و یا اقزایش خواهند داشت که این دو عامل هر چقدر اقزایش یابند با یک چرخه رفت و برگشتی مجدد بر پدیده توانمندسازی حرفه‌ای نیز اثر خواهند داشت و باعث افزایش آن نیز می‌شوند(حلقه‌های R2 و R1 شکل ۲).

لازمه اعمال مدیریت توانمند با چشم‌اندازی صحیح، داشتن نگاهی جامع و علمی به موضوعات است. موفقیت مدیر مستلزم آن است که به‌تنهایی تصمیم نگیرد و تصمیمات اتخاذ شده بر اساس خرد جمعی باشد. تصمیم خردمندانه هم بر پایه خرد جمعی، مشورت و استفاده از دانش، هوش، حافظه و خرد دیگران و اجماع علمی است. جهت موفقیت مدیریت استعداد باید ملزومات و پیش‌نیاز آن در سازمان طراحی و اجرا شود. این رویکرد، نگرشی فراگیر به عملکرد افراد و سازمان دارد، همچنین با سازوکارهایی مشخص بین عملکرد فردی و سازمانی هم‌افزایی ایجاد می‌کند. مدیریت استعداد، فرایندها و ابزارهای مناسبی را برای حمایت و توانمندسازی مدیران فراهم می‌آورد. از این راه آن‌ها در می‌یابند که از کارکنان خود چه انتظارهایی باید داشته باشند، که این امر موجب بهبود روابط کاری می‌شود در نتیجه سازمان با سرمایه‌گذاری در مدیریت استعداد از یک سو، از یک نرخ بازگشت سرمایه بالا برخوردار می‌شود و از سویی دیگر، مجموعه استعدادهای گوناگون را در سازمان خواهد داشت. در چنین شرایطی سازمان از مزایای نیروی کار چابک و با انگیزه بهره می‌برد، که این خود بهره‌وری سازمانی را به‌دنبال خواهد داشت(۱۵). سازمان‌هایی که رهبران و مدیران آنها همواره نگاه بلندمدت و چشم‌انداز باز و راهبردی داشته، از وضعیت مناسب‌تری نسبت به سایر سازمان‌ها برخوردار بوده و بالعکس. از طرفی، بررسی و مطالعه ادبیات تعالی و بالندگی سازمان‌ها نشان می‌دهد که محور بالندگی و تعالی سازمان از تعالی روح و اندیشه رهبران و مدیران سازمان‌ها می‌گذرد. تعالی فکر، نگرش، بینش رهبران و مدیران بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد، لذا واضح است که هرگونه برنامه‌ریزی و طرح‌ریزی جهت تعالی، بالندگی و توسعه قابلیت‌ها و ظرفیت‌های مدیران از حوزه‌های راهبردی است؛ که این خود مستلزم تجهیز رهبران و مدیران به توانمندسازی می‌باشد. فقدان تفکر اجماع راهبردی در مدیران عالی به‌عنوان یک کمبود اساسی در محیط سازمان‌های امروزی است. عدم وجود تفکر اجماع راهبردی در سازمان باعث می‌گردد که سازمان به‌جای تأکید ویژه بر حوزه‌های راهبردی سازمان که عامل مزیت رقابتی است، به حوزه‌های صرفاً عملیاتی بپردازند که این نه تنها موجب بستن چشم مدیران بر روی تحولات محیطی و از دست دادن فرصت‌ها و در نظر نگرفتن تهدیدات می‌گردد بلکه منجر به‌هدر رفتن منابع کمیاب و در برخی موارد نایاب سازمان می‌گردد. همچنین بی‌توجهی به تفکر راهبردی منجر به عدم آینده‌نگری و ایجاد تغییرات مورد

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-11]
[DOI: 10.48305/24.0.63]

نظر در محیط و در عوض تلاش صرف برای تطابق با تغییرات محیطی، عدم پروش صحیح منابع انسانی و عدم استفاده بهینه منابع مالی و نیز عدم جهت‌گیری درست در قبال چالش‌های فرا روی سازمان می‌گردد(۱۶). همچنین ارزیابی شایستگی مدیران می‌تواند مسیر رشد و تعالی سازمان را به‌طور آسان‌تری فراهم سازد. واضح است که رؤسای سازمان می‌توانند اطلاعات بیش‌تری را با تاکید بر روی مبحث شایستگی به‌دست آورند که دانستن آنها فقط با ارزیابی عملکرد امکان‌پذیر نخواهد بود. به‌منظور این که یک سازمان بتواند عملکرد خوبی داشته باشد باید مدیران و منابع انسانی آن سازمان در مرحله اول شایستگی بالایی داشته باشند و شایستگی آنها به‌طور پیوسته مورد ارزیابی قرار بگیرد. دیگر اینکه عملکرد نیروی انسانی به‌صورت مستمر متناسب با معیارهای تعریف شده برای آن سازمان مورد ارزیابی قرار بگیرد(۱۷).

توسعه مهارت‌های فردی علاوه بر این که از توانمندسازی حرفه‌ای مدیران تاثیر می‌پذیرد و بر آن نیز تاثیر می‌گذارد باعث ایجاد و یا افزایش خلاقیت و نوآوری، توسعه ارتباطات موسسه و مدیران و همچنین افزایش بهره‌وری سازمان می‌گردد. همچنین هر چقدر خلاقیت و نوآوری مدیران افزایش داشته باشد بر توسعه مهارت‌های فردی آنان نیز اثر مثبت دارد(حلقه R3 شکل ۲). توسعه مهارت‌های مدیریتی و رهبری علاوه بر حلقه R2، باعث توسعه ارتباطات، شایسته‌سالاری در انتخاب و انتصاب مدیران می‌گردد، از طرفی افزایش بهره‌وری و توجه به مشکلات و رسیدگی به آنها را نیز در پی خواهد داشت. حلقه R4 شکل ۲ چرخه تاثیرپذیری و تاثیرگذاری بین توسعه مهارت‌های مدیریتی و رهبری با شایسته سالاری را نشان می‌دهد که هر چقدر مهارت‌های مدیریتی و رهبری افزایش یابد شایسته‌سالاری در سازمان افزایش پیدا می‌کند همچنین در نظر گرفتن شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران خود نیز منجر به افزایش مهارت‌های مدیریتی و رهبری می‌شود. شایسته‌سالاری علاوه بر تاثیر بر توسعه مهارت‌های مدیریتی و رهبری، علت به‌وجود آمدن یا افزایش بهره‌وری سازمان‌های آموزشی می‌شود، از طرفی توجه به مشکلات و رسیدگی به آنها، اکولوژی انگیزاننده، تعهد شغلی و وفاداری، پایداری و تطبیق شغل و شاغل نیز متغیرهایی هستند که در صورت توجه به شایسته‌سالاری در موسسات آموزش عالی نمود پیدا خواهند کرد. حلقه رفت و برگشت R5 شکل ۲ نیز بیان‌کننده اثرگذاری متغیرهای شایسته‌سالاری و تطبیق شغل و شاغل بر همدیگراست.

هیچ سازمانی را نمی‌توان یافت که رشد مستمر و موفقیت پایداری را تجربه کرده باشد، مگر آنکه توسط مدیر یا تیمی از مدیران و رهبران شایسته و کارآمد، اداره و هدایت شده باشد(۱۸). انتخاب مدیرانی که شایستگی لازم یا تناسب لازم با شغل یا سازمان را ندارند و یا رد کردن افراد واجد شرایط، مشکلات زیادی برای سازمان در پی دارد، زیرا سازمان باید هزینه‌های سنگینی برای آموزش فرد متحمل شود(۱۹). همچنین خلاقیت و نوآوری و بالندگی فردی با یادگیری مستمر و مدام فرد را به سوی توانمند شدن سوق می‌دهد(۲۰). از این رو توانمندسازی مدیران در سایه شایسته سالاری میسر می‌شود. در توانمندسازی فردی مدیران قادر خواهند بود که بدون نیاز به حضور مستقیم، فعالیت کنند. اما چالش‌هایی نیز به‌منظور یادگیری که هسته اصلی رشد و توانمندسازی حرفه‌ای هر فردی است وجود دارد. برخی از مدیران در برابر یادگیری مقاومت می‌کنند و نیازی به توانمند شدن احساس نمی‌کنند، این مدیران در برابر تغییر مقاومت می‌کنند(۱۱).

توسعه مهارت‌های فردی نیز علتی بر توسعه ارتباطات، خلاقیت و نوآوری، بهره‌وری و توانمندسازی حرفه‌ای مدیران می‌باشد. رهبران و مدیران مثبت‌گرا احساس شایستگی و توانمندی بیشتری برای کارکنان و مشارکت آنها در مسائل سازمانی ایجاد خواهند کرد(۲۱). همچنین تلاش می‌کنند تا فضا و بستری فراهم شود تا به توسعه و بهسازی کارکنان بپردازند تا آنها بتوانند به بهترین نحو ظرفیت‌های خود را شکوفا سازند(۲۲).

یافته‌ها نشان داد تطبیق شغل و شاغل با اینکه شایسته‌سالاری را گسترش می‌دهد خود عاملی جهت

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-11]
[DOI: 10.48305/24.0.63]

ایجاد تعهد شغلی و وفاداری، پایداری در سمت‌های مدیریتی و افزایش اکولوژی انگیزاننده می‌باشد. همان‌طور که در مدل نمایان است تاثیر متغیرهای بر هم و ادامه آن تاثیر بر متغیر دیگر در سطوح مختلف باعث می‌گردد که بهره‌وری باعث توسعه مالی سازمان شود، همچنین باعث کاهش نرخ خروج از خدمت شود. توجه به مشکلات و رسیدگی به آنها و اکولوژی انگیزاننده نیز کاهش نرخ خروج از خدمت را در پی خواهد داشت.

به‌دلیل پیچیدگی‌های مشاغل مدیریتی، انجام موفقیت‌آمیز و اثربخش پست‌های مدیریتی حرفه‌ای در سازمان‌ها نیازمند مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، مهارت‌ها، توانمندی‌ها و خصوصیات خاص می‌باشند، لذا انتخاب و انتصاب مدیران و تشخیص و برگزیدن شایسته‌ترین افراد در پست‌های مدیریتی حرفه‌ای، نیازمند مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، معیارها و ملاک‌های انتخاب افراد واجد شرایط و شایسته برای تصدی پست‌های کلیدی سازمانی است(۲۳).

توانمندسازی همچنین روی عملکرد شغلی و سازمانی افراد موثر است و حمایت سازمانی، افزایش بهره‌وری، کمک به همکاران و پیشرفت سازمان را فراهم می‌کند. مدیران در اجرای توانمندسازی باید از حمایت کافی مسئولان بالادستی اطلاع کافی حاصل کنند. کانگر و کاننگو(Conger & Kanungo) بیان می‌دارند که مدیرانی که تحولات بالایی ایجاد می‌کنند از درجه بالای حمایت اجتماعی برخوردارند و اثربخشی بالایی دارند(۲٤).

معنای ضمنی توانمندی به تعهد افراد به‌عنوان شکلی از ابزار کنترل اشاره دارد. داشتن نیروی انسانی متعهد، یکی از شاخص‌های برتر یک سازمان نسبت به سازمان دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌سازد؛ برعکس نیروی انسانی با تعهد و تعلق اندک نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند؛ بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در میان سایر همکاران می‌تواند سازمان را در تحقق اهداف و آرمان‌های خود ناکام سازد(۲۵).

خودمدیریتی و توانمندسازی نیز یکی از اجزای مدیریت و رهبری موفق بوده است. توانایی فرد در سازمان‌دهی و خودمدیریتی رفتارهایش جهت رسیدن به اهداف گوناگون یادگیری به‌معنای ظرفیتی است که مدیر برای تعدیل رفتار متناسب با شرایط و تغییرات محیط بیرونی و درونی دارد(۲٦). مهارت‌های خودمدیریتی توانایی‌هایی است که به مدیران اجازه می‌دهد افکار، احساسات و اعمال خود را کنترل کنند و همچنین متکی بودن و تسلط به خود و عدم دلبستگی و وابسته نبودن به دیگران است. آزادی علمی دارای ارزشی بنیادی برای دانشگاه‌هاست. با توجه به ماهیت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در نظام‌های آموزش‌عالی این امر کاملا ضرورت دارد که بستری بدون محدودیت‌های سیاسی، اقتدارگرایی سیاسی، عدم مداخله مراجع بیرونی و عدم غرض‌ورزی‌های داخلی برای خلق ایده‌های نوین برای مدیران فراهم آورد. زیرا توجه به آزادی علمی و استقلال دانشگاهی زمینه‌ساز مسؤولیت‌پذیری دانشگاه‌ها در قبال اعطای اختیارات خواهد بود(۲۷). از این رو آزادی‌های علمی به مدیران و خود مدیریتی علمی آنها به‌عنوان محرکی قوی برای استقلال فردی، تصمیم‌گیری‌های درست، خلاقانه و در شرایط دشوار می‌باشد.

ارتباط حلقه‌ها در شکل ۲ نمایش داده شده است.

همچنین با توجه به حساسیت مدل برخی متغیرها نشان‌دهنده اهمیت آنها در پدیده توانمندسازی حرفه‌ای می‌باشد، بنابراین بعد از اجـرای مدل، متغیرهای حساس مدل به شرح زیر شناسایی گردید:

توانمندسازی حرفه‌ای مدیران

توسعه مهارت‌های مدیریتی و رهبری

توسعه مهارت‌های فردی

شایسته‌سالاری

تطبیق شغل و شاغل

با توجه به ویژگی‌های رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها که بر مشارکت افراد در مدلسازی، تعیین روابط علت و

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.48305/24.0.63]

معلولی با توجه به تقدم و تاخر متغیرها و همچنین ارزیابی مدل و مدلسازی تأکید دارد، می‌توان مشاهده نمود که متغیرهای علت چگونه بر سایر متغیرها نقش دارند و این امر همچون یک نقشه راه به سازمان‌ها و مدیران کمک می‌کند که ضمن شناسایی متغیرهای موثر به درستی پیش نیازهای لازم جهت ایجاد یا تقویت متغیرهای معلول را شناسایی نموده تا بتوانند به صورت پویا مدیرانی توانمند وحرفه‌ای تربیت نمایند.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج پژوهش، یکی از مهم‌ترین الزامات جهت موسسات آموزش عالی فراهم نمودن شرایط جهت توانمندسازی حرفه‌ای مدیران است که این مهم جز با شناسایی دقیق رابطه علت و معلولی بین متغیرها ممکن نیست. نتایج پژوهش حاکی از آن است که نقش علت و معلولی متغیرهای توانمندسازی حرفه‌ای، شناسایی شده تا بتوان شرایط و عوامل مورد نیاز جهت توانمندسازی حرفه‌ای مدیران آموزشی را به‌خوبی ترسیم کرد. همچنین از نتایج به‌دست آمده تحقیق حاضر می‌توان نتیجه گرفت لازمه توانمندسازی حرفه‌ای مدیران،توسعه مهارت‌های مدیریتی، رهبری و فردی است و مهارت‌های مورد اشاره با در نظر گرفتن خلاقیت و نوآوری، محیطی انگیزاننده، شایسته‌سالاری، توسعه ارتباطات، توجه به مشکلات و رسیدگی به آنها، تطبیق شغل و شاغل زیرسایه سازمانی مستقل و راهبر با مد نظر قرار دادن تفکر جمعی و فراهم نمودن منابع مالی مورد نیاز امکان‌پذیر است. همچنین پیشنهاد می‌گردد، موسسات آموزش عالی با اعطای اختیار کافی جهت تصمیم‌گیری و ایجاد فضای مناسب جهت آزادی علمی باعث توسعه فضای پویا در سازمان گردند و مدیران می‌بایست در زمان تصدی پست مدیریتی با استفاده از افراد خبره، توسط سازمان به‌صورت مستمر هدایت و راهنمایی شوند. از طرفی لازم است استقلال سازمانی را با جلوگیری از ورود تعلقات جناح‌های سیاسی، تفیض مناسب اختیارات، کاهش فضای بروکراتیک و تمرکززدایی تقویت نموده و شرایط رشد و ارتقای نیروهای با استعداد و توانمند را با اعطای اختیار و تصمیم‌گیری در سازمان فراهم نمایند. پژوهش حاضر محدود به دانشگاه‌ها و مدیران آموزش بوده است.

قدردانی

این مقاله از بخش کیفی پایان‌نامه دانشجویی مقطع دکتری تخصصی رشته مدیریت آموزش‌عالی با عنوان تدوین الگوی توانمندسازی حرفه‌ای مدیران با رویکرد پویایی سیستم‌ها در آموزش‌عالی استخراج شده و از کلیه اساتید و مدیرانی که در این تحقیق همکاری داشته‌اند صمیمانه قدردانی می‌شود.

منابع

1. Monje Amor A, Abeal Vázquez JP, Faíña JA. Transformational Leadership And Work Engagement: Exploring The Mediating Role Of Structural Empowerment. European Management Journal. 2020; 38(1): 169-178.
2. Bagheri M, Shayan Sh, Jokar F. [Empowerment Of Educational Managers Of Universities Of Medical Sciences: Content Analysis Of Texts]. Medicine And Spiritual Cultivation. 2019; 29(2): 142-128.[Persian]
3. Richelieu A, Pawlowski T, Breuer C. Football Brand Management: Minor League Versus Champions League. Journal Of Sponsorship. 2011; 4(2): 178-189.
4. Dartaj A, Abbaspour A,Delawar A, Abdulahi H. [Compilation And Validation Of The Empowerment Model For Managers Of Technical And Vocational Schools: A Mixed Research]. Journal of School Administration. 2020; 8(3): 174-197.[Persian]
5. Javank Liauli M, Abili KH, Pourkrimi J, Soltani Arabshahi SK. [Providing a Pattern of Professional Development of Clinical Department Chairs:A Case of State Universities of Medical Sciences in Tehran]. Educational Strategies in Medical. 2017; 10(3): 202-218.[Persian]

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-11]
[DOI: 10.48305/24.0.63]

6. Eslamiharandi Harandi HA, Zolfaghari Zafarani R, Jafari Harandi R. [Dimensions And Components Of Psychological Empowerment Of Managers In Order To Establish Knowledge Management Based On Organizational Motivation In A Qualitative Method]. journal of Sciences and Techniques of Information Management. 2020; 5(4): 12-40.[Persian]
7. Shibly M, Alawamleh HA, AL Nawaiseh K, Ali BJA, Almasri A, Alshibly E. The Relationship Between Administrative Empowerment And Continuous Improvement: An Empirical Study. Revista Geintec-Gestao Inovacao E Tecnologias . 2021; 11(2): 1681-1699.
8. Nawaf AlHomud N. Managerial Empowerment And Its Impact On Managerial Creativity: An Empirical Study In Greater Amman Municipality. International Journal Of Business And Management. 2020; 15(10): 32-40.
9. Pradhan RK, Panda M, Jena LK. Transformational Leadership and Psychological Empowerment. Journal of Enterprise Information Management. 2017; 30(1): 82-95.
10. Sterman JD. Business Dynamics: Systems Thinking And Modeling For Complex World. New York city, New York: Mcgraw- Hill; 2000.
11. Noshad S, Fadavi M S, Saadat M. [Professional Empowerment of Highr Education Managers: A Paradigmatic Model]. Iranian Journal of Medical Education 2023; 23 :306-320.[Persian]
12. Afshar E, (Translator). [Techniques And Procedures For Developing Grounded Theory]. Strauss A, Corbin J, (Author). 5th ed. Tehran: Ney Publications; 2020.[Persian]
13. Lincoln YS, Guba EG. Naturalistic Inquiry. Thousand Oaks, Berkeley, California: Sage Publications, Inc;1985.
14. 14. Stacy RD. Strategy Management And Organizational Dynamic: The Challenge Of Complexity To Ways Of Thinking About Organizations.6th ed. London, England: Pearson; 2011.
15. Changhizi H, Torabi Anarki A. [Baresiye Rabeteye Beyne Modiriat Estedad Va Amalkarde Sazmani]. Proceedings Of The 2nd International Conference On Management And Economics In The 21st Century; 2014 Aug 10; Iran: Tehran.[Persian]
16. Salmani Ghahiazi A, Dehghan N, Anjom Shoa'a R, Fathi S. [Pathology Of Strategic Thinking Of Senior Managers And Its Impact On Organizational Performance]. Journal Of Strategic Management Studies. 2014; 5(19): 255-284.[Persian]
17. Shafiei H, Shams N. [Tarahi Va Bekargiriye Olgooyei Be Manzoore Arzeshyabiye Shayestegi Va Amalkarde Modiran Dar Amoozeshe Ali]. Journal Of Innovation And Enterpreneurship. 2016; 5(9): 17-29.[Persian]
18. Bazarpash M. [Selection Of Young Consultants Of The Country's Executive Bodies Based On The Decision-Making Model] [Dissertation]. Tehran: Alaama Tabatabai University; 2005:1-3.[Persian]
19. Gholipour A. [Human Resource Management (Concepts, Theories And Applications)]. 3rd ed. Tehran: Samit Publications; 2012.[Persian]
20. Bahramzadeh S. [Explaining The Relationship Between Creativity And Human Resource Empowerment In Education In Kashan]. Management And Educational Perspective. 2020; 1(2): 71-86.[Persian]
21. Ertürk A, Vurgun L. Retention Of IT Professionals: Examining The Influence Of Empowerment, Social Exchange, And Trust. Journal Of Business Research. 2015; 68(1): 34–46.
22. Mehdizadeh I, Rajaipour S, Siadat SA. [Organizational Silence And Positive Leadership Strategies: The Mediating Role Of Psychological Empowerment]. Journal Of Public Administration. 2023; 15(1): 67-93.[Persian]
23. Haraghi M, Darvishi A. [Presenting The Selection Model Of Professional Managers Of Government Organizations]. Organizational Behavior Studies Quarterly. 2020; 8(4): 51-85.[Persian]
24. Conger JA, Kanungo RN. The Empowerment Process: Integrating Theory And Practice. The Academy Of Management Review. 1988; 13(3): 471-482.
25. Khatami Firouzabadi MA, Abuei Mehrizi E. [Baresiye Tasire Tavandmandsazi Bar Afzayeshe Taahode Sazmani]. Journal Of Business Management. 2014; 6(22): 9-26.[Persian]
26. Bagheri M. [Designing A Model Of Dynamic Empowerment Of Iranian Medical Science Education Managers] [Dissertation]. Isfahan: Isfahan University; 2021.[Persian]
27. Alipour Y, Izadi S, Salehi Omran E, Safar Haidari H. [Academic Freedom In The Higher Education System Of Iran]. Biquarterly Journal Of Sociology Of Social Institutions. 2020; 7(15): 267-296.[Persian]

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.48305/24.0.63]

Presenting a Model of Professional Empowerment of Managers by Systems Dynamics Approach in Higher Education

Saeed Noshad[1], Mahboubeh Sadat Fadavi[2], Mohsen Saadat[3]

Abstract

Introduction: *Given the dynamic and complex nature of universities, the success of higher education institutions in professional development hinges on the quality and appropriateness of their planning, development, as well as the implementation of programs that align with the institution's internal and external contexts. The systems dynamics approach, owing to its flexibility and compatibility with the higher education system, can serve as a valuable tool for optimizing the higher education system. This study endeavors to present a model for professional development of administrators using the systems dynamics approach in higher education.*

Methods: *This bi-phasic qualitative study is applied in terms of objective and mixed-methods in terms of execution. In the first phase, grounded theory with the Strauss and Corbin approach was employed. In the second phase, given the holistic nature of the study and the emphasis on the interaction between system components, the systems dynamics method was employed, following Sterman's five-stage model. The context of study was medical universities and health services, as well as Islamic Azad Universities. Factors influencing the professional development of higher education administrators were explored through semi-structured interviews with 10 educational administrators. The causal relationships between these factors were determined in five group modeling sessions with stakeholders and experts. Content validity and expert review were used to confirm the reliability and validity of the data.*

Results: *The simulation results identified 16 causal categories and 31 consequential categories, with some categories serving dual roles. Utilizing the VENSIM software, a professional empowerment model for higher education managers was developed, considering the sequential impact of these categories.*

Conclusion: *Professional empowerment of higher education managers hinges on the cultivation of managerial, leadership, and individual skills. The skills ushered in fostering creativity and innovation, establishing a motivating environment, embracing meritocracy, enhancing communication, addressing emerging challenges, aligning job roles with individual capabilities, operating under an independent and guiding organizational structure, promoting collective thinking, and securing adequate financial resources.*

Keywords: Professional Empowerment, Higher Education Managers, System Dynamics

Addresses:

1. Ph.D. Candidate, Department of Educational Sciences, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. Email: saeed.noshad1986@gmail.com
2. (✉) Associate Professor, Department of Educational Sciences, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. Email: mahboube.fadavi@gmail.com
3. Assistant Professor, Department of Civil Engineering, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran. Email: mohsen.saadat@pci.iaun.ac.ir

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.48305/24.0.63]