

# نشاط آفرینی و سلامت اجتماعی دانشگاهیان (ارائه یک نظریه داده بنیاد<sup>۱</sup>)

بهنوش جووری\* ، یوسف محمدی مقدم\*\* ، سوسن قهرمانی قاجار\*\*\*

نرگس حسن مرادی\*\*\*\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۴/۲۵

## چکیده

رسالت عظیم دانشگاهیان در تأمین سلامت و پویایی فردی-اجتماعی اعضای جامعه، تعریف شده است، اما در حال حاضر مسئله اصلی که دانشگاهیان با آن دست و پنجه نرم می‌نمایند این است که، سلامت و پویایی دانشگاه‌ها با شیوع بیماری‌های سازمانی، با عنوان "بی‌نشاطی اجتماعی اعضا"، به خطر افتاده است. تحقیق حاضر از نظر نوع هدف کاربردی بوده و سعی دارد تا با الهام از روش داده بنیاد و رویکرد تفسیری، مدل پارادایمی "بانشاطی و سلامت اجتماعی اعضای دانشگاه‌ها"، را کشف نماید.

۱- این مقاله مستخرج از رساله دکتری می‌باشد.

\* دانشجوی دکترای مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.  
(نویسنده مسئول).  
b.jovari@gmail.com

you\_mohammad@yahoo.com

\*\* دانشیار دانشگاه علوم انتظامی، تهران، ایران.

s.ghahremani@alzahra.ac.ir

\*\*\* دانشیار دانشگاه الزهراء (س)، تهران، ایران.

morade\_n@yahoo.com

\*\*\*\* دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران.

جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته، در محدوده زمانی سال‌های ۹۷-۹۵ صورت پذیرفته است. روش‌شناسی تحقیق، روش کیفی است. با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند و بر مبنای شاخص اشباع نظری، تعداد بیست نفر از خبرگان دانشگاهی به‌عنوان نمونه‌ای از جامعه پژوهش مورد مصاحبه قرار گرفتند. کدهای حاصل از متن گزاره‌ها، با استفاده از متدولوژی کلازیری احصا شدند و سپس بر مبنای آن‌ها، مدل پارادایمی سلامت و بانشاطی اجتماعی اعضای دانشگاه‌ها به صورتی داده بنیاد شناسایی شد.

روایت نظری این پژوهش بر مبنای مدل پارادایمی "نشاط و سلامت اجتماعی دانشگاهیان" احصاء شده، بدین شرح جلوه‌گر شد: "دانشگاه می‌تواند با استقرار نظام مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تحت تأثیر سه شرط لازم و کافی حمایت در رفع تعارض‌های کار-خانواده، تأمین بالندگی ساختاری دانشگاه، پرورش تعاملات روان‌شناختی مثبت فردی - سازمانی اعضا، و با رفع موانع سازمانی - اجتماعی نشاط‌آفرینی از طریق برندسازی توانمندی‌های دانشگاه، زمینه‌ساز تأمین سلامت و نشاط اجتماعی اعضا شود. به‌گونه‌ای که بازتاب آن در قالب شکوفایی استعدادها و پویایی آموزشی-پژوهشی-اجرایی عضو دانشگاه (تولید و اشتراک علم) و پاسخ به نیازهای محیطی و محاطی (کیفیت، تخصص، دانش، درآمدزایی) دانشگاه به نمایش گذاشته خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: نشاط اجتماعی، سلامت اجتماعی، منابع انسانی دانشگاهی، روش کلازیری، نظریه‌پردازی داده بنیاد.

## ۱) بیان مسئله

محصول دانشگاه‌ها بر دانش، بینش، ویژگی‌ها و رفتار دانش‌آموختگان به‌عنوان مدیران و تصمیم‌گیرندگان حال و آینده کشور- تأثیرگذار است. بنابراین رسالت عظیم

دانشگاهها در تأمین و مدیریت سلامت فردی- اجتماعی اعضای جامعه، پایه‌ریزی شده است.

و بی‌تردید به دلیل گسترش روزافزون فناوری، ارتباطات جهانی و شبکه‌های اطلاعاتی، دانشگاهها ناچارند برای حفظ سلامتی خود و جامعه، دوره سازمان‌دهی جدیدی را با تمرکز بر نشاط آفرینی سازمانی اعضایشان، تجربه کنند؛ چرا که پیچیدگی و رشد فزاینده پدیده‌های اثرگذار محیطی سبب شده است دیگر نتوان با اتکا به تجربه‌ها و رویکردهای سنتی، سلامت دانشگاهها را تضمین نمود.

در تبیین ضرورت بهبود، نشاط اجتماعی دانشگاهیان می‌توان گفت، بی‌نشاطی اجتماعی منابع انسانی دانشگاهی پیامدهایی مانند بی‌کارآفرینی، تمایل اندک اعضای علمی به اجرای پژوهش‌های نوآورانه، تحقیقات طولی، کاهش تعامل و تبادل دانش میان اعضای هیئت علمی در دانشگاهها، کاربرد نامطلوب سرمایه‌های مادی و معنوی، تمایل اندک اعضا به اجرای پژوهش‌های تیمی، ضعف در کیفیت علمی و عملی دانش‌آموختگان، بروز رفتارهای غیر بهره‌ور تعمدی از قبیل سکوت‌های تعمدی، نشاطهای کاذب، کرختی، افسردگی، تبلی سازمانی و... را دربر خواهد داشت. بر این مبنا پژوهش حاضر، در پی پاسخ به این مسئله است که بر مبنای رویکرد داده بنیاد برای تأمین سلامت و نشاط آفرینی اجتماعی منابع انسانی در دانشگاهها چه الگوی پارادایمی می‌تواند وجود داشته باشد؟.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

## ۲) مبانی نظری و پیشینه

سازمان بهداشت جهانی<sup>۱</sup> سلامت را به‌عنوان "حالتی از بهزیستی کامل جسمی، ذهنی و اجتماعی و نه صرفاً در غیاب بیماری" تعریف می‌کند. (یحیی زاده، پورات، ۱۳۹۲: ۴۷).

جوامع سالم، جوامعی هستند که به همان اندازه که به کار و بهره‌وری اهمیت می‌دهند،

---

1. World Health Organization (WHO)

به سلامت روانی و جسمی اعضای جامعه توجه دارند. جامعه سالم می‌تواند از بهره‌وری، توانمندی و کارایی لازم برای مواجهه با دنیای توأم با رقابت برخوردار شود. فقیهی پور و خادمی (۱۳۹۵) در کتاب خود با بررسی و جمع‌بندی مطالعات ملی و بین‌المللی، سلامت جامعه را در توانایی آن در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌ها تعریف می‌نمایند. چرا که سلامت اجتماعی، مفهومی است که در کنار ابعاد جسمی و روانی سلامت، مورد توجه قرار گرفته است و جنبه اجتماعی آن با محور قرار دادن فرد در جامعه، مورد بررسی قرار می‌گیرد. سلامت جامعه در سه بعد جسمی، فکری و روحی اعضا قابل تبیین است و سازمان سالم و پویا دارای جوئی مطلوب و سالم بوده و موجبات انگیزش، تحرک و علاقه‌مندی به کار را در عضو سالم فراهم می‌آورد. اما با این اوصاف، به نظر می‌رسد تغییر، جابه‌جایی، رقابت، کوچک‌سازی، تعدیل نیرو، ناامنی شغلی، بی‌اعتمادی، بی‌رغبتی، نارضایتی، تنیدگی، استرس و نظایر آن‌ها؛ کلماتی هستند که با ورود به ادبیات زندگی اجتماعی و شخصی، به‌عنوان همدم و عجین روزانه زبان و کلام اعضای جامعه، مایهٔ آنس و آلفت آن‌ها با بی‌رغبتی، نارضایتی شغلی و در مجموع بی‌نشاطی اجتماعی شده‌اند. فرد از لحظهٔ بیداری بامداد تا هنگام آرمیدن شامگاه همواره دچار فشارها، هیجان‌ها، نگرانی‌ها و بیم و امیدهای اجتماعی گوناگونی است که با ظرفیت بدنی، عصبی و روانی وی سازگاری ندارد؛ اینجا است که سلامت فرد و در نتیجه سلامت جامعه به خطر می‌افتد (قهرمانی، غیبی، جووری، ۱۳۹۶).

مجموعه چنین حالت‌ها و فشارهای ناشی از آن، که سلامت جامعه را به خطر انداخته است، در اصطلاح "تنش و تنیدگی اجتماعی" نامیده می‌شود. روانشناس معروف آرگایل<sup>۱</sup> در تحقیقات خود "نشاط" را به‌عنوان سپری در مقابل "تنش و تنیدگی"<sup>۲</sup> معرفی می‌نماید. بر اساس دیدگاه آرگایل نشاط یک پدیده و ویژگی در

---

1. Argyle  
2. burnout

انسان است که سه مؤلفه اصلی عاطفه مثبت، رضایت از زندگی و نبود احساسات منفی را دارا است (Haller & Hadler, 2006). شایروم (۲۰۰۴) نشاط اجتماعی را یک سازه احساسی می‌داند و آن را این‌گونه تعریف می‌کند: "نشاط حالتی مثبت است که در پاسخ به تعامل دائمی فرد با عناصر معنی‌دار زندگی فردی و اجتماعی او حاصل شده است." (Niessen & Sonnentag, ۲۰۰۸).

با توجه به نقش آفرینی اندازه‌گیری نبض<sup>۱</sup> به‌عنوان شاخصی مهم برای سنجش سلامت جسم، نقش "نشاط" را به‌عنوان "نبض روح و روان" افراد معرفی نموده‌اند. نکته‌ای که وجود دارد کنترل ضربان‌های این نبض است؛ لذا با توجه به تأثیر مسائل روانی بر عملکرد فردی و اجتماعی اعضای دانشگاهی، بحث «نشاط» در سلامت اجتماعی اعضای دانشگاهی دارای اهمیت فزاینده‌ای شده است؛ یعنی چنانچه بخواهیم وضعیت سلامت اجتماعی اعضای یک جامعه دانشگاهی را بسنجیم نیاز به بررسی وضعیت نشاط اجتماعی اعضای آن سازمان داریم (قهرمانی، محمدی مقدم، جووری، ۱۳۹۶).

اهمیت نشاط اجتماعی به‌اندازه‌ای است که رسیدن به نشاط و راه‌های افزایش آن همواره یکی از اهداف زندگی افراد، دستور کار سیاست‌گذاران و حوزه مطالعاتی و پژوهشی برخی از علمای علوم اجتماعی بوده است. اثرات نشاط در دو سطح فردی و اجتماعی قابل مشاهده است. نشاط موجب نگرش مثبت به زندگی، خودپنداری مثبت، برخورداری از سلامت روان و تعادل عاطفی، امیدواری به آینده، نگرش مطلوب و رضایت‌آمیز به خود و دیگران، روابط اجتماعی متعادل، دوری از کینه و نفرت، انتخاب آگاهانه اهداف زندگی، تلاش برای تحقق اهداف، دوری از اتلاف وقت و کاهلی، افزایش موفقیت‌های زندگی، برخورداری از شاخص‌های بالای زندگی، عملکرد بهتر سیستم ایمنی در مقابل استرس‌ها، خواب بهتر، تمایل بیشتر برای کمک به دیگران، عملکرد بهتر شغلی - تحصیلی و تصمیم‌گیری بهتر می‌گردد.

در جامعه‌ای که میزان نشاط آن پایین است، با افرادی منزوی مواجه هستیم که به‌نوعی دچار رخوت شده و آن جامعه به‌سوی نابسامانی اجتماعی و رکود پیش خواهد رفت. (تمیزی فر، عزیزی مهر، ۱۳۹۴، ۲۱۰).

مفاهیمی چون رضایتمندی، تعهد اجتماعی، رفتار شهروندی و غیره در تبیین پیامدهای فردی و اجتماعی نقش بسزایی دارند، اما پدیده نشاط اجتماعی که یک مفهوم مثبت و جدید است نشان داد که قدرت تبیین مناسبی در پیش‌بینی نتایج فردی و جمعی دارد، و این متغیر در نقش میانجی، در پیش‌بینی نتایج و پیامدهای فردی، اعم از رضایت، تعهد، عملکرد شغلی و بروز رفتار شهروندی عمل می‌نماید. (Fisher, 2010, Karanika& et al, 2015).

از سال ۲۰۰۰ به بعد نیز در نگاه سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه‌یافتگی کشورها متغیر نشاط، به‌عنوان یکی از معیارهای کلیدی وارد محاسبات شده است. همچنین با توجه به نقش نشاط فردی - اجتماعی در توسعه پایدار، بند ب ماده ۹۷ برنامه چهارم توسعه به بسط و گسترش روحیه نشاط، شادابی، امیدواری، اعتماد اجتماعی تأکید نموده است. ضمن این‌که بند ۲۶ سیاست‌های کلی نظام اداری نیز مربوط به حمایت از روحیه نوآوری، ابتکار، اشاعه فرهنگ و بهبود مستمر به‌منظور پویایی نظام اداری است. مراکز آموزش عالی به‌عنوان بانیان نشاط و پویایی اجتماعی نقش بی‌بدیلی در تأمین سلامت اجتماعی دارند. دانشگاه‌ها به‌عنوان مراکز اصلی دانش‌بنیان، زمانی می‌توانند متضمن سلامت و توسعه جامعه باشند که از نشاط و پویایی لازم برخوردار باشند. دانشگاه بانشاط به توانمندی‌هایی دست می‌یابد که قادر است از نیروی اندک قدرتی عظیم بسازد. بر این اساس جمهوری اسلامی ایران در سند چشم‌انداز بیست ساله‌اش، کسب مقام اول تولید علم و فناوری در منطقه خاورمیانه را در دستور کار جامعه علمی و دانشگاهی کشور قرار داده است. یکی از مهم‌ترین راهبردها به‌منظور موفقیت دانشگاه‌ها در ایفای موفقیت‌آمیز نقش خود، تأمین نشاط اجتماعی و سلامت اجتماعی منابع انسانی آنهاست. بدون شک می‌توان بیان نمود که دولت‌ها برای دستیابی

به اهداف توسعه محوری خود دانشگاه‌ها را یکی از مهم‌ترین اهرم‌ها می‌دانند. از این جهت است که امام خمینی (ره) می‌فرماید: "دانشگاه است که امور کشور را اداره و نسل‌های آینده و حاضر را تربیت می‌کند (زارعی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۲). بنابراین برای تمامی فعالان در سطوح مدیریتی و برنامه ریزان سیاست‌های نظام آموزشی- پژوهشی کشور توجه به موانع و کاتالیزورهای نشاط اجتماعی دانشگاهیان، به منظور اتخاذ تصمیمات منطقی و آگاهانه در مورد تنظیم برنامه‌های استراتژیک، آگاهی بهتر از وضعیت چگونگی اجرای برنامه‌های تدوین‌شده و همچنین ارزیابی استراتژی‌های اتخاذ شده ضرورتی است انکارناپذیر.

در جدول (۱)، پیشینه‌ای از تحقیقات مرتبط با شناخت مؤلفه‌های نشاط و سلامت اجتماعی و یا عوامل مرتبط و مؤثر بر آن ارائه شده است:

بر مبنای جدول شماره (۱)، آنچه در همه این مطالعات برجسته است گستردگی موضوعات، وارد کردن متغیرهای بی‌شمار در تحقیق یا دامنه وسیع عوامل مؤثر بر سلامت و نشاط اجتماعی است. به‌طور کلی، در نتیجه مطالعات صورت گرفته می‌توان ادعان نمود، عوامل بسیار زیادی بر سلامت و نشاط اجتماعی تأثیرگذار بوده‌اند که می‌توان آن‌ها را به پنج دسته ویژگی‌های روان‌شناختی (شخصیت، عزت‌نفس، برون‌گرایی و خلاقیت)، جمعیت‌شناختی (جنسیت، وضعیت تأهل و تحصیلات)، اقتصادی (درآمد، اشتغال، وضعیت مسکن)، فرهنگی (سرمایه فرهنگی، اعتقادات مذهبی، اوقات فراغت) و اجتماعی (شبکه تعاملات اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی) تقسیم‌بندی نمود.

جدول ۱- عوامل و شرایط مؤثر بر نشاط و سلامت اجتماعی

عوامل و شرایط مؤثر بر نشاط و سلامت اجتماعی
<p>ویژگی‌های شخصیتی، وراثت، عوامل محیطی، فرهنگی، روابط میان فردی، ازدواج، سرمایه اجتماعی، عزت‌نفس، اعتقادات مذهبی، خویشاوندی، وضعیت اقتصادی، رضایت شغلی و تفریح و اوقات فراغت فعالیت‌های مذهبی (باصری، ۱۳۸۹)، عوامل فیزیکی، عاطفی-اجتماعی، فردی و آموزشی (جعفری، طالب زاده، ۱۳۸۹)، عوامل فردی، شغلی، سازمانی شرایط اقتصادی-فرهنگی-اجتماعی جامعه، سیاست‌های سازمانی، ساختار سازمانی، ادراک عدالت، محیط خانوادگی، عوامل مدیریتی، ویژگی همکاران، ارگونومی، وقایع عاطفی (حق‌گویان و همکاران، ۱۳۹۴)، اعتمادبه‌نفس، تعهد بین کارکنان و مدیریت، تأثیر تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمانی، اعتقاد و باور بین کارکنان، مشارکت بین کارکنان (چاوش باشی و همکاران، ۱۳۹۲)، یادگیری سازمانی، خودگشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت اندیشی، ساختار منعطف، معنادار بودن کار، علاقه به کار، امنیت در محیط کار و تعاون با همکاران (زارعی و همکاران، ۱۳۸۸)، غنی‌سازی شغلی، امنیت شغلی، رضایت شغلی، عوامل محیطی، آموزشی، مالی، حمایتی، شخصیتی، مشارکتی، تأمین، بهداشتی و فرهنگی (طالبی و زاهدی، ۱۳۸۵)، دانش کار، مشخص بودن وظایف، مهارت کاری، تناسب حقوق با کار، منصفانه بودن قوانین کار، رابطه با همکاران، مشخص بودن قوانین کار، احساس و تفکر مثبت، رابطه با اعضای خانواده، توجه به شایسته‌سالاری، مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی، توجه به پیشنهادها سودمند افراد، وضعیت تحصیلی فرزندان (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۰)، شرکت در هیئت‌های مذهبی و گریه، تعدیل هیجانات روحی، رشد عواطف و ارزش‌های انسانی، تربیت افراد بر محور معنویت، آموزش سبک زندگی در هیئت‌ها، ارزش‌گذاری و ترویج روحیه جهادی در هیات‌ها، ترویج فرهنگ امربه‌معروف و نهی از منکر، روشنگری سیاسی و برائت از دشمن، روابط محبت‌آمیز میان افراد (سرخوش و همکاران، ۱۳۹۳)، امنیت اجتماعی و اعتماد اجتماعی (ایزی و آگاهی، ۱۳۹۵)، اعتماد اجتماعی، امنیت هستی‌بخش، دینداری، شبکه و گستره روابط (هزارجریبی و مرادی، ۱۳۸۸-۱۳۸۹-۱۳۹۳-۱۳۹۵)، نگرش مذهبی و سن (صحرائیان و همکاران، ۱۳۸۹)، ابراز وجود (نیکویی، ۱۳۹۳)، حسن خلق مدیر، شرح صدر مدیر، پایبندی و عهد و پیمان، برپاداشتن حق و عدالت، دلسوزی (سیرت نیکوی مدیر؛ نصر اصفهانی، ۱۳۹۱)، داشتن نگرش مذهبی (یزدخواستی و همکاران، ۱۳۹۴)، اعتکاف (فلاح و نیک فرجام، ۱۳۸۸)، شخصیت، عزت‌نفس، اعتقادات مذهبی، سرمایه اجتماعی، فعالیت‌های اوقات فراغت، سلامت، رضایت شغلی، وضعیت تأهل و جنسیت (میرشاه جعفری و همکاران، ۱۳۸۱)</p>



### ۳) روش‌شناسی تحقیق

همان‌گونه که گذشت بیشتر پژوهش‌ها در رابطه با نشاط با استفاده از رویکرد اثبات‌گرایانه و نگاه از بیرون سعی کرده‌اند در قالب اعداد و ارقام، استنباطی از چالش‌ها داشته باشند و ضمن بررسی عوامل مؤثر بر و تأثیرپذیر از آن، راهکارهای برای رفع چالش‌ها ارائه دهند. معمولاً روش کیفی زمانی استفاده می‌شود که ۱- موضوعات حساس مورد بررسی قرار می‌گیرند، ۲- تئوری رسمی در مورد موضوعات مورد بررسی به‌صورت کافی وجود ندارند، و یا ۳- زمانی که تصور شود امکان توسعه و بسط تئوری جدید وجود دارد. بنابراین، در کار کیفی آنچه اهمیت می‌یابد دیدگاه سوژه و درک و تصور سوژه از دنیای اجتماعی است که در آن زندگی می‌کند، بنابراین تحقیق کیفی نقطه‌عزیمت خود را تئوری خاصی قرار نمی‌دهد و اصولاً به‌صورت استقرایی و با جمع‌آوری داده‌ها آغاز می‌کند بر این مبنا پژوهش حاضر با استفاده از رویکردی تفسیرگرایانه سعی دارد تا چالش‌های فراروی پرورش نشاط اجتماعی در دانشگاه‌ها و راهکارهای مقابله با آن‌ها را از نگاه اعضای دانشگاهی، به‌عنوان عوامل اصلی دغدغه‌مند در این زمینه، بازشناسی نماید. بدین منظور با استفاده از مطالعه، مشاهده، مصاحبه و بهره‌گیری از روش تحلیل محتوای کلازری، مدل پارادایمی بانشاطی اجتماعی اعضای دانشگاه‌ها به صورتی داده‌بنیاد شناسایی شد و در ادامه پس از بررسی روایی و اعتبار مدل مذکور، پیشنهادهای داده‌بنیاد تحقیق ارائه شد.

به عبارت دیگر این پژوهش با بهره‌گیری از رویکردی ایمک<sup>۱</sup> و تبیین ایدوگرافیک<sup>۲</sup> می‌خواهد مدل سلامت و نشاط‌آفرینی اجتماعی در دانشگاه‌ها را کشف

---

۱- (Emic) رویکرد که از پایه‌های اساسی در رویکرد کیفی و تفسیرگرایی می‌باشد بر درک و تفسیر افراد درگیر در موضوع یا پدیده مورد بررسی به‌عنوان مبنا و عامل اصلی معرفت تأکید می‌کند. این رویکرد معادل رویکرد (Etic) در تحقیقات کمی و مبتنی بر رویکرد اثبات‌گرایی است که بر جدا بودن محقق از فرآیند تحقیق تأکید می‌کند و نقش واسطه‌ای و خارج از فرآیند تحقیق برای محقق قائل است.

۲- (Ideographic) تبیین ایدوگرافیک نوعی تبیین در رویکرد تفسیرگرایی است که با درجه انتزاعی محدود، توصیف عمیق و همه‌جانبه با تمام جزئیات را از موضوع یا پدیده مورد مطالعه ارائه می‌دهد. این تبیین در مقابل

کند. این پژوهش سعی دارد درک، تفسیر و برداشت اعضای دانشگاهی از اینکه چگونه می‌توان کم‌رمق شدن سلامت و نشاط دانشگاه‌ها در عرصه‌های علمی - اجرایی را برطرف نمود، را مورد توجه قرار دهد و ضمن واکاوی اندیشه آن‌ها، به ارائه مدلی داده بنیاد برای نشاط افزایی در حوزه منابع انسانی دانشگاهی بپردازد. در این فرآیند، خود محققان نیز عنصری از جامعه و درگیر در تعاملات مذکور بوده‌اند، بنابراین سوژه یا فاعل و مفعول شناخت یکی می‌باشند.

#### ۴) فرآیند اجرای تحقیق

از آنجایی که سؤالات این پژوهش در صدد کشف چیستی و چگونگی یک پدیده اجتماعی و نه اندازه‌گیری متغیرهاست بنابراین روش کیفی روش کارآمدتری نسبت به روش کمی محسوب می‌شود.

ضمن اینکه در حوزه مورد مطالعه یعنی نشاط اجتماعی در جامعه دانشگاهی با فقر نظریه‌پردازی و حتی مفهوم‌سازی روبرو هستیم که این امر تحلیل کمی مسئله را با مشکل روبرو می‌کند. بنابراین از میان روش‌های کیفی روش نظریه زمینه‌ای و سنت استراوس و کوربین گزینه مناسب‌تری برای پاسخ‌گویی به سؤالات تحقیق بوده است. منطبق تحقیق حاضر از نوع استقرایی است. طبق سنت استراوس محققان تا پایان مرحله تحلیل یافته‌ها هیچ چارچوب نظریه خاصی برای کار خود در نظر نگرفته‌اند و با توجه به یافته‌های پژوهش و با استفاده از حساسیت نظری برای تحلیل بیشتر و تکمیل بحث از نظریه‌های پیشین استفاده کرده‌اند (Strauss & Corbin, 2008؛ صادقی فسایی و شعبانی آفرانی، ۱۳۹۷، ۱۴).

در پژوهش حاضر، برای انجام عملیات تحقیق، از تکنیک مصاحبه عمیق و نیمه ساخت‌یافته و همچنین یادداشت‌برداری استفاده گردید که در آن، گرچه سؤالات

---

تبیین نوموتیک (Nomothetic) در رویکرد اثبات‌گرایی قرار دارد که سعی در تبیین علی موضوعات و پدیده‌های مورد مشاهده و روابط بین آن‌ها دارد.

مصاحبه از قبل مشخص شده است اما مصاحبه‌شوندگان آزادند که به هر طریقی که می‌خواهند به آن‌ها پاسخ دهند. البته در راهنمای مصاحبه جزئیات مصاحبه، شیوه بیان و ترتیب آن‌ها ذکر نمی‌شود. این موارد در طی فرآیند مصاحبه تعیین می‌شوند و با توجه به اینکه پژوهشگران این پژوهش نیز بنا به ماهیت تحصیلی و شغلی خود به نحوی با موضوع تحقیق درگیر بوده‌اند همراه با مصاحبه نیمه‌باز از مشاهده آزاد و مشاهده مشارکتی برای گردآوری اطلاعات استفاده کرده‌اند، بدیهی است استفاده از اسناد و مدارک موجود در رابطه با موضوع تحقیق در این حیطه قرار می‌گیرند. که مجموعه داده‌های گردآوری شده در این پژوهش با استفاده از تکنیک تری گولیشن<sup>۱</sup> (مثلت سازی) با هم ترکیب می‌شود.

داده‌های مورد استفاده در تحقیق فعلی شامل انواع گوناگونی از داده‌های کیفی است؛ نظیر گفتگو، مشاهده هدفمند، مصاحبه، نامه‌ها و مستندات اداری دانشگاه، تعاملات و تفکرات خود پژوهشگر. نمونه‌گیری در گردآوری داده‌ها از طریق مصاحبه، بر مبنای نمونه‌گیری هدفمند بوده است، خبرگان تحقیق، از میان اعضای چند دانشگاه منتخب دولتی در شهر تهران و با در نظر گرفتن سه ملاک: الف) عضویت در کارگروه برنامه راهبردی و عملیاتی دانشگاه ب) داشتن حداقل دو سال سابقه کار مدیریتی پ) متخصص و متجرب در امر مدیریت منابع انسانی، مدیریت آموزش عالی و علوم روان‌شناسی اجتماعی، انجام گرفت. در ضمن برخی از خبرگان، بر مبنای نتایج تجزیه و تحلیل نمونه قبلی و برخی نیز به روش گلوله برفی انتخاب شدند و بدین ترتیب داده‌های مورد نظر، همواره نظریه در حال پیدایش را دنبال نموده و فرایند مصاحبه بر مبنای حرکت زیگزاگی میان گردآوری و تحلیل داده‌ها تا مرحله اشباع نظری<sup>۲</sup> پیش رفت. از مصاحبه دوازدهم به بعد، تکرار در اطلاعات دریافتی مشاهده گردید اما برای

- 
1. triangulation
  2. theoretical saturation

اطمینان تا مصاحبه بیستم ادامه یافت؛ هرچند از پانزدهم به بعد داده‌ها کاملاً تکراری بوده و به اشباع رسیده بود. گردآوری اطلاعات از مهرماه سال ۱۳۹۵ آغاز گردید.

در آغاز مصاحبه‌ها، بر مبنای یافته‌های حاصل از مرور ادبیات و پیشینه تحقیق، تعریف جامع نشاط اجتماعی منابع انسانی دانشگاهی بدین شرح برای اعضا تبیین می‌شد؛ "حالتی از مثبت‌نگری، رضایت و انعطاف‌پذیری فکری که به فعالیت و صرف انرژی مضاعف آموزشی، پژوهشی و اجرایی، در اعضای دانشگاه و به‌منظور مشارکتی داوطلبانه در تحقق اهداف فردی و سازمانی بینجامد" نشاط اجتماعی منابع انسانی دانشگاهی نام می‌گیرد و از آنجایی که پویایی نماد بیرونی این نشاط است نشاط اجتماعی دانشگاهیان تداعی‌کننده نشاط و پویایی در فضای دانشگاه و جامعه است. سپس با طرح سؤالاتی با مضمون "نظر و عقیده شما در مورد با نشاط اجتماعی (شرایط، زمینه‌ها، فرآیندهای سازمانی و غیره) در دانشگاه" و همچنین در چارچوب مدل پارادایمی از آن‌ها خواسته می‌شد تا بر مبنای تخصص، تجارب کاری و نقش‌های چندگانه خود نسبت به چالش‌ها، موانع و راهکارهای سازمانی برای نشاط‌آفرینی در اعضای (اساتید و کارشناسان) شاغل در دانشگاه اعلام نظر نمایند.

به‌منظور تلخیص داده‌ها و کاهش و تجمیع کدهای یافت شده و همچنین افزایش دقت ارزیابی برای بررسی پایایی و اعتبار مدل مذکور از ملاک‌های ارزیابی روایی و پایایی یک تحقیق کیفی خوب، مطابق با ترکیب دیدگاه‌های استراوس، کوربین و گلاسر و همچنین دانایی فرد (۱۳۹۱)، به شرح ذیل استفاده شد:

۱. مشارکت و مشاهدهٔ مصرانه در میدان مطالعه: از آنجاکه پژوهشگران این پژوهش بنا به ماهیت تحصیلی و شغلی خود به نحوی با موضوع و فضای تحقیق درگیر بوده‌اند، همراه با مصاحبهٔ باز، از مشاهدهٔ آزاد، مشارکتی و مصرانه برای گردآوری اطلاعات استفاده کرده‌اند؛ بنابراین، در ارائهٔ این تحقیق، پژوهشگران به‌عنوان

مشارکت‌کننده در فرایند پژوهش برای استخراج، مقوله‌بندی و بازتاب مواردی که در مصاحبه و تعامل با خبرگان تحقیق استنباط کرده‌اند، ایفای نقش کرده‌اند.

۲. همه‌جانبه‌گرایی: این فرایند مستلزم کسب شواهد تقویت‌کننده از مأخذهای متفاوت برای روشن ساختن یک مضمون یا نگاه است. در این تحقیق نیز در کنار مشاهده، مصاحبه، روش‌هایی از قبیل بررسی اسناد و مدارک برنامه‌راهبردی و عملیاتی دانشگاه شامل سند چشم‌انداز دانشگاه، نامه‌های رسیده از وزارت علوم، آیین‌نامه‌ها و بخش‌نامه‌های داخلی و خارجی دانشگاه و همچنین جهت دادن گفت‌وگوهای غیرمستقیم روزانه با اعضای دانشگاه به سمت‌وسوی بحث مورد نظر محقق اجرا شد.

۳. مرور یا بازخورد همتایان<sup>۱</sup>: نقش همتایان مانند نقش مدافع منتقد<sup>۲</sup> است. فردی که با پژوهشگر صادق است، پرسش‌های چالش‌برانگیز در مورد روش‌ها، معانی و تفاسیر مطرح می‌کند و با گوش دادن همدلانه، به پژوهشگر فرصت ارائه دیدگاه می‌دهد. در این تحقیق نیز استادان راهنما و مشاور در جلسه‌های مشترک به بررسی یافته‌ها و اظهارنظر درباره آن‌ها پرداختند.

۴. بازیابی توسط اعضا: سه نفر از مصاحبه‌شوندگان گزارش نهایی مرحله نخست، فرایند تحلیل یا مقوله‌های به‌دست‌آمده را بازیابی کردند که پیشنهادهای آن‌ها در مرحله کدگذاری محوری اعمال شد.

۵. تحلیل موارد منفی<sup>۳</sup>: بدین منظور، محقق داده‌های مرتبط و نامرتبط اولیه را بررسی می‌کند و از تحلیل هیچ داده‌ای چشم‌پوشی نمی‌کند. در این تحقیق نیز پژوهشگر در مواجهه با مفاهیمی که در ظاهر متناقض یا بعضاً نامرتبط با بحث اصلی تحقیق (از قبیل افسردگی، تنبلی، تنیدگی، سکوت تعمدی، نارضایتی، رفتارهای ضد بهره‌ور و...) بوده‌اند، با رعایت اصل امانت‌داری با در نظر گرفتن این فرض مقدماتی که بین برخی از

---

1. Peer review or debriefing  
2. Peer review or debriefing  
3. Negative case analysis

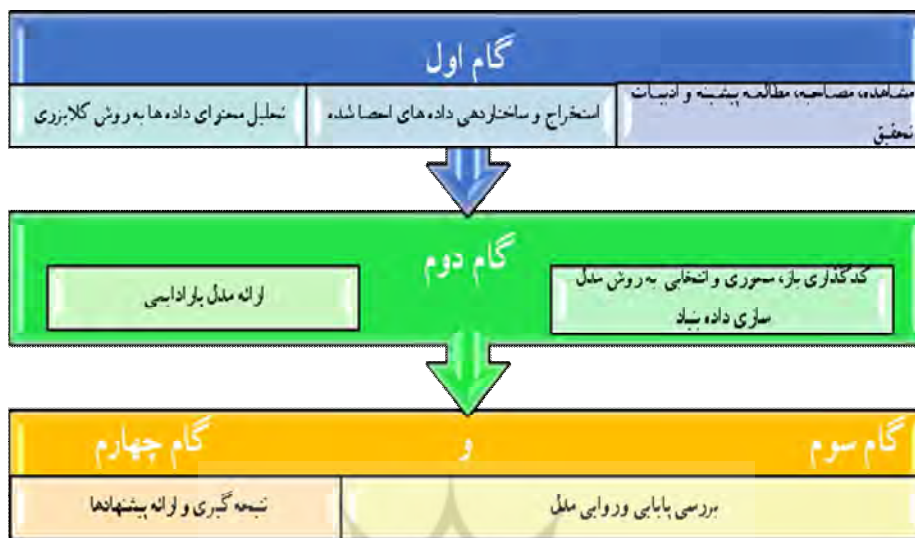
مشخصه‌های بارز پرسش و مشخصه‌های بارز پاسخ هم‌بستگی وجود دارد، تحلیل محتوای استنباطی و توصیفی انجام داده است. استنباط در این مفهوم بدین معناست که محقق تمامی مسیرهای یک ارتباط واقعی از متن را بررسی می‌کند و بر این باور است که مشخصه‌های یک متن اجتماعی (متن مصاحبه با محوریت یک موضوع اجتماعی (نشاط سازمانی)) با مشخصه‌های خاصی از مضمون آن وضعیت اجتماعی مرتبط‌اند و باید تحلیل شوند.

۶. کنترل اعضا: پژوهشگر از دیدگاه مشارکت‌کنندگان برای برقرار ساختن اطمینان‌پذیری یافته‌ها و تفاسیر استفاده کرد. بدین ترتیب که مشارکت‌کنندگان گزارش نهایی مرحله نخست، فرایند تحلیل یا مقوله‌های به‌دست‌آمده را بازبینی کردند و نظر خود را درباره آن‌ها ابراز داشتند.

۷. توصیف پرمایه و غنی: امکان قضاوت در مورد انتقال‌پذیری یافته‌ها را می‌دهد و به‌وسیله آن، خواننده می‌تواند داده‌ها را به دیگر شرایط انتقال دهد و تصمیم بگیرد که آیا یافته‌ها را می‌توان انتقال داد یا خیر.

۸. ممیزان بیرونی: به مشاور خارجی و یک ممیز اجازه داده می‌شود هم فرایند و هم محصول شرح داده‌شده را ارزیابی کند. فرد ممیز نباید رابطه‌ای با مطالعه داشته باشد. در این تحقیق نیز نظرات دو تن از متخصصان سازمانی درباره سؤالات مصاحبه دریافت و اعمال شد. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی  
در نمودار ۱- فرایند اجرای تحقیق نمایش داده شده است:

- 
1. Member Checking
  2. Thick description
  3. External Audit



نمودار ۱- ساختار فرآیندی انجام تحقیق

### ۵) یافته‌های تحقیق

در یک پژوهش کیفی با استفاده از نظریه زمینه‌ای بعد از استخراج مقولات عمده و تعیین مقوله هسته‌ای در مرحله کدگذاری انتخابی نظریه زمینه‌ای با استفاده از مقولات عمده ارائه می‌گردد، که در این پژوهش نیز با استفاده از تعقیب خط اصلی<sup>۱</sup> داستان در چارچوب یک مدل پارادایمی که دربرگیرنده شرایط، فرایندها، تعاملات و پیامد می‌باشد نسبت به ارائه نظریه زمینه‌ای اقدام شده است.

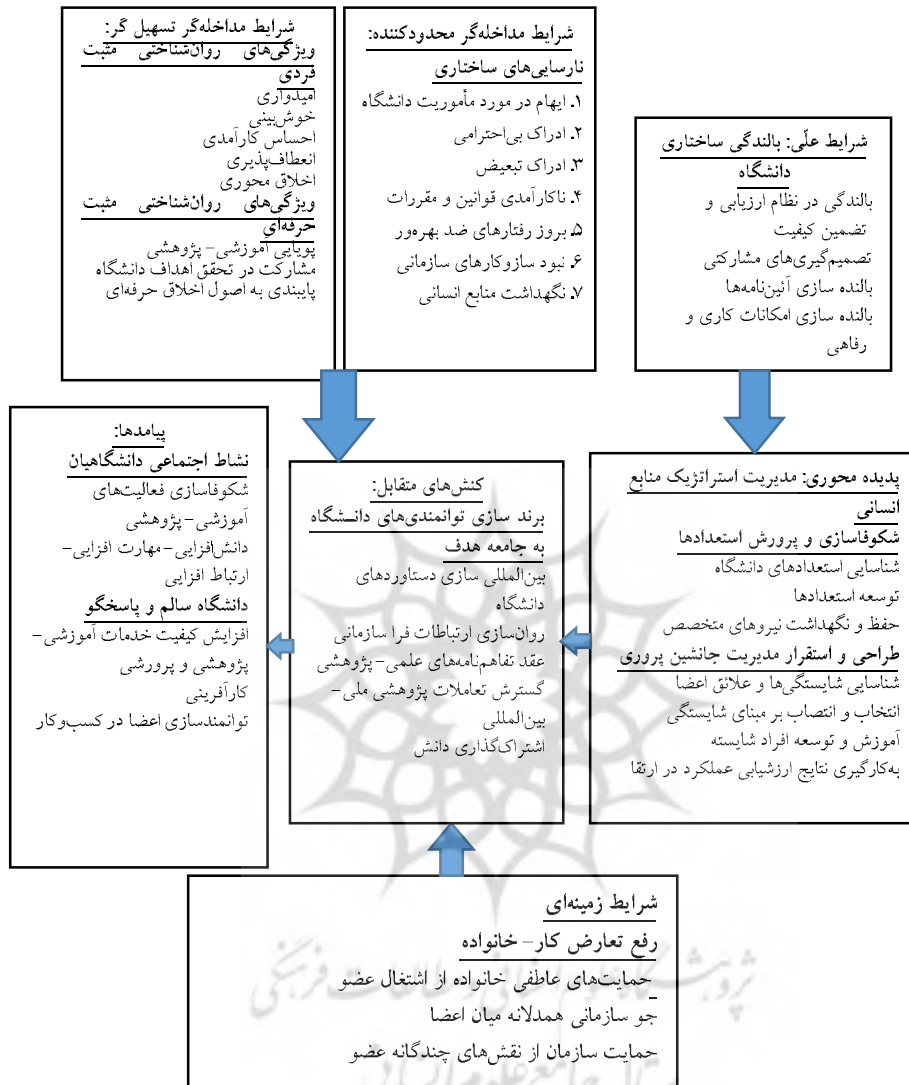
پژوهش‌های کیفی و مطالعات فرسنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۲- کدگذاری باز و محوری

ردیف	مقوله فرعی	مقوله اصلی	عناصر الگوی داده بنیاد
۱	۱. بالندگی در نظام ارزیابی و تضمین کیفیت	بالندگی ساختاری دانشگاه	شرایط علی
	۲. تصمیم‌گیری‌های مشارکتی		
	۳. بالنده سازی آئین‌نامه‌ها		
	۴. بالنده سازی امکانات کاری و رفاهی		
۵	۵. شکوفاسازی و پرورش استعدادها	مدیریت استراتژیک	پدیده
	۶. طراحی و استقرار مدیریت جانشین پروری	منابع انسانی	محوری
۷	۷. ویژگی‌های فردی	تسهیل گرها: ویژگی‌های روان‌شناختی مثبت در اعضا	عوامل مداخله‌گر
	۸. ویژگی‌های حرفه‌ای		
۹	۹. استیصال دانشگاه در برابر سیاست‌های بالادستی	محدودکننده:	
	۱۰. تحریم‌های بین‌المللی	محدودکننده‌های برون دانشگاهی	
	۱۱. نارسایی‌های ساختاری	محدودکننده‌های درون دانشگاهی	
۱۰	۱۲. حمایت خانواده از اشتغال عضو	حمایت در رفع تعارض‌های کار- خانواده	شرایط زمینه‌ای
	۱۳. جو سازمانی همدلانه		
	۱۴. حمایت دانشگاه از نقش‌های چندگانه عضو		
۱۳	۱۵. شناساندن توانمندی‌های دانشگاه به جامعه هدف	برند-مرجع سازی دانشگاه	راهبردها
	۱۴. مدیریت دانش		
۱۵	۱۷. شکوفاسازی فعالیت‌های آموزشی- پژوهشی اعضا	دانشگاه بانشاط و سالم	پیامدها
	۱۸. پاسخ به نیازهای محیطی (کیفیت، تخصص، دانش، درآمدزایی)		



در جدول شماره (۲)، سازوکارهای لازم به منظور نشاط آفرینی و تأمین سلامت اجتماعی دانشگاهیان ارائه شده است. در نمودار شماره (۲)، مدل پارادایمی نشاط آفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها برگرفته از یافته‌های حاصل از جدول شماره (۲) ارائه شده است. در این کدگذاری انتخابی دربرگیرنده بررسی دقیق همه داده‌ها و کدهای قبلی است. در این مرحله محقق به طور گزینشی به دنبال موردهایی است که نشان‌دهنده مضمون‌ها باشند و پس از آن که کار گردآوری همه داده‌ها، یا بیشتر آن‌ها به پایان رسید مقایسه‌ای میان آن‌ها انجام می‌دهد. در عمق داده‌ها به تحلیل می‌پردازد و آن‌ها را در قالب نظریه‌ای که همان نظریه داده بنیاد و هدف اصلی پژوهش برای درک موقعیت بوده، ارائه می‌دهد که در این فرآیند تحقیق، پس از تعیین مقوله محوری یا هسته‌ای، سایر مقولات حول مقوله محوری را در قالب مدل پارادایمی ترسیم می‌کند. این مدل که در واقع همان نظریه داده بنیاد یا نظریه مبتنی بر داده‌ها است باید دارای سه بعد شرایط، تعاملات و پیامدها باشد.



نمودار ۲- مدل پارادایمی نشاط‌آفرینی و سلامت اجتماعی دانشگاهیان

در ادامه با ارائه نمونه‌ای از گزاره‌های احصا شده از متن مصاحبه‌ها تشریح عناصر

مدل بر مبنای یافته‌های تحقیق انجام‌گرفته است:

### ۱. شرایط علی: بالندگی ساختار دانشگاه

(بالندگی در نظام ارزیابی و تضمین کیفیت، تصمیم‌گیری‌های مشارکتی، بالنده سازی آئین‌نامه‌ها، بالنده سازی امکانات کاری و رفاهی)

شرکت‌کننده چهارم: "در اختیار قرار دادن منابع اطلاعاتی از طریق کتابخانه‌ها و مراکز نگهداری اسناد، شبکه‌های اینترنت و ویدئوکنفرانس‌ها به منظور کسب، انتقال و یکپارچگی دانش بین محققان، دسترسی به منابع اطلاعاتی و علمی جدید، افزایش تجهیزات و امکانات، سامانه مجلات، شبانه‌روزی شدن کتابخانه‌ها و فضاهای آزمایشگاهی، گسترش مراکز چندرسانه‌ای (مالتی مدیا)، استخدام کارشناسان خبره و دستیاران پژوهشی قابل و متعهد، تأمین آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌های مجهز در علم انسانی و علوم پایه، عملکرد مورد انتظار (سودمندی)، تلاش مورد انتظار (سهولت)، شرایط تسهیل‌کننده، تمایل به استفاده، رتبه تحصیلی تجربه استفاده از فناوری بودند؛ برای پویایی دانشگاه در نظر گرفتن سازوکارهای انگیزه محور در آئین‌نامه‌های مربوط به پاداش مقاله‌ها، گرنت، هسته پژوهشی، ترفیع، ارتقا، تبدیل وضعیت استخدامی اعضای هیأت علمی، پسا دکتری، فرصت مطالعاتی استادان و دانشجویان بسیار ضروری است."

شرکت‌کننده سیزدهم: "...منظورم بازنگری و اصلاح و یا تدوین آیین‌نامه‌ها شیوه‌نامه‌ها و یا دستورالعمل‌های مربوط به ساختار و فرآیندهای پژوهشی است. زمانی سرزندگی معنا پیدا می‌کند که به دانش و تجربه کارکنان اهمیت داده شود و از ایده‌ها و نظرات افراد در تصمیم‌گیری‌های دانشگاه استقبال گردد."

شرکت‌کننده هشتم: "با توجه به تخصصی بودن وظایف دانشگاهی، در نظام ارزیابی عملکرد آن می‌بایست، جایگاه فعالیت‌های فکری بیش از جسمی مورد توجه قرار بگیرد و این یکی از تمایزات ارزیابی در دانشگاه‌هاست اما ما همچنان شاهد ملاک‌ها و معیارهای استاندارد صنعتی در فرم‌های ارزیابی کارکنان هستیم ..."

شرکت‌کننده هفدهم: "زمانی سرزندگی معنا پیدا می‌کند که به دانش و تجربه کارکنان اهمیت داده شود و از ایده‌ها و نظرات افراد در تصمیم‌گیری‌های دانشگاه استقبال گردد."

هدایت دانشگاه به‌عنوان یک سیستم باز اجتماعی، متشکل از انسان‌هایی با خواست‌ها، تمایلات، آرمان‌های گوناگون و سطوح والای شعور، بلوغ و توانایی علمی-اجرایی، مستلزم اتخاذ راهبردی ویژه است؛ راهبردی ویژه به‌منظور ترسیم مسیر حرکت و مقصد آن، به‌طوری‌که سطوح گوناگون توان و تمایل اعضای دانشگاه را پذیرا باشد و امکان مشارکت پویا و داوطلبانه آنان را فراهم آورد. در واقع لازمه تحقق هر تحوّل و حرکت دانشگاهی، ایجاد نشاط‌آفرینی سازمانی در افراد آن دانشگاه نسبت به آن تحوّل و حرکت، به‌منظور هم‌نوا ساختن افراد با اهداف و مسیرهای مورد نظر است. مطابق با نظریات مزیت رقابتی، محیط رقابتی پویا و پیچیده‌ای حاکم بر فضای دانشگاه‌ها، نیازهای فردی و سازمانی ویژه‌ای را به‌منظور نشاط‌آفرینی در اعضای دانشگاهی فراهم آورده است. یعنی صحبت از نیاز به ساختارهای سازمانی باز و منعطف سازمانی در میان است. در این مسیر سرمایه‌گذاری به‌منظور اتخاذ استراتژی‌های رشد و بالنده محور ساختاری حقیقتی است انکارناپذیر. در این تحقیق بالندگی در زمینه راهبردی دانشگاه‌ها شامل بالندگی در: ۱- آئین‌نامه‌های علمی-اجرایی، ۲- تصمیم‌گیری‌های مشارکتی، ۳- امکانات رفاهی - کاری و ۴- کیفیت ارزیابی عملکردهای ارزش محور است. چنانچه فضای دانشگاه بالنده و رضایت‌افزا شود، نحوه تأثیرگذاری بالنده سازی ساختاری بر نشاط کاری به این صورت است که در نظامی شایسته پرور، هم‌گام با بهره‌ور سازی آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی و بیش‌آموزی و توانمندسازی منابع انسانی، شرایط و جوّ عاطفی - ارتباطی به‌گونه‌ای مدیریت می‌شود که اعضای دانشگاه در شغلشان ادراک استقلال، آزادی عمل و حقّ رأی، دارند. نظام ارزشیابی و پایش عملکرد دانشگاه به‌گونه‌ای است که اعضا ضمن دریافت بازخوردهای شفاف از عملکردشان، فرصت رشد و یادگیری می‌یابند؛ احتمال اینکه با شور و شوق و سرزندگی و با تمام وجود کار کرده و مجذوب شغلش شود بیشتر می‌شود.

## ۲. شرایط زمینه‌ای: رفع تعارضات کار- خانواده

شرکت‌کننده اول: "بدون حمایت همسر نمی‌توانستم مدرک دکترا بگیرم. ایشان مشوق اصلی من در ادامه تحصیل و اشتغال هستند."

شرکت‌کننده چهاردهم: "در سازه‌مانی که درک همدلانه و همکاری میان اعضا وجود داشته باشد مدیریت زندگی شخصی و کاری بسیار بهتر می‌شود."

شرکت‌کننده هفدهم: "نشاط من زمانی برانگیخته می‌شود که بدانم در جهت درست در حال تلاش کردن هستم وقتی که در کارم احساس عذاب وجدان نسبت به اعضای خانواده‌ام را نداشته باشم! وقتی توانسته باشم بین زندگی کاری و خانوادگی‌ام تعادل را برپا نمایم اون موقع می‌توانم در مورد قضیه شادبودن فکر نمایم."

شرکت‌کننده ششم: "خدا خیر بده همکارانم را من با به دنیا آمدن دوقلوهایم از سمت مدیر گروه‌ام استعفا دادم اما اعضا با استعفایم موافقت نکردند و بیش‌ازپیش در انجام کارهای گروه همکاری می‌نمایند برای ایجاد نشاط در محل کار می‌بایست محل کار فرد همانند محل زندگی فرد، محل امنیت، آرامش و ... باشد."

شرکت‌کننده سوم: "شرایط کاری از نظر روانی و بهداشت حرفه‌ای باید در حدی باشد تا به کارکنان و خانواده‌های آنان آسیبی وارد نشود."

شرکت‌کننده هشتم: "سی درصد کارکنان توانمند پس از زایمان اول و چهل درصد پس از زایمان دوم اقدام به ترک شغل نموده‌اند و این خود گواهی بر نادیده انگاشته شدن نقش مادرانه اعضا دارد"

و اما در فضای علم پرور دانشگاهی، پیشه نمودن استراتژی‌های بالنده محور ساختاری مذکور بدون داشتن نگاهی سیستماتیک نسبت به نقش‌ها و مسئولیت‌های شغلی- خانوادگی اعضا بهره‌وری کم‌رنگ‌تری خواهد داشت چرا که، ماهیت وظایف اعضای دانشگاهی به گونه ایست که در امر خطیر آموزش و پژوهش فارغ از ابعاد زمانی و مکانی لحظه‌لحظه‌های زندگی عضو را تحت شعاع قرار می‌دهد. در واقع محیط منزل فرد دانشگاهی به‌مثابه محل کار دوم اوست چرا که با تلفیق وظایف و نقش‌های

فرا سازمانی و سازمانی عضو دانشگاهی، محیط کار سازمانی و فرا سازمانی عضو به هم تنیده و عجین شده هستند. بنابراین بدیهی است که در رابطه‌ای متقابل محیط کار و زندگی فرد دانشگاهی بایستی بر آورنده حداقل نیازهای روحی و روانی باشد تا بتواند ضمن ارتقای سطح دانش و مهارت حرفه‌ای خود به خدمتی صادقانه و مؤثر پردازد. شرایطی همچون تاثیرحمایت‌های عاطفی خانواده بر نشاط، برخورداری از حمایت در نگهداری فرزندان، نقش حمایت‌های همسر در اشتغال و ادامه تدریس، حمایت همکاران از یکدیگر، سازوکارهای محبت‌زا و عاطفه‌ساز، حمایت سازمانی توسط مدیران، راه‌اندازی واحد توانمندافزایی زنان شاغل در دانشگاه، فعال‌سازی شورای سیاست‌گذاری نقش زنان در خانواده، تأمین امکانات رفاهی برای نگهداری فرزندان، توسعه مشاغل نیمه‌وقت و دوره‌ای، ساعات کاری انعطاف‌پذیر و اشتغال مشارکتی از جمله شرایط زمینه‌سازی بودند که تحت سه مقوله فرعی حمایت خانواده از اشتغال عضو، جو سازمانی همدلانه و حمایت سازمان از نقش‌های چندگانه عضو تشکیل‌دهنده مقوله اصلی یعنی رفع تعارض کار-خانواده هستند. بر این مبنا در مدل داده بنیاد نشاط‌آفرینی در این تحقیق مقوله حمایت از مسئولیت‌های سازمانی و خانوادگی اعضا به‌عنوان شرایط زمینه‌ای مدل که به تحقق راهبردها در سطحی کلان یاری می‌رسانند در نظر گرفته شدند.

### ۳. شرایط مداخله‌گر: محدودکننده و تسهیل‌گر

شرکت‌کننده چهاردهم: "با توجه به دولتی بودن دانشگاه برای تأمین منابع مالی دانشگاه، چاره‌ای جز تبعیت بی‌چون‌وچرا نداریم، مجبور هستیم در راستای سیاست‌گذاری‌های کلان وزارت علوم کارها را پیش ببریم."

شرکت‌کننده یازدهم: "تأثیر تحریم‌ها بر محدودسازی تعاملات علمی-بین‌المللی دانشگاه در زمینه‌هایی چون شرکت در همایش‌های بین‌المللی، عضویت در هیات تحریریه مجلات بین‌المللی، چاپ مقالات با موضوعاتی خاص و غیره انکارناپذیر است."

شرکت‌کننده پنجم: "باوجود مسائل اقتصادی و تحریم‌ها گرت مکفی نیست آئین‌نامه

گرفت نیاز به بازنگری دارد."

شرکت‌کننده دوم: "استاد با سابقه گروه به شکل‌های مختلف به من القا می‌کند انجام کارهایم بر مبنای امتیازات آئین‌نامه‌ای باشد نه علائق و توانمندی‌های شخصی‌ام."

شرکت‌کننده نهم: "بعضی اوقات فکر می‌کنم واقعاً در عصر یخبندان دارم کار می‌کنم فضای کلاس‌ها فضای اداری همه و همه سرد و بی‌روح شده است اکثر اعضا به‌غیر از اونایی که نورچشمی‌های دانشگاه هستند دچار دل‌سردی شده‌اند. من خودم بارها برای ارائه پیشنهاد به دفتر مدیران مختلف مراجعه نمودم اما با نگاه‌های تحقیرآمیز یا متمسخرانه آن‌ها مواجه شدم."

شرکت‌کننده پانزدهم: "همکار من، البته همکار که چه عرض نمایم بهتره بگم هم اتاقیم اصلاً حاضر به یادگرفتن کارهای من نیست مواقعی که سرکار نمی‌آید من مجبور هستم پاسخگویی ارباب‌رجوع‌هایش باشم اما وقتی من خودم یا فرزندم بیمار می‌شویم مسئولیت کارهای من را نمی‌پذیرید و می‌گویید دانشگاه باید پاسخگو باشد مگه من چقدر حقوق می‌گیرم تنها فرق من با ایشان در وضعیت استخدامی‌مان است..."

شرکت‌کننده سیزدهم: "نسبت به عده‌ای خاص شاهد انعطاف در قوانین هستیم. آیین‌نامه‌ها به صورتی سلیقه‌ای در حال تغییر هستند. روشنگر نبودن آئین‌نامه‌ها، آیین‌نامه‌های متغیّر فرآیند ارتقا دهی اعضا، در مسیر پیشرفت انگار همش پله روی پله بعدی می‌آید و غایتی برای مرحله خاصی مشخص نشده است، طوری آئین‌نامه‌ها تغییر می‌کند وقتی یک پله ارتقا می‌یابیم احساس می‌کنیم چهار پله پایین آمده‌ایم. برنامه و چشم‌انداز مدون برای ارتقا نداریم."

شرکت‌کننده دوازدهم: "... و زمانی که هر شخصی در درجه اول منافع سازمانی را مدنظر قرار دهد و انگیزه بیشتری در وجودش ایجاد شود قطعاً با شادابی و رضایت کلیه کارکنان مواجه خواهیم بود."

شرکت‌کننده پنجم: "من با شنیدن عبارت فرد با نشاط ویژگی‌هایی از قبیل به ذهنم متبادر می‌شود: فردی باگذشت، تاب آور، دارای ظرفیت روحی بالا، دارای تحمل ابهام، جویای ایده‌های جدید و نوآورانه، بالنده، دارای آستانه تحمل بالا، ریسک‌پذیر، سازگار با تغییرات، کارآمد، انعطاف‌پذیر..."

با توجه به با یافته‌های تحقیق، موانعی از قبیل: اعمال سلیقه‌ای آئین‌نامه‌ها، کمی محور بودن آئین‌نامه‌ها، وجود تناقض بین آئین‌نامه‌ها، دست و پاگیر بودن آئین‌نامه‌ها، تصمیم‌گیری‌های غیر مشارکتی ارزیابی عملکردهای ناکارا، اداری شدن سیستم مدیریت دانشگاه، بی‌توجهی به سازوکارهای انگیزشی، ناتمکینی امکانات مالی-رفاهی، وابستگی تصمیم‌گیری‌های دانشگاه به شوراهای بالادستی، وابستگی مالی دانشگاه به دولت، مداخله‌گری مستقیم وزارت علوم در امور دانشگاه، تأثیر تحریم‌ها بر تعاملات علمی-بین‌المللی دانشگاه، حامی نبودن خانواده از نقش‌های سازمانی عضو، حامی نبودن دانشگاه از نقش‌های خانوادگی عضو، نبود جو سازمانی همدلانه، بی‌عدالتی، تضعیف کرامت‌های انسانی، بروز رفتارهای غیرحرفه‌ای، بی‌رغبتی و پایین آمدن جسارت علمی، نارضایتی شغلی، نا استادی پژوهشگران، احتکار دانش، ایستایی سازمانی، بیکار آفرینی، تقاضا نامحوری آموزش‌ها، کاهش کیفیت خدمات آموزشی-پژوهشی به‌عنوان موانع نشاط‌آفرینی برای منابع انسانی دانشگاهی شناسایی شدند و بر مبنای شرایط مداخله‌گر محدودکننده نشاط اجتماعی اعضای دانشگاه به‌صورت بی‌توجهی به مسائل انگیزشی، ایهام در مورد مأموریت دانشگاه، بی‌احترامی، تبعیض، ناکارآمدی قوانین و مقررات، بروز رفتارهای ضد بهره‌ور، نبود سازوکارهای سازمانی نگهداشت منابع انسانی در نظر گرفته شدند.

اما با وجود تمامی این شرایط مداخله‌گر محدودکننده در دنیای علم و عالم، ماهیت توسعه پویا و بهره‌ور علم و دانش به‌گونه‌ای است که حرفه آموزش و پژوهش، اخلاق پژوهشی ویژه‌ای را در زمینه‌های انعطاف‌پذیری فکری، امیدواری، مثبت‌اندیشی، طلب می‌نماید. در توضیح این نگرش می‌توان گفت اعضای دانشگاهی با توجه به انعطاف‌پذیری فکری خود می‌توانند همواره در مواجهه با پیچیدگی‌ها و کشفیات علمی و نظریات نوپا بهترین راهکارها و تمهیدات را بیندیشند. مثبت‌اندیشی آن‌ها باعث می‌شود تا شکست‌ها را پیام‌آور حفظ آمادگی برای مواجهه‌شدن با آینده تلقی نمایند. ضمن اینکه در مقابل مشکلات سازمانی صابر و امیدوار هستند و با خوش‌بینی تلاش



می‌نمایند تا دراز بین بردن ناهمواری‌ها و ناملايمات محیطی و محاطی دانشگاه نقش داشته باشند. آن‌ها به همکاران، دانشجویان، مدیران و رهبران سازمان عشق می‌ورزند و با آغوش باز پذیرای تعاملات علمی هستند. بر این مبنا در ادامه فرآیند سیستماتیک در این تحقیق پرورش ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت اعضای دانشگاهی در بعد فردی و سازمانی شامل ویژگی‌های روان‌شناختی مثبت فردی از قبیل: امیدواری، خوش‌بینی، احساس کارآمدی، انعطاف‌پذیری، اخلاق محوری و همچنین ویژگی‌های روان‌شناختی مثبت حرفه‌ای از قبیل: پویایی آموزشی- پژوهشی، مشارکت در تحقق اهداف دانشگاه، پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان شرایط مداخله‌گر در مدل نشاط‌آفرینی در نظر گرفته شد. در نتیجه در ابعاد آموزشی و پژوهشی دیگر شاهد رفتارهای غیرحرفه‌ای، حاکمیت روح بی‌تفاوتی نسبت به اهداف دانشگاه، یخ زدن تفکر خلاق نخواهیم بود. همچنین با توانمند شدن ارتباطات، بی‌رغبتی و پایین بودن جسارت علمی، ایستایی سازمانی جای خود را به پویایی و تولید علم به‌جای تقلید می‌دهد، یعنی با پویایی علمی و تولید دانش مواجه خواهیم شد.

#### ۴. پدیده محوری: مدیریت استراتژیک منابع انسانی (استعداد پروری- جانشین پروری)

شرکت‌کننده پنجم: "مدیران باید بدانند کارکنان سرمایه‌های سازمان هستند. و مشارکت فعال آن‌ها اهمیت بالایی دارند. گاهی نه تنها چنین نیست بلکه نوع بازخورد و رفتار مدیران باعث بی‌انگیزگی افراد و توقف رشد و پیشرفت آن‌ها می‌شود. هر مدیری بایستی متناسب با سطح دانش توانایی و تجربه فرد با آن‌ها رفتار کند."

شرکت‌کننده سیزدهم: "وقتی ببینیم دانشگاه ارزش نیروهای خود را می‌داند. متخصص را از غیرمتخصص تشخیص می‌دهد. افراد بااستعداد را شناسایی و برای تربیت و حفظ آن‌ها برنامه دارد در چنین شرایطی برای پیشرفت در این سازمان امیدوار شوم."

شرکت‌کننده نوزدهم: "برای بانشاطی اعضا باید فرق بین خوب و بد مشخص شود. نتایج ارزیابی بایستی در پرداخت و ارتقا و انتصاب افراد در نظر گرفته شود."

شرکت‌کننده ششم: "تناسب شغلی باعث تحرک ذهن و پویایی استعداد می‌شود."

مسئله استعداد پروری و جانشین پروری در دانشگاه‌ها از اهمیتی مضاعف برخوردار است، چرا که از برون‌داد سازمان‌های آموزشی به‌عنوان درون‌داد سازمان‌های دیگر استفاده می‌شود. در سازمان‌های آموزشی هرچند بحث تجارت و رقابت صنعتی و به صورتی مستقیم وجود ندارد، اما رقابت در زمینه جذب و نگهداری مدیران و کارکنان مستعد و پرورش مهارت‌های آنان وجود دارد. همچنین، خروج افراد از سطوح گوناگون سازمانی به دلایل مختلفی مانند استعفا، بازنشستگی، ارتقای شغلی یا حتی فوت امری اجتناب‌ناپذیر است و در صورتی که برای پر کردن خلأ ناشی از نبود این افراد خصوصاً در قشر اعضای هیات علمی به صورتی نظام‌مند و برنامه‌ریزی‌شده چاره‌ای اندیشیده نشده باشد، دانشگاه با مسائلی چون افول علمی دانشجویان، تنیدگی اساتید، نقایص تحقیقاتی، خالی ماندن پست‌های کلیدی یا پر شدن این پست‌ها با افرادی که استعداد و شایستگی لازم را ندارند، روبه‌رو خواهند بود. بر مبنای یافته‌های تحقیق حاضر، می‌توان چنین انگاشت که در محیط دانشگاهی خلق نشاط سازمانی، نیازمند فرهنگ مدیریتی نشاط‌پرورانه است. یعنی التزام به دیدگاه منبع محوری نسبت به اعضای دانشگاه، بر این مبنای به‌عنوان محوریت اساسی مدل یافت شده، خلق نشاط دانشگاهی در گرو شناسایی، پرورش و گسترش توانمندی استعدادهای درونی و بیرونی اعضا به‌منظور استقرار آن‌ها در جایگاه‌های شایسته و مقتضی‌شان است. در این جو سازمانی، با محیط رقابتی سالم و پویا که در آن اعتماد و تعهد متقابل میان مدیران و اعضا بسیار بالا است، روبرو هستیم. چنین جوی ارتباط بالایی با معیارهای اثربخشی دانشگاه دارد. در سایه‌سار مدیریت کیفیت جامع، پایه‌ریزی نگاهی منبع محور نسبت به اعضای دانشگاهی باعث می‌شود عضو با مقایسه کاشته‌های خود با برداشته‌های خود و دیگران نسبت به انصاف و عدالت سازمان نسبت به خود دست به ارزیابی و قضاوت بزند استقرار دیدگاه منبع محوری نسبت به اعضا، این‌گونه توجیه‌پذیر است که چنانچه حتی در ظاهر امر فرد احساس نماید در مسیر علاقه درونی خود قرار گرفته است و نسبت به مدیریت وظایف و مسئولیت‌های چندگانه‌اش خود را موفق بینگارد یعنی درک رضایت از تأمین

نیازهای انگیزشی خود را داشته باشند و یا حداقل احساس نمایند، که این تأمین نیازها برای دانشگاه بااهمیت است، دانشگاه در مسیر بالنده سازی اعضا سوق پیدا خواهد کرد، یعنی فضای سازمانی دانشگاه بر مبنای بالنده سازی پیش خواهد رفت و سگان دار این فضا خود منابع انسانی دانشگاه خواهند بود.

##### ۵. راهبردهای کنش‌های متقابل: برند سازی توانمندی‌های دانشگاه

شرکت‌کننده سیزدهم: "توجه به قدرت ارتباطات استادان در زمینه‌های بین‌المللی، ارتباط با صنعت، ارتباطات بین‌رشته‌ای مهم است. دانشگاه برای برندسازی خود و معروف و مطرح کردن اعضای خود اقدامی انجام نمی‌دهد."

شرکت‌کننده دوازدهم: "استادان ما باید به جامعه بیرونی معرفی شوند از طرفی انگیزه دهنده‌ها باید به‌گونه‌ای باشند که خود اعضا نیز به‌طور خودجوش در این امر تلاش نمایند."

شرکت‌کننده هفدهم: "مدرسه روبروی دانشگاه با کلی هزینه و غیره از مراکز دیگر تأمین روانشناس می‌نماید اما نه مدرسه سراغ استادان ما می‌آید و نه استادان ما سراغ مدرسه می‌روند چون برایشان امتیازی ندارد. برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی باکیفیت، استقبال از انتقال ایده‌های جدید و نوآورانه، هسته‌ها و طرح‌های پژوهشی بینا دانشگاهی، فن بازار کردن پژوهش‌ها همه و همه بر نشاط اعضا مؤثر است."

شرکت‌کننده هشتم: "راه‌اندازی شبکه دانش به‌منظور به اشتراک گذاشتن نتایج تحقیق و پژوهش، انتشار الکترونیکی تولیدات علمی، برای شناسایی افراد متخصص در زمینه‌های خاص و برای دسترسی آسان به ابزارهای کمک پژوهشی... می‌تواند نشاط افزایی به همراه داشته باشد."

یکی از ملزوماتی که به‌منظور نشاط‌آفرینی اجتماعی، به کرات در متن مصاحبه‌ها بر آن تأکید می‌شد، مهجور ماندن توانمندی‌های علمی - اجرایی اعضا در فضای رقابتی محیطی و محاطی دانشگاه بود. برای رفع این چالش استراتژی برندسازی توانمندی‌های اعضای دانشگاه برای جامعه هدف تدوین شد. برندسازی در خدمات سازوکارهایی

است که، به منظور معرفی خدمات و متمایزسازی آن‌ها در بازار رقابتی، بکار گرفته می‌شود. کنش مرجع سازی دانشگاه بسان راهبرد تغییری که دگرگونی در باورها، ارزش‌ها و نگرش‌ها را نشانه می‌گیرد با پشتیبانی و حمایت مدیران عالی و ارشد این نظام می‌تواند فرایند تغییری پویا و پایدار را فراروی نظام آموزش عالی بگستراند. برای عملیاتی شدن استراتژی برند سازی دانشگاه در جامعه هدف، در سایه‌سار سازوکارهای هماهنگ‌کننده نقش‌های چندگانه افراد، مدیریت استعدادها، جانشین پروری، پرورش ظرفیت‌های مثبت اعضا، سازوکارهای ساختاری بالنده ساز اعضا، دو راهکار شناسایی جامعه هدف و شناساندن ظرفیت‌های علمی- اجرایی اعضا به جامعه هدف شناسایی شد.

پیامدها، نتایج اجرای راهبردها هستند. پیامد اجرای راهبرد برندسازی توانمندی‌های اعضای دانشگاه‌ها به جامعه هدف در دو دسته پاسخگویی به نیازهای محیطی دانشگاه و همچنین پویایی آموزشی-پژوهشی-اجرایی عضو قرار گرفت. پدیده اجتماعی نشاط قابل احصاء از ذهنیت به عینیت است، یعنی اگر ذهن اعضای دانشگاه با نشاط باشد عینیت که همان رفتار افراد هست هم پویا بودن را به سازمان و ذینفعان آن القاء خواهد نمود. بنابراین پاسخ به نیازهای محیطی دانشگاه و پویایی آموزشی-پژوهشی-اجرایی عضو دانشگاه از جمله پیامدهای شناسایی شده در مدل پارادایمی نشاط‌آفرینی سازمانی در این تحقیق هستند. در خاتمه یادمان باشد که موفق عمل کردن خانواده دانشگاهی کشور اعم از دانشجویان و اساتید و کارکنان در "نشاط‌آفرینی و سلامت افزایی"، باعث می‌شود که نشاط و سلامت در جریانی معکوس از نظام آموزش عالی کشور به جامعه تزریق شود و مصداق عملی این بیان امام راحل که دانشگاه مرکز سعادت یک ملت است تحقق یابد. (صحیفه امام، ۱۳۵۸).

## بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که اشاره شد، هدف از اجرای تحقیق حاضر شناسایی مدل نشاط‌آفرینی اجتماعی برای منابع انسانی دانشگاهی به‌منظور تأمین سلامت اجتماعی آن‌ها بود که به روش داده بنیاد از منظر خبرگان دانشگاهی در بازه زمانی سال‌های ۹۵ الی ۹۷ انجام گرفت. با واکاوی دقیق متون حاصل از مصاحبه‌ها، مشاهدات و مطالعات انجام‌شده و بر مبنای دغدغه‌مندی‌های ارائه‌شده با محوریت نشاط‌آفرینی اجتماعی برای دانشگاهیان، در سیر تکاملی تحقیق شاهد این موفقیت بودیم که مطابق با استراتژی مورد نظر تحقیق، یافته‌ها به سمت ابراز شرایط، فرایندها، تعاملات و پیامدهای ایجاد نشاط اجتماعی برای منابع انسانی دانشگاهی سوق داده شده است.

در یک پژوهش کیفی با استفاده از نظریه زمینه‌ای بعد از استخراج مقولات عمده و تعیین مقوله هسته‌ای در مرحله کدگذاری انتخابی نظریه زمینه‌ای با استفاده از مقولات عمده ارائه می‌گردد، که در این پژوهش نیز با استفاده از تعقیب خط اصلی<sup>۱</sup> داستان در چارچوب یک مدل پارادایمی که دربرگیرنده شرایط، فرایندها، تعاملات و پیامد می‌باشد نسبت به ارائه نظریه زمینه‌ای به‌منظور پاسخ به سؤالات تحقیق اقدام شده است.

۱- در پاسخ به مسئله اول تحقیق یعنی شناسایی شرایط: ۱- علی، ۲- زمینه‌ای، ۳- مداخله‌گر که می‌تواند مانع ساز و مانع ستیز نشاط‌آفرینی اجتماعی در فضای دانشگاه باشند می‌توان بر مبنای یافته‌های تحقیق گفت:

۱. شرایط مداخله‌گر که محدودکننده نشاط‌آفرینی اجتماعی دانشگاهیان می‌شوند متشکل از ناکارآمدی قوانین و مقررات، مهجور ماندن توانمندی‌های دانشگاه، بروز تعارض‌های کار- خانواده، بروز واکنش‌های روان‌شناختی منفی و ضد بهره‌ور سازمانی در فضای رقابتی دانشگاه شناسایی شدند.

۲. شرایط بالندگی ساختاری دانشگاه مشمول بالندگی در نظام ارزیابی و تضمین کیفیت، تصمیم‌گیری‌های مشارکتی، بالنده سازی آئین‌نامه‌ها و بالنده سازی امکانات کاری و رفاهی به‌عنوان شرایط علی شناسایی شدند.

۳. ویژگی‌های روان‌شناختی مثبت و بهره‌ور فردی شامل امیدواری، خوش‌بینی، احساس کارآمدی انعطاف‌پذیری، اخلاق محوری و همچنین ویژگی‌های روان‌شناختی مثبت حرفه‌ای نظیر پویایی آموزشی- پژوهشی، مشارکت در تحقق اهداف دانشگاه و پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان شرایط مداخله‌گر تسهیل‌گر شناسایی شدند.

۴. حمایت‌های عاطفی خانواده از اشتغال عضو، جو سازمانی همدلانه میان اعضا، حمایت‌های سازمانی دانشگاه از نقش‌های چندگانه عضو به‌عنوان شرایط زمینه‌ای لازم به‌منظور نشاط اجتماعی دانشگاهیان شناسایی شدند.

۲- در پاسخ به مسئله دوم یعنی واکاوی تعاملات کنشی- واکنشی حاصل از این شرایط محدودکننده و تسهیل‌گر به‌منظور نشاط اجتماعی دانشگاهیان، برند سازی توانمندی‌های دانشگاه در جامعه هدف مبنی بر بین‌المللی سازی دستاوردهای دانشگاه، روان‌سازی ارتباطات فرا سازمانی، عقد تفاهم‌نامه‌های علمی- پژوهشی، گسترش تعاملات پژوهشی ملی- بین‌المللی و اشتراک‌گذاری دانش شناسایی شدند.

۳- در پاسخ به مسئله سوم تحقیق یعنی شناسایی پدیده محوری نشاط‌آفرینی اجتماعی برای دانشگاهیان در این پژوهش مقوله "استقرار دیدگاه منبع محوری نسبت به اعضا به‌عنوان "مقوله محوری" انتخاب شد. بر این اساس تمامی مقولات دیگر را به‌نوعی می‌توان زیر این مقوله قرار داد و در ارتباط با این مقوله فرض کرد. چرا که شرایط انتخاب مقوله هسته، به این شرح می‌باشد:

- به‌اندازه کافی، کلی و دربرگیرنده سایر مشکلات و مسائل باشد و بتوان آن‌ها را زیر این مقوله قرار داد.

- مقوله هسته‌ای، جنبه تحلیلی داشته باشد.

- چالشی ریشه‌ای که سایر چالش‌ها به‌نوعی در ارتباط و یا ناشی از آن باشند.

- به دفعات از طرف پژوهشگران در هنگام مصاحبه به انواع و اقسام اشکال مورد اشاره قرار گرفته باشد. (محمود پور و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۲).

شکوفاسازی و پرورش استعدادها شامل شناسایی استعدادهای دانشگاه، توسعه استعدادها، حفظ و نگهداشت نیروهای متخصص و همچنین طراحی و استقرار مدیریت جانشین پروری شامل شناسایی و انتخاب افراد شایسته، انتخاب و انتصاب بر مبنای شایستگی، آموزش و توسعه افراد شایسته و به کارگیری نتایج ارزشیابی عملکرد در ارتقا به عنوان مؤلفه‌های پدیده محوری مدل یعنی مدیریت استراتژیک منابع انسانی دانشگاهی به دست آمد.

بر مبنای یافته‌های تحقیق، روایت نظری این پژوهش بدین شرح جلوه‌گر خواهد بود: " دانشگاه می‌تواند با استقرار نظام مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تحت تأثیر سه شرط لازم و کافی حمایت در رفع تعارض‌های کار- خانواده، بالندگی ساختار دانشگاه و پرورش تعاملات روان‌شناختی مثبت فردی - سازمانی اعضا، و با رفع موانع سازمانی - اجتماعی نشاط آفرینی از طریق برندسازی توانمندی‌های دانشگاه، زمینه‌ساز تأمین سلامت و نشاط اجتماعی اعضا شود. به گونه‌ای که بازتاب آن در قالب شکوفایی استعدادها و پویایی آموزشی-پژوهشی-اجرایی عضو دانشگاه (تولید و اشتراک علم) و پاسخ به نیازهای محیطی و محاطی (کیفیت، تخصص، دانش، درآمدزایی) دانشگاه به نمایش گذاشته خواهد شد و می‌توان چنین انگاشت که مدیریت نشاط آفرین برای منابع انسانی دانشگاهی، نه تنها نیازمند تغییرات سخت‌افزاری است، بلکه نیازی مبرم‌تر به تغییرات نرم‌افزاری دارد؛ به بیانی روشن‌تر، نیاز به تغییراتی است که به تحول در نگرش‌ها، باورها و ارزش‌های سازمانی دانشگاهیان بینجامد.

اما ذکر این نکته ضروری است که کار کیفی در خلأ نظری صورت نمی‌پذیرد و محقق نمی‌تواند نقش تئوری‌ها و مفاهیم حساس نظری را در ساخت مرور ادبیات و شکل‌گیری سؤالات نادیده بگیرد (صادقی فسایی و شعبانی آفرانی، ۱۳۹۷: ۳۰). لذا در تمام مراحل از جمع‌آوری داده‌ها تا تجزیه و تحلیل اطلاعات و یافته‌های تحقیق با کاربرد

مفاهیم حساس و ارجاع به نظریات مرتبط، ارتباط با دانش موجود حفظ شده است. در تحقیق حاضر، با ادغام سه دسته نظریات انگیزشی، رقابتی و سیستماتیک در بستر دانشگاه می‌توان گفت: بر مبنای تفکر سیستمی، دانشگاه‌ها به‌عنوان سیستم‌های باز اجتماعی مورد توجه قرار می‌گیرند که در حوزه‌های علمی- اجرایی دائم در تعاملات رقابتی با فضای محیطی و محاطی خود قرار دارند با رویکردی سیستمی، در محیط دانشگاه نیازهایی بعضاً انگیزش‌زا - تنش‌زا، در سطح فردی و اجتماعی به‌عنوان ورودی وارد سیستم دانشگاه می‌شوند، که شایسته است بر مبنای نوع و جنس نیازهای انگیزشی مذکور و متناسب با فضای رقابتی حاکم بر محیط درونی و بیرونی دانشگاه استراتژی‌های رقابتی خاصی به‌منظور نشاط‌آفرینی در اعضا در قالب فرآیندهای مدل سیستمی اتخاذ و عملیاتی گردد. نتیجه این فرآیندها در قالب برون داد واسطه‌ای سیستم و همچنین برون داد نهایی سیستم (خروجی) جلوه‌گر می‌شود. و در نهایت با پیامدهای مدل سیستمی مواجه خواهیم بود که متناسب با نوع کیفیت این پیامدها به‌عنوان ورودی جدید وارد سیستم نشاط‌آفرینی ارائه شده می‌شوند.

در پایان یادآوری می‌شود که این مطالعه با رویکردی تفسیرگرا و برخاسته از تجزیه و تحلیل نظرات اعضا و متخصصان دانشگاهی و نوع نگاهی که خود آن‌ها به‌عنوان اصلی‌ترین عامل در انجام تحقیق، به نشاط و سلامتی اجتماعی دارند، می‌باشد و به دنبال آن بوده تا با استفاده از منطق روش تحقیق کیفی و ابزار نظریه زمینه‌ای، نظریه موقعیتی، خاص، استقرایی و ایدوگرافیک و با در نظر گرفتن شرایط، تعاملات و پیامدها برای شناسایی مدل نشاط‌آفرینی اجتماعی برای منابع انسانی دانشگاهی ارائه کند. در ارائه این نظریه محققین (نگارندگان تحقیق پیش روی)، به‌عنوان مشارکت‌کننده در فرایند پژوهش برای استخراج، مقوله‌بندی و بازتاب مواردی که در مصاحبه و تعامل با خبرگان تحقیق استنباط کرده‌اند، ایفای نقش نموده‌اند.



### پیشنهادها:

در ذیل راهکارهای پیشنهادی بر مبنای یافته‌های تحقیق برای نشاط آفرینی و تأمین سلامت اجتماعی در منابع انسانی دانشگاه‌ها ارائه شده است:

۱. بازنگری در سازوکارهای آئین‌نامه‌های داخلی استخدامی- مالی و تهیه و تدوین آئین‌نامه‌های جدید در حوزه‌ی تقلیل ساعت کاری اعضا، شناور نمودن ساعات کاری، توسعه مشاغل نیمه‌وقت به منظور رفع تعارضات کار- خانواده.
۲. برگزاری کارگاه‌های آموزشی با مشارکت خانواده اعضا، دوره‌های دانش‌افزایی، برگزاری آموزش‌های پیش‌آموزی در حوزه‌های فناوری، مدیریت، روان‌شناسی، به منظور توانمندسازی فردی - خانوادگی - اجتماعی اعضا.
۳. شناسایی انواع مشاغل و گروه‌بندی آنها، تعریف شرایط احراز مشاغل، بررسی اطلاعات جمعیت شناختی شاغلین در حوزه‌های مختلف (مثل سن و سابقه)، برای برنامه‌ریزی کار راه‌شغلی و نیروی انسانی به منظور جانشین‌پروری و پرورش استعدادها و اعضا.
۴. بررسی مستمر وضعیت دانشگاه در رتبه‌بندی ملی و بین‌المللی و مقایسه با دانشگاه‌های برتر (هر شش ماه) - انتشار الکترونیکی تولیدات علمی به منظور برند سازی توانمندی‌های دانشگاه به جامعه هدف.
۵. رعایت عدالت و شفافیت در توزیع منابع و تعاملات علمی - اجرایی به منظور پیشگیری از بروز رفتارهای ضد بهره‌ور.
۶. از آنجاکه یکی از مهم‌ترین عوامل نشاط آفرین برای اعضا آئین‌نامه ارتقا است، پیشنهاد می‌شود ضوابط و آیین‌نامه‌های ارتقای اعضای متناسب با معیارهای بالندگی اعضا و مؤلفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده در شرح شغل آنها تنظیم شود.
۷. ترویج مهربانی، تکریم، برگزاری جشن‌ها و مناسبت‌های ملی- مذهبی. برگزاری دوره همی‌های فرا سازمانی (تولد فرزند، خرید خانه، موفقیت علمی- پژوهشی...). مشارکت در غم‌ها و شادی‌ها، برگزاری کلاس‌های درسی در خارج از فضای کلاس. طبیعت‌گردی‌های هدفمند. پاس داشت موفقیت‌های علمی - اجرایی اعضا به منظور بسترسازی برای همدلانه‌تر نمودن فضای کار.

## منابع

- ایزی، الهه سادات؛ آگاهی، محسن. (۱۳۹۵). "رابطه امنیت و اعتماد اجتماعی و میزان نشاط اجتماعی"، *فصلنامه دانش انتظامی خراسان شمالی*، دفتر تحقیقات کاربردی فا، سال سوم، شماره ۱: ۷۷-۱۰۳.
- باصری، احمد. (۱۳۸۹). "نقش توسعه شادی و نشاط در افزایش روحیه حماسی"، *فصلنامه روانشناسی نظامی*، سال اول، شماره دوم: ۶۱-۷۱.
- باقری، مسلم؛ جاجرمی زاده، محسن؛ بنافی، منصوره. (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی‌گری نشاط اجتماعی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز)، *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، سال هفتم، شماره اول: ۳-۱۸.
- تمیزی فر، ریحانه؛ عزیزی مهر، خیام. (۱۳۹۶). "بررسی رابطه بین اوقات فراغت و نشاط اجتماعی در شهر اصفهان"، *پژوهشنامه مددکاری اجتماعی*، شماره ۶: ۲۰۹-۲۳۱.
- جعفری، پیوش؛ طالب زاده، فاطمه. (۱۳۸۹). "ارائه الگویی برای نشاط و شادی در مدارس ابتدایی شهر تهران"، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار*، سال چهارم، شماره ۴: ۹-۳۲.
- چاوش باشی، فرزانه؛ دهقان عقیفی، ناهید. (۱۳۹۲). "شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب"، *فصلنامه علوم رفتاری*، سال پنجم، شماره شانزدهم، شماره ۱۶: ۴۳-۶۶.
- حق‌گویان، زلفا؛ زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا؛ رحمتی، محمدحسین. (۱۳۹۴). "ارائه الگوی تبیین‌کننده نشاط در کارکنان بانک‌های خصوصی استان قم"، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی* سال چهارم، شماره (شماره پیاپی ۱۳): ۱۱۹-۱۴۱.
- حق‌گویان، زلفا، حسن زارعی متین؛ جندقی، غلامرضا؛ رحمتی، محمدحسین. (۱۳۹۵). "شناسایی پیامدهای نشاط کارکنان به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی"، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۳، شماره ۱: ۲۳-۴۱.
- حق‌گویان، زلفا؛ محمدی حسینی نژاد، ملیحه. (۱۳۹۵). "بررسی وضعیت نشاط در کارکنان بانک‌های خصوصی استان قم"، *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، سال دوم، شماره اول: ۶۱-۹۰.

## نشاط آفرینی و سلامت اجتماعی دانشگاهیان ... ۱۰۱

- دانایی فرد، حسن؛ امامی، مجتبی. (۱۳۹۲). "استراتژی نظریه داده بنیاد در مطالعات سازمان و مدیریت". (فصل چهارم از کتاب روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع). انتشارات صفار. چاپ دوم.
- زارعی متین، حسن؛ احمدی زهرانی، مریم؛ حق‌گویان، زلفا. (۱۳۸۸). "نقش دانشگاه در ایجاد عوامل مؤثر بر شادی"، *فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی* ۴۲، سال سیزدهم، شماره ۲: ۴-۲۴.
- سرخوش، سعداله. (۱۳۹۴). "حضور افراد در هیئت‌های مذهبی و نشاط اجتماعی (مطالعه موردی شهر همدان در سال ۱۳۹۳)"، *دوفصلنامه مطالعات قدرت نرم*، سال پنجم، شماره دوازدهم: ۹۹-۱۱۰.
- صادقی فسایی؛ سهیلا، شعبانی؛ آفرانی، الهه. (۱۳۹۶). مطالعه درک و تفسیر والدین از پدیده "ولی آزاری": یک مطالعه داده بنیاد در شهر تهران". *پژوهشنامه مددکاری اجتماعی*، شماره یازدهم، سال سوم: ۱-۴۹.
- صحرائیان، علی؛ غلامه، عبدا...؛ امیدوار، بنفشه. (۱۳۹۰). "رابطه نگرش مذهبی و شادکامی در دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز" *اتق دانش*؛ دوره ۱۷؛ شماره ۱: ۶۰-۷۴.
- طالبی، داود؛ زهادی، لیلا. (۱۳۸۵). "بررسی عوامل مؤثر بر نشاط کارکنان در شرکت سایکو"، *فصلنامه مدیریت اطلاع‌رسانی، آموزشی و پژوهشی، بهار و تابستان، سال چهارم*، شماره ۱۳ و ۱۴.
- طاهریان، حسین؛ فیض، داود؛ حیدرخانی، زهرا. (۱۳۹۳). "عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها و تأثیر آن بر تولید علم"، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۷۲: ۹۹-۱۱۶.
- عابدی، حیدر علی. (۱۳۸۸). "کاربرد روش تحقیق پدیده شناسایی در علوم بالینی". *فصلنامه راهبرد، سال نوزدهم*، شماره ۵۴: ۲۰۷-۲۲۴.
- فقیهی پور، جواد؛ خادمی، فاطمه. (۱۳۹۵). "سلامت سازمانی"، تهران: انتشارات دارالفنون، چاپ اول.
- فلاح، محمدحسین؛ نیک فرجام، محمدرضا. (۱۳۸۸). "جایگاه اعتکاف در آموزه‌های دینی و تأثیر آن بر افزایش شادکامی". *فصلنامه علمی - پژوهشی علوم اسلامی*، سال چهارم - شماره ۱۳۵-۱۱۳: ۱۶.

- قلاوندی، حسن؛ یار محمد زاده، پیمان؛ بختیار نصرآبادی، حسنعلی؛ سلطانزاده، وحید؛ پاشازاده، یوسف. (۱۳۹۰). "بررسی رابطه نشاط، سلامت روان و رضایت از خانواده در شرکت شیر گاز آذران اصفهان"، *مدیریت فرآیند و توسعه*، شماره ۷۷، ۱۰۹-۱۲۰.
- قهرمانی قاجار، سوسن؛ جووری، بهنوش؛ غیبی، پروانه. (۱۳۹۶). "تبیین رابطه توانمندسازی روانشناختی در محیط کار با تنیدگی کارکنان (دانشگاه فرهنگیان استان خراسان رضوی)"، *ماهنامه علمی- تخصصی مدیریت، اقتصاد و حسابداری*.
- قهرمانی قاجار، سوسن؛ محمدی مقدم، یوسف؛ جووری، بهنوش (۱۳۹۶). "بررسی نقش نشاط منابع انسانی در تصمیم‌گیری سازمانی، مورد مطالعه: مراکز علمی- تحقیقاتی"، *فصلنامه علمی- ترویجی منابع انسانی ناجا*. سال دوازدهم، شماره پنجم.
- قهرمانی قاجار، سوسن؛ جووری، بهنوش؛ وکیلی، سمیه (۱۳۹۵). "خط‌مشی گذاری برای مراکز آموزش عالی"، *همایش علمی- پژوهشی دانشگاه محور توسعه*، دانشگاه پیام نور.
- محمد زاده، زینب؛ صالحی، کیوان. (۱۳۹۴). "آسیب‌شناسی نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی مطالعه‌ای با رویکرد پدیدارشناسی"، *فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان*، سال سوم، شماره ۱۱: ۱-۲۵.
- محمد زاده، زینب؛ صالحی، کیوان. (۱۳۹۵). "تبیین پدیده نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی از منظر نخبگان دانشگاهی: مطالعه‌ای با رویکرد پدیدارشناسی"، *فصلنامه راهبرد*، سال بیست و پنجم، شماره ۷۹: ۲۲۷-۲۵۸.
- محمود پور، بختیار؛ حیدر، رحیمیان؛ عباس پور، عباس؛ دلاور، علی. (۱۳۹۱). "واکاوی چالش‌های فراروی تجاری‌سازی تحقیقات علوم انسانی و ارائه نظریه داده بنیاد"، *فصلنامه علمی- پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، شماره ۲: ۴۹-۱۹.
- میرشاه جعفری، ابراهیم؛ عابدی، محمدرضا؛ دریکوندی، هدایت ا..... (۱۳۸۱)، "شادمانی و عوامل مؤثر بر آن"، *تازه‌های علوم شناختی*، سال ۴، شماره ۳.
- نصر اصفهانی، علی؛ فرخی مجتبی؛ امیری، زینت. (۱۳۹۱). "تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان بر اساس آموزه‌های اسلامی"، *دوفصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی*، سال ۲۰، شماره ۱ بهار و تابستان ۱۳۹۱: ۶۱-۷۹.

### نشاط آفرینی و سلامت اجتماعی دانشگاهیان ... ۱۰۳

- نیکویی، نرگس. (۱۳۹۳). "بررسی اثربخشی آموزش ابزار و بر شادکامی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر پایه دوم متوسطه"، *نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی* مرودشت آذرماه ۹۳.
- هزارجریبی، جعفر؛ آستین افشان، پروانه. "بررسی عوامل مؤثر بر نشاط اجتماعی (با تأکید بر استان تهران)"، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۳(۱): ۱۱۹-۱۴۶.
- هزارجریبی، جعفر؛ صفری شالی، رضا. (۱۳۸۹). "بررسی مفهوم شادکامی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن (مطالعه موردی در استان مرکزی)"، *برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، دوره ۲، شماره ۳۱-۳: ۷۲.
- هزارجریبی، جعفر؛ صفری شالی، رضا. (۱۳۹۵). "بررسی احساس شادکامی و عوامل مؤثر بر آن در بین مددجویان بهزیستی شهرستان رشت"، *مدیریت فرهنگ*، دوره ۹، شماره ۱۳۰: ۱۴.
- هزارجریبی، جعفر؛ مرادی، سجاد. (۱۳۹۳). "نشاط اجتماعی و عوامل مرتبط با آن (مطالعه‌ای در بین دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی)"، *فصلنامه مطالعات ملی*، ۶۰ سال پانزدهم، شماره ۴، سال ۱۳۹۳: ۳-۲۷.
- یحیی زاده، حسین؛ پورات، زینب. (۱۳۹۳). "تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی (مورد مطالعه، کارکنان شاغل بانک سپه در شهر تهران)"، *پژوهشنامه مددکاری اجتماعی*، ۱(۲): ۴۳-۶۱.
- یزدخواستی، فریبا؛ احمدی فروشانی، حبیب اله؛ عریضی، حمیدرضا. (۱۳۹۴). "الگوی علی رابطه‌ای بین نگرش مذهبی، شادی، لذت و سلامت روان در دانشجویان". *مطالعات روانشناسی تربیتی*، شماره ۲۲: ۱۵۷-۱۷۶.
- Cloutier, S.; J. Jambeck & N. Scott (2014). The Sustainable Neighborhoods for Happiness Index (SNHI): *Journal of A Metric for Assessing a Community's Sustainability and Potential influence on Happiness*.
- Haller, M.; & Hadler, M. (2006). How social relations and structures can produce happiness and unhappiness. *Journal of An International Comparative Analysis*, 75, 169-216.
- Karanika, M., Duncan, N, Halley M. Pontes, Mark D. Griffiths, (2015). "Organizational identification, work engagement, and job satisfaction", *Journal of Managerial psychology*, Vol. 30 Issue: 8, pp.1019-1033, <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2013-0359>
- Kjerulf, A. (2007). "Happy hour is 9 to 5". E-book, (online)

- [http://positivesharing.com/category/happy at work/](http://positivesharing.com/category/happy-at-work/)
- Kjerulf, A. (2007). "**Make your business happy and rich**". (online) <http://positivesharing.com/>
  - Pryce- Jones, J. (2011). Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success. *Journal of Management Decision*, Vol. 49 Issue: 6, pp.1028-1032, <https://doi.org/10.1108/00251741111143676>
  - Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Journal of Review of General Psychology*, 15(1), 50-64.
  - Shirom, A., Toker, S., Melamed, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2013). Burnout and Vigor as Predictors of the Incidence of Hyperlipidemia among Healthy Employees. *Journal of Applied Psychology: Health and Well-Being*, 5 (1), 79-98.
  - Sonnentag, S. & Niessen, C. (2008). Staying vigorous until work is over: The role of trait vigor, day-specific experience and recovery. *Journal of Occupational and organization Psychology*, 81, 435-458.
  - Strauss, A., & Corbin, J. (2008). *Basics of qualitative research*. Translated by *Mohammadi*, Biok, Tehran: Human Science & Cultural Studies Center Publication (in Persian).
  - Fisher, D. C., (2010) Happiness at work, International, *journal of management reviews*, 12(4), pp.384-412.