

نشاط و راهبردهای جاری سازی آن در دانشگاه‌ها

بهوش جواری* و یوسف محمدی مقدم^۲

چکیده

مطالعه حاضر با هدف شناسایی پدیده نشاط دانشگاهی و راهبردهای جاری سازی آن در دانشگاه‌ها، انجام شده است. میدان مطالعه خبرگان دانشگاهی در حوزه علوم تربیتی، مدیریت آموزشی و روان‌شناسی سازمانی بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند و رویکرد نظری بیست نفر از آن‌ها انتخاب شدند. روش جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به ترتیب شامل مصاحبه نیمه ساختارمند و کدگذاری داده بنیاد سه مرحله‌ای بوده است. ضریب توافق اعتماد و اعتبارسنجی یافته‌ها نیز ۰.۶۶ به دست آمد که گویای قابلیت پایایی در دستاوردهای این پژوهش است. بر مبنای یافته‌های این تحقیق نشاط در جامعه دانشگاهی، حالتی از مثبت‌نگری، رضایت و انعطاف‌پذیری فکری است؛ که به فعالیت و صرف انرژی مضاعف آموزشی، پژوهشی، اجرایی و همچنین مشارکتی داوطلبانه در تحقق اهداف فردی و سازمانی می‌انجامد و از آنجایی که پویایی نماد بیرونی این نشاط است. نشاط دانشگاهی تداعی‌کننده حرکت و تحولی متداوم در سبک زندگی دانشگاهی است. راهبردهایی از قبیل: مدیریت دانایی اعضا مبتنی بر مدل دانشگاه سازمانی، تواناسازی روان‌شناختی، طراحی معماری ساختار بالندگی سازمانی به صورت ترکیبی و همچنین نام آشنانمودن توانمندی‌های دانشگاهیان منطبق با مسئولیت اجتماعی آن‌ها، از جمله عوامل سازمانی زمینه‌ساز در بانشاطی دانشگاهیان بودند که در این تحقیق مورد شناسایی و تبیین قرار گرفتند.

کلیدواژه‌ها: نشاط دانشگاهی، ساختار سازمانی ترکیبی، تواناسازی روان‌شناختی، دانشگاه سازمانی، نام آشناسازی

۱. نویسنده مسئول: دکترای مدیریت منابع انسانی مدرس و عضو دانشگاه الزهراء(س)، تهران، ایران،
b.jovari@alzahra.ac.ir

۲. استاد، گروه مدیریت راهبردی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

you-mohammad@yahoo.com

DOI: 10.22051/JONTOE.2021.26926.2723

https://jontoe.alzahra.ac.ir/article_5386.html

مقدمه

مفهوم نشاط سازمانی^۱، کانون توجه شاخه‌ای از روان‌شناسی سازمانی به نام روان‌شناسی مثبت‌گرا است که در پرتو این علم افزایش حالت‌های مثبت و کاهش حالت‌های منفی در اعضای سازمان به عنوان نشاط تعریف می‌شود (سلیگمن و همکاران؛ ۲۰۰۷، ولفالد^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). با وجود اینکه مفهوم با نشاطی سازمانی به عنوان یک ارزش و ضرورت سازمانی در علم مدیریت سازمان‌ها مطرح شده است، (جووری و همکاران، ۱۳۹۹)، اما اغلب پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار مثبت‌گرای سازمانی، بر مفاهیمی مانند رضایت شغلی^۳، تعهد سازمانی^۴، بهزیستی سازمانی^۵، کیفیت زندگی کاری^۶ و انگیزه شغلی^۷ متمرکز هستند. در تبیین تمایز موجود در مباحث مذکور با مبحث نوپای نشاط سازمانی می‌توان ادعان داشت که، رضایت شغلی به میزان کلی احساس و علاقه افراد به شغلشان اطلاق می‌شود، این احساس ممکن است با تغییر سریع شرایط شغلی تغییر کند و چه‌بسا به ارتقای عملکرد منجر نشود و یک فرد راضی، الزاماً یک فرد بهره‌ور و مفید به حال سازمان نباشد، تعهد سازمانی نیز نوعی الزام به سازمان است که آزادی عمل فرد را محدود می‌سازد. بهزیستی سازمانی موضوعی چندوجهی است و با یک محیط سازمانی با کیفیت در ارتباط است که رفاه و تندرستی اعضا را در پی دارد. کیفیت زندگی کاری به معنای تصور ذهنی و درک کارکنان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار است (حیدری و همکاران، ۱۳۹۶). انگیزش حالتی در افراد است که آن‌ها را به رفتار یا عملی متمایل می‌کند همان‌گونه که مشهود است، مفهوم انگیزش بیشترین هم‌پوشانی را با پدیده نشاط دارد، اما ممکن است فرد اشتیاق انجام کاری را داشته باشد، اما در اجرای آن با مثبت‌نگری، انعطاف‌پذیری فکری و صرف انرژی مضاعف وارد عمل نشود؛ یعنی فرد نشاط‌آفرین انگیزه‌بخش نیز هست، اما الزاماً فرد با انگیزه نشاط‌آفرین نخواهد بود (جووری و همکاران، ۱۳۹۸).

1. Well-Being
2. Wefald
3. Job Satisfaction
4. Organizational Commitment
5. Organizational Well-being
6. Quality of Working Life
7. Job Motivation



از منظر علم حسابداری منابع انسانی، بی‌نشاطی منابع انسانی هدررفت سرمایه‌های ملموس و ناملموس سازمانی را در پی دارد، که خسارت‌های حاصل از آن می‌تواند جبران‌ناپذیر باشد؛ این موضوع در محافل علمی - دانشگاهی نمود ویژه‌ای می‌یابد چرا که دانشگاه‌ها مراکز زایش، پردازش و تولید دانش و فناوری هستند، تأثیر آن‌ها در روند توسعه کشورها بی‌بدیل بوده و بسیاری از حوزه‌ها و مفاهیم جدیدی که به عرصه حیات بشر راه می‌یابند، زاینده دانشگاه‌ها هستند (قریشی، ۱۳۹۸). اگر چرخه نشاط در فضای دانشگاهی به دلیل وجود برخی موانع دچار اختلال شود، نظام توسعه علمی کشور را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ زیرا محصول آن نمی‌تواند مبین اصول و راهبردهای علمی - اجرایی متعالی باشد و نمی‌توان از آن انتظار تولید علم و دانشی مبصرانه در مسیر عبودیت الهی و احیای مصالح دینی و دنیایی بشریت را داشت (جووری، ۱۳۹۹).

به رغم تأکید مسئولان و روان‌شناسان مثبت‌گرای سازمانی بر تأثیر بانشاطی و پویایی اعضای دانشگاهی بر تحقق اهداف توسعه محور؛ براساس پژوهش‌هایی از قبیل پژوهش محمدزاده و صالحی در سال‌های ۱۳۹۴ و ۱۳۹۵، آسیب‌شناسی، رصد عالمانه و حضور مداوم و خاموش در رده‌های زیرین و عملیاتی هرم علمی و دانشگاهی کشور حاکی از آن است که نشاط و پویایی مطلوب و مورد انتظار در تمامی سطوح و مویرگ‌های علمی و دانشگاهی کشور جریان ندارد و این یعنی سلامت سازمانی دانشگاه‌ها در معرض خطر بسیار جدی است. همچنین بر مبنای یافته‌های پژوهش آراسته (۱۳۸۰) با موضوعیت «مطالعات مربوط به دانشگاه به‌عنوان سازمان سایبرنتیک»، بی‌نشاطی نظام اداری و پشتیبانی منابع انسانی منشأ بسیاری از چالش‌ها و کاستی‌های دانشگاه‌های کشور است (جووری، ۱۳۹۹؛ بذرافشان مقدم، ۱۳۸۵). با این اوصاف مسأله اصلی پژوهش حاضر این است که سازوکارهای سازمانی زمینه‌ساز به منظور طرح‌ریزی و سازمان‌دهی نشاط آفرینی در دانشگاه‌ها، در مقابل کم‌توجهی‌های موجود درباره این پدیده، چیست و چگونه قابل پیاده‌سازی است؛ از این رو تحقیق حاضر در بازه زمانی سال ۹۸-۹۹، با هدف شناسایی پدیده نشاط دانشگاهی و عوامل سازمانی زمینه‌ساز در ایجاد و تقویت آن، به دنبال کشف و فهم شرایط و ملزومات سازمانی نشاط آفرینی برای منابع انسانی دانشگاهی بوده و بدین ترتیب سؤال پژوهش اینگونه مطرح می‌شود که از منظر خبرگان دانشگاهی عوامل سازمانی که می‌توانند زمینه‌ساز ایجاد و پرورش نشاط در بستر دانشگاهی

باشند شامل چه مواردی است؟

در ادامه نمونه‌هایی از تحقیقات مرتبط انجام شده در این حوزه ارائه شده است؛ طاهریان و همکاران (۱۳۹۳) عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط و سرزندگی را در دانشگاه‌ها و تأثیر آن بر تولید علم بررسی کرده‌اند. متغیرهای عوامل مدیریتی شامل سبک رهبری و اعتماد، عوامل شخصی شامل مثبت‌اندیشی و خودگشودگی، عوامل سازمانی دربردارنده عدالت سازمانی، شرایط محیط کاری شامل ساختار سازمانی، تعامل با همکاران، امنیت شغلی، روابط انسانی، حقوق، مزایا و پاداش، فرهنگ سازمانی، مشارکت سازمانی و استرس شغلی از جمله عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها شناسایی شده‌اند.

ارجمندی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵) نیز فقدان جانشین‌پروری، بی‌توجهی به بالندگی مسائل ساختاری و شغلی و نیز نظام ارزشیابی معیوب را عاملی برای زمینه‌سازی بی‌تفاوتی و بی‌نشاطی سازمانی اعضا معرفی می‌کنند.

۱. محمدزاده و صالحی (۱۳۹۵) در تبیین «پدیده نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی از منظر نخبگان دانشگاهی: مطالعه‌ای با رویکرد پدیدارشناسی» ابعاد پدیده نشاط و پویایی علمی را در چهار بعد اصلی علمی-فردی، علمی-تیمی، علمی-سازمانی و علمی-اجتماعی تبیین کرده‌اند.

آهنچیان و سلیمانی (۱۳۹۶) آن دسته از اعضای دانشگاهی را با نشاط حرفه‌ای می‌شناسند که ضمن داشتن تعهدات پژوهش-آموزشی دارای مؤلفه‌های اخلاقی مثبت باشند (به نقل از امراللهی و همکاران، ۱۳۹۳) و لوتانز^۱ (۲۰۰۷).

نتایج تحقیق داده بنیاد جووری و همکاران (۱۳۹۶)، تامین سلامت اجتماعی دانشگاهیان را منوط به تامین نشاط فردی و سازمانی اعضای دانشگاه‌ها جلوه گر نموده است.

جووری و همکاران در سال ۱۳۹۸ در تحقیق کیفی محور خود به بررسی موانع سازمانی نشاط آفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها پرداختند که شرایط ناکارآمدی قوانین و مقررات، مهجور ماندن توانمندی‌های دانشگاه‌ها از جمله عوامل مؤثر در تشدید پدیده بی‌نشاطی سازمانی اعضای دانشگاهی معرفی شدند.



سوننتاج و نیسن^۱ (۲۰۰۸)، رابطه سه متغیر سطح عمومی نشاط (ویژگی نشاط)، حجم کار روزهای خاص و تجدیدقوا در طول روز کاری را با نشاط پایان روز کاری بررسی کرده‌اند. نتیجه تجزیه و تحلیل ناشی از مدل‌سازی خطی سلسله‌مراتبی نشان داد بعد از آنکه متغیرهای جنسیت، سن، کنترل شغلی و حجم کاری در منزل کنترل شدند، ویژگی نشاط، حجم کاری روزهای خاص و تجدیدقوا، پیش‌بینی‌کننده سطح نشاط در پایان روز کاری خاص هستند. نتایج همچنین نشان داد که تجدیدقوا در محیط خانوادگی، از طریق افزایش نشاط در محیط کار، به تسهیل کارکردهای محیط کاری منجر می‌شود.

پلچانو^۲ و همکاران (۲۰۱۳) به روش پیمایشی به بررسی ارتباط نشاط، شخصیت^۳ و آسیب‌شناسی روانی اقدام کردند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که احساسات منفی (منفی‌گرایی) و بی‌ثباتی عاطفی با نشاط رابطه منفی دارد و برون‌گرایی و گشودگی در مقابل تجربه‌اندوژی با نشاط رابطه مثبت دارد، اما سایر ویژگی‌های شخصیتی، با نشاط رابطه خطی ندارند. درباره اختلالات شخصیتی، براساس نوع اختلال و نوع فاکتور نشاط، نوسان‌هایی مشاهده شد، اما در اکثر موارد، ارتباط بین اختلال شخصیتی و بعد بی‌ثباتی تأیید شد. همچنین نتایج نشان داد که خشم در کاهش نشاط نقش دارد.

شایروم^۴ و همکاران (۲۰۱۳) به روش پیمایشی به بررسی تأثیر تحلیل‌رفتگی و نشاط بر شیوع بیماری افزایش چربی خون در میان کارکنان یک شرکت اقدام کردند. نتایج نشان داد که افزایش سطح نشاط با کاهش خطر افزایش چربی خون مرتبط است. همچنین این تحقیق نشان داد که تغییر در سطح تحلیل‌رفتگی در پیش‌بینی افزایش چربی خون تا حدی معنادار است.

نایت^۵ و همکاران (۲۰۱۷) اندازه اثر عوامل مؤثر بر مؤلفه‌های تعلق سازمانی را در بیست تحقیق بین‌المللی بررسی کردند. اندازه اثرهای به‌دست‌آمده بالاتر از حد متوسط شد و در این بین، ضریب تأثیر نشاط از دو مؤلفه دیگر بیشتر به‌دست آمد. البته یافته‌های مذکور بسته به نوع

1. Sonnentag
2. Pelechano.
3. Personality
4. Shirom.
5. Knight



نگاه و شرایط خاص جامعه مورد نظر از مفهوم نشاط متفاوت است، اما اینکه مقوله نشاط در سازمان‌هایی با ماهیت کاری و شغلی متفاوت، با یک دید و سنجش مطالعه شوند، جای تأمل دارد.

دوی^۱ (۲۰۱۷) رابطه تأثیر تعلق خاطر شغلی بر عملکرد سازمانی افراد را بررسی کرده است. در این تحقیق، نشاط و سرزندگی به‌عنوان یکی از سه مؤلفه تعلق خاطر شغلی یعنی نشاط و سرزندگی، فداکاری و جذب‌کارشدن به‌صورت خاص بررسی شده است. در تحقیق مذکور، نشاط و سرزندگی به احساس فرد نسبت به اهمیت، اشتیاق، الهام‌بخشی و چالش در کار اشاره دارد. نتایج این تحقیق نشان داد که نشاط بر عملکرد سازمان تأثیر مستقیم و مثبت دارد.

در یک جمع‌بندی جامع از پیشینه تحقیق می‌توان گفت مطالعات انجام‌شده در حوزه نشاط و سلامت فردی، سازمانی و اجتماعی به پنج دسته کلی تقسیم می‌شود: دسته اول پژوهش‌های مرتبط با مفهوم‌شناسی نشاط است که البته به‌اشتباه در اکثر این تحقیقات، نشاط هم‌معنا با شادی در نظر گرفته شده است. دسته دوم مطالعاتی است که نشاط سازمانی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های درگیری شغلی و در قالب موضوعی فرعی و به صورتی غیر مستقیم بررسی نموده‌اند. دسته سوم پژوهش‌هایی است که به پیامدها و نتایج نشاط و سلامت افراد از بعد روان‌شناسی فردی و زندگی شخصی و با نادیده‌انگاشتن این پدیده در فضای سازمانی توجه کرده‌اند. در دسته چهارم تحقیقات نیز شاهد مقایسه وضعیت نشاط و سلامت اجتماعی در شهرهای مختلف با رویکردی اجتماعی و جامعه‌شناختی هستیم که فراتر از بررسی روابط آماری میان متغیرها، تحلیل دیگری از وضعیت نشاط اجتماعی انجام نشده است و تنها به بررسی میزان شادی و نشاط و عوامل مؤثر بر آن پرداخته است. در دسته پنجم که قرابت معنایی بیشتری با موضوع و زمینه تحقیق حاضر دارند مقوله نشاط از منظر موانع و پیامدها مورد واکاوی قرار گرفته است.

روش

پژوهش حاضر، به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-اکتشافی است. برای گردآوری داده‌ها از روش مطالعه مبانی نظری و تحقیقات گذشته، ابزار مصاحبه عمیق و



نیمه‌ساختارمند و روش تحلیل داده بنیاد استفاده شده است.

جامعه مصاحبه شونده‌گان اعضای دانشگاهی بودند که در خصوص موضوعات مرتبط با این تحقیق (حوزه این مطالعه)، ضمن داشتن وسعت نظر و آگاهی عمیق، دارای بالاترین اطلاعات تجربی و علمی هستند. بدین معنا که در این حوزه دارای سوابق و زمینه تحصیلی، آثار علمی (کتاب، مقاله) سوابق تدریس یا تحقیقاتی هستند یا سمت‌ها و سوابق اجرایی مرتبط دارند یا در این زمینه (برای مثال، در حوزه مدیریت منابع انسانی، علوم تربیتی و روان‌شناسی سازمانی، برنامه راهبردی و عملیاتی دانشگاه) تصمیم‌گیری می‌کنند. با توجه به اینکه ماهیت و رسالت اصلی محققان در تحقیقات اکتشافی، واکاوی عمیق و همه‌جانبه پدیده است، استخراج مؤلفه‌ها با اعتبارسنجی و برمبنای روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی^۱ دیدگاه متخصصان انجام می‌شود (محمودپور و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین، روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر از نوع غیراحتمالی و به‌صورت هدفمند بوده است که طی آن، افراد با ویژگی‌های مشخص از نظر سوابق علمی، تجربی و داشتن مهارت‌های ارتباطی لازم برای شرکت و اثرگذاری در امر پژوهش انتخاب شدند. ملاک انتخاب خبرگان ضمن عضویت در کارگروه برنامه راهبردی و عملیاتی دانشگاه، برای گروه مصاحبه شونده‌گان به عنوان عضو هیئت علمی داشتن مدرک دانشجویی به بالا و حداقل پانزده سال سابقه خدمت اجرایی در دانشگاه و برای گروه مصاحبه شونده‌گان به عنوان اعضای غیرهیئت علمی، کارشناس - مسئولان دارای سابقه خدمت بیش از هفت سال بوده است. تأکید بر عضویت در کارگروه تخصصی برنامه راهبردی و عملیاتی دانشگاه، مدرک تحصیلی و تجربه کاری از آن جهت بوده است که نظر فرد از روی شناخت سازمانی بیان شود و داده‌ها قابل اعتماد باشند. مجموعاً با هشت کارشناس مسئول و دوازده عضو هیأت علمی مصاحبه شد.

در آغاز به‌منظور دستیابی به درک مشترکی از مضمون مصاحبه، مفهوم مورد نظر از نشاط - برمبنای یافته‌های حاصل از مرور ادبیات و پیشینه تحقیق - بدین شرح برای مشارکت‌کنندگان تبیین شد: «نشاط منابع انسانی دانشگاهی حالتی از مثبت‌نگری، رضایت و انعطاف‌پذیری فکری در اعضای دانشگاه است که به فعالیت و صرف انرژی مضاعف آموزشی، پژوهشی و اجرایی، به‌منظور مشارکتی داوطلبانه در تحقق اهداف فردی و سازمانی بینجامد.» در این مصاحبه‌ها،

1. Snowball Sampling

سؤالات با توجه به راهبرد داده‌بنیاد تدوین و تنظیم شدند و به‌طور تدریجی با توجه به پیشرفت و انجام مصاحبه‌های اولیه، این سؤالات پیوسته پخته‌تر و جامع‌تر شدند. داده‌های حاصل از مصاحبه نیمه ساختار یافته با بیست نفر از خبرگان دانشگاهی، به روش تحلیل داده بنیاد در سه مرحله کدگذاری باز^۱، محوری^۲ و انتخابی^۳ تحلیل شدند. در ادامه به‌منظور بررسی میزان پایایی یافته، پرسشنامه‌ای ماتریسی از مقولات شناسایی شده طراحی شد، پس از تکمیل پرسشنامه مذکور توسط سه نفر از خبرگان، ضریب پایایی و اعتبار سنجی برای کدهای احصا شده با استفاده از نرم افزار بسته آماری برای علوم اجتماعی^۴ محاسبه شد.

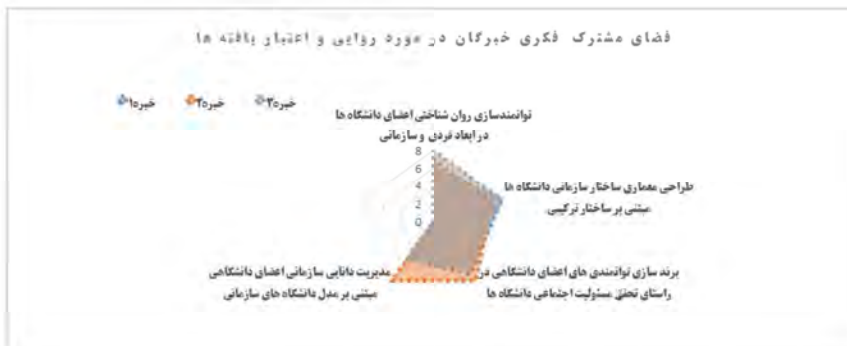
یافته‌ها

مطابق با جدول (۱) بر مبنای کدگذاری‌های انجام گرفته، از ۳۷۶ کد باز اولیه و ۷۳ کد باز ثانویه بر مبنای اعمال نظرات خبرگان یعنی ادغام، ترکیب و حذف برخی مفاهیم ۵۶ کد محوری و چهار کد انتخابی تأیید شد که انتزاعی‌تر از مقوله‌های اولیه بودند و کل فضای مفهومی آن‌ها را تکمیل می‌کردند و ضریب پایایی و اعتبار سنجی نیز ۰٫۶۶، ضریب به دست آمد و این یعنی مطابق با تصویر شماره (۱) با توجه به ضرایب استاندارد معیار شدت توافق‌ها، پایایی و اعتبار عوامل یافت شده در این تحقیق، مورد تأیید خبرگان قرار گرفته است. همان گونه که در مدل ارائه شده در تصویر شماره (۲) مشهود است راهبردهای جاری سازی نشاط در جامعه دانشگاهی عبارتند از: ۱- طراحی معماری بالندگی سازمانی دانشگاه‌ها مبتنی بر ساختار ترکیبی، ۲- مدیریت دانایی سازمانی اعضای دانشگاهی مبتنی بر مدل دانشگاه‌های سازمانی، ۳- توانمندسازی روان‌شناختی اعضای دانشگاه‌ها در ابعاد فردی و سازمانی، ۴- نام آشناسازی

۱. فرایند تحلیل نام‌گذاری مفاهیم و طبقه‌بندی و کشف ویژگی‌ها و ابعاد آن‌ها در داده‌ها به کمک مقایسه‌ای مداوم است در این میان، پژوهشگر مفاهیم را از زوایای مختلف و از درون و بیرون یا وارونه بررسی و تحلیل می‌کند تا دیدگاه متفاوتی درباره اهمیت و جایگاه مفاهیم کسب کند.
 ۲. عبارت است از سلسله رویه‌هایی که از طریق پیوند میان مقوله و مقوله‌های فرعی، داده‌ها را با یکدیگر ارتباط می‌دهد. بدین ترتیب کدگذاری محوری به فرایند شکل‌دهی مقوله‌ها (اصلی و فرعی) اشاره دارد. این کار با استفاده از پارادایم (مدل الگویی یا سرمشق) انجام می‌شود تا روابط میان شرایط علی پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای شرایط میانجی، راهبردها و پیامدها را نشان دهد.
 ۳. در این مرحله نظریه‌پرداز داده‌بنیاد مقوله‌ای محوری را (که سایر مقولات بر محور آن می‌گردند و کلیتی را تشکیل می‌دهند) به‌طور روشمند انتخاب و با ارتباط‌دادن آن با سایر مقوله‌ها به نگارش نظریه اقدام می‌کند که شرحی انتزاعی را برای فرایندی که در پژوهش مطالعه شده است نشان می‌دهد.

4. Statistical package for social science

توانمندی‌های اعضای دانشگاهی در راستای تحقق مسئولیت اجتماعی دانشگاه که در بخش بحث و نتیجه‌گیری تحقیق مورد بسط و تحلیل قرار گرفته‌اند.



تصویر شماره (۱): توافق خبرگان در مورد روایی و اعتبار نهایی یافته‌ها

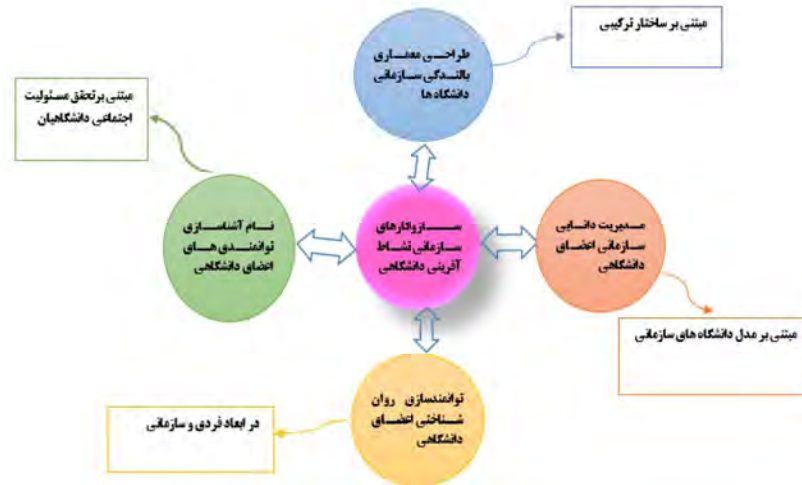
جدول ۱: نتایج تحلیل محتوای داده‌های تحقیق (برگرفته شده از متن مصاحبه‌ها)

کدگذاری انتخابی	نمونه کدگذاری محوری	نمونه استخراج مفاهیم و کدهای باز اولیه و ثانویه از طریق تحلیل محتوای ارتباطی - استنباطی نکات و مضامین کلیدی (داتی‌فرد، ۱۳۹۲)
مطراحی	شفافیت در نظام ارزیابی و تضمین کیفیت	وابستگی مالی دانشگاه به دولت بر استقلال دانشگاه تأثیر منفی دارد.
معماری	انگیزش‌زایی در نظام ارزیابی و تضمین کیفیت	لزوم بازنگری آیین‌نامه‌های ترغیب و تنبیه
ساختار	بازخورد محوری در نظام ارزیابی و تضمین کیفیت	نداشتن چشم‌اندازی واضح از اهمیت مسئولیت‌های فردی و سازمانی
سازمانی	ارتقاء نظام پیشنهادها در نظام ارزیابی و تضمین کیفیت	به‌کارگیری کارشناسان متبحر در نظام ارزیابی نشاط آور است.
دانشگاه‌ها	بکارچهره‌سازی و سازمان‌دهی کمیته‌ها و شوراهای	قوانین در حوزه تعاملات فرهنگی بیرون دانشگاهی دست‌یاب‌گیرند.
مبتنی بر	تخصیص‌گیری	نیود ثبات در آیین‌نامه‌ها ایجاد بی‌نشاطی می‌کند.
ساختار ترکیبی	مشارکت‌بروری در سرنوشت سازمان	نیود شفافیت در آیین‌نامه‌ها ایجاد بی‌نشاطی می‌کند.
	مشارکت محور شدن آیین‌نامه‌ها	کاربردی نبودن آیین‌نامه‌ها ایجاد بی‌نشاطی می‌کند.
	بومی‌سازی آیین‌نامه‌ها	واضح کردن مأموریت کلان دانشگاه برای اعضا
	کیفیت محوری آیین‌نامه‌ها	رفع ابهام در مورد مأموریت دانشگاه
	انگیزه محوری در آیین‌نامه‌ها	کدوری شفافیت‌ها، مانع نشاط‌آفرینی است.
	توسعه زیرساخت‌های فناورانه	نظام ارزیابی کمی-کیفی محور نشاط‌آفرین خواهد بود.
	ارتقاء منابع و امکانات آموزشی و آزمایشگاهی	واضح‌بودن نقش‌ها و رسالت‌گیروه‌های آموزشی برای افراد از ادراک بوجی‌فرد
	ساختار واضح و مشخص	جلوگیری می‌کند.
	تفویض اختیار	لزوم توجه بیشتر به کیفیت‌ها در بحث نشاط

کدگذاری انتخابی	نمونه کدگذاری محوری	نمونه استخراج مفاهیم و کدهای باز اولیه و ثانویه از طریق تحلیل محتوای ارتباطی - استنباطی نکات و مضامین کلیدی (داتیایی فرد، ۱۳۹۲)
مدیریت	خودباورسازی علمی	توجه به دوره‌های مهارت‌افزایی
دانشی	خودباورسازی فرهنگی	نیازسنجی آموزش اصول مدیریت کلاس به استادان
سازمانی	بررسی‌سازی علمی و فرهنگی مستاروما	نیازسنجی به منظور آموزش اصول روان‌شناسی در اداره کلاس‌ها به استادان
اعضای	تولیدسازی اقتصادی- رفاهی	وجود تقویم آموزشی به‌روزرسانی اطلاعات برای افراد نشاط‌آور است.
دانشگاهی	پیش‌آموزی	لزوم اشتراک‌گذاری علم و تجربه در نشاط‌آفرینی اعضا.
مبتنی بر مدل	جانشین پروری	انتقال دانش و تجربه ممکن است بر اثر بروز رفتارهای ضد بهره‌ور مانع نشاط‌آفرینی شود.
دانشگاه‌های سازمانی	بکارچگی راهبردی بین‌یادگیری و کار سازمانی	اشتراک‌گذاری علم و تجربه در نشاط افراد مؤثر است.
	راهبرد محوری برای آموزش و توسعه منابع انسانی	ضعف در انتقال دانش موجب بی‌نشاطی می‌شود.
	افزایش مهارت و دانش سازمانی منابع انسانی	ادراک ضعف در انتقال دانش و تجربه
	تیم‌های آموزشی راهبردی	لزوم توجه به تعاملات استادان با تجربه و کم‌تجربه
	استراتژی‌های توسعه منابع انسانی	لزوم اشتراک‌گذاری مباحث آموزشی برای استادان
	مدیریت دانش در دانشگاه	لزوم توجه به تحقیقات و پژوهش‌های مشترک
	ترویج یادگیری‌های ارزشی	لزوم اشتراک‌گذاری علم و تجربه در نشاط‌آفرینی اعضا.
	یادگیری‌های مستمر	انتقال دانش و تجربه ممکن است بر اثر بروز رفتارهای ضد بهره‌ور مانع نشاط‌آفرینی شود.
	یادگیری‌های تیس	اشتراک‌گذاری علم و تجربه در نشاط افراد مؤثر است.
	یادگیری‌های تعاملی	راه‌اندازی واحد توانمندافزایی زنان شاغل در دانشگاه
	نظام آموزشی مستمر و فراگیر	اعمال برنامه‌ریزی دقیق و مدون برای توانمندسازی علمی-آموزشی اعضای دانشگاه،
	یادگیری همه‌جانبه و فراگیر	نشاط‌آفرین است.
	تغییر و تحول مداوم	توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های کارشناسی نشاط‌آفرین است
	بهبود امکانات و تسهیلات دانشگاه	راه‌اندازی واحد توانمندافزایی زنان شاغل در دانشگاه
	تهیون نقشه راه جامع برای منابع انسانی	

ادامه جدول ۱: نتایج تحلیل محتوای داده‌های تحقیق (برگرفته شده از متن مصاحبه‌ها)

کدهای انتخابی	نمونه کدهای محوری	نمونه استخراج مفاهیم و کدهای باز اولیه و ثانویه از طریق تحلیل محتوای ارتباطی - استنباطی نکات و مضامین کلیدی (دانی‌فرد، ۱۳۹۲)
توانمندسازی روان شناختی اعضای دانشگاه‌ها در ایجاد فردی و سازمانی	ویژگی امیدواری	توسعه استعدادها نشاط‌آفرین است. خودباورسازی علمی نشاط‌آفرین است. پرورش ظرفیت‌های تقدیری در افراد نشاط‌آفرین است. توسعه استعدادها نشاط‌آفرین است. فرد بانشاط در دانشگاه دارای ویژگی سختی‌ناپذیری است. فرد بانشاط در دانشگاه دارای ویژگی ماجراجویی است.
	ویژگی خوشبینی	
	ویژگی احساس کارآمدی	
	ویژگی صوری و انعطاف‌پذیری	
	ویژگی پویایی آموزشی-	
	پژوهشی	
	ویژگی مشارکت در تحقق اهداف دانشگاه	
	خلافت و نسوآوری فردی و سازمانی	
خود توانمندسازی اعضا بهبود کیفیت خدمات آموزشی،		
کدهای انتخابی	نمونه کدهای محوری	نمونه استخراج مفاهیم و کدهای باز اولیه و ثانویه از طریق تحلیل محتوای ارتباطی - استنباطی نکات و مضامین کلیدی (دانی‌فرد، ۱۳۹۲)
نام آشنا سازی توانندی های	بین‌المللی سازی دستاوردهای دانشگاه	روان‌سازی ارتباطات فراسازمانی در سطح ملی - بین‌المللی در دانشگاه نشاط‌آفرین است. توجه به ارتباطات در سطح ملی بین‌المللی بر نشاط دانشگاه مؤثر است.
اعضای دانشگاهی در	روان سازی ارتباطات فترا سازمانی	توجه به ارتباطات بین‌رشته‌ای بر نشاط دانشگاه مؤثر است.
راستی تحقق مسئولیت	گسترش تعاملات پژوهشی ملی - بین‌المللی	توجه به ارتباطات صنعت و دانشگاه بر نشاط دانشگاه مؤثر است.
اجتماعی دانشگاه ها	برگزاری همایش‌های ملی - بین المللی	ضعف در حمایت‌های مالی از پیش‌آموزی اعضا
	تدوین و اجرایی برنامه جامع روابط	ضعف در حمایت مالی به منظور برپاداشدن توانندی‌های اعضا
	ایجاد روابط مبتنی بر همکاری.	ضعف در حمایت مالی از برپاداشدن توانندی علمی دانشگاه
	خدمات تسهیلات دانشجویی	ضعف در حمایت از مشارکت افراد در کنفرانس‌ها
	ارائه کارراه‌های شفلی برای دانش آموزان	بی‌اهمیت شمردن مشارکت افراد در کنفرانس‌ها
	مشارکت در نظام‌های رتبه بندی ملی و بین‌المللی	ضعف سازوکارهای یکپارچه به منظور توانمندسازی پژوهشی اعضا
	تدوین و اجرایی برنامه جامع روابط عمومی	
	اشتراک گذاری دانش و تجربه	
	تدوین نقشه راه جامع برای منابع انسانی	



تصویر ۲: مدل راهبردهای جاری سازی نشاط در دانشگاه‌ها (برگرفته شده از یافته‌های تحقیق)

بحث و نتیجه‌گیری

۱. طراحی معماری بالندگی سازمانی دانشگاه‌ها مبتنی بر ساختار ترکیبی

هر سازمان، یک ساختار سازمانی را برای ادامه فعالیت‌هایش برمی‌گزیند که هر کدام دارای ویژگی‌ها، مزایا و معایب خاص خود هستند. معماری ساختار سازمانی روشی است که در آن فعالیت‌های یک سازمان با توجه به نیازها و گستردگی خود تقسیم‌بندی و هماهنگ می‌شود. مطابق با نظر خبرگان این تحقیق، در محیط دانشگاهی ایجاد ساختار سازمانی سالم و پویا بر اعتماد و روحیه‌ی کاری مدیران و اعضا و در نتیجه تعهد سازمانی آن‌ها مؤثر است. نظر به تنوع و گستردگی نقش‌های عضو دانشگاهی در زمینه‌های آموزشی، پژوهشگری، اجرایی در سطوح سازمانی و فراسازمانی چنانچه ساختار سازمانی دانشگاه‌ها به صورتی ترکیبی از ساختارهای ماتریسی، پروژه‌ای، بخشی در نظر گرفته شود اعضای دانشگاه در شغلشان ادراک استقلال، آزادی عمل و حق‌رای می‌نمایند. همچنین اعضا ضمن دریافت بازخورهای شفاف از ارزشیابی عملکردشان، فرصت رشد و یادگیری می‌یابند؛ و این بدین معنا است که احتمال



اینکه عضو با اشتیاق و سرزندگی، با تمام وجود کار کرده و مجذوب ایفای نقش‌های شغلی‌اش می‌شود.

ساختار سازمانی ترکیبی از جمله مواردی است که موجب کاهش بوروکراسی‌های اداری در فضای دانشگاه می‌شود؛ زیرا چنانچه مفهوم‌سازی دقیق و مقتضی از فرایندها برای فرهیختگان علمی انجام شود، کم‌تر شاهد سیکل‌های معیوب اداری-اجرایی در امور خواهیم بود. در ساختار سازمانی مبتنی بر دموکراسی، باور بر این است که اعضا هر چه بیشتر و بهتر بدانند، بر سرعت حرکت امور و چابک‌سازی فضای کاری افزوده می‌شود و هنگام تغییرات محیطی و سازمانی شاهد واکنش‌های منطقی‌تری از تک‌تک اعضا خواهیم بود. چیزی که در کلام همه افراد به وضوح یافت می‌شد این بود که اعضا خواهان بوروکرات‌محور شدن دانشگاه هستند؛ چراکه در سال‌های اخیر احساس می‌شود دانشگاه دچار فرودستی بوروکراتیک شده است و این سبب ایجاد آشفتگی در تحقق اهداف و رسالت دانشگاه می‌شود. در تطابق این بخش از یافته‌های تحقیق با پیشینه می‌توان گفت: جاودانی (۱۳۹۳) نیز محیط سازمانی دیوان‌سالارانه، نرمش‌ناپذیر، رویه‌های رسمی نابه‌جا و ترویج کاغذبازی‌های اداری را از جمله موانع در طراحی الگوی توسعه سازمانی در نظام آموزش عالی ایران شناسایی کرده است. ملکی‌نیا و همکاران (۱۳۹۳) مشارکت ذینفعان دانشگاه در تصمیم‌گیری‌ها را باعث پرورش مهارت‌های تفکر انتقادی و نمادی از یک دانشگاه پایدار بر می‌شمارند (قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۶). در پژوهش قرونه و همکاران (۱۳۹۵) بالندگی فردی در ابعاد هفتگانه شامل اخلاق، یادگیری مستمر، خلاقیت و نوآوری، فرهیختگی، مدیریت زمان، خودتنظیمی و خودمدیریتی و مهارت ارتباطی شناسایی شده است. دباغ و جواهریان (۱۳۹۵) نیز در تحقیق خود بر مبنای بررسی بهره‌وری واحدهای آموزشی-پژوهشی دانشگاه‌ها، به منظور بهبود کارایی و افزایش بهره‌وری در مراکز دانشگاهی اقداماتی چون اصلاح مدیریت، کاهش مقررات، ارزیابی و نظارت علمی-اقتصادی منصفانه، تقویت و تکمیل کتابخانه‌های تخصصی، تسهیل در دسترسی به تحقیقات و فناوری‌های تولید شده و ایجاد نقشه بهبود را مورد تأکید قرار داده‌اند نورشاهی (۱۳۹۳) کیفیت امکانات فیزیکی، تسهیلات و امکانات رفاهی، تصمیم‌گیری‌های مشارکتی از جمله عوامل ساختاری شناسایی شده به منظور رشد حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانسته است.

۲. مدیریت دانایی سازمانی اعضای دانشگاهی مبتنی بر مدل دانشگاه‌های

سازمانی

مدیریت دانایی در ابعاد اجرایی و علمی منابع انسانی است. فاصله میان دانش کسب شده از دانشگاه و عملکرد سازمانی افراد، که به دلیل عدم وجود ارتباط مؤثر میان تحصیلات دانشگاهی و مهارت‌های شغلی مورد نیاز سازمان‌ها بوجود آمده، به چالشی اساسی در میان دانشگاه‌ها تبدیل شده است. یکی از راهکارهای مقابله با این چالش، ایجاد دانشگاه سازمانی به عنوان یک منبع مهم استراتژیک برای آموزش، توانمندسازی و توسعه کارکنان است. ماهیت دانشگاه سازمانی، به عنوان ابزاری برای انتشار فرهنگ سازمانی و توسعه مهارت‌های شغلی کارکنان مطرح است که به یکپارچگی فرصت‌های یادگیری در سازمان منجر می‌شود و تمرکز اصلی آن نیز بر روی ارتباط بین توسعه منابع انسانی و راهبردهای توسعه منابع انسانی است. باتوجه به اینکه در دانشگاه‌های سازمانی، آموزش اعضا و منابع انسانی موجود در سازمان در مرکز توجه قرار دارند، اهمیت و ضرورت ایجاد دانشگاه‌های سازمانی باتوجه به نظریه سرمایه انسانی نیز قابل توجیه است، به این ترتیب به سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی و همچنین آن‌ها، باعث بهره‌وری بیشتر آنها در آینده خواهد شد. شه‌دوستی و بردبار نیز در تحقیق خود با عنوان «دانشگاه سازمانی و ابعاد آن» بر اهمیت دانشگاه سازمانی و تأثیر آن بر توسعه منابع انسانی و راهبردهای توسعه منابع انسانی تأکید ویژه داشته‌اند.

مطابق با یافته‌های این پژوهش، در تحقیق فعلی راهبرد مدیریت دانایی سازمانی در بستری از مدل دانشگاه‌های سازمانی یعنی طراحی و استقرار مدیریت جانشین‌پروری و همچنین تدوین نقشه جامع نیروی انسانی به منظور شکوفاسازی و پرورش استعدادها برای تک‌تک اعضا، و از طریق بهره‌مندی از توانمندی‌ها و تخصص اعضا در اداره امور علمی-اجرایی و ارتقاء نظام منابع انسانی عملیاتی خواهد شد. مسئله جانشین‌پروری در سازمان‌های آموزشی اهمیت مضاعفی دارد؛ چرا که از برون‌داد سازمان‌های آموزشی به عنوان درون‌داد سازمان‌های دیگر استفاده می‌شود. در سازمان‌های آموزشی هرچند بحث تجارت و رقابت صنعتی به صورت مستقیم وجود ندارد، اما رقابت در زمینه جذب و نگهداری مدیران و کارکنان مستعد و پرورش مهارت‌های آن‌ها وجود دارد. همچنین، خروج افراد از سطوح گوناگون سازمانی به



دلایل مختلف مانند استعفا، بازنشستگی، ارتقای شغلی یا حتی فوت امری اجتناب‌ناپذیر است و در صورتی که برای پرکردن خلأ ناشی از نبود این افراد، خصوصاً در قشر اعضای هیئت‌علمی به صورتی نظام‌مند و برنامه‌ریزی شده چاره‌ای اندیشیده نشده باشد، دانشگاه با مسائلی چون افول علمی دانشجویان، تنیدگی اساتید، نقایص تحقیقاتی، خالی ماندن پست‌های کلیدی یا پرشدن این پست‌ها با افرادی بدون استعداد و شایستگی لازم، روبه‌رو خواهد بود. برنامه استعدادیابی و جانشین‌پروری در آموزش عالی می‌تواند به منظور توسعه مؤثر منابع انسانی استفاده شود و گام مهمی در خصوص برنامه‌ریزی برای ایجاد مخزن مؤثری از استعداد‌های دانشگاهی با هدف اجرای وظایف مدیریتی در بخش‌های آموزشی محسوب شود. از طرفی دیگر به نظر می‌رسد از مهم‌ترین دلایل افول جانشین‌پروری و مدیریت استعدادها در زمینه مسائل علمی-پژوهشی اعضای هیئت‌علمی، نبود خودباوری، چیرگی پارادایم اثبات‌گرایی در تدریس، هدایت پژوهش‌های دانشگاهی و داوری مقاله‌ها و طرح‌های پژوهشی در کشور است. اعضا بر این باورند که منشأ جالب توجهی از علل دورشدن مراکز علمی و دانشگاهی کشور به ویژه در حوزه علوم انسانی و رفتاری از خلق نظریه‌ها و دانش بومی و رونق‌یافتن نظریه‌های سایر جوامع در دانشگاه‌ها و مراکز علمی کشور، موضوع و روش تدریس پژوهش، تعیین و به‌کارگیری ملاک‌ها، معیارها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد افراد و ارزیابی آثار علمی (مقاله‌ها، پایان‌نامه‌ها، و کتاب‌ها) است. روش‌های پژوهش مبتنی بر رویکرد تقلیدگرایانه، و تأییدگرا هستند و نظریه‌ها و یافته‌های موجود را همچون اصل و اساس در نظر می‌گیرند و درصدد بررسی تأیید یا رد آن در جوامع یا محیط‌های دیگر هستند. گویا این رویه نه تنها با تلاش برای ارتقای نشاط و پویایی علمی، خلق دانش و شکل‌گیری نظریه‌های بومی و حرکت در راستای تحقق آرمان مرجعیت علمی تناسب ندارد، بلکه شاید بتوان آن را نقطه مقابل خلق نظریه‌های بومی و پویایی علمی دانست.

یافته‌های تحقیق زین‌الدینی و همکاران (۱۳۹۳) که با هدف مقایسه وضعیت موجود جانشین‌پروری و مدیریت استعداد با وضعیت مطلوب آن در نظام آموزش عالی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران با رشته علوم انسانی انجام گرفته است بدین شرح است: میان وضعیت موجود و مطلوب برنامه جانشین‌پروری در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، در همه ابعاد تفاوت معنادار وجود دارد. بُعد تعهد نسبت به جانشینی نظام مند در هر دو وضعیت

موجود و مطلوب به‌عنوان مهم‌ترین مؤلفه شناخته شد. بنابراین، یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده ضرورت وجود برنامه‌هایی برای جانشین‌پروری کارکنان آموزش عالی و همچنین، ضرورت تعهد و توجه مدیران ارشد در خصوص فراهم‌سازی مقدمات اجرای این برنامه مانند آگاه ساختن کارکنان از مسئولیت‌های شغل فعلی و آینده آن‌ها در مؤسسات آموزشی است. همچنین نتایج پژوهش‌هایی از قبیل تحقیق سهرابی و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان «ارائه چارچوب مدیریت استعداد با رویکرد چابکی منابع انسانی»، تحقیق مقیمی و همکاران (۱۳۹۳)، با عنوان «شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های کارکنان کلیدی در راستای مدیریت استعدادهای سازمانی» و تحقیق بامداد صوفی و امامت (۱۳۹۷)، با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی در دانشگاه»، بر لزوم تلاش دانشگاه‌ها به‌منظور جذب و پرورش استعدادهای تأکید ورزیده‌اند. در مدل پرایز و جونز (۲۰۱۰) نیز هسته نشاط عضو چیزی جز احساس فرد مبنی بر شکوفایی و بالفعل‌شدن استعدادهای فردی او نیست.

۳. توانمندسازی روان‌شناختی اعضای دانشگاه‌ها در ابعاد فردی و سازمانی

همان‌گونه که گذشت، تا بدین جا با سازوکارهای معماری ساختار سازمانی دانشگاه سروکار داشتیم اکنون با سازوکارهای توانمندکردن اعضا سروکار داریم. توانمندسازی کارکنان خصوصاً در ابعاد روان‌شناختی به‌عنوان یکی از روش‌های مؤثر برای ارتقای بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آن‌ها در زمینه اهداف سازمانی است. خبرگان بر این باور بودند که در محیط دانشگاهی حمایت و پرورش ایده‌ها، طرح‌ها، دادن فرصت رشد و پرورش استعدادهای عوامل مناسبی برای بالابردن روحیه و نشاط اعضای دانشگاهی خواهد بود؛ چراکه هدف از تدوین و اجرای راهبرد منابع انسانی، مرتبط‌ساختن سیاست‌ها و روش‌های منابع انسانی با هدف‌های راهبردی منابع انسانی است. ماهیت توسعه پویا و بهره‌ور علم و دانش به‌گونه‌ای است که حرفه آموزش و پژوهش، اخلاق پژوهشی ویژه‌ای را در زمینه‌های انعطاف‌پذیری فکری، امیدواری و مثبت‌اندیشی طلب می‌کند. در توضیح این نگرش می‌توان گفت که اعضای دانشگاه با توجه به انعطاف‌پذیری فکری خود می‌توانند همواره در مواجهه با پیچیدگی‌ها و کشفیات علمی و نظریات نوین، بهترین راهکارها و تمهیدات را بیندیشند. مثبت‌اندیشی آن‌ها سبب می‌شود شکست را پیام‌آور حفظ آمادگی برای مواجهه‌شدن با آینده



تلقی کنند. ضمن اینکه در مقابل مشکلات سازمانی صابر و امیدوار هستند و با خوش بینی تلاش می‌کنند در از بین بردن ناهمواری‌ها و ناملازمات 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 فرایند سیستماتیک در این تحقیق، ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت اعضای دانشگاهی در بُعد فردی و سازمانی شامل ویژگی‌های روان‌شناختی مثبت فردی از قبیل: امیدواری، خوش بینی، احساس کارآمدی، انعطاف‌پذیری، اخلاق‌محوری، و همچنین ویژگی‌های روان‌شناختی مثبت حرفه‌ای از قبیل: پویایی آموزشی-پژوهشی، مشارکت در تحقق اهداف دانشگاه، پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان عوامل مؤثر در مدل نشاط اعضای دانشگاهی در نظر گرفته شد. در نتیجه در ابعاد آموزشی و پژوهشی دیگر شاهد رفتارهای غیرحرفه‌ای، حاکمیت روح بی‌تفاوتی نسبت به اهداف دانشگاه، و یخ‌زدن تفکر خلاق نخواهیم بود. همچنین با توانمندشدن ارتباطات، بی‌رغبتی و کم‌بودن جسارت علمی و ایستایی سازمانی جای خود را به پویایی و تولید علم به جای تقلید می‌دهد؛ یعنی با پویایی علمی و تولید دانش مواجه خواهیم شد. افراد با ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت بالا، تمایل دارند گزینه‌های بیشتری برای رسیدن به یک هدف تعریف و تعیین کنند (امیدواری)؛ به احتمال زیاد، این گزینه‌ها را در محیط کار اعمال و اجرا می‌کنند (احساس کارآمدی)؛ انتظارات مثبتی نسبت به آینده دارند (خوش‌بینی) و قادرند در وضعیت‌های دشوار و ناگوار، سازگاری و انعطاف‌پذیری بالایی از خود نشان دهند (انعطاف‌پذیری). بنابراین، احساس کارآمدی به میزان اعتمادبه‌نفس و مطمئن بودن فرد در مبادرت‌ورزیدن به انجام وظایف چالشی و به‌کارگیری اقدامات ضروری برای موفقیت در آن‌ها اشاره دارد.

در تأیید یافته ذکر شده می‌توان به پژوهش‌های زیر اشاره کرد:

استاجکویچ و لوتانز^۱ (۱۹۹۸) با انجام یک فراتحلیل، رابطه مثبت و معناداری میان خودکارآمدی و شاخص‌های عملکرد یافتند. اگر احساس کارآمدی را به‌عنوان باور افراد درباره توانایی برای موفقیت در انجام یک وظیفه بدانیم، خوش‌بینی انتظاری است که به موفقیت در

آینده مربوط می‌شود. لوتانز و یوسف^۱ (۲۰۰۷) نیز در تحقیق خود رابطه میان خوش‌بینی و عملکرد کارکنان را در بخش بهداشت و درمان و صنایع بانکی تأیید کرده‌اند. اسنیدر^۲ (۲۰۰۲) در مطالعه خود نشان داد افرادی که امیدواری بیشتری دارند، نه تنها عزم راسخی برای رسیدن به هدف دارند، بلکه مسیرها و روش‌های متعددی را برای دستیابی به هدف در نظر می‌گیرند و توانایی خاصی در پیش‌بینی موانع و چالش‌ها دارند. همچنین سازمان‌هایی که کارکنان امیدوارتری دارند، سودآورتر هستند و مدیران امیدوارتر، واحدهای کاری با عملکرد بهتری دارند (یزدان‌شناس و مزیدآبادی، ۱۳۹۴). امراللهی و همکاران (۱۳۹۳) نیز سرمایه روان‌شناختی را ارزیابی مثبت از شرایط و احتمال رسیدن به موفقیت مبتنی بر تلاش انگیزه‌محور و همراه با پشتکار تعریف کرده‌اند و توانایی کسب امیدواری، خودباوری، تاب‌آوری و خوش‌بینی را از جمله دستاوردهای عملیاتی آن مطرح کرده‌اند. در تحقیق فانی و همکاران (۱۳۹۰) نیز بر تأثیرگذاری موفقیت‌آمیز خودارزیابی‌های مثبت و حس فرد از توانمندی‌های خویش (خودباوری) تأکید شده است. فانی و همکاران ویژگی‌های شخصیتی اعضا را از جمله منابع شخصی می‌دانند که فرد با خود به سازمان می‌آورد. هریک از این منابع شخصی در طیفی از منابع شخصی بهره‌ور و منابع شخصی ضد بهره‌ور سازمانی قابل بررسی هستند که در این میان عزت‌نفس، خوش‌بینی، خوداثربخشی، خصیصه رقابتی بودن، شخصیت پیش‌قدم، برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، و تجربه‌پذیری در جایگاه منابع شخصی با پیامد بهره‌وری سازمانی به حساب می‌آیند. آهنچیان و سلیمانی (۱۳۹۶)، آن دسته از اعضای دانشگاهی را حرفه‌ای می‌شناسند که ضمن داشتن تعهدات پژوهشی-آموزشی، مؤلفه‌های اخلاقی مثبت داشته باشند. لوتانز (۲۰۰۷) سرمایه‌های روان‌شناختی مثبت اعضا را مبنایی انگیزشی برای بهروزی سازمانی اعضا می‌شناسد (امراللهی و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین عرب و همکاران (۱۳۹۵) تأثیر اخلاق‌مداری مثبت سازمانی بر تأمین نیازهای رشد کارکنان و همچنین ایجاد احساس انرژی در اعضا را ثابت کرده‌اند. علامه و آقایی (۱۳۹۴) نیز بر تأثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی اعضا، ضمن کاهش تنش‌های شغلی آن‌ها دست یافته‌اند.

1. Luthans and Youssef
2. Snyder



۴. نام آشناسازی توانمندی‌های اعضای دانشگاهی در راستای تحقق مسئولیت

اجتماعی دانشگاه‌ها

دانشگاهیان علاوه بر وظیفه تعلیم و تربیت دانشجویان، در حوزه‌های قانونی، زیست‌محیطی، اخلاقی و نوع دوستی نیز مسئولیتی تحت عنوان «مسئولیت اجتماعی» به عهده دارند، یعنی تأمین نیازهای جامعه محلی. یکی از ملزوماتی که به منظور نشاط‌آفرینی سازمانی، در متن مصاحبه‌ها بسیار بر آن تأکید می‌شد، مهجورماندن توانمندی‌های علمی-اجرایی اعضا در فضای رقابتی محیطی و محاطی دانشگاه بود. برای رفع این چالش راهبرد نام آشناسازی توانمندی‌های اعضای دانشگاه برای جامعه هدف تجویز شد. برنندسازی در خدمات سازوکارهایی است که به منظور معرفی خدمات و متمایزسازی آن‌ها در بازار رقابتی، به کار 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 (جاودانی، ۱۳۹۳). برای عملیاتی‌شدن راهبرد نام‌آورسازی دانشگاه در جامعه هدف، در سایه سار سازوکارهای هماهنگ‌کننده نقش‌های چندگانه افراد، مدیریت استعدادها، جانشین‌پروری، پرورش ظرفیت‌های مثبت اعضا و سازوکارهای معماری ساختاری، دو راهکار «شناسایی جامعه هدف» و «شناساندن ظرفیت‌های علمی اجرایی اعضا به جامعه هدف» شناسایی شد.

بدیهی است که یکی از عوامل اصلی در جامعه علمی ارتباط و تعامل است و آنچه به عنوان یک عامل انگیزشی می‌تواند در روزآمدی اعضای دانشگاه و پویایی آن‌ها مؤثر باشد، ارتباط با جامعه هدف در عرصه‌های مرتبط کاری است. اعضا در زمینه برنندسازی نیازهایی از قبیل: زمینه‌سازی حضور هدفمند اعضای هیئت علمی و دانشجویان در کنفرانس‌ها، همایش‌ها و سمینارهای علمی در سطح ملی و بین‌المللی، اعزام اعضای هیئت علمی به فرصت‌های مطالعاتی داخلی و خارجی، استفاده از دانش و تجربیات پژوهشگران مطرح در قالب برگزاری سمینار، همایش، سخنرانی، کرسی، مستندسازی تجربیات و... اتخاذ تدابیر و اعمال هماهنگی برای برگزاری کرسی‌های نظریه‌پردازی متناسب با مقتضیات دانشکده‌ها، توانمندسازی اعضای هیئت علمی و دانشجویان برای انجام پژوهش‌های فردی و گروهی، تداوم و اشتراک بانک‌های

اطلاعاتی، اطلاع‌رسانی و آموزش برای استفاده از بانک‌های اطلاعاتی، زمینه‌سازی و اقدام برای گرفتن مجوز قطب علمی در برخی رشته‌ها، اتخاذ تدابیری برای افزایش جذب گزنت، سیاست‌های تشویقی برای توسعه فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی و دانشجویان، و استفاده بهینه از ظرفیت دانشجویان تکمیلی به‌ویژه پسادکتری برای تولیدات علمی را مطرح کردند. از آنجایی که هدف از راهبرد برندسازی دانشگاه، تعامل اعضا با جامعه هدف است. در توجیه این راهبرد می‌توان گفت که برای عضو دانشگاه، تعامل و نمایش قابلیت‌های خود به جامعه هدف، به‌منظور ایجاد بسترهای پویایی علمی-اجرایی برای آن‌ها در جامعه هدف ضروری به نظر می‌رسد.

پژوهش بامداد صوفی و امامت (۱۳۹۷) با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی در دانشگاه»، بر تلاش دانشگاه‌ها به‌منظور برندسازی بر مبنای جذب و پرورش استعدادها تأکید ورزیده‌اند و با هدف ارائه تصویر بهتری از دانشگاه خود در بازارهای رقابتی، تقویت همکاری‌های هر دانشگاه با شبکه دانشگاهی و سازمان‌های تجاری را پیشنهاد کرده‌اند. ذاکر صالحی (۲۰۰۸) نیز در تحقیق خود با عنوان «شناسایی شرایط تحقیقات در ایران و ارائه پیشنهادهایی به‌منظور تحقق برنامه‌ها و اهداف برنامه پنجم توسعه» بسترسازی به‌منظور تقویت روابط بین‌المللی و مبادلات آموزشی، پژوهشی و فرهنگی دانشگاه‌ها را برای تحقق اهداف پژوهشی برنامه پنجم توسعه پیشنهاد داده است (یزدان‌پناه و سلطانی، ۱۳۹۳). حاجی‌پور و سلطانی (۱۳۹۳) نیز در مقاله خود با عنوان «برنامه‌ریزی راهبردی پژوهشی در دانشگاه‌ها»، با اشاره به اینکه دانشگاه‌ها با محیطی پیچیده و متلاطم روبه‌رو هستند، هدایت صحیح دانشگاه‌ها را منوط به شناخت و درک صحیح از محیط و تحولات آن و همچنین به‌کارگیری مدل‌های برنامه‌ریزی راهبردی مبتنی بر فرصت‌های محیطی و نقاط قوت داخلی دانسته‌اند. نورشاهی (۱۳۹۳) بسترسازی به‌منظور تعاملات و روابط علمی-بین‌المللی بیرون و درون دانشگاهی را به همراه شهرت و اعتبار دانشگاه از جمله شاخص‌های سنجش کیفیت خدمات دانشگاه‌ها برشمرده است. جباری و مدهوشی (۱۳۹۳) نیز کسب هویت فرادانشگاهی و فراملی را بر کسب شهرت و اعتبار اجتماعی از دانشگاه محل خدمت مؤثر شناخته‌اند. قرونه و همکاران (۱۳۹۵) ارتباط عضو دانشگاهی با صنعت را عامل مؤثری بر بالندگی و خدمت‌رسانی به جامعه شناخته‌اند.



با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهادهای علمی - کاربردی ارائه شده است که امید است مفید واقع شوند:

۱. خلق نشاط سازمانی، نیازمند ساختار سازمانی ترکیبی است؛ بر این مبنا خلق نشاط دانشگاهی منوط به ترکیبی از دموکراسی‌ها و بروکراسی‌های مقتضی با شرایط علمی-اجرایی اعضا است. در سایه‌سار ساختار ترکیبی، پایه‌ریزی نگاهی منبع‌محور نسبت به اعضای دانشگاهی سبب می‌شود عضو با مقایسه کاشته‌های خود با برداشته‌های خود و دیگران نسبت به انصاف و عدالت سازمان نسبت به خود به ارزیابی و قضاوت دست بزند، یعنی معماری ساختار سازمانی دانشگاه بر مبنای بالنده‌سازی پیش خواهد رفت و سکان‌دار این فضا خود منابع انسانی دانشگاه خواهند بود.
۲. به منظور مدیریت دانایی در فضای دانشگاه‌ها، مواردی چون توسعه و تنوع رشته‌های تحصیلی ارائه شده دانشگاه در مقاطع مختلف، مشارکت دانشجویان در امر انتخاب منابع و محتوای آموزشی، امکان تعامل دانشجویان در امر آموزش با استادان و هم‌تایان از کانال‌های جایگزین (تلفن، پست الکترونیکی و...)، امکان ارائه محتوای آموزشی از کانال‌های جایگزین، توسعه و تنوع دروس اختیاری هر رشته، برگزاری دوره‌های متنوع فوق برنامه برای متقاضیان دانشگاه، امکان برقراری دوره‌های آموزش مجازی و از راه دور در دانشگاه و بهره برداری از قابلیت‌های بالای فناوری اطلاعات در حوزه آموزش و یادگیری در خصوص تحقق انعطاف‌پذیری تکنولوژیکی پیشنهاد میشود.
۳. با توجه به این که سرمایه روان‌شناختی در افراد را می‌توان آموزش داد، از این رو طراحی دوره‌های آموزشی استراتژی‌های ایجاد این سرمایه در کارکنان سازمان میسر است. همچنین اخذ راهکارهای ایجاد فرهنگ سازمانی در سازمان برای بروز و کاربرد خلاقیت‌ها و ارزش دادن به مقوله‌های سلامت و نشاط سازمانی و معنویت و همچنین ایجاد اتاق‌های فکر در سازمان و پیگیری ایده‌های نو توسط مدیریت در جهت به‌کارگیری مقوله‌های سلامت و نشاط سازمانی و معنویت.
۴. با توجه به اینکه عضویت در یک دانشگاه برند می‌تواند برای اعضای آن، در قبال مسئولیت‌هایی که دارند نشاط‌افزا باشد، دانشگاه می‌تواند با روان‌سازی جریان دانش، چابک‌سازی فرایندهای علمی-اجرایی درون‌سازمانی و عقد تفاهم‌نامه‌های علمی-

پژوهشی به منظور شناساندن قابلیت‌های اعضا به جامعه هدف، بیش از پیش دانشگاه را در منطقه توسعه بخشد و در نتیجه از این طریق حامی نشاط اعضای خود باشد.

منابع

- آهنچیان، محمدرضا و سلیمانی، الهام (۱۳۹۶). ادراک اعضای هیئت علمی از حرفه‌ای بودن در نظام آموزش عالی ایران، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی*، ۲(۲۳): ۱-۲۳.
- ارجمندی نژاد، آفاق، دعائی، حبیب اله، یعقوبی، نور محمد، روشن، سیدعلیقلی (۱۳۹۵). مطالعه اکتشافی مؤلفه‌های اثرگذار بر بهره‌وری منابع انسانی در بستر اسلامی از دیدگاه کارکنان شهرداری مشهد. *مدیریت بهره‌وری*، ۲۴(۱۰): ۴۱-۶۶.
- امراللهی بیوکی، ناهید، حسن دانایی فرد، علی اصغر فانی، علی رضائیان (۱۳۹۳). طراحی الگوی بهروزی سازمانی: تبیین نقش محوری سرمایه روانشناختی مثبت در سازمان‌های دولتی ایران، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۲(۳): ۷۳-۱۰۰.
- بامداد صوفی، جهان یار. و امامت، میر سید محمد محسن (۱۳۹۷). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادها علمی در دانشگاه، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۱۰(۳): ۱-۲۵.
- بذرافشان مقدم، مجتبی (۱۳۸۵). بررسی کاربرد الگوی سایبرنتیک در مدیریت دانشگاه‌ها، رساله دکترا، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی.
- جاودانی، حمید (۱۳۹۳). طراحی الگوی توسعه سازمانی در نظام مدیریت آموزش عالی ایران، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۴(۲۰): ۵۵-۷۴.
- جباری، نگین و مدهوشی، مهرداد (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های گرگان، *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۳(۲۰): ۴۵-۷۳.
- جووری، به‌نوش (۱۳۹۹). شناسایی الگوی ساختاری - تفسیری از راهبردهای سازمانی نشاط‌آفرین (مورد مطالعه: منابع انسانی دانشگاه‌ها). *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۱۰(۳۵): ۳۰۵-۳۳۸.
- جووری، به‌نوش، محمدی مقدم، یوسف، قهرمانی قاجار، سوسن، حسن مرادی، نرگس (۱۳۹۸). نشاط‌آفرینی و سلامت اجتماعی دانشگاهیان (ارائه یک نظریه داده‌بنیاد)، *پژوهشنامه علمی - پژوهشی مددکاری اجتماعی - دانشگاه علامه طباطبائی*، ۴(۱۰۴): ۶۴-



۱۰۴.

حاجی کریمی، عباسعلی، رضائیان، علی اکبر، عالم تبریز و مرتضی سلطانی (۱۳۹۱). مدلی میان سطحی برای تبیین ارتباط اداراک از حمایت سازمانی، ادراک از احترام سازمانی و مشارکت در تصمیم گیری با تعهد سازمانی؛ مطالعه موردی: اعضای هیأت علمی دانشگاههای تهران، *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۲(۶): ۱۷۷-۲۰۰.

حیدری سورشجانی، رسول و گشول، حسین (۱۳۹۷). تحلیل و ارزیابی اشتغال زنان در فضاهای شهری با استفاده از مدل (SWOT-AHP) مطالعه موردی زنان شاغل شهر کاشان در سال ۱۳۹۶، ۹(۳۵): ۱۷۳-۲۰۰.

دباغ، رحیم؛ جواهریان، لیلا (۱۳۹۵). بهره‌وری واحدهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاههای جامع دولتی ایران، *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی در ایران*، ۲(۲۲): ۱۲۳-۹۹.

زین الدینی بیدمشکی، زهره، عدلی، فریبا و وزیری، مژده (۱۳۹۳). مقایسه وضعیت موجود جانشین پروری و مدیریت استعداد با وضعیت مطلوب آن در نظام آموزش عالی، *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، ۲(۲۰): ۵۱-۷۲.

سهرابی، روح اله، جعفری سرشت، داود و میدان‌دار باسمنجی، فهیمه (۱۳۹۰). ارائه چهارچوب مدیریت استعداد با رویکرد چابکی منابع انسانی، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۹(۲): ۲۰-۱.

شهدوستی، معصومه و بردبار، غلامرضا (۱۳۹۵). سومین کنفرانس مدیریت و اقتصاد، <https://civilica.com/doc/591916/>
طاهریان، حسین، فیض، داود و 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*، ۲(۲۰): ۹۹-۱۱۶.

عرب، عباس، امین بیدختی، علی اکبر، مرادزاده، عبدالباسط. و رستگار، عباسعلی (۱۳۹۵). بررسی روابط ساختاری بین اخلاق کاری اسلامی، تأمین نیازهای رشد، احساس انرژی و تمایل به ترک خدمت، *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی*، ۲۴(۱): ۵۱-۸۴.

علامه، سید محسن؛ آقایی، مهدی (۱۳۹۴). تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی، *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۳(۴): ۱۵۵-۱۷۴.

فانی، علی اصغر، آقازارتی، مهدی (۱۳۹۲). شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها. *مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۱(۱): ۶۹-۸۶.

- قرونه، داود، میرکمالی، سید محمد، بازرگان، عباس و خرازی، سید کمال (۱۳۹۵). الگویی برای بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهیدبهبش‌تی فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۳(۲۲): ۱-۱۷.
- قریشی خوراسگانی، مریم السادات. (۱۳۹۸). سردبیر مهمان: نگاه به دانشگاه از منظر کارآفرینی، سیاست علم و فناوری، ۱۱(۱)، ۱-۲.
- قهرمانی قاجار، سوسن، محمدی مقدم، یوسف و جووری، به‌نوش (۱۳۹۶). بررسی نقش نشاط منابع انسانی در تصمیم‌گیری سازمانی، مورد مطالعه: مراکز علمی - تحقیقاتی، فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۵(۱۲): ۶۷-۱۱۵.
- 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، ۲۵(۷۹): ۲۲۷-۲۵۸.
- محمودپور، بختیار، حیدر، رحیمیان، عباس پور، عباس و دلاور، علی (۱۳۹۱). واکاوی چالش‌های فراروی تجاری‌سازی تحقیقات علوم انسانی و ارائه نظریه داده بنیاد، فصلنامه علمی - پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۲(۲)، ۱۹-۴۹.
- مقیم، سیدمحمد؛ قلیپور، آرین و جواهریزاده، ابراهیم (۱۳۹۳). شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های کارکنان کلیدی در راستای مدیریت استعدادها سازمانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۶(۳): ۱۶۵-۱۹۱.
- نورشاهی، نسرين (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن مجله پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی - ۷۳(۲۶): ۱۲۰ - ۹۵.
- یردان‌پناه، احمدعلی و سلطانی، امید (۱۳۹۳). باعنوان شناسایی و تحلیل روابط برنامه ریزی راهبردی، قابلیت انعطاف‌پذیری و عملکرد دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی؛ مورد پژوهی: دانشگاه شهید بهشتی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲۰(۳): ۶۷-۹۳.
- یردان‌شناس، مهدی و امیر حسین مزید آبادی فراهانی (۱۳۹۴). نقش مثبت‌گرایی، رهبری تحول‌آفرین و توانمندسازی و روان‌شناختی در کاهش منفی‌گرایی کارکنان. دو فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، ۱(۱)، ۵۹-۳۱.



- Ahanchian, M. R. and Soleimani, E. (2017). Faculty members' perception of professionalism in the Iranian higher education system, *Quarterly Journal of Higher Education Research and Planning*, 2 (23): 1-23(Text in Persian).
- Allameh, S. M. and Aghaei, M. (2015). Analysis of the effect of Islamic work ethic on job stress and job satisfaction, *Islamic Management Quarterly*, 23 (4), 155-174(Text in Persian).
- Amrollahi Buicki, N., Hassan Danaeifard, A. and Asghar Fani, Rezaian, A. (2014). Designing an Organizational Welfare Model: Explaining the Central Role of Positive Psychological Capital in Iranian Government Organizations, *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, 2 (3): 73-100 (Text in Persian).
- Arab, A., Amin Beidakhti, A. A., Moradzadeh, A. B. and Rastegar, A.A. (2015). Investigating the Structural Relationships between Islamic Work Ethics, Meeting Growth Needs, Feeling of Energy and Tendency to Retire, *Islamic Management Research Quarterly*, 24(1), 51-84(Text in Persian).
- Arjmandinejad, Af., Doaei, H., Yaghoubi, N. M., Roshan, S. and Aghli, A. (2015). Exploratory study of components affecting the productivity of human resources in the Islamic context from the perspective of Mashhad Municipality employees. *Productivity Management*, 24 (10): 41-66 (Text in Persian).
- Bamdad Sufi, J. Y. and Imamate, Mir Seyed M. M. (2018), Identifying and prioritizing the factors affecting the absorption and retention of scientific talents in the university, *Quarterly Journal of Human Resources Management Research*, Imam Hossein University, 10 (3): 1-25(Text in Persian).
- Bazrafshan Moghadam, M. (2006). *The Application of Cybernetic Model in University Management*, PhD Thesis, Educational Management, Shahid Beheshti University(Text in Persian).
- Dabbagh, R. and Javaherian, L. (2016). Productivity of educational and research units in comprehensive public universities of Iran, *Quarterly Journal of Higher Education Research and Planning in Iran*, 2 (22), 123-99(Text in Persian).
- Devi, S.I. (2017). Impact of employee engagement on organizational performance: A study of select private sector banks, *S B International Journal of Commerce and Management Research*, ISBN: 978-93-85895-57-9.
- Fani, A. A., Aghaziarti, M. (2013). Identify the components of individual and organizational happiness and assess the status of these components. *Scientific Journal of Organizational Culture Management*, 11 (1): 69-86(Text in Persian).
- GahremaniGajar, S., Mohammadi Moghadam, Y., Jovari, B. (2017). Investigating the role of human resources vitality in organizational decision making, Case study: Scientific-research centers, *NAJA Human Resources Quarterly*, 5(12): 67-115(Text in Persian).
- Ghoroneh, D., Mirkamali, S, M., Bazargan, A. and Kharazi, S.K. (2016). A model for the growth of faculty members of Shahid Beheshti University, *Quarterly*

- Journal of Research and Planning in Higher Education*, 3 (22), 1-17(Text in Persian).
- Haji Karimi, A. A., Rezaian, A., Alem Tabriz, A. and Soltani, M. (2012). An intermediate model to explain the relationship between perceptions of organizational support, perceptions of organizational respect, and participation in decision-making with organizational commitment; Case Study: Faculty Members of Tehran Universities ", *Strategic Management Thought*, 2 (6): 177-200(Text in Persian).
- Heidari Sourshajani, R., Goshol, H. (2018). Analysis and evaluation of women's employment in urban spaces using the model (SWOT-AHP case study of working women in Kashan in 1396), 9 (35): 173-200(Text in Persian).
- Jabbari, N. and Madhushi, M. (2014). Identifying Factors Affecting Knowledge Sharing Behavior among Faculty Members of Gorgan Universities, *Research and Planning in Higher Education*, 3 (20): 45-73(Text in Persian).
- Javadani, H. (2014), Designing an Organizational Development Model in the Higher Education Management System of Iran, *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 4 (20): 74-55.
- Jovari, B. (2020). Identifying the structural-interpretive model of Neshatafarin organizational strategies (Case study: human resources of universities). *Culture in Islamic University*, 10 (35), 305-338(Text in Persian).
- Jovari, B., Mohammadi Moghadam, Y., GahremaniGajar, S. and Hassan Moradi, N. (2019). Enthusiasm and social health of academics (presenting a data theory of the foundation), *Journal of Social Work - Allameh Tabatabai University*, 4 (104), 64-104(Text in Persian).
- Knight, C., Patterson, M., and Dawson, J. (2017) Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *J. Organiz. Behavior.*, 38: 792–812. Doi: 10.1002/job.2167.
- Luthans, F.(2002). The need for and meaning of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior.*, 23, 695-706.
- Mahmoudpour, B., H., Rahimian, A., A. and Delaware, A.(2012). Investigating the Challenges of Commercializing Humanities Research and Presenting Foundation Data Theory, *Journal of Innovation and Creativity in the Humanities*, 2 (2). 19-49(Text in Persian).
- Moghim, S. M., Gholipour, A. and Javaherizadeh, E. (2014). Identification and ranking of key personnel indicators in the direction of organizational talent management, *Quarterly Journal of Human Resource Management Research, Imam Hossein University*, 6 (3),165-191. (Text in Persian).
- Mohammadzadeh, Z. and Salehi, K. (2016). Explaining the phenomenon of scientific vitality and dynamism in scientific centers from the perspective of



- academic elites: A study with a phenomenological approach, *Strategy Quarterly*, 25 (79), 258-227. (Text in Persian).
- Nourshahi, Nasrin (2014). Factors affecting the professional growth of faculty members and providing solutions to improve it. *Journal of Research and Planning in Higher Education*. 73 (26), 120-95(Text in Persian).
- Pelechano, V., Gonzalez-Leandro, P., Garcia. L. and Moran, C.(2013). Is it possible to be too happy? Happiness, personality, and psychopathology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*,. 13, 18-24.
- Pryce-Jones, J., 2011, Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success, *Journal of Management Decision*, 49(6),1028-1032, <https://doi.org/10.1108/00251741111143676>
- Qureshi Khorasgani, M. S.. (2019). Guest Editor: Looking at the University from the Perspective of Entrepreneurship, *Science and Technology Policy*, 11 (1), 2-1. (Text in Persian).
- Seligman, M.E.P., Steen, T.A., Park, N., & Peterson, C., 2005, Positive psychology empirical validation of interventions, *Journal of American Psychologist*, Vol. 60, No. 5, PP. 410-421.
- Shahdosti, M. and Bordbar, Gh.(2016). Third Conference on Management and Economics, <https://civilica.com/doc/591916/>(Text in Persian).
- Shimin, L. (2013). A few good women at the top: *The China case Original Research Article*. pp 483-490. (Text in Persian).
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 15(1), 50-64.

Vigor and its implementation strategies in universities

Behnoosh Jovari*¹ and Yousef Mohammadi Moghadam²

Abstract

The present study aimed to identify the phenomenon of academic vitality and its implementation strategies in universities. The field of study was academic experts in the field of educational sciences, educational management, and organizational psychology, and twenty of them were selected by purposive sampling method and theoretical approach. Data collection and analysis methods included semi-structured interviews and three-step foundation data coding, respectively. The agreement coefficient of trust and validation of the findings was 0.66, which indicates the reliability of the achievements of this study. According to the findings of this study, cheerfulness in the academic community is a state of positivity, satisfaction, and intellectual flexibility; which leads to double educational research, executive activity, and energy consumption as well as voluntary participation in achieving individual and organizational goals. Since dynamism is the external symbol of this vitality, academic vitality is associated with continuous movement and change in academic lifestyle. Strategies such as: members' knowledge management based on organizational university model, psychological empowerment, architectural design of organizational growth structure as a combination, and also introducing the capabilities of academics in accordance with their social responsibility were among the organizational factors underlying academics' vitality, which were identified and explained in this study.

Keywords : Academic vitality, hybrid organizational structure, psychological empowerment, organizational university, name of acquaintance

1. Corresponding Author: Lecturer in Human Resource Management, Lecturer and Member of Al-Zahra University, Tehran, Iran, b.jovari@alzahra.ac.ir
2. Professor, Department of Strategic Management, Amin University of Law Enforcement, Tehran, Iran. you-mohammad@yahoo.com
DOI: 10.22051/JONTOE.2021.26926.2723
https://jontoe.alzahra.ac.ir/article_5386.html