


Paradoxical pattern of Thriving in Academic Institution: The show of knowledge rather than knowledge with Grounded Theory

Mahdi
Alizadeh * 

Corresponding Author, Department of Human Resource Management,
Faculty of Organizational Resource Management, Amin University,
Tehran, Iran. E-mail: Alizadehmehdi598@gmail.com

Masoud
Shariati 

Department of Human Resource Management, Faculty of
Organizational Resource Management, Amin University, Tehran, Iran.
E-mail: masoudshariati970@gmail.com

ABSTRACT

The concept of thriving, as an emerging topic in behavioral studies, has attracted considerable scholarly attention. One of the key factors contributing to organizational success is the thriving of individuals. Given the importance of this issue, this research seeks to understand the dynamic of thriving within the country's academic institutions. This study adopts an interpretive philosophy, an inductive research approach, and a Grounded Theory strategy, with semi-structured interviews used for data collection. Accordingly, theoretical sampling was conducted among the research population, consisting of thriving professors at a major public university, and 22 interviews were carried out. The findings indicate that the dominant pattern of thriving in academic institutions manifests as the display of knowledge rather than genuine knowledge. This paradoxical pattern is influenced by factors such as the distortion of the scientific honors system, scientific habituation, resistance to criticism, and a lack of transformational and change-oriented mindset. In addition, non-democratic leadership styles and administrative, performance-based evaluations of scientific activities serve as the prevailing strategies within these institutions. The broader context of academic centers is further shaped by underlying conditions such as bureaucratic administrative culture, rent-seeking interactions and communication, weaknesses in knowledge management and information systems, and an overall inability to address problems effectively. Consequently, the prevailing atmosphere in academic institutions has led to outcomes such as organizational hypocrisy among academic staff, opportunistic behaviors disguised as scientific contribution, and a state of scientific apathy and stagnation.

Keywords: Distortion of the scientific honors system; Organizational hypocrisy; Display of knowledge; Academic institutions; Thriving

Cite this Article: Alizadeh, M., & Shariati, M. (2025). Paradoxical pattern of Thriving in Academic Institution: The show of knowledge rather than knowledge with Grounded Theory. *Educational Leadership Research*, 9(36), 7-33. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2025.84719.1836>



© 2016 by Allameh Tabataba'i University Press
Publisher: Allameh Tabataba'i University Press

Extended Abstract

Introduction

thriving at work contributes to the well-being, personal and professional growth of individuals and enhances life satisfaction. Brown et al. (2017) defined thriving as a state of positive functioning at the highest level in terms of mental, physical and social aspects. Spritzer et al. conceptualized thriving with a narrower perspective focusing on well-being and learning. Based on this perspective, Porat et al. (2011) defined the scale of thriving at work based on these two dimensions without recognizing the nature of work and life outside of work. According to Peters et al. (2021), thriving at work is a positive mental, physical and social state that is a function of their work experience and working conditions that enable them to progress in their lives and to be able to thriving their inner potentials at work, home and society (Peters et al., 2021;7).

Public universities, as the Academic Institution of the country, have been formed with the aim of cultivating specialized personnel at high scientific levels. These centers should be pioneers in science, technology, and various sciences at the regional and global levels and seek to thriving the country's future generations. The core of Academic Institution is based on creativity, innovation, and the creation of theories, science, and the discovery of new phenomena. Therefore, it is necessary for these centers to include a thriving and elite scientific staff so that they can take steps on the path of the country's thriving.

Literature Review

thriving is defined in the social science and positive psychology literature as a state in which individuals simultaneously experience a sense of vitality and learning (Spreitzer et al., 2005). The concept was first introduced by Carol Ryff (1989) in the context of positive psychology and then expanded to the fields of management and organizational sociology. Philosophically, thriving is related to Maslow's theory of self-actualization (1943) and Aristotle's idea of eudaimonia, which emphasize individual growth and the fulfillment of human capacities. From a philosophical perspective, thriving has its roots in the concept of "Good life." Aristotle, in his Nicomachean Ethics (350 BCE), believed that thriving can only be achieved through virtue and rational action. This view was later redefined in modern

philosophy by Martin Seligman (2011) in his theory of psychological thriving. In contemporary philosophy, Amartya Sen (1999) and Martha Nussbaum (2011) interpret thriving as the possibility of realizing basic human freedoms with a capability-based approach. From this perspective, thriving is not simply a psychological state, but rather a product of social structures that enable individual growth. In sociology, thriving is analyzed as a multilevel phenomenon that depends on both individual characteristics and organizational and social contexts. Spreitzer & Sutcliffe (2007) showed that thriving in workplaces is influenced by factors such as organizational support, psychosocial climate, and trust-based relationships. Bourdieu (1986) also explains how unequal access to educational resources and social networks can limit individuals' thriving with the concept of cultural capital.

Methodology

In this study, the philosophy of interpretive research, the inductive research approach, the research strategy of grounded theory and the qualitative research method were selected, and the data collection method was semi-structured interviews. Due to the lack of theoretical foundations of thriving in the context of the research, the process nature of the flourishing phenomenon, having lived experience of thriving in the world of science and academia, and the current nature of the thriving phenomenon in the scientific world, the grounded theory method was used. The participants in this study were professors of flourishing at public universities in the country. The sampling strategy according to the method is theoretical sampling. In this study, theoretical saturation was achieved after 15 interviews, but in order to increase the validity and lack of new categories, the interviews continued until 22.

Results

The core of the theory of the paradox of thriving in Academic Institution is the phenomenon of pretending to be science and knowledge. The context and conditions for the growth of the disease of pretending to be science and knowledge are rooted in a culture incompatible with the spirit of explanation and seeking science. By inviting stillness and routine, administrative culture manages individuals in predetermined formats and also structures the interactions of intellectuals in the form of administrative hierarchical domination. The efforts of pretending scientists to use scientific

documents as a tool and unfairly use opportunities for scientific growth have led to the spread of the phenomenon of pretending to be knowledge at the level of Academic Institution. The democratic leadership style of Academic Institution and the system of evaluating the performance of researchers and professors based on improving the level of science and their impact on breaking boundaries and expanding knowledge can cause the land of knowledge to thriving and prevent the weeds of pretending scientists from growing

Conclusion

Scientific societies have a specific type of value and moral system. This value-moral agenda, which has evolved throughout history, has directed the flow of science and its goals towards the growth and excellence of humans. In recent decades, with the dominance of materialism in all areas of human life, the field of science and knowledge has also been infected with the virus of money, fame, and power. By giving priority to financial motivation and obtaining prestigious management positions, this system has directed the intentions of scholars towards superficial and worldly matters. The efforts of self-styled scientists to use scientific evidence as a tool and unfairly use opportunities for scientific growth have led to the spread of the phenomenon of show-offs at the level of Academic Institution.

الگوی متناقض نمای شکوفایی در مجامع دانشگاهی: گذر از نمایش دانایی به دانایی با رویکرد داده بنیاد

نویسنده مسئول، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه امین، تهران، ایران.
رایانامه: Alizadehmehdi598@gmail.com
گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه امین، تهران، ایران. رایانامه:
Masoudshariati970@gmail.com
مهدی علی زاده*
مسعود شریعتی

چکیده

مفهوم شکوفایی به عنوان موضوعی جدید در رفتار، مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته است. یکی از مباحث بسیار مهمی که در موفقیت سازمان‌ها دخیل است، شکوفایی افراد است. این تحقیق با توجه به اهمیت موضوع، به دنبال فهم جریان شکوفایی در مجامع دانشگاهی کشور است. در این پژوهش، فلسفه پژوهش تفسیری، رویکرد پژوهش استقرایی، راهبرد پژوهش نظریه داده بنیاد انتخاب شده و روش گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختاریافته است. بدین منظور از جامعه پژوهشی که شامل اساتید شکوفا در دانشگاه دولتی کشور بودند، نمونه گیری نظری صورت گرفت و از این طریق با ۲۲ نفر از اساتید شکوفا مصاحبه انجام شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که جریان شکوفایی در مجامع دانشگاهی کشور، دانانمایی و تظاهر به علم است، که عواملی مانند جابجایی نظام افتخارات و شرافت علمی، عادت زدگی علمی، نقدناپذیری و نداشتن حس تحول‌خواهی و تغییرپذیری بر روی آن تأثیرگذار بوده و راهبردهای سبک رهبری غیر دموکراتیک و ارزیابی‌های اداری فعالیت‌های علمی حاکم است. در مجامع دانشگاهی کشور عوامل زمینه‌ای فرهنگ اداری، تعاملات و ارتباطات رانت محور، ضعف نظام مدیریت دانش و سامانه‌های اطلاعاتی و ناتوانی در حل مسئله تأثیرگذار است. فضای حاکم در مجامع دانشگاهی کشور منجر به پیامدهای نفاق سازمانی در بین افراد علمی، فرصت‌طلبی در پوشش علم و دانش و رخوت و کسالت علمی شده است.

کلیدواژه‌ها: جابجایی نظام افتخارات و شرافت علمی، نفاق سازمانی، مجامع دانشگاهی و شکوفایی

استناد به این مقاله: علی زاده، مهدی، و شریعتی، مسعود. (۱۴۰۴). الگوی متناقض نمای شکوفایی در مجامع دانشگاهی: گذر از نمایش دانایی به دانایی با رویکرد داده بنیاد. پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۹(۳۶)، ۳۳-۷.
<https://doi.org/10.22054/jrlat.2025.84719.1836>

مقدمه

افزایش رقابت و پیچیدگی در محیط سازمانی منجر به کاهش احساس نشاط و توقف یادگیری در سازمان شده و حتی ممکن است مسائلی همچون غیبت، فرسودگی شغلی و ترک سازمانی ایجاد شود؛ بنابراین ایجاد سرزندگی، یادگیری مستمر و درنهایت شکوفایی در محیط کار، کلید کسب مزیت رقابتی سازمان خواهد بود. دغدغه کارکنان در خصوص شکوفایی در محیط کار نه تنها به این دلیل است که می‌تواند به‌عنوان معیاری برای پیشرفت کارکنان و درجه توسعه ذهنی باشد بلکه می‌تواند نگرش‌های فردی را تغییر و مدیریت کرده و رهبران و سازمان را قادر سازد تا با استفاده از عوامل زمینه‌ای مانند ایجاد روابط تبدیلی مناسب با کارکنان، سطح بالاتری از شکوفایی کارکنان را ایجاد کند. مطالعات در حوزه شکوفایی در کار، به‌عنوان قانون جدیدی در زمینه رفتار سازمانی تبدیل شده و منجر به توسعه و انسجام روان‌شناسی مثبت و رفتار سازمانی مثبت شده است. کارکنانی که در محیط کار شکوفا شوند: رفتار شهروندی، عملکرد شغلی، رضایت و وفاداری شغلی را به‌صورت قابل توجهی بهبود بخشیده و جنبه‌های منفی مانند نرخ فرسودگی شغلی و غیبت کاهش می‌یابد (Rui-gao, 2018;102).

اگر انسان در مسیر کسب دانش و تخصص جدید باشد، شکوفا نشده و درعین حال سطح انرژی او تحلیل می‌رود. از این رو، دستیابی به دانشی که منجر به فرسودگی شغلی شود را نمی‌توان شکوفایی در محیط کار نامید. از طرف دیگر اگر فردی شادابی را تجربه کند که به همراه رشد شخصی یا کسب دانش و تخصص همراه نباشد نیز در محل کار شکوفا نمی‌شود. کارکنان شکوفا سطح بالایی از انرژی داشته عملکرد روان‌شناختی مطلوبی را از خود نشان می‌دهند. شکوفایی در محیط کار بر روی سلامت و تناسب جسمانی کارکنان تأثیرگذار است، زیرا مطالعات Alfredson همکاران (1985) نشان داد کارکنانی که در سازمان احساس می‌کنند رشد آن‌ها در محیط کار محدود شده است، به‌احتمال زیاد دچار بیماری‌های قلبی می‌شوند. سلامت یک فرد به نفع سازمان و جامعه است. پس از آن Abid (2014) مقیاس جامع‌تری را از شکوفایی با تأکید بر سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری ارائه کرد و اشاره داشت این فرایند در طول عمر شکل گرفته، تغییر و توسعه می‌یابد و می‌تواند در این بعد طبقه‌بندی شود (Abid et al., 2020;133).

شکوفایی بسیار مهم است، زیرا نشاط و یادگیری دو عامل کلیدی در بهبود عملکرد و سلامت برای کارکنان با استعداد بوده که با رقابت‌های شدیدی در محیط کار مواجه هستند. به دلیل رقابت فزاینده در محیط کار، احساسات منفی در کارکنان ایجاد شد و باعث مشکلات زیادی مانند فرسودگی شغلی، کمبود نشاط کاری و وضعیت بد سلامتی می‌شود؛ بنابراین مدیران همواره به دنبال کارکنان قوی و کارآمد هستند. از این منظر شناسایی عواملی که باعث ایجاد انگیزه برای شکوفایی در محیط کار می‌شود بسیار مهم است (Liu et al., 2021, 5).

شکوفایی در محیط کار به شادابی، رشد شخصی و حرفه‌ای افراد کمک کرده و رضایت از زندگی را ارتقا می‌بخشد. Brown و همکاران (2017) شکوفایی را به‌عنوان وضعیت عملکرد مثبت در بالاترین محدوده خود از منظر ذهنی، فیزیکی و اجتماعی، تعریف کرده است. اسپریتزر و همکارانش شکوفایی با دیدگاه محدودتری با تمرکز بر شادابی و یادگیری مفهوم‌سازی کرده است. بر اساس این دیدگاه، Porat و همکاران (2011)، مقیاس شکوفایی در کار را بر اساس این دو بعد تعریف کردند بدون شناخت از ماهیت کار و زندگی بیرون از کار. از نگاه Peters و همکاران (2021)، شکوفایی از کار به‌عنوان حالت مثبت ذهنی، جسمی و اجتماعی است که تابعی از تجربه کاری و شرایط کاری‌شان است که آن‌ها را قادر می‌سازد تا در زندگی خود پیشرفت کرده و بتوانند پتانسیل‌های درونی خود را در کار، خانه و جامعه شکوفا سازند (Peters et al., 2021, 7).

دانشگاه‌های دولتی به‌عنوان نهاد علمی کشور، با هدف پرورش نیروی متخصص، در سطوح بالای علمی شکل گرفته‌اند. این مراکز بایستی پیشرو در علم، فناوری و علوم مختلف در سطح منطقه‌ای و جهانی باشند و به دنبال شکوفایی نسل‌های آینده کشور باشند. هسته اصلی نهاد علمی مبتنی بر خلاقیت، نوآوری و خلق نظریه، علم و کشف پدیده‌های جدید است؛ بنابراین ضرورت دارد تا این مراکز خود دربرگیرنده کادر علمی شکوفا و نخبه‌ای باشند تا بتوانند در مسیر شکوفایی کشور گام بردارند. در همین راستا این مقاله، با توجه به اهمیت موضوع و بدیع بودن پدیده شکوفایی، این پژوهش به دنبال اتخاذ استراتژی پژوهشی نظریه داده بنیاد در پدیده موردنظر است. پرسش پژوهش به شرح زیر است:

الگوی پارادایمی شکوفایی در مجامع دانشگاهی کشور ایران چگونه است؟
 شکوفایی^۱ در ادبیات علوم اجتماعی و روان‌شناسی مثبت‌نگر به‌عنوان وضعیتی تعریف می‌شود که افراد در آن هم‌زمان احساس سرزندگی^۲ و یادگیری^۳ را تجربه می‌کنند (Spreitzer et al., 2005). این مفهوم نخستین بار توسط Ryff (1989) در چارچوب روان‌شناسی مثبت مطرح شد و سپس به حوزه‌های مدیریت و جامعه‌شناسی سازمانی گسترش یافت. از منظر فلسفی، شکوفایی با نظریه خودشکوفایی Maslow (1943) و ایده ارسطو درباره اودایمونیا مرتبط است که بر رشد فردی و تحقق ظرفیت‌های انسانی تأکید دارند.
 از دیدگاه فلسفی، شکوفایی ریشه در مفهوم «زیستن خوب»^۴ دارد. ارسطو در کتاب اخلاق نیکوماخوسی (Aristotle, 350 BCE) معتقد بود که شکوفایی تنها از طریق فضیلت و کنش عقلانی حاصل می‌شود. این نگاه بعدها در فلسفه مدرن توسط Seligman (2011) در نظریه شکوفایی روان‌شناختی بازتعریف شد. در فلسفه معاصر، Sen (1999) و Nussbaum (2011) با رویکرد قابلیت‌محور^۵، شکوفایی را به‌مثابه امکان تحقق آزادی‌های اساسی انسان تفسیر می‌کنند. از این منظر، شکوفایی صرفاً یک حالت روانی نیست، بلکه محصول ساختارهای اجتماعی است که امکان رشد فردی را فراهم می‌کنند. در جامعه‌شناسی، شکوفایی به‌عنوان پدیده‌ای چندسطحی تحلیل می‌شود که هم به ویژگی‌های فردی و هم به بسترهای سازمانی و اجتماعی وابسته است. Spreitzer and Sutcliffe (2005) نشان دادند که شکوفایی در محیط‌های کاری تحت تأثیر عواملی مانند حمایت سازمانی، فضای روانی-اجتماعی و روابط مبتنی بر اعتماد است. Bourdieu (1986) نیز با مفهوم سرمایه فرهنگی توضیح می‌دهد که چگونه دسترسی نابرابر به منابع آموزشی و شبکه‌های اجتماعی می‌تواند شکوفایی افراد را محدود کند.
 مطالعات نشان می‌دهد که در مجامع دانشگاهی، شکوفایی اساتید و پژوهشگران تحت تأثیر فرهنگ دانشگاهی، سیاست‌های ارزیابی، و روابط قدرت قرار دارد (Claussen et al., 2021). برای مثال، فشارهای کمی‌گرایی و نظام‌های رتبه‌بندی مبتنی بر تعداد مقالات

-
1. Thriving
 2. Vitality
 3. Learning
 4. Good Life
 5. Capability Approach

می‌توانند به جای تقویت کیفیت علمی، منجر به شکوفایی صوری^۱ شوند (Alvesson & Spicer, 2016). شکوفایی مفهومی چندبعدی است که هم از منظر فلسفی (به‌عنوان تحقق ظرفیت‌های انسانی) و هم از منظر جامعه‌شناختی (به‌عنوان محصول ساختارهای اجتماعی) قابل بررسی است. در محیط‌های علمی، تضاد بین شکوفایی واقعی و نمایشی نشان‌دهنده تأثیر عمیق نظام‌های نهادی بر فرآیندهای دانش‌آفرینی است. این تحلیل نشان می‌دهد که شکوفایی نه تنها یک پدیده فردی، بلکه نتیجه تعامل پیچیده بین عاملیت انسان و ساختارهای اجتماعی است.

شکوفایی اساتید دانشگاه به‌عنوان وضعیتی تعریف می‌شود که در آن استادان هم‌زمان احساس سرزندگی و یادگیری مستمر را در محیط علمی تجربه می‌کنند (Spreitzer et al., 2005). این مفهوم در محیط دانشگاهی دارای ابعاد و مؤلفه‌های زیر است:

الف) ابعاد شکوفایی علمی

۱. بعد شناختی (یادگیری و رشد علمی)
 - مشارکت در پژوهش‌های بین‌رشته‌ای و بین‌المللی. (Huo & Jiang, 2021)
 - انتشار مقالات در مجلات معتبر با ضریب تأثیر بالا. (Abid et al., 2020)
 - توسعه نظریه‌های جدید و حل مسائل پیچیده علمی. (Carmeli & Spreitzer, 2009)
 ۲. بعد عاطفی (سرزندگی و انگیزش)
 - احساس رضایت از نقش استادی و تأثیرگذاری بر دانشجویان. (Kleine et al., 2019)
 - تعهد به حرفه دانشگاهی و اشتیاق برای تدریس و پژوهش. (Liu et al., 2021)
 - مقاومت در برابر فشارهای کاری و حفظ سلامت روانی. (Spreitzer, 2008)
 ۳. بعد اجتماعی (تعاملات علمی و شبکه‌سازی)
 - همکاری با پژوهشگران داخلی و خارجی. (Goh et al., 2022)
 - حضور مؤثر در کنفرانس‌ها و مجامع علمی. (Porath et al., 2012)
 - نقش‌آفرینی در سیاست‌گذاری‌های علمی و مشاوره به نهادهای پژوهشی. (Bartram et al., 2023)
- ب) شاخص‌های عینی شکوفایی
- تعداد مقالات چاپ‌شده در نشریات Q1 (Bornmann & Leydesdorff, 2014)

- استنادات بالا به آثار علمی. (Hennekam, 2017).
 - دریافت گرنت‌های پژوهشی معتبر. (Nawaz et al., 2018).
 - توسعه دوره‌های آموزشی جدید و نوآورانه. (Xu et al., 2019).
- رکود و خمودگی علمی اساتید دانشگاه
- رکود علمی به وضعیتی اشاره دارد که اساتید از نظر پژوهشی و آموزشی دچار کاهش بهره‌وری، بی‌انگیزگی و فقدان نوآوری می‌شوند. (Alvesson & Spicer, 2016) این پدیده دارای ابعاد و مؤلفه‌های زیر است:

الف) ابعاد رکود علمی

۱. کاهش کیفیت و کمیت پژوهش‌ها
 - انتشار مقالات تکراری یا کم‌ارزش. (Alvesson & Spicer, 2016)
 - عدم مشارکت در پروژه‌های علمی جدید. (Moore et al., 2022)
۲. فقدان انگیزه و فرسودگی شغلی
 - احساس بی‌معنایی در فعالیت‌های دانشگاهی (Maslach & Leiter, 1997)
 - کاهش تعامل با دانشجویان و همکاران. (Rgo et al., 2020)
۳. انزوای علمی و عدم روزآمدی
 - عدم استفاده از منابع جدید پژوهشی. (Dehghani, 2021)
 - کناره‌گیری از حضور در مجامع علمی. (Najibi & Khorasani, 2022)

ب) شاخص‌های عینی رکود علمی

- کاهش ناگهانی تعداد مقالات در سال‌های اخیر. (Bartram et al., 2023)
 - عدم دریافت گرنت‌های جدید پژوهشی. (Rajaei, 2023)
 - کمبود استنادات به آثار قبلی. (Spreitzer & Porath, 2014)
 - عدم به‌روزرسانی سرفصل‌های درسی. (Bornmann & Leydesdorff, 2014)
- شکوفایی یک فرایند خودسازگاری در نظر گرفته می‌شود که در آن افراد می‌توانند خود را بر اساس احساس خودشان تنظیم کنند و رشد خود را با بهبود عملکرد کوتاه‌مدت و سازگاری بلندمدت با محیط کار خود ارزیابی می‌کنند. ماهیت خودانطباقی شکوفایی، در راستای انگیزه خودمختاری پیشنهاد می‌شود، می‌تواند به افراد کمک کند تا با محیط کار خود سازگار شوند و توسعه و رشد شخصی را ارتقا دهد. زمانی که افراد در حال شکوفایی

است، به دلیل لذت بردن از آن، و برای موفقیت و قدردانی شخصی خود، رفتارهایی را بروز می دهند (Liu et al., 2020;351).

بر اساس مطالعات نظری انجام شده، تعابیر مختلف شکوفایی را می توان به صورت شکل زیر مطرح کرد:

شکل ۱. تعابیر مختلف نظری از شکوفایی در کار



پیشایندها و پیامدهای شکوفایی در محیط کار

بر اساس مطالعات انجام شده پیشایندها و پیامدهای مختلف شکوفایی در محیط کار به صورت جدول زیر است:

جدول ۱. پیشایندها و پیامدهای شکوفایی در محیط کار

پژوهشگر	پیشایندها	پژوهشگر	پیامدها
پیترسون و همکاران (۲۰۱۴)	سرمایه روان شناختی	کلینه، رادولف و زاچر، ۲۰۱۹	رضایت شغلی

پیشایندها	پژوهشگر	پیشایندها	پژوهشگر
عملکرد خلاقانه	کلینه، رادولف و زاچر، ۲۰۱۹ [۱۸]	تمرکز بر ارتقا	والاس و همکارانش (۲۰۱۳)
کاهش غیبت کاری	آبید (۲۰۱۴)	اقدام خودارزیابی	والومبوا و همکارانش (۲۰۱۸)
افزایش تعهد	آبید و همکارانش (۲۰۱۵)	توجه سازمان به رفاه کارکنان	آبید و همکاران (۲۰۲۰)
افزایش احساسات مثبت	آبید و همکارانش (۲۰۱۵)	شخصیت فعال	جیانگ (۲۰۱۷)
سلامت روانی	اسپریتزر (۲۰۰۸)	برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی	هنکام (۲۰۱۷)
خلق شایستگی و تخصص در افراد	کارملی و اسپریتزر (۲۰۰۹)	امنیت روان‌شناختی کارکنان	فریزر و تاپر (۲۰۱۶)
ایجاد فرصت‌های رشد شغلی	آبید و همکارانش (۲۰۱۵)	غنی‌سازی کار-خانواده	روسو و همکاران (۲۰۱۵)
رفتار شهروندی سازمانی و رفتاری انطباقی	سنگ و لو (۲۰۱۳)	رهبری پارادوکسی	یانگ و همکارانش (۲۰۱۹)
رشد شخصی و بهبود عملکرد	کلینه، رادولف و زاچر، ۲۰۱۹	مربی‌گری مدیریتی	رضا و همکارانش (۲۰۱۸)

پیشینه پژوهش

نجیبی و خراسانی (۱۴۰۱) در تحقیقی به آسیب‌شناسی نظام سیاست‌گذاری آموزش عالی ایران پرداختند. این تحقیق با روش کیفی-تحلیل محتوا، با ابزار مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته در جامعه آماری خبرگان حوزه سیاست‌گذاری آموزش عالی (پژوهشگران، مسئولان فعلی و سابق) انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد: مشخص نبودن هدف‌گذاری و مأموریت‌های آموزش عالی و نسبت آن با سایر سیاست‌های دستگاه‌های اجرایی کشور، ضعف‌های ساختاری، قانونی و نگاشت نهادی در سیاست‌گذاری آموزش عالی، مغفول ماندن استفاده از علم سیاست‌گذاری، کم‌توجهی به چرخه فرآیند سیاست‌گذاری از تدوین سیاست تا نظارت، بی‌ثباتی مدیریتی و نبود نگاه راهبردی بلندمدت در نظام سیاست‌گذاری

آموزش عالی، کم توجهی به پیش نیازهای فنی و مالی در سیاست گذاری آموزش عالی و عدم توجه به سیستم های یکپارچه اطلاعاتی و عدم تبیین از مهم ترین آسیب ها است.

رجائی (۱۴۰۱) در پژوهشی به آسیب شناسی خط مشی گذاری آموزش عالی در ایران پرداخت. این تحقیق با رویکرد کیفی-مطالعه اسنادی و روش پدیدارشناسی از طریق مصاحبه انجام شد. داده های گردآوری شده با روش تحلیل مضمون تجزیه و تحلیل شد. نتایج تحقیق نشان داد آسیب های کلان فرایندی خط مشی گذاری آموزش عالی کشور شامل «فراهم نبودن الزامات علمی و عملی فرایند خط مشی گذاری» و «ضعف در اجرای مناسب خط مشی های مدون» است. همچنین، آسیب های کلان ساختاری خط مشی گذاری آموزش عالی کشور شامل «ضعف در برآورده ساختن الزامات مورد نیاز برای پیاده سازی مناسب سیستم تمرکزگرای اداره امور» و «کم کارآمدی و پایین بودن میزان اثربخشی شورای عالی انقلاب فرهنگی» است. آسیب های کلان مرتبط با ویژگی های زمینه ای خط مشی گذاری آموزش عالی کشور نیز شامل «مساعد نبودن ویژگی های زمینه ای برای خط مشی گذاری درباره موضوعات آموزش عالی»، «کم کارآمدی فرهنگی دانشگاه ها در ساختن نظام هنجاری و در تولید علم و فراهم آوردن الزامات آن» و «فهم نادرست از پدیدار علم و فناوری و پدیدار آموزش عالی و دست نیافتن به یک اجماع بر سر آنها» است.

دهقانی (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی عوامل شکوفایی علم در تمدن اسلامی و بازآفرینی نقش آن در تمدن نوین اسلامی پرداخت. این پژوهش با روش توصیفی-تحلیلی، به عوامل شکوفایی علم در تمدن اسلامی پرداخت. یافته های تحقیق نشان داد نقش آموزه های اسلامی در تشویق به فراگیری علم و اهمیت آن، وقایع صدر اسلام و اختلافات مسلمانان در مباحث کلامی مختلف، همجواری اسلام با ادیان دیگر، لزوم تفسیر و تبیین تعالیم دینی، تشویق اسلام به فراگیری علوم جدید و زبان واحد علمی و دینی، زمینه و بستر لازم را برای طرح مباحث علمی و رشد علوم گوناگون بین مسلمانان فراهم کرد. سوت و بیک و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه ای به بررسی صلابت در کار پرداختند. این پژوهش سه عامل سازمانی - رهبری، فرهنگ و طراحی شغل - را مورد بررسی قرار داد و نشان دادند که می توانند منجر به ترغیب صلابت در کار شوند. همچنین نتایج صلابت در محل کار نشان داد که می تواند ماندگاری کارکنان، تعامل کاری و عملکرد شغلی را بهبود بخشد.

پژوهش‌های انجام شده در حوزه شکوفایی در محیط کار بیشتر بر روی پیشایندها، پیامدها و عوامل مؤثر بر آن پرداخته‌اند، درحالی‌که پژوهش حاضر با رویکرد کیفی-نظریه داده بنیاد، به دنبال طراحی الگوی شکوفایی در مجامع دانشگاهی بوده که از حیث سهم دانش‌افزایی، به غنای پژوهش‌های مرتبط با حوزه شکوفایی کمک کرده و در درک و شناخت پدیده در بستر سازمانی دانشگاه، سهیم است.

روش

در این پژوهش، فلسفه پژوهش تفسیری، رویکرد پژوهش استقرایی، راهبرد پژوهش نظریه داده بنیاد و روش پژوهش کیفی انتخاب شده و روش گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته بوده است. به دلیل کمبود مبانی نظری شکوفایی در بستر تحقیق، فرایندی بودن جنس پدیده شکوفایی، داشتن تجربه زیسته شکوفایی در دنیای علم و دانشگاه و جاری بودن پدیده شکوفایی در دنیای علمی، از روش نظریه داده بنیاد استفاده شده است. نظریه داده بنیاد، بیانگر کشف و استخراج نظریه از داده‌هایی که به‌طور منظم در فرایند تحقیق اجتماعی به دست آمده است (محمدپور، ۱۳۹۸). این روش توسط گلنزر و استراوس بر اساس دو مفهوم مقایسه مستمر و نمونه‌گیری نظری توصیف می‌شود (Cepellos & Tonell, 2020;5). این تحقیق از روش پارادایمی اشتراوس و کوربین بهره‌مند شده است. مشارکت‌کنندگان در این راهبرد، افرادی هستند که پدیده موردنظر را تجربه و نسبت به آن شناخت کامل داشته باشند. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش اساتید شکوفای دانشگاه‌های دولتی کشور بودند. راهبرد نمونه‌گیری با توجه به روش، نمونه‌گیری نظری است. در این مطالعه پس از ۱۵ مصاحبه اشباع نظری حاصل شد اما به‌منظور افزایش اعتبار و نبود مقوله جدید مصاحبه‌ها تا ۲۲ ادامه داشت. در این پژوهش به‌منظور شناسایی افراد شکوفا در گام اول بر اساس مدل Peters و همکاران (2021) ابعاد شکوفایی در کار - شادابی در کار و یادگیری در کار - بررسی شده و افرادی که دارای میانگین بالایی در این ابعاد بودند انتخاب شده و در گام بعدی با افراد منتخب به مصاحبه پرداخته شد. ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان به‌صورت جدول زیر است:

جدول ۲. مشارکت‌کنندگان تحقیق

تعداد مشارکت‌کنندگان		
۸	زن	جنسیت
۱۴	مرد	
۳	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	سن
۱۳	بین ۴۰ تا ۵۰ سال	
۶	بین ۵۰ تا ۶۰ سال	
۷	مدیریت	رشته
۶	جامعه‌شناسی	
۴	روان‌شناسی	
۵	اقتصاد	
۸	استادیار	رتبه علمی
۱۰	دانشیار	
۴	استاد	

به منظور ارزیابی کیفیت پژوهش، معیار مقبولیت کوربین و استراوس استفاده شده است. در این پژوهش از اساتیدی از دانشگاه‌های مختلف، رشته‌های متفاوت در سطوح مختلف علمی استفاده شده، از روش‌های مختلف مصاحبه و یادداشت‌برداری و بازبینی مکرر داده‌ها و اسناد بهره‌مند شده و همچنین پس از گردآوری داده‌ها، اطلاعات مجدد در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفته و از منظر تحلیل گران مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. فرایند اجرای این پژوهش به شرح نمودار زیر است:

پروژه‌های علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

نمودار ۱. رویه اجرای تحقیق



یافته‌ها

طبقات توصیفی

پس از انجام مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش نظریه داده بنیاد، در نهایت نظریه پارادوکس شکوفایی در کار به صورت ۱۷ کد گزینشی، ۱۸ کد محوری و ۳۸ کد باز شناسایی شدند که در غالب جدول زیر ارائه و در ادامه تشریح می شوند.

جدول ۳. کدگذاری باز، محوری و گزینشی پژوهش

کد باز	کد محوری	کد گزینشی
تأکید بر بالا رفتن حقوق	جابه‌جایی اهداف	جابه‌جایی نظام افتخارات و شرافت علمی
تلاش برای نگر اول شدن در دانشگاه		

کد گزینشی	کد محوری	کدباز
		تلاش برای دریافت مدال و حکم
عادت زدگی علمی	روزمرگی	نبود جو هم‌اندیشی در بین کارکنان و اساتید توهم شکوفایی داشتن
نقد ناپذیری	صلبیت سیاست‌ها	در معرض نقد و انتقاد نبود سیاست‌ها طرد منتقدان از فضای دانشگاهی
نداشتن حس تحول‌خواهی و تغییرپذیری	عدم قدرت تغییر	عدم تحول‌خواهی در کار ثابت بودن رویه‌های کاری در دانشگاه کتابخانه ضعیف
ضعف نظام مدیریت دانش و سامانه‌های اطلاعاتی	سخت‌افزارها نرم‌افزاری	مشکلات سامانه‌های اطلاعاتی اینترنت ضعیف نبود آزمایشگاه به‌روز
تعاملات و ارتباطات رانت محور	ارتباطات مبتنی بر قدرت و ثروت	در پی ارتباط با مدیران و روسا بودن نبود تعامل ساختارمند دانش‌محور بین اعضای هیئت علمی
فرهنگ اداری	فرهنگ اداری-سیاسی	داشتن ارتباط با صاحبان قدرت و سمت نمک‌گیر کردن صاحبان نفوذ برای ارتقا و رشد خطی
ناتوانی در حل مسئله	نداشتن قابلیت حل مسئله	فاقد توانایی حل مسئله ضعف مهارت مسئله‌یابی
نظام انگیزش مالی	مادی‌گرایی	تأکید بر دریافت پست سازمانی نگاه کاسب‌کارانه داشتن به شغل معلمی و استادی
نظام ارزشی-اخلاقی مادی ناعدالتی در فرصت و امکانات رشد	اخلاق رقابت نبود انصاف در بهره‌برداری از امکانات	تلاش برای کسب مدارج و مراتب علمی دارندگان رانت تحصیلی
سبک رهبری غیر دموکراتیک	مدیریت دستوری بر عرصه علم	غلبه رویکرد دستوری و پادگانی بر جریان علم نبود نظام مدیریت صحیح و برانگیزاننده اداره به‌صورت غیر مشارکتی
ارزیابی اداری فعالیت‌های علمی	نظام ارزیابی کمی	سخت‌گیری اداری امکان رشد در سلسله‌مراتب علمی-اجرایی

کد باز	کد محوری	کد گزینشی
دانشگاهی نمایان	تظاهر به علم	دانا نمایی و تظاهر به علم
وجود رانت و زیرآب زنی و دغل‌کاری	نفاق سازمانی در بین افراد علمی	نفاق سازمانی در بین افراد علمی
افراد رابطه‌گرای فرصت‌طلب صاحبان پست‌ها و مقام‌ها باندازان	در گذرگاه‌های تولید و نشر علم بودن	فرصت‌طلبی در پوشش علم و دانش
سرمایه انسانی فاقد غنا نداشتن نشاط و شکوفایی علمی احساس شادابی کم اساتید کسالت علمی	رکود علمی نیروی انسانی	رخوت و کسالت علمی

مقایسه یافته‌ها با پیشینه پژوهش

یکی از مراحل مهم و متمایز روش پژوهش نظریه داده بنیاد مرحله مقایسه نظری است. مقایسه نظری بیانگر مقایسه نظریه در حال ظهور با نظریه‌های موجود است. در این مرحله نظریه در حال ظهور و مقوله‌های آن با نظریه‌های موجود مقایسه می‌شود و امکان دارد مقوله‌های نظریه در حال ظهور با مقایسه پیشینه‌ها بازنگری و تغییر یابد. در ادامه در جدول زیر به این مسئله پرداخته شده است:

جدول ۴. مقایسه یافته‌های پژوهش با پیشینه پژوهش

مقوله‌ها	یافته‌های پیشین
پدیده محوری	شکوفایی
دانانمایی و تظاهر به علم	روگائو (۲۰۱۸): معیار ذهنی رشد مثبت افراد پیترسون و همکاران (۲۰۱۴) و آیورسون (۲۰۱۷): روان‌شناختی خودتنظیمی با ماهیت رضایت بخشی نواز و همکارانش (۲۰۱۸): دو بعد عاطفی (سرزندگی) و شناختی (یادگیری)، میکائیل و همکارانش (۲۰۲۲): تجربه مشترک توسعه و موفقیت رجایی (۱۴۰۱) فهم نادرست از پدیدار علم و فناوری
شرایط علی	پیشایندها

مقوله‌ها	یافته‌های پیشین
جایجایی نظام افتخارات و شرافت علمی	پیترسون و همکاران (۲۰۱۴) و آیورسون (۲۰۱۷): سرمایه روان‌شناختی
عادت زدگی علمی	آبید و همکاران (۲۰۱۶): توجه به رفاه کارکنان
نقدناپذیری	جیانگ (۲۰۱۷): شخصیت فعال
نداشتن حس تحول‌خواهی و تغییرپذیری	هنکام (۲۰۱۷): برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی
شرایط زمینه‌ای	روسو و همکاران (۲۰۱۵): غنی‌سازی کار-خانواده
فرهنگ اداری	گلوب و همکاران (۲۰۲۰): ادراک انصاف
تعاملات و ارتباطات رانت محور	فریزر و تاپر (۲۰۱۶): امنیت روان‌شناختی کارکنان
ضعف نظام مدیریت دانش و سامانه‌های اطلاعاتی	والاس و همکارانش (۲۰۱۶): تمرکز بر ارتقا رجایی (۱۴۰۱) کم کارآمدی فرهنگی در تولید علم
ناتوانی در حل مسئله	نجیبی و خراسانی (۱۴۰۱) ضعف ساختاری-قانونی
شرایط مداخله‌گر	نجیبی و خراسانی (۱۴۰۱) نبود سیستم یکپارچه اطلاعاتی
نظام ارزشی-اخلاقی مادی	دهقانی (۱۴۰۰) تشویق به فراگیری علوم
نظام انگیزش مالی	دهقانی (۱۴۰۰) فراگیری علوم جدید
ناعدالتی در فرصت و امکانات رشد	دهقانی (۱۴۰۰) زبان واحد علمی-دینی
راهبردها	کومر و همکاران (۲۰۱۷) و رضا و احمد (۲۰۲۰): مربی‌گری مدیریتی
سبک رهبری غیر دموکراتیک	لئو و همکاران (۲۰۱۹) و یانگ و همکاران (۲۰۲۱): رهبری پارادوکسی
ارزیابی اداری فعالیت‌های علمی	نجیبی و خراسانی (۱۴۰۱) نداشتن هدف‌گذاری
	نجیبی و خراسانی (۱۴۰۱) نبود نگرش راهبردی
پیامدها	پیامدها
نفاق سازمانی در بین افراد علمی	کلینه، رادولف و زاچر (۲۰۱۹): رضایت شغلی
فرصت‌طلبی در پوشش علم و دانش	آبید (۲۰۱۴): کاهش غیبت کاری
رخوت و کسالت علمی	آبید و همکارانش (۲۰۱۵): افزایش تعهد
	اسپریتزر (۲۰۰۸): سلامت روانی
	کارملی و اسپریتزر (۲۰۰۹): خلق شایستگی و تخصص
	آبید، زهرا و احمد (۲۰۱۵): تقویت رفتار کاری نوآورانه
	رجایی (۱۴۰۱) عدم اجماع نظر در آموزش عالی

بحث و نتیجه‌گیری

پدیده شکوفایی مفهومی مثبت با دو بال عاطفی و شناختی در مسیر توسعه و موفقیت افراد است. این پژوهش با هدف تئوریزه کردن پدیده شکوفایی در مجامع دانشگاهی کشور ایران با راهبرد نظریه داده بنیاد آغاز شد. روش داده بنیاد در پی کشف و استخراج نظریه از داده‌های منظم و برخاسته از بافت محیط تحقیق در یک فرایند تعاملی و رفت و برگشت است. روایت شکوفایی در این پژوهش، متفاوت از روایت‌های پیشین آن در محیط کسب و کار بوده و نوعی نتیجه پارادوکسیکال را نشان می‌دهد. مشارکت‌کنندگان در این تحقیق که خود از اساتید دانشگاه می‌باشند، روی دیگر سکه شکوفایی را در قالب پدیده محوری به نام دانانمایی در دانشگاه روایت کرده‌اند. محققان در ادامه به تشریح این روایت اهتمام ورزیده‌اند.

جریان شکوفایی در حوزه‌های دانشی امری حیاتی و مرهون مدیریت صحیح بر کل ساختارهای سخت‌افزاری و نرم‌افزاری است. در الگوی پارادایمی این پژوهش، دانانمایی و تظاهر به عالم بودن به‌عنوان کانون اصلی نظریه ظهوریافته پارادوکس شکوفایی از پژوهش مطرح شده است. مجامع دانشگاهی بر اساس برند اعضای هیئت علمی خود و میزان توانایی آن‌ها در حل مسئله جامعه و تولید علم و نظریه پردازی مورد قضاوت قرار می‌گیرند. لذا تلاش افراد علمی بر آن است که آوازه خود را به‌عنوان فرد دارای صلاحیت علمی بر عرصه دانش‌تین انداز کنند. از این رو افراد فاقد صلاحیت سعی می‌کنند با بهره‌گیری از خلأهای ساختاری و مدیریتی حاکم بر جوامع علمی خود را به‌عنوان دانشمند، جا بیندازند تا از امتیازات و افتخارات آن استفاده کنند.

هسته اصلی نظریه پارادوکس شکوفایی در مجامع دانشگاهی به پدیده تظاهر به علم و دانش برمی‌گردد. در این بین بر اساس الگوی پارادایمی شکل گرفته از تحقیق چهار مؤلفه علی بر روی این پدیده اثر مستقیم دارند که عبارت‌اند از:

- جابه‌جایی نظام افتخارات و شرافت علمی
- عادت زدگی علمی
- نقد ناپذیری
- نداشتن حس تحول‌خواهی و تغییرپذیری

جابه‌جایی ارزش‌ها در حوزه علم و دانش با غلبه کمیت و ظاهرگرایی باعث می‌شود جریان تولید دانش اصیل عقیم شود و دانش‌پژوهان دچار نوعی عادت زدگی و روزمرگی شوند. این بیماری مهلک با عدم بازاندیشی منتقدانه نسبت به ساختار و نظام علمی و فرایندها و سازوکارهای خردورزی، اپیدمی مقاومت در برابر تغییر و تحول را در مجامع دانشگاهی به بار می‌آورد. در این بستر معیوب، زمینه برای جولان «دانشگاهی نماها» و عالم نما فراهم می‌شود.

شرایط زمینه‌ای که باعث رشد پدیده دانا‌نمایی می‌شود عبارت‌اند از:

• فرهنگ اداری

• تعاملات و ارتباطات رانت محور

• ضعف نظام مدیریت دانش و سامانه‌های اطلاعاتی

• ناتوانی در حل مسئله

بافتار و بسترهای رشد بیماری تظاهر به علم و دانش ریشه در فرهنگ ناهمساز با روح تبیین‌گر و جستجوگر علم دارد. فرهنگ اداری با دعوت به سکون و روزمرگی، افراد را در قالب‌های از پیش تعیین‌شده مدیریت می‌کند و همچنین تعاملات افراد اندیشمند را در قالب سلطه سلسله‌مراتبی اداری، ساخت می‌دهد. این فرهنگ در غیاب نظام مدیریت دانش و سامانه‌های اطلاعاتی هوشمند، حساس و منعطف در برابر مشکلات و مسائل محیطی، عکس‌العمل دیرنگام ارائه می‌دهد. این بستر باعث رشد «کارمندان علمی توجیه‌گر» می‌شود که با نگاه ابزاری به علم، توجیه‌گر وضع موجود می‌شوند و در قابل این خدمت، نظام مدیریت علمی، به این افراد توجیه‌گر برای کسب پست‌های علمی و دریافت افتخارات مدد می‌رساند.

شرایط مداخله‌گر مؤثر بر راهبردهای دانا‌نمایی در مجامع دانشگاهی عبارت‌اند از:

• نظام ارزشی - اخلاقی مادی

• نظام انگیزش مالی

• ناعدالتی در فرصت و امکانات رشد

جوامع علمی دارای نوع خاصی از نظام ارزشی و اخلاقی می‌باشند. این مرامنامه ارزشی - اخلاقی که در طول تاریخ تکامل یافته، جریان علم و اهداف آن را به سمت وسوی رشد و تعالی انسان‌ها سوق داده است. در دهه‌های اخیر با تسلط مادی‌گرایی بر تمام عرصه‌های

حیات بشری، حوزه علم و دانش نیز آلوده و بی‌پول و شهرت و قدرت شده است. این نظام با اولویت دادن به انگیزه مالی و کسب پست‌های مدیریتی پرطمطراق، نیت دانش‌پژوهان را به سمت امور سطحی و دنیوی سوق داده است. تلاش افراد دانشمندنا برای استفاده ابزاری از مدارک دانشی و استفاده ناعادلانه از فرصت‌های رشد علمی باعث گسترش پدیده دانا نمایی در سطح مجامع دانشگاهی شده است.

راهبردهای حاکم بر تحقق پدیده تظاهر به علم در جوامع علمی عبارت است از:

• سبک رهبری غیر دموکراتیک

• ارزیابی اداری فعالیت‌های علمی

سبک رهبری دموکراسی گونه مجامع دانشگاهی و نظام ارزیابی عملکرد فعالیت‌های پژوهشگران و اساتید بر اساس ارتقای سطح علم و تأثیر ایشان بر مرزشکنی و گسترش دانش می‌تواند باعث شکوفایی سرزمین دانش شود و از رویش علف‌های هرز دانشمندنمایان جلوگیری کند. لیکن ارزیابی اداری و کمی فعالیت اساتید، جریان دانش را به سمت ارتقای فردی اساتید سوق می‌دهد و ذهن و اراده ایشان را در مسیر سراب بی‌انتها و تشنگی افزای مادیات تلف می‌کند.

پیامدهای دانا نمایی در سازمان عبارت‌اند از:

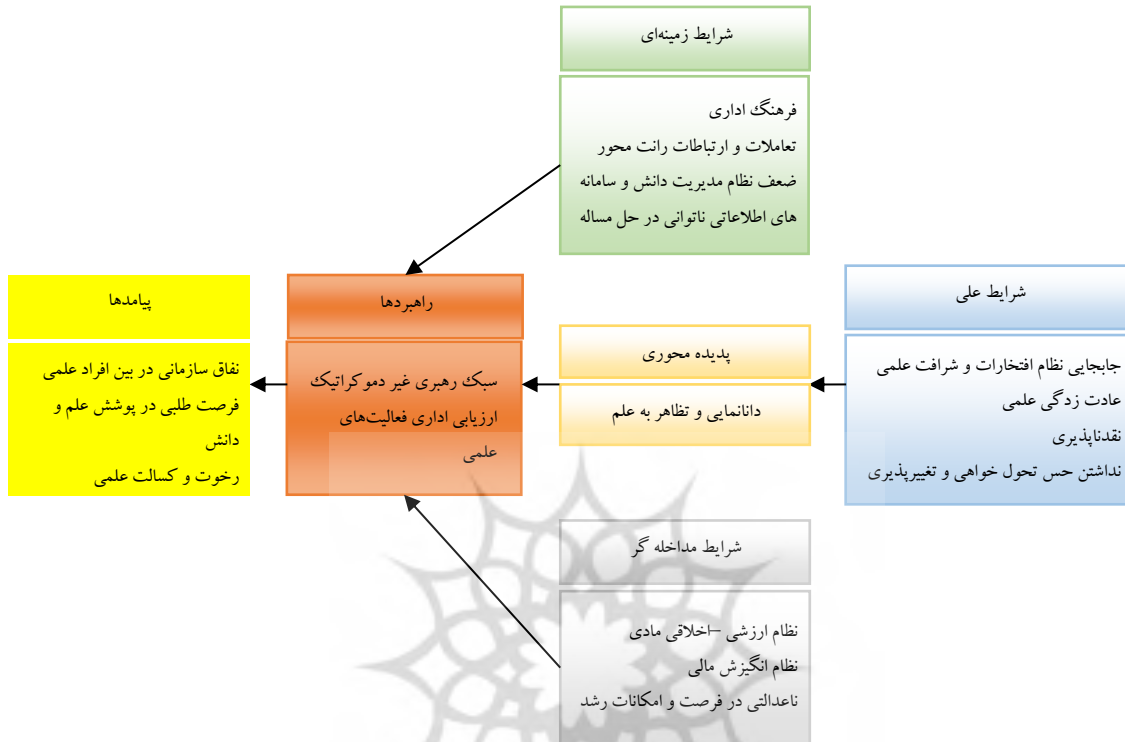
• نفاق سازمانی در بین افراد علمی

• فرصت‌طلبی در پوشش علم و دانش

• رخوت و کسالت علمی

با رشد پدیده دانایی نمایی و تظاهر به علم دانی پیامدهای ناگواری عاید مجامع دانشگاهی می‌شود؛ دانش‌پژوهان به‌جای صداقت علمی و تعامل بر اساس اعتماد و اطمینان با یکدیگر سعی در رقابت خصمانه برای بهره‌گیری از فرصت‌های رشد ظاهری خواهند داشت و جو دورویی و نفاق مانند ابری سیاه تمام آسمان علم را فرا خواهد گرفت و به‌جای بارش باران حیات‌بخش، تگرگ ویرانگر ارمغان ابر نفاق خواهد بود که درنهایت مجامع دانشگاهی را به برهوت رخوت و رکود علمی تبدیل خواهد کرد. مدل پارادایمی پارادوکس شکوفایی در مجامع دانشگاهی به‌صورت شکل زیر است:

شکل ۳. مدل پارادایمی پارادوکس شکوفایی در مجامع دانشگاهی



محدودیت‌های پژوهش

- این پژوهش، در جامعه آماری دانشگاه‌های دولتی صورت گرفته است و نیاز است برای شناخت عمیق‌تر از جریان شکوفایی در مجامع دانشگاهی، در سایر دانشگاه نیز بررسی شود
- این پژوهش، فقط در رشته‌های علوم انسانی انجام شده و می‌تواند در سایر علوم نیز مورد پژوهش قرار بگیرد
- به دلیل محدودیت‌های موجود در مجامع دانشگاهی، پژوهشگر نتوانست مدل ارائه شده را سنجش کند و سایر پژوهشگران می‌توانند مدل مربوطه را در مرحله آزمون قرار دهند
- این پژوهش از روش کیفی و راهبرد نظریه بنیاد و ابزار مصاحبه بهره جسته، سایر محققان می‌توانند از روش‌های ترکیبی و کمی و سایر ابزار گردآوری داده‌ها بهره‌مند شوند

- یکی از محدودیت‌های تحقیق، مشغله بالای اساتید خبره و پیچیدگی ارتباط با آنهاست، پژوهشگر تلاش کرده با ایجاد اعتماد این مانع را برطرف سازد. به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود، مصاحبه‌ها را در فضای غیررسمی و غیر کاری انجام دهند
- این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده و می‌توان آن را به روش طولی در دانشگاه‌ها بررسی نمود.
- محیط دانشگاه، محیط سیاسی بوده و با تغییرات در سطح عالی، مدیران دانشگاه نیز تغییر می‌کند، این تغییرات جز شرایط و محدودیت‌های آموزش عالی کشور است

تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافی ندارند.

سپاسگزاری

در آخر بر خود واجب می‌دانیم از کلیه اساتیدی که ما را در انجام این پژوهش یاری نموده‌اند، کمال تشکر را داشته باشیم.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- دهقانی، محمد. (۱۴۰۰). عوامل شکوفایی علم در تمدن اسلامی و بازآفرینی نقش آن در تمدن نوین اسلامی. *مطالعات سیاسی تمدن نوین اسلامی*، ۱(۱)، ۱۴۸-۱۳۱. <https://doi.org/20.1001.1.37952538.1400.1.1.6.4>
- رجائی امیر. آسیب‌شناسی خط‌مشی‌گذاری آموزش عالی در ایران. (۱۴۰۱). آموزش عالی ایران. ۱۴ (۳)، ۳۹-۲۰. <http://ihej.ir/article-1-1909-fa.html>
- محمدپور، احمد. (۱۳۹۸). ضد روش. نشر لوگوس
- نجیبی، سید سعید، و خراسانی، اباصلت. (۱۴۰۱). آسیب‌شناسی نظام سیاست‌گذاری آموزش عالی جمهوری اسلامی ایران. *مطالعات برنامه‌ریزی آموزش*، ۱۱(۲۲)، ۷۶-۱۰۱. <https://doi.org/10.22080/eps.2023.24473.2148>

References

- Abid, G. (2014). *Promoting thriving at work through job characteristics for performance and absenteeism* [Unpublished Master of Philosophy dissertation]. National College of Business Administration & Economics.
- Abid, G., Ahmad, S., Qazi, T. F., Butt, T. H., & Sarwar, K. (2020). How managerial coaching enables thriving at work: A sequential mediation. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 16(2), 131-160.
- Abid, G., Ahmadkhan, S., Usman, M., Butt, T. H., Ahmed, S., & Nawaz, M. (2020). An empirical mechanism of predicting thriving at work for positive behavioral outcomes. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 19(4), 4023-4039.
- Abid, G., Zahra, I., & Ahmed, A. (2015). Mediated mechanism of thriving at work between perceived organization support and innovative work. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3), 982-998.
- Abid, G., Arya, B., Bhatti, G. A., Farooqi, S., & Nawaz, M. (2018). Understanding employee thriving: The role of workplace context, personality, and individual resources. *Total Quality Management*, 31(11-12), 1345-1362.
- Alvesson, M., & Spicer, A. (2016). *The stupidity paradox: The power and pitfalls of functional stupidity at work*. Profile Books.
- Aristotle. (350 BCE). *Nicomachean Ethics*.
- Bartram, T., Cooper, B., Cooke, F. L., & Wang, J. (2023). Thriving in the face of burnout? The effects of wellbeing-oriented HRM on the relationship between workload, burnout, thriving, and performance. *Employee Relations*, 45(4), 1234-1253.
- Bornmann, L., & Leydesdorff, L. (2014). Scientometrics in a changing research landscape. *EMBO Reports*, 15 (12), 1228-1232. <https://doi.org/10.15252/embr.201439608>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). Greenwood.
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169-191. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2009.tb01313.x>

- Cepellos, V. M., & Tonelli, M. J. (2020). Grounded theory: The step-by-step and methodological issues in practice. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(5), 1–28.
- Claussen, J., Grohsjean, T., Luger, J., & Probst, G. (2021). *Thriving in academia: How to build a sustainable career in a competitive environment*. Springer.
- Dehghani, M. (2021). Factors involved in scientific thrive in Islamic civilization and recreating its role in modern Islamic civilization. *Researches on the Civilizational Discourse of the Islamic Revolution*, 1(1), 131–148. <https://doi.org/20.1001.1.37952538.1400.1.1.6.4> [in persian]
- Frazier, M. L., & Tupper, C. (2016). Supervisor prosocial motivation, employee thriving, and helping behavior: A trickle-down model of psychological safety. *Group & Organization Management*, 43(4), 561–593.
- Goh, Z., Eva, N., Kiazad, K., & Jack, G. A. (2022). An integrative multilevel review of thriving at work: Assessing progress and promise. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 197–213.
- Hennekam, S. (2017). Thriving of older workers. *Personnel Review*, 46(2), 297–313.
- Huo, M. L., & Jiang, Z. (2021). Trait conscientiousness, thriving at work, career satisfaction, and job satisfaction: Can supervisor support make a difference? *Personality and Individual Differences*, 183, 1–6.
- Hyde, S. A., Casper, W. J., & Wayne, J. H. (2020). Putting role resources to work: The cross-domain thriving model. *Human Resource Management Review*, 32(3), 1–16.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85–97.
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973–999. <https://doi.org/10.1002/job.2375>
- Liu, D., Zhang, S., Wang, Y., & Yah, Y. (2021). The antecedents of thriving at work: A meta-analytic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–19.
- Liu, Y., Xu, S., & Zhang, B. (2020). Thriving at work: How a paradox mindset influences innovative work behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(3), 347–366.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mohammadpour, A. (2018). *Counter-methodology*. Logos Press. [in Persian]
- Moore, H., Bakker, A. B., & van Mierlo, H. (2022). Using strengths and thriving at work: The role of colleague strengths recognition and organizational context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 260–272.
- Najibi, S. S., & Khorasani, A. (2022). Pathology of the higher education policy system of the Islamic Republic of Iran. *Journal of Educational Planning Studies*, 11(22), 76–101. <https://doi.org/10.22080/eps.2023.24473.2148>. [in Persian]
- Niemiec, R. M. (2019). Six functions of character strengths for thriving at times of adversity and opportunity: A theoretical perspective. *Applied Research in Quality of Life*, 8(3), 3–24.
- Niessen, C., Sonnentag, S., & Sach, F. (2012). Thriving at work: A diary study. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 468–487.
- Nussbaum, M. C. (2011). *Creating capabilities: The human development approach*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/harvard.9780674061200>

- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434–446.
- Peters, S. E., Sorensen, G., Katz, J. N., Gundersen, D. A., & Wagner, G. R. (2021). Thriving from work: Conceptualization and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 1–20.
- Porath, C. L., Gibson, C. B., & Spreitzer, G. M. (2022). To thrive or not to thrive: Pathways for sustaining thriving at work. *Research in Organizational Behavior*, 42, 1–15.
- Porath, C. L., Spreitzer, G. M., Gibson, C. B., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250–275.
- Rajaei, A. (2023). Pathology of higher education policymaking in Iran. *Journal of Iranian Higher Education*, 14(3), 20–39. <http://ihej.ir/article-1-1909-fa.html> [in persian]
- Raza, B., Ali, M., Ahmed, S., & Ahmad, J. (2018). Impact of managerial coaching on organizational citizenship behavior: The mediation and moderation model. *International Journal of Organizational Leadership*, 7, 27–46.
- Rego, A., Cavazotte, F., Cunha, M. P., Valverde, C., Meyer, M., & Giustiniano, L. (2020). Gritty leaders promoting employees' thriving at work. *Journal of Management*, 47(5), 1155–1184.
- Rui-gao, Z. (2018). How social exchange affects employees' thriving at work. *International Journal of Business and Social Science*, 9(1), 99–106.
- Russo, M., Buonocore, F., Carmeli, A., & Guo, L. (2015). When family supportive supervisors meet employees' need for caring: Implications for work-family enrichment and thriving. *Journal of Management*, 44(4), 1678–1702.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.
- Spreitzer, G. (2008). Toward the integration of two perspectives: A review of social-structural and psychological empowerment at work. *Academy of Management Annals*, 2(1), 1–45.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537–549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- Wallace, J. C., Butts, M. M., Johnson, P. D., Stevens, F. G., & Smith, M. B. (2013). A multilevel model of employee innovation: Understanding the effects of regulatory focus, thriving, and employee involvement climate. *Journal of Management*, 20(10), 1–23.
- Walumbwa, F. O., Muchiri, M. K., Misati, E., Wu, C., & Meiliani, M. (2018). Inspired to perform: A multilevel investigation of antecedents and consequences of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 249–261.
- Xu, A. J., Loi, R., & Chow, C. W. C. (2019). What threatens retail employees' thriving at work under leader-member exchange? The role of store spatial crowding and team negative affective tone. *Human Resource Management*, 58(4), 371–382.
- Yang, Y., Li, Z., Liang, L., & Zhang, X. (2019). Why and when paradoxical leader behavior impacts employee creativity: Thriving at work and psychological safety. *Current Psychology*, 39(3), 1154–1166.
- Zheng, X., & Lu, S. (2013). Thriving at work: Focus on employees' health and growth. *Advances in Psychological Science*, 21(7), 1283–1293.