



*Quarterly Scientific Journal of Strategic Management Thought (Management Thought),
Research Article, Vol. 17, No. 1 (Serial 35) Spring 2023*

Using Grounded Theory to Explain the Process of Scientific Vitality and Dynamism Formation in Scientific and Academic Centers

Zeinab, Mohammadzadeh *
Keyvan, Salehi **

Received: 02/01/2023
Accepted: 24/07/2023

Abstract


Scientific vitality and dynamism are the most important factors of growth and excellence in scientific centers, hence the subject of this research. The data were gathered through theoretical sampling and semi-structured interviews with 22 major participants (12 graduate students and 10 professors of scientific board). The data analysis led to explain the process of scientific vitality and dynamism formation in academic and scientific centers focusing on "wisdom-based self-transcendence". The theory can be defined in a more comprehensive manner with this statement that scientific vitality and dynamism is derived from an organized and unified process of mutual effects between "public vitality and dynamism" and "multi-dimensional interaction with the environment". The result will be a multi-level and multi-dimensional interaction leading to the development of a "four-ring model of scientific vitality and dynamism".

Keywords


Vitality and Dynamism; Happiness; Universities & Scientific Centers; Production of Science; Grounded Theory.

* Master's degree in educational research, University of Tehran, Tehran, Iran (Corresponding Author).

z_mohamadzadeh@ut.ac.ir

 0000-0002-1022-5348

** Associate Professor, Department of Methods and Curriculum Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. keyvansalehi@ut.ac.ir

 0000-0001-8673-4248



فصلنامه علمی اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، مقاله پژوهشی
سال هفدهم، شماره اول (پیاپی ۳۵)، بهار ۱۴۰۲، صص. ۳۹-۷۶

ارائه نظریه‌ای داده‌بنیاد برای تبیین فرآیند «شکل‌گیری نشاط و پویایی علمی در دانشگاه‌ها و مراکز علمی»

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۰۲
مقاله برای اصلاح به مدت ۱۰ روز نزد نویسنده (گان) بوده است.

زینب محمدزاده*
کیوان صالحی**

 10.30497/SMT.2023.244096.3445

چکیده

نشاط و پویایی علمی حیاتی‌ترین عامل در رشد و تعالی مراکز علمی و دانشگاهی است و پژوهش حاضر به دنبال تبیین فرآیند شکل‌گیری آن در این مراکز است. داده‌ها مبتنی بر نمونه‌گیری نظری و مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۲۲ نفر از مطلعان کلیدی گردآوری شد. در چهاردهمین مصاحبه، اشباع نظری داده‌ها حاصل شد. به منظور رواسازی یافته‌ها، مصاحبه‌ها تا بیست و دومین نفر ادامه یافت. نتایج حاصل از این مطالعه به اساتید شرکت‌کننده در این پژوهش ارائه و نتایج مطالعه، تأیید شد. تحلیل داده‌ها در چارچوب نظریه برخاسته از داده‌ها به شکل‌گیری و بازنمایی «فرآیند نشاط و پویایی علمی» در مراکز علمی و دانشگاهی در قالب نظریه‌ای بنیادین با محوریت «خودتعالی‌جویی حکمت‌گرا» منتهی شد. این نظریه در نگاهی کلان‌تر با این گزاره تبیین می‌گردد که پدیده نشاط و پویایی علمی، برآیندی از فرآیند منظم و یکپارچه تأثیر و تأثر میان پدیده‌های «نشاط و پویایی عمومی» و «تعامل چندوجهی با محیط پیرامونی» است. در این مطالعه این تعاملات چندسطحی و چندبعدی به تدوین «مدل چهار حلقه‌ای نشاط و پویایی علمی» منتهی شد.

واژگان کلیدی

نشاط و پویایی؛ شادی؛ دانشگاه‌ها و مراکز علمی؛ خلق دانش؛ نظریه برخاسته از داده‌ها.


* دانش‌آموخته کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

z_mohamadzadeh@ut.ac.ir

 0000-0002-1022-5348

** دانشیار گروه روش‌ها و برنامه‌ریزی درسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

keyvansalehi@ut.ac.ir

 0000-0001-8673-4248

مقدمه

نیروی انسانی مراکز علمی و دانشگاهی به‌عنوان «سرمایه‌های فکری» و «دانایی‌محور جامعه» (مصطفی‌زاده، کیهان، حسنی و سامری، ۱۳۹۹) باید «متفکر و خلاق تربیت شوند» (شیرآوند و کیهان، ۱۳۹۹) تا مسیر پیشرفت جامعه هموار شود. اگر سرمایه‌های فکری و اجتماعی جامعه‌ای فاقد «روحیه تحول‌گرایی، خودراهبری، نقادی و حل مسئله» (حکیمی، ۱۳۹۹؛ نوملی، جویباری و ثناگو، ۱۳۹۱، ص. ۵۰) باشند نه تنها پیشرفت مطلوب و مورد انتظار آن جامعه تحقق نمی‌یابد بلکه آن جامعه لحظه‌به‌لحظه به سمت پوچ‌گرایی، سطحی‌نگری و انحطاط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اخلاقی پیش خواهد رفت.

این نکته در مراکز علمی و دانشگاهی که عنصر اصلی و حیات‌بخش آن انسان و اندیشه اوست بیش از سایر مراکز نظیر مراکز صنعتی و تجاری حائز اهمیت است، چراکه در مراکز صنعتی و تجاری می‌توان ماشین‌های هوشمند را جایگزین انسان کرد تا دستورالعملی دیکته شده را اجرا کنند اما در مراکز دانایی‌محور نمی‌توان انسانی را بدون توجه به حالات روانی و جسمی و نیازهای طبیعی‌اش، به انسان‌سازی و تولید فکر و اندیشه و خردورزی وادار کرد.

تاکنون نظریه‌های بسیاری، مانند فرهنگ‌سازمانی^۱ (Lewis & Haviland & Barrett, 2010)، سلامت‌سازمانی^۲ (Snyder, 2016)، مدیریت کیفیت فراگیر^۳ (Martinez-) (Lorente & Martinez-Costa, 2008; Goetsch & Davis, 2014)، مدیریت دانش^۴ (Dalkir, 2013) و سازمان یادگیرنده^۵ (Tomkins, 2013; Stanford, 2013) برای ارتقاء کیفیت و بازدهی سازمان‌ها به ویژه مراکز صنعتی و تجاری پیشنهاد شده است، اما هیچ‌یک از این نظریه‌ها، آن‌گونه که شایسته و بایسته مفهوم و جایگاه انسان است، به جایگاه نشاط و پویایی مطلوب و مورد انتظار در سازمان‌ها و روند شکل‌گیری و تسهیل آن، نپرداخته‌اند (محمدزاده و صالحی، ۱۳۹۵)؛ از آنجاکه مدیریت آموزشی نیز به‌عنوان شاخه‌ای از علم مدیریت شناخته شده است، لذا به میزان قابل‌توجهی از بسترهای نظری حاکم بر این علم، نشأت می‌گیرد؛ پس جای تعجب نیست که تاکنون به این سؤال که «نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی، چگونه به وجود می‌آید» پاسخ

روشنی داده نشده است، چراکه در مباحث علم مدیریت نیز آن‌طور که باید و شاید به لزوم و سازوکارهای ایجاد نشاط و پویایی عمومی پرداخته نشده است. نتیجه بررسی‌های انجام‌شده نشان می‌دهد تاکنون پژوهش داخلی یا خارجی با این عنوان منتشر نشده و تنها نویسندگان این مقاله در دو مقاله پیشین خود به ترتیب به «ارائه تعریف» و «آسیب‌شناسی پدیده نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی» پرداخته‌اند که در نهایت به ارائه نظریه‌ای میانی در قالب این مقاله منتهی شده است.

در حال حاضر فقدان بسترهای نظری لازم در این حوزه (قاسمی و صالحی، ۱۳۹۷) و کم‌توجهی به ارتقای فرهنگ کیفیت (مالمیر، صالحی، مقدم‌زاده و دهقانی، ۱۴۰۱)، به شکل‌گیری و تشدید حالت سرگردانی و بلا تکلیفی در بسترهای خیزش علمی دامن زده است؛ به نظر می‌رسد این مراکز، بدون تلاش کافی برای ارائه تصویری روشن از «فرآیند شکل‌گیری نشاط و پویایی علمی» به دنبال پیامدهایش مانند خلق دانش (قربانخانی و صالحی، ۱۳۹۹) و تحقق مرجعیت علمی (قربانخانی و صالحی، ۱۴۰۱) هستند! از این رو پژوهش حاضر می‌کوشد تا با تبیین «فرآیند شکل‌گیری نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی» اولین گام را در مسیر شناخت و تسهیل شکل‌گیری این پدیده در مراکز علمی و دانشگاهی کشور و تحقق اهداف «بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی» برداشته و به منظور تدوین زمینه‌های لازم نظری برای ارتقای بالندگی و حرکت در راستای مرجعیت علمی، بستر مناسبی را فراهم نماید.

۱. مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

روان‌شناسان حالت شادی را نتیجه عمل هماهنگ، منسجم و سامان‌یافته همه عواطف یک فرد می‌دانند و معتقدند که نشاط و آرامش روحی زمینه‌های باروری خرد و اندیشه را فراهم می‌کند (Lewis, Haviland & Barrett, 2010; Ilmia & Latipun, 2020)؛ از این رو می‌توان شادی را یکی از نیازهای اساسی زندگی و عاملی برای رشد و موفقیت دانست.

از دیدگاه اسلامی، به‌رغم وجود ارتباط تنگاتنگ بین شادی و نشاط، اما تفاوت ظریف و چشمگیری بین آنها وجود دارد. به‌گونه‌ای که شادی را می‌توان یکی از عوامل نشاط دانست. امیرالمؤمنین علی علیه‌السلام می‌فرماید: «السُّرُورُ يَبْسُطُ النَّفْسَ وَ يَثِيرُ

النشاط؛ شادی باعث انبساط خاطر و سبب نشاط انسان می‌شود» (به نقل از فهرستی و توتونچیان، ۱۳۹۳، ص. ۱۰۰). در بیشتر اوقات، این دو واژه را به یک مفهوم در نظر می‌گیرند، ولی میان این دو حالت روانی انسان، تفاوت وجود دارد. شادی که معادل عربی آن، فرح و سرور است، به معنای خوش‌حالی و خوشنودی است که نمود آن بیشتر در خنده و تبسم است، ولی نشاط و شادابی به معنای سرحال بودن و سرزندگی و میل و رغبت به کار داشتن است که در فعالیت و تکاپو آشکار می‌شود. از این رو، می‌توان گفت گاهی نشاط و شادی، هر دو باهم جمع‌اند و آن زمانی است که فرد هم شاد است و هم سرحال و بانشاط و زمانی از هم جدایند؛ یعنی گاهی فردی بانشاط و سرحال است، ولی شاد نیست. به عبارتی، او کارهای خود را با میل و رغبت انجام می‌دهد، ولی خندان نیست، مانند پیامبران که از گمراهی دیگران ناراحت‌اند و باین حال، بانشاط به ارشاد آنان می‌پردازند و چون به وظیفه خویش عمل کرده‌اند، لذت می‌برند. در مقابل، گاهی فردی شاد و خندان است، ولی نشاط لازم برای انجام امور خود را ندارد، مانند فرد افسرده‌ای که بر اثر عوامل خارجی برای چند لحظه خندان است. امیرالمؤمنین علی علیه‌السلام می‌فرماید: «به عمل [خود] ادامه بده، چه در حال نشاط و چه در حال سستی و کاهلی» (به نقل از فهرستی و توتونچیان، ۱۳۹۳، ص. ۱۰۱)؛ بنابراین، نشاط در برابر کسالت قرار داشته و به معنای سرزندگی، فعالیت، جنب‌وجوش و حال و حوصله داشتن برای کارها است. نشاط گاهی پیش از عمل بوده و موجب شروع در عمل می‌شود و گاهی پس از شروع کار بوده و باعث تطویل و نیکو بجا آوردن آن می‌شود (خبازی، ۱۳۹۰).

روانشناسان مثبت‌گرا بر شادی و نشاط و نقش حیاتی آن در زندگی تأکید می‌کنند (Garland, 2013; Uysal, Satıcı, Satıcı & Akin, 2014; Smith, Ford, Erickson & Guzman, 2020; Waters, 2020) و بر این باورند که انسان برای اینکه قادر به ایفای نقش‌های اثرگذار خود باشد، بایستی از سطح قابل قبولی از نشاط و پویایی برخوردار باشد. امروزه بعد از مطالعات بسیاری که در این حوزه انجام شده، در مورد اثرگذار بودن شادی بر زندگی دنیا و آخرت (Tsoraya, Primalaini & Asbari, 2022; Frey & Stutzer, 2010) تقریباً هیچ‌گونه شکی وجود ندارد اما اینکه شادی و نشاط را باید

محدود و معطوف به زندگی فردی دانست یا در تمامی ارکان زندگی اجتماعی نیز بدان توجه کرد موضوعی است که هنوز هم پژوهش‌هایی بر آن متمرکزند (Lee, 2008; Lee, 2011). در این میان نقش تعیین‌کننده نشاط در سلامت مراکز علمی و دانشگاهی (فردیسی، رئوف، قاضی‌زاده و امان‌پور، ۱۳۸۹، ص. ۳۰۵؛ Selhub & Logan, 2012; Day & Lee, 2011) غیرقابل‌انکار است، اما سؤالی مطرح می‌شود که شکل‌گیری نشاط و بالندگی در مراکز علمی و دانشگاهی چه فرآیندی دارد؟». پژوهش حاضر به‌عنوان تلاشی در راستای شناسایی و تبیین فرآیند شکل‌گیری این پدیده از منظر نخبگان دانشگاهی، به انجام رسیده است.

۲. روش پژوهش

روش‌های پژوهش کیفی ما را به توصیف عمیق چیستی و چگونگی ادراک و بازنمایی انسان‌ها از پدیده‌ها و الگوهای اجتماعی رهنمون می‌سازد (Salehi & Golafshani, 2010, p.186). نظریه برخاسته از داده‌ها^۶ یکی از روش‌های مطرح پژوهش کیفی است (غفوری و صالحی، ۱۴۰۲، ص. ۱۰) که ۴۰ سال قبل توسط گلایزر و اشتراس ابداع شد (Razali, Alqudah & Zainal, 2020). در این روش با استفاده از داده‌های بافتارمند، نظریه‌ای میانی تکوین می‌یابد (غفوری و صالحی، ۱۴۰۲؛ Charmaz, 2014). به عبارت دیگر نظریه حاصل از چنین روش پژوهشی، «نظریه‌ای فرآیندی» است (بازرگان، ۱۴۰۱). در پژوهش حاضر «فرآیند شکل‌گیری پدیده نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی» از منظر نخبگان دانشگاهی یعنی دانشجویان و اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران بررسی شد. پژوهشگران کیفی می‌کوشند تا در ابتدا از تعمیم پیشینی یافته‌های برآمده از مطالعه ژرفانگر خود پرهیز کنند، اما مبتنی بر اصول روش‌شناسی کیفی، در صورت رعایت اصول کیفی در فرآیند طراحی مطالعه، گردآوری داده‌ها، گزارش جزئیات در تحلیل و تفسیر یافته‌ها، احتمال انتقال‌پذیری^۷ یافته‌ها افزایش یافته می‌توان احتمال داد و انتظار داشت که بعد از انتشار، یافته‌ها در محیط پژوهشی مشابه به شرایط پژوهش، واجد ظرفیت توضیحی بوده و انتقال یابد. در این مطالعه نیز تلاش شد با ذکر جزئیات میدان پژوهش و تبیین دقیق فرآیند اجرای پژوهش زمینه انتقال‌پذیری فراهم گردد. از سوی دیگر و از آنجا که اعضای هیأت علمی مورد مطالعه

در این پژوهش در سایر دانشگاه‌های کشور نیز حضور فعال داشته و حتی برخی مسئولیت‌های تصمیم‌ساز در وزارت علوم را برعهده دارند، لذا نتایج برآمده از این مطالعه صرفاً و تماماً محدود در میدان پژوهش دانشگاه تهران نبوده و می‌تواند در راستای انتقال‌پذیری به‌عنوان منبعی قابل ارجاع در سایر مراکز علمی کشور هم (با ویژگی‌های مشابه میدان پژوهش مورد مطالعه) مورد توجه قرار گیرد.

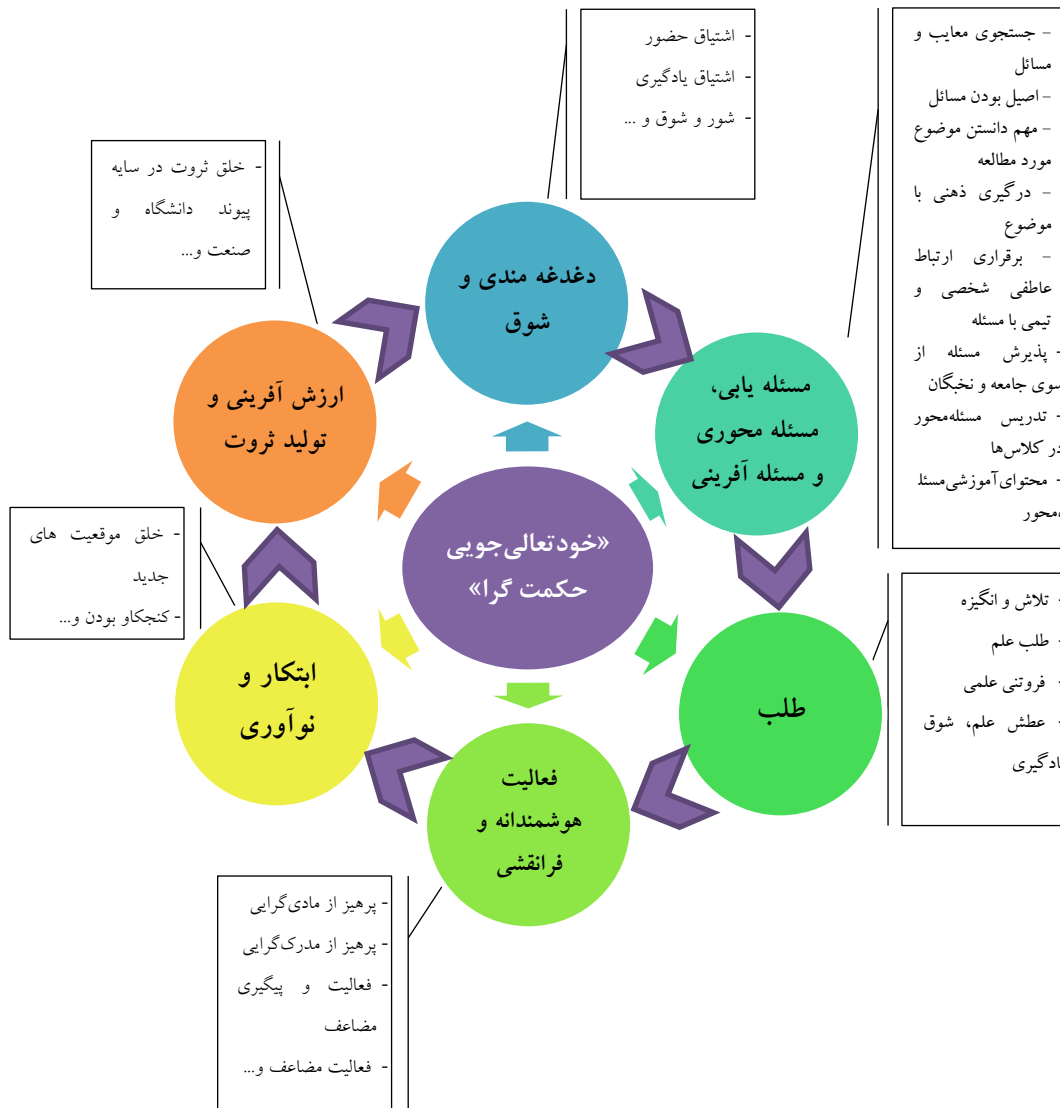
برای گردآوری داده‌ها از فن مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده کردیم. انتخاب مطلعان کلیدی، با روش در دسترس^۸ آغاز شد و پس از آن به روش گلوله برفی^۹ ادامه یافت تا در چهاردهمین مصاحبه اشباع داده‌ها حاصل شد. با هدف رواسازی یافته‌ها و همسو با نمونه‌گیری نظری برای بهبود مقوله‌های شناسایی شده و تبیین روابط آن برپایه گزاره‌ها، مصاحبه‌ها تا نفر بیست‌ودوم ادامه یافت و در مجموع ۱۲ دانشجوی تحصیلات تکمیلی و ۱۰ عضو هیأت علمی دانشگاه تهران در این مطالعه مشارکت کردند. مصاحبه‌ها در سه قالب «حضور، تلفنی و مکتوب» انجام و ثبت و ضبط گردید. به دلیل رعایت اخلاق پژوهشی و عمل به تعهد اولیه مبنی بر عدم افشای نام مطلعان کلیدی، یافته‌های به‌دست‌آمده از هر مصاحبه بدون نام و بر اساس جنسیت و دانشجو یا استاد بودن، طبقه‌بندی و با تخصیص کدهای طبیعی^{۱۰}، نشان‌دار گردید. «کدهای طبیعی، نام‌ها و برجسب‌هایی است که به تناسب و نیاز، برای کدهای اولیه، زیرمقوله‌ها و مقوله‌ها مبتنی بر عین جمله‌بندی یا واژگان شرکت‌کنندگان در تحقیق استفاده می‌شود» (بازرگان، ۱۴۰۱، ص. ۱۰۹). در تحلیل داده‌ها کدگذاری باز، کدگذاری انتخابی و کدگذاری گزینشی انجام شد. در طول اجرای پژوهش، برای درگیری عمیق با مسئله، هماهنگی بیشتر بین پژوهشگران (نگارندگان مقاله)، روشن‌شدن مقوله‌های کدگذاری‌شده و کمک به شکل‌گیری نظریه‌ی در حال تدوین، از «یادداشت‌های فنی»^{۱۱} استفاده شد. در طول فرآیند کدگذاری و تشکیل نظریه، در مرحله‌ی کدگذاری تشخیصی^{۱۲}، پس از مرور مستمر داده‌ها، شواهد، رویدادها و وقایع، سؤال‌هایی درباره مقوله‌ها و نظریه تدوین‌شده، طرح شد به‌گونه‌ای که پژوهشگران به مقایسه فرآیند تدوین‌شده با فرآیندهای موجود در پیشینه پژوهش پرداختند. در نهایت «خودتعالی‌جویی حکمت‌گرا» به‌عنوان مقوله محوری مؤثر در فرآیند شکل‌گیری پدیده

نشاط و پویایی علمی هویدا شد و نظریه‌میان^{۱۳} «چهار حلقه‌ای نشاط و پویایی علمی» تکوین یافت.

۳. یافته‌های پژوهش

یافته‌های برآمده از تجارب زیسته نخبگان دانشگاهی کشور حاکی از این مطلب است که «فرآیند شکل‌گیری پدیده نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی» دارای ۶ مرحله «دغدغه‌مندی و شوق»، «مسئله‌یابی، مسئله‌محوری و مسئله‌آفرینی»^{۱۴}، «طلب»، «فعالیت هوشمندانه و فرا نقشی»، «ابتکار و نوآوری» و «ارزش‌آفرینی و تولید ثروت (پایدار، متوازن و درون‌زاد)» است که حول محور «خودتعالی‌جویی حکمت‌گرا» زمینه‌ساز بروز و تقویت فرآیند نشاط و پویایی علمی می‌شوند.

فرآیند شکل‌گیری پدیده نشاط و پویایی علمی طی شکل شماره (۱) در صفحه بعد ارائه شده است.



شکل (۱): فرآیند شکل گیری پدیده نشاط و پویایی علمی

منبع: برگرفته از یافته های پژوهش

جدول زیر نمونه هایی از مراحل شکل گیری مقوله ها و زیرمقوله ها از بیانات

مصاحبه شوندگان را به تفصیل بیان می کند:

جدول (۱): یافته‌های پژوهش

| مقوله اصلی | زیرمقوله‌ها | کدهای باز | بیانات مطلعان کلیدی |
|--|---|------------------------|---|
| فرآیند شکل‌گیری پدیده نشاط و پویایی علمی | -دغدغه‌مندی و شوق -مسئله یابی و مسئله محوری -طلب -فعالیت -هوشمندانه و فراتنش -ابتکار و نوآوری -ارزش‌آفرینی و تولید ثروت (پایدار، متوازن و درون‌زاد) | -اشتیاق حضور | -در یک دانشگاه بانشاط و پویا هم استاد و هم دانشجو با شور و اشتیاق فراوان در کلاس درس حضور پیدا می‌کنند و به‌دوراز الگوهای کلیشه‌ای و تکراری در فرایند تدریس و یادگیری، موقعیت‌های جدیدی را در محیط آموزش خلق می‌کنند. |
| | | -اشتیاق یادگیری | -استاد جوان، فعال و پیگیر |
| | | -خلق موقعیت‌های جدید | -کارکنان دانشگاه فکر نکنند که هدف فقط انجام کار و رفع وظایف موجود و کسب درآمد است. |
| | | -فعالیت و پیگیری مضاعف | -هر چه از وجود برخاسته باشد به‌شروط آنکه با خدمت به جامعه و پیشرفت همراه باشد باعث پیشرفت و شادی در هر محیطی خواهد بود. |
| | | -اخلاص در عمل | -دانشجو بعد از وارد شدن فقط به فکر پاس کردن واحدها و گرفتن نمره و مدرک نباشد. |
| | | -پرهیز از مادی‌گرایی | -ما در ترم اول شاهد بودیم که مسئولین دانشگاه همکاری لازم را با اساتید و دانشجویان انجام ندادند. این خود باعث سرخوردگی و دید منفی دانشجو نسبت به محیط دانشگاه می‌شود. |
| | | -پرهیز از مدرک‌گرایی | -ترس از خالق و آخرت داشته که نبود این، خود باعث اخلاق بد، تکبر، حسادت، ریا می‌شود. |
| | | -ایجاد انگیزه | -تشویق به‌موقع استاد در سر کلاس موجب نشاط و تلاش بیشتر بنده است. |
| | | -توجه به مبدأ و معاد | -کار علمی مؤثری در دانشگاه مطرح نیست اکثر اساتادا خمودگی دارند. |
| | | -تشویق به‌موقع | -بدون هیچ چشم‌داشتی مانند برخی کشورهای دیگر، فقط به فکر پیشرفت علم بشر است. |
| خودتعالی جویی حکمت‌گرا | خودسازی و اصلاح درونی | -فقدان اشتیاق لازم | -تلاش بیشتر هر فردی که در دانشگاه تحصیل می‌کند به‌طور واقعی. |
| | | -نیات بشردوستانه | -هر شخصی باید از خود شروع کند و به دیگران واگذار نماید. |
| | | -فعالیت مضاعف | -دانشجوهای پرتلاش و بالانگیزه که اهل کار تیمی هستند. |
| | | -تلاش و انگیزه | -تشویق و انگیزه دادن برای فعالیت‌های بهتر و بیشتر |
| | | -کار تیمی | -متأسفانه روز به روز تنفر از تحصیل بیشتر شده و می‌شود و ما باید در این زمینه تعمق بیشتری انجام دهیم. |
| | | -تشویق | -دانشجو با لذت و رغبت سر کلاس بیاد و استاد با رغبت بره کلاس |
| | | -تغفر از علم | -مهم دانستن موضوع مورد مطالعه |
| | | -رغبت به کلاس و درس | -درگیری ذهنی با موضوع |
| | | -پرهیز از مدرک‌فروشی | -برقراری ارتباط عاطفی |
| | | -شور و شوق | -شخصی و تیمی با مسئله |
| -طلب علم | -پذیرش مسئله از سوی جامعه و نخبگان | | |
| -فروتنی علمی | -تدریس مبتنی بر مسئله | | |
| -عطش علم | | | |
| -شور و شوق | | | |
| -اثر مثبت تشویق | | | |
| -اثر مثبت انگیزه | | | |
| -تقدم اثرگذاری استاد بر دانشجو | | | |
| -کنجکاوی بودن | | | |
| -جستجوی معایب و مسائل | | | |
| -اصیل بودن مسائل | | | |
| -مهم دانستن موضوع | | | |
| -مورد مطالعه | | | |
| -درگیری ذهنی با موضوع | | | |
| -برقراری ارتباط عاطفی | | | |
| -شخصی و تیمی با مسئله | | | |
| -پذیرش مسئله از سوی جامعه و نخبگان | | | |
| -تدریس مبتنی بر مسئله | | | |

| | | | |
|--|---|-----------------|--|
| <p>استاد عرضه می‌کند.</p> <p>-شور و شوقی است که هم استاد و هم دانشجو به فرآیند یادگیری- یاددهی دارند.</p> <p>-کار آزاد به دانشجویانم داده‌ام. انگیزه نداشتن اما با تشویق اعتمادبه‌نفس پیدا کردند. و توانمند شدند و در جشنواره طرح‌های دانشگاه صنعتی شریف برنده شدند.</p> <p>-هر جا انگیزه هست برونداد قابل‌توجه بوده است و به استعداد بلافاصله عینیت می‌بخشد.</p> <p>-منزلت استاد خدشه‌دار شده و من استاد روح یأس و ناامیدی را در دل دانشجو می‌کارم. ولی من اگر بانشاط باشم این نشاط را القا می‌کنم.</p> <p>-اما بنده نسل پنجم دانشگاهی را در «ونکوور» احساس کردم. این نسل پنجم می‌رود داخل مؤسسات خصوصی، مجلس، وزارتخانه‌ها و شرکت‌ها و معایب را جستجو می‌کند.</p> <p>-در دانشگاهی که نشاط و پویایی علمی دارد دانشجو دنبال تکلیف می‌گردد.</p> <p>-خود دانشجو یکسری جمع‌آوری سؤال ذهنی را به عهده می‌گیرد.</p> <p>-تکلیف، ریاضت و ممارست و نحوه درستش از طریق یادگیرنده مطالبه می‌شود. احساس عطش و تشنگی هست و این را می‌طلبد.</p> | <p>محوری اصیل، مسئله‌آفرینی تعالی‌بخش در کلاس‌ها -محتوای آموزشی مسئله‌محور، مسئله‌آفرین و متعالی‌ساز -تولید ثروت در سایه پیوند دانشگاه و صنعت</p> | | |
| <p>-رسالت دوم دانشگاه پرورش سرمایه‌های انسانی فرهیخته و کارآمد است. اصلاً تناسب قابل قبولی بین نیازهای جامعه و پرورش دانشجو وجود ندارد.</p> <p>-من رسالت اول دانشگاه را که تولید علم باشد در دانشگاه‌های دولتی آن‌هم برای علوم فنی و مهندسی هنوز خوب می‌بینم و با نظر مثبت می‌بینم ولی برای علوم انسانی نه.</p> <p>-روانشناسی و علوم اجتماعی همه کتاب‌ها ترجمه روان‌شناسی غرب است و اگر تألیف است قطعاتی از ۲ یا ۳ کتاب است که کنار هم گذاشته شده و تألیف به معنای واقعی نیست و اقتباس سر و دست‌شکسته از مطالب غربی است و مشخص نمی‌کند در آن رشته معین مثل اقتصاد خرد «تورم» را باید چه کرد. رشته‌هایی مثل زبان‌ها مشخص است که اطلاعات را دانشجو باید به دست آورد و در خیلی از رشته‌ها نه.</p> | <p>-دانش‌آموختگان -دانش تولید شده یا اشاعه شده -خدمات علمی و تخصصی ارائه‌شده</p> | <p>برونداها</p> | |
| <p>-استاد دانشگاه احساس منزلت و مشارکت اجتماعی در امور کشور داشته باشد.</p> <p>-منزلت استاد خدشه‌دار شده است و من استاد روح یأس و ناامیدی را در دل دانشجو می‌کارم.</p> <p>-وزیر باید بیاید از استاد دانشگاه مشورت بگیرد، این یعنی ارزش برای جایگاه علمی.</p> <p>-اگر محیط آموزشی پویا و بانشاط باشد و اساتید و دانشجویان محترم وظیفه خودشان رو در زمینه علمی درست انجام دهند ما شاهد بحث و نتیجه‌گیری‌های عمیق‌تر از آنچه هست خواهیم بود. بحث‌های تکراری کمتر می‌شود، کپی برداری کمتر می‌شود و صرف</p> | <p>-ارتقای جایگاه علم، عالم و معلوم -فاصله گرفتن از علوم ترجمه‌ای -زمینه‌سازی مرجعیت علمی</p> | <p>علمی</p> | <p>پیامدها (نشاط و پویایی عمومی)</p> |

| | | |
|--|---|----------------|
| <p>ترجمه مقالات و کتاب‌های خارجی به داخلی نخواهد بود. نظریه پردازی‌های متناسب با فرهنگ و محیط بومی خودمون بیشتر خواهد بود.</p> <p>-روانشناسی و علوم اجتماعی همه کتاب‌ها ترجمه روان‌شناسی غرب است و اگر تألیف است قطعاتی از ۲ یا ۳ کتاب است که کنارهم گذاشته شده و تألیف به معنای واقعی نیست و اقتباس سر و دست شکسته از مطالب غربی است.</p> <p>-باید برگردیم به زمانی که فرهنگ ما حکیم‌پرور بود. حکیم از هر علمی می‌دونست، معلومات علمی زیادی داشت. ما تخصصی کرده‌ایم و به دنبال اون نرفته‌ایم و احساس نیاز نکرده‌ایم و خود را وابسته به غرب می‌دانیم. نرفته‌ایم به دنبال اینکه تولید علمی داشته باشیم. تولید صفر تا صد داشته باشیم.</p> <p>-در تعریف دانشگاه می‌گویید دارای ۳ رسالت است. اول تولید علم، رسالت دوم پرورش و آماده‌سازی نیروی انسانی فرهیخته و پیشرو در سطح بالا (بالتر از تکنسین) برای آن مملکت است. رسالت سوم: اگر کسانی استعدادها خاصی دارند که برای جامعه خیلی مهم نیست، برای پرورش جامعه خیلی مهم نیست. بتواند یکی دو دانشگاه در هر کشوری آن رسالت را هم انجام دهد.</p> | | |
| <p>-انتخاب صحیح رشته تحصیلی و علاقه‌مندی به آن رشته مسأله خیلی مهمی است. چه بسا دانشجویانی که به رشته‌ای علاقه ندارند و می‌روند و بایی‌علاقگی ادامه می‌دهند.</p> <p>-در تاریخ هست وقتی دارالفنون تأسیس شد برای هر دانشجو ۲ دست لباس تابستانه و زمستانه می‌دادند. صبح صبحانه رایگان خوب (پنیر، تخم مرغ و ...) نوشته شده و از دانشجویان آن شنیده‌ام. ظهر ۲ یا ۳ نوع غذا که دانشجو می‌توانست انتخاب کند. البته تعداد دانشجویان کم بوده است. ۲۰۰ تا ۳۰۰ نفر در رشته‌های مختلف</p> <p>- استادا: یک فروتنی، خشوع و خضوع علمی داره؛ راحت می‌گه نمی‌دونم آگه نمی‌دونه. تکبر و خست علمی نداره. علم را بفروشه و فکر تجاری بودن نیست. عشق و علاقه درونی داره تا علم و فکر و محصول علمش رو در اختیار دانشجو قرار بده. دانشجو به صورت معلول و به تبع استادش، یاد می‌گیره و الگوبرداری می‌کنه و یواش‌یواش که ظرف علمی‌اش پر می‌شه خصوصیات ویژه شخصیتی را به دست میاره. دانشجو احساس ترس نمی‌کنه، شجاع است، سوالش را می‌پرسد. حرفش را می‌زند و خود را در این چرخه علمی سهم، ذی‌نفع می‌بیند و جزء سرمایه‌گذاران علم و دانش فرض می‌کنه.</p> | <p>-نشاط و بالندگی روانی - (خودشکوفایی) -نشاط جسمی - (طراوت و سرزندگی) -شخصیت (مُولد، مؤثر و مستقل)</p> | <p>فردی</p> |
| <p>-دانشجو از چه خانواده‌ای می‌آید، چه راهنمای‌هایی کرده و چه امکاناتی دارد. تا چه اندازه چشم‌اندازی برای او باز می‌کند. عوامل خانوادگی گاهی منجر به ترک تحصیل می‌شود و امثال اینها را دنبال دارد.</p> <p>-آینده دانشجویان بعد از فراغت از تحصیل: دانشجو فکر می‌کند وقتی لیسانس و فوق لیسانس گرفتم کجا برم..</p> | <p>-نظام خانواده -نظام اداری -استقلال نظام دانشگاهی</p> | <p>اجتماعی</p> |

| | | |
|--|--|----------------|
| <p>-دانشجو فکر می‌کند دانشگاه مرکز تحقیق است و بررسی ولی متأسفانه دانشگاه‌های ما بجز چند دانشگاه مطرح کشور آزمایشگاه ندارند.</p> | | |
| <p>-دانشجویان فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی داشته باشند. در نهادهای مدنی و سازمان‌های غیر دولتی شرکت کنند. -ما تخصصی کرده‌ایم و به دنبال اون نرفته‌ایم که حکیم پرور باشیم. احساس نیاز نکرده‌ایم و خود را وابسته به غرب می‌دانیم. نرفتیم به دنبال اینکه تولید علمی داشته باشیم. تولید صفر تا صد داشته باشیم.</p> | <p>-سیاست داخلی - (همدلی و هم‌زبانی) -سیاست خارجی - (اقتدار بین‌المللی)</p> | <p>سیاسی</p> |
| <p>-درآمد کافی باعث استحکام مادی و روانی خانواده‌ها می‌شود. تولیدات مرغوب‌تر که باشد مردم گرایش بیشتری به تولیدات داخل پیدا می‌کنند. -اقتصاد معتدل و پیشرفته باعث افزایش حرمت بین‌المللی می‌شود.</p> | <p>-اقتصاد داخلی (رونق مبتنی بر اقتصاد درون‌زاد و مقاومتی) -اقتصادی خارجی (اعتبار مبتنی بر سرمایه‌های اجتماعی)</p> | <p>اقتصادی</p> |

منبع: یافته‌های پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که گفته شد فرآیند نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی از مرحله «دغدغه‌مندی و شوق» آغاز و پس از گذشتن از مراحل «اصالت‌محوری در فرآیندهای مسئله‌یابی، مسئله‌محوری و مسئله‌آفرینی»، «طلب» و «فعالیت هوشمندانه و فرانقشی» به «ابتکار و نوآوری» ختم می‌شود. «ابتکار و نوآوری» نیز به «ارزش‌آفرینی و تولید ثروت (پایدار، متوازن و درون‌زاد)» خواهد انجامید که مشارکت‌کنندگان در قالب اتصال نهادها، سازمان‌های دولتی، مؤسسات غیردولتی و صنعت با دانشگاه بر آن تأکید کردند. شایان ذکر است که در این چرخه اگرچه می‌توان گام اول و دوم (شوق و مسئله‌محوری) را در هم ادغام کرد اما به دلیل اهمیت موضوع و آسیب «فقدان مسئله‌محوری و مسئله‌آفرینی اجتماعی» که در پژوهش دیگری توسط نگارندگان شناسایی شده است و شواهدی که نشان می‌دهد در برخی موارد باوجود تحقق تمامی حلقه‌های فرآیند فقدان گام دوم یعنی «مسئله‌یابی، مسئله‌محوری و مسئله‌آفرینی» زمینه‌ساز ناکارآمدی چرخه نشاط و پویایی در مراکز علمی و دانشگاهی شده است، لذا این دو مرحله مجزا و به‌صورت ماهیت‌هایی مستقل و اثرگذار در فرآیند شکل‌گیری نشاط و پویایی علمی تشخیص داده شد و تبیین گردید.

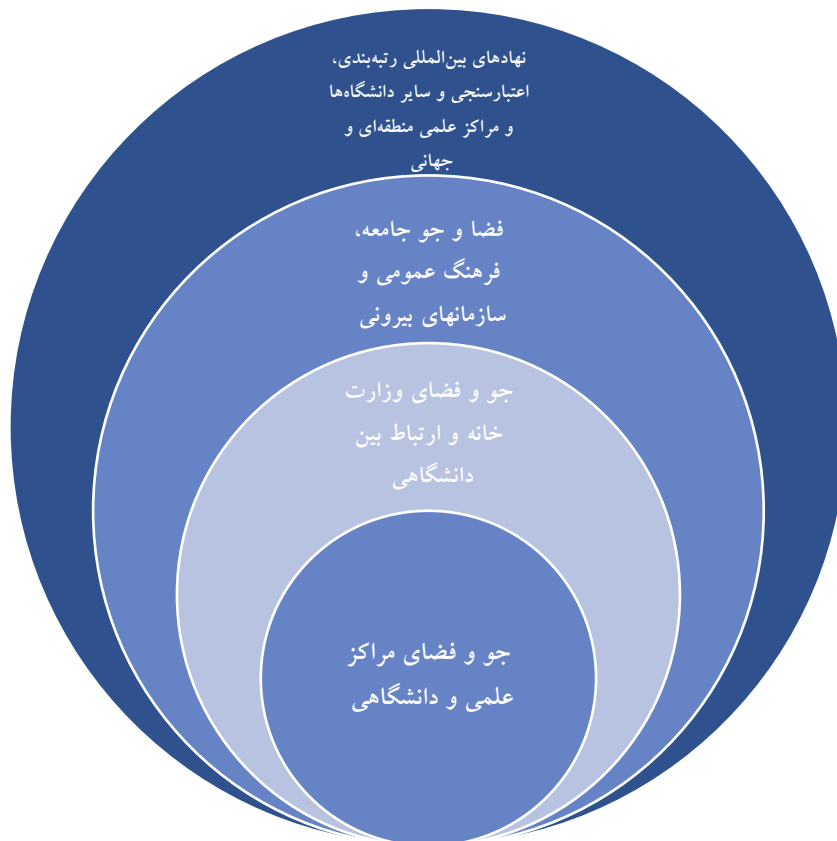
یافته‌های پژوهش حاضر حاکی است که در گام‌های «اول» و «دوم» هر آنچه زمینه‌ساز شکل‌گیری شور و شوق و انگیزه شود مانند هدف‌محوری، دغدغه‌مندی (نسبت به ارتقای کیفیت و تعالی فردی، تیمی، سازمانی، ملی و بین‌المللی)، مسئله‌یابی، مسئله‌محوری، مسئله‌آفرینی، همدلی، اعتماد متقابل، عدالت، تشویق به‌موقع و مانند آن، تقویتی مثبت در راستای ایجاد شوق علمی محسوب می‌شود که خود بسترساز گام بعد، یعنی مرحله «طلب» است. در مرحله «طلب»، دانشجو یا متعلم به حالتی از نیاز درونی و برانگیختگی مؤثر برای کسب علم می‌رسد که مصاحبه‌شوندگان آن را با تعبیری نظیر «عطش و تشنگی کسب علم»، «روحیه علمی» و «طالب علم بودن» توصیف کردند. این مرحله خود مقدمه‌ای برای فعالیت‌های مضاعف و خارج از چارچوب‌های خشک و وظایف تعیین‌شده می‌شود که از آن به «فعالیت‌های هوشمندانه و فرانقشی» یاد می‌شود. علوی و قلی‌پور (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای موفقیت جنبش نرم‌افزاری و تولید علم (به تعبیر دقیق‌تر خلق دانش) را در گرو رفتارهای فرانقش‌هیأت علمی معرفی کردند. بر اساس مطالعه ذکرشده، رفتارهای فرانقش‌سازمانی رفتارهایی هستند که فراتر از وظایف رسمی و مورد انتظارند و هیچ سازوکار مشخصی برای پاداش هم برایشان تعریف نشده است. یافته‌های پژوهش حاضر نیز علاوه بر تأیید نقش حیاتی رفتارهای فرانقش‌هیأت علمی در مانع‌زدایی و تسهیل روند خلق دانش (قربانخانی و صالحی، ۱۳۹۹)، حوزه رفتارهای فرانقش را معطوف به هیأت علمی نمی‌بیند و بیانگر این مطلب است که در فرآیند شکل‌گیری پدیده نشاط و پویایی پس از ایجاد شوق و طلب، شاهد رفتارهای فرانقش‌نه‌تنها در هیأت علمی بلکه در تمامی رده‌های استادی، دانشجویی، کارمندی و کلاً نیروی انسانی مراکز علمی و دانشگاهی پویا و بانشاط خواهیم بود که بستری برای بروز و تقویت ابتکار و نوآوری و به‌تبع آن ارزش‌آفرینی و تولید ثروت پایدار درون‌زاد است و در چرخه‌ای فعال و چندسویه، زمینه‌ساز بروز و تقویت انگیزه، شوق، مسئله‌محوری و مسئله‌آفرینی، طلب و فعالیت‌های فرانقش مضاعف‌تر و تقویت ابتکار، نوآوری و خلق دانش و ثروت بیشتر است. آنچه در این چرخه نقش حیاتی و محوری دارد «خودتعالی‌جویی حکمت‌گرا» است که شرکت‌کنندگان با عباراتی مانند موارد زیر به‌صورت غیرمستقیم بدان اشاره کرده‌اند:

- «هر چه از وجود برخاسته باشد به شرط آنکه با خدمت به جامعه و پیشرفت همراه باشد باعث پیشرفت و شادی در هر محیطی خواهد بود»؛
 - «بدون هیچ چشم‌داشتی... فقط به فکر پیشرفت علم بشر است»؛
 - «ترس از خالق و آخرت داشته باشند که نبود این، خود باعث اخلاق بد، تکبر، حسادت و ریا می‌شود»؛
 - «دانشجویان برای یادگرفتن و اندیشیدن و تولید و خدمت به جامعه خود مشغول فعالیت هستند»؛
 - «اساتید متخصص و متعهدی که فراتر از موقعیت‌های کلاس و تدریس سعی در تعالی در ابعاد اخلاقی و بعد علمی و ابعاد دیگر دارند»؛
 - «کارکنان دانشگاه فکر نکنند که هدف فقط انجام کار و رفع وظایف موجود و کسب درآمد است»؛
 - «دانشجو بعد از وارد شدن فقط به فکر پاس کردن واحدها و گرفتن نمره و مدرک نباشد»؛
 - «دانش را فی‌نفسه ارزشمند بدانند نه ابزاری نگاه کنند.»
- «خودتعالی‌جویی حکمت‌گرا»** به فرآیند و عزمی درون‌زاد، عاملیت‌پرور، متوازن، مطالبه‌گر، جریان‌ساز و تعالی‌بخش در دانشگاه اشاره دارد که طبق آن دانشگاه مسائل اصیل خود و جامعه را تشخیص می‌دهد و با الگو گرفتن از تجارب موفق و آخرین یافته‌های ملی و بین‌المللی، ضمن مدیریت هوشمندانه، ارزش‌آفرین و اقتضایی چالش‌های موجود، محتمل و پیش‌روی، ابتدا در سطح درون‌سازمانی به خوداصلاحی و خودتوسعه‌گری می‌پردازد که برآیند آن در گام اول به بهبود مستمر و تضمین کیفیت ساختار و کارکردهای خود (در فعالیت‌هایی نظیر فاصله گرفتن از علوم ترجمه‌ای، پرورش فرهیختگان بجای دانش‌آموختگان، عاملیت‌پروری مطالبه‌گر، و زمینه‌سازی برای تحول و تعالی‌بخشی محیط‌های دربرگیرنده خود در سطوح متنوعی که قرار دارد) می‌انجامد؛ همچنین در سطحی فراتر، در راستای عاملیت‌پروری و ایجاد و تحریک زمینه‌های رشد و توسعه پایدار در جامعه، صرفاً به مسئله‌محوری شرایط موجود بسنده نکرده و در سطحی کلان و راهبردی، به مسئله‌آفرینی ارزش‌آفرین و تعالی‌بخش

پرداخته، بستر لازم برای پرورش و توسعه مطالبه‌گری، تحول‌خواهی، تعالی‌جویی، حکمت‌بنیانی و تعالی‌گرایی را در جامعه فراهم می‌آورد. به بیان دیگر چنین دانشگاهی که محوریت آن بر مبنای «خودتعالی‌جویی حکمت‌گرا» استوار بوده و فعالیت می‌کند، بستری را فراهم می‌نماید تا در راستای تحقق «سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی» حرکت نموده و فرآیند این خودپايشی و خودکنترلی هوشمندانه، در بعد فردی به نشاط و بالندگی (محمدزاده و صالحی، ۱۳۹۵، ص. ۲۳۷)، تهذیب، تزکیه، ارتقای جایگاه علم، عالم و معلوم (محمدزاده و صالحی، ۱۳۹۴، ص. ۲۱)، و اخلاق‌محوری، و در بعد اجتماعی به رونق مبتنی بر اقتصاد مولد و درون‌زاد، هویت‌بخشی ملی، اعتبار مبتنی بر سرمایه‌های اجتماعی و اقتدار بین‌المللی می‌انجامد.

همان‌طور که ذکر شد حلقه‌های این فرآیند در تعامل پیوسته و مداوم با یکدیگرند و به‌صورت چرخه‌ای تکرار شونده، هر بار تکرار فرآیند می‌تواند بستر ساز، تسهیل‌گر و تقویت‌کننده چرخه بعدی نشاط و پویایی علمی شود. اما آیا این فرآیند به‌صورت مجزا و تنها در قالب مراکز علمی و دانشگاهی معنا می‌یابد؟ یا به عبارت دیگر «آیا جرقه‌های اولیه بستر ساز شوق صرفاً در مراکز علمی و دانشگاهی زده می‌شوند؟» یا عامل یا عوامل دیگری خارج از مراکز علمی و دانشگاهی نیز بر آن مؤثرند؟. پاسخ به این سؤال ما را از نگاه صرف به مراکز آموزش عالی و دانشگاهی فراتر می‌برد و به لایه زیرینی می‌رساند که از آن به «نشاط و پویایی عمومی» و «رابطه تعاملی با محیط پیرامونی» یاد می‌شود؛ **چهار حلقه اثرگذار بر نشاط و پویایی دانشگاه و مراکز علمی شامل حلقه اول، «جو و فضای دانشگاهی»، حلقه دوم «جو و فضای وزارتخانه و ارتباط بین-دانشگاهی و مراکز فرادستی مثل شورای انقلاب فرهنگی» و حلقه سوم، «فرهنگ عمومی و آحاد جامعه و سایر سازمان‌های بیرونی در سطح کشور» و حلقه چهارم، «دانشگاه‌ها و مراکز علمی منطقه‌ای، جهانی و نهادهای بین‌المللی» است.** از این منظر، «پدیده نشاط و پویایی علمی» با دو پدیده دیگر که می‌توان از آنها به‌عنوان «پدیده نشاط و پویایی عمومی» و «روابط تعاملی و چندوجهی (تعامل پویا، چندگانه با لایه‌های بین-سازمانی، منطقه‌ای، و بین‌المللی)» نامید، در تأثیر و تأثری فعال، پویا و متقابل است.

شکل شماره (۲) بیانگر این مدل چهار حلقه‌ای ارتباطی و تعاملی است:



شکل (۲): مدل چهار حلقه‌ای نشاط و پویایی علمی در دانشگاه‌ها و مراکز علمی

منبع: برگرفته از یافته‌های پژوهش

در این مدل، حلقه‌ها بیانگر روابط تعاملی و چندوجهی دانشگاه‌ها باهم و با فضای بیرونی هستند:

حلقه اول: ارتباط مؤثر، سازنده و بالنده بین پارک‌های فناوری و مراکز علمی درون دانشگاهی، دانشکده‌ها، مدیران و کارشناسان دانشگاه با اعضای هیأت علمی، ارتباط بین گروه‌های دانشکده‌ای و دانشگاه و تعامل بین دانشگاهیان و دانشجویان؛

حلقه دوم: اولین «فرا سیستم محیطی» بر دانشگاه و مراکز علمی است یعنی تعامل دانشگاه و مراکز علمی با وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، شورای انقلاب فرهنگی، دانشگاه‌ها و مراکز علمی دیگر است که بر آن اثر گذاشته و از آن اثر می‌پذیرند؛

حلقه سوم: تعامل بین دانشگاه و مراکز علمی با حوزه‌های علمیه و سایر سازمان‌ها و فرهنگ عمومی جامعه را نشان می‌دهد که به لحاظ مراوده و تعامل سازنده با دانشگاه و دانشگاهی و پذیرش آن و درخواست مستمر برای مشارکت در طرح‌های خرد و کلان، همکاری‌های مشاوره‌ای و تخصصی و فنی و تسهیل در برقراری ارتباط مؤثر، زمینه‌ساز پویایی و نشاط علمی می‌شوند.

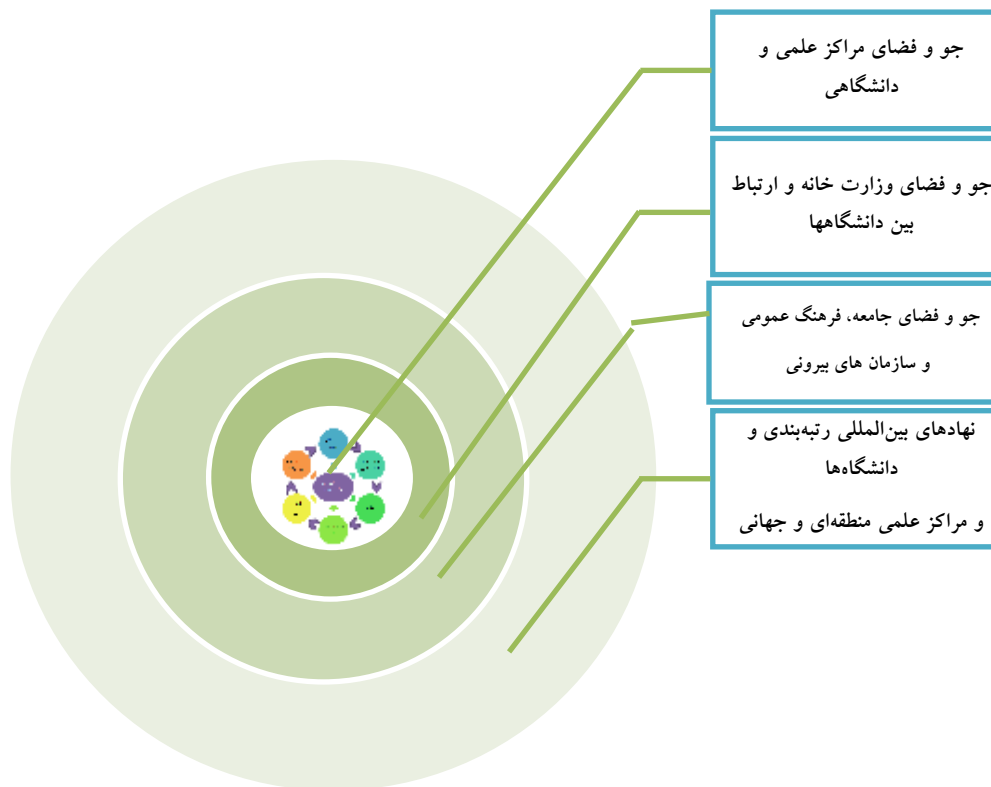
حلقه چهارم: تعامل دانشگاه و مراکز علمی با سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی است مثل دانشگاه‌های دیگر، مراکز علمی بین‌المللی که با دانشگاه بده بستان علمی دارند مانند یونسکو^{۱۵}، مؤسسات اعتبارسنجی و رتبه‌بندی معتبر؛ سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^{۱۶}، در نقطه مقابل آن، برخی دانشگاه‌ها که پویا نبوده و ایزوله و منزوی هستند، ارتباط بین‌المللی‌شان با سایر محیط‌ها و مراکز علمی بین‌المللی و منطقه‌ای ضعیف است و این امر می‌تواند زمینه‌ساز افت نشاط و پویایی می‌شود.

بنابراینچه گفته شد، این چهار حلقه، اثرات متفاوتی بر پویایی و نشاط در دانشگاه‌ها و مراکز علمی برجای می‌گذارند. به نظر می‌رسد، مهم‌ترین حلقه تأثیرگذار بر نشاط و پویایی، همان حلقه اول است که ضرورت بازتعریف و بازاندیشی در خصوص چگونگی نشاط و بالندگی را مضاعف نموده است. پرواضح است در صورتی که ارتباط «بخشی» در دانشگاه‌ها و مراکز علمی حکم‌فرما بوده و نگاه‌های «سلیقه‌ای»، روابط «جزیره‌ای»، و تصمیم‌ها و همکاری‌های «مقطعی» وجود داشته باشد، و همچنین ارتباط بین مدیران، کارشناسان، اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانشکده‌ها، انجمن‌های و گروه‌های علمی، «نامتوازن» و «نامتناسب» با الزامات محیط‌های اندیشه‌ورز، نظریه‌پرداز، ارزش‌آفرین، و ثروت‌آفرین باشد، نشاط و پویایی علمی آن‌گونه که انتظار می‌رود شکل نخواهد گرفت.

شکل شماره (۴) با نگاهی موشکافانه‌تر حلقه اول این مدل چهار حلقه‌ای را واکاوی می‌کند. همان‌طور که در این شکل می‌بینید از برآیند نظر شرکت‌کنندگان در این پژوهش می‌توان به نظریه‌ای سیستمی رسید که در آن درونداد مراکز علمی و دانشگاهی پس از گذشتن از فرآیند نشاط و پویایی علمی، بروندادها و پیامدهایی دارند که منجر به «پدیده نشاط و پویایی عمومی» در ابعاد فردی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی

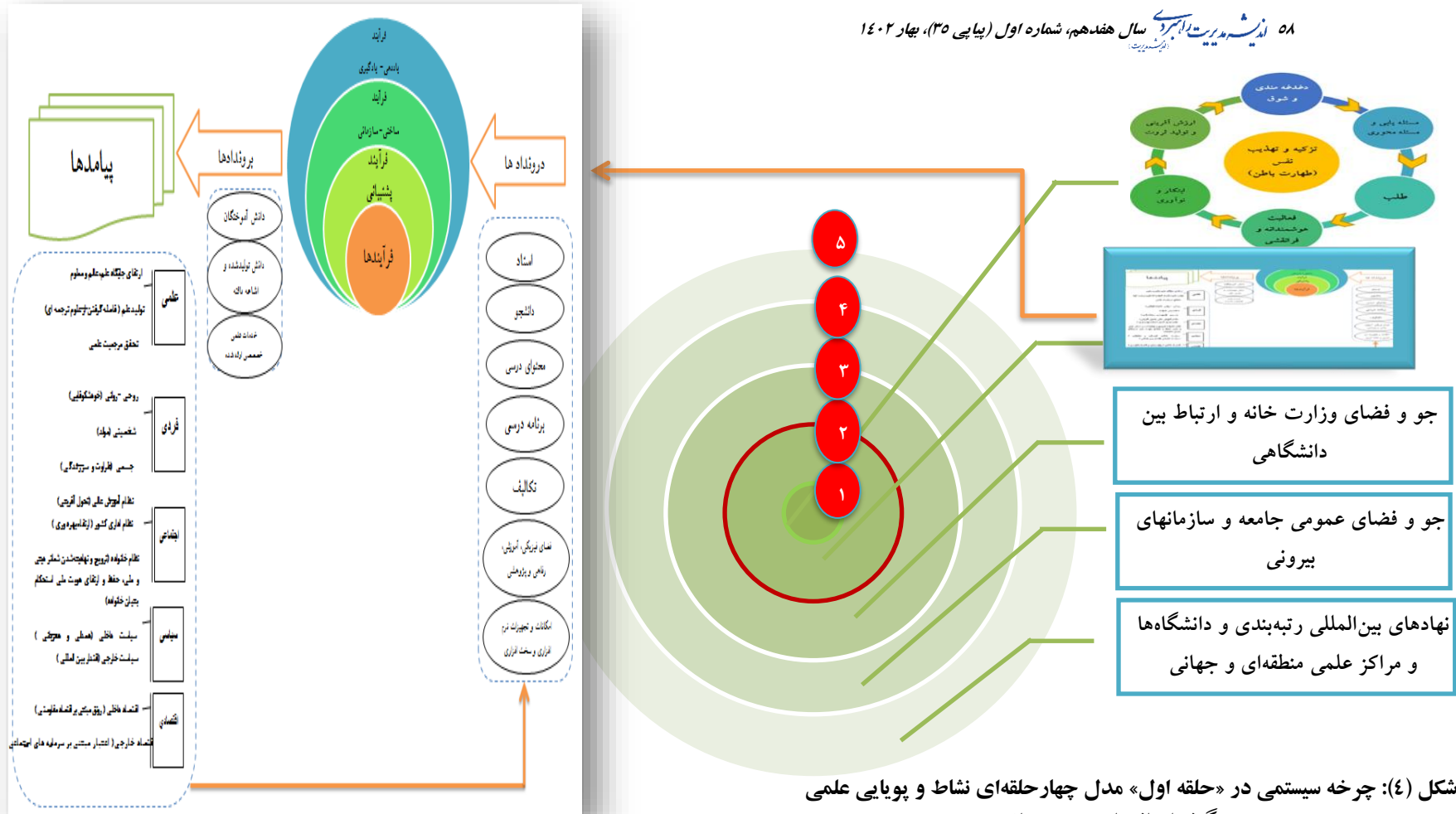
می‌شود. نکته حائز توجه اینکه بازتاب پدیده مذکور با تأثیر مستقیم بر دروندادها، به سیستم مراکز علمی و دانشگاهی بازمی‌گردد. بدین ترتیب پدیده نشاط و پویایی علمی می‌تواند زمینه‌ساز و تسهیل‌گر پدیده نشاط و پویایی عمومی گشته و به صورت چرخه‌ای تکرارشونده، از نشاط و پویایی عمومی اثر پذیرد.

بدین ترتیب، به نظر می‌رسد، با استفاده از ظرفیت نظریه سیستمی و برجسته‌سازی و به‌کارگیری مدل چهار حلقه‌ای، به نظریه‌ای جامع‌تر، کاربردی‌تر و همسوتر با اسناد بالادستی کشور در دانشگاه‌ها و مراکز علمی و به‌ویژه در زمینه‌ی نشاط و بالندگی علمی دست یافت که در حلقه اول «نظام موجود در مراکز علمی و دانشگاهی» با محوریت «فرآیند نشاط و پویایی علمی»، با سایر خرده سیستم‌ها و عناصر درونی در تعامل است و در حلقه‌های بعد، به ترتیب با «وزارت علوم، شورای انقلاب فرهنگی و سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی داخلی»، «فضا و جو جامعه، فرهنگ عمومی و سازمان‌های بیرونی» و در نهایت با «نهادهای بین‌المللی رتبه‌بندی و اعتبارسنجی، و سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی منطقه‌ای و جهانی» تعامل چندوجهی دارد و می‌توان آن را: **مدل چهار حلقه‌ای نشاط و پویایی علمی** نامید.



شکل (۳): «فرآیند محوری» در مدل چهار حلقه‌ای نشاط و پویایی علمی در دانشگاه‌ها و مراکز علمی

منبع: برگرفته از یافته‌های پژوهش



شکل (۴): چرخه سیستمی در «حلقه اول» مدل چهارحلقه‌ای نشاط و پویایی علمی
منبع: برگرفته از یافته‌های پژوهش حاضر

در این نگاه کلان سیستمی به نشاط و پویایی علمی و عمومی در حلقه اول:

• **درونداها در مراکز علمی و دانشگاهی پویا و بانشاط:**

استاد، دانشجو، محتوای درسی، فضا و امکانات (آموزشی، پژوهشی، رفاهی و خدماتی) و تکالیف در مراکز علمی و دانشگاهی بایستی دارای صلاحیت‌ها و ویژگی‌هایی باشند تا به‌عنوان استاد، دانشجو، محتوای درسی، فضا و امکانات (آموزشی، پژوهشی، رفاهی و خدماتی) و تکالیف پویا و بانشاط خوانده شوند. شایان ذکر است نگارندگان (۱۳۹۴) در مطالعه دیگری به تفصیل به تبیین این عناصر و ارائه تعاریفی مرجع از آنها پرداخته‌اند که تشریح آنها در این مقاله، نمی‌گنجد.

• **فرآیندها در مراکز علمی و دانشگاهی پویا و بانشاط:**

بر اساس جدول شماره (۱) مبتنی بر یافته‌های پژوهش، فرآیندها در مراکز علمی و دانشگاهی پویا و بانشاط عبارت‌اند از:

- فرآیند یاددهی - یادگیری: کاربردی، اصیل و در ارتباط مستقیم با الزامات و نیازمندی‌های اصیل صنعت و سایر بخش‌های جامعه، در چشم‌اندازی (محلّی، ملی، منطقه‌ای و جهانی) است. همچنین فعالیت‌های فوق‌برنامه که به ارتقای نشاط و بالندگی علمی و تعمیق ارزش‌ها در دانشگاه‌ها و مراکز علمی کمک می‌کند، همسو و به‌عنوان بخشی مهم از این فرآیند، مورد توجه قرار می‌گیرد.
- فرآیند ساختی - سازمانی: در تناسب با بلوغ سازمانی و همسو با مأموریت و چشم‌اندازهای سازمانی طراحی و اجرایی شده باشد و در حال تحول و گذار از ساخت سازمانی سنتی به ساخت سازمانی جدید منطبق با نسل پنجم دانشگاهی باشد.
- فرآیند پشتیبانی: مؤسسات، شرکت‌ها و وزارتخانه‌ها اعتباراتی را در اختیار دانشگاه قرار می‌دهند و از دانش‌آموختگان دانشگاهی برای بهبود کمی و کیفی محصولات خود بهره می‌گیرند. به عبارت دیگر این مراجع، اصلی‌ترین نیازهای مشاوره‌ای، علمی، آموزشی و فناوری خود را در تعامل با دانشگاه و مراکز علمی، دریافت می‌کنند و مبتنی بر این تعامل و همکاری دوجانبه و چندجانبه،

در بروز و تقویت نشاط و بالندگی علمی مراکز علمی و دانشگاهی، پشتیبانی و اثرگذاری ویژه‌ای دارند.

● **بروندادهای مراکز علمی و دانشگاهی پویا و بانشاط:**

بر اساس جدول شماره (۱) مبتنی بر یافته‌های پژوهش، بروندادهای مراکز علمی و دانشگاهی پویا و بانشاط عبارت‌اند از:

- دانش‌آموختگان: در پیوندی کارآفرینانه و توأم با ارزش‌آفرینی و تولید ثروت ملی، در صنایع، دانشگاه و سایر بخش‌های جامعه، نقش‌آفرینی کرده و با برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای به‌روز، و استفاده از فرصت‌ها و ظرفیت‌های موجود در جامعه، در قالب کارآفرین و ارزش‌آفرین به‌گونه‌ای مؤثر به ایفای نقش پرداخته و زمینه لازم برای شکل‌گیری و تقویت نشاط و پویایی در محیط‌های شغلی و عمومی را فراهم می‌نمایند (درحالی‌که اشتغال افراد در غیر تخصصشان و با روحیه کارجویی و برخورداری از صلاحیت‌های ناکافی و نامناسب، زمینه‌ساز ملالت و افت عملکرد را به همراه می‌آورد).
- دانش تولیدشده یا اشاعه یافته: بنیادی، راهبردی، کاربردی، در راستای رفع مشکلات جامعه و تهییج‌کننده فرهیختگان به تداوم آن و مرجع دانش مفید در سطح منطقه‌ای و جهانی است.
- خدمات علمی و تخصصی ارائه‌شده: تحول می‌آفرینند و به اصلاح اجتماعی می‌انجامد؛ به‌گونه‌ای که ضمن ارتقای وضعیت موجود، زمینه تسهیم تجارب و درونی‌شدن را فراهم می‌نماید.

● **پیامدهای مراکز علمی و دانشگاهی پویا و بانشاط:**

بر اساس جدول شماره (۱) مبتنی بر یافته‌های پژوهش، پیامدهای مراکز علمی و دانشگاهی پویا و بانشاط عبارت‌اند از:

- فردی: افراد به لحاظ ابعاد چهارگانه سلامت (جسمی، اجتماعی، معنوی و روان‌شناختی) در وضعیت متوازن و متعادلی قرار دارند؛ نشانه‌های خودشکوفایی در آنها پدیدار می‌شود؛ شخصیتی مثبت، اثرگذار و مؤلد در آنها نهادینه می‌شود و از طراوت و سرزندگی مناسبی برخوردارند.

- اجتماعی: در عرصه اجتماعی به دلیل «ترویج و نهادینه شدن شعائر دینی و ملی» و «حفظ و ارتقای هویت ملی» نظام آموزش عالی متحول، نظام اداری بالاترین سطح ارتقاء بهره‌وری در سایه شایسته‌سالاری و دارای بیشترین استحکام بنیان در نظام خانواده است.
 - سیاسی: در عرصه سیاست داخلی به دلیل محقق شدن نشاط و پویایی عمومی بیشترین هم‌دلی و هم‌زبانی وجود دارد و در سایه «تحقق استقلال پایدار» و «فاصله گرفتن از وابستگی سیاسی» در عرصه سیاست خارجی «اقتدار بین‌المللی مبتنی بر قدرت نرم» حاصل خواهد شد.
 - اقتصادی: در عرصه اقتصاد داخلی با «شکل‌گیری روحیه کارآفرینی»، «تولید ارزش‌افزوده» و «تجاری شدن دانش و فناوری» خدمات و تولیدات به لحاظ کمی و کیفی به همراه تخصص احراز شده دانشگاهی، مرغوب‌تر می‌شود. نیروی انسانی و مدیران با وحدت کلمه خود، به تولید بهتر و مرغوب‌تر همت می‌گمارند. از طرفی نیاز به تولیدات خارجی کم‌رنگ می‌شود و از طرف دیگر به دلیل تحقق هم‌دلی و هم‌زبانی، مردم به تولیدات داخلی گرایش بیشتری پیدا می‌کنند و رونق مبتنی بر اقتصاد مقاومتی عینی و ملموس می‌شود. بر این اساس اقتصاد معتدل و پیشرفته‌ای حاصل می‌شود که در عرصه اقتصاد خارجی نیز حرمت و اعتبار مبتنی بر ظرفیت‌های داخلی، سرمایه‌های اجتماعی و بهره‌گیری هوشمندانه از ظرفیت‌های منطقه‌ای و جهانی، ارتقاء پیدا می‌کند.
- بر اساس یافته‌های این پژوهش و بنا بر آنچه گفته شد، به نظر می‌رسد که بین «پدیده نشاط و پویایی علمی»، «پدیده نشاط و پویایی عمومی» و «تعامل چندوجهی با محیط پیرامونی» رابطه‌ای معنادار و مثبت وجود دارد. پرواضح است که پویایی و نشاط علمی دانشگاه‌ها و مراکز علمی کشور در تعامل سازنده و چندوجهی با سایر حلقه‌های نظریه چهار حلقه‌ای ذکر شده، در حلقه چهارم و در سطح منطقه‌ای و بین‌المللی، می‌تواند زمینه‌ساز ترویج قدرت نرم ملی، اقتدار بین‌المللی و زمینه‌سازی و تسهیل‌گری در تحقق مرجعیت علمی دانشگاه‌های کشور (قربانخانی و صالحی، ۱۴۰۱) در سطح منطقه‌ای و جهانی شود.

راهبردها و پیشنهادهای عملیاتی

پژوهش حاضر به‌عنوان اولین گام در تبیین پدیده «نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی کشور» و با بهره‌مندی از نظرات گروهی از دانشجویان و اساتید که تجربه تحصیل یا تدریس در مراکز آموزش عالی و دانشگاهی در شمال، جنوب، شرق، مغرب و مرکز کشور و نیز تجربه حضور در دانشگاه تهران به‌عنوان دانشگاه مادر کشور را دارند، موارد ذیل را به‌عنوان پیشنهادهای راهبردی در مسیر «ارتقاء نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی کشور» پیشنهاد می‌کند:

- ایجاد بسترهای لازم قانونی و اجرایی جهت ارتقاء نسل دانشگاهی کشور از نسل چهارم به نسل پنجم؛
- زمینه‌سازی برای ترویج فعالیت‌های ارزیابی مشارکتی و حقیقی، دوری از ارزیابی کاذب و بسترسازی برای شکل‌گیری اعتبارسنجی و تضمین کیفیت در دانشگاه‌ها و مراکز علمی با محوریت و نهادینه‌سازی فرهنگ شفافیت، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی؛
- زمینه‌سازی برای کاربردی شدن و تجاری‌سازی ایده‌ها، علوم، و فناوری به واسطه هدایت پژوهش‌ها و تولیدات علمی و تخصصی دانشگاهی به سمت نیازهای اجتماعی و اصیل؛
- تعریف سازوکار و فرآیند پشتیبانی قوی به واسطه برقراری پیوند بین صنعت و مراکز علمی و دانشگاهی؛
- ارتقاء نشاط و پویایی عمومی جامعه: با هدف تأثیر غیر مستقیم اما افزایشی و پایدار بر نشاط و پویایی علمی حاکم بر مراکز علمی و دانشگاهی؛
- «باز مهندسی فرآیند» نشاط و پویایی علمی: با هدف پرورش نیروی انسانی توانمند که قادر به خلق اندیشه‌های نو باشد.
- «بازاندیشی و بازمهندسی فرآیند» نشاط و پویایی علمی: با هدف پرورش سرمایه‌های انسانی که از توانایی لازم برای تعامل سازنده با اندیشه‌ها متنوع و مسائل پیچیده را برخوردار بوده و قادر به خلق اندیشه‌های نو باشد؛

- تدوین و تبیین الگوی نظام آموزش عالی و دانشگاه اسلامی - ایرانی و ارائه تصویری روشن و واقع‌گرایانه از کمال مطلوب در حوزه نظر و عمل: در سایه‌سار الگوی تبیین شده، علم نافع از غیر نافع، دانشجو و استاد حقیقی از دانشجو و استاد غیرحقیقی، پژوهش حقیقی از پژوهش کاذب، و تدریس و یادگیری مطلوب از غیر آن به‌روشنی متمایز شده و حرکت رو به رشد نظام آموزش عالی تسریع و تصریح می‌گردد.
- شناسایی و حمایت از فرهیختگان در مراکز علمی و دانشگاهی: آنچه در حال حاضر شاهد آن هستیم، نگاه بروندادمحور به حمایت از فرهیختگان است که روشی حداقلی و آسیب‌زا به شمار می‌رود. امید می‌رود فراتر از نگاه غالب و مخاطره‌انگیز اثبات‌گرا (پوزیتیویستی) به شناسایی فرهیختگان و آثار علمی (نظیر تعداد آثار)، رویه‌ها و فرآیندهای حمایتی از چرخه نخبه‌پروری در مراکز علمی و دانشگاه‌ها ایجاد شود و افراد ساعی، مستعد و متعهدی که نشانه‌های اولیه نخبگی را داشته باشند، مورد حمایت جدی (نه فقط حمایت مالی و کمک‌هزینه) قرار گیرند. به نظر می‌رسد در حال حاضر در محیط‌های علمی، ملاک‌ها و شاخص‌های دقیق، و کیفی و سازوکارها با ضمانت اجرایی بالا برای شناسایی و حمایت در فرآیند شکل‌گیری نخبگی وجود نداشته یا مورد استفاده قرار نمی‌گیرد. نبود یا عدم اجرای رویه شناسایی و حمایت جدی از نیازهای اساسی فرهیختگان بالقوه دانشگاهی، از علل اصلی اُفت نشاط و پویایی در فضاها‌ی علمی و دانشگاهی است؛
- طراحی، تعریف، جاری‌سازی سازوکار و نظام تشویقی و پرداخت حقوق و مزایای عادلانه، پویا و اقتضائی در پرداختی به اعضای هیأت علمی: دریافته‌های استادان، عادلانه و مبتنی بر بهره‌وری، تلاش‌مندی، خلق دانش و تولید علمی دارای ارزش‌افزوده نیست! و دریافته‌ها تقریباً ثابت و ناهمسو با جایگاه یک عضو هیأت علمی دانشگاه به‌ویژه برای اعضای هیأت علمی جوان است؛ از طرف دیگر چون برای حداکثر و بالاتر از آن شرایط، سازوکار تشویقی و شناخته‌شده‌ای وجود ندارد یا اگر هست سازوکارش شفاف نبوده و الزام اجرایی

ندارد؛ تلاش‌ها در حداقل متوقف می‌شود و افت نشاط در این شرایط طبیعی به نظر می‌رسد؛ لذا پیشنهاد می‌شود دستورالعمل پرداخت حقوق و مزایا در دانشگاه‌ها، با فاصله گرفتن از رویکرد کاملاً پوزیتیویستی و نامتناسب با شرایط و اقتضائات فعلی، به صورت عادلانه و مبتنی بر کیفیت عملکرد آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و خدمات شاگردپروری، در کلام ارزش‌افزوده استادان تدوین و اجرایی گردد تا با ماهیت مراکز علمی و اهداف عالی در تحقق مرجعیت علمی و پیشرفت درون‌زاد، سازگار شده و تضاد بارز فعلی برطرف گردد؛ این پیشنهاد مبانی بر تجربه موفق و آزموده‌شده‌ای است که در کتاب مدیریت کیفیت در آموزش عالی در ۱۴ کشور تراز جهانی (Brennan & shah, 2000)، به تأیید رسیده و گزارش شده است. در این دانشگاه‌های تراز، نظام مشوق‌ها و پرداخت دستمزد به شیوه‌ای کاملاً پویا، یکپارچه و مبتنی بر ارزش‌افزوده با محوریت متناسب‌سازی با کیفیت عملکرد اعضای هیأت علمی و سایر کنشگران محیط دانشگاهی استوار شده بود. به نظر می‌رسد در حال حاضر مجموعه دریافتی‌های ماهانه یک عضو هیأت علمی به ویژه اعضای هیأت علمی جوان دانشگاهی در دانشگاه‌های شهرهای بزرگ کشور با الزامات اولیه برای زندگی متوسط و معمول تناسب نداشته و این خود از بزرگترین تهدیدها برای افت نشاط و پویایی و مانع در تحقق دانشگاه خودتعالی‌جویی حکمت‌گرا است. اجرای پژوهشی برای بررسی این گزاره پژوهشی مبنی بر میزان تهدیدآمیز و مانع بودن نظام پرداخت دستمزد به اعضای هیأت علمی و دیگر کنشگران محیط دانشگاهی در تحقق اهداف کلان دانشگاه و کشور و زمینه‌سازی شکل‌گیری دانشگاه خودتعالی‌جویی حکمت‌گرا پیشنهاد می‌شود.

- فضا‌سازی‌های جذاب و بانشاط در محیط مراکز علمی و دانشگاهی: اکثر ساختمان‌های دانشگاهی، خوابگاه‌های دانشجویی، و کلاس‌ها، اتاق کار اعضای هیأت علمی، کتابخانه، راهروها، سلف و سایر فضاها قدیمی بوده و از لحاظ بصری و آراستگی محیطی فاقد جذابیت و فضا‌سازی‌های بانشاط هستند که این معضل، خود می‌تواند سهمی قابل توجه در بروز خستگی روانی، فرسودگی

شغلی، عدم تمایل به ماندگاری در محیط کار و طبیعتاً افت نشاط داشته باشد. در این خصوص اجرای پژوهشی راهبردی با هدف مفهوم‌پردازی نظام نشانگرها و معیارهای سنجش کیفیت یک فضای بانشاط دانشگاهی، تعیین کیفیت، و میزان تناسب و نشاط‌آمیز بودن فضای کالبدی در دانشگاه‌های کشور از ضرورت دوچندانی برخوردار بود و به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد.

- شناسایی ملاک‌ها و نشانگرهای تقویت فرهنگ پیشرفت - محور در دانشگاه‌های کشور و استقرار نظام مبتنی بر آن در دانشگاه‌ها و مراکز علمی؛

- بسترسازی و ایجاد قوانین و دستورالعمل‌های الزام‌آور و راهکارهای تشویقی برای سه‌زبانه شدن مجلات علمی دانشگاهی (فارسی، عربی، انگلیسی) به منظور زمینه‌سازی برای تحرک و تحول اجتماعی در لایه‌های ملی، منطقه‌ای، بین‌المللی؛ متأسفانه شرایط امروز نشانگر این است که نشریات علمی دانشگاهی حتی در سطح و لایه اول اجتماعی هم اثرگذار نبوده و ضرورت آسیب‌شناسی فوری آن و برطرف کردن این معضل به منظور برطرف‌سازی گلوگاه‌های سکون و موانع نشاط و پویایی درون‌زاد، دوچندان است. بدین منظور پیشنهاد می‌شود در راستای ارتقای نشاط و پویایی درون‌زاد درون‌دانشگاهی، جریان‌سازی ملی و تقویت ارتباطات منطقه‌ای و بین‌المللی، در آیین‌نامه‌ها و قواعد موجود دانشگاهی و مراکز علمی، اصلاحات و تعدیلهایی پیش‌بینی و اعمال شود، به‌گونه‌ای که به‌طور مثال یکی از شروط یا موارد اثرگذار برای انتخاب مرتبه استادی؛ استادان برجسته و ممتاز در مراکز علمی و دانشگاهی را، تلاش و موفقیت آنها در ایجاد زمینه برای پویایی، نشاط و اثرگذاری نشریات علمی حوزه تخصصی خویش از طریق روش‌هایی نظیر پیگیری برای سه‌زبانه شدن مجلات علمی درون‌دانشگاهی (فارسی، عربی، انگلیسی) و تبدیل مجلات و نشریات تخصصی حوزه خود - که عمدتاً داخلی و در سطح ملی قرار دارند - قرار داد تا از این طریق زمینه لازم و کافی برای تحول، تحرک‌بخشی، نشاط و به‌ویژه اثرگذاری در سایر حوزه‌ها و سطوح تمدنی به منظور ارتقای مرجعیت علمی و پایداری و تعالی‌جویی منطقه‌ای و بین‌المللی را فراهم ساخت. پرواضح

است که شکل‌گیری این مهم صرفاً از طریق تغییر در آیین‌نامه‌ها ممکن نخواهد شد و در صورت علاقه‌مندی به تغییر، ایجاد زمینه تغییر و پیش‌بینی الزامات آن می‌تواند در اولویت بوده و زمینه موفقیت آن را فراهم سازد.

- تدوین و محوریت بخشی به نشانگر امتیاز ویژه برای عضو هیأت علمی متقاضی ارتقا و ترفیع سالانه (و گروه‌ها یا هسته‌های علمی) با محوریت نقد سازنده آثار علمی، گزارش طرح‌ها و پروژه‌های ملی، گزارش‌های پژوهشی، کتاب‌های عمومی و تخصصی و مقاله‌های علمی منتشر شده به منظور زمینه‌سازی برای تحرک و پویایی درون‌زاد دانشگاهی، ارتقای مرجعیت علمی و عملی دانشگاه، شکل‌دهی و تعالی بخشی به فرهنگ نقادی در دانشگاه و اجتماع، در دستور کار قرار گیرد. نقد آثار کتاب و مقاله‌های علمی منتشر شده، به صورت ویژه مورد توجه قرار گیرد. به نظر می‌رسد در نظر گرفتن این نشانگر در آیین‌نامه‌های ارتقا و ترفیع سالانه دانشگاهیان، زمینه ارتقای تفکر نقادانه در فضای علمی و اجتماعی، بهبود کیفیت آثار علمی و اثرگذاری اجتماعی، و تقویت زمینه‌های شکل‌گیری و بروز مرجعیت علمی و عملی دانشگاه در عرصه ملی و بین‌المللی را بیشینه ساخته و نوعی استفاده بهینه از ظرفیت یافته‌های علمی برای ارتقای فعالیت‌های تیمی و نشاط درون‌دانشگاهی و اجتماعی را به همراه خواهد داشت.

• برای ایجاد زمینه اجتماعی‌سازی علم و ارتقای مرجعیت علمی و عاملیت دانشگاه‌های ارزش‌آفرین در عرصه اجتماع پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- تدوین و محوریت بخشی به نشانگر امتیاز ویژه برای عضو هیأت علمی متقاضی ارتقا و ترفیع سالانه (و گروه‌ها یا هسته‌های علمی) با محوریت آثار علمی که یافته‌های آن در قالب‌هایی نظیر، اطلاع‌نگاشت عمومی (اینفوگرافی)، پادکست‌های صوتی، پویانمایی (انیمیشن)، فیلم‌های کوتاه، برنامه‌های کاربردی (اپلیکیشن) و نظایر آن تنظیم و در سطح رسانه‌های اجتماعی بازنشر شود، براساس میزان و کیفیت اثرگذاری اجتماعی، مثل بازنشر و موج‌آفرینی اجتماعی مورد توجه قرار گرفته و در آیین‌نامه ارتقا و ترفیع سالانه، امتیاز ویژه‌ای برای

- صاحب اثر در نظر گرفته شود. تدوین این نشانگر در راستای نسل چهارم دانشگاه‌های اجتماع‌محور و تحول‌آفرین پیشنهاد شده است.
- تدوین نشانگر امتیاز ویژه برای عضو هیأت علمی متقاضی ارتقا و ترفیع سالانه (و گروه‌ها یا هسته‌های علمی) با محوریت مشارکت در برنامه‌های تخصصی - مناظره‌ای علمی در رسانه ملی و دانشگاهی؛ به نظر می‌رسد، تدوین و استفاده از این نشانگر می‌تواند در رونق توجه به برنامه‌های تخصصی - مناظره‌ای رسانه‌ای ملی و جذب مخاطبان و اثرگذاری اجتماعی دانشگاه و دانشگاهیان در راستای انجام مأموریت‌های خویش مفید واقع شود.
 - تدوین نشانگر امتیاز ویژه برای عضو هیأت علمی متقاضی ارتقا (و گروه‌ها یا هسته‌های علمی) با محوریت مشارکت در برنامه‌های تخصصی سمینارها و همایش‌های دانشگاهی مورد توجه قرار گرفته و ارزش‌گذاری شود. به نظر می‌رسد، تدوین و استفاده از این نشانگر می‌تواند در رونق و نشاط و پویایی درون‌دانشگاهی و جذب و علاقه‌مندی دانشجویان و همکاران در نشست‌های علمی و در راستای انجام مأموریت‌های دانشگاهی مفید واقع شود.
 - تدوین نشانگر امتیاز ویژه برای عضو هیأت علمی متقاضی ارتقا و ترفیع سالانه (و گروه‌ها یا هسته‌های علمی) در بندهای مربوط به فعالیت‌های فناوری، اجتماعی، فرهنگی در آیین‌نامه ارتقا و ترفیع برای فعال‌سازی صفحات مخاطب‌محور ملی و بین‌المللی (فردی یا سازمانی) مبتنی بر پاسخ‌گویی به نیازهای مخاطبان و مسائل اصیل و اولویت‌های کشور و منطقه در شبکه‌های اجتماعی داخلی و بین‌المللی توسط عضو هیأت علمی؛ به گونه‌ای که زمینه ترویج علوم دانشگاهی در سطح اجتماع و ارتقای مرجعیت علمی و دانشگاهی در فضای اجتماعی را تسهیل نماید، مورد توجه ویژه قرار گیرد. به نظر می‌رسد این راهبرد، می‌تواند در کاهش الگوشدن افراطی برخی چهره‌های موسوم به سلبریتی و افزایش جایگاه علم، عالم، معلوم، و دانشگاه در جامعه مؤثر واقع گردد؛ به دیگر سخن، محتمل است که در نظر گرفتن این راهبرد و تدوین نشانگر آن در نظام‌نامه ترفیع و ارتقای اعضای هیأت علمی و حتی انتخاب

- دانشجویان برتر، بتواند زمینه استفاده حداکثری از ظرفیت بلااستفاده شبکه‌های اجتماعی را فعال و بیشینه نموده و تهدیدهای ناشی از کم‌کاری و رهاشدگی در فضای مجازی را کمینه ساخته و به فرصت تبدیل کند.
- زمینه‌سازی برای تشخیص اثرگذاری عضو هیأت علمی در شاگردپروری و عاملیت مؤثر در چرخه‌ی نخبه‌پروری دانشجویی و اعضای هیأت علمی؛ بدین‌منظور به‌طور مثال می‌توان سازوکاری برای نظرخواهی از دانش‌آموختگان دانشگاهی، ۱۰ درصد افراد برتر دوره‌های تحصیلی، دانشجویان و دانش‌آموختگان عضو در بنیاد ملی نخبگان و دیگر گروه‌ها در نظر گرفته شود، تا ضمن شناسایی از تجارب موفق شاگردپروری و شیوه‌های اثرگذاری بافکارمند و فرهنگی، به اعضای هیأت علمی که براساس نظرات کسب‌شده در مسیر توسعه و انتخاب مسیر روشن و پرورش نخبگی این افراد (دانشجویان؛ کارکنان؛ همکاران) اثرگذار شده‌اند، توجه ویژه‌ای در آیین‌نامه جدید ارتقا و همچنین ترفیع سالانه شود. به نظر می‌رسد این مورد بتواند در ارتقای چرخه‌ی نخبه‌پروری در مراکز علمی و دانشگاه‌ها مفید واقع شود.
- تدوین نشانگر امتیاز ویژه برای عضو هیأت علمی متقاضی ارتقا و ترفیع سالانه (و گروه‌ها یا هسته‌های علمی) که در ایجاد ظرفیت برای فضاسازی‌های جذاب و بانشاط در محیط مراکز علمی و دانشگاهی از طریق جذب حامی (پژوهشی یا خیر عمومی)؛ به نظر می‌رسد با توجه به اینکه اکثر ساختمان‌ها و فضاهای دانشگاهی قدیمی بوده و کلاس‌ها، آزمایشگاه‌ها، کتابخانه، راهروها، سلف و سایر فضاها از لحاظ بصری فاقد جذابیت و فضاسازی‌های بانشاط هستند، لحاظ این نشانگر بتواند سهمی قابل توجه در جذب حامیان و خیران دانشگاهی از بعد اقتصادی و در بعد روان‌شناختی، جلوگیری از بروز خستگی روانی، فرسودگی شغلی، عدم تمایل به ماندگاری در محیط کار و طبیعتاً افت نشاط را به همراه داشته باشد.
- تدوین نشانگر امتیاز ویژه برای عضو هیأت علمی متقاضی ارتقا و ترفیع سالانه (و گروه‌ها یا هسته‌های علمی) که بتواند به صورت فردی یا از طریق هم‌افزایی

در هر یک از سطوح طراحی، ایجاد، روسازی و اجرایی‌سازی بسته‌های تحولی در بهبود فضای دانشگاهی، ارتقای سرمایه‌های انسانی درون‌دانشگاهی یا تحول اجتماعی مفید واقع شوند. به نظر می‌رسد تدوین این نشانگر می‌تواند برای افراد یا گروه‌هایی که قادرند از قوه خلاقیت و تخیل خود در راستای بهبود شرایط و وضعیت موجود سرمایه انسانی و به‌ویژه دانشجویان، کارکنان و اعضای هیأت علمی استفاده کنند، راهگشا باشد و زمینه ارزش‌آفرینی محیطی (افراد اثرگذار شناخته و خدمات ایشان مورد تقدیر واقع شود) را فراهم نموده و بستر لازم برای توسعه محیط و فضای روانی و فرهنگی دانشگاه را تقویت نماید.

- می‌توان در راستای ارتقای نشاط و پویایی درون‌زاد درون‌دانشگاهی، جریان‌سازی ملی و تقویت ارتباطات منطقه‌ای و بین‌المللی، در آیین‌نامه‌ها و قواعد موجود دانشگاهی و مراکز علمی، اصلاحات و تعدیل‌هایی را پیش‌بینی و اعمال کرد به‌گونه‌ای که به‌طور مثال یکی از شروط انتخاب استادان برجسته و ممتاز در مراکز علمی و دانشگاهی را، تلاش و موفقیت آنها در ایجاد زمینه برای پویایی، نشاط و اثرگذاری نشریات علمی از طریق روش‌هایی نظیر پیگیری برای سه‌زبان شدن مجلات علمی درون‌دانشگاهی (فارسی، عربی، انگلیسی) و تبدیل مجلات و نشریات تخصصی حوزه خود - که عمدتاً داخلی و در سطح ملی قرار دارند - قرار داد تا از این طریق زمینه لازم و کافی برای تحول، تحرک‌بخشی، نشاط و به‌ویژه اثرگذاری در سایر حوزه‌ها و سطوح تمدنی به منظور ارتقای مرجعیت علمی و پایداری و تعالی‌جویی منطقه‌ای و بین‌المللی را فراهم ساخت. پرواضح است که شکل‌گیری این مهم صرفاً از طریق تغییر در آیین‌نامه‌ها ممکن نخواهد شد و در صورت علاقه‌مندی به تغییر، ایجاد زمینه تغییر و پیش‌بینی الزامات آن می‌تواند در اولویت بوده و زمینه موفقیت آن را فراهم سازد.

پیشنهاد‌های مطالعاتی

پیشنهاد می‌شود در مطالعات دیگری:

- شناسایی و معرفی ملاک‌ها، معیارها و شاخص‌های جامعه پویا و بانشاط: این ملاک‌ها، معیارها و شاخص‌ها به‌گونه‌ای تدوین شود تا زمینه تعامل سازنده با دانشگاه‌ها و مراکز علمی و ایجاد بستری برای بروز و تقویت نشاط و بالندگی علمی و عمومی فراهم شود؛
- بررسی و کنکاش رابطه نشاط و پویایی عمومی با نشاط و پویایی علمی؛
- آسیب‌شناسی عمیق و وسیع عناصر زمینه‌ساز در افت نشاط در دانشگاه‌ها؛
- تدوین «فرآیند تعامل بهینه» بین حلقه‌های چهارگانه نظریه پیشنهادی مطالعه حاضر برای رسیدن به دانشگاه تراز اسلامی - ایرانی؛
- بررسی میزان تأثیر متغیرهای مؤثر بر نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی نظیر شاخص‌های برآمده از پژوهش حاضر (هوش، جنسیت، ابعاد روانی و شخصیتی دانشجوی، علاقه دانشجوی به رشته تحصیلی‌اش، سرانه بهینه تعداد دانشجویان هر کلاس و تعامل استاد و شاگردی): به پشتوانه چنین پژوهشی راهکارهای پیشنهادی ذکرشده در بخش قبلی با قوت بیشتری مورد مطالبه مجامع دانشگاهی کشور قرار خواهد گرفت.
- به منظور ایجاد و تقویت زمینه پویایی و نشاط در حوزه نگارش و انتشارات متون علمی، طراحی نظام نشانگرهای اصیل‌نویسی، جذابیت نگارشی و انسجام در متون دانشگاهی در دستور کار قرار گرفته و ابزارهای لازم سنجش و پایش آن به منظور اصلاح نظام ارزشیابی در مجلات علمی، داوری جلسات پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها، انتشارات علمی فراهم گردد. پرواضح است که این مهم می‌تواند یکی از عناصر مهم پژوهشی در دانشگاه که نگارش علمی است را به چالش کشانده و بستر لازم برای بهبود وضعیت نه چندان دلچسب نگارش علمی در متون دانشگاهی را فراهم سازد.
- در سطح دانشگاه و سایر مراکز علمی، مفهوم‌پردازی سازه بنیادین و تحول‌افزای «خودتعالی‌جویی حکمت‌گرا» در دستور کار قرار گرفته و ابزارها و فنون لازم برای سنجش کیفیت آن در سطوح فردی، تیمی، اجتماعی، سازمانی فراهم شده

و مبتنی بر سنجش وضعیت موجود، به طراحی نظام راهکارها و اقدامات زمینه‌ساز و بهبود بخش پرداخته شود. به نظر می‌رسد استفاده از ملاک‌ها و نشانگرهای پیشنهادی، بتواند بخشی از زمینه لازم برای شکل‌گیری روحیه دانشگاه به مثابه خانواده و ورود به نسل متفاوتی از دانشگاه‌ها با عنوان «دانشگاه‌های خودتعالی‌جوی حکمت‌گرا» را فراهم نماید.

یادداشت‌ها

1. Organizational Culture
2. Organizational health
3. Total Quality Management
4. Knowledge management
5. Learning Organization
6. Grounded Theory
7. Transforability
8. Convenience
9. Snowball
10. In Vivo Coding
11. Memos
12. Discriminant Sampling
13. Middle-range Theory

۱۴. لازم به ذکر است که منظور از مسئله‌یابی، مسئله‌محوری و مسئله‌آفرینی (Problematization)، تمرکز بر مسائل اصیل (Authentic problems) است. مسائل اصیل مسائلی هستند که در جوهرشان، اشتیاق و برانگیختگی برای حل آنها وجود دارد در صورتی‌که مسائل غیراصیل مسائلی هستند که دارای خاصیت تهییج‌کنندگی و زمینه‌سازی برای پویایی و نشاط علمی نیستند (Stepien & Gallagher, 2020). متأسفانه به نظر می‌رسد بخش زیادی از مسائل پژوهشی مورد بررسی در وضعیت فعلی مراکز علمی، ماهیتاً اصیل نبوده و یا دست کم، اولویت‌دار نیستند و این مسائل، نه‌تنها ارزشمند و ارزش‌آفرین نیستند، بلکه پویایی و نشاط علمی و عمومی را نیز به چالش می‌کشاند و بعضاً در تضاد با آن هستند.

15. UNESCO
16. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)

کتابنامه

ابراهیمی، الهام (۱۴۰۱). *نظریه‌پردازی داده بنیاد*. تهران: جهاد دانشگاهی.

اسکندری، آراد (۱۳۹۸). فرهنگ سازمانی و ارتقا و بهره‌وری. قم: تلاش اندیشه. چاپ اول. بازرگان، عباس (۱۴۰۱). مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته. (ویرایش پنجم). تهران: دیدار.

حکیمی، ایمان (۱۳۹۹). رهبری تحول‌گرا و توسعه قابلیت‌های بازاریابی: تبیین نقش میانجی سرمایه فکری (مورد مطالعه: کسب‌وکارهای کوچک و متوسط فعال در صنعت غذایی کشور). پژوهش‌های مدیریت در ایران. ۲۴ (۱). ۳۱-۱.

خبازی، مجید (۱۳۹۰). شادی و رسانه (مبانی، آسیب‌ها و راهکارها). تهران: مرکز پژوهش‌های اسلامی صدا و سیما.

شیراوند، محسن و میرهادی، زهراسادات (۱۳۹۹). نقش اخلاق پرسشگری مریبان در پرورش تفکر متربی با تکیه بر سیره معصومین (ع). تأملات اخلاقی. ۱ (۱). ۱۳۵-۱۵۴.

علوی، سید بابک و قلی‌پور، آرین (۱۳۸۸). شناسایی عوامل مؤثر بر رفتارهای فراتر از نقش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها: مطالعه‌ای در دانشگاه صنعتی شریف. فصلنامه علوم مدیریت ایران. ۴ (۱۴). ۲۹-۱.

غفوری، آرزو و صالحی، کیوان (۱۴۰۲). تحلیل ابعاد علاقه‌افزایی به درس کار و فناوری از منظر دانش‌آموزان و دبیران: مطالعه‌ای به روش نظریه برخاسته از داده‌ها. اندیشه‌های نوین تربیتی. ۱۹ (۴). ۴۵-۷.

فردیسی، سورنا؛ رئوف، مریم؛ قاضی‌زاده، مریم و امان‌پور، سارا (۱۳۸۹). بررسی شادمانی به‌عنوان یکی از شاخص‌های سلامت روان در دانشجویان دندان‌پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۶-۹۷: یک گزارش کوتاه. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. ۱۹ (۳). ۳۱۴-۳۰۵.

فهرستی، زهرا و توتونچیان، مهری (۱۳۹۳). شادی و نشاط از دیدگاه فقه با رویکردی بر نظر امام خمینی (ره). پژوهشنامه متین. ۱۶ (۶۲). ۹۷-۱۲۳.

قربانخانی، مهدی و صالحی، کیوان (۱۳۹۹). رهیافتی پدیدارشناسانه در واکاوی موانع خلق دانش در علوم انسانی بر پایه ادراک و تجربه زیسته نخبگان و فرهیختگان دانشگاهی. فصلنامه علمی پژوهشی راهبرد فرهنگ. ۱۳ (۵۲). ۱۱۰-۷۵.

قربانخانی، مهدی و صالحی، کیوان (۱۴۰۱). تبیین کژکارکردهای بازدارنده مرجعیت علمی در علوم انسانی. فصلنامه علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی. ۱۰ (۳). ۷۰-۳۵.

- قاسمی، مجید و صالحی، کیوان (۱۳۹۷). تحلیل پدیدارشناسانه عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر استفاده از مؤسسات تولید مقاله و پایان‌نامه. *سیاست علم و فناوری*. ۱۱ (۴). ۳۵-۴۸.
- قهرمانیان، مریم و حسینی‌زاده، سیدعلی (۱۳۹۰). تحلیل و معناشناسی تزکیه و تهذیب در آیات قرآن با تأکید بر تفسیر المیزان. *فصلنامه مطالعات تفسیری*. ۲ (۸). ص ۹.
- مالمیر، مرتضی؛ صالحی، کیوان؛ مقدم‌زاده، علی و دهقانی، مرضیه (۱۴۰۰). ابعاد و سطوح فرهنگ کیفیت در نظام آموزش عالی: مروری منظم. *مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*. ۱۱ (۳۶). ۲۹-۵۳.
- مجمع تشخیص مصلحت نظام (۱۳۸۲). *سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران* در افاق ۱۴۰۴ هجری شمسی. تهران: دفتر مقام معظم رهبری.
- محمدزاده، زینب و صالحی، کیوان (۱۳۹۴). آسیب‌شناسی نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی. *فصلنامه سیاست‌های کلان و راهبردی*. ۳ (۱۱). ۱-۲۵.
- محمدزاده، زینب و صالحی، کیوان (۱۳۹۵). تبیین پدیده نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی از منظر نخبگان دانشگاهی: مطالعه‌ای با رویکرد پدیدارشناسی. *فصلنامه علمی راهبرد*. ۲ (۲۵). ۲۵۸-۲۲۷.
- محمدی، میرعزیزی؛ کمالی، نقی و داودی، رسول (۲۰۲۱). بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت کیفیت فراگیر در دانشگاه‌ها. *مجله علوم پزشکی رازی*. ۲۷ (۱۲). ۲۳-۳۱.
- مصطفی‌زاده، نبی؛ کیهان، حسنی و سامری، مریم (۱۳۹۹). تحلیل ابعاد مدیریت دانایی‌محور و بررسی ارتباط آن با خلاقیت و نوآوری کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی. *فصلنامه آموزش و بهسازی منابع انسانی*. ۲ (۴). ۱-۱۷.
- نوملی، مهین؛ جویباری، لیلا و ثناگو، اکرم (۱۳۹۱). مشارکت دانشجو کلید هر تغییری است: نقش دانشجویان در تحول و نوسازی نظام آموزش پزشکی. *گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*. *مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی*. ۱۰ (۱). ۵۹-۵۰.
- نیاز آذری، کیومرث (۱۳۹۳). بررسی تأثیر شادابی و نشاط در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان متوسطه شهرستان ساری. *مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی*. ۲ (۳). ۳۵-۵۷.
- Antoniou, A. S. G., & Cooper, C. L. (Eds.). (2005). *Research companion to organizational health psychology*. UK: Edward Elgar Publishing.
- Alavi, H. R. (2007). Correlatives of happiness in the university students of Iran (a religious approach). *Journal of Religion and Health*. 46 (4). 480-499.

- Brennan, J., & Shah, T. (2000). *Managing quality in higher education: An international perspective on institutional assessment and change*. Open University Press.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2005). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Charmaz, K. (2014). "Constructing Grounded Theory", (2nd ed). Great Britain: Henry Ling, Limited at Dorset Press.
- Carr, A. (2011). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. Routledge.
- Dahlgaard, J. J., & Mi Dahlgaard-Park, S. (2006). Lean production, six sigma quality, TQM and company culture. *The TQM magazine*. 18 (3). 263-281.
- Dalkir, K. (2013). *Knowledge management in theory and practice*. New York: Routledge.
- Dankoski, M. E., Palmer, M. M., Laird, T. F. N., Ribera, A. K., & Bogdewic, S. P. (2012). An expanded model of faculty vitality in academic medicine. *Advances in health sciences education*. 17 (5). 633-649.
- Darroch, J. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of knowledge management*. 9 (3). 101-115.
- Day, C., & Lee, J. (2011). New Understandings of Teacher's Work. *New York: Springer Science*. 10. 978-94.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2010). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. Princeton University Press.
- Garland, E. L. (2013). *Mindfulness-oriented recovery enhancement for addiction, stress, and pain*. Washington, DC: NASW Press.
- Ghafoori, A., & Salehi, K. (2023). Dimensional analysis of increasing students' interest in work and technology courses from the perspective of students and teachers: A study of the grounded theory and Schatzman dimensional analysis. *The Journal of New Thoughts on Education*. 19 (4). 45-7. doi:10.22051/jontoe.2021.33776.3186
- Goetsch, D. L., & Davis, S. B. (2014). *Quality management for organizational excellence*. pearson.
- Keller, S., & Price, C. (2011). Organizational health: The ultimate competitive advantage. *McKinsey Quarterly*. 2 (6). 94-107.
- Keller, S., & Price, C. (2011). *Beyond performance: How great organizations build ultimate competitive advantage*. John Wiley & Sons.
- Korkmaz, M. (2007). The Effects of Leadership Styles on Organizational Health. *Educational Research Quarterly*. 30.(3). 23-55.
- Kotter, J. P. & Heskett, J. L. (2008). *Corporate culture and performance*. Simon and Schuster. Newyork: The free press
- Lee, J. K. (2011). Higher Education and Happiness in the Age of Information. *Higher Education Review*. 43 (3). 70-79.

- Lee, J. K. (2008). *Education and Happiness: Perspectives of the East and the West*. Online Submission: Eric.
- Lewis, M., Haviland-Jones, J. M., & Barrett, L. F. (Eds.). (2010). *Handbook of emotions*. Guilford Press.
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). *Organizational culture*. In 2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019) (pp. 88-91). Atlantis Press.
- Ilmia, A. W., & Latipun, L. (2020). The happiness of involuntarily childless women: a qualitative study. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*. 10 (2). 43-50.
- Martínez-Costa, M., & Martínez-Lorente, A. R. (2008). Does quality management foster or hinder innovation? An empirical study of Spanish companies. *Total Quality Management*. 19 (3). 209-221.
- Porter, M. E. (2008). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Simon and Schuster. New York: The free press.
- Razali, R., Alqudah, M. K., & Zainal, D. A. P. (2020). The Discovery of Grounded Theory Practices for Software Engineering Research. *Electronic Journal of Business Research Methods*. 18 (2). pp153-165.
- Ruggles, R. (2009). *Knowledge management tools*. New York: Routledge.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Salehi, K., & Golafshani, N. (2010). Commentary: Using mixed methods in research studies: An opportunity with its challenges. *International journal of multiple research approaches*. 4 (3). 186-191.
- Selhub, E. M., & Logan, A. C. (2012). *Your brain on nature: The science of nature's influence on your health, happiness and vitality*. John Wiley & Sons.
- Sila, I. (2007). Examining the effects of contextual factors on TQM and performance through the lens of organizational theories: An empirical study. *Journal of Operations management*. 25 (1). 83-109.
- Smith, B. W., Ford, C. G., Erickson, K., & Guzman, A. (2021). The effects of a character strength focused positive psychology course on undergraduate happiness and well-being. *Journal of Happiness Studies*. 22 (1). 343-362.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., & Pedrotti, J. T. (2010). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Sage Publications.
- Snyder, R. A. (2016). *The Social Cognitive Neuroscience of Leading Organizational Change: TiER1 Performance Solutions' Guide for Managers and Consultants*. Routledge.
- Stanford, N. (2013). *Organization design: Engaging with change*. New York: Routledge.
- Stepien, W., & Gallagher, S. (1993). Problem-based learning: As authentic as it gets. *Educational leadership*. 50. 25-25.

- Thomas, G., & James, D. (2006). Reinventing grounded theory: Some questions about theory, ground and discovery. *British Educational Research Journal*. 32 (6). 767-795.
- Tomkins, K. L. (2013). *Becoming a learning organization for the members of Servus Credit Union (Doctoral dissertation, ROYAL ROADS UNIVERSITY)*.
- Tsoraya, N. D., Primalaini, O., & Asbari, M. (2022). The Role of Islamic Religious Education on the Development Youths' Attitudes. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*. 1 (1). 12-18.
- Uysal, R., Satici, S. A., Satici, B., & Akin, A. (2014). Subjective vitality as mediator and moderator of the relationship between life satisfaction and subjective happiness. *Educational Sciences: Theory & Practice*. 14 (2). 489-497.
- Waters, L. (2020). Using positive psychology interventions to strengthen family happiness: A family systems approach. *The Journal of Positive Psychology*. 15 (5). 645-652.