



University of
Sistan and Baluchestan



Iranian Academy of
Management Sciences

Identify the Characteristics of Engaged Faculty Members of Public Universities in Iran

Afsaneh Dehghanpour Farashah*¹, Aliasghar Pourezzat²,
Alireza Dehghanpour Farashah³

1. Ph.D. in Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. (Corresponding Author). Email: dehghanpur@ut.ac.ir
2. Department of Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran.
3. MSc. Student in Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran.

Abstract

The prominent and outstanding role of faculty members is not hidden from anyone in the education of students, the dynamism and prosperity of the university, and development and excellence of society. To playing these roles, they require to have enough work engagement. In this qualitative-applied research, university faculty members' work engagement is considered, posing the question: what are the characteristics of engaged faculty members of public universities in Iran? The participants were 26 faculty members of public Universities in Tehran, who were selected by snowball sampling method and were interviewed with semi-structured questions until theoretical saturation was obtained. The participants' responses were coded after each interview, and the concepts and themes were extracted from them using the thematic analysis method. Finally, the characteristics of engaged faculty members were categorized into 4 main themes: try to other flourishing, interest in self-flourishing, Commitment to professional ethics and engaged personality. Furthermore, 16 sub-themes were identified and discussed.

Introduction

New organizations expect their employees to be creative and dynamic, take the initiative, work collaboratively, try to develop their job skills, and be committed to high performance standards. Therefore, modern organizations need a lot of engaged staff for success. Universities and centers of higher education play an important role in the development and excellence of human societies. One of the factors that help to improve the current status of universities is enjoying faculty members with enough work engagement. Due to the effect of faculty members' work engagement on their performance qualitatively and quantitatively, it seems that in order to improve the status of universities, faculty members with work engagement, as major actors in the university should be recruited. Due to the reliance of achieving higher education goals and comprehensive development of the country on the existence of faculty members who are engaged in teaching, researching, advising

and leading students, the present study seeks to answer the question: what are the characteristics of engaged faculty members of public universities in Iran? Thus, this study was conducted with the aim of identifying the characteristics of engaged faculty members, as one of the most important components of the country's higher education system. It is hoped this study can assist relevant authorities in identifying the characteristics of engaged faculty members, modifying performance evaluation criteria and promoting faculty members.

Case study

In this research, faculty members of public universities in Iran constitute the case study.

Materials and Methods

Due to the nature of the subject, the research is conducted in a qualitative manner and is based on the interpretation philosophy. Data collection is conducted through interview with 26 faculty members from public universities in Tehran. data collection was conducted through snowball sampling. The method of data analysis is thematic analysis.

Discussion and Results

After analyzing the data, the characteristics of engaged faculty members were categorized into 4 main themes: try to other flourishing, interest in self-flourishing, commitment to professional ethics and engaged personality. Furthermore, 16 sub-themes were identified and discussed.

Conclusions

Although the main question of our research was about the characteristics of engaged faculty members, the characteristics expressed by the interviewees were mostly about the faculty members' engagement for teaching and rather than about the engagement for researching. The characteristics identified with most to least frequency were about: the engagement for teaching, the engagement for communicating with the community, and the engagement for researching; it indicates the importance of spending time and energy of the teacher in educating students.

Keywords: Work Engagement, Characteristics of Engaged Faculty Members, Academic Ethics

Article Type: Research Article

Cite this article: Dehghanpour Farashah, A., Pourezzat, A.A., & Dehghanpour Farashah, A.R. (2022). Identify the Characteristics of Engaged Faculty Members of Public Universities in Iran. *Public Management Researches*, 15 (56), 5-28. (In Persian)



DOI:10.22111/JMR.2022.40582.5654

Received: 14 Nov. 2021

Revised: 28 May. 2022

Accepted: 20 Jun. 2022

© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan

رصد ویژگی‌های استادان مشتاق دانشگاه‌های دولتی ایران

افسانه دهقان‌پور فریاد*^۱ - علی اصغر پور عزت^۲ - علیرضا دهقان‌پور فریاد^۳

۱. نویسنده مسئول، دکتری گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
dehghanpur@ut.ac.ir
۲. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

چکیده

نقش برجسته و والای اعضای هیأت علمی دانشگاه در تعلیم و تربیت دانشجویان، پویایی و شکوفایی دانشگاه و توسعه و تعالی جامعه بر کسی پوشیده نیست. ایفای این نقش‌ها مستلزم برخورداری آنان از اشتیاق کاری کافی است. در این پژوهش کیفی-کاربردی، اشتیاق اعضای هیأت علمی دانشگاه مدنظر است و این پرسش مطرح می‌شود که ویژگی‌ها و شاخص‌های رفتاری استادان مشتاق چیست؟ مشارکت‌کنندگان پژوهش ۲۶ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران هستند که با شیوه نمونه‌گیری گلوله‌برفی انتخاب شدند و تا هنگام اشباع نظری مورد مصاحبه نیمه‌ساختاریافته قرار گرفتند. متن مصاحبه‌ها پس از هر مصاحبه پیاده‌سازی و با به کارگیری تکنیک تحلیل تم کدگذاری شدند و مفاهیم و تم‌های مورد نظر استخراج گردیدند. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، در نهایت ویژگی‌های یک استاد دانشگاه مشتاق در قالب ۴ تم اصلی؛ اقدام به دیگر شکوفایی، علاقه به شکوفایی خود، پایبندی به اخلاق حرفه‌ای و شخصیت مشتاق و ۱۶ تم فرعی شناسایی شدند و مورد بحث قرار گرفتند.

واژه‌های کلیدی: اشتیاق کاری، اعضای هیأت علمی دانشگاه، ویژگی‌های استادان مشتاق، اخلاق آکادمیک.

استناد: دهقان‌پور فریاد، افسانه؛ پور عزت، علی‌اصغر؛ دهقان‌پور فریاد، علیرضا (۱۴۰۱). رصد ویژگی‌های استادان مشتاق دانشگاه‌های دولتی ایران، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۵ (۵۶)، ۲۸-۵.



تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۳۰

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۲۳

DOI:10.22111/JMR.2022.40582.5654

نوع مقاله: علمی پژوهشی

حق مؤلف © نویسندگان

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان

مقدمه

سازمان‌های نوین از کارکنان خود انتظار دارند؛ خلاق و پویا بوده، ابتکار عمل را در دست بگیرند، صمیمانه همکاری داشته باشند، در توسعه مهارت‌های شغلی خود بکوشند و به استانداردهای بالای عملکردی پایبند باشند، بنابراین سازمان‌های نوین برای موفقیت نیاز وافر به کارکنانی مشتاق دارند (Bakker & Schaufeli, 2008:147).

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نقش بسزایی در پیشرفت و تعالی جوامع انسانی دارند. بر اساس نتایج مجله یو اس نیوز^۱، دانشگاه‌های ایران رتبه خوبی در میان دانشگاه‌های سطح جهان ندارند (در حال حاضر (۲۰۲۲)، بر اساس رتبه‌بندی یو اس نیوز دانشگاه تهران با رتبه ۳۵۳ و بر اساس رتبه‌بندی کیو اس^۲، دانشگاه صنعتی شریف با رتبه ۳۸۱ بهترین رتبه‌ها را در میان دانشگاه‌های ایران کسب نموده‌اند) که نشان‌دهنده فاصله زیاد آن‌ها از وضع مطلوب است؛ فاصله‌ای که جز با تلاش‌های مستمر و هدفمند کاهش نمی‌یابد.

استادان دانشگاه به منزله یکی از کنشگران اصلی دانشگاه (Dehghanpour Farashah, Klem & Connell, 2021)، در بهبود اشتیاق تحصیلی (Pourezzat, Gholipour & Vaezi, 2021) و یادگیری و تجربه دانشجویان (Umbach & Wawrzynski, 2005)، تعلیم و تربیت نیروی انسانی (Mehralizadeh, Sepasi & Omidian, 2005) و بهبود وضعیت علمی و اخلاقی دانشگاه‌ها نقش اساسی دارند. بنابراین یکی از نکاتی که در راستای بهبود رتبه دانشگاه‌ها و بهبود وضع موجود آن‌ها می‌توان مدنظر قرار داد، الزام برخورداری استادان از اشتیاق کاری می‌باشد. با توجه به تاثیر اشتیاق کاری استادان بر عملکرد کیفی و کمی آنان، به نظر می‌رسد به منظور بهبود وضعیت دانشگاه‌ها، از مهمترین مواردی که قابل توجه است برخورداری استادان به عنوان یکی از مهم‌ترین کنشگران اصلی دانشگاه، از اشتیاق کافی است (Dehghanpour Farashah et al., 2021).

منظور از اعضای هیأت علمی یا استادان مشتاق، استادانی هستند که با انرژی فراوان در محیط دانشگاه، آموزش و پژوهش را پیگیری می‌کنند، احساس قدرت و سرزندگی دارند، به کارشان علاقه‌مند هستند، حین کار، گذر زمان را احساس نمی‌کنند، به کار خود افتخار

¹. U.S News

². QS

³. <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2022>

می‌کنند، از کار خود رضایت دارند و غرق در کار می‌شوند. به عبارت دیگر استادان مشتاق، خود را وقف دانشجویان می‌کنند، فراتر از خود می‌اندیشند و انرژی و احساس خود را صرف تدریس، پژوهش و حل مسائل جامعه می‌کنند (*Dehghanpour Farashah, Pourezzat, Gholipour & Vaezi, 2020*).

شواهد مستند گوناگون، حاکی از آن است که برخی از اعضای هیات علمی ما حضور کمرنگی در مجامع بین‌المللی دارند (*Azizi, 2013*)، حضور فعال و مؤثری در دانشگاه‌ها ندارند، از ساعت تدریس خود می‌کاهند، تعهد کافی به دانشگاه ندارند، برای توسعه فردی خود تلاشی نمی‌کنند و از شیوه‌های نوین آموزشی بهره نمی‌گیرند (*Hasanholipour & Amiry, 2019*). این شواهد دلالت بر وجود مساله در این حوزه دارد و پیامدهای تسلسلی بسیاری همچون بی‌انگیزگی و ناامیدی دانشجویان در مسیر تولید علم، کاهش نقش مرجعیت دانشگاه در تصمیم‌گیری و حل مسائل کشور (*Hasanholipour & Amiry, 2019*) و کاهش بهره‌وری و رتبه پایین دانشگاه‌های ایران را در پی داشته است.

اغلب پژوهش‌های انجام شده در موضوع اشتیاق کاری، بر کارکنان سازمان‌ها و معلمان متمرکز بوده و کمتر به اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها توجه شده است. همچنین در اندک پژوهش‌های موجود در موضوع استادان مشتاق، ویژگی‌های استادان مشتاق با ویژگی‌های معلمان و گاهی کارکنان مشتاق یکسان در نظر گرفته شده است. برخی از تفاوت‌های اصلی شغل اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها با معلمان، عبارت است از: خلق دانش علاوه بر تعلیم دانش، پژوهش علمی و نظام‌مند به منظور حل مسائل علاوه بر آموزش، آزادی عمل در تغییر زمان تدریس و طراحی طرح درس (*Dehghanpour Farashah, Pourezzat, Gholipour & Vaezi, 2020*). با توجه به این تفاوت‌ها، تمایز ویژگی‌های استادان مشتاق از معلمان و کارکنان مشتاق و شناسایی این ویژگی‌ها ضرورت دارد.

با توجه به این مهم که شرط رسیدن به اهداف آموزش عالی و توسعه همه جانبه کشور، وجود استادانی است که مشتاق به تدریس، پژوهش، مشاوره و راهنمایی دانشجویان باشند، پژوهش حاضر مترصد پاسخ به این پرسش است که ویژگی‌های استادان مشتاق کدامند؟ بنابراین این پژوهش با هدف شناسایی ویژگی‌های اعضای هیات علمی مشتاق دانشگاه‌ها، به منزله یکی از مهم‌ترین اجزاء سیستم آموزش عالی کشور انجام شده است تا به مراجع

ذیربط، در شناسایی ویژگی‌های استادان مشتاق، اصلاح معیارهای ارزشیابی عملکرد و ارتقاء استادان یاری رساند.

با شناسایی ویژگی‌های استاد مشتاق و شاخص‌های رفتاری آنان می‌توان تدابیری را پیش از پیوستن آن‌ها به دانشگاه انجام اندیشید تا مبنای جذب و استخدام اعضای هیات علمی، علاوه بر توجه به تخصص علمی، پتانسیل بالا برای اشتیاق کاری باشد. همچنین شناسایی این ویژگی‌ها در بهبود معیارهای ارزشیابی عملکرد و ارتقای استادان پس از جذب نیز، بسیار مؤثر است.

پیشینه نظری

امروزه اشتیاق کاری، جایگاه قابل توجهی در سازمان‌ها برای ایجاد و ارتقای انگیزه، تعهد و نگهداشت کارکنان، ارتقاء بهره‌وری سازمان‌ها، و نتایج مطلوب سازمانی یافته است (Al Mehrzi, 2016; Kang, 2014; Shuck and Wollard, 2010: 103). اشتیاق کاری از روانشناسی مثبت‌گرا، نشأت گرفته است و به جای توجه بر مفاهیم منفی به مطالعه علمی تجربیات و رفتارهای مثبت تأکید دارد (Seligman, 2003: 126-128). اشتیاق، مفهوم جذابی است که به جنبه‌های مثبت ارتباط همانند شور و شوق، تعهد، عجزین شدن با شغل، انرژی، وقف و دلپذیری^۱ کار تأکید دارد (Imperatori, 2017:1). البته قابل تأمل است که آرای پژوهشگران درباره مفهوم اشتیاق کاری و ابعاد آن بسیار متنوع است (Dehghanpour Farashah et al., 2020:11). شاولی و همکاران^۲ (۲۰۰۲) از پیشگامان بررسی این مفهوم، معتقدند اشتیاق کاری به حالت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار اشاره دارد و دارای ابعاد وقف، انرژی و جذب است. وقف^۳ بیانگر حس غرور و افتخار به شغل، رضایت شغلی و وابستگی روانی شغلی است، انرژی^۴، دلالت بر تاب‌آوری بالا، مقاومت و تلاش بسیار دارد و جذب^۵، اشاره دارد به غرق کار شدن و متوجه گذر زمان نشدن (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002: 74).

1. passion, commitment, involvement, energy, dedication and pleasantness.

2. Schaufeli & Bakker

3. dedication

4. vigor

5. absorption

با بررسی ادبیات موجود درمی‌یابیم اشتیاق کارکنان تا حدی متمایز از اشتیاق کاری است. این دو مفهوم سطوح تحلیل متفاوتی دارند. اشتیاق کارکنان با سازمان و اهداف سازمانی مرتبط است، در سطح سازمانی مطرح می‌شود و با عملکرد سازمانی مربوط است، در حالی که اشتیاق کاری با عملکرد در سطح فردی و اشتیاق فرد به کارهایی که در سازمان انجام می‌دهد، ارتباط دارد. اشتیاق کارکنان و اشتیاق کاری، گاهی به جای هم به کار برده می‌شوند؛ ولی اشتیاق کاری به ارتباط کارمند و کارش اشاره دارد، در حالی که اشتیاق کارکنان، گسترده‌تر است و ارتباط با سازمان را نیز شامل می‌شود (Truss et al., 2014). طیف گسترده‌ای از نظریه‌ها، همچون نظریه ویژگی‌های شغل^۱ (Hackman & Oldham, 1976) و مدل منابع-الزامات شغلی (JD-R)^۲ (Bakker & Demerouti, 2007) پشتیبان مفهوم اشتیاق کاری هستند. در مطالعات مرتبط با اشتیاق کاری، از مدل منابع-الزامات شغلی به عنوان چارچوب نظری، بیش از هر نظریه یا مدل دیگری استفاده شده است (Hakanen & Roodt, 2010). گزاره‌های محوری این نظریه می‌تواند به توضیح چگونگی ایجاد و مدیریت اشتیاق کاری یاری رساند. مدل اصلی منابع-الزامات شغلی توسط دمروتی و همکاران (۲۰۰۱) ارائه شد. در مدل اصلی پیشنهاد می‌شود که شرایط کاری را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: الزامات شغلی و منابع شغلی. همچنین این مدل شامل مؤلفه اشتیاق نبود، اما به جای آن مؤلفه "عدم اشتیاق"^۳ به عنوان پیامد منابع شغلی بود (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). شافلی و باکر (۲۰۰۴) برای اولین بار مدل جامع^۴ منابع-الزامات شغلی که شامل هر دو مؤلفه اشتیاق کاری و فرسودگی شغلی بود را ارائه کردند. در این مدل جامع، اشتیاق و فرسودگی به عنوان دو قطب مخالف یک پیوستار در نظر گرفته نشدند، بلکه اشتیاق به منزله مفهومی جداگانه که رابطه منفی با فرسودگی کاری دارد، در نظر گرفته شده است. در این مدل فرض بر این است که الزامات و منابع شغلی، دو فرایند مثبت و منفی روان‌شناختی ایجاد می‌کنند (Bakker & Demerouti, 2004a; Schaufeli & Bakker, 2007). در فرآیند منفی، الزامات شغلی بالا موجب از بین

^۱. job characteristics theory

^۲. job demands-resources model

^۳. Disengagement

^۴. Comprehensive JD-R Model

رفتن منابع ذهنی و فیزیکی کارکنان می‌شوند؛ بنابراین منجر به فرسودگی شغلی و در نهایت مشکلات سلامتی می‌گردند. از سوی دیگر، در فرآیند مثبت انگیزشی، منابع شغلی دارای قدرت انگیزشی هستند و بنابراین اشتیاق را ترویج می‌کنند و تمایل به خروج کارکنان را کاهش می‌دهند. منابع شغلی شرط کافی برای اشتیاق کاری نیستند. زانتاپولو و همکاران (۲۰۰۷) نقش منابع شخصی را (علاوه بر منابع و الزامات شغلی) در مدل منابع-الزامات شغلی مورد بررسی قرار دادند (*Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007*). منابع شغلی با نظریه ویژگی‌های شغلی هاگمن و الدهام (۱۹۸۰) که بر پتانسیل انگیزشی استقلال و آزادی عمل، بازخورد و اهمیت وظیفه که بخشی از منابع شغلی هستند تاکید دارد، سازگار است (*Bakker & Demerouti, 2007:312*). منابع شغلی، ابعاد فیزیکی، روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی شغل هستند که دستیابی به اهداف سازمان را تسهیل می‌کنند، از الزامات و هزینه‌های فیزیولوژیکی و روانشناختی شغل می‌کاهند و یادگیری، رشد و توسعه فردی را بر می‌انگیزانند (*Bakker & Demerouti, 2007:312*). از منابع شغلی می‌توان به اهمیت شغل، تنوع کاری، بازخور، استقلال و آزادی عمل، حمایت سرپرست و همکار، کار چالشی و یادگیری اشاره کرد (*Van Den Berg et al., 2017: 1111*).

منابع شخصی اشاره به خصوصیات رفتاری، نظیر تاب‌آوری، خوش‌بینی، عزت‌نفس، خودکارآمدی (*Bakker & Demerouti., 2008: 218*), اعتماد به نفس، تعهد، مسئولیت‌پذیری، صبوری و ویژگی‌های شخصیتی، همچون برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی، گشودگی در برابر تجربه و رقابتی بودن دارد (*Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003*).

الزامات شغلی اشاره به ابعاد فیزیکی، اجتماعی و سازمانی شغل دارد که نیازمند تلاش جسمی و روانشناختی پایدار از سوی کارکنان بوده و تبعات فیزیولوژیکی و روانشناختی خاصی دارد (*Demeroti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001*). اغلب پژوهش‌های انجام شده، رابطه منفی میان منابع شغلی و الزامات شغلی را تأیید می‌کنند (*Hakanen, Bakker, Schaufeli, 2006; Schaufeli & Bakker., 2004a*). نمونه‌هایی از الزامات شغلی، عبارتند از: کنترل کار، فشار زمان و کار، حجم کار، ابهام نقش، تضاد نقش‌ها و اضافه بار نقش. الزامات شغلی، ضرورتاً منفی نیستند اما هنگامی که تلاش بسیار برای حفظ سطح

عملکرد مورد انتظار است، ممکن است منجر به بروز پاسخ‌های منفی، چون فرسودگی شغلی شوند (Schaufeli & Bakker, 2004a).

مصادیق رفتاری اشتیاق کاری برای سنجش‌پذیر کردن اشتیاق کاری به کار می‌روند و اشاره به رفتارهایی دارد که فرد دارای اشتیاق کاری بالا از خود بروز می‌دهد. برای اشتیاق کاری کارکنان و معلمان در سنجه‌هایی که تاکنون طراحی شده است همانند سنجه UWES (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006) و سنجه چند بعدی اشتیاق معلم یا ETS (Klassen, Yerdelen, & Durksen, 2013) ویژگی‌ها و مصادیق رفتاری گوناگونی تعریف شده است. به عنوان نمونه معلمان مشتاق از تدریس لذت می‌برند، پراورزی، بادقت و با تمرکز تدریس می‌کنند، برای تدریس خوب بسیار تلاش می‌کنند، هنگام تدریس احساس شادی می‌کنند، رفتار گرم و صمیمانه با دانش‌آموزان خود دارند، از احساسات دانش‌آموزان خود آگاهند، آنان را درک می‌کنند، با همکاران خود ارتباط خوبی دارند، به آنها کمک می‌کنند، به مسائل و مشکلات همکاران و دانش‌آموزان خود توجه می‌کنند (Klassen et al., 2013). با توجه به تفاوت‌های شغلی معلمان و کارکنان با استادان دانشگاه، این ویژگی‌ها برای اعضای هیات علمی دانشگاه مشتاق کافی به نظر نمی‌رسد.

پیشینه پژوهش

در پژوهش کنونی، پژوهش‌های حوزه اشتیاق کاری اعضای هیات علمی از سال ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۱ با کلید واژه‌های "اشتیاق استاد دانشگاه، استاد مشتاق، اشتیاق اعضای هیات علمی دانشگاه، سنجه اشتیاق کاری، سنجه معلم مشتاق، سنجه اشتیاق کاری اعضای هیات علمی دانشگاه" در عنوان، چکیده و کلمات کلیدی مقالات داخلی و خارجی جستجو شدند و پس از بررسی اولیه و کنار گذاشتن موارد نامرتبط، موارد مندرج در جدول (۱) به منزله موارد مرتبط با پژوهش حاضر، به صورت عمیق مورد بررسی قرار گرفتند.

¹. "faculty engagement, faculty member engagement, work engagement scale, teacher engagement scale, engaged teacher scale, engaged faculty scale"

جدول شماره ۱: پژوهش‌های مورد بررسی از (۲۰۱۲) تا (۲۰۲۱)

منبع	عنوان	یافته‌های پژوهش
وندن‌برگ و همکاران (۲۰۱۳)	عوامل کلیدی اشتیاق کاری و انگیزش شغلی استادان مرکز پزشکی دانشگاهی	در میان استادان مرکز پزشکی اشتیاق به مراقبت از بیماران بیشتر از اشتیاق به پژوهش و تدریس است. مواردی که موجب افزایش اشتیاق اعضای هیات علمی به تدریس می‌شود عبارتند از: تدریس استادان در حوزه تخصص خود، قدردانی برجسته برای آموزش از سوی سرپرست مستقیم خود، تدریس به گروه‌های کوچک و بازخورد برای تدریس و آزادی برای تعیین شیوه تدریس.
کلاسن و همکاران (۲۰۱۳)	اندازه‌گیری اشتیاق معلم: توسعه سنجش معلمان مشتاق	سنجش اشتیاق معلم را ایجاد و اعتبارسنجی کردند. آنان این سنجش را با ۴ بعد (اشتیاق شناختی ^۱ ، اشتیاق احساسی ^۲ ، اشتیاق اجتماعی به دانش‌آموزان و همکاران ^۳) و ۱۶ مورد ویژگی رفتاری فراهم کردند که عبارتند از: ارتباط خوب با همکاران، هیجان از تدریس، رفتارگرم با دانش‌آموزان، تلاش وافر، احساس شادی هنگام تدریس، آگاهی از احساسات دانش‌آموزان، کمک به همکاران، تمرکز بر تدریس، روابط کاری خوب با همکاران، عاشق تدریس، دقت هنگام تدریس، توجه به مشکلات همکاران و دانش‌آموزان، لذت از تدریس، تدریس پراثری و درک دانش‌آموزان.
وندن‌برگ و همکاران (۲۰۱۷)	اشتیاق کاری مدرسان حرفه پزشکی	شناسایی الزامات و منابع شغلی استادان حرفه پزشکی و بیان چگونگی افزایش اشتیاق مدرسان دانشکده علوم پزشکی.
وندن‌برگ و همکاران (۲۰۱۸)	اشتیاق کاری اعضای هیات علمی دانشگاه به مراقبت از بیمار: اثر بازآفرینی شغلی بر وظایف استاد	اشتیاق زیاد به تدریس منجر به بازآفرینی شغلی در وظیفه تدریس استادان می‌شود. همچنین اشتیاق کاری به مراقبت از بیمار با دو رفتار بازآفرینی شغلی (جستجوی منابع ساختاری و چالش‌ها) در نقش‌های تدریس رابطه منفی دارد.
منگ و سان (۲۰۱۹)	اثر توانمندسازی روانشناختی بر اشتیاق کاری اعضای هیات علمی دانشگاه چین	جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و مرتبه علمی استادان با تفاوت سطح توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق کاری آنان مرتبط است و توانمندسازی روانشناختی با همه ابعاد اشتیاق کاری همبستگی مثبت دارد. استادان بالای ۵۰ سال از استادان زیر ۵۰ سال و استادان با مرتبه علمی استاد تمامی به لحاظ روانشناختی توانمندتر از دیگر استادان بوده و اشتیاق کاری بیشتری دارند.

¹. cognitive engagement (CE)

². emotional engagement (EE)

³. social engagement: students (SES) & social engagement: colleagues (SEC)

دگازمن و دامانتای (۲۰۱۹)	نقش چشم‌انداز زمان آینده ^۱ (FTP) و تعهد عاطفی در اشتیاق کاری استادان سالخورده فیلیپینی	رابطه مثبت میان چشم‌انداز زمان آینده و تعهد عاطفی و رابطه مثبت بین تعهد عاطفی و ابعاد اشتیاق کاری وجود دارد. بهبود جهت‌گیری آینده، تعهد و اشتیاق کاری را بهبود می‌بخشد.
گراکا و همکاران (۲۰۱۹)	کار شایسته و اشتیاق کاری: مطالعه پروفایل پرسنل آکادمیک	کار شایسته با اشتیاق کاری مدرسان و پژوهشگران آکادمیک (استادان و پژوهشگران شاغل در موسسات آموزش عالی) رابطه مثبت دارد.
کریستنسن ^۲ و همکاران (۲۰۲۰)	اشتیاق کاری دانشگاهی، منابع و بهره‌وری: شواهد تجربی با کاربردهای سیاست اتخاذ شده در عمل	رابطه منفی میان اشتیاق به پژوهش و تدریس وجود دارد. مداخلاتی که با هدف افزایش انتشارات علمی انجام می‌شود می‌تواند اثرات سوء شدیدی بر اشتیاق به آموزش ایجاد کند.
دهقانپورفراشاه و همکاران (۲۰۲۰)	رصد عوامل موثر بر کاهش اشتیاق کاری اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها	موانع ساختاری، موانع محتوایی، موانع فرهنگی، گرایش‌های منفی، پویایی‌های منفی، موانع مرتبط با دانشجویان، جامعه، همکاران و رئیس دانشکده از عوامل اثرگذار بر کاهش اشتیاق کاری استادان هستند.
دهقانپورفراشاه و همکاران (۲۰۲۱)	طراحی مدل اشتیاق کاری اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها	مدل تجربه-علاقه-اشتیاق را برای اشتیاق کاری استادان دانشگاه مشتاق ارائه کردند. ابعاد این مدل شامل پیشران‌های علاقه، علاقه کاری، پیشران‌های تجربه، تجربه، شرایط زمینه‌ای، عوامل بازدارنده، ایجاد اشتیاق کاری و پیامدها است.

با بررسی پیشینه، پژوهشی که ویژگی‌های اعضای هیات علمی مشتاق به کار را شناسایی کرده باشد، یافت نشد. در بهترین حالت، پژوهش‌ها به ویژگی‌ها یا مصادیق رفتاری کارکنان و معلمان مشتاق پرداخته‌اند. از آنجا که استادی دانشگاه، حرفه‌ای خاص با ویژگی‌های منحصر به فرد است، ضرورت تمایز اشتیاق استادان از اشتیاق کاری کارکنان سازمان‌ها و معلمان بسیار محسوس و نیاز به پژوهش در حوزه شناسایی ویژگی‌های استاد مشتاق نمایان است.

روش‌شناسی پژوهش

فلسفه این پژوهش کیفی و کاربردی، تفسیرگرایی است. در پژوهش حاضر، گردآوری داده‌ها با روش مصاحبه و تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل، با تکنیک تحلیل تم انجام شد. تحلیل تم؛ تحلیل و کدگذاری داده‌ها با هدف الگویابی درونی آنهاست (Mohammadpour, 2018:389).

¹. future time perspective

². Christensen

به منظور شناسی ویژگی‌های اعضای هیأت علمی مشتاق، از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و عمیق استفاده شد؛ مصاحبه‌هایی که با استادان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، تا رسیدن به اشباع نظری انجام شد. در مصاحبه‌ها این پرسش مطرح بود که ویژگی‌های یک استاد دانشگاه مشتاق چیست؟ شیوه نمونه‌گیری پژوهش حاضر گلوله‌برفی است؛ نمونه‌گیری گلوله‌برفی شیوه‌ای از نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند است و هنگامی که شناسایی اعضای جامعه مورد نظر دشوار است به کار برده می‌شود. در این شیوه پژوهشگر، ابتدا با یک یا دو مورد از جامعه ارتباط برقرار کرده و از آنها می‌خواهد تا موارد جدیدتر یا بعدی را به او معرفی نمایند (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). در پژوهش حاضر، پژوهشگران پس از انجام و تحلیل ۲۶ مصاحبه، دریافتند اشباع نظری حاصل شده و نیازی به انجام مصاحبه‌های بیشتر نیست.

در پژوهش کیفی به جای کاربرد واژگان اعتبار و روایی که در پژوهش‌های کمی متداول است از معیار "اعتمادپذیری"^۱ استفاده می‌شود. اعتمادپذیری میزانی است که در آن می‌توان به یافته‌های یک پژوهش کیفی اعتماد کرد. گوبا و لینکلن (۱۹۸۵) معیار اعتمادپذیری را به عنوان میزانی که یک پژوهشگر می‌تواند مخاطبان خود را متقاعد کند که یافته‌های وی ارزش توجه کردن دارد تعریف می‌کنند (Mohammadpour, 2018: 496). در این پژوهش، به منظور تعیین روایی و برای ارزیابی کیفیت داده‌ها و نتایج پژوهش از معیارهای اعتبارسنجی پژوهش کیفی گوبا و لینکلن (باورپذیری^۲، تأییدپذیری^۳، اطمینان-پذیری^۴، انتقال‌پذیری^۵) استفاده شده است.

تحلیل داده‌های پژوهش

برای تحلیل داده‌های پژوهش حاضر، از روش تحلیل تم یا تحلیل مضمون استفاده شد و مراحل تحلیل تم که عبارتند از آشنایی با داده‌ها، ایجاد کدهای اولیه، جست و جوی تم‌ها (اصلی و فرعی)، بازبینی، تعریف و نامگذاری تم‌ها و تهیه گزارش، طی شدند (Braun &

¹. Trustworthiness

². Credibility

³. Confirmability

⁴. Dependability

⁵. Transformability

87: Clarke, 2006). پس از هر مصاحبه، متن مصاحبه تایپ و وارد نرم‌افزار MAXQDA شد و کدگذاری‌ها با این نرم‌افزار انجام شد. پس از کدگذاری اولیه مصاحبه‌ها، دسته‌بندی کدهای گوناگون در قالب دسته‌های مفهومی انجام شد سپس آنها بازبینی و دسته‌بندی شده و تم‌های اصلی استخراج شدند. خاطر نشان می‌سازد که به منظور آگاهی پژوهشگران از اشباع، کدگذاری‌ها بلافاصله پس از هر مصاحبه انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

پس از انجام مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و تحلیل داده‌ها با به‌کارگیری شیوه تحلیل تم، در نهایت ویژگی‌های اعضای هیأت علمی مشتاق به کار به صورت ۴ تم اصلی، ۱۶ تم فرعی و ۸۴ کد شناسایی شدند که در جدول زیر ارائه و سپس تشریح می‌شوند.

جدول شماره ۲: ویژگی‌های استادان مشتاق

تم‌های اصلی	تم‌های فرعی	دسته‌های مفهومی	کدها
الف-اقدام به دیگر شکوفایی	۱. اشتیاق به رشد و بالندگی دانشجو	تدریس مشتاقانه	۱. صرف زمان و انرژی زیاد برای آمادگی تدریس
			۲. برنامه‌ریزی دقیق برای لحظات کلاس درس
			۳. به روز کردن محتوای آموزشی و شیوه تدریس
			۴. مطالعه و تمرین زیاد برای تدریس
			۵. به‌کارگیری شیوه‌های مناسب برای تدریس
			۶. آموزش دروس به صورت کاربردی
			۷. استفاده از مثال‌های عینی هنگام تدریس
			۸. تلاش برای یادگیری دانشجویان
			۹. عدم استفاده از جزوه برای تدریس
			۱۰. تدریس پرنرژی همراه با پویایی و تحرک
			۱۱. بیان کاربرد درس و ارتباط میان تئوری و عمل
			۱۲. تدریس دلسوزانه
			۱۳. شور و نشاط هنگام تدریس
			۱۴. احساس خوب هنگام تدریس
			۱۵. ایجاد پرسش در ذهن دانشجو
			۱۶. تخصیص منصفانه توجه به دانشجویان
			۱۷. متوجه گذر زمان نشدن هنگام تدریس
			۱۸. احساس شادی هنگام تدریس
			۱۹. لذت بردن از تدریس و تعامل با دانشجو
			۲۰. ارزیابی مناسب دانشجویان و رسیدگی به اعتراض آنها
			۲۱. اولویت تدریس به پژوهش

		عشق و علاقه به تدریس	۲۲	
	عملکرد فراوظیفه‌ای	تلاش برای انگیزه‌بخشی به دانشجویان	۲۳	
		تلاش برای رشد فکری و اخلاقی دانشجویان	۲۴	
		ارتباط دوستانه و تعامل مناسب با دانشجویان	۲۵	
		توجه به مسائل جسمی و روحی دانشجویان	۲۶	
		در دسترس بودن	۲۷	
		اولویت دادن به دانشجو	۲۸	
		تاثیرگذاری مثبت بر دانشجو	۲۹	
		سرعت دسترسی بالا	۳۰	
		خودخسارت‌پذیری به لحاظ انرژی و زمان	۳۱	
		خودخسارت‌پذیری به لحاظ آبرو و اعتبار	۳۲	
		لذت بردن از حضور در فضای دانشکده	۳۳	
		با علاقه به دانشگاه رفتن	۳۴	
		۲. علاقه به حضور در دانشگاه		
	۳. مشارکت اجتماعی با همکار	ارتباط خوب با استادان همکاران	۳۵	
		اشتراک دانش با همکاران	۳۶	
	۴. اشتیاق به رشد جامعه (اشتیاق اجتماعی)	مشارکت در محافل و بحث‌های علمی و حرفه‌ای	۳۷	
		شرکت در محافل و بحث‌های علمی	۳۸	
		درگیر بودن با رنج‌های جامعه	۳۹	
		تلاش در جهت رفع نیازهای جامعه	۴۰	
		انجام پژوهش نیازمحور	۴۱	
		ارائه ایده‌های ابتکاری و خلاقانه برای حل مسائل جامعه	۴۲	
		ارائه ایده‌های تحول‌آفرین برای حل مسائل جامعه	۴۳	
		در پی یادگیری الزامات کاری بودن	۴۴	
		پیوسته در پی یادگیری مطالب جدید بودن	۴۵	
		در پی رشد و یادگیری بودن	۴۶	
	۵. علاقه به توسعه علمی خود	انتقادپذیر بودن	۴۷	
		تلاش برای رفع نقاط ضعف شخصیتی خود	۴۸	
	ب- علاقه به شکوفایی خود	۶. علاقه به توسعه روانشناختی خود		
	ج- پایبندی به اخلاق حرفه‌ای	۷. مسئولیت‌پذیری	۴۹	
		حضور تمام وقت در دانشگاه	۵۰	
		حضور فیزیکی، روانی و احساسی در دانشگاه	۵۱	
		علاقه نداشتن به پذیرش پست‌های بیرون از دانشگاه	۵۱	
		۸. نظم و انضباط	عدم استفاده از موبایل در کلاس	۵۲
			پیش بردن تدریس طبق برنامه زمانی	۵۳
			آراستگی و ظاهر مناسب	۵۴
		۹. اخلاق آکادمیک	حضور به موقع سر کلاس	۵۵
			منفعت عامه را بر منفعت شخصی ترجیح دادن	۵۶
			از خودگذشتگی	۵۷
	خود را وقف کار استادی کردن		۵۸	

	۱۰. تعهد کاری	۵۹. ارزش قائل شدن و احترام به دانشجو		
		۶۰. عدم استثماری دانشجویان		
		۶۱. پایبندی به تعهدات خود به دانشجویان		
		۶۲. پایبندی به تعهدات خود به جامعه		
		۶۳. پایبندی به اهداف و ارزش‌های دانشگاه		
		۶۴. پایبندی به رسالت خود		
		۶۵. تعهدکاری و حرفه‌ای		
		۶۶. تعهد نسبت به انجام وظایف خود		
		د-شخصیت مشتاق	۱۱. باز بودن به تجربه	۶۷. لذت بردن از تجربیات جدید
				۶۸. در پی رشد و یادگیری بودن
۶۹. پیوسته در پی یادگیری مطالب جدید بودن				
۷۰. خلاقیت و نوآوری				
۱۲. قاطعیت	۷۱. جدیت			
	۷۲. سخت‌گیری و قانون‌مداری			
۱۳. وجدان کاری بالا	۷۳. وجدان کاری بالا			
	۷۴. برنامه‌ریزی جزئیات تدریس			
۱۴. انعطاف‌پذیری	۷۵. انعطاف‌پذیری در شرایط خاص			
	۷۶. رفتار منعطفانه در مواجهه با نظرات غیرموافق در کلاس			
	۷۷. توانمندی در تطبیق با شرایط			
۱۵. تاب‌آوری	۷۸. تلاش فراوان			
	۷۹. صبور بودن			
	۸۰. برخورداری از توانایی تدریس طولانی مدت			
	۸۱. برخورداری از توان تدریس کلاس‌های متوالی			
	۸۲. خستگی‌ناپذیری			
۱۶. ثبات عاطفی	۸۳. آرامش و پایداری در موقعیت‌های گوناگون			
	۸۴. ثبات شخصیت			

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در پژوهش‌های حوزه اشتیاق کاری، به ویژگی‌های استادان مشتاق توجه چندانی نشده است. با توجه به نقش مهم استادان مشتاق در رشد و توسعه علمی کشور و شکل‌گیری تجربه مثبت برای دانشجویان، پژوهش در این حوزه و بررسی این ویژگی‌ها، می‌تواند توجه مسئولان مرتبط با فرآیند انتخاب، جذب و ارتقای اعضای هیأت علمی را به ویژگی‌های استادان مشتاق جلب نموده تا با درکی روشن از ویژگی‌های استادان مشتاق، تدابیر لازم برای انتخاب و جذب چنین استادانی بیندیشند؛ به بیان دیگر، می‌بایست رویکرد جذب

اعضای هیات علمی علاوه بر تخصص علمی، بر مبنای پتانسیل بالا برای اشتیاق کاری باشد. همچنین ویژگی‌های استادان مشتاق، در تعیین معیارهای ارزیابی عملکرد و ارتقای اعضای هیأت علمی بسیار یاری‌رسان است. بنابراین این پژوهش با هدف اصلی، شناسایی ویژگی‌های استادان مشتاق و با به‌کارگیری ۲۶ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران انجام شد. درنهایت ویژگی‌های یک استاد مشتاق دانشگاه در قالب ۴ تم اصلی؛ اقدام به دیگر شکوفایی، علاقه به شکوفایی خود، پایبندی به اخلاق حرفه‌ای و شخصیت مشتاق و ۱۶ تم فرعی شناسایی شدند:

الف- اقدام به دیگر شکوفایی

یافته‌های پژوهش، بیانگر آن است که استاد مشتاق استادی است که تمایل به دیگر شکوفایی دارد. این تم اصلی دربرگیرنده تم‌های فرعی اشتیاق به رشد و بالندگی دانشجوی، علاقه به حضور در دانشگاه، مشارکت اجتماعی با همکار و اشتیاق به رشد جامعه است. به بیان دیگر، نسبت به رشد و بالندگی جامعه و دانشجویان احساس وظیفه می‌کند، زمان خود را به دانشجویان اختصاص می‌دهد و با استادان دیگر همکاری و مشارکت دارد. استادان مشتاق در آموزش و پژوهش بسیار جدی هستند و انرژی فراوانی صرف وظایف خود می‌کنند، یکی از استادانی که از نظر دانشجویان و همکاران و بر اساس خوداظهاری مشتاقانه کار می‌کرد در مورد شیوه رفتارش در کلاس گفت "من در کلاس بسیار جدی، پرا انرژی و متمرکز هستم، کلاس اصلاً از دست من نمی‌تواند خارج شود حتی برای یک صدم ثانیه. من یک دقیقه هم سر کلاس نمی‌نشینم، راه می‌روم و تماس چشمی با دانشجویان دارم، دانشجویان انتخابی ندارند باید گوش دهند و یاد بگیرند". کار استادی، یک زمان قانونی دارد ولی استاد مشتاق، فراتر از آن، زمان و انرژی خود را به دانشجویان و کار استادی اختصاص می‌دهد؛ به بیان دیگر، خود را به لحاظ صرف زمان و انرژی خسارت‌پذیر می‌کند، فراتر از انرژی و زمان لازم، زمان و انرژی صرف می‌کند و به فعالیت‌هایی می‌پردازد که جزو وظایف رسمی وی نیست. استاد مشتاق فقط به تدریس اکتفا نمی‌کند؛ تلاش می‌کند تا دانشجویان یاد بگیرند، دلسوزانه تدریس می‌کند و این نیاز به صرف انرژی و زمان بیشتری دارد. فعالیت‌های استادی فقط شامل چند فعالیت رسمی تعریف شده نیست، کار استادی تنها آموزش و پژوهش نیست، نکات بسیاری وجود دارد که

یک استاد باید به آنها توجه کند. یک استاد مشتاق فعالیت‌های رسمی و غیررسمی خود را تلفیق می‌کند و فراتر از وظایف رسمی خود عمل می‌کند، به عنوان نمونه در مسائل غیردرسی به دانشجویان مشاوره می‌دهد، ارتباط برقرار می‌کند، به درد دل‌های آنها گوش می‌دهد و سعی می‌کند علاوه بر تدریس، به آنان درس زندگی دهد. این تم اصلی با یافته‌های بین^۱ (۲۰۱۱) که به مطالعه ویژگی‌های استادان برتر پرداخته و چگونگی آماده شدن آنها برای تدریس، شیوه تدریس و رفتار و شیوه ارزیابی دانشجویان را مورد بررسی قرار داده، همسو است. باکر^۲ (۲۰۰۸) نیز انرژی را از ویژگی مهم کارکنان مشتاق معرفی می‌کند. همچنین این یافته، مطابق با پژوهش کلاسن^۳ و همکاران (۲۰۱۳) که اشتیاق شناختی^۴، اشتیاق عاطفی^۵، اشتیاق اجتماعی به دانش آموزان^۶ و اشتیاق اجتماعی به همکاران^۷ را از ویژگی‌های معلم مشتاق شناسایی کردند، می‌باشد. همچنین نتایج پژوهش رزی و همکاران (۲۰۱۹) این یافته را تایید می‌نماید.

ب- علاقه به شکوفایی خود

یکی دیگر از ویژگی‌های مهم استادان مشتاق، میل به شکوفایی خود است. این ویژگی به علاقه‌مند بودن به رشد علمی و روانشناختی خود، اشاره دارد. زمانی این مهم محسوس است که استادان همواره علاقه به توسعه علمی خود دارند و در پی یادگیری مطالب جدید هستند. علاقه به توسعه روانشناختی در استادان دانشگاه، یکی دیگر از مصادیق تمایل به شکوفایی خود می‌باشد؛ اینکه استادان نسبت به انتقادات وارده به خودشان، گشوده رفتار می‌کنند، انتقادات بجا و صحیح را پذیرا هستند و برای رفع نقاط ضعف خود تلاش می‌کنند. علاقه به شکوفایی خود، به رشد علمی و روانشناختی خود با نتایج پژوهش دهقانپور فراشاه و همکاران (۲۰۲۱) که خودشکوفایی را جزء گرایش‌های سازنده و از منابع فردی تاثیرگذار بر اشتیاق کاری اعضای هیأت علمی معرفی می‌کنند، همسو است. همچنین با

^۱. Bain

^۲. Bakker

^۳. Klassen

^۴. cognitive engagement

^۵. emotional engagement,

^۶. social engagement: students

^۷. social engagement: colleagues

مطالعات اسماعیلی و همکاران (۲۰۱۸) و رضایی و همکاران (۲۰۱۹) که داشتن اطلاعات مناسب و کاربردی و ارائه مطالب جدید و به‌روز را از ویژگی‌های یک استاد توانمند برمی‌شمارند، همسو است.

ج- پایبند به اخلاق حرفه‌ای

پایبندی به اخلاق حرفه‌ای ویژگی دیگری است که شاید بتوان گفت، اکثر استادان مشتاق به آن متعهدند. یک استاد مشتاق، منظم است، به موقع در کلاس حضور می‌یابد، ظاهر مناسب و آراسته دارد و نظم و انضباط را رعایت می‌کند. به بیان دیگر هم در ظاهر و هم در انجام کارها منظم است، مسئولیت‌پذیر است، طرح درس دارد و طبق آن عمل می‌کند. در تدریس جدی است، خود را به یادگیری دانشجویان متعهد می‌داند و از اخلاق آکادمیک برخوردار است. اخلاق آکادمیک اشاره به از خودگذشتگی، خود را وقف کار استادی کردن، ارزش قائل شدن برای دانشجو، احترام گذاشتن به دانشجو، عدم استثمار دانشجو برای نگارش مقاله و ترجیح منفعت عامه بر منفعت خویش دارد؛ این مورد، مطابق با یافته‌های پژوهش دهقانپور فریاد و همکاران (۲۰۲۱) است. همچنین با یافته‌های رضایی و همکاران (۲۰۱۹) که موازین اخلاقی را از ویژگی‌های یک استاد توانمند می‌دانند و با یافته‌های اسماعیلی و همکاران (۲۰۱۸) که اخلاق، ادب و احترام را از ویژگی‌های استاد خوب برمی‌شمارند همسو است.

د- شخصیت مشتاق

استادان مشتاق، از ویژگی‌های شخصیتی خاصی برخوردار هستند؛ آنان دارای شخصیت مشتاقند، نسبت به کسب تجارب جدید گشوده عمل می‌کنند، از ثبات عاطفی و تاب‌آوری بالایی برخوردارند، وجدان کاری بالایی داشته، قاطع و انعطاف‌پذیر هستند. این یافته با نتایج پژوهش‌های ویلاویسنسیو^۱ و همکاران (۲۰۱۴)، زانتاپولو (۲۰۰۷)، دهقانپور فریاد و همکاران (۲۰۲۱) همسو است.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود؛

الف) حین انتخاب و جذب استادان دانشگاه، ویژگی‌های شخصیتی استادان مشتاق نظیر تاب‌آوری بالا، ثبات عاطفی، وجدان کاری بالا و باز بودن به تجربه در نظر گرفته شود تا با

^۱. Villavicencio

فراهم نمودن زمینه حضور هر چه بیشتر این افراد در هیات علمی دانشگاه‌ها زمینه بهبود وضعیت آموزش عالی و اشتیاق دانشجویان به تحصیل و پژوهش فراهم شود. (ب) در تعیین معیارهای ارزشیابی عملکرد و ارتقای استادان، علاوه بر فعالیت‌های پژوهشی همانند نگارش کتاب و مقاله، ویژگی‌های استادان مشتاق همانند تدریس مشتاقانه، عملکرد فراوظیفه‌ای، علاقه به حضور در دانشگاه، مشارکت اجتماعی با همکار، اشتیاق به رشد جامعه، علاقه به توسعه علمی و روانشناختی خود و پایبندی به اخلاق حرفه‌ای در نظر گرفته شود.

(ج) معیارهای مدنظر در شناسایی استادان برتر آموزشی، با توجه به ویژگی‌ها و شاخص‌های رفتاری شناسایی شده در این پژوهش، مورد بازنگری و اصلاح قرار گیرد و تدریس مشتاقانه و عملکرد فراوظیفه‌ای نیز در نظر گرفته شود.

به پژوهشگران علاقه‌مند به این موضوع پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آینده خود، راهکارهایی برای بهبود اشتیاق کاری استادان دانشگاه شناسایی نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود سنج‌های براساس ویژگی‌های استادان مشتاق که در این پژوهش رصد شدند، برای سنجش میزان اشتیاق کاری آنان طراحی نموده، میزان اشتیاق کاری استادان دانشکده‌های گوناگون دانشگاه تهران یا یک دانشگاه دیگر را سنجیده، مقایسه و رتبه‌بندی نموده و دلایل تفاوت آنرا در دانشکده‌های گوناگون رصد نمایند.

از محدودیت‌های پژوهش کنونی، می‌توان به عدم آشنایی برخی از مصاحبه‌شوندگان (استادان دانشگاه) با مفهوم اشتیاق کاری، ابعاد اشتیاق کاری و اشتیاق کاری استادان دانشگاه، به دلیل تخصص در رشته‌های غیرمدیریتی اشاره نمود که مصاحبه‌کننده را با چالش‌هایی همچون خروج مکرر برخی از آنان از چارچوب موضوع مصاحبه و نیاز به توضیح مجدد مفهوم و ابعاد اشتیاق کاری، مواجه می‌ساخت. یکی دیگر از محدودیت‌های این پژوهش، دشواری تنظیم وقت مصاحبه با استادان دانشگاه، زمان‌بر بودن مصاحبه‌ها و پیاده‌سازی و تحلیل آنها بود.

منابع فارسی

- ابطحی، سیدحسین و ترابیان، محسن (۱۳۸۹) بررسی تحقق اهداف آموزش عالی بر اساس سند چشم انداز بیست ساله کشور با روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP)، پژوهش در نظام‌های آموزشی، شماره ۳۱، ۶۰-۳۱، ۸.
- احمدی، مهدی؛ نرگسیان، عباس و نظری، ملیحه (۱۳۹۰) تدوین منشور تکریم دانشجو (مطالعه موردی: دانشگاه تهران)، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۸ (۱۰)، ۵۰۱-۵۱۸.
- اسماعیلی، محمودرضا؛ حزنی، سیدعلی؛ موسی زاده، بهروز؛ زواره، علی (۱۳۹۶). ویژگی‌های یک استاد خوب و تاثیر آن بر انگیزه تحصیلی دانشجویان دندانپزشکی، پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۹ (۳)، ۱۰-۱۸.
- حسنقلی‌پور، حکیمه، امیری، مجتبی (۱۳۹۸) شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر نگهداشت اعضای هیأت علمی در آموزش عالی با استفاده از تکنیک TOPSIS، نامه آموزش عالی، ۱۲ (۴۵)، ۶۹-۹۲.
- دهقانپورفراشاه، افسانه؛ پورعزت، علی اصغر؛ قلی‌پور، آرین؛ واعظی، رضا (۱۳۹۸). رصد عوامل مؤثر بر کاهش اشتیاق کاری اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های دولتی ایران، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۲ (۴۶)، ۳۵-۵.
- دهقانپورفراشاه، افسانه؛ پورعزت، علی اصغر؛ قلی‌پور، آرین؛ واعظی، رضا (۱۴۰۰). طراحی مدل اشتیاق کاری اعضای هیأت‌علمی دانشگاه، مطالعات رفتار سازمانی، ۱۰ (۳)، ۱۱۳-۱۴۲.
- رزی، جمال؛ امام جمعه، سید محمدرضا؛ احمدی، غلامعلی؛ صدق‌پور، صالح (۱۳۹۷). شناسایی و اعتبار سنجی ویژگی‌های معلم اثربخش دوره ابتدایی. دوفصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی، ۶ (۱۲)، ۹۳-۱۲۶.
- رضایی، مصطفی؛ میر باقری، ملیحه؛ حبیب آگهی، فاطمه؛ رحیمی، محمد جواد (۱۳۹۷). ویژگی‌های یک استاد توانمند از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. فصلنامه آموزش پزشکی مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی بابل، ۷ (۱)، ۷۰-۶۰.
- عزیزی، نعمت اله (۱۳۹۲) بررسی راه‌های بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی در علوم انسانی، فصلنامه علمی پژوهشی راهبرد فرهنگ، ۶ (۲۱)، ۷-۳۳.
- محمدپور، احمد، (۱۳۹۷)، زدروش: زمینه‌های فلسفی و رویه‌های عملی در روش شناسی کیفی. چاپ اول ویراست دوم. تهران: لوگوس.
- مهرعلیزاده، یداله، حسین سپاسی و فرانک امیدیان (۱۳۸۴) بررسی رابطه بین جو سازمانی دانشگاه و مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، بهار و تابستان، ۱۱ (۱)، ۱-۳۶.

References

- Abtahi, S. H. & Torabian, M. (2010). Investigation of Higher Education Goals Based on Twenty Year Country Vision Document Using AHP Methodology, *Research in Educational Systems*, No. 8, 31-60 (In Persian)
- Ahmadi, M., Nargesian, A., & Nazari, M. (2019). Developing Student Charter of Honor (Case Study: University of Tehran), *Culture in Islamic University*, 8 (10), 501-518. (In Persian)
- Al Mehrzi, N., & Singh, S. K. (2016). Competing through employee engagement: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831-843.
- Azizi, N. (2013). A Study of Ways to Improve Research Performance of Humanities Faculty Members. *Journal of cultural strategy*, 6(21), 7-33. (In Persian)
- Bain, K. (2011). What the best college teachers do. Harvard University Press.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 147-154.
- Bakker, A. (2008). Building engagement in the workplace. In *The peak performing organization* (pp. 96-118). Routledge.
- Bakker, A.B. (2009). *Building engagement in the workplace*. Retrieved from
- Christensen, M., Dyrstad, J. M., & Innstrand, S. T. (2020). Academic work engagement, resources and productivity: empirical evidence with policy implications. *Studies in Higher Education*, 45(1), 86-99.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Cook, S. (2008). *The essential guide to employee engagement: Better business performance through staff satisfaction*. Kogan Page Publishers.
- Dehghanpour Farashah, A., Pourezzat, A., Gholipour, A., & Vaezi, R. (2020). Exploring the Factors Affecting Work Engagement Decline of Faculty Members of Public Universities in Iran. *public Management Researches*, 12(46), 5-35. doi: 10.22111/jmr.2020.31939.4817. (in persian)
- Dehghanpour Farashah, A., Pourezzat, A., Gholipour, A., & Vaezi, R. (2021). Designing a Model of Faculty Members Work Engagement. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 10(3), 1-29. (In Persian)
- De Guzman, A. B., & Dumantay, M. C. F. (2019). Examining the role of future time perspective (FTP) and affective commitment on the work engagement of aging Filipino professors: A structural equation model. *Educational Gerontology*, 45(5), 324-333.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Esmaili, M.R., Hozni, S.A., Mosazadeh, B., Zavareh, A. (2018). Good Teacher's Characteristics and its Influence on Dental Students Academic Motivation In Guilan University of Medical Sciences, *Research IN Medical Education*, 9(3), 10-18. (In Persian)
- Gebauer, J., Lowman, D., & Gordon, J. (2008). Closing the engagement gap: How great companies unlock employee potential for superior results. Penguin.
- Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Dos Santos, N. R., Ferraro, T., & Berger, R. (2019). Decent Work and Work Engagement: A Profile Study with Academic Personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 1-23.
- Hakanen J. J., Bakker A. B., Schaufeli W. B. (2006) Burnout and work engagement among teachers, *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European psychologist*, 11(2), 119-127.
- Hasangholipour, H., & Amiry, M. (2019). Identifying and Ranking the Factors Affecting Retention of Faculty Members in Higher Education Using TOPSIS Technique. *Higher Education Letter*, 12(45), 69-92. (in Persian)
- Imperatori, B. (2017). *Engagement and Disengagement at Work: Drivers and Organizational Practices to Sustain Employee Passion and Performance*. Springer.
- Kang, H. J. (2014). *A model of hospitality employee engagement*, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the Doctor of Philosophy - Hospitality Administration, University of Nevada.
- Klassen, R. M., Yerdelen, S., & Durksen, T. L. (2013). Measuring teacher engagement: development of the engaged teachers scale (ETS). *Frontline Learning Research*, 1(2), 33-52.
- Kvale, S. (1996). The 1,000-page question. *Qualitative inquiry*, 2(3), 275-284.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. John Wiley & Sons.
- Mehralizadeh, Y., Sepasi, H., & Omidian, F. (2005). Investigating the Relationship between University Climate and Faculty Members' Participation in Academic Decision Making. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 11 (1), 1 –36. (In Persian)

- Meng, Q., & Sun, F. (2019). The Impact Of Psychological Empowerment On Work Engagement Among University Faculty Members In China. *Psychology research and behavior management*, 12, 983-990.
- Mohammadpour, A. (2018). Counter-Method: The Philosophical underpinings and practical and procedures of Qualitative Methodology, Second Edition. Qom: Logos Publications. (In Persian)
- Razi, J. (2019). Identification and validation characteristics of effective teacher primary Period, *Journal of Theory and Practice in Curriculum*, 6(12), 93-126. (In Persian)
- Rezaee, M., Mirbagheri, M., Habibagahi, F., Rahimi, M. (2019) Characteristics of a Capable Teacher from the Viewpoints of Students at Shiraz University of Medical Sciences. *mededj*. 2019; 7 (1) ,60-70. (In Persian)
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied Psychology*, 90(6), 1217.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students* (Six Edition.). Prentice Hall: London
- Schaufeli, W. B., Maartinez, I., Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: Across national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organisational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004b). *Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Seligman, M. E. P. (2003). Positive psychology: Fundamental assumptions. *The Psychologist*, 16(3), 126-127.
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89-110.
- Sokolov, C. K. (2017). *Teacher Engagement In Grades 4-8*. Pepperdine University.

- Strauss, A. L. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge university.
- Umbach, P. & Wawrzynski, M. (2005) Faculty do Matter: The Role of College Faculty in Student Learning and Engagement, *Research in Higher Education*, vol. 46, p. 153-184.
- Van den Berg, B. A. M., Bakker, A. B., & Ten Cate, T. J. (2013). Key factors in work engagement and job motivation of teaching faculty at a university medical centre. *Perspectives on medical education*, 2(5-6), p. 264-275.
- Van den Berg, J. W., Mastenbroek, N. J., Scheepers, R. A., & Jaarsma, A. D. C. (2017). Work engagement in health professions education. *Medical teacher*, 39(11), 1110-1118.
- Van den Berg, J. W., Verberg, C. P., Scherpbier, A. J., Jaarsma, A. D. C., Arah, O. A., & Lombarts, K. M. (2018). Faculty's work engagement in patient care: impact on job crafting of the teacher tasks. *BMC medical education*, 18(1), 312.