

Research in Curriculum Planning

Vol 18, No 41 (continus 68)
spring 2021, Pages 16-31

پژوهش در برنامه‌ریزی درسی

سال هجدهم، دوره دوم، شماره ۴۱ (پیاپی ۶۸)
بهار ۱۴۰۰، صفحات ۱۶-۳۱

Analysis of Academic Well-Being Experiences of Faculty Members of Payame Noor University of Fars: A Phenomenological Study

Mohammad Hasan Nasiri, Jafar Jahani, Maryam shafiei sarvestani, Mahdi Mohammadi

¹ PhD Student in Curriculum Planning, Shiraz University, Shiraz, Iran.

² Assistant Professor, Department of Management and Curriculum Planning, Shiraz University, Shiraz, Iran.

³ Associate Professor, Department of Management and Curriculum Planning, Shiraz University, Shiraz, Iran.

⁴ Associate Professor, Department of Management and Curriculum Planning, Shiraz University, Shiraz, Iran.

واکاوی تجارب نیکبودی دانشگاهی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور فارس: یک مطالعه پدیدارشناسانه

محمدحسن نصیری، جعفر جهانی، مریم شفیعی سروستانی*، مهدی محمدی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.
^۲ دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.
^۳ استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.
^۴ دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، کشف نیکبودی آکادمیک اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور استان فارس بود. این پژوهش از نوع کیفی و روش مورد استفاده، پدیدارشناسی هوسرلی بود. مشارکت کنندگان در پژوهش شامل ۲۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور استان فارس در رشته‌های علوم انسانی، علوم پایه و مهندسی بود که با رویکرد نمونه‌گیری هدفمند و روش نمونه‌گیری معیار انتخاب شدند (با توجه به رویکرد اشباع نظری و در هجده امین مصاحبه ما اطلاعات جدیدی به دست آورده نشد در بیستین مورد مصاحبه متوقف شد). روش گردآوری داده‌های این پژوهش، مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. برای اعتباریابی داده‌ها از معیارهای اعتبارپذیری (از روش همسوسازی استفاده شد و سعی شده است با جمع‌آوری داده‌های کافی از منابع چندگانه، این باورپذیری را ایجاد نمود) و اعتمادپذیری (این معیار در حقیقت به ثبات نتایج در زمان و شرایط مختلف اشاره دارد و معادل پایایی در تحقیق کمی است) استفاده شد. پس از کدگذاری داده‌ها از روش تحلیل مضمون (مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضمون فراگیر) برای تشکیل شبکه مضامین تجارب نیکبودی آکادمیک استفاده شد. نتایج نشان داد از ترکیب و ادغام کدهای پایه (علاقه‌مندی دانشجو به تحصیل، پژوهش در زمینه خلاق علمی، ایجاد حس اعتماد در دانشجو و...) و مضامین سازمان دهنده افزایش دهنده و مضامین سازمان دهنده کاهش دهنده (مرتبط با تدریس، پژوهش، مشاوره و راهنمایی و خدمات اجتماعی) شکل گرفت. بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان دریافت که با توسعه مؤلفه‌های افزایش دهنده نیکبودی آکادمیک و جلوگیری از بروز مؤلفه‌های کاهش دهنده، می‌توان انتظار داشت که اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور در انجام مسئولیت‌های شغلی خود با بالاترین میزان اثربخشی و کارایی عمل نمایند.

واژه‌های کلیدی: نیکبودی، اعضای هیئت علمی، رضایت شغلی، نیروی انسانی

Abstract

The purpose of this study was to explore the experiences of Faculty members of Payame Noor University of Fars Province for academic well-being. The research method was Husser phenomenology. Participants of the study consisted of 20 faculty members of Fars province Payame Noor Universities in the field of humanities, basic sciences and engineering, which were selected by a purposive sampling approach and criterion sampling method (Due to the theoretical saturation approach and no new information was obtained in our 18th interview, the interview was stopped in the 20th case.) The data collection method of research was semi-structured interview. The credibility and (The synchronization method was used and tried to create this credibility by collecting sufficient data from multiple sources) trustability criteria were used to validate the data (This criterion actually refers to the stability of the results in different times and conditions and is equivalent to the reliability of quantitative research). Using the thematic analysis method, first the initial codes were extracted and then in the network of basic, organizing and global themes, academic well-being experiences were presented. The research findings showed that from the combination and integration of initial codes (student's interest in education, research in the field of scientific gap, Creating a sense of trust in students,...) of increasing academic well-being in 4 organizing themes, including 1). Based on the obtained findings, it can be realized that by developing the components of increasing academic well-being and preventing the occurrence of reducing components, it can be expected that the faculty members of Payame Noor University will perform their job responsibilities with the highest level of effectiveness and efficiency.

Keywords: well-being, Faculty members, job satisfaction, manpower

* نویسنده مسئول: maryam.shafiei@gmail.com

پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۱۷

وصول: ۹۹/۱۰/۳۰

مقدمه

برابر حرکت در مسیر پیشرفت شغلی اش می شود) (Wickramasinghe, 2010:544).

بنابراین شناخت عوامل مؤثر در ایجاد نیکبودی اعضای هیئت علمی دانشگاه از ضرورت هایی است که می تواند در افزایش بهره وری و برنامه ریزی موفق در ایجاد محیطی پرشور و مفید در دانشگاه بسیار کمک کننده و مؤثر باشد (Hoseyni, 2014:1040).

نیکبودی ساختاری فوق العاده است که شامل بهزیستی عاطفی یا روانی و همچنین بهزیستی اجتماعی و جمعی است (Eiroa-Orosa, 2020). نیکبودی را در مرکز بهداشت روان قرار می دهند، به همین ترتیب، می توان گفت که روانشناسی مثبت، رویکرد مبتنی بر افزایش خوشبختی با تمرکز بر مثبت اندیشی و شکوفایی است. نیکبودی را می توان برحسب وضعیت جسمی، روحی، اجتماعی و محیطی یک فرد تعریف کرد که هر یک از جنبه ها در تعامل با دیگری است و هر کدام از این عوامل از نظر سطح و اهمیت و تأثیرات متناسب با هر فرد متفاوت است. حس نیکبودی را به عنوان ارزیابی های مثبت یک فرد از زندگی خود که شامل احساسات مثبت، تعامل، رضایت و معنادار بودن است را تعریف کرده اند (Diener & Seligman, 2004).

نیکبودی دارای ابعاد روان شناختی، معنوی، اقتصادی، سازمانی و آکادمیک است. از دیدگاه ریف، نیکبودی روان شناختی فراتر از شادمانی و رضایت است و دارای شش بعد است که شامل پذیرش خود، خودمختاری، روابط مثبت با دیگران، زندگی هدفمند، رشد شخصی و تسلط محیطی است. بعد معنوی یکی از ابعاد نیکبودی است که بیانگر احساسات، رفتارها و شناخت های مثبت از ارتباطات با خود و دیگران و طبیعت است. این بعد از نیکبودی، سبب می شود تا فرد دارای هویت مطلوبی از رضایت، نیکبودی، عشق، احترام، دیدگاه های مثبت، آرامش درونی، هدف و جهت در زندگی باشد. نیکبودی اقتصادی به عنوان داشتن امنیت مالی حال و آینده تعریف می شود. امنیت مالی فعلی شامل توانایی افراد، خانواده ها و جوامع برای

دانشگاه ها نقش مهمی را در شکل دادن آینده جامعه جهانی از طریق تولید دانش جدید ایفا می کنند. جامعه امروزی به نقش مهم آموزش عالی در پیشبرد اهداف ملی واقف بوده و توجه ویژه ای به کیفیت برنامه های آن دارند (Abdi, 2018:27) برای بالا بردن کیفیت آموزشی در دانشگاه ها، علاوه بر امکانات فیزیکی همچون آزمایشگاه های مجهز فضای آموزشی مطلوب، وسایل کمک آموزشی مناسب و تخصصی و غیره به عامل مهم دیگری نیاز است و آن عامل وجود اساتید کارآمد است.

برای افزایش کارکرد اساتید روابط مثبت با دیگران اکنون به عنوان وجه مهمی شناخته شده است. استقلال ممکن است یکی از مؤلفه های اصلی محسوب می شود. باین حال، فرصت و توانایی انتخاب نیز مهم هستند. استقلال، تسلط بر محیط زیست، رشد شخصی، روابط مثبت با دیگران، هدف در زندگی و پذیرش خود از لحاظ آماری در پیش بینی افزایش کارکرد اساتید دارای اهمیت هستند. برای اینکه کیفیت عملکرد اساتید در دانشگاه ها بهبود یابد، شرایطی باید فراهم گردد. از جمله این شرایط محیط کار در دانشگاه ها است. از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کار اساتید دانشگاه می تواند عوامل مدیریتی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و عوامل دیگری همچون عوامل اجتماعی، اقتصادی و فناوری اطلاعات باشد. نیکبودی (well-being) را می توان برحسب وضعیت جسمی، روحی، اجتماعی و محیطی یک فرد تعریف کرد که هر یک از جنبه ها در تعامل با دیگری است و هر کدام از این عوامل از نظر سطح و اهمیت و تأثیرات متناسب با هر فرد متفاوت است. یکی از مهم ترین زمینه های نگرش های شغلی منفی در سازمان های آکادمیک با عنوان نیکبودی شغلی اعضای هیئت علمی است (زمانی که فرد در سازمان با محدودیت های سلسله مراتبی (در ارتباط با ارتقاء)، وظیفه گرایی (محتوای کار) و حرفه ای روبه رو می شود، با مانعی تحت عنوان احساس نیکبودی منفی روبه رو می شود که موجب ایجاد سد در

که اساتید دانشگاه به‌عنوان افراد کلیدی در تربیت نسل آینده و در فضایی آموزشی، مورد غفلت واقع شده‌اند. اساتید دانشگاه به دلیل نقش کلیدی در آموزش و تربیت دانشجویان، انتقال دانش و مشارکت در تحقیق، بیشتر در معرض تعارض نقش و فرسودگی شغلی قرار دارند که این عوامل می‌تواند بر نیکبودی آن‌ها تأثیری منفی بگذارد و موجب تضعیف عملکرد آن‌ها گردد (Kulik, Shilo-Levin & Liberman, 2016: 651). عالی‌پور بیرگانی، صداقت و سحاقی (۲۰۱۶) در تحقیقی که با عنوان بررسی رابطه خودکارآمدی تحصیلی و احساس نیکبودی انجام داد نتایج نشان داد که تمامی روابط بین خودکارآمدی تحصیلی و هوش معنوی با بهزیستی روان‌شناختی احساس نیکبودی در سطح مطلوبی معنی‌دار هستند. در پژوهش زی نتایج نشان می‌دهد که احساس نیکبودی ارتباط مثبتی با سازگاری تحصیلی دانش‌آموزان، الگوهای رفتار معلمان و شیوه‌های مربوط به کیفیت کلاس و عوامل اساسی در بهزیستی روان‌شناختی معلمان، از جمله موفقیت شخصی، رضایت شغلی و تعهد نشان می‌دهد. تجمع منفی در احساس نیکبودی باعث عوامل فرسودگی شغلی می‌شود (Zee & Koomen, 2016: 981). نورشاهی و فراست خواه (۲۰۱۲) به این نتیجه رسیدند که از عوامل تأثیرگذار بر احساس نیکبودی اساتید دانشگاه می‌تواند عوامل مدیریتی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و عوامل دیگری همچون عوامل اجتماعی، اقتصادی و فناوری اطلاعات باشد.

مفهوم نیکبودی هنوز به‌اندازه کافی کشف نشده است و نظریه‌پردازان مختلف مفاهیم و تعاریف متفاوتی از این سازه ارائه کرده‌اند. واترمن معتقد است که نیکبودی مربوط به معنای زندگی و تحقق شخصی این ایده است که نیکبودی نتیجه عملکرد کامل یک شخص است، از جمله منابع و نقاط قوت شخصی، اصالت و هدف در زندگی کاری (Waterman, Schwartz, Zamboanga, Ravert, Williams, Bede Agocha & Brent Donnellan, 2010: 41).

برآوردن نیازهای اساسی خود (از جمله غذا، مسکن، خدمات، مراقبت‌های بهداشتی، حمل‌ونقل، آموزش، مراقبت از کودکان، پوشاک و مالیات‌های پرداخت‌شده) به‌طور مداوم است. سایر عوامل تعیین‌کننده برای نیکبودی اقتصادی خانواده‌ها و افراد، مانند دارایی‌ها، بدهی‌ها و دارایی خالص و ... را باید در نظر گرفت، زیرا آن‌ها نه تنها اطلاعاتی در مورد رفاه آینده فراهم می‌کنند، بلکه ممکن است بینشی در مورد ثبات مالی خانواده نیز فراهم کنند (Williams, 2010). نیکبودی سازمانی را ((فعالیتی که حالت‌های احساسی مثبت را در سازمان جستجو و تقویت می‌کند و از حالت‌های عاطفی منفی جلوگیری می‌کند یا لغو می‌کند)) تعریف می‌کنند؛ به عبارت دیگر، یکی از مفاهیم اصلی سلامت در سازمان، نیکبودی سازمانی است. نیکبودی سازمانی به توانایی سازمان در ترویج و حفظ سلامت جسمی، روانی و اجتماعی برای هر رده شغلی در تمامی سطوح سازمان اطلاق می‌شود (Cojocararu, 2014)؛ و نیکبودی آکادمیک که شامل احساس رضایت، شادمانی، خوشحالی، مهم و معنی‌دار بودن و لذت بردن از کار و فعالیت در محیط‌های علمی، آکادمیک و دانشگاهی همچون مدرسه، مؤسسات و مراکز آموزش عالی، دانشگاه‌ها، مراکز آموزشی و پژوهشی به‌عنوان دانش‌آموز، معلم، دانشجو، مدرس، استاد، پژوهشگر برای انجام فعالیت‌های آموزشی، تدریس، پژوهش، مدیریت آموزش عالی، مشاوره و راهنمایی پایان‌نامه‌های دانشجویان، مشارکت در طرح‌ها و پروژه‌های علمی و آموزشی است.

تحقیقات مربوط به نیکبودی دانشگاهیان در مورد تبیین عوامل خاص مؤثر پراکنده و محدود است. در چند دهه گذشته همه‌چیز تغییر کرده است. امروزه تعداد زیادی از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها حجم کاری بیشتری دارند و به تبع آن، کارهای تحقیقاتی بیشتری درباره استرس شغلی و نیکبودی در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه انجام شده است.

اکثر تحقیقات در زمینه نیکبودی در بین کارکنان در بافت‌های تجاری انجام گرفته است و این در حالی است

بیشتر در ارتباط با دانش‌آموزان، دانشجویان و معلمان بوده است و در ارتباط با نیکبودی اعضای هیئت علمی در داخل کشور تحقیقی صورت نگرفته و در خارج هم در ارتباط با نقش نیکبودی در ارتباط با پیشرفت دانشجویان بوده است و از طرفی هیچ‌کدام به شیوه پدیدارشناسانه و بررسی عمیق و همه‌جانبه ابعاد نیکبودی در ارتباط با اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها نبوده است. در پژوهش‌های خارجی نیز اکثر پژوهش‌ها با رویکرد کمی انجام گرفته است. همچنین تعدادی از این پژوهش‌ها به صورت آزمایشگاهی و دسته‌ای دیگر مطالعات طولی در این زمینه است. همچنین مطالعه پیشینه پژوهشی نشان داد در زمینه با متغیرهای مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. از این متغیرها می‌توان به پیشرفت تحصیلی، استرس، محیط یادگیری، سبک رهبری، بخشودگی، هوش معنوی‌ای، اثربخشی معلمان و ... نام برد. بر اساس تحقیقاتی که تاکنون بررسی شد، تحقیقی که به صورت کیفی تجربیات اعضای هیئت علمی از نیکبودی آن هم در به صورت کیفی مورد بررسی قرار دهد مشاهده نشده است؛ و با توجه به اینکه محقق خود از اساتید دانشگاه پیام نور است این شکاف را به شدت حس می‌کند.

با نگاهی عمیق بر تجارب اساتید و اعضای هیئت علمی و طبیعتاً شکاف وجود شکاف بین انتظارات مطلوب و شرایط موجود و فاصله موجود بین اهداف سازمانی و تأمین حس مطلوب نیکبودی در بین کارکنان موجب خواهد شد تا بررسی عمیق این پژوهش روح جدیدی را در کالبد سازمان‌ها و به‌ویژه دانشگاه‌ها بدمد.

با توجه به پژوهش‌های انجام شده تا جایی که بررسی شد پژوهشی که به صورت کیفی بر روی نیکبودی آکادمیک اعضای هیئت علمی مطالعه کرده باشد وجود ندارد. با این توصیف‌ها، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور استان فارس تجارب نیکبودی خود را چگونه توصیف می‌کنند؟

اهمیت عملکرد کارکنان به دلیل توانایی آن در افزایش اثربخشی و کارایی سازمان‌ها در حال افزایش است. عملکرد بالای شغلی، سازمان‌های مختلف را قادر می‌سازد تا به اهداف خود برسند و موجب بقا و پایداری و پیشرفت سازمان خواهد شد. با توجه به رقابت روزافزون سازمان‌ها، اعم از آموزشی و خدماتی، ضروری است که سازمان‌ها عملکرد خود را بهبود بخشند و روی مؤلفه انسانی خود تمرکز کنند تا از تعالی و پیشرفت برخوردار شوند عملکرد شغلی کارکنان در کلیه سازمان‌ها دارای اهمیت است، اما اهمیت آن در سازمان‌های آموزشی به‌طور کلی و در دانشگاه‌ها به‌ویژه افزایش می‌یابد، زیرا نقش محوری‌ای که توسط اعضای هیئت علمی دانشگاهی دانشگاه‌ها در ایجاد و پرورش نسل‌های آینده که توانایی پیشرفت کشور را دارند ایفا می‌کند از جایگاه برتری برخوردار است. باین حال تا حد زیادی، عملکرد یک دانشگاه به عملکرد اعضای هیئت علمی آن دانشگاه بستگی دارد. بر این اساس، اعضای هیئت علمی نقش مهمی در پیشرفت دانشگاه‌ها و رونق جوامع ایفا می‌کند. اعضای هیئت علمی دانشگاه از طریق کار خود، زندگی فردی را دگرگون می‌کنند و کیفیت زندگی کل جامعه را بهبود می‌بخشند، بنابراین به نظر می‌رسد مطالعه این مجموعه و همچنین شناختن هرگونه سابقه‌ای از آن مهم است که می‌تواند بر نیکبودی آن‌ها تأثیر بگذارد (Johnsrud, 2008).

بررسی پیشینه‌های پژوهشی در حوزه تجربه نیکبودی در دانشگاه و ارتباط با اعضای هیئت علمی نشان داد که در ایران اکثر پژوهش‌ها به بررسی بهزیستی و عوامل مرتبط با آن و پیش‌بینی آن پرداخته است. تحقیقات انجام شده در زمینه نیکبودی عمدتاً در ارتباط با افراد سالمند، کارکنان اداری بوده و در واقع پژوهش‌های انجام شده همگی بر ارتباط دو متغیر تأکید کرده‌اند مانند احساس نیکبودی و هوش هیجانی، احساس نیکبودی و استرس شغلی، احساس نیکبودی و پیشرفت تحصیلی، احساس نیکبودی و انگیزش شغلی و ... در محیط‌های آکادمیک علمی

روش پژوهش

باورپذیری را ایجاد نمود. تحلیل داده‌ها بر اساس تحلیل مضمون صورت گرفته شده است. در این فرایند داده‌های حاصل از مصاحبه در قالب جدول کدهای اولیه تنظیم و سپس داده‌های مذکور مورد تحلیل قرار گرفت. در مرحله اول داده‌های پر تکرار و حاوی مضامین مهم و کلیدی طی فرایند مقایسه مستمر و بر اساس وجوه تشابه و به‌عنوان مضامین پایه انتخاب شدند. سپس در مرحله دوم، مضامین پایه بر اساس وجوه تشابه و طی فرایند مقایسه مستمر به طبقه کلی‌تر و انتزاعی‌تر تقسیم شدند و به‌این ترتیب مضامین سازمان دهنده اول شکل گرفت. در مرحله سوم طراحی الگوی تجارب آکادمیک و به‌صورت اکتشافی است، آن دسته از مضامین سازمان دهنده دوم که بر اساس تشابه مفهوم در کنار هم قرار گرفتند تا حد امکان در سطح مضمون سازمان دهنده دوم قرار گرفت و بقیه مضامینی که هیچ‌وجه مشترک نداشتند همچنان در سطح سازمان دهنده اول باقی ماندند و در مرحله چهارم همه مضامین سازمان دهنده را در چهار حیطه مرتبط با تدریس، پژوهش، مشاوره و راهنمایی و خدمات اجتماعی دسته‌بندی کرده تا مفهوم فراگیر الگوی تجارب نیکبودی آکادمیک شکل گرفت. در این پژوهش به علت کیفی بودن تحقیق ملاحظات اخلاقی شامل آگاه نمودن مشارکت‌کنندگان از ضبط و ثبت متن مصاحبه، بازخورد نتایج تحلیل به مشارکت‌کنندگان، پس از تحلیل مضامین مصاحبه، احترام به دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان، عدم آشکارسازی اطلاعات مشارکت‌کنندگان و احترام به محرمانه بودن اطلاعات آنان رعایت گردید.

یافته‌های پژوهش

پرسش: اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور استان فارس تجربه نیکبودی آکادمیک خود را چگونه توصیف می‌کنند؟

برای رسیدن به پاسخ این پرسش با ۲۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور، مصاحبه نیمه

روش مورد استفاده در این پژوهش، از نظر طرح‌شناسی کیفی (Qualitative) و از نوع پدیدارشناسی هوسرلی توصیفی (Husserlian phenomenology) (در مدیریت و علوم انسانی پدیدارشناسی (Phenomenology) یکی از انواع روش تحقیق کیفی است. پدیدارشناسی مطالعه فلسفی ساختارهای تجربه و آگاهی است. مبنای این فلسفه آن است که در هر تجربه، حقیقتی وجود دارد. اصول زیربنایی پدیدارشناسی با دو مفهوم «برگشت به اشیاء» هوسرل و «تفهم» و بر ارتباط نزدیکی دارد. هدف پژوهش پدیدارشناسی، توضیح صریح و شناسایی پدیده‌ها است آنگونه که در موقعیتی خاص توسط افراد ادراک می‌شوند) مشارکت‌کنندگان بالقوه پژوهش حاضر شامل اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور استان فارس در سه گروه علوم انسانی، علوم پایه و مهندسی بوده که با رویکرد هدفمند و روش نمونه‌گیری معیار، اساتیدی انتخاب شدند که حداقل ۵ سال به‌عنوان عضو هیئت‌علمی در دانشگاه پیام نور استان فارس به‌صورت قراردادی، پیمانی یا رسمی به‌طور تمام‌وقت کار کرده باشند. مشارکت‌کنندگان این پژوهش تعداد ۲۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی استان فارس که معیار شرکت در پژوهش را دارا بودند. از افرادی که شرایط ورود به پژوهش را داشتند مصاحبه به عمل آمد. پایان نمونه‌گیری با اشباع نظری تعیین شد؛ اما محقق به‌منظور اطمینان از رسیدن به نقطه اشباع مصاحبه را به تعداد چند نفر زیادتر ادامه داد. در جدول ۱ مشخصات جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان آورده شده است.

در پژوهش حاضر گردآوری داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته با مشارکت‌کنندگان پژوهش صورت پذیرفته است. برای اعتبار یابی چهارچوب کیفی، به‌دست آمده از معیارهای قابل قبول بودن (Credibility) و قابلیت اعتماد بودن (Trustability) استفاده شد. از روش همسوسازی استفاده شد و سعی شده است با جمع‌آوری داده‌های کافی از منابع چندگانه، این

ساختاریافته انجام شد. داده‌های جمع‌آوری شده از مصاحبه‌ها به صورت مکتوب پیاده‌سازی شدند و سپس با تجزیه و تحلیل خط به خط و پاراگراف به پاراگراف کدهای اولیه مشخص شدند. ابتدا ۳۷۸ کد اولیه استخراج شد و سپس با حذف، تغییر، ادغام و اصلاح کدهای اولیه و در حین مطابقت با مبانی نظری در نهایت مضامین پایه شناسایی شد. جدول ۲ نمونه‌ای از کدگذاری اولیه مصاحبه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نمونه‌ای از کدگذاری اولیه

مضامین پایه	نکات کلیدی مصاحبه
۱. علاقه‌مندی دانشجوی به تحصیل	دانشجویانی که علاقه‌مند به درس و رشته‌شون هستند مرتب سؤال می‌پرسند و این باعث میشه که انگیزه استاد برای تدریس بیشتر بشه (۱۷)
۲. ایجاد روابط صمیمانه و عاطفی با دانشجو	با دانشجویانم احساس صمیمیت داشتم اون‌ها هم زمانی که رفتارهای مؤدبانه‌ای داشتن احساس نیکبودی خوبی نسبت به شغل استادیم داشتم و احساس ارزشمندی می‌کردم (۱۲)
۳. تأثیرگذاری روی دانشجو	همین که آدم احساس می‌کنه یک شرايطی هست که افکار و اندیشه‌اش در موضوعات مختلف تأثیرپذیر هستند خودش احساس قدرت می‌کنه (۱)
۴. مشارکت دانشجو در هنگام تدریس	مورد دیگر ایجاد احساس نیکبودی، خود دانشجویان هستند تا زمانی که دانشجویان بیشتر به درس توجه می‌کنند و زمانی که دانشجویان در کلاس مشارکت فعال دارند به خصوص در مواردی که درس به صورت پرسش و پاسخ بیان میشه و مشارکت دانشجویان خیلی مهم هست می‌تونه احساس خوبی ایجاد کنه (۱۱)
۵. پیشرفت علمی دانشجویان	بازخوردهایی که در هنگام تصحیح برگه‌ها می‌گیرم و دیدم مطالب رو خوب یاد گرفتن و به‌طور کامل مطالعه داشتن احساس مثبت در من ایجاد می‌کنه (۶)
۶. انتقال دانش به دانشجو	حس خوشایند در تدریس می‌توان اشخاصی که به رشته شما علاقه پیدا کردند می‌تونن راهنمایی شون کنن و اطلاعاتشان را اضافه کنیم همین که عده‌ای نیاز دارند به اطلاعات شما و نیاز دارند به روش کار شما حس خوشایندی داره (۴)
۷. ارتباط با نسل جوان	بودن در جمع نیروهای جوان هست این کمک می‌کنه که روحیه جوانی را به شما اضافه کنه و حس خوشایند تدریس رو بالا می‌بره (۴)
۸. ایجاد انگیزش در دانشجو	معمولاً وقتی که دانشجویی سر کلاس استاد انگیزه خیلی بیشتری داره که بخواد درس رو با عشق و علاقه بیشتری ارائه بده احساس نیکبودی مثبتی دارم (۱۷)
۹. وجود شرایط و امکانات مناسب	شما شرايطی که دارین تدریس می‌کنید متعالی باشه، صدایی نمیداد، تمیزی کلاس رعایت شده و مواردی که باید در نظم و انضباط محیط آموزشی وجود داره (۷)
۱۰. علاقه به تدریس	من با عشق و علاقه و رضایتمندی، به کار تدریس مشغول هستم و این احساس نیکبودی نسبت به کارم، تدریس و دانشجویانم کلاً در من وجود داره (۱۲)
۱۱. اولویت دادن تربیت به تعلیم	تربیت بر تحصیل برام مقدم بود که من بتونم رفتار خوب، نجابت و ... آموزش بدم این برای من خیلی ارزشمند (۱۶)
۱۲. پژوهش در زمینه‌ی خلأ علمی	خلأ علمی بسیار است به نظر من پژوهش این فرصت را برای ما ایجاد می‌کنه که بتونیم یه سرکی بکشیم به اون موضوع‌های جدیدی که در اون زمینه‌هایی که داریم تدریس می‌کنیم به وجود اومده و بتونیم اون حس کمبود را که ناشی از تدریس و خلأ است یه جوری ارضا بکنیم (۱)
۱۳. پذیرش و چاپ مقالات	تجارب مثبت پژوهش اینکه فعال هستیم بعضی اوقات مقالاتی را به جاهایی می‌فرستیم که پذیرش میشه و این احساس رضایت بخشی بالایی داره (۳)
۱۴. به دست آوردن نتیجه مطلوب پژوهشی	برای کسی که عضو هیئت علمی هست جزو وظایف هیئت علمی پژوهش است و وقتی نتایجی به دست می‌آوریم احساس نیکبودی می‌کنیم (۳)
۱۵. علاقه شخصی استاد به پژوهش	موافقی که موفق شدم روی مباحثی که از نظر تخصصی مورد علاقم هست پژوهش داشته باشم و در حقیقت ژورنال‌هایی که به صورت تخصصی روی این زمینه فعالیت می‌کنند من موفق شدم نتیجه پژوهش رو ببینم احساس خوشایندی داشتم (۶)
۱۶. کار گروهی مناسب در	به لحاظ گروهی با بعضی از همکاران از کارهای پژوهشی مشترک انجام بدیم چاپ مقاله انجام

مضامین پایه	نکات کلیدی مصاحبه
پژوهش	می‌دهیم یا طرح‌های پژوهشی مشترک داریم که به صورت میان‌رشته‌ای مثلاً کار می‌کنم و احساس نیکبودی بالایی داره (۱۰)
۱۷. حمایت مالی دانشگاه در حوزه پژوهش	زمان‌هایی که بحث پژوهشگر برتر مطرح شد حتی در سطح شهرستان‌ها حتی با یک تقدیر معنوی من خیلی خوشحال شدم که به‌عنوان پژوهشگر جوان فعال هستم (۱۲)
۱۸. ایجاد حس اعتماد در دانشجویان	یک ارتباط عاطفی که من تونستم برقرار کنم که اون دانشجو (مراجعه‌کننده) به من اعتماد داشته باشه و یه همدلی بین ما به وجود بیاد و بیاد مشککش رو مطرح بکنه احساس نیکبودی بالایی داشت (۱)
۱۹. حل مشکلات دانشجو	مطرح کردن مشککش و اینکه ما بتونیم یه راهکاری پیدا کنیم و حال اون دانشجو رو خوب بکنیم یه احساس مفید بودن و مؤثر بودن و اینکه بدونیم در نقش معلمی تونستیم جایگاه اصلی‌مون رو ایفا بکنیم درواقع می‌شه حس کرد (۱)
۲۰. به موفقیت رسیدن دانشجو	من فرض کردم دانشجویان را می‌خواهم از نقطه صفر به نقطه اوج برسانم که بتونه از پایان‌نامه خودش دفاع کنه و به مقاطع بالاتر بره و بعد از من هم بتونه کارهای پژوهشی را خودش انجام دهد این باعث میشه که توی این حوزه تجارب مثبت دانشجویان به من منتقل میشه (۲) توانایی دانشجو باعث می‌شه که دانشجو تا آخر پیگیر کارش باشه و در آخر، کار مطلوب و خوبی بشه چه بسا به مقاله هم منجر بشه (۱۵)
۲۱. پیگیر و علاقه‌مند بودن دانشجو	در این زمینه علاقه دانشجو به تحقیق و بدون اینکه استاد بخواد فشاری اعمال بکنه دانشجو خودش پویا و جستجوگر باشه استاد هم احساس خوبی داره (۱۱)
۲۲. برگزاری کارگاه آموزشی توسط استاد	دانشجویانی که داخل این کارگاه‌ها شرکت می‌کردند و فارغ از درسشون بود که میزان علاقه آن‌ها را می‌دیدم احساس نیکبودی بالایی داشتم (۸)
۲۳. شرکت در همایش‌ها و انجمن‌ها	در حوزه طرح‌های علمی و همایش‌های علمی خارجی و داخلی تقویت نیکبودی در این طرح‌ها من احساس می‌کنم از نظر کمی با رشد مواجه بودیم از نظر نحوه اجرا هم با رشد مواجه بودیم الکترونیکی شدن اجرای طرح‌های علمی و همایش‌ها باعث شده از نظر زمانی هم با رشد مواجه باشیم (۹)
۱. منابع نامناسب برای تدریس	تدریس باید به دانشجو و استاد یک احساس آزادی بدهد در دانشگاه پیام نور احساس منفی در آموزش منابع است استاد حق انتخاب منابع جدید نداره این خودش یک‌جور احساس فسیل شدن به وجود میاره من خودم منابعی رو تدریس می‌کنم که سال ۷۸ که خودم دانشجو بودم خواننده بودم (۱)
۲. اجباری بودن منابع تدریس	عملاً احساس رضایت ای از تدریس نداریم چون تدریس همراه با خلاقیت است و منابع درسی که در سازمان خود ما از پیش تعیین شده است و دانشجو خودش رو موظف می‌دونه فقط همون منبع رو بخونه و استاد هم فقط باید همون منبع رو کار کنه احساس نیکبودی منفی در انساس ایجاد می‌کنه (۱۰)
۳. محدود بودن زمان تدریس	دانشگاه پیام نور به علت امکاناتی که داره می‌تونه شور و نشاط استاد و دانشجو را کم بکنه تعداد ساعات کلاسی قوانین دانشگاه اجازه نمی‌ده تعداد ساعتی که دلمون می‌خواد سر کلاس باشیم. (۴)
۴. عدم حضور اجباری دانشجو	حضور دانشجویان به نوعی الزام و اجبار نیست و قبلاً خیلی بهتر بود اما این سال‌ها بدتر شده قبلاً دانشجویها انگیزه بیشتری داشتند و مقید تر بودند به نظرم ما هم انگیزه بیشتر پیدا می‌کردیم (۱۰)
۵. عدم یادگیری مطلب درسی	بیشترین ناراحتی در رشته ما این هست که دانشجو فعالیت ورزشی رو یاد نگیره آگه دانشجو یاد نگیرد جانش در خطر هست و آموزش ما زیر سؤال میره (۳)
۶. عدم علاقه و انگیزه دانشجو به تحصیل	بعضی اوقات به علت محیط کلاس یا وضعیت خود دانشجو علاقه به درس ندارن به شما حس منفی می‌ده (۴)
۷. امکانات محدود آموزشی	استفاده از ویدئو پروژکتور خراب، مدت زیادی از وقتم صرف راه‌اندازی دستگاه می‌شد و درنهایت کلاس را تعویض می‌کردیم و ساعت تدریس به این ترتیب تلف می‌شه همین باعث می‌شه که احساس خوبی نداشته باشم استاد آرامش نداشته باشه چون فکر می‌کنه که مطلبی که باید ارائه می‌داده رو در این مدت زمان درواقع نمی‌تونه کامل ارائه بده و احساس خوبی ایجاد نمی‌کنه (۱۱)
۸. سطح علمی پایین دانشجو	اطلاعات کم و ناقصی هست که از دبیرستان‌های آوردند و آدم متوجه میشه در فهم روابط و فرمول‌ها و بدیهیات چقدر کمبود وجود داره (۵)

مضامین پایه	نکات کلیدی مصاحبه
۹. عدم رعایت قوانین کلاسی	تجربه منفی من صحبت کردن بچه‌ها در کلاس است که به آن‌ها تذکر می‌دهم اصلاً خوشم نمی‌آید وقتی در حال تدریس هستم صدای پیچ‌پیچ بیاد (۵)
۱۰. عدم احترام دانشجو به استاد	مواردی هست که دانشجو با نگاه‌ها و پاسخ‌هایی که بهت منتقل می‌کنه بهت می‌فهمونه که نهایت اینه که درس شما رو پاس نکنم می‌خوای چه کار کنی؟ (۱۳)
۱۱. نگاه مادی‌گرایانه به علم	احساس می‌کنم آموزش ما مادی‌گرایانه شده و هدف از آموزش ثروت‌اندوزی شده درحالی‌که در گذشته هدف از آموزش و پرورش انسان متخصص و متعهد بوده و احساس نیکبودی منفی به من معلم می‌ده (۹)
۱۲. عدم دسترسی به منابع	قسمت منفی در استارت یا بدنه کار نگاه می‌کنی می‌بینی هیچ زمینه اطلاعاتی درباره موضوع وجود ندارد می‌خوام مطلب جمع کنیم می‌بینیم منابع خاصی وجود ندارد محدوده و دسترسی امکان‌پذیر نیست (۴)
۱۳. عدم حمایت دانشگاه در حوزه پژوهش	مهم‌ترین عامل برمی‌گردد به بحث مالی که برای پژوهش در نظر گرفته نمیشه باعث کاهش شدید نیکبودی می‌شه (۲)
۱۴. وجود بروکراسی اداری	وقتی می‌خوای به کار پژوهشی را انجام بدی دست‌وپاگیری‌های اداری و کاغذ کاغذبازی وجود داره (۱)
۱۵. امتیازدهی نامناسب به مقالات	کلاً سازمان ما به فعالیت‌های پژوهشی خیلی توجه نداره و بیشتر تبعیض‌آمیز هست، گروه‌های مختلف، امتیازات متفاوت، یه گروهی امتیاز بهتری می‌ده، یه گروهی امتیاز پایین‌تره می‌ده یا حتی نفوذی که تو گروه‌ها هست و شناختی که از اساتید دارن و اون تأثیر می‌زازه روی نمره‌ای که به مقالات می‌دن و این بسیار ناراحت‌کننده است (۱۵)
۱۶. عدم همکاری تیمی در کار پژوهشی	ما همکاری داشتیم که بسیار بسیار بی‌اخلاق بود حتی از کلمه بد اخلاق هم نمی‌تونم استفاده کنم و ایشون هر طرحی که خودشون داشتن قابل قبول بود اما هر طرح خیلی خوبی که من داشتم اما به هر حال به خاطر تنگ نظری یا حسادت ایشون طرح‌های من را قبول نمی‌کردند (۱۶)
۱۷. نبود امکانات پژوهشی	تجهیزات و لوازم لازم پیدا نمی‌شه و شما مجبور میشی با دستگاه‌هایی که دقت کمتری داره کارتون را انجام بدین وسایل آزمایشگاهی دسترسی بهش مشکله (۷)
۱۸. اجباری بودن پژوهش برای اساتید	پژوهش عنوان اجباری داره که شما مجبوری هر سال ۳۵ صفحه پژوهش انجام بدی تا مشکل کمتری برای ادامه کار با دانشگاه داشته باشی اجباری بودن پژوهش یک نقطه منفی است (۴)
۱۹. ارجعیت رابطه بر ضابطه	خیلی مجلات رابطه‌مند هستن و بر اساس ضابطه مقاله رو چاپ نمیکنن کلاً سازمان ما به فعالیت‌های پژوهشی خیلی توجه نداره و توجه بیشتر تبعیض‌آمیز هست (۱۵)
۲۰. افزایش سرعت علمی	دانشجو فعال نیست و در انجام کار تحقیق ضعیف است یا کارهای تکراری انجام می‌داد که نتیجه مورد نظر رو دریافت نمی‌کرد (۱۲)
۲۱. عدم اهمیت دانشجو به مشاوره	مشاوره‌های تحصیلی که می‌دادیم اصلاً دانشجو برآش مهم نبود و خودش می‌رفت درسای رو می‌گرفت که دوست داشت مشکلاتی را به وجود می‌آورد (۳)
۲۲. مدرک گرایی دانشجو	دانشجویان بیشتر به دنبال گرفتن مدرک نمره و چیزهای اینچنینی هستن به جای اینکه دنبال علم و دانش باشند (۱۱)
۲۳. عدم وجود ابزار و شرایط مناسب مشاوره	وقتی می‌خواهیم بهش راهنمایی بدیم احتیاج به ابزار داره و ابزار رو پیدا نمیکنه ابزار در دسترس شون نیست یا دانشگاه ارج و قربی که باید برای کار شما قائل بشه قائل نمیشه (۷)
۲۴. ثمر بخش نبودن مشاوره	موقع‌های که دانشجو رو تشویق می‌کنی به انجام کار ولی جهت خلاف داره حرکت می‌کنه باعث میشه این تلاش‌ها و زحمات و سفارش‌هایی که داره صورت می‌گیره نتیجه نده و حتی ممکنه تأثیر بزاره و باعث بشه اون سفارشات و تلاش‌ها درباره دیگر دانشجویان تکرار نشه و درواقع یک نوع حس وظیفه بشه (۱۳)
۲۵. عدم حمایت مالی در خدمات اجتماعی	زمانی که در جو دانشگاه قرار می‌گیریم انتظارات بالا هست و حجم کارها بالا هست و زمانی که می‌بینیم حقوق‌ها افزایش پیدا نمی‌کنه با نیازهای روزانه ما همخوانی نداره یه مقداری نسبت به کارهای پژوهشی انگیزه ما کم‌رنگ می‌شه و حسش نیست کار کنیم (۱۲)
۲۶. خدمات رفاهی نامناسب برای استاد	امکانات خوابگاهی در اختیار استادها داده نمی‌شه این موارد باعث می‌شه که انگیزه اساتید برای تدریس در دانشگاه پیام نور کاهش پیدا کنه (۱۸)

به مضامین سازمان‌دهنده نیز بر اساس تمامی مضامین پایه شناسایی شده دسته‌بندی کلی‌تری صورت گرفت که منجر به شناسایی مضامین سطح اول (افزایش‌دهنده) چهارگانه سازمان‌دهنده از جمله چالش‌های مرتبط با تدریس (۱۱ مضمون پایه)، چالش مرتبط با پژوهش (۶ مضمون پایه)، چالش مرتبط با مشاوره و راهنمایی (۴ مضمون پایه) و چالش مرتبط با خدمات اجتماعی (۲ مضمون پایه) و همچنین مضامین سطح دوم (کاهش‌دهنده) چهارگانه سازمان‌دهنده از جمله چالش مرتبط با تدریس (۱۱ مضمون پایه)، چالش مرتبط با پژوهش (۹ مضمون پایه)، چالش مرتبط با مشاوره و راهنمایی (۴ مضمون پایه) و چالش مرتبط با خدمات اجتماعی (۲ مضمون پایه) شد.

در این مرحله کدهای پایه برآمده از مرحله اول، حول محور مضامین پایه و سازمان‌دهنده طبقه‌بندی گردید که در قالب دو جدول شماره ۳ ارائه شده است. بر اساس ۳۷۸ کد اولیه برآمده از متن مصاحبه‌ها ۲۴ مضمون پایه افزایش‌دهنده نیکبودی آکادمیک مانند (علاقه‌مندی دانشجو به تحصیل، ایجاد روابط صمیمانه و عاطفی با دانشجو، پژوهش در زمینه خلاق علمی، پذیرش و چاپ مقالات، ایجاد حس اعتماد در دانشجویان، حل مشکلات دانشجو و...)، ۲۶ مضمون پایه کاهش‌دهنده نیکبودی آکادمیک مانند (منابع نامناسب برای تدریس، اجباری بودن منابع تدریس، عدم حمایت دانشگاه در حوزه پژوهش، وجود بروکراسی اداری عدم اهمیت دانشجو به مشاوره، مدرک‌گرایی دانشجو خدمات رفاهی نامناسب برای استاد و...) شناسایی شد. برای دستیابی

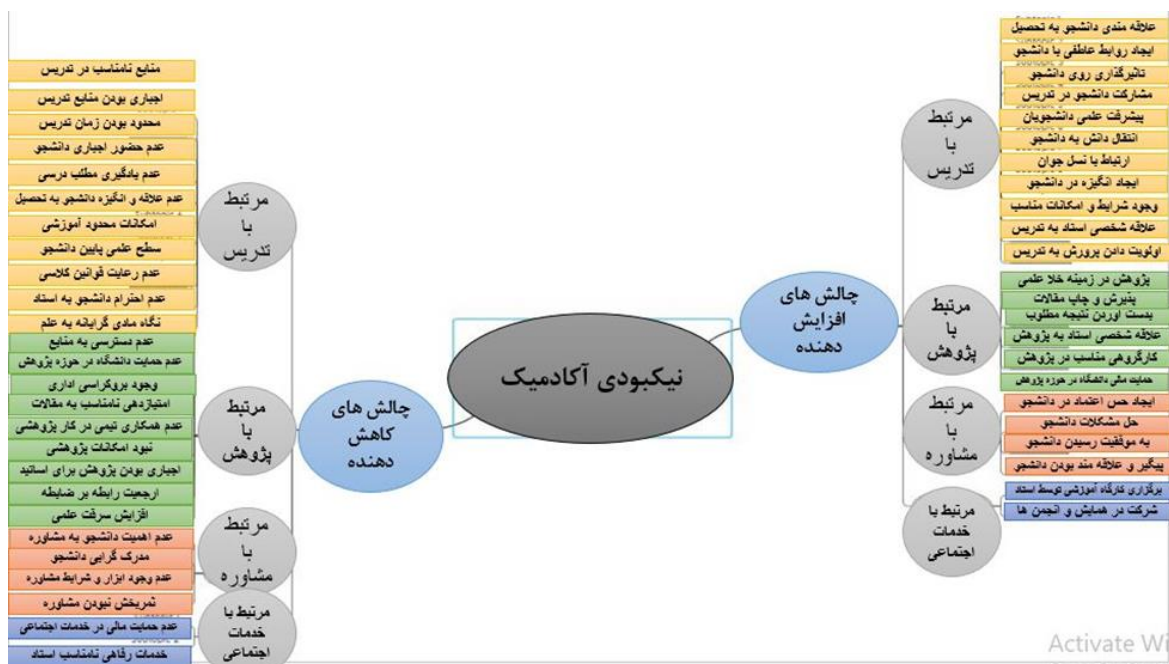
جدول ۳. مضامین پایه و سازمان‌دهنده تجارب نیکبودی آکادمیک در بین اعضای هیئت علمی

مضمون سازمان‌دهنده سطح ۳	مضامین سازمان‌دهنده ۲	مضامین سازمان‌دهنده ۱	مضامین پایه
نیکبودی آکادمیک	چالش‌های نیکبودی آکادمیک مرتبط با تدریس	چالش‌های افزایش‌دهنده نیکبودی آکادمیک مرتبط با تدریس	۱. علاقه‌مندی دانشجو به تحصیل
			۲. ایجاد روابط صمیمانه و عاطفی با دانشجو
			۳. تأثیرگذاری روی دانشجو
			۴. مشارکت دانشجو در هنگام تدریس
			۵. پیشرفت علمی دانشجویان
			۶. انتقال دانش به دانشجو
			۷. ارتباط با نسل جوان
			۸. ایجاد انگیزه در دانشجو
			۹. وجود شرایط و امکانات مناسب
			۱۰. علاقه شخصی استاد به تدریس
			۱۱. اولویت دادن پرورش به تدریس
چالش‌های کاهش‌دهنده نیکبودی آکادمیک مرتبط با تدریس	چالش‌های کاهش‌دهنده نیکبودی آکادمیک مرتبط با تدریس	چالش‌های کاهش‌دهنده نیکبودی آکادمیک مرتبط با تدریس	۱. منابع نامناسب برای تدریس
			۲. اجباری بودن منابع تدریس
			۳. محدود بودن زمان تدریس
			۴. عدم حضور اجباری دانشجو
			۵. عدم یادگیری مطلب درسی
			۶. عدم علاقه و انگیزه دانشجو به تحصیل
			۷. امکانات محدود آموزشی

مضمون سازمان‌دهنده سطح ۳	مضامین سازمان‌دهنده ۲	مضامین سازمان‌دهنده ۱	مضامین پایه
چالش‌های نیکبودی آکادمیک مرتبط با پژوهش	چالش‌های افزایش دهنده نیکبودی آکادمیک مرتبط با پژوهش	چالش‌های افزایش دهنده نیکبودی آکادمیک مرتبط با پژوهش	۸. سطح علمی پایین دانشجویان
			۹. عدم رعایت قوانین کلاسی
			۱۰. عدم احترام دانشجویان به استاد
			۱۱. نگاه مادی‌گرایانه به علم
			۱. پژوهش در زمینه خلأ علمی
			۲. پذیرش و چاپ مقالات
			۳. به دست آوردن نتیجه مطلوب پژوهشی
			۴. علاقه شخصی استاد به پژوهش
			۵. کار گروهی مناسب در پژوهش
			۶. حمایت مالی دانشگاه در حوزه پژوهش
			چالش‌های نیکبودی آکادمیک مرتبط با پژوهش
۲. عدم حمایت دانشگاه در حوزه پژوهش			
۳. وجود بروکراسی اداری			
۴. امتیازدهی نامناسب به مقالات			
۵. عدم همکاری تیمی در کار پژوهشی			
۶. نبود امکانات پژوهشی			
۷. اجباری بودن پژوهش برای اساتید			
۸. ارجحیت رابطه بر ضابطه			
۹. افزایش سرقت علمی			
چالش‌های نیکبودی آکادمیک مرتبط با مشاوره و راهنمایی	چالش‌های افزایش دهنده نیکبودی آکادمیک مرتبط با مشاوره و راهنمایی	چالش‌های افزایش دهنده نیکبودی آکادمیک مرتبط با مشاوره و راهنمایی	۱. ایجاد حس اعتماد در دانشجویان
			۲. حل مشکلات دانشجویان
			۳. به موفقیت رسیدن دانشجویان
			۴. پیگیری و علاقه‌مند بودن دانشجویان
چالش‌های نیکبودی آکادمیک مرتبط با مشاوره و راهنمایی	چالش‌های کاهش دهنده نیکبودی آکادمیک مرتبط با مشاوره و راهنمایی	چالش‌های کاهش دهنده نیکبودی آکادمیک مرتبط با مشاوره و راهنمایی	۱. عدم اهمیت دانشجویان به مشاوره
			۲. مدرک‌گرایی دانشجویان
			۳. عدم وجود ابزار و شرایط مناسب مشاوره
			۴. ثمربخش نبودن مشاوره
چالش‌های نیکبودی آکادمیک مرتبط با خدمات اجتماعی	چالش‌های افزایش دهنده نیکبودی آکادمیک مرتبط با خدمات اجتماعی	چالش‌های افزایش دهنده نیکبودی آکادمیک مرتبط با خدمات اجتماعی	۱. برگزاری کارگاه آموزشی
			۲. شرکت در همایش‌ها و انجمن‌ها
چالش‌های نیکبودی آکادمیک مرتبط با خدمات اجتماعی	چالش‌های کاهش دهنده نیکبودی آکادمیک مرتبط با خدمات اجتماعی	چالش‌های کاهش دهنده نیکبودی آکادمیک مرتبط با خدمات اجتماعی	۱. عدم حمایت مالی در خدمات اجتماعی
			۲. خدمات رفاهی نامناسب برای استاد

موفقیت رسیدن دانشجو... و ۴) مرتبط با خدمات اجتماعی (برگزاری کارگاه آموزشی و شرکت در همایش‌ها و انجمن‌ها ...) و همچنین ۴ مضمون سازمان دهنده در سطح کاهش‌دهنده عبارت بودند از ۱) مرتبط با تدریس (منابع نامناسب برای تدریس، اجباری بودن منابع تدریس، محدود بودن زمان تدریس، عدم حضور اجباری دانشجو، عدم دسترسی به منابع، عدم حمایت دانشگاه، وجود بروکراسی اداری، امتیازدهی نامناسب به مقالات و ...)، ۳) مرتبط با مشاوره و راهنمایی (مدرک‌گرایی دانشجو، عدم وجود ابزار و شرایط مناسب مشاوره و ثمربخش نبودن مشاوره) و ۴) مرتبط با خدمات اجتماعی (عدم حمایت مالی در خدمات اجتماعی و خدمات رفاهی نامناسب استاد) تقسیم‌بندی گردید.

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌کنید، از ترکیب و ادغام ۳۷۸ کد پایه، ۴۹ مضمون پایه (۲۳ مضمون پایه افزایش‌دهنده و ۲۶ مضمون پایه کاهش‌دهنده نیکبودی آکادمیک) و ۴ مضمون سازمان دهنده افزایش‌دهنده و ۴ مضمون سازمان دهنده کاهش‌دهنده شکل گرفت. چهار مضمون سازمان دهنده افزایش‌دهنده عبارت بودند از ۱) مرتبط با تدریس (علاقه‌مندی دانشجو به تحصیل، ایجاد روابط صمیمانه و عاطفی با دانشجو، تأثیرگذاری روی دانشجو، مشارکت دانشجویان در هنگام تدریس و ... ۲) مرتبط با پژوهش (پژوهش‌دزمینه‌ خلاً علمی، پذیرش و چاپ مقالات، به دست آوردن نتایج مطلوب پژوهشی، علاقه شخصی استاد به پژوهش و ... ۳) مرتبط با مشاوره و راهنمایی (ایجاد حس اعتماد در دانشجو، حل مشکل دانشجو، به



شکل ۱. شبکه مضامین تجارب احساس نیکبودی آکادمیک در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور

هیئت‌علمی با بیش از ۵ سال سابقه کاری بیان شد، موارد مرتبط با تدریس بود که شامل مواردی مانند علاقه‌مندی به تحصیل، ایجاد روابط صمیمانه و عاطفی با دانشجو، تأثیرگذاری روی دانشجو، مشارکت دانشجویان در هنگام تدریس، پیشرفت علمی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش پدیدارشناسانه، فهم تجارب زیسته اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور شیراز از احساس نیکبودی آکادمیک است. یکی از چالش‌های افزایش‌دهنده که به‌عنوان نیکبودی توسط اعضای

بسیاری از مشکلات عدم رضایت شغلی، نتیجه بارز کنش و واکنش‌های استاد در مقابل رفتارهای دانشجو در حین تدریس است و هرگز نباید در تشخیص علت، تنها دانشجو را در نظر گرفت عوامل دیگری نیز در عدم احساس نیکبودی مؤثر است.

یکی دیگر از چالش‌های افزایش‌دهنده که به‌عنوان تجربه احساس نیکبودی آکادمیک توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور بیان شد موارد مرتبط با پژوهش بود که شامل مواردی مانند پژوهش درزمینه خلاق علمی، پژوهش و چاپ مقالات، به دست آوردن نتایج مطلوب پژوهشی، علاقه شخصی استاد به پژوهش، کارگروهی مناسب در پژوهش و حمایت مالی دانشگاه است؛ که به‌منظور شناخت دقیق‌تر تجربه احساس نیکبودی آکادمیک لازم دیده شد تا چالش‌های کاهش‌دهنده اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور بررسی شود که چالش‌های کاهش‌دهنده در بعد مرتبط با پژوهش شامل مواردی مانند عدم دسترسی به منابع، عدم حمایت دانشگاه در حوزه پژوهش، وجود بروکراسی اداری، امتیازدهی نامناسب به مقالات، عدم همکاری تیمی در کار پژوهشی، نبود امکانات پژوهشی، اجباری بودن پژوهش برای استاد، ارجحیت رابطه به جای ضابطه و افزایش سرقت علمی است. نورشاهی و فراست‌خواه (۲۰۱۲) به این نتیجه رسیدند که از عوامل تأثیرگذار بر احساس نیکبودی اساتید دانشگاه می‌تواند عوامل مدیریتی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و عوامل دیگری همچون عوامل اجتماعی، اقتصادی و فناوری اطلاعات باشد. بر اساس یافته‌های پژوهش هرچه عملکرد پژوهشی دانشجویان بالاتر باشد مشکلات عدم نیکبودی کمتر بروز خواهد کرد. همچنین با بهبود رفتارهای پژوهشی دانشجویان و حتی خود اساتید، احساس نیکبودی آن‌ها نیز بهبود می‌یابد و رضایت شغلی بالاتری خواهند داشت. در این بعد بر اساس مصاحبه‌های انجام شده اکثر اساتید دلیل عدم احساس نیکبودی خود را به وجود قوانین و ساختار دانشگاه نسبت دادند بنابراین تحولات قابل توجه در ارتباط با

دانشجویان، به‌روز شدن اطلاعات استاد، انتقال دانش به دانشجو، ارتباط با نسل جوان، ایجاد انگیزه در دانشجو، وجود شرایط و امکانات مناسب، علاقه شخصی استاد به تدریس و اولویت دادن پرورش به تدریس است. به‌منظور شناخت دقیق‌تر تجربه نیکبودی آکادمیک لازم دیده شد تا چالش‌های کاهش‌دهنده نیکبودی اعضای هیئت علمی نیز بررسی شود. همچنین چالش‌های کاهش‌دهنده اعضای هیئت علمی که در این بعد بیان شد شامل مواردی مانند منابع نامناسب برای تدریس، اجباری بودن منابع تدریس، محدود بودن زمان تدریس، عدم حضور اجباری دانشجو، عدم یادگیری مطلب درسی، عدم علاقه و انگیزه دانشجو به تحصیل، امکانات محدود آموزشی، سطح علمی پایین دانشجو، عدم رعایت قوانین کلاسی، عدم احترام دانشجو به استاد و نگاه مادی‌گرایانه به علم است. فعالیت‌های آکادمیک در دانشگاه علاوه بر ایجاد فضا و جو حاکم برای فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی، تأثیر مستقیمی در انگیزه تحصیلی، احساس نیکبودی و روابط اجتماعی دانشجویان دارد.

عالی پور بیرگانی، صداقت و سحاقی (۲۰۱۶) در تحقیقی که با عنوان بررسی رابطه خودکارآمدی تحصیلی و احساس نیکبودی انجام داد نتایج نشان داد که تمامی روابط بین خودکارآمدی تحصیلی و هوش معنوی با بهزیستی روان‌شناختی احساس نیکبودی در سطح مطلوبی معنی‌دار هستند. در پژوهش‌های نتایج نشان می‌دهد که احساس نیکبودی ارتباط مثبتی با سازگاری تحصیلی دانش‌آموزان، الگوهای رفتار معلمان و شیوه‌های مربوط به کیفیت کلاس و عوامل اساسی در بهزیستی روان‌شناختی معلمان، از جمله موفقیت شخصی، رضایت شغلی و تعهد نشان می‌دهد. تجمع منفی در احساس نیکبودی باعث عوامل فرسودگی شغلی می‌شود (Zee& Koomen, 2016:981). همچنین نتایج در بخش تدریس با سازگاری تحصیلی دانشجویان، الگوهای رفتاری اساتید، ویژگی‌های فیزیکی کلاس و ... مشابهت دارد و همسو است.

بسیار مهم است. برای برقراری ارتباط موفق در پروژه تحقیقاتی، لازم است اساتید راهنما ابتدا نیازهای دانشجویان را در مراحل مختلف پروژه‌های تحقیقاتی درک کنند و دوم اینکه، به‌طور دقیق پتانسیل تحقیق دانشجویان را ارزیابی کنند. تفسیر و برداشت نادرست از انگیزه دانشجویان می‌تواند به ایجاد راه‌های ناکافی در تعامل و تشویق دانشجویان منجر شود، دست‌کم گرفتن توانایی‌های شناختی می‌تواند به این واقعیت منجر شود که اساتید سطح لازم استقلال را برای دانشجویان فراهم نمی‌کنند و این مسئله باعث ایجاد احساس نیکبودی ضعیف در بین استاد و همچنین دانشجو خواهد شد. نتایج در بخش مشاوره و راهنمایی با موفقیت دانشجو، تعامل مناسب بین استاد و دانشجو، انگیزه پژوهشی دانشجو و ... همسو است.

دسته‌ای دیگر از چالش‌های افزایش‌دهنده که به‌عنوان تجربه احساس نیکبودی آکادمیک توسط اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور بیان شد موارد مرتبط با خدمات بود که شامل مواردی مانند برگزاری کارگاه آموزشی و شرکت در همایش‌ها و انجمن‌ها است؛ که به‌منظور شناخت دقیق‌تر تجربه احساس نیکبودی آکادمیک لازم دیده شد تا چالش‌های کاهش‌دهنده اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور بررسی شود که چالش‌های کاهش‌دهنده در بعد مرتبط با خدمات شامل مواردی مانند عدم حمایت مالی در خدمات اجتماعی و خدمات رفاهی نامناسب برای استاد است. مهم‌ترین عنصر در نظام آموزش عالی اعضای هیئت‌علمی هستند که به‌طور عام استاد یا مدرس گفته می‌شود و نقش محوری در تحولات علمی و آموزشی دارند. وظایف اصلی آن‌ها آموزش، تحقیق و فعالیت‌های خدماتی را که به موجودیت دانشگاه کمک می‌کنند، بر عهده می‌گیرند. علاوه بر این، آن‌ها نسل بعدی دانشمندان را پرورش می‌دهند که به موسسه اجازه می‌دهند تا در آینده نزدیک رشد کند. برای اینکه دانشگاه‌ها بتوانند به‌خوبی رسالت علمی و اجتماعی خود را به انجام برسانند لازم است شرایط محیط کار علمی و آموزشی در دانشگاه‌ها

نیکبودی با عوامل سازمانی و رفتار سازمانی رابطه مثبت دارد که هدف از آن ایجاد انگیزه‌های مثبت از قبیل امید و انعطاف‌پذیری در میان کارکنان و ایجاد شرایط مثبت سازمانی است. همچنین نتایج در بخش پژوهش با قوانین و ساختار دانشگاه، عوامل اقتصادی، رفتارهای پژوهشی دانشجویان و ... همسو است.

از دیگر چالش‌های افزایش‌دهنده که به‌عنوان تجربه احساس نیکبودی آکادمیک توسط اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور بیان شد موارد مرتبط با مشاوره و راهنمایی بود که شامل مواردی مانند ایجاد حس اعتماد در دانشجویان، حل مشکل دانشجو، به موفقیت رسیدن دانشجو، پیگیری و علاقه‌مند بودن دانشجو است؛ که به‌منظور شناخت دقیق‌تر تجربه احساس نیکبودی آکادمیک لازم دیده شد تا چالش‌های کاهش‌دهنده اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور بررسی شود که چالش‌های کاهش‌دهنده در بعد مرتبط با مشاوره و راهنمایی شامل مواردی مانند عدم اهمیت دانشجو به مشاوره، مدرک‌گرایی دانشجو، عدم وجود ابزار و شرایط مناسب مشاوره و تمرینش نبودن مشاوره است. استاد راهنما در فعالیت‌های پژوهشی و آموزشی کمک‌کننده به دانشجو بوده و در راه موفقیت در انجام فعالیت‌های علمی به دانشجو کمک و راهنمایی می‌کند. موفقیت انجام پایان‌نامه به تعامل زیاد و مثبت بین دانشجو و استاد بستگی دارد (Darinskaya, 2015: 576). در واقع نقش فعال دانشجو در فرایند تحقیق موجب رضایت خاطر و نهایتاً احساس نیکبودی در استاد راهنما می‌گردد. تعامل بین استاد و دانشجو در دوره تحصیلات تکمیلی یکی از مهم‌ترین جنبه‌های این دوره است (Shirbegi, Kavehi, 2012: 26). ارتباط موفقیت‌آمیز در یک پروژه تحقیقاتی نه‌تنها به تصمیم‌گیری درباره یک مسئله علمی خاص منجر می‌شود، بلکه تأثیر مهمی در پیشرفت بیشتر شخصی و شغلی اساتید دارد؛ بنابراین، فعالیت پژوهشی از نظر محتوا و الزامات آن برای دانشجویان خاص است و برای رشد شخصی و شغلی و احساس نیکبودی اساتید

شناخت. اعضای هیئت علمی بهترین افراد در دانشگاه‌ها هستند که می‌توانند از تمامی زوایا نیکبودی را بررسی کنند. انسان موجود پیچیده‌ای است و بررسی آن به صورت محدود و در یک بعد، برای شناخت یک مفهوم کلی (نیکبودی) کار آسانی نیست، به فردی احساس نیکبودی را می‌توان نسبت داد که در ابعاد مختلف این احساس را نشان دهد.

چالش‌های نیکبودی تحت تأثیر تفاوت‌های فردی است، هر فردی (دانشجو و استاد) به شیوه منحصر به فرد خودش رفتار می‌کند پس در تعاملات بین آن‌ها چالش‌های مختلفی به وجود می‌آید. نیکبودی تحصیلی از جمله موضوع‌های مهم در آموزش عالی است زیرا این مفهوم کلید شناخت و درک مجموعه گسترده‌ای از رفتارهاست و بر موفقیت و عملکرد تحصیلی دانشجویان تأثیر به‌سزایی دارد. تحقیقات نشان داده در موقعیت یکسان، افراد از نیکبودی یکسانی برخوردار نبوده و تفاوت فردی نقش بسیار مهمی دارد (Langelan, Bakker, Van Doornen, & Schaufeli, 2006:521).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که چارچوب تدوین شده در زمینه تجارب احساس نیکبودی به دنبال تغییر و تحول اساسی در زمینه تدریس، پژوهش، مشاوره و راهنمایی و خدمات در سطح دانشگاه است. اساتید سعادت‌مندی که با تولید چشم‌اندازهای مشترک، تدوین اهداف و انتظارات، طراحی، هماهنگی و ارزشیابی تدریس و برنامه درسی، مشارکت اساتید در فرایندها تحقیقاتی و پژوهشی و ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای، ایجاد بستر ارتباطی قوی راهنمایی و مشاوره، انتخاب، توسعه و فراهم کردن ابزار هوشمند و امکانات لازم توسط دانشگاه و... بتوانند برای تربیت شهروندانی آگاه، فعال، بااخلاق و خلاق تلاش نمایند و خودشان نیز از انجام وظایف استادی خود لذت ببرند و احساس نیکبودی داشته باشند.

بر همین اساس، بررسی چالش‌های احساس نیکبودی در این پژوهش را می‌توان، هدف کار پژوهشی قرار داد؛ اما با نگاهی عمیق بر تجارب اساتید و اعضای

به نحوی فراهم گردد که اساتید احساس نیکبودی قوی داشته باشند. اهمیت عملکرد کارکنان به دلیل توانایی آن در افزایش اثربخشی و کارایی سازمان‌ها در حال افزایش است. عملکرد بالای شغلی سازمان‌های مختلف را قادر می‌سازد تا به اهداف خود برسند و موجب بقا و پایداری و پیشرفت سازمان خواهد شد. با توجه به رقابت روزافزون سازمان‌ها، اعم از آموزشی و خدماتی، ضروری است که سازمان‌ها عملکرد خود را بهبود بخشند و روی مؤلفه انسانی خود تمرکز کنند تا از تعالی و پیشرفت برخوردار شوند (Bustamam, 2018).

از دیدگاه (Idris, Hassan, Ya'acob, Gill, & Awal, 2012:443)، نقش آموزش نه تنها به‌عنوان تجهیز دانشجویان به دانش و مهارت، بلکه تجهیز آن‌ها با ارزش‌ها و هویت مشترک به‌عنوان اعضای جامعه توصیف می‌شود.

یکی از چالش‌هایی که مؤسسات آموزش عالی با آن دست‌به‌گریبان هستند، مسئله عدم احساس نیکبودی اساتید و اعضای هیئت علمی است. رشد و توسعه انسانی مستقیماً با نیکبودی ارتباط دارد. توسعه انسانی را چشم‌انداز نیکبودی می‌داند که در طول زندگی متفاوت است، زیرا در جهت بهبود نیکبودی افراد است. علاوه بر این، یک جنبه مهم از نیکبودی قابل اندازه‌گیری است و در ارزش‌های انسانی، سعادت و نیکبودی نمایان می‌شود (Dahl, 2012). از طرفی افارل بر این باور است که دانشگاه‌ها در فرآیند تأمین نیکبودی در یک جامعه مستقیماً نقش دارند؛ بنابراین، علاقه مؤسسات آموزش عالی به نیکبودی در حال افزایش است. روشی که دانشگاه‌ها به‌طور کلی خدمات و به‌طور خاص خدمات نیکبودی را ارائه می‌دهند از یک دانشگاه به دانشگاه دیگر و از یک کشور به کشور دیگر متمایز است (O'Farrell, Maguire, 2020).

به همین علت امروزه، مسئله نیکبودی در سازمان‌ها به‌ویژه دانشگاه بسیار مورد توجه صاحب‌نظران قرار گرفته است. برای ایجاد نیکبودی در اعضای سازمان ابتدا لازم است موضوع نیکبودی را از تمامی زوایا

- Journal of Higher Education, 9 (4), 1-27. (persion)
- Aghakhani, N. A. D. E. R., Torabi, M., Hazrati, A., Alinejad, V., Esmhoseini, G. R., & Nikonejad, A. (2016). The relationship between spiritual wellbeing and depression in medical students of urmia university of medical sciences. *The Journal of Urmia University of Medical Sciences*, 27(8), 642-649. (persion)
- Alaaraj, S., Mohamed, Z. A., & Ahmad Bustamam, U. S. (2018). External growth strategies and organizational performance in emerging markets: The mediating role of inter-organizational trust. *Review of International Business and Strategy*, 28(2), 206-222. (persion)
- Alipour Birgani, S, Sedaghat, F, Sahaghi, H (2015). Investigating the Relationship between Academic Self-Efficacy and Spiritual Intelligence with Psychological Welfare of Ahvaz Jundishapur Students, *New Advances in Behavioral Sciences*, November 1(persion)
- Chen, H., Wang, L., Wei, Y., Ye, B., Dai, J., Gao, J., & Fu, H. (2019). The potential psychological mechanism of subjective wellbeing in migrant workers: a structural equation models' analysis. *International journal of environmental research and public health*, 16(12), 2229.
- Cojocar, C. L. (2014). Organizational wellbeing. *Scientific Bulletin" Mircea cel Batran" Naval Academy*, 17(2), 112
- Dahl, A. L. (2012). Values education for sustainable consumption and production: from knowledge to action. *Education*.
- Eiroa-Orosa, F.J. (2020). Understanding Psychosocial Wellbeing in the Context of Complex and Multidimensional Problems.
- Hoseyni, S. N., Mirzaei, M., Faryabi, R., Mokhtari Ardekan, A. M., Shaker Ardekani, M., & Mirzaei Alavijeh, M. (2014). Effective factors in job motivation of faculty members
- هیئت علمی و طبیعتاً شکاف وجود شکاف بین انتظارات مطلوب و شرایط موجود و فاصله موجود بین اهداف سازمانی و تأمین حس مطلوب نیکبودی در بین کارکنان موجب خواهد شد تا بررسی عمیق این پژوهش روح جدیدی را در کالبد سازمان‌ها و به‌ویژه دانشگاه‌ها بدهند. از این رو ضروری است در راستای ایجاد احساس نیکبودی مطلوب، برنامه‌های مراکز آموزش عالی موردبازنگری قرار گیرد. بازمهندسی سیاست‌ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه‌های مراکز آموزش عالی با تأکید بر چارچوب تأمین احساس رضایت کارکنان و به‌ویژه اساتید در اصول کارشان قرار گیرد. از سوی دیگر برنامه‌ریزان، صاحب‌نظران، کارشناسان و متولیان امر باید به دنبال برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران سازمانی باشند که درک عمیق و صحیح از احساس نیکبودی ندارند.
- در این پژوهش بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده موارد زیادی برای احساس نیکبودی در بین اعضای هیئت علمی بیان شد. پیشنهادهای کاربردی در این پژوهش شامل، طراحی و اعتبار سنجی چارچوب برنامه درسی آکادمیک ویژه اعضای هیئت علمی، تصویب و اجرای برنامه درسی نیکبودی ویژه دانشکده‌ها در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، برگزاری دوره‌های آموزشی احساس نیکبودی در قالب دوره‌های آموزشی حین خدمت، ویژه اساتید و اعضای هیئت علمی، برگزاری دوره‌های آموزشی احساس نیکبودی در قالب دوره‌های آموزشی حین خدمت، ویژه کارکنان غیر هیئت علمی، برگزاری دوره‌های آموزشی احساس نیکبودی برای دانشجویان، تصویب بودجه مناسب و حمایت‌های مالی و امکاناتی دانشگاه‌ها برای انجام کارهای پژوهشی در زمینه نیکبودی است.

منابع

Abdi, Hamid, Mirshah Jafari, Ebrahim, Nili, Rajaipour, Saeed (2018). Explaining the horizon of 1404 Iranian higher education using scenario writing method. *Iranian*

- in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences: An application of Herzberg's motivation theory. *Iranian Journal of Medical Education*, 13(12), 1040-1050. (persion)
- Idris, F., Hassan, Z., Ya'acob, A., Gill, S. K., & Awal, N. A. M. (2012). The role of education in shaping youth's national identity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 59, 443-450
- Johnsrud, L. K. (2008). Faculty work: Making our research matter—more. *The Review of Higher Education*, 31(4), 489-504.
- Kulik, L., Shilo-Levin, S., & Liberman, G. (2016). Work–family role conflict and well-being among women and men. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 651-668.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?. *Personality and individual differences*, 40(3), 521-532
- Moskvicheva, N., Bordovskaia, N., & Darinskaya, L. (2015). Role of students and supervisors' interaction in research projects: expectations and evaluations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 171, 576-583.
- Nourshahi, N, Faraskhah, M (2012). Quality of working life of faculty members based on their lived experience, *Quarterly Journal of the Iranian Higher Education Association*, Fourth Year. (persion)
- O'Farrell, L.; Maguire, T. (2020). Developing a National, Student-Centred Understanding of Student Success in Irish Higher Education. *EUROPEAN LEARNING & TEACHING FORUM*. EUA. Available online: https://eua.eu/downloads/publications/2020.1.12%20ofarrell_maguire.pdf (accessed on 29 August 2020).
- Shirbegi, N, Kavehi, S (2012). Investigating the role and supervisory relationship between the supervisor and the student from the perspective of graduate students. *New Educational Approaches*, 7 (1), 1-26.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K., Bede Agocha, V., ... & Brent Donnellan, M. (2010). The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 41-61.
- Wickramasinghe, V, Jayaweera. M. (2010). Impact of career plateau and supervisory support on career satisfaction. *Career Development International*, 15 (6), 544-561
- Williams, C. (2010). Economic well-being (pp. 89-503). Statistics Canada.
- Zee, M., & Koomen, H. M. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. *Review of Educational research*, 86(4), 981-1015.