

بررسی چالش‌های نیکبودی آکادمیک اعضای هیات علمی برای نیل به تدوین برنامه
درسی تعالی حرفه‌ای استادان

**A Curriculum for the Professional Excellence of Professors based
on Challenges of the Academic Well-Being**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۶/۲۱، تاریخ ارزیابی: ۱۴۰۱/۹/۱۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۲

Dr. M.Shafiei Sarvestani, M.H. Nasiri,
Dr.J. Jahani, Dr.M.Mohammadi

مریم شفیعی سروستانی^۱، محمدحسن نصیری^۲، جعفر
جهانی^۳، مهدی محمدی^۴

Abstract: This research was carried out with the aim of identifying the challenges of well-being among faculty members for Nil, the curriculum of professional training of professors of Payam Noor Fars University in the form of an applied-developmental research with blending. In the first phase, using the qualitative method of theme analysis, the challenges of academic well-being were identified in order to develop a curriculum for the professional excellence of professors. The participation of faculty members of Payam Noor University of Fars province was continued with a purposeful method including the sampling process until reaching theoretical saturation (20 interviews). A semi-structured interview and a questionnaire were used to gather the views of the respondents. The research studies indicated that well-being could be examined in the form of increasing challenges in the four axes of challenges related to teaching, research, counseling and social evaluation. Among the examined challenges, the professor's personal interest in teaching and research, students' academic progress, creating a sense of confidence in students, and the existence of suitable conditions and facilities had the highest priority.

Keywords: academic well-being, challenges of faculty members well-being, professional excellence

چکیده: این پژوهش با هدف شناخت چالش‌های نیکبودی در بین اساتید برای نیل به تدوین برنامه درسی تعالی حرفه‌ای استادان دانشگاه پیام نور فارس در قالب یک پژوهش کاربردی-توسعه‌ای با رویکرد آمیخته انجام شد. در بخش اول؛ با روش تحلیل مضمون چالش‌های نیکبودی آکادمیک برای نیل به تدوین برنامه درسی تعالی حرفه‌ای استادان شناسایی شد و در مرحله دوم با رویکرد کمی سوارا چالش‌های شناسایی شده اولویت بندی گردید. در بخش کیفی پژوهش مشارکت‌کنندگان شامل اساتید دانشگاه پیام نور استان فارس بوده که فرایند نمونه‌گیری با رویکرد هدفمند و روش نمونه‌گیری معیار با ۲۰ نفر از اساتید تا رسیدن به اشباع نظری مصاحبه نیمه ساختارمند انجام گرفت. تحلیل یافته‌ها نشان داد چالش‌های نیکبودی در قالب چالش‌های فزاینده و کاهنده در چهار محور چالش‌های مرتبط با تدریس، پژوهش، مشاوره و اجتماعی قابل بررسی است. در بخش کمی اقدام به تعیین وزن شاخص‌های الگوی نیکبودی آکادمیک برای تدوین برنامه درسی تعالی حرفه‌ای استادان گردید. به منظور تعیین وزن شاخص‌های موجود از روش تحلیل نسبت ارزیابی وزن‌دهی تدریجی (سوارا) استفاده شد. در میان چالش‌های مورد بررسی علاقه شخصی استاد به تدریس و پژوهش، پیشرفت علمی دانشجویان، ایجاد حس اعتماد در دانشجو و وجود شرایط و امکانات مناسب از بیشترین اولویت برخوردار بودند.

کلمات کلیدی: نیکبودی آکادمیک، چالش‌های نیکبودی اعضا هیات علمی، برنامه درسی تعالی حرفه‌ای استادان.

^۱ . دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه شیراز(نویسنده مسئول). maryamshafiei@shirazu.ac.ir

^۲ . دانشجوی دکتری دانشگاه شیراز. m.nasiri@pnu.ac.ir

^۳ . دانشیار دانشگاه شیراز. fjjahani37@gmail.com

^۴ . دانشیار دانشگاه شیراز. m48r52@gmail.com

مقدمه

در همه کشورها دانشگاه‌ها و نظام آموزش عالی از جایگاه مهمی برخوردار هستند و در ایران نیز در همه اسناد فرادستی و برنامه‌های توسعه و سند چشم‌انداز و افق‌های آرمانی کشور مورد تاکید بسیاری قرار دارند. براساس اهداف بلندمدت کشور در افق ۱۴۰۴ دست یافتن به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری یک هدف اساسی است. در برنامه ششم توسعه کشور نیز در تدوین برنامه‌ها در حوزه آموزش، پژوهش و فناوری بر دستیابی به رتبه اول منطقه در علم و فناوری تاکید شده است. این اهداف نشان از اهمیت امر آموزش در دانشگاه‌ها در عرصه سیاست‌های کلان کشور دارد (Ahmadi et al 2023). بنابراین به لحاظ نقش راهبردی مراکز آموزش عالی در پیشبرد اهداف کشور، از دانشگاه‌ها انتظار می‌رود بر تولید دانش تمرکز کنند و به تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد لازم برای کشور همت گمارند؛ زیرا دانشگاه با توجه به مأموریت و رسالت آن، مبدأ تحولات در هر کشوری است. با این توصیف، مهمترین سرمایه‌های هر دانشگاهی اعضای هیات علمی آن است (Moslehi & Davari 2023).

اعضای هیات علمی یکی از عوامل اصلی ارتقای کیفیت نظام آموزشی هستند زیرا آنان نه تنها وظیفه یاری دادن به دانشجویان برای ایجاد دانش را برعهده دارند بلکه در ایجاد بینش و پرورش مهارت‌های اشتغال‌پذیر در چارچوب هدف‌های نظام آموزش عالی نیز نقش مهمی دارند (Khanifar et al 2022). آنها مستقیماً مسئول ارائه دانش و آموزش به دانشجویان خود هستند. این اشتیاق، کار سخت و تعاملات معتبر آنهاست که به ایجاد انگیزه‌های یادگیری و موفقیت دانشجویان و حفظ شهرت و اعتبار دانشگاه‌ها کمک می‌کند (شوری، لاو، لاو و انگ، ۲۰۱۹). به عبارت دیگر، مخاطبان اساتید دانشگاه دانشجویانی هستند که قرار است پس از فارغ التحصیل شدن وارد مشاغل مختلف صنعتی و تجاری شوند؛ لذا نیاز به کسب مهارت و دانش فنی بالایی دارند. می‌توان گفت امروزه به منظور ایجاد اشتیاق و عملکرد موثر اساتید، دو مفهوم تعالی حرفه‌ای اساتید و نیکبودی به یک ضرورت تبدیل شده است (تیلور، پارک، اسمیت، کیت و تکیان، ۲۰۲۰). فراهم آوردن نیکبودی برای اعضا هیات علمی و تعالی حرفه‌ای اعضای هیات علمی، نه تنها عملکرد شغلی را آنان را متاثر می‌سازد؛ بلکه تأثیری بلند مدت بر رفاه و موفقیت کلی جامعه خواهد گذاشت. از این رو در نظام‌های آموزش عالی پیشرفته (در کشورهای اروپایی و آمریکای شمالی) برنامه‌های دقیقی برای افزایش سطح نیکبودی اعضای هیات علمی به اجرا در آمده است تا یکی از زمینه‌های مهم برای اعتلای کیفیت آموزشی و تربیتی دانشگاه‌ها، یعنی تعالی حرفه‌ای اعضای هیات علمی آنها محقق شود (مک‌کالوم، ۲۰۲۱). در این میان آنچه که

¹ Shorey, Lau, Lau & Ang

² Taylor, Park, Smith, Cate & Tekian

³ McCallum

مشهود است برای تامین نیازهای آموزش عالی قرن بیست‌ویکم، دانشگاه‌ها باید الگوهای جدید توسعه حرفه‌ای اساتید را برای همگامی با تحولات یادگیری و تدریس در دستور کار قرار دهند. از این رهگذر برنامه‌ریزی درسی باید به‌گونه‌ای صورت گیرد که زمینه توسعه حرفه‌ای اساتید را فراهم سازد (Khanifar et al 2022).

از تعالی حرفه‌ای اساتید دانشگاهی تعاریف متعددی توسط صاحب‌نظران ارائه گردیده است. به زعم کوکرل^۱ (۲۰۱۱) تعالی حرفه‌ای اساتید به آن دسته از مهارت‌ها و دانشی دلالت دارد که در نتیجه پیشرفت فردی و حرفه‌ای حاصل می‌شود. نتایج توسعه حرفه‌ای هیات علمی نیز در بهبود دانش اعضای هیات علمی، ارتقای اثربخشی تدریس و پیامدهای یادگیری دانشجویان منعکس می‌گردد. براساس دیدگاه مک‌لین^۲ (۲۰۱۸)، تعالی حرفه‌ای اساتید دانشگاهی بخشی از یادگیری مادام‌العمر آنها است و در واقع مولفه اساسی تغییرات و تحولی است که در آموزش عالی در حال رخ دادن است. این توسعه یک فرایند آموزشی حرفه‌ای است که اساتید متعهد به انجام آن هستند. ردمون^۳ (۲۰۱۲) معتقد است تعالی حرفه‌ای اساتید یک برنامه سازمان‌دهی شده، رسمی یا غیررسمی است که می‌کوشد اعضای هیات علمی در بهبود کیفیت تدریس کمک نماید (Rahimi et al 2022). در تعریفی دیگر، توسعه حرفه‌ای اساتید به تمام فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که برای آماده‌سازی اساتید برای مسئولیت‌های علمی متنوع خود به عنوان تسهیل‌کننده، رهبر، مدیر، ارزیاب، توسعه‌دهنده برنامه و یا محقق انجام می‌شود (استاینرت،^۴ ۲۰۱۴).

از مهمترین کارکردهای توسعه حرفه‌ای اساتید، ایجاد تغییر در سطوح فردی، درسی و سازمانی سیستم آموزش عالی است (اقبال و الشیخ،^۵ ۲۰۱۸). ویژگی‌های کلیدی برنامه‌های توسعه مؤثر هیات علمی شامل طراحی آموزشی مبتنی بر شواهد، ارتباط محتوا، یادگیری تجربی، فرصت‌هایی برای تمرین و بازخورد، دانشگاهی بودن و انتقال آموزش به محل کار است (استاینرت، من، اندرسون، بارت، سنتنو، نیسمیت و دولمانس،^۶ ۲۰۱۶). بسیاری از این ویژگی‌ها را می‌توان از طریق آموزش طولی که در طراحی آن ساختار یافته است، گنجانده و منجر به اثربخشی و پایداری بارزتر می‌شود. با این حال، اغلب فعالیت‌های توسعه هیات علمی حول نیازهای درک شده معلمان یا فهرست‌های خواسته‌های سازمانی طراحی و اجرا می‌شوند، و به صورت یک قالب آموزشی ساختاریافته دنبال نمی‌شود که خود به عنوان یک چالش در توسعه هیات علمی قلمداد می‌گردد. اگرچه عوامل متعددی می‌توانند مسئول آموزش بدون ساختار

¹ Cockrell

² Mclean

³ Redmon

⁴ Steinert, Mann, Anderson, Barnett, Centeno, Naismith & Dolmans

⁵ Iqbal & AlSheikh

باشند، یک دلیل برجسته، فقدان چارچوبی است که بتواند طراحی برنامه‌های آموزشی منظم اساتید را هدایت کند (استاینرت و همکاران، ۲۰۱۶).

از سوی دیگر در هزاره سوم تدوین‌کنندگان برنامه‌های درسی باید به این نکته توجه داشته باشند که باید یک بازنگری در این زمینه داشته باشند. برنامه‌های درسی باید به گونه‌ای تدوین شود که صلاحیت‌های لازم را دانش‌آموختگان برای موفقیت آنان در موقعیت‌های متفاوت زندگی و شغلی و ایجاد و تقویت کند (Moayedabedi et al 2022). تحلیل‌گرانی که به مطالعه تاریخ تحولات نظری و عملی برنامه درسی پرداخته‌اند میزان توجه به منابع گوناگون اطلاعات، یعنی یادگیرنده، اجتماع و موضوعات مدون درسی، در مقاطع زمانی مختلف را مهم‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین عامل در این تحولات معرفی کرده‌اند. از این رو دانشگاه باید تا آنجا که ممکن است به جامعه و عرصه صنعت و اشتغال نزدیک شود و دیواری را که میان دانشگاه و جامعه وجود دارد از میان بردارد. تدوین برنامه درسی برای تعالی حرفه‌ای استادان یکی از مهم‌ترین اهداف دست‌اندرکاران آموزش و پرورش است (Ehteshami et al 2020). در سال‌های اخیر، به منظور تعالی اعضای هیات علمی علاوه بر تدوین برنامه درسی، تاکید فزاینده‌ای بر نیکبودی آکادمیک به عنوان یک مبحث مهم در حوزه آموزش عالی شده است.

با آغاز شیوع کووید-۱۹، به دلیل استرس‌های تحصیلی، مالی و سلامتی که در طول همه‌گیری به وجود آمده‌اند، نیکبودی کلیه کارکنان دانشگاه اعم از اعضاء هیات علمی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. نیکبودی به عنوان حالتی پویا توصیف شده است که پتانسیل دستیابی به اهداف شخصی و اجتماعی فرد را در بر می‌گیرد و با عملکرد شغلی اعضاء هیات علمی در تمامی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی مرتبط است. به همین ترتیب، نیکبودی آکادمیک شامل عواملی است که به موفقیت شغلی کمک می‌کنند، و بدین ترتیب تأثیری مثبت بر عملکرد کلی دانشگاه خواهد داشت (شک و چای، ۲۰۲۰). نیکبودی چه در سطح عمومی و چه در سطح آکادمیک با نتایج مثبت برای اعضاء هیات علمی همراه بوده است و ممکن است تأثیرات منفی ناشی از فشار کاری و شرایط پیرامونی (بعنوان مثال بروز کووید-۱۹) را کاهش دهد (داناوو و بورمن، ۲۰۲۱).

در ارتباط با توسعه حرفه‌ای اساتید، توجه به نیکبودی آکادمیک یک پیش‌نیاز است چرا که نیکبودی یک شرایط پایدار است که به فرد یا جمعیت امکان توسعه و شکوفایی را می‌دهد. نیکبودی نشان می‌دهد که افراد به طور کل نگر پیشرفت می‌کنند، عملکرد بهینه دارند و پتانسیل خود را در زندگی شخصی و محل کار خود به فعلیت می‌رسانند. نیکبودی می‌تواند منجر به بهبود استقامت ذهنی، هوش هیجانی و انعطاف‌پذیری کارکنان شود که هر سه این موارد،

¹ Shek & Chai

² Donohue & Bornman

پیشایندهای لازم برای افزایش بهره‌وری، خلاقیت و کارایی کارکنان به شمار می‌آید. بنابراین، رفاه کارکنان بستر کار با عملکرد بالا، نیروی کار پر رونق و یک تجارت موفق است (پلاتس، بریکون و مارشال؛ ۲۰۲۲) از نیکبودی کارکنان که به وضعیت کلی در یک حرفه شامل سلامت روانی، عاطفی و جسمی اشاره دارد، به عنوان ارزشمندترین دارایی یک سازمان قلمداد می‌شود و سلامت روحی و جسمانی و در مجموع رفاه کارکنان باید در اولویت منابع انسانی باشد (سوبرامونی، گولبووسکیا، کیتینگ، سولنت، فیلد و ویتریف؛ ۲۰۲۲). این رو فراهم آوردن شرایطی که باعث بهبود تجربه شغلی کارکنان شود بعنوان یک اصل کلیدی در مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفت (ابوبکر؛ ۲۰۲۲؛ وان زونن، تریم و ترهوین؛ ۲۰۲۲).

به عبارتی دیگر، نیکبودی به عنوان ترکیبی از احساس خوب و عملکرد خوب تعریف شده است؛ یعنی تجربه عواطف مثبت مانند شادی و رضایت و همچنین توسعه توانایی‌های بالقوه، داشتن مقداری کنترل بر زندگی، داشتن احساس هدف و تجربه روابط مثبت (هوئرتا^۵ و اوتومو، ۲۰۲۱). اگرچه نیکبودی یک مفهوم عمومی^۶ در تمامی سازمان‌ها است؛ اما به طور خاص در حوزه آموزش عالی از اهمیت مضاعفی برخوردار است. به طور مشخص، توجه به نیکبودی اعضای هیات علمی دانشگاه به دلیل ماهیت شغلی که دارند در سالیان اخیر افزایش زیادی داشته است. اساتید دانشگاه از یک سو با فشار و تعهد کاری بالایی رو به رو هستند و سطح بالای فرسودگی شغلی در بین اعضای هیات علمی، این گفته را تایید می‌کند (ماگیزی، وتومیو و آموین؛ ۲۰۲۱). از آنجایی که نیکبودی یک شاخص مهم برای ارزیابی عملکرد آکادمیک دانشگاه‌های مختلف است و با توجه به محوریت دانشگاه در جامعه، منطقی است که بهزیستی در رابطه با زمینه آموزشی (یعنی نیکبودی آکادمیک) تعریف شود. هیچ اتفاق نظری در مورد تعریف نیکبودی آکادمیک وجود ندارد، اما اغلب به عنوان یک ساختار چند بعدی توصیف می‌شود که شامل چندین زیربعد است (شک و چای، ۲۰۲۰). در مطالعات قبلی، نیکبودی آکادمیک به عنوان مثال شامل خودپنداره، مشکلات درک شده، فرسودگی آکادمیک، مشارکت در امور دانشگاه، ارزش ادراک شده محیط دانشگاهی، و رضایت شغلی تعریف شده است. در واقع در بسیاری از تحقیقات پیشین، نیکبودی به عنوان یک سازه چند بعدی که هر دو جنبه منفی (به عنوان مثال،

¹ Platts, Breckon & Marshall

² Subramony, Golubovskaya, Keating, Solnet, Field & Witheriff

³ Aboobaker

⁴ Van Zoonen, Treem & Ter Hoeven

⁵ Huerta & Utomo

⁶ Ubiquitous

⁷ Mugizi, Rwothumio & Amwine

فرسودگی شغلی) و مثبت (به عنوان مثال، درگیری شغلی) نیکبودی آکادمیک را پوشش می‌دهد، مفهوم سازی شده است (دینو، دومت، بایکوکا، مهتا، ایوررت، فاستر و بیروم، ۲۰۲۱). در رابطه با نیکبودی آکادمیک، شاخص‌های متعددی مورد اشاره قرار گرفته است. مشارکت در امور آکادمیک، که همچنین به عنوان یک شاخص مرکزی برای نیکبودی آکادمیک پیشنهاد می‌شود، به عنوان یک احساس مثبت، رضایت بخش، مرتبط با مطالعه تعریف می‌شود که از سه بعد تشکیل شده است: نشاط، تعهد، و جذب (ساویج و مورسی، ۲۰۲۱). نشاط با سطوح بالای انرژی در حین مطالعه، علاقه و تمایل به سرمایه گذاری در بهبود اثربخشی تدریس و همچنین داشتن استراتژی‌های موثر برای مقابله با مشکلات مشخص می‌شود (تاکر، ۲۰۲۱). متعهد بودن نشان‌دهنده مشتاق بودن و داشتن نگرش مثبت نسبت به فرآیندها و نتایج یادگیری است، در حالی که جذب^۴ به تمرکز کامل و درگیر بودن استاد در مطالعات خود اشاره دارد که باعث می‌شود جدایی وی از انجام تعهدات دانشگاهی مشکل شود (مک‌کالوم، ۲۰۲۱).

با درک اهمیت مفهوم تعالی حرفه ای اساتید و نیکبودی اعضای هیات علمی در پژوهش‌های متعددی به بررسی جایگاه این دو مقوله پرداخته شده است. در این راستا نور، لطیف و دهلان^۵ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان توسعه یک چارچوب اولیه برای برنامه های توسعه حرفه ای اساتید برای اساتید پزشکی مالزی معتقدند که برنامه های توسعه حرفه ای اساتید بایستی شامل مواردی همچون مدیریت برنامه درسی، آموزش الکترونیکی، روش تدریس و یادگیری، رهبری آموزشی، روش‌های تحقیق، شیوه های ارزشیابی، ارتباطات و ارزیابی برنامه ها باشد. در این راستا، اساتیدی که بر آگاهی شخصی تسلط دارند، به طور بالقوه اساتید خوبی از دیدگاه دانشجویان خواهند بود. بعلاوه مربیانی که دارای مهارت های ارتباطی عالی هستند می توانند نه تنها با دانشجویان بلکه با همکاران و مدیریت عالی ارتباط برقرار کنند. علاوه بر این، طراحی آموزشی و یادگیری الکترونیکی می‌تواند اساتید و دانشجویان را قادر به تعامل در یک محیط یادگیری مثبت کند.

کومار، اتوا، شهاتا، الانصاری و دیفلا^۶ (۲۰۲۲) در تحقیقی در ارتباط با موضوع توسعه حرفه ای اساتید در آموزش پزشکی عنوان می‌کنند که توسعه حرفه ای اساتید باید مبتنی بر نیاز باشد و آموزش عملی ارائه دهد. برنامه های بلند مدت برای حداکثر سود و استفاده بهینه توصیه می‌شود. توسعه اعضای هیات علمی باید با نیازسنجی به روز و آموزش عملی برای دستیابی به هدف

¹ Dinu, Dommett, Baykoca, Mehta, Everett, Foster & Byrom

² Savage, K., & Morrissey

³ Tucker

⁴ Absorption

⁵ Nor, Latif & Dahlan

² Kumar, Atwa, Shehata, Al Ansari & Deifalla

سلامت و نیکبودی برای همه همراه باشد. برنامه‌های تحقیقاتی با کیفیت بالا و طولانی مدت برای تعیین اثربخشی^۱ FDP در بهبود شایستگی اساتید و دانشجویان پزشکی ضروری است. تحقیقات آینده همچنین باید بررسی تأثیر FDP بر نتایج یادگیری دانشجویان و همچنین نتایج بیماران را در نظر بگیرد. پیس، دیرسو، زاپولا و پیس^۲ (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان رابطه بین حجم کاری و نیکبودی شخصی در بین اساتید دانشگاه به نتایجی رسیدند از جمله اینکه کیفیت کار اساتید دانشگاه جدا از کیفیت نیکبودی آنان نیست، بنابراین دانشگاهها ضرورت دارد که با کاهش حجم کاری اساتید شرایط نیکبودی بهتری فراهم کنند. بعلاوه آنان دریافتند که وجود امور بوروکراتیک بالا در دانشگاه موجب کاهش تمرکز بیشتر اساتید بر فعالیتهای آکادمیک و همچنین افزایش احساس منفی و نگرانی در بین آنان می‌شود. علاوه بر این، اساتید نباید از بوروکراسی ترین مسائل منحرف شوند، زیرا آنها وقت گرانبهایی را از کار و زندگی اجتماعی- خانوادگی می‌گیرند. در نتیجه، ممکن است در مورد وظایف خود دچار وسواس شوند. به عبارت دیگر، استادان از نیاز به خودمختاری کامل ناامید هستند، زیرا آنها دیگر نمی‌توانند در انجام همه وظایف خود از خودمختاری برخوردار باشند.

داناو و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان بررسی تجربه نیکبودی آکادمیک در شرایط پاندمی به این نتیجه دست یافتند که تجربه نیکبودی آکادمیک در این دو دانشگاه دارای مشابهت و تفاوت‌هایی است. این امر نشان دهنده پیچیدگی بالای مفهوم نیکبودی آکادمیک است که تبیین شاخص‌های دقیق آن را مشکل می‌سازد. راسابی، کسپیلورابینز و ساورزاوالا^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان روابط بین جنبه اختلاف کمال گرایی، زمان صرف شده برای وظایف تحصیلی، اضطراب مربوط به وظیفه و اضطراب کلی و نیکبودی عمومی روانشناختی به این نتیجه دست یافتند که افراد با اختلاف زیاد زمان بیشتری را نسبت به سایر افراد با موفقیت بالا در کار نمی‌گذرانند، با این حال اضطراب کلی مربوط به وظیفه و نیکبودی روانی ضعیف تری را تجربه می‌کنند.

ژائو، دو، لی، وو و چی^۴ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان بررسی اثرات نابرابری‌های اقتصادی - اجتماعی بر نیکبودی ذهنی به این نتیجه دست یافتند که ذهنیت رشد SES پس از چهار سال با سطح بالاتری از نیکبودی ذهنی همراه است. علاوه بر این، SES عینی و SES ذهنی تعدیل کننده قابل توجهی در این رابطه بودند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که ذهنیت فردی SES نقش مهمی در توضیح نیکبودی ذهنی فردی دارد. ریمپلا، کینون، لیندفورس، سوتو، سالملاآرو،

³ Faculty Development Program

² Pse, D'Urso, Zappulla & Pace

³ Rassaby, Cassiello-Robbins & Sauer-Zavala

⁴ Zhao, Du, Li, Wu & Chi

پرلین و لورن^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان موقعیت شبکه دانشجویان و ویژگی‌های شبکه همسالان مدرسه به این نتیجه دست یافتند که نه تنها موقعیت شبکه فردی دانش‌آموزان بلکه ساختار شبکه همسالان مدرسه، می‌تواند بر نیکبودی آکادمیک دانشجویان تأثیر بگذارد. این بدان معناست که اقدامات و مداخلات منجر به ایجاد فضای مثبت در مدرسه، روابط خوب بین اعضای جامعه مدرسه و شیوه‌هایی که باعث افزایش احساس تعلق می‌شود، می‌تواند به نیکبودی آکادمیک دانشجویان کمک کند.

جیمن، گلزارد و رز^۲ (۲۰۲۲) در بررسی با عنوان نقطه عطف: بحران نیکبودی کارکنان در آموزش معتقدند که دانشگاهیان شلوغ‌تر و سریع‌تر از همیشه کار می‌کنند. شواهدی از تضعیف حرفه‌ای بودن دانشگاهی، آزادی علمی و افزایش ناامنی شغلی در این بخش وجود دارد. این امکان وجود ندارد که دانشگاهیان خود را خارج از فرهنگ عملکرد قرار دهند و همچنان به عنوان یک عضو ارزشمند تیم نگریسته شوند.

بارتکویاک، کروجیلکا، داما، کاستروادمزوک و گاول لوتی^۳ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان اساتید دانشگاهی در مورد بهره‌وری و احساس خوب بودن در همه‌گیری فعلی COVID-19 دریافتند که وضعیت اساتید در لهستان در طول COVID-19 نیاز به کار از راه دور داشتند و این امر بر سطح نیکبودی آنان تأثیر داشته است. نتایج نظرسنجی انجام‌شده، به‌ویژه در اوج اپیدمی، سطوح مختلفی از خودارزیابی بهره‌وری آن‌ها را در رابطه با شایستگی‌های دیجیتال مرتبط با نیاز آن‌ها به کار از راه دور نشان داد که بر نیکبودی آن‌ها نیز تأثیر گذاشت. چندین مورد از پاسخ دهندگان ارزیابی منفی از بهره‌وری خود و در نتیجه کیفیت زندگی کاری و احساس نیکبودی آنها را نشان دادند. با این حال، برخی از پاسخ دهندگان، برعکس، تمایل به کار، نیاز به خودسازی و ادامه مأموریت تدریس خود را نشان دادند.

علیرغم اهمیت بالای نیکبودی و تدوین برنامه درسی برای تعالی حرفه‌ای اعضای هیات علمی و عملکرد کلی دانشگاه‌ها، مساله روان‌شناسی شغلی در اغلب دانشگاه‌های داخل کشور چندان مورد توجه قرار نگرفته است. ارزیابی‌های انجام‌شده توسط کارشناسان آموزشی و تربیتی از چگونگی فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در دانشگاه‌های کشور حکایت از وجود ضعف‌ها و نواقصی در کیفیت و ظرفیت‌های اعضای هیات علمی دانشگاه داشته است. از سوی دیگر، براساس آئین نامه طرح دانش‌افزایی و توانمندسازی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها، تقویت زمینه و ظرفیت‌های علمی و تربیتی اعضای هیات علمی از وظایف دانشگاه‌ها تلقی شده است. سرمایه‌گذاری‌های منطقی در این زمینه، اعضای هیات علمی را قادر می‌سازد که عملکرد بهتری در

¹ Rimpelä, Kinnunen, Lindfors, Soto, Salmela-Aro, Perelman & Lorant

² Jayman, Glazzard & Rose

³ Bartkowiak, Krugiełka, Dama, Kostrzewa-Demczuk, & Gaweł-Luty

حوزه آموزش و پژوهش داشته باشند. با وجود اعضای هیات علمی بالقوه توانمندتر در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، دانشجویان بهتر و بیشتر خواهند آموخت و عملکرد بهتری خواهند داشت (Bakhtiari 2017). مروری بر تحقیقات انجام شده در دو دهه گذشته نیز به وضوح نشان می‌دهد که در اغلب تحقیقات پیشین، عواملی چون مهارت‌های تدریس، تکنولوژی آموزشی و غیره بعنوان پیشایندهای اصلی در رابطه با عملکرد شغلی اساتید دانشگاه مورد توجه قرار گرفته است و مسائل روان‌شناختی و تعیین اهمیت عوامل تأثیر گذار بر آنها کمتر کانون توجه بوده است. از طرف دیگر، بخش بزرگی از ادبیات پژوهش راجع به نیکبودی در سطح کارکنان سازمان‌های تجاری و انتفاعی انجام شده است و تحقیقات صورت گرفته در محیط‌های آکادمیک سهم پایینی در ادبیات نیکبودی داشته است. در واقع بخش بزرگی از مدل‌های نظری و مفهوم‌سازی‌های انجام شده راجع به نیکبودی حاصل مطالعاتی است که در بین کارکنان سازمان‌های غیرآکادمیک صورت گرفته است. این در حالی است که محیط‌های دانشگاهی تفاوتی ماهوی با سازمان‌های صنعتی/تجاری دارند و از این رو لازم است تحقیقاتی مختص بافت‌های دانشگاهی در رابطه با نیکبودی صورت گیرد. در نهایت باید عنوان کرد که بخش بزرگی از ادبیات داخل کشور با رویکردهای کمی و آزمون فرضیه که مبتنی بر متغیرهای از پیش تعیین شده‌اند، صورت گرفته است؛ این امر ضرورت انجام مطالعاتی با رویکرد ترکیبی اکتشافی متوالی جهت درک بهتر نیکبودی آکادمیک در داخل کشور را خاطر نشان می‌سازد. این شکاف‌های تحقیقاتی و بی‌توجهی نسبی به مسائل روان‌شناسی شغلی در محیط‌های آکادمی، انگیزه اصلی از انجام پژوهش حاضر است. در واقع این پژوهش تلاشی است جهت تبیین موشکافانه این سوالات است:

۱- چالش‌های نیکبودی آکادمیک برای تدوین برنامه درسی تعالی حرفه‌ای استادان کدامند؟

۲- اولویت چالش‌های نیکبودی آکادمیک برای تدوین برنامه درسی تعالی حرفه‌ای استادان

به چه صورت است؟

به‌طور روشن هدف اصلی این مطالعه بررسی به‌طور روشن هدف اصلی این مطالعه بررسی چالش‌های نیکبودی آکادمیک اعضای هیات علمی برای نیل به تدوین برنامه درسی تعالی حرفه‌ای استادان است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر کاربردی- توسعه‌ای است، زیرا هدف آن تبیین و اولویت بندی چالش‌های نیکبودی آکادمیک برای تدوین برنامه درسی تعالی حرفه‌ای استادان در بین اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور استان فارس است. از نظر روش انجام پژوهش، روش آمیخته (ترکیبی) مورد استفاده قرار گرفته است. روش ترکیبی مورد استفاده از نوع ترکیبی اکتشافی- متوالی می‌باشد.

¹ Mixed- Method

در بخش اول؛ با استفاده از روش کیفی تحلیل مضمون چالش های نیکبودی آکادمیک شناسایی شد و در مرحله دوم با رویکرد کمی سورا به اولویت بندی چالش های نیکبودی اعضای هیات علمی در دانشگاه پیام نور استان فارس پرداخته شده است. بر همین اساس؛ در بخش کیفی، مشارکت کنندگان بالقوه پژوهش حاضر شامل اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور استان فارس در سه گروه علوم انسانی، علوم پایه و فنی - مهندسی بوده که با رویکرد هدفمند و روش نمونه گیری معیار، اساتیدی انتخاب شدند که حداقل ۵ سال به عنوان عضو هیات علمی در دانشگاه پیام نور استان فارس به صورت قراردادی، پیمانی یا رسمی به طور تمام وقت کار کرده باشند. فرایند نمونه گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. روش گردآوری داده های پژوهش در بخش کیفی مصاحبه های نیم ساختار یافته با خبرگان بوده است. از آنجا که جهت انجام مطالعات کیفی که با هدف اکتشاف و طراحی الگو انجام می شوند مصاحبه های نیم ساختار یافته مناسب ترند، با ۲۰ نفر از افراد واجد شرایط براساس معیارهای تعیین شده مصاحبه نیمه ساختارمند انجام گردید.

در این پژوهش به منظور ارزیابی پایایی بخش کیفی از ضریب هولستی^۱ استفاده شد. برای این منظور متن مصاحبه های انجام شده در دو مرحله کدگذاری شد. سپس درصد توافق مشاهده شده (PAO)^۲ محاسبه گردید:

$$PAO = \frac{2M}{N1 + N2} = \frac{236}{298 + 365} = 0.712$$

در فرمول فوق M تعداد موارد کدگذاری مشترک بین دو کدگذار می باشد. N1 و N2 به ترتیب تعداد کلیه موارد کدگذاری شده توسط کدگذار اول و دوم است. مقدار PAO بین صفر (عدم توافق) و یک (توافق کامل) است و اگر از ۰/۶ بزرگتر باشد مطلوب می باشد. مقدار PAO در این مطالعه ۰/۷۱۲ بدست آمده است که از ۰/۶ بزرگتر است. همچنین مقوله بندی مضامین نیز با کاپای کوهن اعتبارسنجی گردید و میزان کاپای ۰/۶۴۹ محاسبه شد بنابراین بنابراین تحلیل کیفی دارای اعتبار کافی است. روش تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی تحلیل مضمون بوده است و بدین منظور از نرم افزار Maxqda بهره گرفته شد.

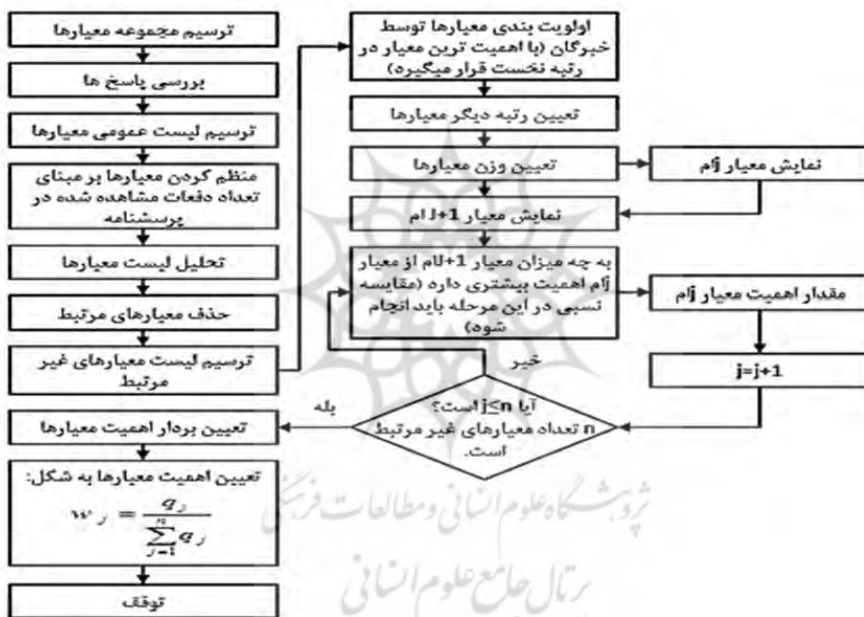
در بخش دوم و به عبارتی بخش کمی پژوهش، از روش سوارا^۳ (SWARA) برای اولویت بندی چالش های نیکبودی آکادمیک استفاده شد. جامعه آماری در این بخش خبرگان آکادمیک دانشگاه پیام نور بوده که با رویکرد هدفمند، همان ۲۰ مشارکت کننده بالقوه بخش کیفی، مشارکت نمودند. ابزار تحقیق در بخش کمی، پرسش نامه بوده است و تحلیل داده ها با

¹ Holsti

² Percentage of Agreement Observation

³ Step-Wise Weight Assessment Ratio Analysis

استفاده از روش سورا، در محیط نرم افزار اکسل انجام شده است. روش سورا (تجزیه و تحلیل ارزیابی گام به گام اوزان) به معنی روش تحلیل نسبت ارزیابی وزن‌دهی تدریجی می‌باشد و ویژگی اصلی آن امکان ارزیابی نظر خبرگان در مورد اهمیت معیارها در فرآیند تعیین وزن آنها می‌باشد. سورا یکی از روش‌های جدید تصمیم‌گیری چندمعیاره است که در سال ۲۰۱۰ توسط ویولتا کرشالینه به همراه زاوادسکاس و تورسکیس معرفی شد. از این روش برای محاسبه وزن معیارها استفاده می‌شود. در روش سورا ابتدا کارشناسان معیارها را به ترتیب اهمیت مرتب می‌کنند. مهمترین معیار ابتدا قرار می‌گیرد و امتیاز یک را می‌گیرد. در نهایت معیارها براساس مقادیر متوسط اهمیت نسبی رتبه‌بندی می‌شوند. **مراحل انجام روش سورا (کرشالینه و همکاران، ۲۰۱۰) در شکل ۱ آورده شده است.**



شکل ۱- مراحل روش سورا (کرشالینه و همکاران، ۲۰۱۰)

یافته های پژوهش

یافته های بخش کیفی پژوهش

جهت ارائه الگویی برای یک نیکبودی آکادمیک برای تدوین برنامه درسی تعالی حرفه ای استادان از دیدگاه ۲۰ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور فارس استفاده شد. آمار توصیفی و مشخصات جمعیت شناختی خبرگان در جدول ۱ ارائه شده است. از منظر جنسیت ۱۰ نفر مرد و ۱۰ نفر زن بودند. از منظر زمینه آموزشی ۷ نفر علوم انسانی، ۵ نفر علوم پایه و ۸ نفر فنی و مهندسی بودند. همه اعضای هیات علمی تحصیلات دکتری داشتند. از نظر مرتبه علمی، ۲ نفر مربی، ۸ نفر استادیار، ۷ نفر دانشیار و ۳ نفر استاد بودند. در نهایت از نظر سابقه کاری، ۳ نفر کمتر از ۱۰ سال، ۱۵ نفر بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۲ نفر بیش از ۱۵ سال سابقه کاری داشتند.

جدول ۱- آمار توصیفی اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور فارسی

درصد	فراوانی	ویژگی های جمعیت شناختی	
۵۰٪	۱۰	مرد	جنسیت
۵۰٪	۱۰	زن	
۳۵٪	۷	علوم انسانی	زمینه
۲۵٪	۵	علوم پایه	
۴۰٪	۸	فنی و مهندسی	
۱۰٪	۲	مربی	مرتبه علمی
۴۰٪	۸	استادیار	
۳۵٪	۷	دانشیار	
۱۵٪	۳	استاد	
۱۰۰٪	۲۰	دکتری	تحصیلات
۱۵٪	۳	۵ تا ۱۰ سال	سابقه کاری
۷۵٪	۱۵	۱۰ تا ۱۵ سال	
۱۰٪	۲	بالای ۱۵ سال	
۱۰۰٪	۲۰	کل	

جهت ارائه الگوی نیکبودی آکادمیک برای تدوین برنامه درسی تعالی حرفه‌ای استادان، مصاحبه‌های تخصصی نیم‌ساختاریافته با اساتید هیات علمی دانشگاه پیام نور فارس صورت گرفت. در این مرحله پیش از شروع مصاحبه، شش سوال باز در نظر گرفته شده است و در طول فرایند مصاحبه این پیش‌بینی در نظر گرفته شده است که سوالات جدیدی نیز مطرح شود. برای اینکه پژوهشگر با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شود اقدام به بازخوانی مکرر داده‌ها و خواندن داده‌ها به صورت فعال (جستجوی معانی و الگوها) کرده است.

نتایج مصاحبه‌ها با روش تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تحلیل مضمون مبتنی بر روش شش مرحله‌ای اترید-استرالی‌ینگ^۱ (۲۰۰۱) صورت گرفت. برای این منظور متن مصاحبه‌ها ضبط می‌شد، بعد از اتمام مصاحبه، ترانویسی داده‌ها همراه با جزئیات توصیفی (از جمله نحوه ابراز احساسات مصاحبه شونده در مواجهه با پرسش‌ها، شرایط محیطی و...)، کار مطالعه چند باره آن‌ها و نوشتن ایده‌های اولیه توسط پژوهشگر آغاز می‌گردید. این گام ستون فقرات مراحل بعدی را شکل می‌دهد. در این گام است که ایده‌های خوبی درباره کدگذاری‌ها و الگوها شکل می‌گیرد. پس از این کار، پژوهشگر، آماده است فرایند کدگذاری را آغاز کند. کدگذاری در کل فرایند تحلیل صورت می‌گیرد و تعریف می‌شود. دوباره مصاحبه بعدی، کدگذاری و جریان تجزیه و تحلیل با اضافه شدن هر مصاحبه به همین ترتیب تکرار شد. مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع داده ادامه یافت. ملاک دستیابی به اشباع داده رسیدن به تکرار در کدهای استخراجی بوده است. در مرحله کدگذاری باز ۱۷۲ کد شناسایی گردید. در نهایت از طریق کدگذاری محوری به ۲ مضمون فراگیر، ۸ مضمون سازمان‌دهنده و ۴۹ مضمون پایه دست پیدا شد. چالش‌های نیکبودی آکادمیک در بین اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور فارس با هدف انتخاب و انتصاب مستخرج از مصاحبه‌ها به روش تحلیل مضمون در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- چالش‌های نیکبودی آکادمیک برای تدوین برنامه درسی تعالی حرفه‌ای استادان در

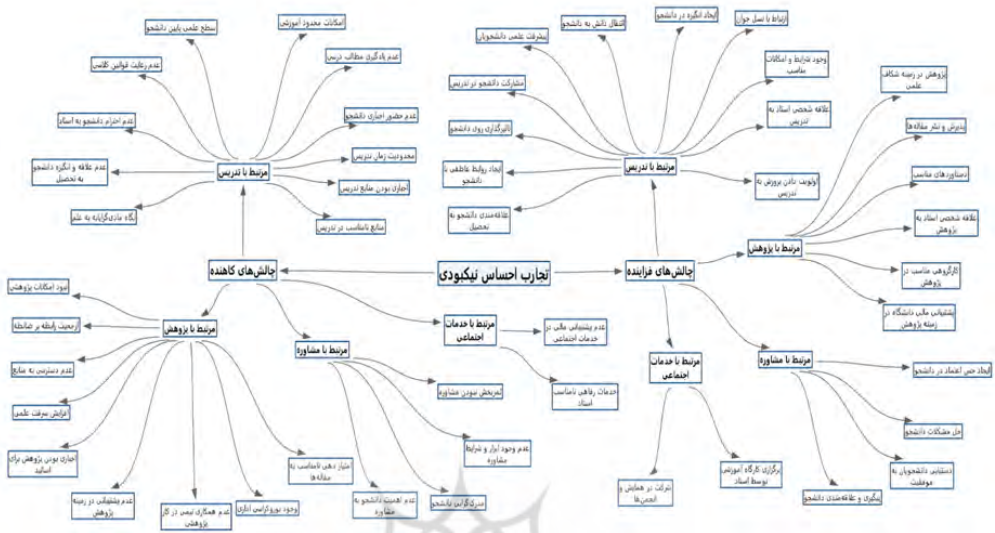
دانشگاه پیام نور فارس

فراگیر	سازمان‌دهنده	مضامین پایه
چالش‌های فزاینده	مرتبط با تدریس	«علاقه‌مندی دانشجو به تحصیل»؛ «ایجاد روابط عاطفی با دانشجو»؛ «تاثیرگذاری روی دانشجو»؛ «مشارکت دانشجو در تدریس»؛ «پیشرفت علمی دانشجویان»؛ «انتقال دانش به دانشجو»؛ «ایجاد انگیزه در دانشجو»؛ «ارتباط با نسل جوان»؛ «وجود شرایط و امکانات مناسب»؛ «علاقه شخصی استاد به تدریس»؛ «اولویت دادن پرورش به تدریس»

¹ Attride-Stirling

مضامین پایه	سازمان دهنده	فراگیر
«پژوهش در زمینه شکاف علمی»؛ «پذیرش و نشر مقاله‌ها»؛ «دستاورد‌های مناسب»؛ «علاقه شخصی استاد به پژوهش»؛ «کارگروهی مناسب در پژوهش»؛ «پشتیبانی مالی دانشگاه در زمینه پژوهش»	مرتبط با پژوهش	چالش‌های کاهنده
«ایجاد حس اعتماد در دانشجو»؛ «حل مشکلات دانشجو»؛ «دستیابی دانشجویان به موفقیت»؛ «پیگیری و عاقله‌مندی دانشجو»	مرتبط با مشاوره	
«برگزاری کارگاه آموزشی توسط استاد»؛ «شرکت در همایش و انجمن‌ها»	مرتبط با خدمات اجتماعی	
«منابع نامناسب در تدریس»؛ «اجباری بودن منابع تدریس»؛ «محدودیت زمان تدریس»؛ «عدم حضور اجباری دانشجو»؛ «عدم یادگیری مطالب درسی»؛ «عدم علاقه و انگیزه دانشجو به تحصیل»؛ «امکانات محدود آموزشی»؛ «سطح علمی پایین دانشجو»؛ «عدم رعایت قوانین کلاسی»؛ «عدم احترام دانشجو به استاد»؛ «نگاه مادی‌گرایانه به علم»	مرتبط با تدریس	
«عدم دسترسی به منابع»؛ «عدم پشتیبانی در زمینه پژوهش»؛ «وجود بوروکراسی اداری»؛ «امتیاز دهی ناسب به مقاله‌ها»؛ «عدم همکاری تیمی در کار پژوهشی»؛ «نبود امکانات پژوهشی»؛ «اجباری بودن پژوهش برای اساتید»؛ «ارجحیت رابطه بر ضابطه»؛ «افزایش سرقت علمی»	مرتبط با پژوهش	
«عدم اهمیت دانشجو به مشاوره»؛ «مدرک‌گرایی دانشجو»؛ «عدم وجود ابزار و شرایط مشاوره»؛ «ثمربخش نبودن مشاوره»	مرتبط با مشاوره	
«عدم پشتیبانی مالی در خدمات اجتماعی»؛ «خدمات رفاهی نامناسب استاد»	مرتبط با خدمات اجتماعی	

پدیده محوری مطالعه حاضر نیکبودی آکادمیک برای تدوین برنامه درسی تعالی حرفه‌ای استادان است. چالش‌های موجود نیز در قالب چالش‌های فزاینده و کاهنده قابل دسته‌بندی است. چالش‌ها در قالب چالش‌های مرتبط با تدریس، مرتبط با پژوهش، مرتبط با مشاوره و مرتبط با خدمات اجتماعی قابل دسته‌بندی است. الگوی چالش‌های نیکبودی آکادمیک در شکل ۲ نمایش داده شده است.



شکل ۲- الگوی نیکبودی آکادمیک برای تدوین برنامه درسی تعالی حرفه‌ای اعضای هیات علمی

یافته‌های بخش کمی پژوهش

پس از شناسایی شاخص‌های الگوی نیکبودی آکادمیک برای تدوین برنامه درسی تعالی حرفه‌ای استادان اقدام به تعیین وزن آنها شده است. برای تعیین وزن شاخص‌های موجود از روش تحلیل نسبت ارزیابی وزندهی تدریجی (سوارا) استفاده شده است. روش سوارا یکی از روش‌های جدید تصمیم‌گیری چندمعیاره است که در سال ۲۰۱۰ توسط ویولتا کرشالینه به همراه زاوادسکاس و تورسکیس معرفی شد. در روش سوارا ابتدا کارشناسان، معیارها را به ترتیب اهمیت مرتب می‌کنند. مهمترین معیار ابتدا قرار می‌گیرد و امتیاز یک را می‌گیرد. سپس اهمیت نسبی هر معیار نسبت به معیارهای قبلی مشخص شده است. در نهایت شاخص‌های موجود براساس مقادیر متوسط اهمیت نسبی رتبه‌بندی می‌شوند. این مقادیر در ستون «متوسط اهمیت نسبی» در جدول ۳ درج شده است که همان (S_i) می‌باشد (حبیبی و آفریدی، ۱۴۰۱).

درگام سوم از روش سوارا ضریب (K_i) محاسبه شده است. میزان ضریب (K_i) برای شاخص ایجاد تجربه خوشایند که از بیشترین اهمیت برخوردار است، یک می‌باشد. برای سایر شاخص‌های الگوی نیکبودی آکادمیک برای تدوین برنامه درسی تعالی حرفه‌ای استادان نیز این مقدار محاسبه شده است. برای محاسبه وزن اولیه هر معیار، از رابطه زیر استفاده شده است.

$$Q_i = \frac{Q_{i-1}}{K_i}$$

$$Q_1 = 1$$

$$Q_2 = \frac{Q_1}{K_2} = \frac{1}{1.09} = 0.917$$

$$Q_3 = \frac{Q_2}{K_3} = \frac{0.917}{1.24} = 0.740$$

این مقادیر در ستون «وزن اولیه» در جدول ۳ درج شده است. برای محاسبه وزن نهایی از روش نرمال کردن خطی مطابق رابطه زیر استفاده شده است.

$$w_i = \frac{Q_i}{\sum Q_i}$$

جدول ۳- اولویت‌بندی چالش‌های فزاینده نیکبودی آکادمیک برای تدوین برنامه درسی تعالی حرفه‌ای استادان با روش سوارا

وزن نرمال	وزن اولیه	Kj	متوسط اهمیت نسبی	چالش‌های فزاینده
۰/۱۳۳	۱	۱	۱	علاقه شخصی استاد به تدریس (A10)
۰/۱۲۲	۰/۹۱۷	۱/۰۹	۰/۰۹	علاقه شخصی استاد به پژوهش (A15)
۰/۰۹۸	۰/۷۴۰	۱/۲۴	۰/۲۴	دستیابی دانشجویان به موفقیت (A20)
۰/۰۹۴	۰/۷۰۵	۱/۰۵	۰/۰۵	وجود شرایط و امکانات مناسب (A09)
۰/۰۷۹	۰/۵۹۲	۱/۱۹	۰/۱۹	پشتیبانی مالی دانشگاه در زمینه پژوهش (A17)
۰/۰۶۲	۰/۴۶۶	۱/۲۷	۰/۲۷	مشارکت دانشجو در تدریس (A04)
۰/۰۵۶	۰/۴۲	۱/۱۱	۰/۱۱	ایجاد حس اعتماد در دانشجو (A18)
۰/۰۵۳	۰/۴	۱/۰۵	۰/۰۵	ارتباط با نسل جوان (A08)
۰/۰۴۹	۰/۳۶۷	۱/۰۹	۰/۰۹	انتقال دانش به دانشجو (A06)
۰/۰۴۳	۰/۳۲۸	۱/۱۲	۰/۱۲	اولویت دادن پرورش به تدریس (A11)
۰/۰۳۶	۰/۲۷۱	۱/۲۱	۰/۲۱	ایجاد انگیزه در دانشجو (A07)
۰/۰۳	۰/۲۳	۱/۱۸	۰/۱۸	ایجاد روابط عاطفی با دانشجو (A02)
۰/۰۲۴	۰/۱۸۴	۱/۲۵	۰/۲۵	برگزاری کارگاه آموزشی توسط استاد (A22)

وزن نرمال	وزن اولیه	Kj	متوسط اهمیت نسبی	چالش‌های فزاینده
۰/۰۲۱	۰/۱۵۶	۱/۱۸	۰/۱۸	پژوهش در زمینه شکاف علمی (A12)
۰/۰۱۶	۰/۱۱۹	۱/۳۱	۰/۳۱	بیشرفت علمی دانشجویان (A05)
۰/۰۱۵	۰/۱۱۴	۱/۰۴	۰/۰۴	پیگیری و عاقه‌مندی دانشجو (A21)
۰/۰۱۴	۰/۱۰۳	۱/۱۱	۰/۱۱	تاثیرگذاری روی دانشجو (A03)
۰/۰۱۱	۰/۰۸۵	۱/۲۱	۰/۲۱	حل مشکلات دانشجو (A19)
۰/۰۱	۰/۰۷۸	۱/۰۹	۰/۰۹	دستاوردهای مناسب (A14)
۰/۰۱	۰/۰۷۷	۱/۰۱۳ ۱	۰/۰۱۳	علاقه‌مندی دانشجو به تحصیل (A01)
۰/۰۰۹	۰/۰۷۱	۱/۰۹	۰/۰۹	پذیرش و نشر مقاله‌ها (A13)
۰/۰۰۸	۰/۰۶۳	۱/۱۲	۰/۱۲	کارگروهی مناسب در پژوهش (A16)
۰/۰۰۷	۰/۰۵۲	۱/۲۲	۰/۲۲	شرکت در همایش و انجمن‌ها (A23)

در میان چالش‌های فزاینده، شاخص علاقه شخصی استاد به تدریس (A10) با وزن ۰/۱۳۳ در اولویت نخست قرار دارد. شاخص علاقه شخصی استاد به پژوهش (A15) با وزن ۰/۱۲۲ در اولویت دوم قرار دارد. شاخص دستیابی دانشجویان به موفقیت (A20) با وزن ۰/۰۹۸ در اولویت سوم قرار دارد. شاخص وجود شرایط و امکانات مناسب (A09) با وزن ۰/۰۹۴ در اولویت چهارم قرار دارد. شاخص پشتیبانی مالی دانشگاه در زمینه پژوهش (A17) با وزن ۰/۰۷۹ در اولویت پنجم قرار دارد.

جدول ۴- اولویت‌بندی چالش‌های کاهنده نیکبودی آکادمیک اعضای هیات علمی با روش سوارا

وزن نرمال	وزن اولیه	Kj	متوسط اهمیت نسبی	چالش‌های کاهنده
۰/۰۹۷۶	۱	۱	۱	اجباری بودن منابع تدریس (B02)
۰/۰۹۱۳	۰/۹۳۵	۱/۰۷	۰/۰۷	وجود بوروکراسی اداری (B14)
۰/۰۹۰۳	۰/۹۲۴	۱/۰۱۱ ۱	۰/۰۱۱	مدرک‌گرایی دانشجو (B22)
۰/۰۸۲۸	۰/۸۴۸	۱/۰۹	۰/۰۹	ارجحیت رابطه بر ضابطه (B19)
۰/۰۶۸۴	۰/۷۰۱	۱/۲۱	۰/۲۱	افزایش سرعت علمی (B20)
۰/۰۶۵۸	۰/۶۷۴	۱/۰۴	۰/۰۴	عدم پشتیبانی در زمینه پژوهش (B13)

وزن نرمال	وزن اولیه	متوسط اهمیت نسبی	Kj	چالش‌های کاهنده
۰/۰۶۲۱	۰/۶۳۶	۱/۰۶	۱/۰۶	امکانات محدود آموزشی (B07)
۰/۰۵۳۵	۰/۵۴۸	۱/۱۶	۰/۱۶	نبود امکانات پژوهشی (B17)
۰/۰۴۰۹	۰/۴۱۸	۱/۳۱	۰/۳۱	خدمات رفاهی نامناسب استاد (B26)
۰/۰۳۸۹	۰/۳۹۸	۱/۰۵	۰/۰۵	سطح علمی پایین دانشجو (B08)
۰/۰۳۲۷	۰/۳۳۵	۱/۱۹	۰/۱۹	عدم رعایت قوانین کلاسی (B09)
۰/۰۲۵۷	۰/۲۶۴	۱/۲۷	۰/۲۷	عدم احترام دانشجو به استاد (B10)
۰/۰۲۴۵	۰/۲۵۱	۱/۰۵	۰/۰۵	اجباری بودن پژوهش برای اساتید (B18)
۰/۰۲۰۶	۰/۲۱۱	۱/۱۹	۰/۱۹	عدم پشتیبانی مالی در خدمات اجتماعی (B25)
۰/۰۱۶۲	۰/۱۶۶	۱/۲۷	۰/۲۷	حضور اجباری دانشجو (B04)
۰/۰۲۳۲	۰/۲۳۸	۱/۱۱	۰/۱۱	عدم دسترسی به منابع (B12)
۰/۰۲۲۱	۰/۲۲۶	۱/۰۵	۰/۰۵	عدم علاقه و انگیزه دانشجو به تحصیل (B06)
۰/۰۲۰۳	۰/۲۰۸	۱/۰۹	۰/۰۹	عدم همکاری تیمی در کار پژوهشی (B16)
۰/۰۱۸۸	۰/۱۹۲	۱/۰۸	۰/۰۸	عدم یادگیری مطالب درسی (B05)
۰/۰۱۶۸	۰/۱۷۲	۱/۱۲	۰/۱۲	محدودیت زمان تدریس (B03)
۰/۰۱۵۸	۰/۱۶۲	۱/۰۶	۰/۰۶	منابع نامناسب در تدریس (B01)
۰/۰۱۹۱	۰/۱۹۶	۱/۰۶	۰/۰۶	نگاه مادی‌گرایانه به علم (B11)
۰/۰۱۵۸	۰/۱۶۲	۱/۲۱	۰/۲۱	امتیاز دهی نامناسب به مقاله‌ها (B15)
۰/۰۱۳۴	۰/۱۳۷	۱/۱۸	۰/۱۸	عدم اهمیت دانشجو به مشاوره (B21)
۰/۰۱۲۴	۰/۱۲۷	۱/۰۸	۰/۰۸	عدم وجود ابزار و شرایط مشاوره (B23)
۰/۰۱۱۱	۰/۱۱۳	۱/۱۲	۰/۱۲	ثربخش نبودن مشاوره (B24)

در میان چالش‌های کاهنده، شاخص اجباری بودن منابع تدریس (B02) با وزن ۰/۰۹۷۶ در اولویت نخست قرار دارد. شاخص وجود بوروکراسی اداری (B14) با وزن ۰/۰۹۱۳ در اولویت دوم قرار دارد. شاخص مدرک‌گرایی دانشجو (B22) با وزن ۰/۰۹۰۳ در اولویت سوم قرار دارد.

شاخص ارجحیت رابطه بر ضابطه (B19) با وزن ۰/۰۸۲۸ در اولویت چهارم قرار دارد. شاخص افزایش سرعت علمی (B20) با وزن ۰/۰۶۸۴ در اولویت پنجم قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف شناخت چالش‌های نیکبودی برای تدوین برنامه درسی تعالی حرفه‌ای استادان در میان اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور فارس انجام شد. دستاوردهای پژوهشی 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 باتولید چشم اندازه‌های 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 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.

یکی از چالش‌های فزاینده، موارد مرتبط با تدریس بود که شامل مواردی مانند علاقه مندی به تحصیل، ایجاد روابط صمیمانه و عاطفی با دانشجو، ارتباط با نسل جوان و تاثیرگذاری روی دانشجو است که با نتایج مطالعات داناهو و همکاران (۲۰۲۱) همسو است. آنها نیز بر روابط دوسویه با دانشجویان جهت نیکبودی آکادمیک صحنه گذارده‌اند. عوامل مرتبط با اساتید مانند به روز شدن اطلاعات استاد، علاقه شخصی استاد به تدریس و اولویت دادن پرورش به تدریس از دیگر چالش‌های فزاینده هستند. این عوامل در مطالعه پیس و همکاران (۲۰۲۱) نیز مورد توجه قرار گرفته‌اند و از این منظر همسویی مشاهده می‌شود. انتقال دانش به دانشجو، مشارکت دانشجویان در هنگام تدریس، پیشرفت علمی دانشجویان، ایجاد انگیزه در دانشجو و وجود شرایط و امکانات مناسب نیز دیگر چالش‌های فزاینده نیکبودی آکادمیک هستند. نتایج پیرامون انتقال دانش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان با نتایج مطالعات راسابی و همکاران (۲۰۲۱) همسویی دارد.

یکی دیگر از چالش‌های افزایش دهنده که به عنوان تجربه ی احساس نیکبودی آکادمیک توسط اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور بیان شد موارد مرتبط با پژوهش بود که شامل مواردی مانند پژوهش در زمینه خلا 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 به منظور شناخت دقیق تر تجربه احساس نیکبودی آکادمیک لازم دیده شد تا چالش‌های کاهش دهنده اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور بررسی شود، که چالش‌های کاهش دهنده در بعد مرتبط با پژوهش شامل مواردی مانند عدم دسترسی به منابع، عدم حمایت

دانشگاه در حوزه پژوهش، وجود بروکراسی اداری، امتیاز دهی نامناسب به مقالات، عدم همکاری تیمی در کار پژوهشی، نبود امکانات پژوهشی، اجباری بودن پژوهش برای استاد، ارجحیت رابطه به جای ضابطه و افزایش سرعت علمی می‌باشد. از عوامل تاثیر گذار بر احساس نیکبودی اساتید دانشگاه می‌تواند عوامل مدیریتی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و عوامل دیگری همچون عوامل اجتماعی، اقتصادی و تکنولوژی 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 نیکبودی با عوامل سازمانی و رفتار سازمانی رابطه مثبت دارد که هدف از آن ایجاد انگیزه‌های مثبت از قبیل امید و انعطاف پذیری در میان کارکنان و ایجاد شرایط مثبت سازمانی است.

از دیگر چالش‌های افزایش دهنده که به عنوان تجربه ی احساس نیکبودی آکادمیک توسط اعضای هیات علمی 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 علاقه مند بودن دانشجو است. که به منظور شناخت دقیق تر تجربه احساس نیکبودی آکادمیک لازم دیده شد تا چالش‌های کاهش دهنده اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور بررسی شود، که چالش‌های کاهش دهنده در بعد مرتبط با مشاوره و راهنمایی شامل مواردی مانند عدم اهمیت دانشجو به مشاوره، مدرک گرایی دانشجو، عدم وجود ابزار و شرایط مناسب مشاوره و ثمر بخش نبودن مشاوره می‌باشد. استاد راهنما در فعالیت‌های پژوهشی و آموزشی کمک کننده به دانشجو بوده و در راه موفقیت در انجام فعالیت‌های علمی به دانشجو کمک و راهنمایی می‌کند. موفقیت انجام پایان نامه به تعامل زیاد و مثبت بین دانشجو و استاد بستگی دارد. 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. ارتباط موفقیت آمیز در یک پروژه تحقیقاتی نه تنها به تصمیم گیری 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 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، به طور دقیق پتانسیل تحقیق دانشجویان را ارزیابی کنند. تفسیر و برداشت نادرست از انگیزه دانشجویان می‌تواند منجر به ایجاد راه‌های

ناکافی در تعامل و تشویق دانشجویان شود، دست کم گرفتن توانایی‌های شناختی می‌تواند به این واقعیت منجر شود که اساتید سطح لازم استقلال را برای دانشجویان فراهم نمی‌کنند و این مساله باعث ایجاد احساس نیکبودی ضعیف در بین استاد و همچنین دانشجو خواهد شد.

دسته‌ای دیگر از چالش‌های افزایش دهنده که به عنوان تجربه ی احساس نیکبودی آکادمیک توسط اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور بیان شد موارد مرتبط با خدمات بود که شامل مواردی مانند برگزاری کارگاه آموزشی و شرکت در همایش‌ها و انجمن‌ها است. به منظور شناخت دقیق تر تجربه نیکبودی آکادمیک لازم دیده شد تا چالش‌های کاهش دهنده نیکبودی اعضای هیات علمی نیز بررسی شود. همچنین چالش‌های کاهش دهنده اعضای هیات علمی که در این بعد بیان شد شامل مواردی مانند منابع نامناسب برای تدریس و اجباری بودن منابع تدریس است. عوامل مرتبط با منابع درسی در مطالعه ریمپلا و همکاران (۲۰۲۰) نیز مشاهده می‌شود و از این منظر همسویی دارند. 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 مادی گرایانه 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. برخی ازای عوامل مانند امکانات آموزشی و مسائل مالی از زمره عواملی هستند که در مطالعه ژائو و همکاران (۲۰۲۱) ذیل عنوان عوامل اقتصادی موثر بر تجربه نیکبودی مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. عوامل اجتماعی نیز در مطالعه آنها بسیار برجسته بوده است بنابراین با نتایج مطالعه حاضر همسویی دارد.

جهت فائق آمدن بر چالش‌های کاهش دهنده نیکبودی اعضای هیات علمی در بعد تدریس و آموزش نیازمند است که منابع آموزشی از جمله کتاب‌های درسی به طور کامل و با استفاده از منابع به روز بازنگری شود. همچنین نیازمند تجدید نظر در آئین نامه های آموزشی از جمله در ارتباط با حضور دانشجو و افزایش ساعات دروس هستیم. در ارتباط با چالش‌های کاهش دهنده نیکبودی اعضای هیات علمی در بعد پژوهش فراهم کردن امکانات و تجهیزات نرم افزاری و سخت افزاری، برگزاری کارگاه‌های آموزشی به ویژه جهت اساتید جوان و کم تجربه، کسب بیشتر امتیاز مجلات تخصصی که اولویت را به چاپ مقالات پژوهشی اساتید دانشگاه پیام نور بدهند، حمایت بیشتر مالی از فعالیت‌های پژوهشی اساتید دانشگاه پیام نور، امتیاز دهی به فعالیت‌های پژوهشی با دید و نظر مثبت تر می‌تواند نیکبودی اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور را بهبود بخشد. همچنین جهت فائق آمدن بر چالش‌های کاهش دهنده نیکبودی اعضای هیات علمی در بعد مشاوره و راهنمایی تغییر فرهنگ و جو دانشگاه که دانشجو شرکت در جلسات مشاوره و راهنمایی را مهم قلمداد کند و از طرفی تلاش گردد تا هر چه بیشتر تعامل بین استاد و دانشجو

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

افزایش یابد. همچنین تغییر جو فرهنگ مدرک گرایی در جامعه نیز می تواند مثر ثمر واقع گردد. ایجاد انگیزه های جدید در دانشجویان، به ویژه دانشجویان تحصیلات تکمیلی نیز می تواند یک امر با اهمیت باشد و در ارتباط با فائق آمدن بر چالش های کاهش دهنده نیکبودی اعضای هیات علمی در بعد خدمات می توان با برگزاری کارگاه های آموزشی و شرکت در همایش ها و انجمن ها، حمایت مالی از اساتید جهت شرکت در موارد فوق و همچنین فراهم کردن امکانات رفاهی و خدماتی مانند خانه های سازمانی، امکانات گردشگری، وام های مناسب و با بهره کم جهت مسکن و غیره نیز می تواند در افزایش نیکبودی اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور نقش مثبتی داشته باشد.



منابع

Ahmadi, H; Karamati & M; Ahmadi, G. (2023). Identifying damages and threats affecting university science management. *New Approaches in Educational Management*, 13(53), 166-181. (InPersian)

Bakhtiari, H. (2017). Examining the status and professional development needs of faculty members. *Journal of Police Order and Security*, 11 (42), 103-130. (InPersian)

Ehteshami, M, Golzari, Z & Fathi, L (2020). identifying the components of Farhangian University professors' professional development courses with a reverse learning approach: a qualitative study. *Islamic lifestyle based on health*, 3, 0-0. (InPersian)

Habibi, A & Afaridi, S. (2023). *Multi-indicator decision making*. Tehran: Narvan Publications. (InPersian)

Khanifar, H; Sahranavard, Y & Ebrahimi, S. (2022). Identifying factors affecting the professional development of faculty members of Farhangian University. *Teacher Education Policy Studies*, 4(4), 9-40. (InPersian)

Moayedabedi, L; Khosravi & Rezazadeh, H. (2022). Curriculum pattern design with a focus on problem-solving approach: based on grounded data theory. *Islamic lifestyle based on health*, 5 (2), 171-163. (InPersian)

Moslehi, L & Davari, F. (2023). Effective teaching indicators of physical education professors of Farhangian University. *Educational and School Studies*, 11 (31), 39-61. (InPersian)

Rahimi, D; Abbasi, A & Taheri, M. (2022). Challenges of professional development of faculty members of Allameh Tabatabai University in online teaching. *Educational Technology*, 15(3), 479-490. (InPersian)

Aboobaker, N. (2022). Workplace spirituality and employee wellbeing in the hospitality sector: Examining the influence of fear of COVID-19. *Psychological Studies*, 67(3), 362-371.

Bartkowiak, G., Krugielka, A., Dama, S., Kostrzewa-Demczuk, P., & Gaweł-Luty, E. (2022). Academic Teachers about Their Productivity and a Sense of Well-Being in the Current COVID-19 Epidemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 4970.

Cockrell, M. L. (2011). A comparative analysis study of professional development models impacting student academic achievement, 5(1), 479-493.

Dinu, L. M., Dommett, E. J., Baykoca, A., Mehta, K. J., Everett, S., Foster, J. L., & Byrom, N. C. (2021). A case study investigating mental wellbeing of university academics during the COVID-19 pandemic. *Education Sciences*, 11(11), 702.

Donohue, D. K., & Bornman, J. (2021). Academic Well-Being in Higher Education: A Cross-Country Analysis of the Relationship Between Perceptions of Instruction and Academic Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 12.

Houlden, V., Weich, S., Porto de Albuquerque, J., Jarvis, S., & Rees, K. (2018). The relationship between greenspace and the mental wellbeing of adults: A systematic review. *Plos One*, 13(9), 312-324.

Huerta, C. M., & Utomo, A. (2021). Evaluating the association between urban green spaces and subjective well-being in Mexico city during the COVID-19 pandemic. *Health & Place*, 70, 102606.

Iasiello, M., van Agteren, J., Schotanus-Dijkstra, M., Lo, L., Fassnacht, D. B., & Westerhof, G. J. (2022). Assessing mental wellbeing using the Mental Health Continuum—Short Form: A systematic review and meta-analytic structural equation modelling. *Clinical Psychology: Science and Practice*.

Iqbal, M. Z., & AlSheikh, M. H. (2018). Factors affecting the transfer of training to the workplace after a faculty development programme: What do trainers think? *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 13(6), 552-556.

Jayman, M., Glazzard, J., & Rose, A. (2022). Tipping point: The staff wellbeing crisis in higher education. In *Frontiers in Education* (p. 590). Frontiers.

Kumar, A., Atwa, H., Shehata, M., Al Ansari, A., & Deifalla, A. (2022). Faculty development programmes in medical education in the Eastern Mediterranean Region: a systematic review. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 28(5), 362-380.

Marquis, E., Power, E., & Yin, M. (2019). Promoting and/or evading change: The role of student-staff partnerships in staff teaching development. *Journal of Further and Higher Education*, 43(10), 1315-1330

McCallum, F. (2021). *Teacher and staff wellbeing: Understanding the experiences of school staff*. In *The Palgrave Handbook of Positive Education* (pp. 715-740). Palgrave Macmillan, Cham.

McLean, M., Cilliers, F., & Van Wyk, J. M. (2018). Faculty development: yesterday, today and tomorrow. *Medical Teacher*, 30(6), 555-584.

Mouratidis, K. (2021). Urban planning and quality of life: A review of pathways linking the built environment to subjective well-being. *Cities*, 115, 103229.

Mugizi, W., Rwothumio, J., & Amwine, C. M. (2021). Compensation Management and Employee Wellbeing of Academic Staff in Ugandan Private Universities during COVID-19 Lockdown. *Interdisciplinary Journal of Education Research*, 3(1), 1-12.

Nor, M. Z. M., Ab Latif, R., & Dahlan, A. Developing of a Preliminary Framework for Faculty Development Programs for Malaysian Medical Lecturers.

Pace, F., D'Urso, G., Zappulla, C., & Pace, U. (2021). The relation between workload and personal well-being among university professors. *Current Psychology*, 40(7), 3417-3424.

Platts, K., Breckon, J., & Marshall, E. (2022). Enforced home-working under lockdown and its impact on employee wellbeing: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 22(1), 1-13.

Rassaby, M., Cassiello-Robbins, C., & Sauer-Zavala, S. (2021). When perfect is never good enough: The predictive role of discrepancy on anxiety, time spent on academic tasks, and psychological well-being in university students. *Personality and Individual Differences*, 168, 110305.

Redmon, K. D. (2012). Effectiveness of faculty development programs from the perceptions of faculty members at three selected Illinois community colleges. *Illinois State University*, 12(1), 154-169.

Rimpelä, A., Kinnunen, J. M., Lindfors, P., Soto, V. E., Salmela-Aro, K., Perelman, J., & Lorant, V. (2020). Academic Well-Being and Structural Characteristics of Peer Networks in School. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 2848 .

Savage, K., & Morrissey, S. (2021). Keeping well, teaching well: supporting staff wellbeing. *Journal of Learning Development in Higher Education*, 22.

Sharifi, F., Levin, I., Stone, W. M., & Nygaard, A. (2021). Green space and subjective well-being in the Just City: A scoping review. *Environmental Science & Policy*, 120, 118-126.

Shek, D. T., & Chai, W. (2020). The impact of positive youth development attributes and life satisfaction on academic well-being: A longitudinal mediation study. *Frontiers in Psychology*, 11, 2126.

Shorey, S., Lau, T. C., Lau, S. T., & Ang, E. (2019). Entrustable professional activities in health care education: a scoping review. *Medical Education*, 53(8), 766-777.

Subramony, M., Golubovskaya, M., Keating, B., Solnet, D., Field, J., & Witheriff, M. (2022). The influence of pandemic-related workplace safety practices on frontline service employee wellbeing outcomes. *Journal of Business Research*, 149, 363-374.

Steinert, Y., Mann, K., Anderson, B., Barnett, B. M., Centeno, A., Naismith, L., & Dolmans, D. (2016). A systematic review of faculty development initiatives designed to enhance teaching effectiveness: A 10-year update: BEME Guide No. 40. *Medical Teacher*, 38(8), 769-786.

Taylor, D., Park, Y. S., Smith, C., Cate, O. T., & Tekian, A. (2020). Constructing approaches to entrustable professional activity development that deliver valid descriptions of professional practice. *Teaching and Learning in Medicine*, 33(1), 89-97.

Tucker, B. (2021). *Disruptive Trends in Student Experience Evaluations and Implications for Academic Staff Wellbeing*. In *Assessing and Enhancing*

Student Experience in Higher Education (pp. 261-286). Palgrave Macmillan, Cham.

Van Agteren, J., Iasiello, M., Lo, L., Bartholomaeus, J., Kopsaftis, Z., Carey, M., & Kyrios, M. (2021). A systematic review and meta-analysis of psychological interventions to improve mental wellbeing. *Nature Human Behaviour*, 5(5), 631-652.

Van Zoonen, W., Treem, J. W., & Ter Hoeven, C. L. (2022). A tool and a tyrant: Social media and wellbeing in organizational contexts. *Current Opinion in Psychology*, 101300.

Zhao, S., Du, H., Li, Q., Wu, Q., & Chi, P. (2021). Growth mindset of socioeconomic status boosts subjective well-being: A longitudinal study. *Personality and Individual Differences*, 168, 110301.

