

الرفاهية النفسية داخل بيئة العمل التربوي Psychological Well-being in Educational Work Environments

د. منال بوالليف، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، m.boullif@univ-skikda.dz
أ.د. زهير شلاحي، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، ¹zohirch@yahoo.fr

تاريخ استلام المقال: 2024-09-23 تاريخ المراجعة: 2024-12-18 تاريخ النشر: 2025-02-05

ملخص

تهدف هذه الورقة البحثية إلى إبراز أهمية الرفاهية النفسية في بيئة العمل التربوي ودورها في تعزيز الصحة النفسية وجودة الحياة المهنية، خاصة داخل المحيط الجامعي والمدرسي الذي يُعد من أهم فضاءات الأداء والإبداع المهني والأكاديمي. فالرفاهية النفسية تعكس الحالة الإيجابية للفرد وشعوره بالراحة والرضا في بيئته المهنية التربوية، كما تمثل توازناً بين متطلبات العمل التعليمي واحتياجات الفرد النفسية والجسمية والاجتماعية. إن توفير بيئة عمل تربوية آمنة خالية من الضغوط والمخاطر، إلى جانب العدالة في الأجور وفرص الترقية والتقدير، كلها عوامل تسهم في تحسين الصحة النفسية للعامل التربوي ورفع دافعيته وإنتاجيته البيداغوجية. وتخلص الدراسة إلى أن تطبيق برامج الرفاهية النفسية داخل بيئات العمل التربوية يعزز الانتماء المؤسسي، ويرفع من جودة الحياة المهنية، ويقوّي العلاقة الإيجابية بين الفرد ومؤسسته التعليمية.

الكلمات المفتاحية: الصحة النفسية، الرفاهية النفسية، جودة الحياة، بيئة العمل التربوي، الجامعة، المدرسة، السعادة المهنية، التعليم العالي.

Abstract

This research paper aims to highlight the importance of psychological well-being in educational work environments and its role in promoting mental health and professional quality of life, particularly within the university and school settings, which represent among the most important spaces for professional and academic performance and creativity. Psychological well-being reflects the individual's positive state and feelings of comfort and satisfaction in their educational professional environment, and it represents a balance between educational work requirements and the individual's psychological, physical, and social needs. Providing a safe educational work environment, free from stress and risks, along with fairness in wages, opportunities for promotion, and recognition, are all factors that contribute to improving the mental health of educational employees, enhancing their motivation and pedagogical productivity. The study concludes that implementing psychological well-being programs in educational workplaces strengthens institutional belonging, enhances professional quality of life, and fosters a positive relationship between the individual and their educational institution.

Keywords: Mental health, psychological well-being, quality of life, educational work environment, university, school, professional happiness, higher education.

1- المقدمة والإشكالية البحثية:

1-1- خلفية الدراسة والسياق التربوي:

تعد الصحة النفسية أحد المرتكزات الأساسية لجودة الحياة في المحيط التربوي، حيث تمثل الرفاهية النفسية في العمل عاملاً محورياً في تحقيق الرضا والانسجام المهني لدى الأفراد العاملين في المجال التربوي (Keyes, 2002, p. 208). فالاختيار المهني السليم وحب الفرد لمهنته التعليمية وشعوره بأهميته داخل جماعته المهنية ينعكس إيجاباً على حالته النفسية ومستوى رضاه وسعادته المهنية (Hoy & Miskel, 2013, p. 145).

ومن هذا المنطلق، فإن طبيعة العمل في الجامعة والمدرسة، وما توفره من ظروف مادية وتنظيمية واجتماعية، تعدّ من أبرز المحددات للرفاهية النفسية للعاملين فيها. كما أن بيئة العمل التربوي الآمنة الخالية من الأمراض والضغط والمخاطر، إضافة إلى الأجر العادل وفرص الترقية والاعتراف بالمجهود، تمثل كلها عناصر جوهرية في تعزيز الصحة النفسية وتحقيق جودة الحياة المهنية داخل المحيط التربوي (Bakker & Demerouti, 2007, p. 312).

2- إشكالية الدراسة:

تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي: ما هي أهمية الرفاهية النفسية في بيئة العمل التربوي، وما العوامل المؤثرة فيها، وكيف يمكن تعزيزها لتحسين جودة الحياة المهنية للعاملين في المؤسسات التعليمية؟

وتتفرع عن هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- ما مفهوم الرفاهية النفسية في بيئة العمل التربوي؟
- ما العوامل المؤثرة في الرفاهية النفسية للعاملين التربويين؟
- ما مؤشرات ضعف الرفاهية النفسية في البيئة التربوية؟
- ما استراتيجيات تعزيز الرفاهية النفسية في المؤسسات التعليمية؟

3- أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من عدة اعتبارات:

أولاً: الأهمية النظرية -تسهم في إثراء الأدبيات العربية في مجال الرفاهية النفسية التربوية، وهو مجال لا يزال يحتاج إلى مزيد من البحث والتعمق (Sonnentag, 2003, p. 518).

ثانياً: الأهمية التطبيقية توفر إطاراً مرجعياً لصناع القرار في المؤسسات التعليمية لتصميم برامج رفاهية فعالة.

ثالثاً: الأهمية الإنسانية -تسلط الضوء على العامل التربوي كإنسان قبل أن يكون موظفاً أو أستاذاً، مما يعزز الاهتمام بالبعد الإنساني في الإدارة التربوية.

1-4- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. استقصاء المفهوم النظري للرفاهية النفسية في بيئة العمل التربوي.
2. تحليل العوامل المؤثرة في الرفاهية النفسية للعاملين التربويين.
3. بيان مؤشرات ضعف الرفاهية النفسية وانعكاساتها على الأداء التعليمي.
4. تقديم استراتيجيات عملية لتعزيز الرفاهية النفسية في المؤسسات التعليمية.

2- الإطار النظري والمفاهيمي:

1- مفهوم الرفاهية النفسية:

لغةً: رفه، الرفاهة، الرفاهية والرهفنة: رغد الخصب ولين العيش، رفه عيشه فهو رفيعه ورافه. وأصل الرفاهية: الخصب والسعة في المعاش (بابيكور، 2014، ص 14).

اصطلاحاً: يعتبر مفهوم الرفاهية النفسية من المفاهيم الأساسية في علم النفس الإيجابي، حيث يصفها الجميع بالسعادة وذلك لارتباطها بالحالة المزاجية الإيجابية والرضا عن الحياة، وتحقيق الذات والتفائل (Shapiro et al., 2006, p. 1271).

يرى Shapiro وآخرون (2006) مفهوم الرفاهية النفسية على أنه: "حالة نفسية إيجابية فعالة وناضجة ومتوهجة، تعكس التمتع بالحياة والقدرة على التفاؤل الإيجابي مع البيئة المحيطة على نحو مبهج وإيجابي" (شعبان، 2020، ص 4).

كما تعرف أيضاً بأنها: "حالة وجدانية تعكس شعور الفرد بالسعادة، نتيجة لما يعرض له من مصادر السعادة الشخصية متمثلة في الصحة الجسمية والنفسية، ووجود أهداف محددة، وتقدير الذات، الثقة بالنفس، ومصادر السعادة الاجتماعية المتمثلة في الحب الأسري، الأصدقاء، نشاط وقت الفراغ" (هلاي، 2020، ص 353).

2-2- التمييز بين الرفاهية النفسية والمفاهيم المتصلة

ولتوضيح الفرق بين الرفاهية وبعض المفاهيم المتصلة بها (الصاوي والغرابي، 2021، ص 92).

الجدول 1: التمييز بين الرفاهية النفسية والمفاهيم المتصلة

العلاقة بالرفاهية	التعريف	المفهوم
غاية يسعى الفرد لتحقيقها	الدرجة التي يحكم فيها الفرد سلباً أو إيجاباً على نوعية حياته	السعادة
بعد أوسع يشمل الرفاهية	الإحساس الداخلي بالرضا عن الحياة والقدرة على الالتزام بالأدوار الاجتماعية	جودة الحياة
مؤشر جزئي للرفاهية	الشعور الإيجابي أو الاتجاه الإيجابي نحو العمل	الرضا الوظيفي
نتيجة للرفاهية	الدرجة التي يشعر فيها الفرد بالاندماج في عمله	الارتباط الوظيفي
المفهوم الأشمل والأكثر تكاملاً	الحالة الإيجابية الشاملة للفرد في بيئته المهنية	الرفاهية النفسية

3-2- الرفاهية النفسية في العمل التربوي:

1-3-2- التعريف والخصوصية:

توجد عدة محاولات لتعريف الرفاهية في العمل التربوي. يمكن تعريفها كما يلي:

"حالة ذهنية تتميز بتناغم مرضي بين مهارات واحتياجات وتطلعات العامل التربوي من جهة، وإمكانات بيئة العمل التربوي من جهة أخرى. (Octave, 2019, p. 28)"

الرفاه في العمل "يشمل كل الأعراض الجسدية والنفسية في العمل وتجارب الحياة العامة مثل: السعادة، الرضا عن الحياة، والخبرات المتعلقة بالعمل مثل: الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل. (Véronique, 2010, p. 61)"

ينظر إليها على أنها: "حالة نفسية تميز علاقة الفرد التربوي بالمؤسسة التعليمية التي يعمل فيها وتوثيق مجموعة من القيم الاجتماعية والتنظيمية التي تسعى إلى توحيد الجهود التنظيمية والإنسانية السمحاء" (عبد الشكور، 2020، ص 76).

2-3-2- خصوصية بيئة العمل التربوي:

تمتاز بيئة العمل التربوي بعدة خصائص تميزها عن غيرها من بيئات العمل:

أولاً: الطبيعة الإنسانية -العمل التربوي يتعامل مع الإنسان (متعلم) وهو ما يضيف بعداً إنسانياً وجدانياً يتطلب طاقة نفسية إضافية. (Noddings, 2013, p. 45)

ثانياً: التفاعل المستمر -يتطلب العمل التربوي تفاعلاً يومياً ومستمراً مع المتعلمين والزملاء والإدارة.

ثالثاً: المسؤولية الأخلاقية -يحمل العامل التربوي مسؤولية تكوين الأجيال وهو ما يضيف ضغطاً معنوياً. (Hargreaves & Fullan, 2012, p. 89)

رابعاً: التقييم المستمر -يخضع الأستاذ والتربوي لتقييم مستمر من الإدارة والمتعلمين وأولياء الأمور.

2-4- المؤشرات النفسية والجسمية لضعف الرفاهية في العمل التربوي

باعتبار أن الرفاهية تتعلق بجسم الفرد ونفسيته، فإن الحكم على مستواها يتم من خلال مؤشرات نقص الرفاهية:

الجدول 2: المؤشرات الجسمية والنفسية لضعف الرفاهية في العمل التربوي

المؤشرات النفسية	المؤشرات الجسمية
القلق، الكآبة، الاستياء، الملل	صداع الرأس، آلام الظهر، آلام المعدة
الإرهاق النفسي، انخفاض احترام الذات	التعب، سوء الهضم، آلام في الصدر
الشعور بعدم القيمة، الاغتراب الوظيفي	التهاب اللوزتين، الإنفلونزا
الهوس (اضطراب عقلي)	صعوبة الاستيقاظ صباحاً
التوتر المزمن، الاحتراق الوظيفي	الإكزيما، الحكّة، الحساسية

المصدر: (مشروع وبوتلجة، 2020، ص 76)

2-5- خصائص رفاهية العامل التربوي:

يتميز رفاه العامل التربوي بمجموعة من الخصائص يمكن تلخيصها فيما يلي (Octave, 2019, p. 30):

أولاً: يتميز رفاه الشخص بالنظافة والصحة والسلامة.

ثانياً: يشير للعناصر التي تهدف ببساطة إلى جعل بيئة العمل أكثر متعة.

ثالثاً: رفاهية العمل تركز أكثر على خصوصية المهام التي تتضمن ثلاث عناصر أساسية:

- العامل التربوي قادر على أداء المهام التي تخصصه.
- تتوفر لديه الوسائل والشروط للقيام بالعمل.
- ألا تتعارض مهامه مع قيمه وأخلاقياته المهنية.

2-6- عناصر الرفاهية في العمل التربوي:

اختلفت الأبحاث والدراسات في تحديد عناصر الرفاهية في العمل التربوي، فمنها عناصر بيئية ومنها تنظيمية ومنها شخصية تعود للفرد العامل (مانع وبهراوة، 2021، ص 395-396):

أولاً: احترام القيم التنظيمية الواضحة.

ثانياً: الاتصال الشفاف والفعال بين الإدارة والعاملين.

ثالثاً: التقدير والتركيز على نقاط القوة لدى العاملين التربويين.

رابعاً: توفير فرص التطوير المهني والتكوين المستمر.

خامساً: العدالة في توزيع المهام والمسؤوليات.

سادساً: توفير بيئة عمل آمنة وصحية.

2-7- أبعاد الرفاهية في العمل التربوي

تتمثل أبعاد الرفاهية في العمل التربوي في (مشور وبوثلجة، 2020، ص 77):

معنى العمل: أن النشاط التربوي مفيد وذو قيمة اجتماعية وأكاديمية.

الرابط الاجتماعي: العلاقات الإيجابية بين العامل التربوي وزملائه ومتعلميه.

النشاط: التحكم في العمل، القيادة الجيدة له، واستقلالية اتخاذ القرار.

الراحة: بيئة العمل وجودة الحياة في العمل التربوي.

2-8- النماذج والنظريات المؤسسة للرفاهية في العمل التربوي:

2-8-1- نموذج العقد النفسي: (Psychological Contract)

مفهوم العقد النفسي كما حدده (Argyris 1960)، هو إضفاء الطابع الرسمي على الجوانب الضمنية لعلاقة العمل، يمنح مفهوم العقد النفسي العلاقات غير الرسمية والتبادل بين الموظفين وأيضاً الولاء والالتزام للمنظمة. (Nathalie, 2020, pp. 50-51)

يحتوي العقد النفسي على مجموعة من العناصر غير مكتوبة وغير رسمية التي تتم بين الموظفين ومؤسساتهم، حيث يطور كل فرد توقعاته الخاصة من حيث الأجر أو إدارة وقت

العمل، أو المكافآت وحتى الامتيازات. إن التصور القائم على كل هذه العناصر يؤثر على طبيعة مساهمة المنظمة وولائها.

وفي السياق التربوي، يتضمن العقد النفسي توقعات ضمنية مثل:

- توفير بيئة تعليمية ملائمة.
- الاعتراف بالجهود البيداغوجية.
- فرص الترقية والتطوير المهني.
- احترام الاستقلالية الأكاديمية.

2-8-2- نموذج العدالة التنظيمية (Organizational Justice) :

يفترض هذا النموذج أن الموظفين يقارنون أنفسهم ببعضهم البعض، وينتظرون معاملة عادلة بشأنهم في المجالات الثلاثة التالية: (Colquitt et al., 2001, p. 425)

العدالة التوزيعية: يقارن الفرد نفسه مع فرد آخر (إطار مرجعي) فيما يتعلق بالمكافآت والموارد.

العدالة الإجرائية: توزيع المكافآت وفق معايير صريحة وشرعية وشفافة.

العدالة التنظيمية: علاقة العامل الاجتماعية عادلة وذات جودة.

3-8-2- نظرية هرم ماسلو لتحقيق الحاجات:

اقترح ماسلو (Maslow, 1954) هرمًا لاحتياجات الإنسان، حيث سعى لإشباع خمس مجموعات من الحاجات، بدءاً بالحاجة الفسيولوجية ثم الأمان ثم الحاجات الاجتماعية وننتهي بتحقيق الذات.

حيث يتحرك الشخص لتحقيق رغباته عند شعوره بالحرمان، والحاجة لها حيث أن الحاجات تعمل كمحفز للسلوك، وأن الأشخاص الأكثر قدرة على تلبية حاجاتهم هو أيضاً تحقيقاً للرفاهية النفسية (وراد، 2020، ص 237).

4-8-2- نظرية تحديد الأهداف (Goal-Setting Theory) :

تؤكد النظرية التي اقترحها (Locke 2002) على أن تحديد الأهداف مسبقاً يؤثر على السلوك، ويحقق الدافع للإنجاز بشرط أن تكون الأهداف مبنية على القيم والعواطف والرغبات، ولفت الانتباه والاستمرار معاً، مما يحقق الرفاهية النفسية للشخص.

وفي السياق التربوي، يتطلب ذلك:

- تحديد أهداف تعليمية واضحة ومحددة.
- مشاركة العاملين التربويين في وضع الأهداف.
- تقديم تغذية راجعة بناءة حول التقدم نحو تحقيق الأهداف.

2-8-5- نموذج (JD-R (Job Demands-Resources :

اقترح Bakker و (2007, p. 312) Demerouti نموذج المطالب والموارد الوظيفية، الذي يرى أن الرفاهية في العمل تتحدد بتوازن بين:

المطالب الوظيفية: (Job Demands) الجوانب المجهدة في العمل مثل ضغط العمل، التعامل مع المشكلات السلوكية، والتقييم المستمر.

الموارد الوظيفية: (Job Resources) الجوانب الداعمة مثل الاستقلالية، الدعم الاجتماعي، فرص التطوير، والتغذية الراجعة.

وفقاً لهذا النموذج، عندما تفوق المطالب الموارد، يحدث الإجهاد والاحتراق الوظيفي. وعندما تفوق الموارد المطالب، يتحقق الارتباط الوظيفي والأداء المتميز.

2-9- فوائد تطبيق برامج الرفاهية النفسية في العمل التربوي:

تؤكد الأدبيات على فوائد متعددة لتطبيق برامج الرفاهية النفسية في العمل التربوي (العامري، 2017، ص 33):

أولاً: تعزيز المشاعر الإيجابية للعاملين التربويين، والتي تنعكس على أدائهم البيداغوجي وعلاقاتهم الإنسانية وتطورهم المهني والشخصي في بيئة العمل، كما تؤثر على صحتهم وصفائهم الذهني والنفسي.

ثانياً: تحسن مستويات الأداء ورفع الإنتاجية التعليمية، من خلال تقليل نسب الغياب والتسرب الوظيفي ورفع قابلية المؤسسة لاجتذاب المواهب والخبرات، والحفاظ على العاملين وتعزيز ولائهم المؤسسي.

ثالثاً: تحسين جودة التفاعل مع المتعلمين، مما ينعكس إيجاباً على نواتج التعلم والتحصيل الأكاديمي.

رابعاً: تعزيز الإبداع البيداغوجي والبحثي لدى الأساتذة والباحثين.

3- الرفاهية النفسية في البيئة الجامعية:

3-1- خصوصية البيئة الجامعية:

تعد الجامعات إحدى البيئات المهنية الخاصة التي تجمع بين الطابع الأكاديمي والإداري، وتشكل فضاءً متكاملًا للعمل الفكري والإبداعي والبحثي. فالجامعة ليست مجرد مؤسسة تعليمية، بل هي منظومة عمل متكاملة تضم أساتذة، باحثين، وموظفين إداريين، يعملون ضمن أجواء تتطلب توازنًا دقيقاً بين الجهد الذهني والراحة النفسية. (Altbach et al., 2019, p. 67)

3-2- مقومات الرفاهية النفسية في الجامعة:

تتحقق الرفاهية النفسية في هذا المحيط من خلال شعور العامل الجامعي . سواء كان أستاذاً أو موظفاً . بالأمان الوظيفي، والتقدير المعنوي، والمشاركة في اتخاذ القرار، وتوافر مناخ من العدالة والشفافية في التقييم والترقية.

كما أن العلاقات الإنسانية الإيجابية بين الزملاء، والدعم الإداري، وتخفيف الضغوط المرتبطة بالتدريس أو المهام الإدارية، تُعد عوامل أساسية في تعزيز الصحة النفسية وجودة الحياة المهنية داخل الجامعة. (Hénard & Roseveare, 2012, p. 34)

3-3- تحديات الرفاهية النفسية في البيئة الجامعية:

تواجه الرفاهية النفسية في الجامعة تحديات متعددة:

أولاً: ضغوط التقييم الأكاديمي - يخضع الأساتذة لتقييم مستمر من قبل الطلبة والإدارة والهيئات الخارجية، مما يولد ضغطاً نفسياً مستمراً. (Winefield et al., 2008, p. 12)

ثانياً: ضغوط البحث العلمي - مطالبة الأساتذة بالنشر في مجلات ذات معامل تأثير عالٍ وتحقيق مشاريع بحثية.

ثالثاً: عدم اليقين الوظيفي - خاصة للأساتذة المتعاقدين والملحقين.

رابعاً: التوازن بين العمل والحياة الشخصية - صعوبة تحقيق هذا التوازن بسبب طبيعة العمل الأكاديمي المرنة لكنها مستمرة.

4-3- انعكاسات ضعف الرفاهية على الأداء الأكاديمي:

إن غياب مقومات الرفاهية يؤدي إلى:

- انخفاض الدافعية نحو التدريس والبحث.
- تزايد التوتر والقلق.

- ضعف الانتماء للمؤسسة الجامعية.
- تراجع جودة التفاعل مع الطلبة.
- ارتفاع معدلات الاستقالة أو الانتقال إلى مؤسسات أخرى.

4- الرفاهية النفسية في البيئة المدرسية:

4-1- خصوصية البيئة المدرسية:

تختلف البيئة المدرسية عن الجامعية في عدة جوانب:

- التعامل مع فئة عمرية أصغر وأكثر حساسية.
- المسؤولية الأبوية الملقاة على عاتق المعلم.
- التعامل مع أولياء الأمور كشركاء في التعليم.
- ضغوط المنهجية والامتحانات الرسمية.

4-2- مقومات الرفاهية النفسية للمعلم:

تتضمن مقومات رفاهية المعلم: (Day & Gu, 2010, p. 56)

- بيئة صفية آمنة ومنظمة.
- دعم إداري فعال.
- فرص التكوين المستمر.
- احترام مهنة التعليم من المجتمع.
- أجر عادل يضمن الكرامة المعيشية.
- علاقات إيجابية مع الزملاء وأولياء الأمور.

4-3- الإجهاد المهني والاحتراق الوظيفي لدى المعلم:

يعد الإجهاد المهني من أخطر التهديدات للرفاهية النفسية للمعلم. وقد حدده Maslach

و (1981, p. 99) Jackson بثلاثة أبعاد:

الإرهاق العاطفي: استنفاد الموارد العاطفية والنفسية.

الانحلال الشخصي: تبدل المشاعر وتطور موقف سلبي تجاه المتعلمين.

انخفاض الإنجاز الشخصي: الشعور بعدم الكفاية وفقدان الفعالية.

4-4- استراتيجيات تعزيز رفاهية المعلم:

اقترحت الأدبيات عدة استراتيجيات: (Jennings & Greenberg, 2009, p. 492)

- برامج التأمل واليقظة الذهنية.

- التوجيه المهني والإرشاد.
 - تقليل الحمل الإداري.
 - تعزيز الاستقلالية المهنية.
 - بناء مجتمعات تعلم مهنية.
- 5- استراتيجيات تعزيز الرفاهية النفسية في المؤسسات التعليمية:
- 5-1- على مستوى السياسات التعليمية:

- وضع استراتيجية وطنية للرفاهية النفسية في العمل التربوي.
 - تخصيص ميزانيات لبرامج الصحة النفسية للعاملين التربويين.
 - إنشاء هيئات وطنية لمراقبة جودة بيئة العمل التربوي.
 - تطوير معايير وطنية للرفاهية في المؤسسات التعليمية.
- 5-2- على مستوى المؤسسة التعليمية:

- إنشاء وحدات دعم نفسي للعاملين التربويين.
 - تنظيم أنشطة ترفيهية ورياضية.
 - توفير برامج تكوين في مجال إدارة الضغوط.
 - تعزيز ثقافة الحوار والمشاركة في اتخاذ القرار.
 - ضمان العدالة في التقييم والترقية.
 - توفير بيئة عمل مريحة وأمنة.
- 5-3- على مستوى القيادة التربوية:

- تبني أسلوب القيادة التحويلية الذي يحفز ويهتم بالعاملين. (Bass & Riggio, 2006, p. 78)
 - تقديم تغذية راجعة إيجابية وبناءة.
 - الاعتراف بالإنجازات والجهود.
 - دعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
 - بناء علاقات ثقة مع العاملين.
- 5-4- على مستوى الفرد التربوي:

- تطوير مهارات إدارة الضغوط.
- ممارسة الرياضة والأنشطة البدنية.
- الحفاظ على علاقات اجتماعية إيجابية.
- تحديد أهداف مهنية واقعية.

- طلب الدعم عند الحاجة.
- ممارسة التأمل واليقظة الذهنية.

6- مناقشة وتحليل نقدي:

6-1 التحليل المقارن بين البيئة الجامعية والمدرسية:

الجدول 3: مقارنة بين تحديات الرفاهية في البيئة الجامعية والمدرسية

المحور	البيئة الجامعية	البيئة المدرسية
مصادر الضغط الرئيسية	البحث العلمي، النشر، التقييم الأكاديمي	الحصص اليومية، التعامل مع الأحداث السلوكية، الامتحانات
طبيعة التفاعل	تفاعل أكاديمي مع طلبة بالغين	تفاعل تربوي مع قاصرين
الاستقلالية	استقلالية أكاديمية عالية	استقلالية محدودة بمنهجية رسمية
فرص التطوير	فرص بحثية وتأهيلية متنوعة	فرص محدودة للتكوين
الأجر والتقدير	تباين كبير حسب الدرجة والتخصص	أجر محدود نسبياً
الاحترام الاجتماعي	مكانة اجتماعية مرتفعة	تراجع مكانة المهنة

6-2 التحليل في ضوء النظريات:

يمكن تحليل نتائج المراجعة النظرية في ضوء عدة نماذج:

أولاً: نموذج JD-R - يظهر أن العاملين التربويين يواجهون مطالب وظيفية مرتفعة (ضغط العمل، التعامل مع المشكلات، التقييم) مقابل موارد وظيفية متفاوتة (الدعم الإداري، الاستقلالية، فرص التطوير).

ثانياً: نموذج العقد النفسي - يكشف عن فجوة بين توقعات العاملين التربويين (الأمان الوظيفي، التقدير، الترقية) وما تقدمه المؤسسات فعلياً.

ثالثاً: نموذج العدالة التنظيمية -يظهر أن العدالة التوزيعية والإجرائية تلعب دوراً محورياً في تحديد مستوى الرفاهية.

3-6- القيود والتحديات:

يجب الاعتراف بعدة قيود:

- غياب دراسات ميدانية في السياق العربي والجزائري.
- صعوبة قياس الرفاهية النفسية بشكل موضوعي.
- التباين الثقافي في مفاهيم الرفاهية.
- التحديات الاقتصادية التي تحد من إمكانية تطبيق برامج الرفاهية.

7- الخاتمة والتوصيات:

في ضوء ما تقدّم، يتبيّن أن الرفاهية النفسية في بيئة العمل التربوي لا تتحقق إلا من خلال توافر مجموعة من الشروط والعوامل المترابطة، من أهمها:

- أن يكون العمل التربوي ذا معنى وقيمة للفرد، يتيح له الإبداع وتحقيق الذات.
- وجود علاقات اجتماعية إيجابية قائمة على الاحترام والدعم المتبادل بين الزملاء والرؤساء.

- توفير بيئة عمل مريحة وآمنة خالية من مصادر التوتر والمخاطر المهنية.
- العدالة في الأجور، وفرص الترقية، ونظام الحوافز والتقدير المعنوي.
- توفير فرص التكوين المستمر والتطوير المهني.
- احترام الاستقلالية المهنية والأكاديمية.

وعندما تتوافر هذه الشروط، تتحقق الصحة النفسية والرفاهية في العمل التربوي، مما ينعكس إيجاباً على رضا العاملين، وولائهم المؤسسي، وإنتاجيتهم التعليمية، وبالتالي على جودة الحياة في المحيط التربوي بصفة عامة.

فالاهتمام بالرفاهية النفسية داخل المحيط التربوي ليس ترفاً تنظيمياً، بل هو ضرورة لضمان الاستقرار المهني والإبداع الفكري وتحقيق الفعالية التنظيمية. فالمعلم والأستاذ الجامعي اللذان يتمتعان بالرفاهية النفسية هما أكثر قدرة على الإبداع البيداغوجي، وأكثر تحفيزاً للمتعلمين، وأكثر التزاماً بمهنتهما.

المراجع المعتمدة:

- الصاوي، م.، والغرابي، ع. (2021). الرفاهية النفسية والسعادة: دراسة تحليلية. دار الفكر العربي.
- العامري، ع. (2017). الرفاهية النفسية في بيئة العمل التربوي. مجلة العلوم التربوية.
- بابيكور، س. (2014). معجم المصطلحات النفسية. مكتبة الأنجلو المصرية.
- شعبان، م. (2020). الرفاهية النفسية والتنمية البشرية. دار المعرفة الجامعية.
- عبد الشكور، س. (2020). الرفاهية في العمل التربوي: من التصور إلى التطبيق. مجلة البحوث التربوية.
- مانع، ع.، وبهراوة، س. (2021). عناصر الرفاهية في العمل. مجلة العلوم الإنسانية.
- مشورر، ع.، وبوثلجة، م. (2020). الرفاهية النفسية في العمل: المؤشرات والاستراتيجيات. مجلة العلوم الإنسانية.
- هلاي، م. (2020). السعادة والرفاهية النفسية. دار الفكر العربي.
- Altbach, P. G., Reisberg, L., & Rumbley, L. E. (2019). *Trends in global higher education: Tracking an academic revolution*. Brill Sense.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Dorsey Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Day, C., & Gu, Q. (2010). *The new lives of teachers*. Routledge.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Hénard, F., & Roseveare, D. (2012). *Fostering quality teaching in higher education: Policies and practices*. OECD.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491–525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222. <https://doi.org/10.2307/3090197>

Locke, E. A. (2002). Setting goals for life and happiness. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 299–312). Oxford University Press.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Noddings, N. (2013). *Caring: A relational approach to ethics and moral education* (2nd ed.). University of California Press.

Octave, P. (2019). *Bien-être au travail et performance*. Dunod.

Shapiro, S. L., Schwartz, G. E., & Santerre, C. (2006). Meditation and positive psychology. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 1267–1278). Oxford University Press.

Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518–528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>

Véronique, B. (2010). *Le bien-être au travail: Des origines à la pratique*. L'Harmattan.

Winefield, A. H., Boyd, C., Saebel, J., & Pignata, S. (2008). Job stress in university staff: An Australian research study. Australian Academic Press.