

مبررات الاهتمام برفاهية المعلم: مراجعة تحليلية للأدبيات التربوية

إعداد

د. ياسر ميمون عباس أحمد

أستاذ مساعد أصول التربية بقسم العلوم التربوية والنفسية

كلية التربية النوعية – جامعة المنوفية

y_mymoon@yahoo.com

المجلد (91) العدد الثالث ج (1) يوليو 2025م

المستخلص

هدف هذا البحث إلى تقديم مراجعة تحليلية للأدبيات التربوية المتعلقة بمفهوم رفاهية المعلم، وذلك لاستكشاف المبررات المتزايدة للاهتمام به على مستوى السياسات، والممارسات التعليمية عالميًا. وقد كشفت نتائج المراجعة عن اتساع نطاق الاهتمام برفاهية المعلم، واعتبارها عنصرًا أساسيًا في تحقيق جودة التعليم، واستدامة البيئات المدرسية وجودتها. وأظهرت الأدبيات أن رفاهية المعلم تمثل منظومة متكاملة تشمل الأبعاد: النفسية، والجسدية، والمهنية، والاجتماعية، والاقتصادية، والتي تؤثر بشكل مباشر على كفاءة المعلم، ورضاه الوظيفي، واستقراره المهني، وانخراط الطلاب في العملية التعليمية، وزيادة تحصيلهم الدراسي. ما ينعكس إيجابيًا على جودة التعليم بشكل عام. كما أبرز البحث وجود فجوة واضحة تتمثل في ندرة الدراسات العربية، إلى جانب غياب رفاهية المعلم عن أولويات السياسات التعليمية في بعض السياقات، خاصة في السياق المصري. ويوصي البحث بضرورة إدراج مفهوم رفاهية المعلم ضمن الخطط والسياسات التعليمية، وتطوير برامج داعمة تعزز الصحة النفسية والمهنية للمعلمين، بما يساهم في خلق بيئة تعليمية أكثر فاعلية وإنسانية.

الكلمات المفتاحية: رفاهية المعلم، السياسة التعليمية، أداء المعلم، البيئة المدرسية، الدعم النفسي.

Justifications for Focusing on Teacher Well-being: An Analytical Review of Educational Literature

Dr. Yasser Mymoon Abbas Ahmed

Assistant Professor of Educational Foundations

Department of Educational and Psychological Sciences

Faculty of Specific Education, Menoufia University

y_mymoon@yahoo.com

Abstract

This study aims to provide an analytical review of educational literature related to the concept of teacher well-being and explore the key justifications for the growing global interest in this area within educational policies and practices. The review reveals a broad and increasing recognition of teacher well-being as a fundamental element in achieving quality and sustainable education. Literature shows that teacher well-being is a multidimensional construct encompassing psychological, professional, social, and economic aspects, with a direct impact on teacher performance, institutional stability, and student engagement. The study highlights a notable gap in Arabic educational research and a lack of theoretical treatments that address teacher well-being from philosophical and pedagogical perspectives. It also notes the absence of this concept in the priorities of some educational systems, particularly in the Egyptian context. The study concludes by emphasizing the need to integrate teacher well-being into national educational agendas and to develop supportive policies and professional programs that promote teachers' mental health and professional fulfillment, ultimately contributing to a more effective and human-centered educational environment.

Keywords: *Teacher well-being, educational policy, teacher performance, school environment, psychological support.*

المقدمة

يشكل المعلم حجر الزاوية في المنظومة التعليمية، إذ لا يمكن تحقيق جودة التعليم وتطوير مخرجاته دون الاهتمام بالعوامل المؤثرة في أداء المعلم وفاعليته داخل البيئة المدرسية. وفي السنوات الأخيرة، أضحت مفهوم "رفاهية المعلم" (Teacher Well-Being) أحد المفاهيم التربوية المعاصرة التي تشهد تنامياً ملحوظاً في الأدبيات العالمية، في ظل التغيرات المتسارعة التي طالت بيئات التعليم، والتحديات المهنية والنفسية والاجتماعية التي يواجهها المعلمون في مختلف الأنظمة التعليمية. وهو ما تظهره البحوث التي عُنيت بتسليط الضوء على هذا المفهوم ومراجعة أدبياته مثل: هاشر ووابر (Hascher & Waber, 2021, pp. 1-25)، وكاتسارو وأخريان (Katsarou, Chatzipanagiotou, & Katsarou et al., 2023, pp. 1-28)، وتران وآخرون (Tran, Luong, & Tran et al., 2024, pp. 457 - 478). وقد بدأت المؤسسات التربوية في الدول المتقدمة تدرك أن الاستثمار في رفاهية المعلم لا يقل أهمية عن تطوير المناهج أو تحديث التقنيات التعليمية، بل يشكل عنصراً أساسياً في تحقيق جودة التعليم، وتحفيز التفاعل الإيجابي داخل البيئة المدرسية. وهو ما تؤكد نتائج البحوث والدراسات، وذلك وفقاً للمراجعة التي قام بها ديرير (Dreer, 2023) للبحوث التي أجريت حول العوائد المترتبة على رفاهية المعلمين (Dreer, 2023, pp. 1-16).

كما تؤكد عدد من التقارير الصادرة عن هيئات ومؤسسات دولية على أهمية تعزيز رفاهية المعلم. لعل من أبرزها تقريران صادران عن الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ (INEE) بعدة لغات، الأول بعنوان "رفاهية وسلامة المعلم في حالات الطوارئ: النتائج المستخلصة من تخطيط الموارد وتحليل الفجوات" (2021) (الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ، 2021)، والثاني "المعلمون في سياقات الأزمات: الممارسات الواعدة في رفاهية المعلم، والإدارة، والقيادة المدرسية" (2022) (الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ، 2022). وتقرير مركز

أبحاث الرفاهية في جامعة أكسفورد بعنوان "رفاهية معلمي المدارس" الذي أعده تايلور وآخرون. Taylor et al. (2024) (Taylor, Zhou, Boyle, Funk, & De Neve, 2024) كما أفردت مجلة "منهجيات" ملفاً عن رفاهية المعلم عنوانته بـ "صوت المعلمين: عن الرفاه واستعادة العافية" (2024) (منهجيات، 2024). ونشرت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) إطاراً مفاهيمياً شاملاً لتحليل الرفاهية المهنية للمعلمين وارتباطاتها بجودة التدريس، معنون بـ "رفاهية المعلمين: إطار عمل لجمع البيانات وتحليلها". أعده فياك وفريزر Viac & Fraser (2020) (Viac & Fraser, 2020). وتكشف مراجعة الأدبيات التربوية عن تعدد الأطر النظرية التي تناولت موضوع رفاهية المعلم، فمنها ما ركز على الأساليب المستخدمة لتقييم رفاهية المعلم، كما في دراسة فوكس وآخران. Fox et al. (2023, pp. 1–22) (Fox, Walter, & Ball, 2023). ومنها ما سلط الضوء على العوامل التي تعزز رفاهية المعلم، حيث تناول بعضها البعد النفسي مثل نظرية الرفاهية الذاتية (Subjective Well-being)، كما في دراسة تانج (Tang, 2018, pp. 192–200)، ودراسة أوزكان (Özcan, 2024)، ودراسة كراكوس وآخرون. Karakus et al. (2024) (Karakus, Karakus et al., 2024). Toprak, & Chen, 2024, pp. 1–24). ومنها ما ركز على البيئة التنظيمية كأحد مكونات الدعم المؤسسي لرفاهية المعلم، كما في دراسة بوب وبراديا Pop & Bradea (2024) (Pop & Bradea, 2024)، ودراسة درير Dreer (2022, pp. 8–9) (Dreer, 2022). أو تأثير أبعاد المناخ المدرسية (مثل: التعاون بين المعلمين، العلاقات بين المعلمين والطلاب، موارد المدرسة، المشاركة في صنع القرار) على رفاهية المعلم، كما في دراسة قمر الدين وآخرون Kamarudin et al. (2022, pp. 292–315) (Kamarudin, Ahmad, Abdul Halim, Abdullah, & et al., 2022). أو تأثير الإدارة على رفاهية المعلم كما في دراسة باجان كاستانو وآخرون. Pagán– Pagán–Castaño et al. (2021) (Pagán– Pagán–Castaño et al., 2021). Castaño, Sánchez–García, Garrigos–Simon, & Guijarro–Ga, 2021,

1-23). pp. أو تأثير القيادة على رفاهية المعلم كما في دراسة تريويانتو وآخرين (Triwiyanto, Rokhman, Sutarto, & Suminar, 2025, Triwiyanto et al. 330-347). pp. أو تأثير الرضا الوظيفي على رفاهية المعلم كما في دراسة عساف وأنطون (Assaf & Antoun, 2024, pp. 1-15). كما أُجريت دراسات ركزت على النتائج المترتبة على رفاهية المعلم من خلال علاقتها ببعض المتغيرات، حيث بحث بعضها علاقة رفاهية المعلم بالتحصيل الدراسي للطلاب، كما في دراسة جرانزيرا وزميلييه (Granziera, Martin, Granziera et al. 2023) & Collie, وبالآداء، والرضا الوظيفي، كما في دراسة (Ma & Marion, 2025). والعلاقات المهنية داخل المدرسة، كما في دراسة (Jr., Warstadt, & Daly, 2021). ودراسة درير (Dreer, 2023) حول النتائج المترتبة على رفاهية المعلمين مثل: الاحتفاظ بالمعلمين في المهنة. وتحسين العلاقات بين المعلمين والطلاب. وارتفاع مستوى التحصيل الأكاديمي والرفاهية النفسية لدى الطلاب.

مشكلة البحث

على الرغم من اتساع دائرة الاهتمام العالمي بقضايا جودة التعليم، لا يزال جانب رفاهية المعلم يعاني من ضعف في الاهتمام، سواء على مستوى البحوث والدراسات العربية، أو على مستوى السياسات، والممارسات التربوية في عديد من الأنظمة التعليمية. وتشير الأدبيات الحديثة إلى وجود ارتباط بين رفاهية المعلم، وعدة متغيرات تربوية محورية كالتحصيل الدراسي، والرضا الوظيفي، ومناخ المدرسة بشكل عام. لذا؛ جاء هذا البحث كمراجعة تحليلية للأدبيات التربوية بهدف تسليط الضوء على مبررات الاهتمام برفاهية المعلم، وذلك لعدة اعتبارات، من أبرزها ما يأتي:

1. تنامي الاهتمام العالمي برفاهية المعلم في الأدبيات التربوية الحديثة، باعتبارها أحد المحددات الرئيسة لجودة التعليم. ومع ذلك، لا يزال هذا الموضوع يحظى باهتمام محدود في السياسات والممارسات التعليمية في عديد من الدول العربية، ومن بينها مصر، مما يستدعي تسليط الضوء عليه بشكل علمي ومنهجي.

2. تحسين جودة المدارس المصرية يُعد هدفاً استراتيجياً تسعى الدولة إلى تحقيقه في إطار تطوير منظومة التعليم، وتعزيز مخرجاتها، ويُعد المعلمون عاملاً رئيساً في تحسين جودة المدارس، لذا؛ فإن الاهتمام بالعوامل التي تؤثر على إنتاجيتهم أمر ضروري. ورفاهية المعلم من العوامل المهمة في هذا الصدد.
3. التحديات المعيشية والمهنية المتزايدة التي يواجهها المعلم المصري نتيجة عوامل متعددة، من بينها ضعف الرواتب، وكثافة الفصول، ومحدودية التدريب، وضغوط التقييم والمناهج، وتحديات التحول الرقمي، مما يجعل الاهتمام برفاهيته ضرورة لضمان استقراره المهني والنفسي. وللنهوض بجودة التعليم وتحقيق رؤية التعليم 2030.
4. افتقار السياسات التعليمية في مصر إلى مكونات واضحة تدعم رفاهية المعلمين بصورة مباشرة، مقارنةً بالاتجاهات الدولية التي باتت تدمج هذا المفهوم في صلب خططها الإصلاحية، مما يعزز الحاجة إلى دراسة علمية تقدم مبررات قوية لاعتماد هذا التوجه في الواقع المصري.
5. ضعف التداول البحثي المحلي لمفهوم رفاهية المعلم بمضامينه الشاملة (النفسية، الاجتماعية، المهنية، الاقتصادية)، حيث تركز معظم الدراسات في السياق المصري على الأداء المهني دون النظر إلى العوامل الإنسانية المؤثرة فيه.
6. إمكانية توظيف نتائج هذا البحث في دعم صانعي القرار في مصر بوضع سياسات واستراتيجيات تعليمية تراعي رفاهية المعلم، وتعيد الاعتبار لدوره الإنساني والتربوي، بما يسهم في تحسين جودة التعليم وتحقيق استدامة التطوير التربوي.

أسئلة البحث

تتحدد مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

1. ما المقصود برفاهية المعلم في ضوء الأدبيات التربوية؟
2. ما أبرز الأبعاد التي تشكل مفهوم رفاهية المعلم؟
3. ما المبررات التي تبرز ضرورة الاهتمام برفاهية المعلم؟

4. ما أبرز التوصيات التي يمكن تقديمها في ضوء مراجعة الأدبيات لدعم رفاهية المعلم في السياسات والممارسات التربوية؟

أهداف البحث

يمكن تحديد أهداف البحث في النقاط الآتية:

1. رصد وتحليل المفاهيم النظرية المرتبطة برفاهية المعلم في الأدبيات التربوية.
2. تحديد أبعاد رفاهية المعلم كما تناولتها الأدبيات.
3. التعرف على مبررات الاهتمام برفاهية المعلم، كما وردت في الدراسات والبحوث التربوية.
4. تقديم توصيات في ضوء ما تسفر عنه نتائج تحليل الأدبيات تعزز من سياسات وممارسات دعم رفاهية المعلمين.

أهمية البحث

يمكن تحديد الأهمية النظرية والتطبيقية لهذا البحث فيما يأتي:

الأهمية النظرية

1. قد يسهم هذا البحث في إثراء الأدبيات التربوية العربية من خلال تقديم مراجعة علمية لموضوع حديث ومتنامٍ في الدراسات التربوية، وهو رفاهية المعلم، مما يتيح للباحثين والمهتمين مرجعية أكاديمية في هذا المجال.
2. قد يسهم هذا البحث في تعميق الفهم المتعلق بمفهوم رفاهية المعلم وأبعادها وكيفية ارتباطها بجودة التعليم.

الأهمية التطبيقية

1. قد يستفيد من هذا البحث صانعي القرار، والقيادات التربوية في بناء سياسات، وممارسات تعليمية تراعي رفاهية المعلمين، ما ينعكس إيجاباً على البيئة المدرسية وجودة التعليم.
2. قد يسهم هذا البحث في فتح المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات حول كيفية تعزيز رفاهية المعلم، وتأثيرها على الطلاب، والبيئة التعليمية.

منهج البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال إجراء مراجعة تحليلية للأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بمفهوم رفاية المعلم، مع التركيز على استخلاص المبررات التي تدعم الاهتمام به، وتحليل الأبعاد المكونة له، واستعراض التوجهات النظرية، والتطبيقية التي تناولتها هذه الدراسات.

مصطلحات البحث

تحدد مصطلحات البحث فيما يأتي:

مبررات Justifications: المبررات هي الأسباب أو الدوافع أو المسوغات التي تُقدّم لتفسير أو تبرير اتخاذ قرار معين، أو تبني موقف، أو فكرة، أو تنفيذ إجراء ما. وفي سياق البحث الحالي فإن المبررات هي مجموعة الأسباب والدوافع التي تستند إليها الجهات التعليمية أو الباحثون أو صانعو السياسات لتفسير أهمية أو ضرورة تعزيز رفاية المعلم، سواء من الناحية النفسية، أو الجسدية، أو المهنية، أو الاجتماعية، أو الاقتصادية. وذلك بهدف زيادة فاعلية المعلمين، واستدامتهم في البيئة التعليمية، ومن ثم تحسين جودة التعليم.

رفاهية المعلم Teacher Well-being:

يشير مصطلح رفاية المعلم إلى حالة من التوازن النفسي والرضا الذاتي والانسجام مع الذات والآخرين، ويتضمن أبعاداً نفسية، وجسدية، ومهنية، واجتماعية، واقتصادية.

حدود البحث

تتمثل الحدود الموضوعية والزمانية والمكانية للبحث فيما يأتي:

الحدود الموضوعية: ركز البحث على مراجعة، وتحليل الأدبيات التربوية المتعلقة بمبررات الاهتمام برفاية المعلم، دون القيام باستقصاء ميداني.

الحدود الزمانية: ركّز البحث على الأدبيات الحديثة المنشورة في الفترة ما بين (2020-2025)، وهي فترة اتسمت بتزايد الاهتمام بموضوع رفاهية المعلم، مع الرجوع المحدود إلى بعض الأدبيات السابقة على هذا الإطار الزمني عند الضرورة العلمية.

الحدود المكانية: ركّز البحث على مراجعة الأدبيات التربوية ذات الطابع الدولي العربي والأجنبي، بهدف استخلاص مبررات الاهتمام برفاهية المعلم في سياقات تعليمية متنوعة، مع توجيه الاهتمام نحو إمكانية الاستفادة من نتائج هذا البحث في تطوير السياسات، والممارسات التربوية المتعلقة برفاهية المعلم في مصر، خاصة في ضوء التحديات التي تواجه المعلم المصري في البيئة المدرسية الحالية.

الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء عرضاً موجزاً للدراسات السابقة التي ركزت على مراجعة الأدبيات المعنية بدراسة رفاهية المعلم، وذلك على النحو الآتي:

قام أكتون وغلاسكو Acton & Glasgow (2015) بدراسة بعنوان "رفاهية المعلم في السياقات النيوليبرالية: مراجعة للأدبيات". حيث هدفا إلى مراجعة منهجية للأدبيات ذات الصلة برفاهية المعلمين في سياقات النيوليبرالية؛ لتوفير فهم شامل للعوامل التي تؤثر على رفاهية المعلمين في سياقات النيوليبرالية المعاصرة. وتم استخدام قواعد بيانات A+ Education، ERIC، و Google Scholar للبحث عن الدراسات باستخدام مصطلحات مثل "teacher wellbeing" و "teacher well-being" وغيرها، مع التركيز على الدراسات التي تتناول رفاهية المعلمين تحديداً، وليس رفاهية الطلاب أو موضوعات مرتبطة مثل المرونة "resilience" أو الإرهاق "burnout" بدون ارتباط واضح بالرفاهية الشاملة. وشمل البحث الأصلي فترة من 2002 إلى 2012، وتم تحديثه لاحقاً بإضافة دراسات من 2013 إلى 2015 لتقييم ما إذا كانت النتائج السابقة ما زالت صالحة أو تم تعديلها. وفيما يتعلق بمعايير الاختيار: تم اختيار الدراسات التي ركزت على تجارب المعلمين ورفاهيتهم في سياقات العمل، مع استبعاد الدراسات التي لم

تتناول رفاهية المعلمين بشكل مباشر أو التي ركزت فقط على جوانب محدودة مثل الإجهاد أو الصمود دون تناول الرفاهية بشكل شامل. وفيما يتعلق بتحليل البيانات: استخدم الباحثان التحليل الموضوعي (Thematic Analysis)؛ لتحديد الأنماط المتكررة في الدراسات المختارة، وتم تصنيف النتائج ضمن ثلاثة محاور رئيسية: الوعي العاطفي والذكاء العاطفي، والعلاقات المهنية، والتأثيرات السياقية. وتمثلت النتائج في تقديم وصف غني للموضوعات المتكررة مع إبراز العلاقة بين رفاهية المعلمين، وعملهم في ظل سياسات النيوليبرالية، مع التركيز على التوتر بين القيم المهنية، والضغط المؤسسية، والسياسات القائمة على الأداء والمساءلة (Acton & Glasgow, 2015, pp. 99–110).

قام ماكالم وآخرون (McCallum et al. 2017) بدراسة بعنوان "رفاهية المعلم: مراجعة للأدبيات". وذلك بمراجعة للأدبيات حول رفاهية المعلم. وهذه الدراسة هي المرحلة الأولى من مشروع بحثي أوسع يركز على رفاهية المعلمين في المدارس المستقلة في نيو ساوث ويلز، أستراليا. وهدفت المراجعة إلى: فهم كيفية تعريف رفاهية المعلم، وتحديد العوامل التي تؤثر على رفاهية المعلم. وتحديد المبادرات التي تمكن رفاهية المعلم. وتم البحث عن مصطلحي "رفاهية المعلم" (teacher wellbeing) و"العافية" (wellness) في ثلاث قواعد بيانات: جوجل سكولار (Google Scholar)، تروف (Trove)، وسكوبس (Scopus). شملت المنشورات الناتجة عن عمليات البحث المقالات في المجلات، والتقارير، والكتب، والأطروحات. تم إجراء المراجعة باتباع منهج موضوعي (thematic approach). استكشف هذا المنهج مجموعة متنوعة من المصطلحات المتعلقة بالرفاهية، مثل الكفاءة الذاتية (self-efficacy)، الرضا الوظيفي (job satisfaction)، المناخ التنظيمي (organisational climate)، والتوتر (stress). تم اختيار الدراسات الكمية والنوعية بشكل هادف بناءً على تركيزها الأساسي على رفاهية المعلم والعافية. تم استبعاد الدراسات المتعلقة برفاهية الطلاب غير المرتبطة برفاهية المعلم. كما تم استبعاد الدراسات التي ركزت على المرونة (resilience) أو

الإرهاق (burnout) دون الإشارة إلى الرفاهية. كان المنطق الأساسي وراء هذا الاختيار هو التركيز على الجوانب التمكينية لرفاهية المعلم. تم تحديد وتحليل ما مجموعه (191) دراسة أسترالية ودولية، تغطي الفترة من 2001 إلى 2017، مع التركيز المتعمد على السنوات الخمس إلى العشرة الأخيرة. وكشف التحليل الموضوعي للأدبيات المحددة عن مجموعة من القضايا المتعلقة برفاهية المعلم، وتم بعد ذلك تجميع هذه القضايا تحت ثلاثة محاور شاملة: تعريفات رفاهية المعلم، العوامل التي تؤثر على رفاهية المعلم، ومبادرات تمكين الرفاهية. (McCallum, Price, Graham, & Morrison, 2017)

أجرت الباحثتان هاشر و وابر Hascher & Waber (2021) دراسة بعنوان "رفاهية المعلم: مراجعة منهجية للأدبيات البحثية من عام 2000 إلى عام 2019". هدفت الدراسة إلى: توضيح مفهوم "رفاهية المعلم". وتحليل مدى انتشارها. وتصنيف العوامل المؤثرة فيها (المتنبئات والنتائج). وتقييم فعالية البرامج التي تهدف إلى تعزيزها. تم اتباع منهج مراجعة منهجية وفقاً لمعايير PRISMA. شملت المراجعة (98) دراسة محكمة من عدة قواعد بيانات تربوية ونفسية، وركزت على الدراسات التي تناولت رفاهية المعلم كمفهوم متعدد الأبعاد، وليس مجرد عرض لمتغيرات مرتبطة به كالجهد أو الرضا الوظيفي فقط. تمثلت النتائج الأساسية في: التعريفات والنماذج النظرية: لم يكن هناك اتفاق موحد على تعريف رفاهية المعلم. وتم تصنيف الدراسات ضمن (5) مجالات نظرية: علم النفس العام للرفاهية. وعلم النفس الإيجابي. وعلم النفس المهني والتنظيمي. الدراسات التي عرّفت رفاهية المعلم كمفهوم مهني خاص بالمعلمين. مجال الصحة العامة (وفق تعريف منظمة الصحة العالمية). رغم التصريحات المنتشرة حول تعرض رفاهية المعلمين للخطر، فإن النتائج الفعلية للدراسات أظهرت في الغالب مستويات "متوسطة إلى جيدة" من الرفاهية. المشكلة تكمن في غياب معايير كمية واضحة لتحديد ما يُعتبر مستوى "منخفض" أو "عالٍ" من رفاهية المعلم. العوامل المؤثرة في رفاهية المعلم: عوامل فردية موضوعية: مثل الجنس والعمر وسنوات الخبرة، لم تكن لها علاقات قوية أو متسقة مع رفاهية المعلم. عوامل فردية ذاتية: مثل الصحة النفسية،

الرضا الوظيفي، الكفاءة الذاتية، والدافعية، كانت مرتبطة بشكل إيجابي واضح. عوامل بيئية وسياقية: العلاقات الإيجابية مع الزملاء والطلاب، والدعم الإداري والقيادي من المدرسة، تعتبر من أهم العوامل المؤثرة إيجاباً. فعالية البرامج الداعمة: تناولت (15) دراسة برامج لتعزيز رفاهية المعلم، لكنها استخدمت مقاييس متباينة، ما صعب المقارنة. أشارت النتائج إلى تحسن محدود ومتنوع في مستويات رفاهية المعلم بعد هذه البرامج الداعمة. النتائج المترتبة على رفاهية المعلم: رفاهية المعلم تؤثر إيجابياً على جودة التعليم، والالتزام المهني، والفعالية التدريسية. إلا أن الأدلة التجريبية حول الآثار بعيدة المدى ما تزال محدودة. أهم التوصيات: ضرورة تطوير أدوات قياس مخصصة لمهنة التعليم. وتصميم برامج داعمة مبنية على نظريات قوية تأخذ في الحسبان السياق المهني للمعلمين. تعزيز البحث في رفاهية المعلم كمفهوم ديناميكي وليس ثابتاً. (Hascher & Waber, 2021, pp. 1-25)

وأجرى كليري وآخرون Cleary et al. (2023) دراسة بعنوان "رأس المال النفسي، ومجتمعات التعلم المهني، ورفاهية المعلمين: دراسة في الأدبيات". بهدف التعرف على كيفية التفاعل بين رأس المال النفسي، ومجتمعات التعلم المهني، وإلى أي مدى يُسهمان في رفاهية المعلم. باستخدام مراجعة منهجية كمية للأدبيات. حيث تم تحليل (26) دراسة مختارة وفق معايير محددة. وأظهرت الدراسة أن دمج استراتيجيات تعزيز رأس المال النفسي والفعالية الجماعية للمعلمين، بدعم من مجتمعات تعلم مهني فعالة، يمكن أن يشكل أساساً قوياً لتحسين رفاهية المعلمين وتخفيف الضغوط النفسية المرتبطة بمهنة التعليم، بل وتحسين النتائج التعليمية. (Cleary, O'Brien, & Pendergast, 2023, pp. 41-60)

وقام سهيل وآخرون Sohail et al. (2023) بدراسة بعنوان "العوامل المؤثرة على رفاهية المعلمين والإرهاق المهني في المدارس: مراجعة استطلاعية". تناولت هذه الدراسة أهمية رفاهية المعلمين وصحتهم النفسية، حيث تلعب دوراً حيوياً في تحسين البيئة التعليمية وتجارب التعلم. تهدف الدراسة إلى استكشاف العوامل التي تعزز رفاهية

المعلمين وتلك التي تسبب الإرهاق المهني. المنهجية: تم إجراء مراجعة شاملة للأدبيات باستخدام مصطلحات بحث محددة في قواعد بيانات مختلفة للفترة من (2016) إلى (2020). تم تحليل (102) دراسة بعد تصفية (934) مقالاً. النتائج: العوامل التي تعزز رفاهية المعلمين: بيئة العمل الإيجابية. والدعم الاجتماعي من الزملاء والأسرة. والتدخلات الفردية مثل ممارسات التأمل واليقظة الذهنية. والشعور بالانتماء والاعتراف بجهود المعلمين. وتطوير الذات والمهارات المهنية. أما العوامل التي تسبب الإرهاق المهني: بيئة العمل السلبية مثل الضغط العالي، التهميش، والبيروقراطية الزائدة. وسلوك الطلاب السلبي. ونقص الدعم الاجتماعي والمؤسسي. والمشاعر السلبية، مثل: الإحباط وعدم الرضا. أما التوصيات: توفير برامج تدريبية للمعلمين لتحسين مهاراتهم الاجتماعية والعاطفية. وتعزيز الدعم الاجتماعي في بيئة العمل. وتقليل الضغط المهني من خلال سياسات مدرسية داعمة. واستخدام استراتيجيات مثل: التأمل، واليقظة الذهنية لتحسين الصحة النفسية. الخاتمة: تؤكد الدراسة على أهمية رفاهية المعلمين كعامل رئيس؛ لتحسين الأداء التعليمي وتقليل الإرهاق المهني. يجب على صانعي السياسات والمديرين تبني استراتيجيات لدعم المعلمين وتعزيز بيئة عمل إيجابية (Sohail, et al., 2023, pp. 1317-1331).

قامت مودين وأخريان Mudin et al. (2023) بدراسة بعنوان "العلاقة بين الضغوط النفسية ورفاهية المعلمين: مراجعة منهجية للأدبيات". بهدف تحليل العلاقة بين الإجهاد الوظيفي ورفاهية المعلمين من خلال مراجعة منهجية لـ (21) بحثاً منشوراً بين عامي (2020) و(2023) في قواعد بيانات Scopus و Web of Science. وأظهرت النتائج خصائص هذه الدراسات فمن حيث المنهجية: (86%) من الدراسات استخدمت المنهج الكمي (مثل الاستبانات). (9%) استخدمت المنهج المختلط (كمي + نوعي). (5%) فقط استخدمت المنهج النوعي (مثل المقابلات). ومن حيث أدوات التحليل: نماذج المعادلات الهيكلية (SEM) كانت الأكثر استخداماً (7 دراسات). وتحليلات أخرى شملت الارتباط بيرسون والانحدار المتعدد. ومن حيث التوزيع

الجغرافي: تصدرت الصين بعدد (4) دراسات، تليها فنلندا والولايات المتحدة. أما من حيث العلاقة بين الإجهاد والرفاهية. فأظهرت النتائج: (76%) من الدراسات وجدت علاقة سلبية بين الإجهاد ورفاهية المعلمين. (3) دراسات فقط لم تجد ارتباطاً مباشراً، لكنها ربطت الإجهاد بعوامل أخرى مثل: الاحتراق الوظيفي (Burnout). القدرة النفسية (Psychological Capital). المرونة النفسية (Resilience). وكانت أبرز مسببات الإجهاد: ضغوط العمل (زيادة ساعات العمل، العبء الوظيفي). ونقص الدعم العاطفي والمهني. وصعوبات إدارة الفصول الدراسية. وتأثير جائحة كوفيد-19 (زيادة التوتر بنسبة (20%) وفقاً لبعض الدراسات). وأما الفروق بين المعلمين من حيث الجنس: بعض الدراسات وجدت أن المعلمات يعانين من إجهاد أعلى من الذكور، بينما أظهرت دراسات أخرى العكس. ومن حيث الخبرة: المعلمون المبتدئون أكثر تأثراً بالإجهاد مقارنةً بذوي الخبرة. وكانت التوصيات والمقترحات للمدارس وصناع السياسات: تحسين ظروف العمل (تقليل العبء الوظيفي، توفير دعم نفسي). وتعزيز المرونة النفسية لدى المعلمين عبر برامج تدريبية. وللباحثين: إجراء مزيد من الدراسات النوعية لفهم تجارب المعلمين بشكل أعمق. واستكشاف عوامل وسيطة مثل الدين أو الثقافة في العلاقة بين الإجهاد والرفاهية. وانتهت الدراسة إلى أن الإجهاد الوظيفي يؤثر سلباً على رفاهية المعلمين، مما ينعكس على جودة التعليم. هناك حاجة لتدخلات مؤسسية لدعم المعلمين، خاصة في ظل التحديات الحديثة مثل الجوائح والتحول الرقمي. وفيما يتعلق بالقيود: اقتصرنا على أبحاث باللغة الإنجليزية في فاصل زمني قصير (2020-2023). وغياب الدراسات من بعض المناطق (مثل أفريقيا والشرق الأوسط). (Mudin, Ahmad, & Kee, 2023, pp. 449-460)

قامت نووكو وآخرون. Nwoko et al. (2023) بدراسة بعنوان "مراجعة منهجية للعوامل المؤثرة على الرفاهية المهنية للمعلمين". بهدف استكشاف العوامل التي تؤثر على الرفاهية المهنية للمعلمين في مراحل التعليم من رياض الأطفال إلى المرحلة الثانوية، وتحديد الفجوات المعرفية الحالية، وتقديم توصيات لبحوث مستقبلية. تم تحليل

(38) دراسة من أصل (3766) مقالة تمت مراجعتها، منشورة بين عامي (2002) و(2022). استخدم الباحثون إطار عمل "رفاهية المعلم" لتقسيم العوامل المؤثرة إلى أربع فئات رئيسية: القدرات الشخصية: الكفاءة الذاتية، المرونة، الاستراتيجيات التكيفية. والكفاءة العاطفية والاجتماعية: الذكاء العاطفي، العلاقات الداعمة، فرص التدريب. والاستجابات الشخصية لظروف العمل: الإرهاق، الضغط النفسي، عبء العمل. والعلاقات المهنية: سلوك الطلاب، دعم الإدارة، العلاقات مع الزملاء وأولياء الأمور. وأظهرت النتائج أنه فيما يتعلق بالقدرات الشخصية: ارتبطت الكفاءة الذاتية العالية بجودة التدريس، المشاعر الإيجابية، وانخفاض مستويات الإرهاق. وساهمت المرونة في تقليل الأعراض النفسية والإرهاق. وأدت الاستراتيجيات التكيفية مثل الدعم الاجتماعي والتمارين إلى تحسين الرفاهية. وفيما يتعلق بالكفاءة العاطفية والاجتماعية: تحسنت العلاقات بين المعلمين والطلاب مع تنظيم المشاعر الإيجابية. وساهمت برامج التدريب في تحسين الكفاءة الاجتماعية والعاطفية للمعلمين والطلاب. وأظهر المعلمون صعوبات في تنظيم المشاعر خلال جائحة كوفيد-19. وفيما يتعلق بظروف العمل: أدى عبء العمل الكبير إلى الإرهاق والضغط النفسي، خاصة لدى معلمي المرحلة الابتدائية. وكان تقليل عبء العمل مرتبطاً بتحسين الصحة النفسية والرضا الوظيفي. وأثرت التوقعات غير الواقعية والإقصاء من صنع القرار سلباً على استقلالية المعلمين. وفيما يتعلق بالعلاقات المهنية: أدى السلوك السيء للطلاب إلى زيادة ضغوط المعلمين. وساهم الدعم الإداري والزملاء في تحسين الرفاهية وتقليل الإرهاق. واختلقت تجارب المعلمين بين الدول بناءً على الدعم التنظيمي والاجتماعي. وكانت التوصيات: للممارسة العملية: توفير برامج تدريبية لتعزيز الكفاءة العاطفية وإدارة الضغط. وتقليل العبء الوظيفي وزيادة الدعم التنظيمي. وتعزيز العلاقات الإيجابية بين المعلمين والطلاب والإدارة. أما عن البحوث المستقبلية: التركيز على معلمي المرحلة الابتدائية بسبب ارتفاع مستويات الإرهاق لديهم. واستكشاف تأثير بيئة العمل (حكومي/خاص) ومراحل المسار الوظيفي على رفاهية المعلمين. الخلاصة: تؤكد الدراسة على أهمية رفاهية المعلمين لضمان

جودة التعليم ونجاح الطلاب. تتطلب البيئة التعليمية دعماً منهجياً لتعزيز قدرات المعلمين العاطفية والاجتماعية، وتقليل الضغوط الوظيفية، وتحسين العلاقات المهنية. (Nwoko, Emeto, Malau-Aduli, & Malau-Aduli, 2023, pp. 1-11)

وقامت فوسكو وأخريان Fosco et al. (2023) بدراسة بعنوان "فهم العلاقة بين قيادة المعلمين ورفاههم: مراجعة سردية للأدبيات النظرية والتجريبية". تناولت هذه المراجعة السردية العلاقة بين القيادة التعليمية للمعلمين ورفاهيتهم، حيث تم تحليل 29 دراسة باستخدام نموذج PERMA لسليجمان (2011) الذي يركز على خمس مجالات للرفاهية: المشاعر الإيجابية، المشاركة، العلاقات، المعنى والهدف، والإنجاز. كما ظهر موضوع الاستقلالية كعنصر إضافي للرفاهية النفسية. النقاط الرئيسية: القيادة التعليمية: تشمل أربعة أبعاد رئيسية: الهوية، مستوى الرسمية، الممارسات القيادية، ونطاق التأثير. يمكن أن تؤثر هذه الأبعاد على رفاهية المعلمين بشكل إيجابي أو سلبي. الرفاهية: يمكن أن تتأثر القيادة التعليمية بجوانب مختلفة من رفاهية المعلمين، مثل المشاعر الإيجابية (السعادة أو التوتر)، العلاقات (تحسين أو تدهور العلاقات مع الزملاء)، الإنجاز (الشعور بالكفاءة أو الإحباط)، والاستقلالية (زيادة أو تقليل حرية اتخاذ القرار). التحديات: قد تؤدي القيادة التعليمية إلى زيادة الضغط على المعلمين بسبب المسؤوليات الإضافية، مما يؤثر سلباً على رفاهيتهم. كما يمكن أن تؤدي إلى توتر العلاقات مع الزملاء، خاصة في الأدوار الرسمية. الفوائد: يمكن أن تعزز القيادة التعليمية الشعور بالمعنى والهدف، الإنجاز، وتطوير العلاقات المهنية الجديدة، خاصة في بيئات العمل الداعمة. التوصيات: دعم المعلمين في تطوير مهارات القيادة والرفاهية من خلال التدريب والتطوير المهني. توفير بيئة عمل داعمة تقلل من الضغط وتزيد من التعاون. منح المعلمين حرية اختيار أدوار القيادة وتحديد مسؤوليات واضحة. وخلص البحث إلى أن القيادة التعليمية يمكن أن تكون أداة فعالة لتحسين رفاهية المعلمين إذا تم تنفيذها بشكل مدروس ومراعاة احتياجاتهم وظروفهم. ومع ذلك، يجب الانتباه إلى التحديات التي

قد تواجه المعلمين في هذه الأدوار لتجنب التأثيرات السلبية على رفايتهم (Fosco, Rutten, & Schussler, 2023, pp. 8–30).

وقامت ميديلينا وآخرون (Meidelina et al. 2023) بدراسة بعنوان "القيادة التحويلية ورفاهية المعلمين: مراجعة منهجية". استعرض هذا المقال العلاقة بين القيادة التحويلية ورفاهية المعلمين من خلال مراجعة منهجية للأبحاث المنشورة بين عامي 2012 و2021. ركز البحث على تأثير القيادة التحويلية التي يمارسها مدرء المدارس على رفاية المعلمين في المدارس من مرحلة رياض الأطفال إلى المرحلة الثانوية. تم اختيار 10 دراسات من قواعد بيانات متعددة باستخدام إرشادات PRISMA. أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية ترتبط إيجابيًا برفاهية المعلمين، حيث تساعد هذه القيادة في تحسين رفاية المعلمين من خلال تعزيز الحافز الشخصي، توفير الدعم، وتشجيع الابتكار. ومع ذلك، هناك دراسة واحدة أشارت إلى أن التأثير ليس كبيرًا. كما أن رفاية المعلمين تؤثر إيجابيًا على أدائهم وتحفيزهم. تتضمن القيادة التحويلية أربعة عناصر رئيسية: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحفيز الفكري، والاهتمام الفردي. هذه العناصر تساعد في بناء علاقة قوية بين القائد والمعلمين، مما يعزز رفايتهم. خلص المقال إلى أن القيادة التحويلية يمكن أن تكون أداة فعالة لتحسين رفاية المعلمين، مع توصية بإجراء المزيد من الأبحاث حول كفاءة كل عنصر من عناصر القيادة التحويلية وتأثيرها على رفاية المعلمين. (Meidelina, Saleh, Cathlin, & Winesa, 2023, p. 417~424).

قامت كاتسارو وآخران (Katsarou et al. 2023) بدراسة بعنوان "مراجعة منهجية لرفاهية المعلمين في عصر كوفيد-19". وذلك بمراجعة منهجية لـ 53 دراسة نُشرت بين 2020 و2023، لرفاهية المعلمين في عصر كوفيد-19 باستخدام إطار (PRISMA)، وذلك في المستويات التعليمية المختلفة (الابتدائي، الثانوي، العالي)، شمل التحليل عوامل مثل الصحة النفسية، والضغوط المهنية، واستراتيجيات المواجهة. وكانت أهم النتائج المتعلقة بتأثير كوفيد-19 على رفاية المعلمين تتمثل في انخفاض

كبير في الرفاهية النفسية والمهنية بسبب الضغوط مثل التحول إلى التعليم عن بُعد، والعزلة الاجتماعية، وزيادة عبء العمل، وارتفاع مستويات التوتر والقلق والإرهاق بين المعلمين، خاصة النساء والمعلمين الأقل خبرة. وفيما يتعلق بالعوامل المؤثرة على الرفاهية، فكان منها ما يمثل تحديات مثل نقص الدعم الإداري، وعدم كفاية التدريب على الأدوات الرقمية، وصعوبة تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية. ومنها ما يُمثل عوامل مساعدة مثل: المرونة النفسية، والدعم الاجتماعي من الزملاء والإدارة، والتدريب المهني، واستخدام استراتيجيات مواجهة إيجابية. وتمثلت استراتيجيات تعزيز الرفاهية في: تبني ممارسات الرعاية الذاتية مثل الرياضة والتأمل. وتعزيز العلاقات الإيجابية مع الطلاب والأسر. وتقديم دعم مؤسسي فعال، مثل تقليل العبء الوظيفي وتوفير موارد تعليمية مناسبة. وأكدت الدراسة الحاجة إلى سياسات تعليمية تدعم رفاهية المعلمين، خاصة في الأزمات. وأوصت بتعزيز التدريب على المهارات الرقمية، وتوفير بيئات عمل داعمة، وتبني نهج نفسي إيجابي لتحسين الصحة النفسية للمعلمين (Katsarou, Chatzipanagiotou, & Sougari, 2023, pp. 10–22).

قام درير Dreer (2023) بدراسة بعنوان "حول نتائج رفاهية المعلمين: مراجعة منهجية للبحوث". بهدف تحليل الدراسات التي تناولت النتائج المحتملة لرفاهية المعلمين، وذلك لسد الفجوة في الأدبيات السابقة التي ركزت على العوامل المؤثرة في رفاهية المعلمين دون استكشاف نتائج هذه الرفاهية. المنهجية: اتبعت الدراسة إرشادات PRISMA لتحديد وتقييم الدراسات ذات الصلة. تم فحص 397 دراسة، واختير منها 44 دراسة لتحليل متعمق، شملت بيانات من أكثر من 76,990 معلمًا. ركز التحليل على المفاهيم والمنهجيات والنتائج الرئيسية لهذه الدراسات. النتائج الرئيسية: العلاقات الإيجابية: أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين رفاهية المعلمين وعدة عوامل إيجابية مثل: جودة نوم المعلمين. والاحتفاظ بالمعلمين في المهنة. وتحسين العلاقات بين المعلمين والطلاب. ونتائج إيجابية للطلاب مثل التحصيل الأكاديمي والرفاهية النفسية. الأدلة السببية المحدودة: معظم الدراسات اعتمدت على تحليلات ارتباطية، بينما قدمت

عدد قليل فقط أدلة سببية باستخدام تصاميم تجريبية عشوائية محكمة أو دراسات طولية. التوصيات المستقبلية: ضرورة إجراء مزيد من البحوث الكمية والنوعية لاستكشاف النتائج المحتملة لرفاهية المعلمين. أهمية استخدام منهجيات متعددة المصادر (مثل آراء الطلاب وملاحظات الفصول) لتجنب التحيز في التقارير الذاتية. الحاجة إلى دراسات طولية وتجريبية عشوائية لتأكيد العلاقات السببية. الخلاصة: تؤكد هذه المراجعة أهمية رفاهية المعلمين في تحقيق نتائج إيجابية على المستويين الفردي والمدرسي. ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من البحث لتأكيد هذه العلاقات بشكل قوي وتوسيع نطاق الدراسات ليشمل مناطق جغرافية متنوعة. (Dreer, 2023, pp. 1-16)

وقام فوكس وآخران Fox et al. (2023) بدراسة بعنوان "الأساليب المستخدمة لتقييم رفاهية المعلمين: مراجعة منهجية". بهدف تحليل الأدوات والطرق المستخدمة لتقييم رفاهية المعلمين، وذلك بسبب عدم وجود تعريف موحد لهذا المفهوم وعدم وجود أدوات قياس متسقة في الأدبيات البحثية. شملت الدراسة 97 بحثاً نُشرت بين عامي 2010 و2022. المنهجية: اتبعت الدراسة إرشادات CASP لإجراء المراجعة المنهجية. تم البحث في خمس قواعد بيانات رئيسية باستخدام مصطلحات مثل "رفاهية المعلمين"، وتم تضيق النتائج لتركز على المعلمين في مراحل ما قبل الروضة حتى الصف الثاني عشر. شمل التحليل تصنيف أدوات القياس إلى ثمانية فئات رئيسية. وأظهرت النتائج الرئيسية: تنوع أدوات القياس: تم تحديد 97 دراسة استخدمت مجموعة واسعة من الأدوات لقياس رفاهية المعلمين، تتراوح بين المقاييس النفسية الإيجابية والسلبية، والمقاييس الفسيولوجية، وأدوات قياس المناخ المدرسي. أكثر الأدوات استخداماً كانت تلك التي تقيس الصحة النفسية السلبية (مثل الإجهاد والاحتراق الوظيفي)، حيث ظهرت في 48 دراسة. تلتها أدوات القياس النفسية الإيجابية (مثل التفاؤل والمرونة) التي ظهرت في 40 دراسة. أدوات قياس محددة لرفاهية المعلمين: فقط 21 دراسة استخدمت أدوات مصممة خصيصاً لقياس رفاهية المعلمين، مثل: مقياس Leiden لجودة العمل للمعلمين. مقياس رفاهية المعلمين الذاتية (TSWQ). ركزت هذه الأدوات على عوامل

مثل الكفاءة الذاتية للمعلمين، الدعم المدرسي، عبء العمل، والعلاقات مع الطلاب. التحديات والقيود: عدم وجود تعريف واضح ومتفق عليه لرفاهية المعلمين. الاعتماد الكبير على أدوات القياس العامة التي لا تراعي خصوصية مهنة التدريس. قلة الأدوات التي تجمع بين العوامل الفردية والبيئية في تقييم الرفاهية. التوصيات: توحيد أدوات القياس: تطوير أدوات قياس متعددة الأبعاد تشمل: الكفاءة الذاتية للمعلمين. الدعم المدرسي من الزملاء والإدارة. عبء العمل وضغوط الوقت. الرضا الوظيفي. دمج المنظور الثقافي: ضمان أن تكون أدوات القياس حساسة للسياقات الثقافية واللغوية المختلفة. أبحاث مستقبلية: إجراء مزيد من الدراسات الطولية والتجريبية العشوائية لتأكيد العلاقات السببية. تضمين آراء المعلمين أنفسهم في تطوير أدوات القياس لضمان شموليتها وملاءمتها. الخلاصة: تؤكد هذه المراجعة على الحاجة إلى توحيد تعريف رفاهية المعلمين وأدوات قياسها لتمكين المقارنة بين الدراسات والتدخلات. كما تسلط الضوء على أهمية تطوير أدوات شاملة تجمع بين العوامل الفردية والبيئية لتحسين فهم ودعم رفاهية المعلمين. (Fox, Walter, & Ball, 2023, pp. 1–22)

قامت بورباث وهورفاث BORBÁTH & HORVÁTH (2024) بدراسة بعنوان "التغيرات المفاهيمية والتطبيقية في نهج الرفاهية المدرسية - مراجعة منهجية للأدب". وتهدف هذه الدراسة إلى استكشاف التطورات المفاهيمية والتطبيقية لمفهوم الرفاهية في البيئة المدرسية، مع التركيز على الجوانب النفسية، والتربوية، والاجتماعية، والاقتصادية. كما تسلط الضوء على أهمية رفاهية المعلمين والطلاب وعلاقتها بجودة العملية التعليمية. المنهجية: استخدم الباحثون منهج المراجعة المنهجية للأدب (PRISMA 2020) لتحليل الدراسات السابقة ذات الصلة، مع التركيز على المفاهيم متعددة التخصصات للرفاهية في البيئة التعليمية. شملت مصادر البحث قواعد بيانات أكاديمية مثل Google Scholar وElsevier، بالإضافة إلى تقارير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) ومنظمة الصحة العالمية (WHO). المفاهيم الرئيسية للرفاهية: الرفاهية الذاتية والنفسية: تتضمن عناصر مثل تقبل الذات، والعلاقات

الإيجابية، والنمو الشخصي، والاستقلالية (Ryff و Keyes، 1995). نموذج PERMA لسليجمان (2011) يضيف المشاعر الإيجابية، والانخراط، والعلاقات، والمعنى، والإنجاز. الرفاهية الاجتماعية: تشمل التماسك الاجتماعي، والقبول الاجتماعي، والإسهام الاجتماعي (Keyes، 2009). النموذج الثنائي للصحة العقلية (Suldo و Schaffer، 2008): يجمع بين مستويات الرفاهية الذاتية وغياب أو وجود الأمراض النفسية. نموذج "ازدهار" و"ذبول" (Keyes): يوضح أن الرفاهية والصحة العقلية موجودان على طيف متصل، وليسا حالتين منفصلتين. التطبيقات في البيئة المدرسية: رفاهية الطلاب: ترتبط بالانخراط الأكاديمي، والتحصيل الدراسي، والصحة النفسية. تؤثر العوامل العائلية والاجتماعية على رفاهية الطلاب. رفاهية المعلمين: تؤثر بشكل مباشر على رفاهية الطلاب وجودة التعليم. تشمل تحديات مثل الإجهاد الوظيفي والإرهاق، وتتطلب دعمًا نفسيًا ومهنيًا. إطار "بوصلة التعلم 2030" (OECD): يضع الرفاهية كهدف رئيسي للتعليم، مع التركيز على المهارات التحولية مثل الإبداع، والمسؤولية، والتعاطف. النتائج والتوصيات: أكدت الدراسة على أهمية تبني نهج متكامل للرفاهية في المدارس، يشمل الطلاب والمعلمين. أوصت بتعزيز البيئة المدرسية الداعمة، وبرامج التدخل لتحسين الصحة النفسية، ودمج مفاهيم الرفاهية في المناهج التعليمية. أشارت إلى الحاجة لمزيد من البحث لسد الفجوات في المفاهيم والتطبيقات العملية. الخلاصة: تقدم الدراسة رؤية شاملة لمفهوم الرفاهية في المدارس، مع التأكيد على دورها الحيوي في تحقيق تعليم مستدام وفعال. كما تبرز أهمية التعاون بين التخصصات المختلفة لتعزيز رفاهية جميع أفراد المجتمع المدرسي. (BORBÁTH & HORVÁTH, 2024, pp. 219-234)

قامت أوزتورك وآخرون (Ozturk et al. 2024) بدراسة بعنوان "مراجعة منهجية لرفاهية معلمي المدارس الابتدائية: مجال لنهج شامل". هدفت إلى تقييم مدى انعكاس الطبيعة متعددة الأبعاد لمفهوم "رفاهية المعلمين" في الأبحاث الحالية، وتحديد ما إذا كان هناك مبرر لاعتماد نهج شامل لفهم رفاهية المعلمين، بالإضافة إلى تقييم

الجودة المنهجية للدراسات الموجودة. تم اتباع إرشادات PRISMA لإجراء مراجعة منهجية لـ 61 دراسة منشورة بين عامي 2016 و2021. ركزت الدراسات على معلمي المدارس الابتدائية، واستخدمت مصطلحات متعددة مثل الإرهاق، والرضا الوظيفي، والرفاهية النفسية. تم تصنيف الدراسات وفقاً لثلاثة مناهج رئيسية: الاحترافية: تركز على الجوانب المهنية مثل الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي. الإيجابية/الازدهار: تركز على المشاعر الإيجابية والعلاقات وتحقيق الذات. السلبية/النقص: تركز على التوتر والإرهاق والصعوبات النفسية. وأظهرت النتائج الهيمنة النسبية لمنهج الاحترافية: 48 دراسة (78.7%) استخدمت هذا المنهج، منها 18 دراسة ركزت عليه حصرياً. يعكس هذا تحولاً في الأبحاث بعيداً عن التركيز التقليدي على الإرهاق (المنهج السلبي). قلة التركيز على المنهج الشامل: فقط 6 دراسات (9.8%) جمعت بين المناهج الثلاثة (الاحترافية، الإيجابية، السلبية). 45.9% من الدراسات تناولت رفاهية المعلمين بشكل أحادي البعد. وفيما يتعلق بجودة الدراسات: 24 دراسة (39.3%) حققت معايير الجودة المنهجية الكاملة. أبرز نقاط الضعف كانت في الإبلاغ عن الجوانب الأخلاقية وعمليات جمع البيانات. وكانت أهم التوصيات: اعتماد نهج شامل: يجب أن تدمج الأبحاث المستقبلية المناهج الثلاثة لفهم أفضل لرفاهية المعلمين. تحسين الجودة المنهجية: ضرورة توثيق الجوانب الأخلاقية ووصف عمليات جمع البيانات بدقة. تأثير السياسات: يمكن للنتائج أن توجه صناع السياسات لاعتماد تدخلات أكثر شمولاً لدعم رفاهية المعلمين. الخلاصة: تؤكد الدراسة على الحاجة إلى نظرة متكاملة لرفاهية المعلمين، تجمع بين الجوانب المهنية والإيجابية والسلبية، لتعزيز فهم أعمق وتصميم تدخلات أكثر فعالية. (Ozturk, Wigelsworth, & Squires, 2024, pp. 1-24)

وقام تران وآخرون (Tran et al. 2024) بدراسة بعنوان "تحليل بليومتري للأبحاث المفهومة في سكوبس حول رفاهية المعلمين من عام 1995 إلى عام 2022: اتجاهات البحث الناشئة". وذلك عبر فحص (326) بحثاً منشوراً في قاعدة بيانات سكوبس (Scopus) بين عامي 1995 و2022. وتمثلت النقاط الرئيسية: في

الاتجاهات الزمنية للنشر: شهدت الأبحاث حول رفاية المعلمين نموًا تدريجيًا من 1995 إلى 2013، ثم تسارع النشر بعد ذلك بسبب الأزمة الاقتصادية العالمية. حدثت طفرة كبيرة في عدد الأبحاث عام 2020 بسبب جائحة كوفيد-19 وتأثيرها على القطاع التعليمي. والتوزيع الجغرافي: هيمنت دول مثل الولايات المتحدة وأستراليا وبريطانيا على الإنتاج البحثي. وبرزت دول أخرى مثل هولندا وإيران والصين في السنوات الأخيرة، مما يشير إلى تنوع في المشاركة البحثية. وأنماط التأليف المشترك: ظهرت مجموعات بحثية نشطة، مع وجود تعاون قوي بين الباحثين. وأن بعض المجموعات البحثية الصغيرة حققت تأثيرًا كبيرًا رغم قلة عدد أفرادها. الأبحاث الأكثر تأثيرًا: تناولت الأبحاث المؤثرة مواضيع مثل التوتر والاحتراق الوظيفي والعلاقة بين المعلم والطالب. نُشرت معظم هذه الأبحاث في مجلات علم النفس، مما يعكس الطبيعة متعددة التخصصات للموضوع. المواضيع الأكثر شيوعًا: شملت المواضيع التقليدية مثل الإجهاد والاحتراق الوظيفي، بالإضافة إلى مواضيع ناشئة مثل الصحة العقلية وتأثير كوفيد-19. الاستنتاجات: أكدت الدراسة أن رفاية المعلمين مجال بحثي متنامٍ يتأثر بالأحداث العالمية مثل الأزمات الاقتصادية والجائحات. أظهرت النتائج أهمية تعزيز التعاون البحثي العالمي وتوسيع نطاق الدراسات ليشمل مناطق جغرافية متنوعة. سلطت الضوء على الحاجة إلى مزيد من الأبحاث حول العلاقة بين رفاية المعلمين وأداء الطلاب. التوصيات: تشجيع البحوث متعددة التخصصات لتعزيز فهم رفاية المعلمين. ودراسة تأثير رفاية المعلمين على جودة التعليم بشكل أعمق. توسيع نطاق الدراسات ليشمل لغات ومناطق جغرافية إضافية. القيود: اقتصرَت الدراسة على الأبحاث المنشورة باللغة الإنجليزية في قاعدة بيانات سكوبس، مما قد يستثني أبحاثًا مهمة بلغات أخرى أو في قواعد بيانات أخرى (Tran, Luong, & Nguy, 2024).

قامت وهاب وآخرون Wahab et al. (2024) بدراسة بعنوان "آثار عبء العمل على رفاية المعلمين: مراجعة منهجية للأدبيات". حيث هدفت الدراسة إلى تحليل العوامل التي تسهم في زيادة عبء العمل على المعلمين وتأثير ذلك على رفايتهم من

خلال مراجعة منهجية لـ 15 دراسة سابقة. المنهجية: قواعد البيانات المستخدمة: Web of Science و Scopus. فترة البحث: دراسات نُشرت بين 2019 و 2023. معايير الاختيار: التركيز على المعلمين وعبء العمل والرفاهية. استبعاد الدراسات غير المتعلقة بالتعليم أو المنشورة بلغات أخرى غير الإنجليزية. التحليل: تم تحديد 8 موضوعات رئيسية و 22 موضوعاً فرعياً باستخدام التحليل الموضوعي. النتائج الرئيسية: عوامل زيادة عبء العمل: الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم عبر الإنترنت: تطلب ذلك تعلم أساليب جديدة، وإعداد مواد دراسية رقمية، ومتابعة تحصيل الطلاب. زيادة ساعات العمل: بسبب الضغوط الزمنية والمشكلات التقنية مثل انقطاع الإنترنت. المهام غير التعليمية: مثل الأعمال الإدارية والأنشطة اللامنهجية، مما يزيد العبء على المعلمين. تأثير عبء العمل على الرفاهية: الجوانب الإيجابية: زيادة الاحترام والتقدير عندما يتمكن المعلمون من إدارة عبء العمل بكفاءة. الجوانب السلبية: التوتر والضغط النفسي: بسبب الضغوط الزمنية وعدم الاستقرار الوظيفي. تراجع الصحة الجسدية والعقلية: مثل آلام الظهر وإجهاد العينين والإرهاق العاطفي. عدم اليقين والقلق: خاصة فيما يتعلق بالتدريس عبر الإنترنت ونية ترك المهنة. الإرهاق الوظيفي: نتيجة لساعات العمل الطويلة وانخفاض الرضا الوظيفي. التوصيات: تقليل المهام غير التعليمية وتوفير الدعم الإداري للمعلمين. تقديم تدريبات حول إدارة الوقت والتكيف مع التقنيات الحديثة. تحسين بيئة العمل لتعزيز الصحة العقلية والجسدية للمعلمين. إجراء مزيد من الدراسات لاستكشاف استراتيجيات فعالة لتحقيق التوازن بين عبء العمل والرفاهية. الخلاصة: أظهرت الدراسة أن عبء العمل المرتفع يؤثر سلباً على رفاهية المعلمين، مما يتطلب تدخلات عاجلة لتحسين ظروف عملهم. كما أبرزت الحاجة إلى مزيد من البحث لدعم المعلمين في التكيف مع التحديات الحديثة مثل التعليم عبر الإنترنت (Wahab, et al., 2024, pp. 2544-2556).

وقام أزيكو وتشانغ Aziku & Zhang (2024) بدراسة بعنوان: "تأثير عبء العمل على رفاهية المعلمين - مراجعة منهجية للأدبيات". بهدف تحليل العوامل التي تسهم في زيادة عبء العمل على المعلمين وتأثير ذلك على رفاهيتهم من خلال مراجعة منهجية لـ 15 دراسة سابقة. المنهجية: قواعد البيانات المستخدمة: Web of Science و Scopus. فترة البحث: دراسات نُشرت بين 2019 و 2023. معايير الاختيار: التركيز على المعلمين وعبء العمل والرفاهية. استبعاد الدراسات غير المتعلقة بالتعليم أو المنشورة بلغات أخرى غير الإنجليزية. التحليل: تم تحديد 8 موضوعات رئيسية و 22 موضوعًا فرعيًا باستخدام التحليل الموضوعي. النتائج الرئيسية: عوامل زيادة عبء العمل: الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم عبر الإنترنت: تطلب ذلك تعلم أساليب جديدة، وإعداد مواد دراسية رقمية، ومتابعة تحصيل الطلاب. زيادة ساعات العمل: بسبب الضغوط الزمنية والمشكلات التقنية مثل انقطاع الإنترنت. المهام غير التعليمية: مثل الأعمال الإدارية والأنشطة اللامنهجية، مما يزيد العبء على المعلمين. تأثير عبء العمل على الرفاهية: الجوانب الإيجابية: زيادة الاحترام والتقدير عندما يتمكن المعلمون من إدارة عبء العمل بكفاءة. الجوانب السلبية: التوتر والضغط النفسي: بسبب الضغوط الزمنية وعدم الاستقرار الوظيفي. تراجع الصحة الجسدية والعقلية: مثل آلام الظهر وإجهاد العينين والإرهاق العاطفي. عدم اليقين والقلق: خاصة فيما يتعلق بالتدريس عبر الإنترنت ونية ترك المهنة. الإرهاق الوظيفي: نتيجة لساعات العمل الطويلة وانخفاض الرضا الوظيفي. التوصيات: تقليل المهام غير التعليمية وتوفير الدعم الإداري للمعلمين. وتقديم تدريبات حول إدارة الوقت والتكيف مع التقنيات الحديثة. وتحسين بيئة العمل لتعزيز الصحة العقلية والجسدية للمعلمين. وإجراء مزيد من الدراسات لاستكشاف استراتيجيات فعالة لتحقيق التوازن بين عبء العمل والرفاهية. الخلاصة: أظهرت الدراسة أن عبء العمل المرتفع يؤثر سلبًا على رفاهية المعلمين، مما يتطلب تدخلات عاجلة لتحسين ظروف عملهم. كما أبرزت الحاجة إلى مزيد من البحث لدعم المعلمين في

التكيف مع التحديات الحديثة مثل التعليم عبر الإنترنت (Aziku & Zhang, 2024, pp. 1-10).

وقام نغوك Ngoc (2024) بدراسة بعنوان "نموذج PERMA ورفاهية معلمي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية: مراجعة منهجية". هدفت هذه المراجعة المنهجية إلى تحليل الدراسات الحديثة (2019-2024) حول تطبيق نموذج PERMA (Seligman, 2011) لتحسين رفاهية معلمي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية (EFL)، وذلك بناءً على إرشادات PRISMA. وتمثلت العناصر الرئيسية لنموذج PERMA: المشاعر الإيجابية: تعزز الصحة النفسية والجسدية، وتقلل التوتر (مثل متعة التدريس). والانخراط: يؤدي إلى التدفق (Flow) وزيادة الرضا الوظيفي عبر الأساليب التعليمية المبتكرة. والعلاقات: الدعم الاجتماعي بين المعلمين والطلاب يقلل العزلة ويعزز التعاون. والمعنى: إدراك الغاية من العمل يزيد الرضا الوظيفي. والإنجاز: تحقيق الأهداف يعزز الدافع والثقة بالنفس. وكانت المنهجية: تم استخدام قاعدة بيانات Google Scholar بمعايير شملت الدراسات المنشورة بالإنجليزية (2019-2024). بعد تطبيق مراحل PRISMA (التحديد، الفرز، الأهلية، الإدراج)، تم تحليل 10 دراسات (كمية، نوعية، مختلطة). وتمثلت النتائج الرئيسية: المشاعر الإيجابية: ارتبطت بمتعة التدريس (Ergün et al., 2021) وتحسين الصحة النفسية. الانخراط: عززته المرونة والرفاهية (Chen & Tang, 2024). العلاقات: كانت حاسمة للرفاهية، خاصة في التفاعل مع الطلاب (Sak & Gurbuz, 2024). المعنى والإنجاز: ساهما في الرضا الوظيفي (Alqarni, 2021) والتحمل (Shanmugam & Hidayat, 2022). المناقشة: أظهر النموذج فعالية في سياقات متنوعة، لكن معظم الدراسات ركزت على المشاعر الإيجابية والعلاقات. أشارت النتائج إلى تحسين الرضا الوظيفي والأداء التعليمي. وكانت التوصيات: تطوير برامج تدريبية للمعلمين تستند إلى عناصر PERMA. وتوسيع نطاق البحث ليشمل قواعد بيانات متعددة وثقافات متنوعة لتعميم النتائج. وكانت القيود: اقتصرت المراجعة على دراسات منشورة بالإنجليزية في Google

Scholar، مما قد يحد من شمولية النتائج. المراجع: شملت مراجع أساسية مثل Seligman (2011) و Fredrickson (2001) ودراسات حديثة من مختلف البلدان. وخلص البحث إلى أن نموذج PERMA يقدم إطارًا قويًا لتعزيز رفاهية معلمي EFL، مع الحاجة إلى مزيد من البحث في سياقات متنوعة. (Ngoc, 2024, pp. 236-243)

وقام تشانغ وآخران. Zhang et al. (2024) بدراسة بعنوان "رأس المال النفسي المرتبط بالرفاهية لدى المعلمين: مراجعة منهجية للأدبيات". هدفت هذه المراجعة إلى تحليل العلاقة بين رأس المال النفسي ورفاهية المعلمين، مع التركيز على الدراسات المنشورة بين عامي 2014 و2024. استندت المراجعة إلى 38 دراسة من قواعد بيانات رئيسية مثل Web of Science و Scopus و ERIC و PsycINFO، باستخدام إرشادات PRISMA لضمان الشمولية والشفافية. مكونات رأس المال النفسي: يتكون رأس المال النفسي من أربعة عناصر رئيسية، وفقًا لـ Luthans et al. (2007): الكفاءة الذاتية: الثقة في القدرة على إنجاز المهام. والأمل: المثابرة نحو الأهداف. والتفاؤل: توقع النتائج الإيجابية. والمرونة: القدرة على التعافي من الصعوبات. المنهجية: استراتيجية البحث: استخدمت كلمات مفتاحية مثل "Psychological capital" و "well-being" و "teacher" في قواعد البيانات المذكورة. ومعايير التضمين: شملت الدراسات التجريبية المنشورة بالإنجليزية بين 2014-2024، مع استبعاد المقالات غير المرتبطة مباشرة بالموضوع. تحليل البيانات: تم تصنيف الدراسات حسب السنة والموقع الجغرافي والنتائج الرئيسية. النتائج الرئيسية: تحسين الرفاهية: ارتبط ارتفاع رأس المال النفسي بزيادة الرضا الوظيفي وتقليل الإرهاق (Kun & Gadanez, 2022). تقليل الإرهاق الوظيفي: أظهرت الدراسات أن المعلمين ذوي المستويات العالية من رأس المال النفسي يعانون من إرهاق أقل (Zhang et al., 2019). دور الوسيط والضابط: لعب رأس المال النفسي دورًا وسيطًا بين الهوية المهنية والرفاهية (Zhen & Liu, 2023)، كما قام بتخفيف تأثير الضغوط المرتبطة بالعمل (Pu et al., 2017). الاختلافات

الجغرافية: كانت الصين الأكثر إسهامًا في الأبحاث (23 دراسة)، تليها باكستان (4 دراسات). المناقشة: أكدت النتائج أن رأس المال النفسي يعزز قدرة المعلمين على مواجهة التحديات، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم ورفاهيتهم. أظهرت الدراسات أن البيئة الداعمة والتدخلات الموجهة لتعزيز رأس المال النفسي يمكن أن تقلل من الإرهاق وتحسن الرضا الوظيفي. من القيود: اعتماد معظم الدراسات على تصميمات مقطعية (cross-sectional)، مما يحد من إثبات السببية، بالإضافة إلى تحيز العينات نحو مناطق محددة. التوصيات: برامج التدخل: تطوير برامج تدريبية لتعزيز رأس المال النفسي لدى المعلمين، مثل ورش العمل حول المرونة والتفاؤل. بحوث طويلة: إجراء دراسات طويلة لفهم العلاقة السببية بين رأس المال النفسي والرفاهية على المدى الطويل. توسيع النطاق الجغرافي: تضمين ثقافات ومناطق تعليمية متنوعة لتعميم النتائج. الخاتمة: تؤكد هذه المراجعة على أهمية رأس المال النفسي كعامل حاسم في تحسين رفاهية المعلمين وأدائهم. على الرغم من بعض القيود، فإن النتائج تقدم أدلة قوية على الحاجة إلى دمج رأس المال النفسي في السياسات والممارسات التعليمية لتعزيز بيئات عمل صحية للمعلمين. المراجع: شملت مراجع أساسية مثل Luthans et al. (2007) ودراسات حديثة من مختلف البلدان مثل الصين وباكستان (Zhang, Azam, & Ishak, 2024, pp. 8041-8058).

وقام تشو وآخران Zhou et al. (2024) بدراسة بعنوان "العوامل المرتبطة برفاهية المعلمين: تحليل تلوي". هدفت هذه الدراسة إلى إجراء تحليل تلوي شامل للعوامل المرتبطة برفاهية المعلمين، بما في ذلك الأسباب والعواقب والعلاقات المترابطة، باستخدام نظرية "متطلبات الوظيفة والموارد" (JD-R) كإطار نظري. المنهجية: تم تحليل بيانات من 173 دراسة شملت 89,876 مشاركًا. ركز التحليل على أربعة أنواع من الرفاهية: الرفاهية الهيدونية (السعادة والعواطف الإيجابية). الرفاهية اليودايمونية (الوظيفة النفسية الإيجابية). الرفاهية العامة (تشمل الجوانب الاجتماعية والحيوية). الرفاهية المهنية (المرتبطة بالتدريس). النتائج الرئيسية: أقوى العوامل الإيجابية المؤثرة

في الرفاهية: الأمل والتحفيز الذاتي ورأس المال النفسي والكفاءة الوظيفية. العلاقات الإيجابية بين المعلم والطلاب والمناخ المدرسي الداعم. أقوى العوامل السلبية المؤثرة في الرفاهية: العصبانية (الميل للتوتر والقلق)، واستراتيجيات التكيف غير الفعالة. السلوكيات التخريبية للطلاب، والأعباء الوظيفية. العواقب الإيجابية لرفاهية المعلمين: زيادة الالتزام المهني والرضا الوظيفي. انخفاض نية ترك العمل. العلاقات المترابطة: ارتبطت الرفاهية بانخفاض الإرهاق الوظيفي وزيادة المشاركة في العمل. لم تظهر عوامل مثل العمر أو الجنس تأثيرًا كبيرًا على الرفاهية. الآثار العملية: للمعلمين: تعزيز التحفيز الذاتي وإدارة الضغوط عبر استراتيجيات التكيف الإيجابية. لقيادات المدارس: تحسين المناخ المدرسي وتقليل الأعباء الوظيفية لتعزيز رفاهية المعلمين. لصناع السياسات: تصميم برامج تدعم التوازن بين العمل والحياة وتقلل من معدلات ترك المهنة. القيود والبحوث المستقبلية: معظم الدراسات كانت مقطعية، مما يحد من استنتاجات السببية. الحاجة إلى مزيد من البحث حول الرفاهية اليودايمونية (Eudaimonia) والعامة، خاصة في سياقات ثقافية متنوعة. الخلاصة: تسلط هذه الدراسة الضوء على العوامل الرئيسية التي تعزز رفاهية المعلمين، مما يوفر أدلة قيمة لتحسين بيئة العمل التعليمية والاحتفاظ بالمعلمين في المهنة (Zhou, Slempp, & Vella-Bro, 2024, pp. 1-48)

وقام أفولا وآخران Avola et al. (2025) بدراسة بعنوان: "التدخلات لتحسين رفاهية المعلمين وتقليل الإرهاق: مراجعة شاملة". بهدف استكشاف الأنشطة أو البرامج التي تهدف إلى تقليل الإرهاق ودعم رفاهية المعلمين. من خلال إجراء مراجعة شاملة باستخدام قاعدتي بيانات (Education Research Complete و ERIC). من بين (958) دراسة، تم اختيار (46) دراسة تناولت التدخلات (أي الأنشطة أو البرامج) لدعم رفاهية المعلمين أو تقليل الإرهاق، وتمثلت أنواع التدخلات في: تدخلات فردية: تركز على تحسين رفاهية المعلم بشكل فردي، مثل برامج التأمل أو النشاط البدني. وتدخلات مجتمعية: تهدف إلى تعزيز رفاهية المعلمين من خلال بناء علاقات إيجابية ودعم اجتماعي في بيئة العمل. وتدخلات مهنية: تشمل برامج التنمية المهنية التي تساعد

المعلمين على تطوير مهاراتهم وتحسين بيئة العمل. شملت البيانات (7369) مشاركا من (15) دولة. النتائج: تم تصنيف الدراسات إلى (14) دراسة استخدمت طرق مختلطة، (4) دراسات نوعية، و(28) دراسة كمية. تركزت محتويات التدخلات بشكل أساسي على تحسين الرفاهية الفردية، مع بعض الأنشطة المجتمعية. تم تحديد مجموعة واسعة من الأنشطة، بما في ذلك: النشاط البدني، والتأمل واليقظة، والتنمية المهنية، وتقنيات قائمة على العلاج، وممارسات الشكر، ومزيج من الأنشطة. النموذج النظري: تم تطبيق نموذج PERMA-H (الذي يشمل المشاعر الإيجابية، الانخراط، العلاقات، المعنى، الإنجاز، والصحة) لتوحيد مجال البحث حول تدخلات رفاهية المعلمين. أظهرت التدخلات المتعلقة بالشكر، والعلاج، والنشاط البدني، والتأمل، والتنمية المهنية تأثيرا إيجابيا على رفاهية المعلمين. الاستنتاج: تشير النتائج إلى تنوع الأساليب والأطر النظرية المستخدمة لمعالجة رفاهية المعلمين، مما يستدعي الحاجة إلى مزيد من البحث لتحديد العناصر المشتركة التي يمكن أن توحد التدخلات المختلفة (Avola, Soini-Ikonen, & Jyrkiäine, 2025, pp. 1-38).

تعقيب على البحوث والدراسات السابقة

يتضح من العرض السابق للبحوث والدراسات السابقة ما يأتي:

- 1- ندرة الدراسات والبحوث العربية التي تناولت موضوع رفاهية المعلم، وهو ما اتضح من خلال البحث في قواعد البيانات العلمية: قاعدة المعلومات التربوية "دار المنظومة"، و"Google Scholar"، وScopus. مما يُبرز أهمية البحث الحالي في محاولة سد فجوة قائمة في المكتبة التربوية العربية بهذا الخصوص.
- 2- حداثة الاهتمام بالبحث في موضوع رفاهية المعلم، حيث أظهرت مراجعة الأدبيات أن معظم الدراسات ذات الصلة نُشرت بعد العام 2020م، مما يعكس تنامي الاهتمام بهذا المجال، ويؤكد مواكبة توجه البحث الحالي مع التوجهات البحثية المعاصرة.

3- تناولت الدراسات والبحوث السابقة رفاهية المعلم من عدة جوانب إلا أنها لم تناقش السياق الفلسفي والتربوي الذي يبرر الاهتمام برفاهية المعلم، وهو ما يُعد جوهر البحث الحالي.

إجراءات البحث

تطلبت الإجابة عن أسئلة البحث وتحقيق أهدافه الاعتماد على منهجية المراجعة التحليلية للأدبيات التربوية، بهدف تحليل الإنتاج العلمي المرتبط بمفهوم رفاهية المعلم، واستخلاص المبررات التي تدعم الاهتمام المتزايد به في السياسات والممارسات التعليمية. وقد تم تنفيذ البحث وفق الخطوات الآتية:

1- تحديد الكلمات المفتاحية التي تم استخدامها في عمليات البحث، وهي: "رفاهية المعلم"، "رفاه المعلم"، "Teacher Well-being"، "Teacher Welfare، Wellbeing".

2- البحث في قواعد البيانات العلمية الموثوقة، وتشمل:

- قاعدة دار المنظومة للبحوث والدراسات التربوية العربية.
- قاعدة Scopus للدراسات الدولية المحكمة.
- قاعدة Google Scholar كمصدر شامل للمصادر الأكاديمية متعددة التخصصات.

3- تحديد معايير واضحة لاختيار الدراسات، بحيث تشمل معايير للاشمات،

وأخرى للاستبعاد، حيث تضمنت معايير الاشتمال اختيار الدراسات التي:

- نُشرت خلال الفترة من (2020) إلى (2025) مع السماح بتجاوز محدود للدراسات المنشورة قبل ذلك إذا كانت ذات طابع تأسيسي أو ذات دلالة خاصة.

- عُرضت في مجلات علمية محكمة أو منصات أكاديمية موثوقة.

- تناولت موضوع رفاهية المعلم بصورة مباشرة.

- تناولت أبعادًا، أو مبررات متعلقة برفاهية المعلم.

- وتضمنت معايير الاستبعاد، استبعاد ما يأتي:
- الدراسات التي ركزت على رفاهية الطلاب فقط دون الإشارة إلى المعلمين.
 - الدراسات التي تناولت الاحتراق أو الضغط النفسي دون ربطها بمفهوم الرفاهية.
 - المقالات غير المحكمة أو التي تفتقر إلى الأسس المنهجية الواضحة.
 - الفصول المستخرجة من الكتب، التي لم تخضع لتحكيم علمي مستقل، أو التي تبين أنها إعادة نشر لمحتوى سبق نشره في دوريات علمية محكمة، وذلك تجنباً للتكرار وضماناً لاعتماد المصادر الأكثر دقة وموثوقية.
 - وأُسفر ذلك عن اختيار عدد (62) دراسة، شملت مراجعات منهجية، ودراسات كمية، ونوعية.

4- تحليل محتوى الدراسات المختارة بهدف:

- تحليل الأطر النظرية والنماذج المفاهيمية المستخدمة.
- استكشاف مبررات الاهتمام برفاهية المعلم.
- رصد الفجوات البحثية التي كشفت عنها هذه الأدبيات.

5- تنظيم عرض نتائج البحث وفقاً لما يأتي:

- أولاً: المقصود برفاهية المعلم.
- ثانياً: أبعاد رفاهية المعلم
- ثالثاً: مبررات الاهتمام برفاهية المعلم
- رابعاً: الاستنتاجات ومناقشتها
- خامساً: توصيات البحث
- سادساً: بحوث ودراسات مقترحة
- وهو ما سيتم عرضه على النحو الآتي:

أولاً: المقصود برفاهية المعلم:

يعد مفهوم رفاهية المعلم من المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام متزايد في الأوساط التربوية والبحثية، نظرًا لأهميته البالغة في تحسين جودة التعليم وتحقيق بيئة مدرسية إيجابية. وبالرجوع إلى معاجم اللغة للتعرف على المقصود بالرفاهية، يتبين أن "الرفاهية" تشير إلى النعمة، والسعة في العيش، والرخاء، وهي حالة يشعر فيها الإنسان بالراحة والطمأنينة والاستقرار. حيث جاء في لسان العرب مادة (ر ف هـ) "الرَّفَاهِيَةُ: الرَّغْدُ فِي الْعَيْشِ... وَرَفَهُ الرَّجُلُ يَرْفُهُ رَفَاهَةً إِذَا تَنَعَّمَ" (ابن منظور، 1997، صفحة 245). وفي المعجم الوسيط "الرَّفَاهِيَةُ: التَّنَعُّمُ فِي الْحَيَاةِ وَوُفْرَةُ الْخَيْرَاتِ الْمَادِّيَةِ وَالْمَعْنَوِيَّةِ" (مجمع اللغة العربية، 2004، صفحة 359).

أما اصطلاحًا، فالرفاهية (Well-being) أو (Welfare) وفقاً لبدي في معجمه "مصطلحات العلوم الاجتماعية" تشير إلى "الحالة التي تتحقق فيها الحاجات الأساسية للفرد والمجتمع من غذاء وتعليم وصحة وتأمين ضد كوارث الحياة" (بدي، 1982، الصفحات 445-446).

وبالرجوع إلى الأدبيات التربوية للتعرف على مفهوم "رفاهية المعلم" (Teacher Well-Being)، يتضح أن هذا المفهوم يُعد مركبًا يتداخل فيه البُعد الشخصي مع المهني والاجتماعي. كما تختلف التعريفات بين الدراسات، فبعضها يركز على الحالة التي تصاحب الجوانب الإيجابية لدى المعلم (مثل الكفاءة الذاتية والرضا)، بينما يركز البعض الآخر على الحالة التي تصاحب غياب السلبيات لدى المعلم (مثل التوتر والاحتراق).

فوفقاً لأكتون وغلانكو (Acton & Glasgow, 2015) تُعرّف "رفاهية المعلم" بأنها شعور الفرد بالرضا المهني والشخصي والتواصل الإيجابي مع الزملاء والطلاب، في بيئة عمل تدعم الاستقلالية والاحترام والاعتراف بالخبرة المهنية (Acton & Glasgow, 2015, p. 102). ووفقاً لفوكس وزميلييه (Fox et al., 2023) فإن

"رفاهية المعلم" مفهوم متعدد الأبعاد يشمل الجوانب النفسية، والاجتماعية، والمهنية التي تساهم في شعور المعلم بالرضا والازدهار في عمله، وتمكنه من الأداء بفعالية في بيئة تعليمية صحية (Fox, Walter, & Ball, 2023). ووفقاً لسهيل وآخرين (Sohail, et al. (2023) فإن "رفاهية المعلم" هي حالة شاملة تتعلق بصحة المعلم الجسدية والنفسية والاجتماعية، وتؤثر بشكل مباشر على جودة التعليم والتفاعل مع الطلاب والزملاء (Sohail, et al., 2023, p. 1318). وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن مفهوم رفاهية المعلم لا يُنظر إليه دوماً كمجموعة من الحالات الإيجابية، بل يُعرّف أحياناً من خلال غياب الحالات السلبية مثل التوتر، والاحتراق المهني، والضغط النفسي، كما هو الحال في دراسة هاشر ووابر (Hascher & Waber (2021) حيث تشير الدراسة إلى أن بعض النماذج البحثية عرّفت الرفاهية باعتبارها "غياباً لمشاعر الضغط والإجهاد والاحتراق المهني"، بدلاً من كونها حالة إيجابية قائمة بذاتها (Hascher & Waber, 2021, pp. 6-7).

ومما سبق يمكن القول إن رفاهية المعلم تتسم بالخصائص الآتية:

- 1- تؤثر رفاهية المعلم في جودة البيئة التعليمية والعلاقات المهنية وتتأثر بها.
- 2- تنعكس رفاهية المعلم بشكل مباشر على أداء المعلم وتفاعله مع الطلاب والزملاء.
- 3- رفاهية المعلم ضرورة حتمية لضمان جودة التعليم وتحقيق أهدافه السامية.
- 4- تعزز رفاهية المعلم التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للمعلم.

وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف رفاهية المعلم بأنها حالة مركبة وشاملة تتداخل فيها الأبعاد النفسية، والجسدية، والمهنية، والاجتماعية، تعبر عن شعور المعلم بالرضا والتوازن في حياته المهنية والشخصية، وتتجلى في بيئة عمل داعمة تحترم استقلاليتها وتُقدّر خبراته، وتمكّنه من أداء مهامه التعليمية بفعالية والتفاعل الإيجابي مع الزملاء والطلاب.

ثانياً: أبعاد رفاهية المعلم

تتعدد أبعاد رفاهية المعلم بتعدد الأطر النظرية والممارسات المؤسسية التي تناولت المفهوم، وتكاد الأدبيات تتفق على أن رفاهية المعلم هي مفهوم مركّب يتضمن جوانب مترابطة نفسياً، واجتماعياً، ومهنياً، واقتصادياً. والجدول (1) التالي يوضح أبعاد رفاهية المعلم التي تم استخلاصها من خلال مراجعة الأدبيات التربوية التي تم تحليلها في إطار هذا البحث، وأبرز البحوث والدراسات التي تناولتها:

جدول (1) يوضح أبعاد رفاهية المعلم المستخلصة من مراجعة الأدبيات التربوية

م	أبعاد رفاهية المعلم	أبرز البحوث والدراسات التي تناولتها
1	الرفاهية النفسية	(CANSOY, PARLAR, & TURKOGLU, 2020, pp. 42-45)
2	الرفاهية المهنية	(Stoloff, Boulanger, Lavallée, & Glaude-Roy, 2020, pp. 19-24) (Yıldırım, 2014, pp. 154-155)
3	الرفاهية الاجتماعية	(Bilbao, López, & Torres-Vallejos, 2025, pp. 36-37)
4	الرفاهية الاقتصادية	(Muruvi, Powell, Kim, Petig, & Austin, 2024, pp. 22-23)
5	الرفاهية الجسدية	(Karakus, Toprak, Caliskan, & Crawford, 2024, p. 473)

يوضح الجدول (1) السابق أبرز الأبعاد لمفهوم "رفاهية المعلم"، كما تم استخلاصها من مراجعة الأدبيات التربوية الحديثة التي خضعت للتحليل ضمن هذا البحث، والتي شملت: النفسية، والمهنية، والاجتماعية، والاقتصادية، والجسدية. ويُظهر هذا التنوع، أن رفاهية المعلم لم تعد تُفهم كمجرد حالة نفسية أو شعور ذاتي، بل باتت تُصنّف كمفهوم مركّب يتداخل فيه الشخصي بالمهني، والاجتماعي بالاقتصادي.

وقد كشفت نتائج المراجعة أن بُعدي الرفاهية النفسية والمهنية هما الأكثر تناولاً في الدراسات، كما في دراسة CANSOY et al. (2020) ودراسة Stoloff et al. (2020)، بينما كان تناول بُعدي الرفاهية الاقتصادية (Muruvi et al., 2024) والجسدية (Karakus et al., 2024) أقل نسبياً، مما يبرز فجوة بحثية قائمة، خصوصاً في الدراسات الموجهة نحو البيئات التعليمية في الدول النامية. كما أن الربط بين هذه الأبعاد يُعد أمراً بالغ الأهمية، إذ تشير الأدبيات إلى وجود تداخل وظيفي بينها؛ فضعف أحد الأبعاد - كالرفاهية الاقتصادية - قد يؤدي إلى تدهور في الجوانب النفسية والمهنية. وهذا ما يجعل الاهتمام بهذه الأبعاد مجتمعة ضرورياً.

وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد الخاصة برفاهية المعلم، كما تم استنتاجها من تحليل الأدبيات التربوية التي تناولت هذا المفهوم في الدراسات المشمولة ضمن إطار هذا البحث:

1. الرفاهية النفسية (Psychological Well-being)

تشير الرفاهية النفسية إلى شعور المعلم بالتوازن النفسي والرضا الذاتي، والشعور بالمعنى في حياته المهنية، وتقديره لذاته بحيث يحتفظ بنظرة إيجابية عن ذاته، والقدرة على مواجهة الضغوط. حيث تؤكد رايف "Ryff" (1989) أن الرفاهية النفسية تقوم على ستة أبعاد فرعية: الاستقلالية (يُقيم الفرد نفسه وفقاً لمعايير الشخصية)، السيطرة البيئية (قدرة الفرد على اختيار أو تهيئة بيئات مناسبة لحالته النفسية أي إدارة الظروف المحيطة بكفاءة)، النمو الشخصي (الاستمرار في تطوير ذاته كشخص)، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الغرض من الحياة (المعتقدات التي تمنح المرء الشعور بوجود غرض ومعنى للحياة)، وتقدير الذات (تبني مواقف إيجابية تجاه الذات) (Ryff, 1989, p. 1071). ووفقاً لكانسوي وآخران CANSOY et al. (2020) تعكس الرفاهية النفسية قدرة المعلم على: مواجهة ضغوط المهنة. والحفاظ على توازن عاطفي. والتفاعل بإيجابية مع الطلاب والزملاء. والشعور بالرضا عن الأداء المهني والحياة

الشخصية. وأن الكفاءة الذاتية تساهم بشكل كبير في تحقيق الرفاهية النفسية للمعلمين (CANSOY, PARLAR, & TURKOGLU, 2020, pp. 42-45).

2. الرفاهية المهنية (Professional Well-being)

تتمثل الرفاهية المهنية في شعور المعلم بالرضا عن مهنته، ووضوح دوره، وإدراكه لأهمية ما يقوم به، وفرص التطوير والترقي، ووجود بيئة عمل داعمة. وترتبط ارتباطاً وثيقاً بعوامل مثل التحفيز المهني، الدعم الإداري، الاعتراف بالجهود، ووضوح التوقعات. فوفقاً لستولوف وآخرون (Stoloff et al. (2020) في سبيلهم لتحديد المؤشرات التي يستخدمها المعلمون لتحقيق أو الحفاظ على الرفاهية المهنية. فإن الرفاهية المهنية للمعلمين تُعرّف على أنها حالة من الأداء الأمثل للمعلمين في عملهم، والتي تنتج عن تفاعل عدة عوامل داخلية وخارجية. تشمل العوامل الداخلية (الذاتية): المعنى: إدراك المعلم لقيمة عمله وتأثيره الإيجابي على الطلاب. المشاعر الإيجابية: مثل السعادة والرضا الناتج عن الإنجاز المهني. الانخراط: حالة من التدفق حيث يكون المعلم منغمساً تماماً في عمله. الحيوية: الشعور بالطاقة والحماس للقيام بالمهام اليومية. والعوامل الخارجية (العلاقات مع الآخرين): الطلاب: بناء علاقات إيجابية معهم وتحقيق تقدم في تعلمهم. الزملاء: التعاون والدعم المتبادل في بيئة العمل. الإدارة المدرسية: تقدير دور المعلمين وتبني رؤية واضحة تدعم نجاحهم (Stoloff, Boulanger, Lavallée, & Glaude-Roy, 2020, pp. 19-24). ووفقاً ليلديريم (Yildirim, 2014) في سعيه لتحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على الرفاهية المهنية للمعلمين. أظهر أن الرفاهية المهنية للمعلمين هي حالة من الرضا والإنجاز التي يشعر بها المعلمون في بيئة عملهم، والتي تتأثر بعوامل متعددة تشمل: الرضا الوظيفي (مدى رضا المعلم عن وظيفته). الكفاءة الذاتية (ثقة المعلم في قدرته على إحداث فرق في حياة الطلاب). الطموح (رغبة المعلم في تحسين ممارساته التعليمية). التحفيز (الدوافع التي تدفع المعلم للابتكار في التدريس). السلطة (مدى مشاركة المعلم في صنع القرارات المتعلقة بالمنهج الدراسي) (Yildirim, 2014, pp. 154-155).

3. الرفاهية الاجتماعية (Social Well-being)

تشير الرفاهية الاجتماعية إلى نوعية العلاقات المهنية والشخصية التي يتمتع بها المعلم داخل بيئة العمل وخارجها، مثل الدعم الاجتماعي من الزملاء، والعلاقات الإيجابية مع الإدارة، والتقدير المجتمعي. وفقاً لبلباو وآخرون (Bilbao et al. 2025) في بنائهم لمقياس الرفاهية الاجتماعية في المدرسة، تألف من خمسة أبعاد: التكامل الاجتماعي. يقيس مدى شعور الناس بوجود قواسم مشتركة بينهم وبين غيرهم في واقعهم الاجتماعي، وبانتمائهم إليه. على سبيل المثال: أشعر بأنني جزء مهم من مجتمعي. القبول الاجتماعي. تقييم عام للمجتمع من خلال صفات الناس من حيث الثقة، وذلك باستخدام مدى قبولنا للآخرين. على سبيل المثال: أعتقد أن الناس غير جديرين بالثقة. المساهمة الاجتماعية. تقييم الناس لقيمتهم الاجتماعية. يشمل هذا التقييم الاعتقاد بأنهم أعضاء أساسيون في المجتمع، ويعكس مدى اعتقاد الشخص بأهمية ما يفعله للمجتمع. على سبيل المثال: أعتقد أنني أستطيع المساهمة بشيء ما في العالم. التحقق الاجتماعي. تقييم إمكانات المجتمع، بناءً على الاعتقاد بأنه سيتطور نحو مستقبل أفضل. لدى الأشخاص الأصحاء توقعات بشأن حالة المجتمع ومستقبله. على سبيل المثال: أرى المجتمع في حالة تطور مستقرة. التماسك الاجتماعي. تقييم إدراك جودة العالم الاجتماعي وتنظيمه ووظائفه، بما في ذلك الوعي بالأحداث الاجتماعية وفهمها وآليات عمل المجتمع. على سبيل المثال: لا أفهم ما يحدث في العالم (Bilbao, López, & Torres-Vallejos, 2025, pp. 36-37).

4. الرفاهية الاقتصادية (Economic Well-being)

تتعلق الرفاهية الاقتصادية بتوفر مستوى دخل كافٍ، وشروط عمل عادلة، وإحساس بالأمان المالي. وهي شرط مهم لتحقيق الاستقرار المهني والنفسي. وفقاً لموروفي وآخرون (Muruvi et al. 2024) فإن مصطلح الرفاهية الاقتصادية للمعلمين يشير إلى قدرتهم على تلبية احتياجاتهم الأساسية بما في ذلك: القدرة على تحمل تكاليف السكن (مثل امتلاك منزل أو القدرة على دفع الإيجار). والأمن الغذائي (الوصول إلى ما

يكفي من الغذاء وأنواعه المطلوبة). والقدرة على تغطية النفقات الطارئة (مثل تكاليف طبية غير متوقعة). والحصول على مزايا العمل (مثل التأمين الصحي وخطط التقاعد). واستقرار الدخل (مثل عدم الحاجة إلى العمل في وظائف ثانية لتغطية النفقات) (Muruvi, Powell, Kim, Petig, & Austin, 2024, pp. 22–23).

5. الرفاهية الجسدية (Physical Well-being)

تتصل الرفاهية الجسدية بصحة المعلم الجسمية، ومدى توفر بيئة عمل صحية من حيث الإضاءة، التهوية، تنظيم الجدول الزمني، وتجنب الإرهاق الجسدي. فوفقاً لكراكوس وآخرين. Karakus et al. (2024) فإن مصطلح الرفاهية الجسدية يركز على الصحة البدنية للمعلمين، خاصةً الشكاوى الجسدية النفسية مثل: الصداع، آلام العضلات، مشاكل النوم، اضطرابات الجهاز الهضمي، وغيرها من الأعراض الناتجة عن الضغوط النفسية المتعلقة بالعمل (Karakus, Toprak, Caliskan, & Crawford, 2024, p. 473).

تجدر الإشارة إلى أن هذه الأبعاد لا تعمل بشكل منفصل، بل تتفاعل فيما بينها. فضعف الدعم الاجتماعي مثلاً قد يؤدي إلى انخفاض في الرفاهية النفسية، أو قد يؤثر الضغط الاقتصادي سلباً في الرضا المهني.

ثالثاً: مبررات الاهتمام برفاهية المعلم

تشير الأدبيات التربوية الحديثة التي تم تحليلها في إطار هذا البحث، إلى أن رفاهية المعلم لم تعد ترفاً تنظيمياً، بل ضرورة تربوية ملحة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة التعليم، واستمرارية الأداء المهني، واستقرار النظم التعليمية. والجدول (2) التالي يوضح مبررات الاهتمام برفاهية المعلم التي تم استخلاصها من خلال مراجعة الأدبيات التربوية التي خضعت للتحليل في هذا البحث:

جدول (2) يوضح مبررات الاهتمام برفاهية المعلم المستخلصة من الأدبيات التربوية التي خضعت للمراجعة

م	مبررات الاهتمام برفاهية المعلم	أبرز البحوث والدراسات التي تناولتها	ملاحظات / سياق التكرار
1	تعزيز جودة التعليم والتحصيل الأكاديمي للطلبة	(Carroll, York, Fynes–Clin, & Sanders–O’Connor, 2021, (Glazzard & Rose, , pp. 5–6) ،2020, pp. 352–355) (Fedorov, Ilaltdinova, & Frolova, 2020, pp. 1701–1708)	أحد أكثر المبررات تكرارًا، ورد في دراسات كمية وتجريبية مرتبطة بالأداء والتحصيل.
2	التقليل من ظاهرة الاحتراق النفسي والتسرب المهني للمعلمين	(De Clercq, Watt, & Richardson, 2022, pp. 646–648) (Carroll, York, Fynes–Clin, & Sanders–O’Connor, (De Clercq, ،2021, pp. 5–6) Watt, & Richardson, 2022, (Fedorov, ،pp. 646–648) Ilaltdinova, & Frolova, 2020, (Parrello, ،pp. 1705–1706) Ambrosetti, Iorio, & Castelli, ،2019, pp. 49–50) (Smetackova, et al., 2019, (Salmela–Aro, ،pp. 170–171) Hietajärvi, & Lonka, 2019, pp. 119–120)	ورد بشكل واسع في دراسات الإرهاق المهني والتسرب الوظيفي، خاصة بعد الجائحة.
3	تحقيق بيئة مدرسية إيجابية قائمة على	(Jr., Warstadt, & Daly, 2021, (Zhao, et al., 2024, ،pp. 8–9)	ظهر في سياق مناخ المدرسة والعلاقات المهنية،

م	مبررات الاهتمام برفاهية المعلم	أبرز البحوث والدراسات التي تناولتها	ملاحظات / سياق التكرار
	الاحترام والدعم المتبادل	(Cordova, , pp. 15–18) Berlanda, Pedrazza, & ,Fraizzoli, 2019, pp. 69–71) (Fiorilli, et al., 2019, pp. (Converso, et al., , 232–233) ,2019, pp. 90–91) (Addimando, 2019, pp. 100– 102)	وتكرر في أكثر من خمس دراسات.
4	دعم الاستدامة المهنية والتنمية الذاتية للمعلم	(García-Álvarez, Soler, Cobo-Rendón, & Hernández– ,Lalinde, 2023, pp. 2–4) (Rahm & Heise, 2019, pp. (Cigala, Venturelli, , 220–224) & Bassetti, 2019, pp. 206– 209)	ورد في الدراسات ذات الطابع التجريبي أو شبيه التجريبي، والنفسي لتعزيز النمو المهني للمعلمين.
5	تعزيز الرضا الوظيفي للمعلم	(Ma & Marion, 2025, pp. 12– 15)	مذكور في الدراسات التي تربط بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني والأداء.
6	دعم الصحة الجسدية والنفسية للمعلم	(Nikolaou & Stamatis, 2023, (Fináncz, , pp. 214–217) Nyitrai, Podráczky, & Csima, 2020, pp. 741–742)	أشارت إليه دراسات الصحة النفسية والتنظيمية كأحد الأبعاد الأساسية للفرافية.
7	دعم الصحة البدنية والنفسية للطلاب	(Pap, et al., 2023, p. 829) (Nalipay, King, & Cai, 2024, p. 1233)	بُرز في دراسات تربط بين رفاهية المعلم ورفاهية الطالب النفسية والأكاديمية.

م	مبررات الاهتمام برفاهية المعلم	أبرز البحوث والدراسات التي تناولتها	ملاحظات / سياق التكرار
8	الحد من الضغوط المرتبطة بالتكنولوجيا لدى المعلمين	(Watling, 2022, pp. 92–94)	ذكر في دراسات محدودة تتناول التحديات الرقمية وتأثيراتها على المعلم.
9	تعزيز علاقات المعلم الإيجابية مع الطلاب وأولياء الأمور	(Cordova, Berlanda, Pedrazza, & Fraizzoli, 2019, pp. 69–71)	ورد كمكون فرعي في دراسات البيئة الداعمة والعلاقات الصفية الإيجابية.
10	تعزيز الكفاءة الذاتية لدى المعلم	(Lazarides & Warner, 2020, (Liu, Thien, Song, & , p. 2) (CANSOY, ،Wang, 2024) PARLAR, & TURKOGLU, 2020, p. 49)	أحد الأبعاد النفسية المتكررة، ظهر في دراسات الكفاءة الذاتية والقيادة.
11	تعزيز كفاءة المعلم في التكيف مع التغيرات	(Özel & Yurtsever, 2023)، (Hidayati, Imama, Hilhamsyah, Maysaroh, & Kartiwi, 2025, pp. 13–14)	ورد ضمن بحوث تناولت التغيرات التكنولوجية والاجتماعية وتكيف المعلمين.
12	المساهمة في خلق بيئة مدرسية جاذبة وداعمة	(Hidayati, Kurniawan, & Asakir, The Effect Of Teacher Well–Being, Teacher Competency, And Teacher Commitment To Improving School Quality, 2023)	مذكور ضمن دراسات الجودة المدرسية والانخراط، لكن بعدد محدود من الدراسات.
13	تعزيز الخصائص الشخصية الإيجابية لدى المعلم	(Zhou et al., 2024, pp. 17– 18), (Cleary et al., 2023, pp. 50–53), (Zhang et al., 2024, pp. 8044–8047)	ظهر في دراسات ذات طابع نفسي إيجابي وربط بالسمات الشخصية الإنتاجية.

م	مبررات الاهتمام برفاهية المعلم	أبرز البحوث والدراسات التي تناولتها	ملاحظات / سياق التكرار
14	تحقيق العدالة والكرامة الإنسانية في بيئة العمل التربوي	(Acton & Glasgow, 2015, p. 102), (Muruvi et al., 2024)	مذكور بشكل نادر، خصوصاً في الدراسات التي تأخذ بعداً فلسفياً وحقوقياً.

يتضح من الجدول (2) السابق أن هناك تنوعاً واضحاً في مبررات الاهتمام برفاهية المعلم، حيث لم يعد هذا المفهوم يُقصر على البُعد النفسي أو الشعوري فقط، بل بات يُستوعب بوصفه منظومة متكاملة تشمل أبعاداً مهنية، واجتماعية، واقتصادية. وقد أظهرت نتائج هذه المراجعة التحليلية للأدبيات التربوية، أن بعض المبررات قد تكررت بشكل لافت، مثل: تعزيز جودة التعليم والتحصيل الأكاديمي للطلبة، والتقليل من ظاهرة الاحتراق النفسي والتسرب المهني، وهو ما ورد في عدد كبير من الدراسات التجريبية والكمية، ما يعكس إدراكاً عالمياً لأثر رفاية المعلم في استقرار العملية التعليمية وتحسين نواتجها.

كما برزت مبررات أخرى مرتبطة بالسياق المدرسي مثل: تحقيق بيئة تعليمية قائمة على الاحترام والدعم، وتعزيز الرضا الوظيفي والاستدامة المهنية، وهي مبررات وثيقة الصلة بمناخ المدرسة والقيادة التربوية، وأساليب الإدارة. في المقابل، وردت مبررات حديثة ونوعية في عدد محدود من الدراسات، مثل: الحد من الضغوط التكنولوجية، وتحقيق العدالة والكرامة المهنية، وتعزيز الخصائص الشخصية الإيجابية، وهو ما يشير إلى اتجاهات جديدة في البحث تتعلق بقضايا التحول الرقمي، والقيم المهنية، ومدخل علم النفس الإيجابي في التعليم.

وتُبرز هذه النتائج وجود تفاوت واضح في تركيز الدراسات على مبررات الاهتمام برفاهية المعلم، مما يستلزم تطوير إطار شامل يتناول مختلف الأبعاد المتصلة

بها، سواء على الصعيد الفردي، أو داخل البيئة التنظيمية للمؤسسة التربوية، أو على مستوى السياسات التعليمية. كما يعكس هذا التفاوت وجود فجوات بحثية ملحوظة، لا سيما في السياقات العربية، بما يستدعي توسيع نطاق الدراسات المستقبلية لتشمل بيئات تعليمية متنوعة، بهدف تعزيز فاعلية خطط التطوير، وتحقيق استجابات أكثر تكاملاً لاحتياجات المعلمين.

وفيما يأتي توضيح لمبررات الاهتمام برفاهية المعلم، المذكورة في الجدول (2) المستخلصة من مراجعة الأدبيات التربوية التي تناولها هذا البحث:

1. تعزيز جودة التعليم والتحصيل الأكاديمي للطلبة

تؤكد عديد من الدراسات أن المعلمين الذين يشعرون بالرفاهية النفسية والمهنية يقدمون أداءً أفضل في التدريس، ويخلقون بيئات صفية إيجابية، مما ينعكس على تحفيز الطلاب وتحصيلهم. فلقد أظهرت نتائج دراسة كارول وآخرون Carroll et al. (2021) التي كان من أهدافها تقييم تأثير برامج تقليل التوتر وتحسين رفاهية المعلمين على: رفاهية الطلاب، وتصوّر الطلاب لقدراتهم الأكاديمية (الثقة في قدراتهم الدراسية)، وإدراكهم لبيئة الصف. أن تحسين رفاهية المعلم له آثار إيجابية مباشرة على طلابه من حيث دعمهم النفسي، ومن حيث إدراك الطالب لقدراته الأكاديمية وثقته في أدائه ونجاحه الدراسي (Carroll, York, Fynes–Clin, & Sanders–O’Connor, 2021, pp. 5-6). كما أظهرت نتائج دراسة جلازارد وروز Glazzard & Rose (2020) التأثير الإيجابي لرفاهية المعلمين على تقدم التلاميذ (Glazzard & Rose, 2020, pp. 352-355). كما قدم فيدوروف وآخرون Fedorov et al. (2020) نموذجاً متكاملاً لفهم الرفاهية المهنية كعامل مؤثر في جودة التعليم (Fedorov, Ilaltdinova, & Frolova, 2020, pp. 1701-1708).

2. التقليل من ظاهرة الاحتراق النفسي والتسرب المهني للمعلمين

تُظهر نتائج الدراسات أن الإجهاد المستمر وضعف الدعم المؤسسي يؤديان إلى الاحتراق النفسي، أو الإرهاق (burnout)، وانخفاض الانتماء المهني، وانخفاض مستوى التزام المعلم واستمراره في بذل الجهد، وتخطيطه للبقاء في مهنة التعليم، وسعيه للتطور المهني. مما يدفع المعلمين إلى ترك المهنة أو تقليل جودة عطائهم. ففي دراسة دي كليرك وآخرون De Clercq et al. (2022) فيما يتعلق بالعلاقة بين رفاهية المعلم والاستمرار في المهنة، والمشاركة المهنية التي تظهر في مدى تخطيط المعلم للاستمرار في مهنة التعليم على المدى الطويل. ومقدار الجهد الذي ينوي بذله في عمله التربوي. ومدى رغبة المعلم في تطوير نفسه مهنيًا (مثل حضور دورات، اكتساب مهارات جديدة، إلخ). أظهرت النتائج أن المنهكون والمحترقون كانوا الأقل مشاركة، وكانوا معرضين أكثر لفقدان الحافز والرغبة في التطوير المهني. وأن من كانوا ضمن نمطي الاحتراق والانهك في بداية المسيرة المهنية هم الأكثر احتمالاً لترك المهنة (De Clercq, Watt, & Richardson, 2022, pp. 646-648).

في حين تُظهر نتائج الدراسات أن "رفاهية المعلم" تدعم المعلم في مواجهة هذه الضغوط. فلقد أظهرت نتائج دراسة كارول وآخرون Carroll et al. (2021) التي كان من أهدافها تقييم تأثير برامج تقليل التوتر وتحسين رفاهية المعلمين على مستويات التوتر والاحتراق النفسي والإدراك المعرفي لدى المعلمين. أن تحسين رفاهية المعلمين يؤدي إلى انخفاض كبير في مستويات التوتر والاحتراق النفسي (Carroll, York, Fynes- Clin, & Sanders-O'Connor, 2021, pp. 5-6). وأظهرت نتائج دراسة دي كليرك وآخرون De Clercq et al. (2022) أن رفاهية المعلم ليست رفاهاً شخصياً فحسب، بل هي مرتكز أساسي لاستمراره، ومشاركته، وتحفيزه في العمل التربوي (De Clercq, Watt, & Richardson, 2022, pp. 646-648). كما أوضحت نتائج دراسة فيدوروف وآخرون Fedorov et al. (2020) أن الرفاهية المهنية عامل مؤثر

في استمرارية المعلم، والتحفيز المهني (Fedorov, Ilaltdinova, & Frolova, 2020, pp. 1705-1706).

وتؤكد دراسات باريلو وآخرين (Parrello, Ambrosetti, Parrello et al. Smetackova, et al., 2019, pp. 49-50)، وسميتاكوفا وآخرين (Smetackova, et al., 2019, pp. 170-171)، وسالميل-أرو وآخرين (Salmela-Aro, Hietajärvi, & Lonka, 2019, pp. Salmela-Aro et al. 119-120) على أنه توجد علاقة عكسية قوية بين رفاهية المعلم والاحترق الوظيفي؛ كلما زادت رفاهية المعلم، قلّ مستوى الاحتراق الوظيفي والعكس صحيح.

3. تحقيق بيئة مدرسية إيجابية قائمة على الاحترام والدعم المتبادل

رفاهية المعلم تسهم في خلق مناخ مدرسي إيجابي، حيث تتزايد الثقة بين الإدارة والمعلمين، ويظهر التعاون بين الزملاء، وينعكس ذلك على العلاقات مع الطلاب وأولياء الأمور.

وفي هذا الصدد أظهرت نتائج دراسة جونيور وزميلييه Jr. et al. (2021) أن الشعور بالانتماء والثقة العلائقية (ثقة الفرد في الآخرين وقدرته على بناء علاقات آمنة ومستقرة (مثل الصداقات، العلاقات العاطفية، أو الزمالة))، والكفاءة الذاتية، بشكل فردي ترتبط بشكل إيجابي برفاهية المعلم (Jr., Warstadt, & Daly, 2021, pp. 8-9).

وأظهرت نتائج دراسة تشاو وآخرون Zhao et al. (2024) وجود ارتباط إيجابي بين الثقة والرفاهية، وتحليل أنواع الثقة (كالثقة المؤسسية والشخصية) وأنواع الرفاهية (النفسية، الاجتماعية، الجسدية)، تبين أن نوع الرفاهية هو المعدل الأهم؛ حيث كانت العلاقة أقوى مع الرفاهية الاجتماعية وأضعف مع الرفاهية الجسدية. حيث قسمت هذه الدراسة الرفاهية إلى نفسية (تشمل السعادة والرضا النفسي)، جسدية (الصحة والوقاية من الأمراض)، واجتماعية (الرضا عن الأدوار الاجتماعية والعلاقات) (Zhao, et al., 2024, pp. 15-18).

وأظهرت نتائج دراسة كوردوفا وآخرون (Cordova, Cordova et al. 69-71) ودراسة فيوريلى (Berlanda, Pedrazza, & Fraizzoli, 2019, pp. 232-233) Fiorilli, et al.، إيجابية العلاقة بين رفاهية المعلم، والدعم الاجتماعي من الزملاء، ومن القيادة المدرسية. وأظهرت دراسة كونفيرسو وآخرين (Converso, et al., Converso, et al. 90-91) ودراسة أديماندو (Addimando, 2019, pp. 100-102) أن المناخ التنظيمي الإيجابي وبيئة العمل الداعمة ترتبطان برفاهية أعلى للمعلمين.

4. دعم الاستدامة المهنية والتنمية الذاتية للمعلم

المعلم الذي يتمتع بالرفاهية يكون أكثر استعدادًا للمشاركة في التطوير المهني، والتجديد التربوي، وتبني الابتكار في التعليم. ووفقاً لغارسيا ألفاريز وآخرين (García-Álvarez et al. 2023) فإن رفاهية المعلم ليست منفصلة عن التطوير المهني، بل هناك علاقة تبادلية؛ فكلما حصل المعلم على دعم وتدريب ومهارات جديدة، تحسنت صحته النفسية ورضاه، وكلما كان المعلم في حالة رفاهية جيدة، كان أكثر استعدادًا للتعلم والتطور المهني (García-Álvarez, 2023, pp. 2-4). Soler, Cobo-Rendón, & Hernández-Lalinde, 2019, Rahm & Heise, 2019, Rahm & Heise ودراسة (Cigala, Venturelli, & Bassetti, 2019, pp. 206-209)، ارتباط رفاهية المعلم بالممارسات التأملية والتنمية المهنية.

5. تعزيز الرضا الوظيفي للمعلم

رفاهية المعلم تعزز الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) لدى المعلم. ففي دراسة ما وماريون (Ma & Marion 2025) التي بحثت في العلاقة بين القيادة الموزعة ورضا المعلمين عن عملهم في الصين، مع التركيز على دور الوساطة الذي

تلعبه رفاهية المعلمين، ودافعيتهم للعمل. أظهرت النتائج أن رفاهية المعلمين تشمل الصحة النفسية والجسدية، والقدرة على التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتقليل التوتر في العمل، وهي عوامل مهمة تؤثر بطريقة إيجابية على رضاهم الوظيفي. والقيادة الفعالة تدعم رفاهية المعلمين من خلال توفير بيئة عمل داعمة ومشجعة (Ma & Marion, 2025, pp. 12-15).

6. دعم الصحة الجسدية والنفسية للمعلم

تدعم رفاهية المعلم الصحة الجسدية والنفسية للمعلم، وتقلل من الأمراض المزمنة والضغط. ففي دراسة نيكولاو وستاماتيس (Nikolaou & Stamatis, 2023)، تؤكد النتائج أن استثمار المؤسسات التعليمية في رفاهية المعلمين يحسن أداءهم ويقلل التكاليف الصحية على المدى الطويل. حيث تتحسن الجوانب المعرفية كالقدرة على حل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتركيز في العمل. والجوانب العاطفية والجسدية كإدارة التوتر الذي قد يظهر في أعراض جسدية مثل الصداع. والجوانب الاجتماعية كجودة التفاعلات مع الطلاب، والزملاء، والإدارة المدرسية (Nikolaou & Stamatis, 2023, pp. 214-217). وفي دراسة فينانز وآخرين (Fináncz et al. 2020) التي ركزت على استكشاف العلاقة بين الرفاهية المهنية والصحة النفسية لمربيات الطفولة المبكرة في المجر، أظهرت النتائج أن رفاهية مربيات الطفولة المبكرة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة البيئة المؤسسية والصحة النفسية (Fináncz, Nyitrai, Podráczky, & Csimá, 2020, pp. 741-742).

7. دعم الصحة البدنية والنفسية للطلاب

تؤثر رفاهية المعلم بصورة إيجابية على الصحة البدنية والنفسية للطلاب. حيث أظهرت دراسة باب وآخرون (Pap, et al. 2023) العلاقة الإيجابية بين الرفاهية الذاتية للمعلمين والصحة البدنية والنفسية لطلاب المدارس الثانوية والجامعات (Pap, et al., 2023, p. 829). وهو ما أكدته أيضاً دراسة ناليباي وزميلييه (Nalipay et al.

(2024) المعنونة بـ "المعلمون السعداء يصنعون طلاباً سعداء: العدوى الاجتماعية للرفاهية من المعلمين إلى طلابهم". فبفحص العلاقة بين رفاهية المعلم (الرضا عن مهنة التدريس والرضا عن بيئة العمل) ورفاهية الطالب (الرضا عن الحياة، والتأثير الإيجابي، والتأثير السلبي)، أن رضا المعلم عن مهنة التدريس كان مرتبطاً إيجاباً برضا الطالب عن الحياة والتأثير الإيجابي، وارتبط سلباً بالتأثير السلبي. وارتبط رضا المعلم عن بيئة العمل ارتباطاً إيجابياً بالتأثير الإيجابي للطلاب. مما يُظهر أن رفاهية المعلم عامل مساهم مهم في رفاهية الطلاب (Nalipay, King, & Cai, 2024, p. 1233).

8. الحد من الضغوط المرتبطة بالتكنولوجيا لدى المعلمين

تؤثر الضغوط التقنية (Technostress) أي الضغوط النفسية والمهنية المرتبطة باستخدام التكنولوجيا في بيئة العمل التعليمية سلباً على الصحة النفسية للمعلم، خاصة في ظل التعليم الرقمي. فوفقاً لواتلينج (WATLING 2020) زادت التكنولوجيا من عبء العمل على المعلمين، خاصة مع التحول إلى التعلم عبر الإنترنت خلال الجائحة. وباستكشاف تأثير الصحة العقلية والعافية النفسية للمعلمين على قدرتهم على دمج التكنولوجيا في الفصول الدراسية، أظهرت النتائج أن دمج التكنولوجيا في التعليم لا يعتمد فقط على الموارد، بل أيضاً على الصحة العقلية للمعلمين. وأن تعزيز قدرتهم على التكيف مع التكنولوجيا من خلال تحسين رفاهية المعلمين، يمكن أن يؤدي إلى تحسين الحالة النفسية لدى المعلم ومن ثم بيانات تعليمية أكثر إنتاجية (Watling, 2022, pp. 92-94).

9. تعزيز علاقات المعلم الإيجابية مع الطلاب وأولياء الأمور

تؤدي رفاهية المعلم إلى تعزيز العلاقات الإيجابية بين المعلم وطلابه وأولياء أمورهم. فلقد أظهرت نتائج دراسة كوردوفا وآخرين (Cordova, Cordova et al. 2019, pp. 69-71) إيجابية العلاقة بين رفاهية المعلم والعلاقات مع الطلاب وأولياء الأمور.

10. تعزيز الكفاءة الذاتية لدى المعلم

تشير الكفاءة الذاتية للمعلم (Teacher Self-Efficacy) إلى اعتقاد المعلم بقدرته على تحقيق نتائج إيجابية في عمليتي التعليم والتعلم. وهذا المفهوم يلعب دوراً حاسماً في تشكيل سلوك المعلم وأدائه في الصف الدراسي (Lazarides & Warner, 2020, p. 2).

وترتبط الكفاءة الذاتية العالية لدى المعلم برفاهية نفسية ومهنية أفضل. وهو ما توضحه نتائج الدراسات التي بحثت العلاقة بين رفاهية المعلم والكفاءة الذاتية، مثل (Liu, Thien, Song, & Wang, 2024). ووجد كانسوي وزميليه CANSOY et al. (2020) أن الكفاءة الذاتية للمعلمين هي مؤشر على الرفاهية النفسية للمعلمين (CANSOY, PARLAR, & TURKOGLU, 2020, p. 49).

11. تعزيز كفاءة المعلم في التكيف مع التغيرات

تساعد رفاهية المعلم على تعزيز كفاءة المعلم في التكيف مع التغيرات (مثل: التحول الرقمي، التعليم عن بُعد، أزمات العمل). فرفاهية المعلم تجعله أكثر مرونة وتحملاً للتغيرات المتسارعة التي قد تطرأ على التعليم، خاصة في ظل الأزمات مثل جائحة كوفيد-19. حيث أظهرت دراسة أوزيل ويورتسيفر Özel & Yurtsever (2023) أنه يجب مراعاة الاحتياجات النفسية للمعلمين أثناء الجائحة. ويجب تطوير برامج الرفاهية للمعلمين في نطاق تدريبهم أثناء الخدمة لدعم المعلمين وتلبية احتياجاتهم النفسية (Özel & Yurtsever, 2023). كما أظهرت نتائج دراسة حول التعليم في العصر الرقمي. ضرورة تعزيز رفاهية المعلم للحد من الإرهاق المهني. وأن هناك عوامل داخلية وخارجية لتحقيق رفاهية المعلم. تشمل العوامل الداخلية العقلية النامية (The mindset growth) التي تتضمن التفكير الإيجابي والتكيف المستمر مع التطورات المعاصرة. والتنظيم الذاتي الذي يعين المعلمين على الحفاظ على الرفاهية البدنية والنفسية، ويُدركون قيود الاستخدام الرقمي في العملية التعليمية داخل المدارس، بينما تشمل العوامل الخارجية سياسات المدرسة التي تحكم استخدام الأدوات الرقمية أثناء

الأنشطة الأكاديمية & Hidayati, Imama, Hilhamsyah, Maysaroh, & .Kartiwi, 2025, pp. 13-14)

12. المساهمة في خلق بيئة مدرسية جاذبة وداعمة

إن تعزيز رفاهية المعلم يعد خطوة حيوية نحو بناء مدرسة جاذبة وداعمة. فلقد أظهرت نتائج دراسة هدايتي وزميليه Hidayati et al. (2023)، أن هناك تأثير إيجابي كبير لرفاهية المعلم على جودة المدرسة حيث جاءت في المرتبة الثانية بعد كفاءة المعلم من حيث التأثير على جودة المدرسة & Hidayati, Kurniawan, & Asakir, The Effect Of Teacher Well-Being, Teacher Competency, .And Teacher Commitment To Improving School Quality, 2023)

13. تعزيز الخصائص الشخصية الإيجابية لدى المعلم

إن الاهتمام برفاهية المعلم يساهم في تعزيز الخصائص الشخصية الإيجابية لدى المعلم. مثل التفاؤل، والصمود، ورأس المال النفسي، والقدرة على التكيف. كما أن تعزيز هذه الخصائص يُعد من المداخل الفعالة في دعم رفاهية المعلم النفسية والمهنية. فقد أكدت دراسة تشو، سليمب، وفيلابرو Zhou, Slempp, & Vella Bro (2024) أن العوامل الشخصية مثل المعنى والإنجاز والعلاقات الإيجابية تشكل حجر الزاوية في شعور المعلم بالرفاهية داخل المدرسة. (Zhou, Slempp, & Vella-Bro, 2024, pp. 17-18). كما أظهرت دراسة Cleary, O'Brien, & Pendergast (2023) أن رأس المال النفسي - الذي يشمل الثقة والأمل والتفاؤل والمرونة - يرتبط ارتباطاً إيجابياً بقدرة المعلم على مواجهة ضغوط العمل (Cleary, O'Brien, & Pendergast, 2023, pp. 50-53). وبين تشانغ، وعزام، وإسحاق Zhang, Azam, & Ishak (2024) في مراجعتهم المنهجية أن الخصائص الشخصية الإيجابية تعد من المؤشرات القوية للرفاهية، ولها تأثير مباشر على رضا المعلم وأدائه وممارساته الصفية (Zhang, Azam, & Ishak, 2024, pp. 8044-8047).

14. تحقيق العدالة والكرامة الإنسانية في بيئة العمل التربوي

إن الاهتمام برفاهية المعلم يُعد استجابةً إنسانية وأخلاقية لضمان بيئة تعليمية تحترم كرامة العاملين فيها، وتُعزز العدالة التنظيمية. كما أن توفير بيئة عمل تتسم بالعدالة والكرامة الإنسانية، يدعم رفاهية المعلم.

فلقد سلطت بعض الدراسات الضوء على الأهمية البالغة لُبُعد توفير بيئة عمل تتسم بالعدالة والكرامة الإنسانية في دعم رفاهية المعلم، إذ يُعد الشعور بالاحترام والاعتراف المهني شرطاً أساسياً لازدهار المعلمين واستقرارهم. فقد أكدت دراسة أكتون وغلانكو Acton & Glasgow (2015) على أن غياب العدالة والاعتراف بجهود المعلم في البيئات النيوليبرالية يُسهم في تدهور رفاهية المعلم، وأن مناخ العمل القائم على التقدير والاحترام يعزز الشعور بالرضا المهني والشخصي (Acton & Glasgow, 2015, p. 102). كما أكدت دراسة موروفي، وباول، وكيم، وبيتينغ، وأوستن Muruvi, Powell, Kim, Petig, & Austin (2024) على أن الظروف الاقتصادية والاجتماعية العادلة، ووجود سياسات تُعزز الكرامة المهنية، تشكّل أساساً لتحقيق الرفاهية المستدامة لدى العاملين في المجال التعليمي، خاصة في سياقات ضعف الأجور وغياب التقدير المؤسسي.

رابعاً: الاستنتاجات ومناقشتها

كشفت المراجعة التحليلية للأدبيات التربوية حول رفاهية المعلم بهدف استخلاص مبررات الاهتمام برفاهية المعلم عما يأتي:

1- اتساع الاهتمام العالمي بموضوع رفاهية المعلم، واعتباره عنصراً محورياً في إصلاح التعليم وتحقيق جودة مستدامة في البيئات المدرسية.

يعكس هذا الاستنتاج تحولاً واضحاً في النظرة العالمية إلى التعليم، حيث لم يعد التركيز مقتصرًا على مخرجات التعلم، بل امتد ليشمل الظروف التي تُنتج هذه المخرجات، وعلى رأسها رفاهية المعلم. فقد أظهرت السياسات التربوية الحديثة،

خصوصًا في الدول ذات الأداء المرتفع، أن المعلم المزدهر نفسيًا ومهنيًا يشكل قاعدة أساسية لأي إصلاح تربوي حقيقي. وهذا التوجه يدعم مفهوم "التعليم الإنساني المستدام"، الذي يراعي الإنسان كعنصر محوري في منظومة التعليم.

2- أظهرت الدراسات أن رفاهية المعلم ليست مجرد حالة شعورية أو نفسية، بل منظومة متكاملة تشمل الجوانب النفسية، والجسدية، والمهنية، والاجتماعية، والاقتصادية، وتؤثر بشكل مباشر على كفاءة التعليم، واستقرار المؤسسات التربوية، وانخراط الطلاب بالمشاركة الفعلية والوجدانية والمعرفية في عملية التعلم.

تؤكد الأدبيات التربوية الحديثة أن الرفاهية الحقيقية للمعلم لا تُختزل في غياب التوتر أو المشكلات النفسية، بل تقوم على تكامل الأبعاد المختلفة التي تؤثر في ممارسته اليومية. هذا الفهم الشمولي للرفاهية يعزز من فعالية المعلم، ويسهم في خلق بيئة تعليمية آمنة ومحفزة، ما ينعكس إيجابًا على انخراط الطلاب بمستوياته الثلاثة: السلوكي، الوجداني، والمعرفي. وهنا يتضح أن رفاهية المعلم ليست غاية ذاتية فقط، بل مدخل أساسي لتحسين جودة التعلم.

3- في ضوء الواقع التربوي في مصر، تتأكد الحاجة الملحة إلى إدراج رفاهية المعلم ضمن أولويات السياسات التعليمية، سواء من خلال تطوير التشريعات الداعمة، أو بناء برامج مهنية ونفسية متخصصة، أو تعزيز المناخ المدرسي الداعم.

يجدر التأكيد على البُعد التطبيقي لرفاهية المعلم في السياق المحلي، حيث توجد فجوة بين الاتجاهات التربوية العالمية والتطبيقات الفعلية في النظم التعليمية العربية. فالمعلم في السياق المصري لا يزال يواجه تحديات تتعلق بضعف الدخل، وضغوط العمل، وتدني مستوى التقدير المهني، مما يؤثر سلبيًا في أدائه واستقراره. ومن ثم، فإن تبني سياسات تُعنى برفاهيته يُعد مطلبًا ملحًا، يتطلب تفعيل تشريعات داعمة، وتقديم دعم نفسي ومهني مستدام.

4- وجود فجوات بحثية ونظرية تستدعي المزيد من الدراسات المتعمقة، خاصة في السياقات العربية، لتوطيد مفهوم رفاهية المعلم وتفعيله عمليًا.

رغم تنامي الاهتمام العالمي، لا تزال الدراسات العربية في هذا المجال محدودة من حيث الكم والنوع، وتفتقر في الغالب إلى أطر نظرية واضحة، أو إلى دراسات تطبيقية تقيس أثر العوامل المختلفة على رفاهية المعلمين فعليًا. وهذا ما يُبرز الحاجة إلى بحوث مستقبلية تتبنى منهجيات متنوعة (نوعية وكمية وتجريبية)، وتراعي الخصوصيات الثقافية والاجتماعية، من أجل توطين المفهوم وتفعيله بشكل فعال في البيئات المدرسية العربية.

5- تُعد رفاهية المعلم شرطًا مسبقًا لتحقيق الاستقرار المهني وتقليل معدلات التسرب الوظيفي بين المعلمين.

أظهرت الأدبيات أن انخفاض مستويات الرفاهية يُعد أحد العوامل الرئيسة المؤدية إلى الإرهاق المهني والتفكير في ترك المهنة، خاصة في السياقات التي تتسم بضعف التقدير المهني والضغط المتزايدة. وعليه، فإن تعزيز رفاهية المعلم يساهم في خلق بيئة جاذبة للمهنة، ويحد من النزيف المهني، وهو ما يُعد أمرًا حاسمًا في ظل النقص العالمي في أعداد المعلمين المؤهلين.

6- يرتبط مستوى رفاهية المعلم بجودة العلاقات المهنية داخل المدرسة، خاصة علاقته بالإدارة والزملاء والطلاب.

العلاقات التربوية داخل المدرسة ليست مجرد عوامل مساعدة، بل مكوّن أساسي لرفاهية المعلم. فغياب الثقة أو دعم الإدارة أو وجود مناخ مدرسي سلبي يزيد من مشاعر العزلة والضغط النفسي. بالمقابل، أظهرت الدراسات أن المعلمين الذين يعملون في بيئة يسودها التعاون والدعم يشعرون بمستويات أعلى من الرضا المهني والانخراط.

7- لا يمكن تعزيز رفاهية المعلم من خلال ممارسات فردية فقط، بل يتطلب ذلك نهجًا مؤسسيًا شاملاً.

رغم فعالية بعض الممارسات الفردية كالتأمل أو الأنشطة الصحية، إلا أن أدبيات مثل دراسة Avola et al (2025) تشير إلى أن الاستدامة في تحقيق الرفاهية

تتطلب تغييرات هيكلية تشمل سياسات العمل، وثقافة المدرسة، وظروف التدريس. بمعنى آخر، يجب أن تكون الرفاهية جزءًا من رؤية المدرسة لا مجرد مبادرات مؤقتة.

8- رفاهية المعلم ترتبط ارتباطًا وثيقًا بفكرة الكرامة المهنية والاستقلالية في اتخاذ القرار التربوي.

يشعر المعلمون بتهديد لرفاهيتهم حينما يُنظر إليهم كمنفذين فقط، لا كمشاركين في صياغة السياسات أو اتخاذ القرار. وقد أظهرت الدراسات أن تعزيز صوت المعلم، واحترام خبراته، وتمكينه من اتخاذ قرارات تخص ممارساته الصفية، من أبرز العوامل الداعمة لرفاهيته المهنية والشخصية.

9- التأطير النظري لمفهوم رفاهية المعلم لا يزال متنوعًا ومفتوحًا، مما يتطلب مزيدًا من الدراسات النظرية لتوحيد المفهوم.

تتعدد النماذج النظرية المستخدمة (مثل النموذج النفسي لرفاهية الإنسان (PERMA) لمارتن سيلجمان، نظرية الرفاهية الذاتية، ومقاربة العوامل البيئية)، ولا يوجد حتى الآن إطار موحد يُجمع عليه الباحثون. وهذا يُعد تحديًا أمام مقارنة النتائج أو تطوير سياسات قائمة على أدلة. لذا، هناك حاجة إلى بلورة إطار عربي أو ثقافي مناسب يراعي السياقات الاجتماعية والتربوية المحلية.

خامساً: توصيات البحث

أظهرت المراجعة التحليلية للبحوث والدراسات المتعلقة برفاهية المعلم أهمية العمل على تحقيقها في المؤسسات التعليمية، وذلك في ضوء المبررات التي أمكن الوصول إليها. الأمر الذي يقتضي تقديم بعض التوصيات التي قد تعين على الارتقاء بمستوى رفاهية المعلم بالمدارس. التي منها ما يتعلق بالسياسات التعليمية، ومنها ما يتعلق بالإدارة المدرسية، ومنها ما يتعلق بالمعلم نفسه. وهي كما يأتي:

1. وضع سياسات تعليمية تدعم رفاهية المعلم ضمن خطط إصلاح التعليم ورؤية مصر 2030، تشمل: تحسين الأجور، تخفيف الأعباء الإدارية، وتوفير بيئة مدرسية داعمة. وقد يتم ذلك من خلال:

- أ- إدراج رفاهية المعلم ضمن خطط وزارة التربية والتعليم.
- ب- تشكيل لجنة متخصصة داخل الوزارة (تضم خبراء نفسيين وتربويين) لصياغة "إطار وطني لرفاهية المعلم" يتضمن مؤشرات قياس، وأدلة إرشادية، وبرامج داعمة.
- ج- أن تتولى وزارة التربية والتعليم ووحدات الجودة والموارد البشرية التابعة لها مسؤولية التنفيذ.
2. تصميم برامج تدريبية وإرشادية تستهدف دعم المعلمين نفسيًا ومهنيًا، خاصة في المراحل الدراسية والمناطق الجغرافية الأكثر ضغطًا. وقد يكون ذلك عن طريق:
- أ- تصميم وتنفيذ برنامج تدريبي حول التوازن النفسي والمهني للمعلم.
- ب- إعداد حقيبة تدريبية بعنوان "التوازن المهني والرفاهية النفسية للمعلمين" تُنفذ في مديريات التعليم، وتتضمن موضوعات مثل: إدارة الضغوط، الصحة النفسية، التواصل الإيجابي.
- ج- أن تتولى الأكاديمية المهنية للمعلمين بالتعاون مع كليات التربية تنفيذ هذه البرامج.
- د- أن تُنفذ هذه الدورات بصورة منتظمة نصف سنوية.
3. قيام القيادة المدرسية بتوفير مناخ إيجابي للمعلمين، وتشجيع أساليب الإدارة الإنسانية القائمة على الحوار والتقدير. وقد يتم ذلك من خلال:
- أ- تطوير مهارات القيادة بتقديم برامج تدريبية للقيادة المدرسية لتعزيز مهاراتهم في الإدارة الإنسانية والتواصل الفعال.
- ب- تشجيع المعلمين على التعبير عن آرائهم واحتياجاتهم من خلال اجتماعات دورية ومناقشات مفتوحة، مما يعزز الشعور بالانتماء والمشاركة.
- ج- تقدير جهود وإنجازات ومساهمات المعلمين بمكافآت أو شهادات تقدير، مما يعزز دافعهم ويشعرهم بالتقدير.

- د- دعم التعاون بين المعلمين بتعزيز العمل الجماعي من خلال تنظيم ورش عمل وأحداث تعاونية تساعد في بناء علاقات قوية بين المعلمين.
- هـ- تعزيز الاستقلالية بمنح المعلمين مساحة من الحرية والمرونة في ممارساتهم التعليمية.
4. إدماج مؤشرات رفاية المعلم في أنظمة تقييم الأداء المدرسي والتربوي، بما يشمل مؤشرات موضوعية ونفسية. وقد يكون ذلك من خلال:
- أ- إعادة هيكلة تقييم أداء المعلم ليشمل مؤشرات الرفاهية.
- ب- تطوير استمارة تقييم المعلم لتشمل: مؤشرات الرضا المهني، العلاقات المدرسية، مستوى الإرهاق المهني، وتوازن العمل/الحياة.
- ج- إصدار النموذج الجديد تجريبياً في ثلاث محافظات تمهيداً للتعميم.
5. تشجيع البحث التربوي لدراسة رفاية المعلمين في مصر بطرق نوعية وشمولية، وتوسيع الأدبيات ذات الصلة ببناء أطر نظرية عربية. وقد يتم ذلك من خلال:
- أ- إجراء دراسة مسح وطنية عن رفاية المعلم في مصر.
- ب- تنفيذ مسح شامل باستخدام استبانة يتم إعدادها لقياس مستويات رفاية المعلمين على مستوى الجمهورية، وربط النتائج بمتغيرات: المرحلة التعليمية، نوع المدرسة، المنطقة الجغرافية.
- ج- أن يتولى المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية مسؤولية التنفيذ.
- د- إصدار تقرير سنوي حول "مؤشر رفاية المعلم المصري" ليوجه السياسات.
6. إطلاق حملات مجتمعية وإعلامية لتعزيز الوعي المجتمعي بقيمة المعلم وضرورة تحسين جودة حياته المهنية، دعماً لاستقرار التعليم ككل. وذلك من خلال:
- أ- إطلاق حملة إعلامية وطنية لتعزيز صورة المعلم وتقدير المجتمع لدوره.
- ب- إنتاج محتوى إعلامي (فيديوهات قصيرة، حملات تواصل اجتماعي) يُظهر دور المعلم وتأثير رفايته على جودة التعليم.

- ج- أن تتولى وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع الهيئة العامة للاستعلامات واتحاد الإذاعة والتلفزيون مسؤولية التنفيذ.
- د- أن يتم التنفيذ قبل بداية العام الدراسي.
7. إنشاء وحدات "دعم نفسي ومهني" للمعلمين داخل الإدارات التعليمية. وقد يتم ذلك من خلال:
- أ- تخصيص غرفة/مكتب إرشادي في كل إدارة تعليمية تقدم استشارات نفسية ومهنية للمعلمين، بإشراف متخصصين في علم النفس التربوي.
- ب- أن تتولى مديريات التربية والتعليم بالتعاون مع كليات الآداب والتربية التنفيذ.
8. تطوير المقررات التربوية في كليات إعداد المعلم لتضمن مفهوم رفاهية المعلم. وقد يتم ذلك من خلال:
- أ- إدراج وحدة دراسية بعنوان "رفاهية المعلم والتنمية المهنية المستدامة" ضمن مقرر من المقررات التربوية. وتتضمن أهداف الوحدة تعريف الطلاب بمفهوم الرفاهية والنتائج المترتبة عليها، واستراتيجيات التكيف.
- ب- أن يتولى المجلس الأعلى للجامعات وقطاع كليات التربية مسؤولية التنفيذ.
9. ممارسة المعلم للرعاية الذاتية من خلال الاهتمام بصحته الجسدية والنفسية والعاطفية، بما يساهم في تعزيز رفاهيته العامة ورفع كفاءته المهنية. وقد يتم ذلك من خلال:
- أ- الاهتمام بالصحة الجسدية والنفسية من خلال ممارسة الرياضة والتغذية الصحية والحصول على قسط كافٍ من النوم.
- ب- الحفاظ على حدود صحية بين الحياة المهنية والشخصية، بما يساهم في الوقاية من الإرهاق وتعزيز التوازن النفسي للمعلم.
- ج- بناء شبكات دعم اجتماعي فعّالة تُمكن المعلم من التواصل الإيجابي مع الزملاء والأصدقاء، بهدف تعزيز الشعور بالانتماء وتوفير الدعم والمساندة في مواجهة التحديات المهنية والشخصية.

د- الحرص على طلب الدعم المهني أو النفسي من المختصين عند مواجهة تحديات أو صعوبات، بما يسهم في تعزيز الصحة النفسية والقدرة على التكيف المهني.

سادساً: بحوث ودراسات مقترحة

كشفت المراجعة التحليلية للأدبيات التربوية ذات الصلة برفاهية المعلم -بهدف استخلاص مبررات الاهتمام برفاهية المعلم- عن وجود بعض النقاط التي ترتبط بالبحث الحالي، لكنها تخرج عن نطاق أهدافه، وتستدعي التناول في بحوث ودراسات مستقبلية. وفيما يلي بعض المقترحات البحثية المتعلقة بهذه النقاط:

1. إجراء بحوث وصفية وتحليلية لقياس مستويات رفاهية المعلمين وتحديد العوامل الأكثر تأثيراً عليها. مثل:

- واقع رفاهية المعلم بالمرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية المصرية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية.

- العوامل المؤثرة على الرفاهية النفسية والمهنية لمعلمي المدارس الإعدادية في مصر من وجهة نظرهم.

2. إجراء بحوث ارتباطية وقياس الأثر. مثل:

- أثر ضغوط العمل المدرسي على الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مصر: الرفاهية النفسية كمتغير وسيط.

- علاقة أنماط القيادة المدرسية (الديمقراطية، الأوتوقراطية، التحويلية) بالرفاهية المهنية للمعلمين في المدارس التجريبية المصرية.

- أثر تطبيق نظام التعليم الجديد (Education 2.0) على الرفاهية النفسية والشعور بالكفاءة الذاتية لدى معلمي الصفوف الأولى في مصر.

3. إجراء بحوث تجريبية وشبه تجريبية. مثل:

- فعالية برنامج إرشادي قائم على "اليقظة العقلية" (Mindfulness) في خفض القلق وتحسين الرفاهية النفسية لدى عينة من المعلمين.

-
- أثر استخدام استراتيجيات الدعم الاجتماعي من الأقران في تحسين الرفاهية الاجتماعية والمهنية للمعلمين الجدد بالمدارس المصرية.
4. إجراء بحوث مقارنة. مثل:
- رفاهية المعلم في المدارس الحكومية والخاصة (لغات) في مصر: دراسة مقارنة للعوامل المؤثرة ومستويات الرضا الوظيفي.
- دراسة مقارنة لمصادر ضغوط العمل ومستويات الرفاهية لدى معلمي المناطق الحضرية والريفية في محافظة المنوفية (أو أي محافظة أخرى).
5. إجراء بحوث نوعية تعتمد على المقابلات لفهم مشاعر وتجارب المعلمين اليومية. مثل:
- خبرة المعلمين في التعامل مع كثافة الفصول المرتفعة بالمدارس الحكومية المصرية وتأثيرها على رفاهيتهم: دراسة فينومينولوجية.

مراجع البحث

أولاً: المراجع العربية

- ابن منظور. (1997). *لسان العرب* (المجلد ج 5). بيروت: دار صادر.
- بدوي، أحمد زكي. (1982). *معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية*. بيروت: مكتبة لبنان.
- الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ. (2021). *رفاهية وسلامة المعلم في حالات الطوارئ: النتائج المستخلصة من تخطيط الموارد وتحليل الفجوات*. نيويورك، مدينة نيويورك: الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ. تم الاسترداد من https://inee.org/sites/default/files/resources/ARB_INEE%20Teacher%20Wellbeing%20in%20Emergency%20v1.0%20LowRes.pdf
- الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ. (2022). *المعلمون في سياقات الأزمات: الممارسات الواعدة في رفاهية المعلم، والإدارة، والقيادة المدرسية*. نيويورك، مدينة نيويورك: الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ. تم الاسترداد من https://inee.org/sites/default/files/resources/ARB_TiCC%20Case%20Studies%20Wellbeing.pdf
- مجمع اللغة العربية. (2004). *المعجم الوسيط* (الإصدار 4). القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.
- منهجيات (2024). (Vol. 17). Retrieved from <https://www.manhajiyat.com/ar/node/4329>

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Acton, R., & Glasgow, P. (2015, August). Teacher Wellbeing in Neoliberal Contexts: A Review of the Literature. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(8), 99-114. Retrieved from <https://doi.org/10.14221/ajte.2015v40n8.6>
- Addimando, L. (2019, September). The Effect of Positive Working Conditions on Work Engagement and Teaching Classroom Practices: A Large Cross-Sectional Study in Switzerland. *Frontiers in Psychology*, 10, 95-106. doi:10.3389/fpsyg.2019.02129
- Assaf, J., & Antoun, S. (2024, March). Impact of Job Satisfaction on Teacher Well-Being and Education Quality. *Pedagogical Research*, 9(3), 1-15. Retrieved from <https://doi.org/10.29333/pr/14437>
- Avola, P., Soini-Ikonen, T., & Jyrkiäinen, A. (2025, January). Interventions to Teacher Well-Being and Burnout A Scoping Review. *Educational*

- Psychology Review*, 37(11), 1-38. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s10648-025-09986-2>
- Aziku, M., & Zhang, B. (2024, September). Systematic review of teacher well-being research during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 15, 1-10. doi:10.3389/fpsyg.2024.1427979
 - Bilbao, M., López, V., & Torres-Vallejos, J. (2025). Adaptation of the Social Well-being Scale for Teachers and School Staff. *Revista de Psicología*, 43(1), 29-52. Retrieved from <https://doi.org/10.18800/psico.202501.002>
 - BORBÁTH, K., & HORVÁTH, A. C. (2024). Conceptual and Applied Changes in the Approach to Well-being at School- Systematic Literature Review. *Journal of Educational Sciences*, 2(50), 219-234. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1457392.pdf>
 - CANSOY, R., PARLAR, H., & TURKOGLU, M. E. (2020). A Predictor of Teachers' Psychological Well-Being: Teacher Self-Efficacy. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(4), 41-55. doi:<https://doi.org/10.15345/iojes.2020.04.003>
 - Carroll, A., York, A., Fynes-Clin, S., & Sanders-O'Connor, E. (2021, July). The Downstream Effects of Teacher Well-Being Programs: Improvements in Teachers' Stress, Cognition and Well-Being Benefit Their Students. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12. doi:10.3389/fpsyg.2021.689628
 - Cigala, A., Venturelli, E., & Bassetti, M. (2019, November). Reflective Practice: A Method to Improve Teachers' Well-Being. A Longitudinal Training in Early Childhood Education and Care Centers. *Frontiers in Psychology*, 10, 201-212. doi:10.3389/fpsyg.2019.02574
 - Cleary, S., O'Brien, M., & Pendergast, D. O. (2023, September). Psychological Capital, Professional Learning Communities, and Teacher Wellbeing: An Examination of the Literature. *Education Thinking*, 3(1), pp. 41–60. Retrieved from <https://pub.analytrics.org/article/13/>
 - Converso, D., Cortini, M., Guidetti, G., Molinengo, G., Sottimano, I., Viotti, S., & Loera, B. (2019, September). Organizational Climate and Teachers' Morale: Developing a Specific Tool for the School Context – A Research Project in Italy. *Frontiers in Psychology*, 10, 88-94. doi:10.3389/fpsyg.2019.02132
 - Cordova, F. D., Berlanda, S., Pedrazza, M., & Fraizzoli, M. (2019, August). Violence at School and the Well-Being of Teachers. The Importance of Positive Relationships. *Frontiers in Psychology*, 10, 66-74. doi:10.3389/fpsyg.2019.01807

- De Clercq, M., Watt, H. M., & Richardson, P. W. (2022). Profiles of teachers' striving and wellbeing: Evolution and relations with context factors, retention, and professional engagement. *Journal of Educational Psychology*, 114(3), 637–655. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/edu0000702>
- Dreer, B. (2022, February). Teacher well-being: Investigating the contributions of school climate and job crafting. *Cogent Education*, 9(1), 1-13. doi:10.1080/2331186X.2022.2044583
- Dreer, B. (2023, July). On the outcomes of teacher wellbeing: a systematic review of research. *Frontiers Psychology*, 14, 1-16. doi:10.3389/fpsyg.2023.1205179
- Fedorov, A., Ilaltdinova, E., & Frolova, S. (2020). Teachers' Professional Well-Being: State and Factors. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5), 1698–1710. doi:10.13189/ujer.2020.080506
- Fináncz, J., Nyitrai, Á., Podráczky, J., & Csimá, M. (2020, October). Connections between Professional Well-Being and Mental Health of Early Childhood Educators. *International Journal of Instruction*, 13(4), 731-746. Retrieved from <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13445a>
- Fiorilli, C., Benevene, P., Stasio, S. D., Buonomo, I., Romano, L., Pepe, A., & Addimando, L. (2019, December). Teachers' Burnout: The Role of Trait Emotional Intelligence and Social Support. *Frontiers in Psychology*, 10, 229-237. doi:10.3389/fpsyg.2019.02743
- Fosco, S. L., Rutten, L., & Schussler, D. L. (2023, Fall). Understanding the relationships between teacher leadership and teacher wellbeing: A narrative review of theoretical and empirical literature. *International Journal of Teacher Leadership*, 12(1), 8-30.
- Fox, H. B., Walter, H. L., & Ball, K. B. (2023). Methods used to evaluate teacher well-being: A systematic review. *Psychology in the Schools*, 60(10), 1–22.
- García-Álvarez, D., Soler, M. J., Cobo-Rendón, R., & Hernández-Lalinde, J. (2023, June). Teacher Professional Development, Character Education, and Well-Being: Multicomponent Intervention Based on Positive Psychology. *Sustainability*, 15(13), 1-15. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/su15139852>
- Glazzard, J., & Rose, A. (2020). The impact of teacher well-being and mental health on pupil progress in primary schools. *Journal of Public Mental Health*, 19(4), 349-357. doi:10.1108/JPMH-02-2019-0023
- Granziera, H., Martin, A. J., & Collie, R. J. (2023, January). Teacher well-being and student achievement: A multilevel analysis. *Social Psychology*

- of *Education*, 26, 279–291. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s11218-022-09751-1>
- Hascher, T., & Waber, J. (2021, November). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34, 1-25. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
 - Hidayati, D., Imama, M. L., Hilhamsyah, H., Maysaroh, A., & Kartiwi, A. P. (2025, March). Digital Life Among Teachers: From Burnout to Well-Being. *Educational Process: International Journal*, 15. Retrieved from <https://doi.org/10.22521/edupij.2025.15.93>
 - Hidayati, D., Kurniawan, A., & Asakir, I. (2023). The Effect Of Teacher Well-Being, Teacher Competency, And Teacher Commitment To Improving School Quality. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 7(1), 103-122. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v7i1.5595>
 - Jr., P. B., Warstadt, M. F., & Daly, A. J. (2021, May). Finding Satisfaction in Belonging: Preservice Teacher Subjective Well-Being and its Relationship to Belonging, Trust, and Self-Efficacy. *Frontiers in Education*, 6, 1-14. Retrieved from <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.639435>
 - Kamarudin, N., Ahmad, A., Abdul Halim, A., Abdullah, R., & Kamalrulzaman, N. (2022). The Correlation Between School Climate Dimensions and Teacher Well-Being in Malaysian Indigenous Schools. *Journal of Nusantara Studies*, 7(1), 292-315. Retrieved from <https://doi.org/10.24200/jonus.vol7iss1pp292-315>
 - Karakus, M., Toprak, M., & Chen, J. (2024). Demystifying the impact of educational leadership on teachers' subjective well-being: A bibliometric analysis and literature review. *Educational Management Administration & Leadership*, 0(0), 1-25. doi:10.1177/17411432241242629
 - Karakus, M., Toprak, M., Caliskan, O., & Crawford, M. (2024, January). Teachers' affective and physical well-being: emotional intelligence, emotional labour and implications for leadership. *International Journal of Educational Management*, 38(2), 469-485. doi:10.1108/IJEM-07-2023-0335
 - Katsarou, E., Chatzipanagiotou, P., & Sougari, A.-M. (2023, September). A Systematic Review on Teachers' Well-Being in the COVID-19 Era. *Education Sciences*, 13(9), 1-28. doi:<https://doi.org/10.3390/educsci13090927>
 - Lazarides, R., & Warner, L. M. (2020, June). Teacher Self-Efficacy. In *Oxford Research Encyclopedia of Education*, 1-22. doi:10.1093/acrefore/9780190264093.013.890

-
- Liu, P., Thien, L. M., Song, H., & Wang, X. (2024, March). The effects of instructional leadership on teacher well-being: the mediating roles of professional learning community and teacher self-efficacy. *Educational Studies*, 52(3), 1-23. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/03055698.2024.2322947>
 - Ma, X., & Marion, R. (2025, January). Linking distributed leadership to teacher job satisfaction in China: Mediating roles of teacher well-being and work motivation. *Educational Management Administration & Leadership*, 0(0), 1-25. doi:10.1177/17411432241303299
 - McCallum, F., Price, D., Graham, A., & Morrison, A. (2017). *Teacher wellbeing: A review of the literature*. Commissioned by the AISNSW Education Research Council. Retrieved from <https://apo.org.au/node/201816>
 - Meidelina, O., Saleh, A. Y., Cathlin, C. A., & Winesa, S. A. (2023, August). Transformational leadership and teacher well-being: A systematic review. *Journal of Education and Learning*, 17(3), 417~424. doi:10.11591/edulearn.v17i3.20858
 - Mudin, N. S., Ahmad, A., & Kee, P. (2023, September). Association of Stress on Wellbeing among Teacher: A Systematic Literature Review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 12(3), 449-460. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.6007/IJARPED/v12-i3/17936>
 - Muruvi, W., Powell, A., Kim, Y., Petig, A. C., & Austin, L. J. (2024). *The Economic Well-Being of Early Educators in California*. Berkeley: Early Educator Well-Being Series. Center for the Study of Child Care Employment University of California. Retrieved from <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/CA-economicwellbeing-wellbeing-2024>
 - Nalipay, M. J., King, R. B., & Cai, Y. (2024, December). Happy Teachers Make Happy Students: The Social Contagion of Well-Being from Teachers to Their Students. *School Mental Health*, 16, 1223–1235. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s12310-024-09688-0>
 - Ngoc, N. T. (2024, June). PERMA Model and EFL Teachers' Well-Being: A Systematic Review. *Journal of Knowledge Learning and Science Technology*, 3(2), 236-243.
 - Nikolaou, E. N., & Stamatis, P. J. (2023, July-Aug). Promoting Teacher Psychological Well-Being: Implications for School Mental Health and Teacher Training. *US-China Education Review B*, 13(4), 213-222. doi:10.17265/2161-6248/2023.04.00
-

- Nwoko, J. C., Emeto, T. I., Malau-Aduli, A. E., & Malau-Aduli, B. S. (2023, June). A Systematic Review of the Factors That Influence Teachers' Occupational Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(12), 1-13. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph20126070>
- Özcan, M. (2024, September). Subjective well-being levels of classroom teachers. *European Journal of Education*, 59(3). Retrieved from <https://doi.org/10.1111/ejed.12693>
- Özel, D., & Yurtsever, A. (2023). Teaching in Uncertain Times: What Does Teacher Well-being Look Like During the COVID-19 Pandemic? *Asian Journal of Distance Education*, 18(1), 147-165. Retrieved from <https://doi.org/10.5281/zenodo.7750734>
- Ozturk, M., Wigelsworth, M., & Squires, G. (2024, June). A systematic review of primary school teachers' wellbeing: room for a holistic approach. *Frontiers in Psychology*, 15, 1-27. doi:10.3389/fpsyg.2024.1358424
- Pagán-Castaño, E., Sánchez-García, J., Garrigos-Simon, F., & Guijarro-Ga, M. (2021, March). The Influence of Management on Teacher Well-Being and the Development of Sustainable Schools. *Sustainability*, 13, 1-23. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/su13052909>
- Pap, Z., Maricuțoiu, L., Vîrgă, D., Ilie, M., Ilie, M., Mladenovici, V., . . . Valache, D. (2023, February). Happy teacher, healthy class? Linking teachers' subjective well-being to high-school and university students' physical and mental health in a three-level longitudinal study. *Social Psychology of Education*, 26, 811–831. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s11218-023-09768-0>
- Parrello, S., Ambrosetti, A., Iorio, I., & Castelli, L. (2019, August). School Burnout, Relational, and Organizational Factors. *Frontiers in Psychology*, 10, 47-52. doi:10.3389/fpsyg.2019.01695
- Pop, C. F., & Bradea, A. B. (2024). Supporting Teacher Well-Being by Creating A Suitable Environment for Their Professional Development. *17th annual International Conference of Education, Research and Innovation*, 11-13 November, 2024, (pp. 2178-2184). Seville, Spain.
- Rahm, T., & Heise, E. (2019, December). Teaching Happiness to Teachers - Development and Evaluation of a Training in Subjective Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 10, 213-228. doi:10.3389/fpsyg.2019.02743
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. Retrieved from

<https://scottbarrykaufman.com/wp-content/uploads/2015/11/2-Happiness-is-everything-or-is-it.pdf>

- Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L., & Lonka, K. (2019, October). Work Burnout and Engagement Profiles Among Teachers. *Frontiers in Psychology*, 10, 117-124. doi:10.3389/fpsyg.2019.02254
- Smetackova, I., Viktorova, I., Martanova, V. P., Pachova, A., Francova, V., & Stech, S. (2019, October). Teachers Between Job Satisfaction and Burnout Syndrome: What Makes Difference in Czech Elementary Schools. *Frontiers in Psychology*, 10, 166-173. doi:10.3389/fpsyg.2019.02287
- Sohail, M. M., Baghdady, A., Choi, J., Huynh, H. V., Whetten, K., & Proeschold-Bell, R. J. (2023, April). Factors influencing teacher wellbeing and burnout in schools: A scoping review. *Work*, 76, 1317–1331. doi:10.3233/WOR-220234
- Stoloff, S., Boulanger, M., Lavallée, É., & Glaude-Roy, J. (2020). Teachers' Indicators Used to Describe Professional Well-Being. *Journal of Education and Learning*, 9(1), 16-29. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1241009.pdf>
- Tang, Y. (2018, September). What makes rural teachers happy? An investigation on the subjective well-being (SWB) of Chinese rural teachers. *International Journal of Educational Development*, 62, 192-200. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2018.05.001>
- Taylor, L., Zhou, W., Boyle, L., Funk, S., & De Neve, J.-E. (2024). *Wellbeing for Schoolteachers (Report No. 2)*. University of Oxford, Wellbeing Research Centre and International Baccalaureate Organization. Oxford: Wellbeing Research Centre and International Baccalaureate Organization. Retrieved from <https://wellbeing.hmc.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2024/04/FULL-REPORT-TWB-IB-Report-January-2024-v2.1.pdf>
- Tran, T. T., Luong, D.-H., & Nguy, T. T. (2024, April). A Bibliometrics Analysis of Scopus-Indexed Research on Teachers' Well-Being from 1995-2022: Emerging Research Trends. *European Journal of Educational Research*, 13(2), 457 - 478. doi:<https://doi.org/10.12973/eu-jer.13.2.457>
- Triwiyanto, W., Rokhman, F., Sutarto, J., & Suminar, T. (2025, April). The mediating role of self-efficacy and the moderating impact of organizational climate: a case study for improving teacher wellbeing through leadership and meaningful work. *Retos*, 65, 330–347. Retrieved from <https://doi.org/10.47197/retos.v65.110898>
- Viac, C., & Fraser, P. (2020). *Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis*. Organisation for Economic Co-operation and

- Development. Retrieved from
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/01/teachers-well-being_bdafdeaf/c36fc9d3-en.pdf
- Wahab, N. Y., Rahman, R. A., Mahat, H., Hudin, N. S., Ramdan, M. R., & Razak, M. N. (2024, August). Impacts of Workload on Teachers' Well-Being: A Systematic Literature Review. *TEM Journal*, 13(3), 2544-2556. doi:10.18421/TEM133-80
 - Watling, J. M. (2022). *Implications Of Teachers' Mental Health & Wellness On Technology Integration: A Comparative Study Between Two South African Governmental Schools*. Master of Arts in Sociology. Faculty of Arts and Social Sciences. Stellenbosch University. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10019.1/126184>
 - Yildirim, K. (2014, March). Main factors of teachers' professional well-being. *Educational Research and Reviews*, 9(6), 153-163. doi:10.5897/ERR2013.1691
 - Zhang, Y., Azam, S. B., & Ishak, Z. B. (2024, October). Psychological Capital Related to Well-being among Teachers: A Systematic Literature Review. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 8041-8058. Retrieved from <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00608>
 - Zhao, M., Li, Y., Lin, J., Fang, Y., Yang, Y., Li, B., & Dong, Y. (2024, June). The Relationship Between Trust and Well-Being: A Meta-Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 25(56), 25-56. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s10902-024-00737-8>
 - Zhou, S., Slemp, G. R., & Vella-Bro, D. A. (2024, June). Factors Associated with Teacher Wellbeing: A Meta-Analysis. *Educational Psychology Review*, 36(63), 1-48. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x>