



مستوى الإحساس بالرفاهية في العمل لدى الأكاديميين الجامعيين  
دراسة ميدانية على عينة من أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة

*Level of well-being at work among university academics*

*Field study on a sample of professors in the Department of Psychology at the University of M'sila*

\* د. بوجمعة نقيب

جامعة محمد بوضياف المسيلة (الجزائر)

*nekbil.boudjema@univ-msila.dz*

#### الملخص:

هدفت الدراسة للكشف عن مستوى الإحساس بالرفاهية في العمل لدى الأساتذة العاملين بقسم علم النفس بجامعة المسيلة، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي، واستخدم الباحث أداة جاهزة لقياس مستوى الإحساس بالرفاهية في العمل، والتي تحتوي على (16) عبارة، وتم اختيار عينة من أساتذة قسم علم النفس قدرها (31) أستاذًا، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:-  
أن الأساتذة العاملين بقسم علم النفس بجامعة المسيلة يشعرون بمستوى إحساس منخفض في الرفاهية في العمل بمكان عملهم .

#### معلومات المقال

تاريخ الإرسال:

2024/03/03

تاريخ القبول:

2024/06/06

#### الكلمات المفتاحية:

- ✓ الرفاهية.
- ✓ الرفاهية في العمل.
- ✓ الأكاديميين الجامعيين

#### Abstract :

*The study aimed to reveal the level of sense of well-being at work among professors working in the Department of Psychology at the University of M'sila. The descriptive approach was relied upon. The researcher used a ready-made tool to measure the level of sense of well-being at work, which contains (16) statements. A sample of professors of the Department of Science was chosen. Psychology was estimated at (31) professors, and the study reached the following results: - Professors working in the*

#### Article info

Received

03/03/2024

Accepted

06/06/2024

#### Keywords:

- ✓ well-being.
- ✓ Well-being at work.

\* المؤلف المرسل

*Department of Psychology at the University of Msila feel a low level of well-being at work in their workplace.*

✓ university academics.

#### مقدمة:

من بين أبرز العوامل والأسباب التي تساعد الأساتذة الباحثين في الجامعات الجزائرية على التكيف مع مختلف أبعاد عملهم توفير بيئة العمل المناسبة للأستاذ الجامعي، وبالتالي تحقيق الرفاهية النفسية في بيئه العمل وبالتالي تحقيق الرضا المهني، حيث يعتبر الرضا الوظيفي (المهني) أحد المواضيع المتعلقة بالسلوك التنظيمي الذي يدور اهتمامه حول معرفة اتجاهات الفرد نحو عمله والإشباع الذي يوفره له هذا العمل من مختلف الجوانب (النفسية، المالية، الاجتماعية..). كما يمكن اعتباره أساسا للإنتاجية في العمل من حيث تأثيره على الاستعدادات النفسية والمهنية للأداء الصحيح لمختلف المهام والواجبات الوظيفية، كما يساعد في بناء العلاقات الاجتماعية مع جماعة العمل من زملاء ورؤسائه. (عبد الكريم، 2021) ويرتبط الرفاه المهني للأكاديميين بتطويرهم لمهاراتهم التربوية والتعليمية، مما يوفر للأكاديميين إمكانية تشكيل بيئات عملهم داخل وخارج الفصل الدراسي بطريقة تناسب قوتهم ومعتقداتهم، ويمكن أن يتجلى هدف الأكاديميين في الحياة في تقدم حياتهم المهنية، وفي نموهم الشخصي، وفي تطورهم المستمر وافتتاحهم على التجارب الجديدة. في التعليم العالي، يمكن أن يتجلى هذا بالتطوير المهني للأكاديميين، وسلوك العمل المبتكر والانفتاح على التجارب.

ويمكن تصور المستويات العالية من الرفاهية المرتبطة بالعمل على أنها رفاهية مهنية ، والتي يتم تعريفها على أنها تجربة إيجابية مع عمل الفرد أو تقييمه، بما في ذلك الرضا أو الالتزام أو المشاركة، وعلى هذا النحو فإن الرفاهية المهنية تتضمن بشكل مميز مؤشرات إيجابية لخبرة العمل، بدلاً من المؤشرات السلبية، مثل الإرهاق، وبطبيعة الحال فإن الرفاهية في العمل أمر حيوي للممارسة اليومية للأكاديميين، والتي تعني الموظفين المزدھرين الذين يحققون إمكاناتهم الكاملة لصلحتهم الخاصة ومصلحة الجامعة، ويتم تفعيل رفاهية العمل بطرق مختلفة ، من خلال الرفاهية العاطفية المتعلقة بالوظيفة، أو عن طريق قياس رفاهية العمل من خلال الآخرين. أو من خلال التركيبات ذات الصلة بالرضا الوظيفي، أو المشاركة الوظيفية، أو المشاركة في العمل، أو السعادة في العمل، أو الالتزام التنظيمي، ونظرًا لأن جزء مهم من الأدب النظري يرى الرفاهية النفسية جوهر الصحة العقلية للموظفين، ففي المقابل جزء مهم أيضا من الأدب النظري يأخذ منظوراً متعدد الأبعاد الرفاهية المهنية في الوسط الأكاديمي بالنسبة لهيئات التدريس تتضمن قبول الذات ، وال العلاقات الإيجابية مع الآخرين ، والاستقلالية ، والإتقان البيئي ، والهدف في الحياة ، والنمو الشخصي، وكذلك تصور الأكاديميين لأنفسهم كطلبة، والتمكين البيئي لهم.

ونظرا للأهمية المتواخدة من موضوع الرفاهية في بيئه العمل لدى الأكاديميين، كان لزاما على الجامعات بذل جهود أكبر على مستوى الرضا المهني مثل هذه الفئات، وذلك من خلال تبني السياسات والاستراتيجيات طويلة المدى آخذين بعين الاعتبار الصحة النفسية والجسدية وكذا الرفاهية المهنية.

وأيضا للأهمية البالغة حول هذا الموضوع جاء هذه الدراسة لسلط الضوء حول الرفاهية في العمل لدى الأكاديميين الجامعيين، أولا من خلال البحث في الأدب، وثانيا سد الفجوة البحثية من خلال نتائج هذه الدراسة المتمثلة في قياس مستوى الإحساس بالرفاهية في العمل لدى الأساتذة العاملين بقسم علم النفس بجامعة المسيلة.

#### 2. إشكالية الدراسة:

تعتبر الرفاهية في بيئه عمل الأكاديميين الجامعيين مصدراً للقلق المتزايد بالنسبة لهم . بالمقارنة مع عموم العاملين الذين في مستواهم، ويعاني العديد من الأكاديميين من الإرهاب حيث يتعاملون مع مستويات عالية من إجهاد العمل والمتطلبات العاطفية ، إن رفاهية الأكاديميين أمر حيوي ليس فقط للأكاديمي الفردي، ولكن أيضاً لقدرتهم على تقديم رعاية عالية الجودة لطلبهم ، وهذا يعني أن الأبحاث تشير إلى أن الأكاديميين الذين يعانون من الإرهاب وأجياد العمل يقدمون رعاية أقل ملائمة لطلبهم ومستويات منخفضة من رفاهية الأكاديميين يمكن أن تؤدي إلى أداء دون المستوى الأمثل ، وبشكل عكسي يميل الأكاديميون ذوو المستويات الأعلى من الرفاهية إلى تقديم رعاية أفضل لطلبهم، على وجه الخصوص ترتبط المستويات الأعلى من رضا الأكاديميين أو التزامهم بالعمل بمستويات أعلى من الأداء الأكاديمي بالإضافة إلى تحسين مشاركتهم في العمل.

وفي الواقع الجامعيواجه الأكاديميون ضغوطاً متزايدة وعدم يقين بسبب عبء العمل الكبير لكل من التدريس والبحث، جنباً إلى جنب مع توقعات الأداء المتغيرة، والتي يمكن أن تؤثر سلباً على رفاههم المهني في العمل بالإضافة إلى أدائهم، وأصبحت بيئه العمل الأكاديمي أكثر إرهاقاً بسبب الضغط المتزايد للنشر والحصول على تمويل الأبحاث في بيئه تنافسية للغاية من ناحية، ومن خلال التغيرات في التعليم مثل رقمنة التعليم التي تسارعت بسبب وباء كورونا في السنوات الأخيرة القريبة، وزيادة أعداد الطلاب وزيادة تخصيص الدعم للطلاب، من ناحية أخرى، وبالمقارنة مع موظفي قطاع الخدمات الآخرين، فإن الأكاديميين معرضون بدرجة عالية لخطر الإصابة بالإهالك، والأعراض المرتبطة بالإجهاد المهني، وتناقص الرضا عن العمل، وبالتالي انخفاض مستوى الرفاهية في العمل.

وتتفاقم المخاوف بشأن الرفاهية بالنسبة للأكاديميين الجامعيين، حيث يفتقرن إلى المعرفة والمهارات والمواصفات لإدارة متطلبات العمل بفعالية، وفي البيئات الجامعية ينتمي إليها الأكاديميين غالباً بناءً على إنجازاتهم الأكاديمية وليس بسبب خبرتهم التدريسية أو اهتمامهم بالتدريس، وغالباً ما يكون هؤلاء الأكاديميون غير مدربين ولا يملكون مؤهلات تدريسية، مما قد يؤدي إلى انخفاض كفاءة التدريس لديهم (خاصة في بداية مهنة التدريس) ، وانخفاض الحافز، والداعية في النهاية على أداء التدريس وعلى الرفاهية النفسية، وبالتالي يحتاج معلمو الجامعات إلى دعم ليصبحوا معلمين فعالين، وكذلك لتعزيز رفاههم في العمل.

وأوجاع الجامعة تكشف عن باثولوجيا تستدعي العلاج والسؤال المطروح هو كيف يمكننا النهوض بالجامعة من هذا السبات وإنعاش وتنشيط الحياة الجامعية وتحقيق الرضا المهني لدى الأستاذ الجامعي؟ حيث نرى أنه نحن في أمس الحاجة إلى ضرورة تحول الجامعة والتعليم من حال الجمود إلى المرونة ومن التجانس إلى التنوع ومن ثقافة الاجترار إلى ثقافة الابتكار، ومن السلوك السلبي إلى الإيجابي، وهذا لن يتأتى إلا من أستاذ لديه مستوى عالٍ من الرضا المهني. (نعمت، 2007)

وتبقى مسؤولية الباحثين في العلوم الاجتماعية والنفسية قائمة على البحث في مفاهيم الرفاهية في العمل لدى فئات الأكاديميين الجامعيين، والتعرف على عوامل تحسين مناخات العمل الأكاديمي، وذلك لاكتساب مفهوم الرفاهية في العمل لدى الأكاديميين أهمية عالية، إذ يعتبر مؤشراً يستند إليه في تحديد مستوى فعالية الأداء لدى هذه الفئات،

وهذا ما تشير إليه العديد من الدراسات والأبحاث العلمية التي تناولت للموضوع من بينها دراسة دراسة نوال عليوي (2022) التي توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة بين الرفاهية النفسية والرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين، وأوصت دراسة محمد الأمين مشرور، وحسين بوثلجة (2020) بأخذ ظروف العمل وتحسينها في عين الاعتبار مع بذل جهود أكبر من قبل هذه المؤسسات في سبيل بناء سياسة الرفاهية التي تمكن من الحفاظ على الصحة والسلامة المهنية للموارد البشرية، وكذلك لللائقية من مختلف المخاطر لتكلك المتعلقة بالجوانب النفسية والاجتماعية، والتي برزت بشكل متنام في منظمات الألفية الثالثة. ووجدت دراسة تينا هاشر وجينيفر واير (2021) أن رفاهية المعلم تؤثر بشكل مباشر على جودة التدريس.

وعلى الرغم من التطورات التي تحققت على مدار السنين من خلال الدراسات الأجنبية حول موضوع الرفاهية في العمل، إلا أن الدراسات المحلية تبقى قليلة حول هذا المفهوم، وخاصة في الأوساط الجامعية بالنسبة لفئات الأكاديميين الجامعيين، وترقية لهذا الموضوع فإن توفير الإحساس بمدى هذه الإشكالية وأشكالها المختلفة والبحث في العوامل وتصنيف بيانات العمل بالأقسام وبالكليات وبالجامعات تم بناء هذه الدراسة ل تستطلع آراء الأكاديميين الجامعيين فيما يتعلق بالرفاهية في العمل من خلال الإجابة عن السؤال التالي:

## 1.2 سؤال الدراسة:

- ما مستوى الإحساس بالرفاهية في العمل لدى الأساتذة العاملين بقسم علم النفس بجامعة المسيلة؟
- 3. أهداف الدراسة: ومما تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقه:
  - الكشف عن مستوى الإحساس بالرفاهية في العمل لدى الأساتذة العاملين بقسم علم النفس بجامعة المسيلة.
  - إثراء الأدب النظري لموضوع الرفاهية في العمل بالأوساط الأكاديمية بنتائج الدراسة الحالية.
- 4. أهمية الدراسة: تستمد الدراسة الحالية أهميتها من خلال ما يلي:
  - تلقي الضوء على مكونات ومؤشرات مفهوم الرفاهية في العمل، وفتح الباب أمام المزيد من الدراسات والأبحاث، وإظهار أهمية الرفاهية المهنية بالنسبة للأفراد العاملين.
  - تكمن في طبيعة الموضوع الذي تناولته (الرفاهية في العمل) بالنسبة لفئات هيئات التدريس الجامعي بالأوساط الأكاديمية.
  - تكشف السلوكيات التنظيمية المرغوبة في مكان العمل بالأوساط الأكاديمية، والوقوف على الآثار الإيجابية لها.
  - تعمل هذه الدراسة إلى التوصل بمعلومات قد تتمكن قيادات الجامعات محل الدراسة من الاهتمام بمفاهيم الرفاهية في العمل للفئات المدروسة من العاملين، والحرص على توفيرها للبيئات الأكاديمية الجامعية.
- 5. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

**الرفاهية في العمل:** تقيس الرفاهية في العمل لدى أساتذة قسم علم النفس من خلال مجموع استجاباتهم على عبارات استبانة الرفاهية في العمل المقدمة بـ(16) عبارة والتي تعكس وجهات نظرهم حول موضوع الرفاهية بمكان عملهم، .

الأكاديميين الجامعيين: هم الأساتذة المكلفين بالتدريس بقسم علم النفس بجامعة الميسيلة. للموسم الجامعي 2022/2023، والبالغ مجموعهم (50) أستاذًا.

6. الدراسات السابقة: تطلبت طبيعة هذه الدراسة من الباحث الاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الرفاهية المهنية في مكان العمل، والاستعانة بها في مناقشة نتائج الدراسة، ولقد تم تصنيفها حسب مؤشراتها وحسب ترتيبها الزمني على النحو التالي:

هدفت دراسة نوال عليوي (2022) التي جاءت بعنوان الرفاهية النفسية وعلاقتها بالرضا المهني لدى الأستاذ الجامعي إلى الكشف عن وجود علاقة بين الرفاهية النفسية والرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين، والكشف عن الفروق التي تظهر في الرفاهية النفسية والرضا المهني تبعاً لمتغير الجنس، وقد شملت عينة الدراسة عدد (90) أستاذ من كلا الجنسين، وذلك على مستوى جامعة الجزائر (2)، والمدرسة العليا للأساتذة بالقبة، بينما الأدوات المستخدمة هنا كانت عبارة عن مقياس الرفاهية النفسية "لرايف" (Ryff)، وكذا مقياس الرضا المهني لكارتيهيليون وسميث (KartellHullio et Smith)، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين، وبأنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الرفاهية النفسية تبعاً لمتغير الجنس، وتوجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الرضا المهني تبعاً لمتغير الجنس لصالح الأستاذة الذكور.

وجاءت دراسة محمد مسعودي (2022) الهادفة لمعرفة مستوى الرفاهية النفسية لدى الأساتذة، ومدى اختلافهم تبعاً لاختلاف جنسهم، ومن حيث مكان العمل والأقدمية في التعليم ووفقاً لوجهة نظرهم، وقد اشتملت عينة الدراسة على (346) أستاذًا وأستاذة، حيث قاموا بالاستجابة على أسئلة المقدمة ضمن مقياس الرفاهية النفسية.

وعليه أسفرت الدراسة على نتائج مفادها أن مستوى الرفاهية النفسية للأساتذة كان مرتفعاً، كما أظهرت تلك النتائج أنه لا وجود لفروق دالة إحصائية في الرفاهية النفسية للأساتذة مهما كان جنسهم، أو مكان عملهم أو أقدميتهم في التعليم. وجاءت دراسة "غيثاء عباس" (2022) الموسومة بعنوان: (دور جودة حياة العمل في الرفاهية الذاتية للعاملين - دراسة ميدانية بمشفى الرازى في دمشق)، والتي هدفت إلى اكتشاف أهم الأبعاد المرتبطة بجودة حياة العمل، والتي من الممكن أن تؤثر في الرفاهية الذاتية للعاملين بمشفى الرازى لمدينة دمشق. ووفقاً له ومن أجل بلوغ هذا الهدف تم اعتماد ما يسمى بالفلسفة الوضعية والمدخل الاستنثاجي في جانبه النظري، والدراسة العملية واستخلاص النتائج؛ ما أدى إلى الاعتماد على الاستبانة في عملية جمع البيانات من مجتمع الدراسة التي تم إخضاعها للمعالجة الإحصائية باستخدام الأدوات الملائمة، ووفق برنامج التحليل الإحصائي "SPSS". وعليه تم دراسة الأبعاد التالية (جودة الأجر والتعويضات، الأمان الوظيفي، وجودة بيئة العمل) باعتبارها متغيرات مستقلة، والرفاهية الذاتية متمثلة (بالرضا والمشاعر الإيجابية) وتجلت أهم نتائج الدراسة العملية في ما يلي:

مستوى جودة الأجر والتعويضات في المشفى المدروس كان منخفض جدًّا، بينما مستوى جودة الأمان الوظيفي وجودة بيئة العمل، والرفاهية الذاتية ببعديها (الرضا عن حياة العمل، والمشاعر الإيجابية) كان منخفضاً أيضاً بالنسبة للعاملين في ذات المشفى.

يوجد أثر دال احصائياً لكل من الأجر والتعويضات والأمان الوظيفي وجودة بيئة العمل في الرفاهية الذاتية للعاملين في مشفى الرازى بمدينة دمشق.

أما دراسة بنiamين درير (2022) التي جاءت بعنوان (رفاهية المعلم: التحقيق في مساهمات المناخ المدرسي وصياغة الوظائف) لتحديد العوامل السياقية والفردية التي تؤثر على رفاهية عمل المعلمين ولكن نادراً ما يتم التحقيق فيها بشكل متزامن.

درست هذه الدراسة مساهمات المناخ المدرسي وصياغة الوظائف في رفاهية المعلم. تم تحليل بيانات المسح المتأخر زمنياً من (564) مدرساً ألمانياً. كان النموذج المفترض حيث كان المناخ المدرسي وصياغة الوظائف منبهات منفصلة للرفاهية تتلاعماً جيداً مع البيانات.

كشفت التحليلات كذلك أن تأثير المناخ المدرسي وصياغة الوظائف أمر مضاد.

شهد المعلمون الذين أبلغوا عن أعلى معدلات مناخ المدرسة وأعلى الدرجات في صياغة الوظائف أعلى مستوى من الرفاهية. تسلط نتائج هذه الدراسة الضوء على أهمية كل من المناخ المدرسي وصياغة الوظائف لدعم رفاه المعلم.

وهدفت دراسة تينا هاشر، وجينيفروبر (2021) إلى المساهمة في توضيح بناء رفاهية المعلم ، وإضافة المعرفة حول انتشار رفاهية المعلم وتنظيم المتنبهين ونتائج رفاهية المعلم ، ومراجعة بعد بيانتم تطبيقه على الأوراق التي راجعها الزملاء المنشورة بين الأعوام 2000-2019 وتم تضمين ما مجموعه 98 دراسة في التحليل الهائي . يمكن تصنيف الأساليب غير المتجانسة إلى خمسة أسس نظرية متميزة. لم تؤكد الأدلة التجريبية أن رفاهية المعلم في خطر من بين مجموعة متنوعة من الارتباطات والتنبؤ برفاهية المعلم التي يمكن تصنيفها إلى فئات عامة مقابل فئات مرتبطة بالوظيفة على المستوى الفردي أو المستوى السياقي، يبدو أن العلاقات الاجتماعية تلعب دوراً محورياً. على الرغم من ندرة الأدلة التجريبية المتعلقة بنتائجها ، تشير النتائج إلى أن رفاهية المعلم تؤثر على جودة التدريس.

وجاءت دراسة إلين ويلسون، وجون برادي ( 2020) ، بعنوان (رفاهية المعلم في إنجلترا: استجابات المعلم للمبادرات على مستوى المدرسة) ل تستكشف هذه الدراسة النوعية أنواع مبادرات رفاهية المعلم على مستوى المدرسة التي أبلغ عنها ( 51) معلماً. ويجادل المؤلفون بأن تدابير الرفاهية الأكثر قبولاً هي تلك المضمنة في ثقافات المدرسة الداعمة بأكملها والتي تهدف إلى تقليل أعباء العمل المرهقة وتعظيم مشاعر الاستقلالية والعلاقة والكفاءة. يُظهر التحليل أن المبادرات الأقل فاعلية كانت تلك التي تفاعلت مع مشكلة متصورة ، لكنها لم تسعى إلى معالجة سبب سوء الرفاهية المتصور. في بعض الحالات تنتهي أنشطة مثل الطهي الإيجاري أو الجلسات الرياضية احتياجات المعلمين الأساسية للاستقلالية. مثل هذه المبادرات كانت بمثابة حاجز أمام رفاهية المعلم عندما كان ينظر إليها على أنها تستجيب لطلب متصور للمساءلة، أو تساهم في أعباء العمل المرهقة من خلال وضع مطالب إضافية على وقت المعلمين الإجمالي.

كما جاءت دراسة (محمد الأمين مشورو وحسين بوثلجة ، 2020) أثر الرفاهية في بيئة العمل على الصحة العامة للموارد البشرية، والتي تسعى إلى دراسة الأثر الذي تخلفه الرفاهية في محيط العمل على الصحة العامة للموارد البشرية، بحيث أُجريت الدراسة على عينة مكونة من (265) عون في تمريض على مستوى المؤسسات العمومية الاستشفائية لولاية معسكر، باعتبار هذه المؤسسات المسئولة الأولى على معالجة جميع العوامل التي يمكن أن تمس بحال الصحة النفسية والجسدية لمواردها البشرية، قد تم قياس متغير الرفاهية في العمل بالاعتماد على نموذج مكون من 16 عبارة، **Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS General Health Questionnaire (GHQ-12**) الذي يضم (12) عبارة.

توصلت الدراسة إلى وجود تأثير مباشر للرفاهية في مكان العمل على الصحة العامة لأعوان التمريض بالمؤسسات الاستشفائية محل الدراسة، إضافة إلى عدم تأثير الصحة العامة لأعوان التمريض بالمتغيرات الشخصية كالجنس والسن والمستوى التعليمي، حيث أوصت الدراسة بضرورة تحسين ظروف العمل وبدل هذه المؤسسات لجهود أكبر في سبيل بناء سياسة الرفاهية التي تسمح بالحفاظ على الصحة والسلامة المهنية لمواردها البشرية والوقاية من مختلف المخاطر خاصة منها تلك المتعلقة بالسيكوباجتمعية والتي بذلت مؤخراً في منظمات الألفية الثالثة.

وفحصت دراسة ريبيكا ج.كولي، وأخرون (2015)، التي جاءت بعنوان (رفاهية المعلم: استكشاف مكوناتها ومقاييس موجه نحو الممارسة) الخصائص السيكومترية لمقياس رفاهية المعلم ، والذي يقيم ثلاثة عوامل للرفاهية المرتبطة بعمل المعلمين: عباء العمل ، والتنظيمية ، ورفاهية تفاعل الطالب . مع عينة من المعلمين الكنديين ، أكدت النتائج الموثوقة ، والحالة الطبيعية التقريبية ، وهيكل عامل المقياس: قدمت الدعم لعامل ترتيب أعلى لرفاهية المعلم : أظهر أن الأداة تعمل بشكل مشابه عبر مجموعات فرعية اجتماعية ديموغرافية مختلفة ؛ وأظهرت أن عوامل الرفاهية كانت مرتبطة كما هو متوقع مع التركيبات الخارجية لضغوط المعلم والرضا الوظيفي والرفاهية العامة . توفر هذه التحليلات مجتمعة دعمًا لاستخدام الأداة كتقييم لرفاهية المعلم ودليل على أهمية رفاهية المعلم لنتائج المعلم الأخرى .

### 1.6 التعليق على نتائج الدراسات السابقة والججوة البحثية:

- اختلاف الدراسات السابقة حول أبعاد الرفاهية العاملين، فبعض الدراسات تناولت هذه الرفاهية من خلال متغير أحادي مثل دراسة نوال عليوي (2022)، وكذلك دراسة محمد الأمين مشرور، وحسين بوثلجة (2020)، بينما تناولت دراسة بنiamin Drirer (2022) هذا المفهوم من خلال بعدين وهما التحقيق في مساهمات المناخ المدرسي وصياغة الوظائف، وتناولت دراسة غيثاء عباس (2022) الرفاهية الذاتية من خلال بعد الرضا وبعد المشاعر الإيجابية، وتناولت دراسة "Ribicka J. Koli، وأخرون" (2015) أبعادًا ثلاثة لرفاهية المعلم، ويمثلها عباء العمل، التنظيمية، ورفاهية تفاعل الطالب، كما تناولت دراسة كل من "إلين ويلسون، وجون برادي" (2020) تدابير تخص رفاهية المعلم في إنجلترا من خلال تقليل أعباء العمل المرهقة وتعظيم مشاعر الاستقلالية، العلاقة والكفاءة،

- تتفق نتائج الدراسات السابقة حول أهمية الرفاهية بالنسبة لمجتمعات العاملين.

- يحوز موضوع الرفاهية المتعلقة بالعاملين على المستوى الأجنبي اهتمامًا كبيرًا على المستوى البخي، إلا أنه وفي المقابل أي على المستوى المحلي نجد الدراسات التي تناولت هذا الموضوع تعاني من ضعف الإثراء، لذا تسعى الدراسة الحالية لسد هذه الججوة البحثية في عملية عدم مسيرة تلك الدراسات الأجنبية والعربية، كما ستثري هذه الدراسة الإطار النظري والفكري لرفاهية الأكاديميين الجامعيين.

### 2.6 مناهي الاستفادة من الدراسات السابقة: استفادت الدراسة الحالية من مثيلاتها السابقة في عدة أوجه ذكر منها ما يلي:

- التعرف على الأدب النظري حول موضوع المضايقة في مكان العمل.

- اعتماد أداة جاهزة والمتمثلة في المقياس الذي قدمه (Schaufeli et al. 1996)، والذي ترجمه وكيفه على البيئة العربية كل من محمد الأمين مشرور، وحسين بوثلجة (2020)، وذلك ملائمة للبيئة الجامعية المحلية، ول المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

- تفسير النتائج والوصول إلى استنتاجات نظرية تثري الأدب النظري حول موضوع الرفاهية في العمل بالأوساط الأكاديمية للهيئات التدريس الجامعي..

### 7. الخلفية النظرية للدراسة:

1.7 الرفاهية في العمل : لا يوجد اتفاق بين الباحثين حول تحديد مفهوم في العمل، حيث يرى (Aboubaker et al, 2019) بأنها نقطة التوازن التي تجمع بين موارد الفرد والتحديات التي تواجهه، وعرفها (Luu, 2019) بأنها الجودة الشاملة لخبرة العاملين في عملهم، وعرفها (Duan et al, 2019) بأنها الحالة الإيجابية التي يكون الأفراد فيها قادرین على العمل بالقرب من مستواهم الأفضل،

ووفقا (Laschinger et al, 2011) أن رفاهية مكان العمل تمثل بالرضا الوظيفي للعاملين، وتكون أعلى عند وجود العلاقات الإيجابية مع المدراء والزملاء، كما أن الرفاهية في مكان العمل هي حصول العاملين على الصحة النفسية والجسدية، بمعنى أن تكون بيئة العمل خالية من الإجهاد وتتوفر لهم السلامة المهنية، كما لا بد أن بيئة العمل مثيرة ومجزية ومحفزة وممتعة، ويضيف أن أماكن العمل المليئة بالسعادة تساهم في تحسين الأداء المالي للمنظمة (Baptiste, 2008, P 285

ويشير (Zheng et al, 2015) إلى أن الرفاهية في العمل تشمل الرضا عن العمل والتأثير المرتبط بالعمل، ويكون كل من التأثير التصري والتأثير المرتبط بالعمل من مكونات إيجابية وسلبية، كما تكون برنامج العمل والميزانية من ستة أبعاد: القبول الذاتي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والإتقان البيئي، والاستقلال الذاتي، والنمو الشخصي، والغرض من الحياة. (Page, K. and Vela-Brodrick, D. A. 2009)

2.7 أبعاد الرفاهية في العمل: يضع كل من (E. Abord de chantillon et D. Richard) أربعة أبعاد لمفهوم الرفاهية في العمل، حيث يعرّفها البعض بنموذج (SLAC) كما يلي:

- معنى العمل (Le sens donné au travail): أن النشاط مفيد وذو قيمة.
- الرابط الاجتماعي (Le lien social): العلاقات بين بصفة خاصة.
- النشاط (L'activité): التحكم فيه، القيادة الجيدة له.

الراحة (Le confort): بيئة العمل وجودة الحياة في العمل. (Ottmann, 2015, P76)

ومن خلال المراجعة الأدب النظري المتعلّق برفاهية العاملين تبيّن أن لا يوجد اتفاق بين الباحثين حول أبعاد

الرفاهية، وفي هذا الصدد صنفت دراسة (UVan-Hom et al., 2004) الرفاهية الوظيفية إلى خمسة أبعاد، وهي الرفاهية العاطفية، الرفاهية المهنية، والرفاهية الاجتماعية، والرفاهية النفسية، كما توصلت دراسة (Grant et al., 2007) إلى وجود أنواعاً معدّة مختلفة من الرفاهية، وربما الأكثر شيوعاً هي الرفاهية الجسدية، والرفاهية النفسية، والرفاهية الاجتماعية.

وقدمت دراسة (Page and Vella, 2009) اقتراح نموذج معرفيotaثيرللرفاهية، إذ يتكون من المكونات المرتبطة بالعمل (الرضا الوظيفي، الارتباط)، وسوء الرفاهية المرتبط بالعمل (ادمان العمل، الاحتراق)، بينما استنتجت (Kathirasan, 2015) أن رفاهية العاملين يمكن أن تكون من أربعة أبعاد وهي الرفاهية

ال الفكرية، الرفاهية العاطفية، الرفاهية البدنية، الرفاهية المكانية. واستخدمت دراسة (Zheng et al., 2015) ثلاثة أبعاد لرفاهية العاملين، وهي رفاهية الحياة، ورفاهية مكان العمل، والرفاهية النفسية.

3.7 أشكال الرفاهية في العمل: وفقاً لأعمال (veenhoven, 1998) المتعلقة بالسعادة والرفاهية، يمكن التمييز بين أربعة أشكال للرفاهية في العمل كما يلي:

الجدول رقم (01): الأشكال الأربعة للرفاهية الاجتماعية.

الميزات الداخلية	الميزات الخارجية	
القدرة على مواجهة وتحمل أعباء الحياة المهنية	العيش في بيئة جيدة وملائمة للعمل	الفرص
التمتع بالحياة في العمل	أن تكون المساهمة ذات قيمة في بيئة	النتائج العمل

المصدر: (Richard, 2012, p88)

الشكل الأول يتعلّق بوضع سياسة للموارد البشرية تساهُم في خلق أحسن الشروط والظروف الممكنة للعمل، أما الشكل الثاني فهو يرتكز على نظام مرجعي الذي يشكّل القيمة من خلال المساهمة في القيمة المضافة، هذه الأخيرة يمكن أن يكون قياسها سهلاً بالنسبة لبعض المهن التجارية مثلًا، كما يمكن أن يكون صعباً ومعقداً بالنسبة لآخر كمسؤل الاتصال مثلًا، حيث طور في هذا الشأن فكرة (فوق العمل ذات القيمة المضافة العالية) بحيث تكون هذه الفرق قادرة على مواجهة الرهانات الكبيرة من أجل التكيف مع البيئة المعقّدة، أما فيما يخص الشكل الثالث فهو بخص مجموعة العمليات التي يتدخل فيها الفرد العامل في ظل الأحداث المجهدة من أجل التحكم أو الحد من تأثير هذه الأخيرة على رفاهيته النفسية والجسمية، وأخيراً نجد بأن الشكل الرابع يقترب من مفهوم الرفاهية الاقتصادية عند اقتصاديين (نتيجة لاستهلاك منتج أو خدمة)، وكذلك مفهوم الرضا عن العمل عند المديرين (نتيجة للأجر المرضي وشروط العمل الجيدة، الدعم الاجتماعي).

(Richard, 2012, p88-89)

#### 8. الجانب التطبيقي للدراسة:

1.8 منهج الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة الحالية، ولقياس مستوى الرفاهية المهنية لدى الأساتذة المكلفين بقسم علم النفس في جامعة المسيلة، اعتمد الباحث على المنهج التحليلي، وهو الأنسب لمثل هذه الدراسات الوصفية، حيث يصف ويحدد الظروف وال العلاقات ويفارن وينظم البيانات ويحللها ويستخلص النتائج ويفسرها، ويعمل على تعميمها.

2.8 مجتمع وعينة الدراسة: إذ يشتمل مجتمع الدراسة على جميع الأساتذة العاملين بقسم علم النفس في جامعة المسيلة خلال العام الجامعي 2023/2022، والبالغ عددهم (51) أستاذ جامعي، وقدرت عينة الدراسة الأساسية بـ(31) مفردة.

3.8 حدود الدراسة: حددت الدراسة الحالية بالحدود التالية:  
الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على أبعاد المقياس الذي قدمه (Schaufeli et al. 1996)، والذي ترجمه وكيفه على البيئة العربية كل من محمد الأمين مشرور، وحسين بوثلجة (2020).

الحدود البشرية: حيث تم جمع البيانات من الأساتذة العاملين بقسم علم النفس في جامعة المسيلة وقدر عددهم بـ (31) أستاذ.

الحدود المكانية: وتم إجراء الدراسة الميدانية على عينة من الأساتذة العاملين بقسم علم النفس بجامعة المسيلة.  
الحدود الزمانية: تم القيام بالدراسة الميدانية خلال العام الدراسي الجامعي 2022/2023.

4.8 أداة الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسات، ولجمع البيانات من عينة الدراسة تم اعتماد أداة جاهزة لقياس مستوى الإحساس بالرفاهية في بيئه العمل لدى الأساتذة العاملين بقسم علم النفس، [المقياس الذي قدمه (Schaufeli et al. 1996)، والذي ترجمه وكيفه على البيئة العربية كل من محمد الأمين مشرور، وحسين بوثلجة (2020)، وت تكون أداة الدراسة من (16) عبارة.

5.8 الدراسة الاستطلاعية: قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة أولية قدرها (20) مفردة، وذلك بهدف التأكيد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، وأيضاً التأكيد من صلاحيتها للتطبيق النهائي، ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

1.5.8 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة: للتحقق من ثبات ومصداقية محتوى أداة الدراسة، تم تقييم درجة التناسق الداخلي بين عبارات الأداة، ومدى قدرة الأداة على قياس ما يفترض قياسه بدقة، وذلك على النحو التالي:

الثبات: للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، وتم التوصل إلى النتائج التالية.

الجدول رقم (02): نتائج ألفا كرونباخ لأداة الدراسة (الرفاهية في العمل).

الدرجة الكلية	عدد البنود	قيمة الفا
---------------	------------	-----------

يلاحظ من الجدول رقم (02)، أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تقدر بـ (0.759)، وهي قيمة مرتفعة تثبت أن الأداة تتمتع بثبات عال، وفي ضوء هذه النتيجة يتضح أن النتيجة المبدئية لتقدير درجة الثبات تعكس أن الأداة الخاضعة للاختبار يمكن الاعتماد عليها في قياس مستوى الإحساس بالرفاهية في العمل لدى أساتذة قسم علم النفس.

**صدق الاتساق الداخلي:** للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، تم الاعتماد على الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للأداة عن طريق معامل ارتباط بيرسون، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (03): معامل الارتباط بيرسون بين العبارات والدرجة الكلية (الرفاهية في العمل).

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	العبارة
0,691**	أشعر أنني منهك عاطفياً بسبب عملي
0,638**	أشعر بأنني مرهق في نهاية اليوم
0,700**	أشعر بالتعب عندما أستيقظ في الصباح وأواجه يوماً آخر من العمل
0,661**	العمل طوال اليوم يسبب لي القلق
0,520**	أنا قادر على حل المشاكل التي تظهر في عملي بفعالية
0,634**	أشعر وكأنني محروم بسبب عملي
0,388*	أشعر بأنني أساهم بفعالية في نشاطات القسم
0,836**	منذ أن بدأت عملي، فقدت الاهتمام به
0,698**	لقد فقدت الحماس في عملي
0,632*	في رأيي أنا بخير في عملي
0,367*	أشعر بأنني في حالة جيدة عندما أقوم بإعداد شيئاً ما في عملي
0,623*	أنا أدرك بأنه هناك العديد من الأشياء التي لها قيمة في عملي
0,695	أريد فقط القيام بعملي دون إزعاج
0,491**	أصبحت أكثر سخريةً علماً بأن عملي له قيمة بالغة
0,753**	أشك في قيمة عملي
0,356*	في عملي، أنا واثق بأنني أقوم بمهامي بفعالية
1	الرفاهية في العمل

يلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن قيم الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للأداة كانت ما بين (0.356\*-0.836\*\*)، وهي معاملات قوية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وأيضاً أن قيمة معامل الارتباط للأداة الدراسة قدرت قيمتها بـ (1)، وهو معامل قوي ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وعليه فإن الأداة تتمتع بصدق اتساق داخلي يسمح لها بقياس ما وضعت لقياسه، وفي ضوء هذه النتيجة المبدئية يتضح أنه يمكن الاعتماد على الأداة لقياس مستويات الإحساس بالرفاهية في بيئة العمل لدى الأساتذة العاملين بقسم علم النفس في جامعة المسيلة..

6.8 تصحيح أداة الدراسة: تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي، والذي يشتمل على ( 3 ) درجات من ( 1-3 ) حيث تشير الدرجة ( 1 ) إلى بديل الإجابة ( غير موافق )، والدرجة ( 2 ) إلى بديل الإجابة ( محайд )، والدرجة ( 3 ) إلى بديل الإجابة ( موافق )، ويشير مجموع الدرجات ل ( 31 ) استمراراً لمستوى الإحساس بالرفاهية في العمل لدى الأستاذة العاملين بقسم علم النفس بجامعة المسيلة.

7.8 الوسائل الإحصائية المستخدمة في الدراسة: اعتمد الباحث في تحليل بيانات الدراسة على مجموعة من الوسائل الإحصائية حسب نوع البيانات ونوع سؤال الدراسة، وتم استخدام الأساليب التالية:

التكارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ.

9. عرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها:

9.1 عرض نتائج السؤال الرئيسي وتحليلها وتفسيرها:

- ما مستوى الإحساس بالرفاهية في العمل لدى الأستاذة العاملين بقسم علم النفس بجامعة المسيلة؟

للإجابة عن هذا السؤال، وللكشف عن مستوى الرفاهية في العمل لدى الأستاذة العاملين بقسم علم النفس بجامعة المسيلة، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات والدرجة الكلية لأداة الدراسة، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم ( 04 ): نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مستوى الإحساس بالرفاهية في العمل والدرجة الكلية للأداة.

السؤال	النوع	الرقم	ال العبارة	البدائل						النوع	
				غير موافق		محайд		موافق			
				%	تك	%	تك	%	تك		
منخفض	0,760	1,48	أشعر أنني منهك عاطفياً بسبب عملي	16.1	5	16.1	5	67.7	21	01	
منخفض	0,720	1,54	أشعر بأنني مرهق في نهاية اليوم	12.9	4	29	9	58.1	18	02	
منخفض	0,800	1,54	أشعر بالتعب عندما أستيقظ في الصباح وأواجه يوماً آخر من العمل	19.4	6	16.1	5	64.5	20	03	
متوسط	0,730	1,70	العمل طوال اليوم يسبب لي القلق	16.1	5	38.7	12	45.2	14	04	
منخفض	0,540	1,32	أنا قادر على حل المشاكل التي تظهر في عملي بفعالية	3.2	1	25.8	8	71	22	05	
منخفض	0,790	1,64	أشعر وكأنني محروق بسبب عملي	19.4	6	25.8	8	54.8	17	06	
منخفض	0,540	1,32	أشعر بأنني أساهم بفعالية في نشاطات القسم	3.2	1	25.8	8	71	22	07	
متوسط	0,810	1,74	منذ أن بدأت عملي، فقدت الاهتمام به	22.6	7	29	9	48.4	15	08	
متوسط	0,800	1,87	لقد فقدت الحماس في عملي	25.8	8	35.5	11	38.7	12	09	
منخفض	0,620	1,41	في رأيي أنا بخير في عملي	6.5	2	29	9	64.5	20	10	
منخفض	0,420	1,22	أشعر بأنني في حالة جيدة عندما	0	0	22.6	7	77.4	24	11	

أقوم بإعداد شيئاً ما في عملي										
منخفض	0,440	1,25	0	0	25.8	8	74.2	23	أنا أدرك بأنه هناك العديد من الأشياء التي لها قيمة في عملي	12
منخفض	0,470	1,19	3.2	1	12.9	4	83.9	26	أريد فقط القيام بعملي دون إزعاج	13
منخفض	0,670	1,45	9.7	3	25.8	8	64.5	20	أصبحت أكثر سخرية علماً بأن عملي له قيمة بالغة	14
متوسط	0,820	1,70	22.6	7	25.8	8	51.6	16	أشك في قيمة عملي	15
منخفض	0,590	1,32	6.5	2	19.4	6	74.2	23	في عملي، أنا واثق بأنني أقوم بمهامي بفعالية	16
منخفض	0.31	1.48	الرفاهية في العمل							

يتضح من الجدول رقم (04) أن المتوسط الحسابي للإحساس بالرفاهية في العمل من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة جاء بأقل قيمة، حيث قدر ب (1.48) وبانحراف معياري قدر ب (0.31)، وتعني هذه النتيجة أن مستوى الإحساس بالرفاهية في العمل لدى أساتذة قسم علم النفس منخفض، وجاءت ( 12) عبارة بمتوسط حسابي تراوح ما بين ( 1.19-1.64)، وبمستوى إحساس منخفض، في حين جاءت ( 04) عبارات (أنا قادر على حل المشاكل التي تظهر في عملي بفعالية، منذ أن بدأت عملي فقدت الحماس في عملي، أشك في قيمة عملي) بمتوسط حسابي تراوح ما بين ( 1.70-1.87)، وبمستوى إحساس متوسط، ومن خلال نتائج التكرارات والنسب المئوية للعبارات، تشير نتائج العبارة الأولى إلى أن أغلب أفراد عينة الدراسة في العبارة الأولى يشعرون بأنهم من هم عاطفياً بسبب عملهم بمجموع تكرارات ( 21) وبنسبة مئوية ( 67.7)، في حين تلتها المجموعة الثانية لبديل الإجابة (محايده) بمجموع تكرارات ( 05) وبنسبة مئوية ( 16.1)، والمجموعة الثالثة لبديل الإجابة (غير موافق) بمجموع تكرارات ( 05) وبنسبة مئوية ( 16.1)، وجاءت هذه العبارة بمستوى إحساس منخفض، وتشير نتائج العبارة الثانية إلى أن أغلب أفراد عينة الدراسة يشعرون بأنهم مرهقون في نهاية اليوم، بمجموع تكرارات ( 18) وبنسبة مئوية ( 58.1)، في حين تلتها المجموعة الثانية لبديل الإجابة (محايده) بمجموع تكرارات ( 09) وبنسبة مئوية ( 29)، والمجموعة الثالثة لبديل الإجابة (غير موافق) بمجموع تكرارات ( 04) وبنسبة مئوية ( 12.9)، وجاءت هذه العبارة بمستوى إحساس منخفض، وتشير نتائج العبارة الثالثة إلى أن أغلب أفراد عينة الدراسة يشعرون بالتعب عندما يستيقظون في الصباح ويواجهون يوماً آخر من العمل، بمجموع تكرارات ( 20) وبنسبة مئوية ( 64.5)، في حين تلتها المجموعة الثانية لبديل الإجابة (غير موافق) بمجموع تكرارات ( 06) وبنسبة مئوية ( 19.4)، وتلتها المجموعة الثالثة لبديل الإجابة (محايده) بمجموع تكرارات ( 05) وبنسبة مئوية ( 16.1)، وجاءت العبارة بمستوى إحساس منخفض، وتشير نتائج العبارة الرابعة إلى أن أغلب أفراد العينة يشعرون أن العمل طوال اليوم يسبب لهم القلق، بمجموع تكرارات ( 14) وبنسبة مئوية ( 45.2)، وتلتها المجموعة الثانية لبديل الإجابة (محايده) بمجموع تكرارات ( 12) وبنسبة مئوية ( 38.7)، وتلتها المجموعة الثالثة لبديل الإجابة (غير موافق) بمجموع تكرارات ( 05) وبنسبة مئوية ( 16.1)، وجاءت العبارة بمستوى إحساس متوسط، وتشير نتائج العبارة الخامسة إلى أن أغلب أفراد العينة يشعرون أنهم قادرون على حل المشاكل التي تظهر في عملهم بفعالية، بمجموع تكرارات ( 22) وبنسبة مئوية ( 71)، وتلتها المجموعتين الثانية لبديل الإجابة (غير موافق) بمجموع تكرارات ( 08) وبنسبة مئوية ( 25.8)، وتلتها المجموعة الثالثة لبديل الإجابة (غير موافق) بمجموع تكرارات ( 01) وبنسبة مئوية ( 3.2)، وجاءت العبارة بمستوى إحساس منخفض، وتشير نتائج العبارة السادسة إلى أن

أغلب أفراد العينة يشعرون وكأنهم محروقون بسبب عملهم بمجموع تكرارات (17) وبنسبة مئوية (54.8%)، وتلتها المجموعة الثانية لبديل الإجابة (محايد) بمجموع تكرارات (08) وبنسبة مئوية (25.8%)، وتلتها المجموعة الثالثة لبديل الإجابة (غير موافق) بمجموع تكرارات (06) وبنسبة مئوية (19.4%)، وجاءت العبارة بمستوى إحساس منخفض، وتشير نتائج العبارة السابعة إلى أن أغلب أفراد العينة يشعرون بأنهم يساهمون بفعالية في نشاطات القسم بمجموع تكرارات (22) وبنسبة مئوية (71%)، وتلتها المجموعة الثانية لبديل الإجابة (محايد) بمجموع تكرارات (08) وبنسبة مئوية (25.8%)، وتلتها المجموعة الثالثة لبديل الإجابة (غير موافق) بمجموع تكرارات (01) وبنسبة مئوية (3.2%)، وجاءت العبارة بمستوى إحساس منخفض، وتشير نتائج العبارة الثامنة إلى أن أغلب أفراد العينة منذ أن بدأوا عملهم، فقدوا الاهتمام به بمجموع تكرارات (15) وبنسبة مئوية (48.4%)، ثم تلتها المجموعة الثانية لبديل الإجابة (محايد) بمجموع تكرارات (09) وبنسبة مئوية (29%)، ثم تلتها المجموعة الثالثة لبديل الإجابة (غير موافق) بمجموع تكرارات (07) وبنسبة مئوية (22.6%)، وجاءت العبارة بمستوى إحساس متوسط، وتشير نتائج العبارة التاسعة إلى أن أغلب أفراد العينة فقدوا الحماس في عملهم بمجموع تكرارات (12) وبنسبة مئوية (38.7%) ثم تلتها المجموعة الثانية لبديل الإجابة (محايد) بمجموع تكرارات (11) وبنسبة مئوية (35.5%)، ثم تلتها المجموعة الثالثة لبديل الإجابة (غير موافق) بمجموع تكرارات (08) وبنسبة مئوية (25.8%)، وجاءت العبارة بمستوى إحساس متوسط، وتشير نتائج العبارة العاشرة إلى أن أغلب أفراد العينة يشعرون أنهم بخير في عملهم بمجموع تكرارات (20) وبنسبة مئوية (64.5%)، ثم تلتها المجموعة الثانية لبديل الإجابة (محايد) بمجموع تكرارات (09) وبنسبة مئوية (29%)، ثم تلتها المجموعة الثالثة لبديل الإجابة (غير موافق) بمجموع تكرارات (02) وبنسبة مئوية (6.5%)، وجاءت العبارة بمستوى إحساس منخفض، وتشير نتائج العبارة الحادي عشر إلى أن أغلب أفراد العينة يشعرون بأنهم في حالة جيدة عندما يقومون بإعداد شيئاً ما في عملهم بمجموع تكرارات (24) وبنسبة مئوية (77.4%)، ثم تلتها المجموعة الثانية لبديل الإجابة (محايد) بمجموع تكرارات (07) وبنسبة مئوية (22.6%)، وجاءت العبارة بمستوى إحساس منخفض، وتشير نتائج العبارة الثاني عشر إلى أن أغلب أفراد العينة يدركون بأنه هناك العديد من الأشياء التي لها قيمة في عملهم بمجموع تكرارات (23) وبنسبة مئوية (74.2%)، ثم تلتها المجموعة الثانية لبديل الإجابة (محايد) بمجموع تكرارات (08) وبنسبة مئوية (25.8%)، وجاءت العبارة بمستوى إحساس منخفض، وتشير نتائج العبارة الثالث عشر إلى أن أغلب أفراد العينة يريدون فقط القيام بعملهم دون إزعاج بمجموع تكرارات (26) وبنسبة مئوية (83.9%)، ثم تلتها المجموعة الثانية لبديل الإجابة (محايد) بمجموع تكرارات (04) وبنسبة مئوية (12.9%)، ثم تلتها المجموعة الثالثة لبديل الإجابة (غير موافق) بمجموع تكرارات (01) وبنسبة مئوية (3.2%)، وجاءت العبارة بمستوى إحساس منخفض، وتشير نتائج العبارة الرابع عشر إلى أن أغلب أفراد العينة يقرنون أصبحوا أكثر سخرية علماً بأن عملهم له قيمة بالغة بمجموع تكرارات (20) وبنسبة مئوية (64.5%)، ثم تلتها المجموعة الثانية لبديل الإجابة (محايد) بمجموع تكرارات (08) وبنسبة مئوية (25.8%)، ثم تلتها المجموعة الثالثة لبديل الإجابة (غير موافق) بمجموع تكرارات (03) وبنسبة مئوية (9.7%)، وجاءت العبارة بمستوى إحساس منخفض، وتشير نتائج العبارة الخامس عشر إلى أن أغلب أفراد العينة يشكون في قيمة عملهم بمجموع تكرارات (16) وبنسبة مئوية (51.6%)، ثم تلتها المجموعة الثانية لبديل الإجابة (محايد) بمجموع تكرارات (08) وبنسبة مئوية (25.8%)، ثم تلتها المجموعة الثالثة لبديل الإجابة (غير موافق) بمجموع تكرارات (07) وبنسبة مئوية (22.6%)، وجاءت العبارة بمستوى إحساس متوسط، وتشير نتائج العبارة السادس عشر إلى أن أغلب أفراد العينة في عملهم، واثقون بأنهم يقومون بما هم بفعالية عملهم بمجموع تكرارات (23) وبنسبة مئوية (74.2%)، ثم تلتها المجموعة

الثانية لبديل الإجابة (محايد) بمجموع تكرارات (06) وبنسبة مئوية (19.4%)، ثم تلتها المجموعة الثالثة لبديل الإجابة (غير موافق) بمجموع تكرارات (02) وبنسبة مئوية (6.5%)، وجاءت العبارة بمستوى إحساس منخفض.

وتعني هذه النتائج أن الجزء الأكبر من أساتذة قسم علم النفس يعاني من مستوى الإحساس المنخفض في الرفاهية في العمل، وقد يبرر الباحث ذلك ببيئة العمل التي تتميز بالتميز المهني، والتي تقود إلى الإقصاء لأغلب الأساتذة في المقابل الاستفادة للبعض الآخر، مما يعزز الشعور القوي بالإقصاء، ومعاناة وترافق مشاكل الأساتذة، وتدميرهم، وربما أنهم غير قادرين على المواجهة، وبالتالي يكونون اتجاهات سلبية اتجاه بيئه عملهم التي تتسم بضعف مستوى التعليم، وبفشل الجامعة في القيام بدورها الأساسي، إضافة إلى العوائق المادية وتنظيمية وبيداغوجية مما يعزز عدم الشعور بالرفاهية في العمل.

وتوجي أيضا نتائج هذه الدراسة أن أساتذة القسم قادرين على التمييز بين المعايير التي تحدد مستوى رفاهيتهم المهنية، وتعني هذه النتائج أيضا بأن الأساتذة يشعرون بانفعالات تجاريسيكولوجية سلبية خاصة، وأنهم لا يمتلكون موارد مهنية كافية لمواجهة متطلبات العمل المتزايد، وهذا يدفعهم إلى تكوين سيكولوجية تتسم بالتدمر تساهم في انخفاض احساسهم بالرفاهية في مكان عملهم.

وبالمقارنة بنتائج الدراسات السابقة فإن نتائج الدراسة الحالية تختلف مع نتائج دراسة مسعودي محمد (2022) التي أظهرت أن مستوى الرفاهية النفسية لدى الأساتذة كان مرتفعا.

وتحتفل النتيجة المحصلة من الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "محمد الأمين مسعود وحسين بوثلجة" (2020) التي أظهرت أن معظم أفراد العينة كانت إجاباتهم محايدة لما طرح عليهم في مقياس الرفاهية في مكان العمل، وتبين أنهم لا يستطيعون التمييز ما إن كانت لهم القدرة على أمور حياتهم الشخصية والمهنية على حد سواء، وأنهم لا يستطيعون مواجهة المشكلات التي يتلقونها في عملهم.

#### خاتمة:

على الرغم من إجراء الكثير من الأبحاث حول رفاهية العاملين في بيئات العمل المختلفة على مدى العقود الماضية، لم يولي الباحثون اهتماماً كبيراً للرفاهية في العمل لفئات الأكاديميين الجامعيين بالجامعات والكليات والأقسام، وفي هذا المقال تم مناقشة موضوع الرفاهية في العمل للأكاديميين الجامعيين بالأوساط الأكاديمية، وذلك أولاً من خلال الأدب النظري للموضوع، وثانياً بالتركيز بشكل خاص على تصورات وخبرات وتجارب أعضاء هيئات التدريس الجامعي، وبالاعتماد على النتائج الراسخة من أبحاث الرفاهية في العمل بما في ذلك الثقافة الأكاديمية والمناخ والقيم، وممارسات العمل، وشرح كيف يمكن أن تكون هناك عوامل تؤدي إلى تدهور الرفاهية للأفراد العاملين بالوسط الجامعي، وضمن هذه المناقشة، حدد المقال عدداً من المقترنات للبحث وإجراءات الممكنة لتحقيق الرفاهية للأفراد العاملين بمنظمات التعليم العالي.

مقترنات الدراسة: معايير لنتائج الدراسة الحالية تم اقتراح ما يلي:

- القيام بأبحاث إضافية لتسلیط الضوء عن الرفاهية للأفراد العاملين في الأوساط الأكاديمية.

- استخدام مناخ السلامة النفسية والاجتماعية للعاملين كمؤشرات لقياس الرفاهية للأفراد بالجامعات والكليات والأقسام.

- توجيه الجامعات والكليات والأقسام نحو توفير ظروف عمل آمنة لبيئات التدريس الجامعي والعمل على توفير معايير الرفاهية المهنية ببيئات العمل الأكاديمي.

- تدريب القيادات الجامعية على التعامل الإيجابي مع مفاهيم الرفاهية المهنية للأفراد في الأوساط الأكاديمية.

قائمة المراجع:

- إلين ويلسون، وجون برادي (2020)، رفاهية المعلم في إنجلترا: استجابات المعلم للمبادرات على مستوى المدرسة، مجلة كامبردج للتعليم، المجلد 51 ، الإصدار 1 ، ص ص 45-63.
- بنiamin Drir (2022)، رفاهية المعلم: التحقيق في مساهمات المناخ المدرسي وصياغة الوظائف، مجلة التعليم المقنع، المجلد 9 ، الإصدار 1، ص ص 13-1.
- تينا هاشر، وجينيفروابر (2021)، رفاهية المعلم: مراجعة منهجية للأدبيات البحثية من عام 2000 إلى 2019، مجلة مراجعة البحوث التربوية، المجلد 34، ص ص 1-25.
- رمضان، نعمت (2007)، الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الثانوية في مديرية عمان الأولى. رسالة ماجستير غير منشور كلية العلوم التربوية للجامعة الأردنية، الأردن.
- Ribicka J. Kowli، وJinnyferd، وNansi E. Biri، وأندرو جيه مارتن ( 2015)، رفاهية المعلم: استكشاف مكوناتها ومقاييس موجه نحو الممارسة، مجلة التقييم النفسي التربوي، المجلد 33، العدد 8، ص ص 744-756.
- غيثاء العباس (2022)، دور جودة حياة العمل في الرفاهية الذاتية للعاملين (دراسة ميدانية في مشفى الرازي بدمشق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية، المجلد 38، العدد 04، ص ص 201-227.
- محمد الأمين مشرور، وحسين بوثلجة (2020)، أثر الرفاهية في مكان العمل على الصحة العامة للموارد البشرية، مجلة الوقاية والأرغنوميا، جامعة الجزائر 2، المجلد 14، العدد 03. ص ص 73-95.
- مسعودي، محمد(2022)، الرفاهية النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، مجلة دراسات نفسية وتربوية، المجلد 15، العدد 01، ص ص 1-12.
- مني محمد إبراهيم، عبد الكريم ( 2021)، كفاءة الذات وعلاقتها بالرفاهية النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة. مجلة كلية الأداب، العدد 52، الجزء الثاني.
- نوال عليوي ( 2022)، الرفاهية النفسية وعلاقتها بالرضا المهني لدى الأستاذ الجامعي، مجلة دراسات نفسية، المجلد 13، العدد 01، ص ص 330-341.

- Aboobaker, N., Edward, M., &Zakkariya, K. A. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay, International Journal of Educational Management .28-44 ,)1( 33 ,
- Baptiste Renee, N. (2008) Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. Management decision, 46(2), 284-309.
- Duan, J., Wong, M., & Yue, Y. (2019). Organizational helping behavior and its relationship with employee workplace well-being, Career Development International ,18-36 ,)1(24.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007) .Happiness, health or relationships? Managerial practices and employee well-being trade-offs. Academy of Management Perspectives, 21(3), 51–63.
- Kathirasan, K. (2015). Employee Wellbeing in Singapore Workplaces: A New Integrated Approach to Wellbeing Measurements, Dissertation Presented to the University of Wolver Hampton for Partial Filament of the Requirements for the Master of Business Administration, University of Wolver Hampton.
- Luu, T. (2019). Relationship between benevolent leadership and the well-being among employees with disabilities, Journal of Business Research , 99, 282-294.

- Ottmann Jean-Yves. (2015) *Bien-être et mal-être au travail dans les métiers scientifiques*, Thèse de doctorat et sciences de gestion, Université paris Dauphine, France.
- Page, k. M. and Vella- Brodrick, D. A. (2009). The 'What'-'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model. *Social Indicators Research*. 90(3), 441-458.
- Richard damien. (2012) *Management des risques psychosociaux ; une perspective en termes de bien-être au travail et de valorisation des espaces de discussion*, Thèse de doctorat et sciences de gestion, Université de Grenoble, France.
- UVan- Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Scheurs, P.J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(5), 365–375.