

إبداع الوظيفة وتحقيق التوازن: دراسة حول رفاهية معلمي المدارس الخاصة

تأليف

مدرس الدكتور محمد لوتي

مارس 26, 2026

اقتبس من هذا المقال

مدرس الدكتور محمد لوتي (2026). إبداع الوظيفة وتحقيق التوازن: دراسة حول رفاهية معلمي المدارس الخاصة. عرب سايكولوجي. تم الاسترجاع من <https://arabpsychology.com/?p=120072>

هل يمكن للمعلمين إعادة تشكيل وظائفهم لتحسين رفاهيتهم؟ دراسة في كراتشي تكشف عن استراتيجيات النجاح

كم مرة سمعنا عن معلمين متميزين يغادرون مهنتهم بسبب الإرهاق والضغط؟ على الرغم من الجهود الكبيرة المبذولة لتحسين ظروف العمل، لا يزال الاحتفاظ بالمعلمين يمثل تحديًا عالميًا، خاصة في البلدان النامية. ولكن ماذا لو كان الحل لا يكمن في تغيير الوظيفة نفسها، بل في الطريقة التي يختار بها المعلمون التعامل معها؟ هذا هو السؤال الذي طرحه باحثون في كراتشي، باكستان، واستكشفوه في دراسة حديثة.

منهجية البحث

قام الباحث أسلام أ. بإجراء دراسة نوعية (تعتمد على فهم عميق للظواهر بدلاً من الأرقام والإحصائيات) مع التركيز على المعلمين في المدارس الخاصة في كراتشي. لم تهدف الدراسة إلى تعميم النتائج على نطاق واسع، بل إلى فهم متعمق لتجارب المعلمين الذين تمكنوا من الاستمرار في مهنتهم لمدة خمس سنوات على الأقل. تم اختيار هؤلاء المعلمين لأنهم يمثلون نموذجًا للنجاح في بيئة عمل قد تكون مليئة بالتحديات. اعتمدت الدراسة على إجراء مقابلات متعمقة مع المعلمين، بهدف استكشاف كيف يقومون "بتشكيل وظائفهم" (job crafting) - أي كيف يقومون بتعديل مهامهم وعلاقاتهم وإدراكهم لوظائفهم لزيادة الرضا والرفاهية. بعد جمع البيانات، استخدم الباحثون أسلوب التحليل الموضوعي (thematic analysis) لتحديد الأنماط والموضوعات الرئيسية التي ظهرت في مقابلات المعلمين.

النتائج

أظهرت الدراسة أن المعلمين الذين نجحوا في الاستمرار في مهنتهم لفترة طويلة لم يكونوا مجرد متلقين سلبيين لظروف عملهم، بل كانوا مشاركين نشطين في تشكيلها. وجد الباحثون أن هناك أربع استراتيجيات رئيسية استخدمها المعلمون لتحسين رفاهيتهم: إدارة الوقت بفعالية، وبناء شبكات دعم اجتماعي قوية، وتحديد أولويات المهام، والمشاركة في التطوير المهني المستمر.

إدارة الوقت لم تقتصر على مجرد تنظيم جدول الأعمال، بل شملت أيضاً تعلم كيفية قول "لا" للمهام الإضافية التي تثقل كاهلهم. شبكات الدعم الاجتماعي كانت حيوية، حيث وجد المعلمون الراحة والتشجيع من زملائهم وأصدقائهم وعائلاتهم. تحديد الأولويات ساعدهم على التركيز على المهام الأكثر أهمية وتجنب الشعور بالإرهاق بسبب كثرة المسؤوليات. أخيراً، التطوير المهني لم يكن مجرد وسيلة لتحسين مهاراتهم، بل كان أيضاً طريقة للحفاظ على شغفهم بالتدريس والشعور بالنمو المهني.

أكد المعلمون أن هذه الاستراتيجيات ساعدتهم بشكل كبير في مكافحة الإرهاق (burnout)، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة (work-life balance)، والشعور بالرضا الوظيفي (job satisfaction). لم تكن هذه الاستراتيجيات منفصلة، بل كانت مترابطة ومتكاملة، حيث أن إدارة الوقت الفعالة، على سبيل المثال، تتيح لهم تخصيص المزيد من الوقت لبناء شبكات الدعم الاجتماعي والمشاركة في التطوير المهني.

دلالات البحث

تقدم هذه الدراسة رؤى قيمة للمؤسسات التعليمية في باكستان (وغيرها من البلدان التي تواجه تحديات مماثلة) التي تسعى

إلى تعزيز قوة عاملة تعليمية صحية وفعالة واستباقية. بدلاً من التركيز فقط على تحسين ظروف العمل الخارجية، يجب على المؤسسات أن تدعم المعلمين في تطوير مهاراتهم في تشكيل وظائفهم. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير برامج تدريبية حول إدارة الوقت، وتشجيع بناء شبكات الدعم الاجتماعي، وتوفير فرص للتطوير المهني المستمر.

من المهم ملاحظة أن الدراسة أجريت في سياق محدد (المدارس الخاصة في كراتشي)، وقد تختلف النتائج في سياقات أخرى. ومع ذلك، فإن المبادئ الأساسية التي تم تحديدها – أهمية إدارة الوقت، والدعم الاجتماعي، وتحديد الأولويات، والتطوير المهني – يبدو أنها عالمية ويمكن تطبيقها على نطاق واسع. إن تمكين المعلمين من التحكم في كيفية تعاملهم مع وظائفهم يمكن أن يكون استثماراً فعالاً من حيث التكلفة في رفاهيتهم واستمرارهم في المهنة، مما يعود بالنفع على الطلاب والمجتمع ككل.

Reference

Aslam A. (2025). *Job crafting and teachers' well-being: a case of private school teachers*. BMC Public Health, 26(1), 239-239.

DOI: [10.1186/s12889-025-25945-6](https://doi.org/10.1186/s12889-025-25945-6)