ISSN: 4556-3489
Arab Journal of Advanced Research and Development (AJARD)
المجلة العربية للبحوث المتقدمة والتنمية
Vol. 2, No. (6) July. 2026

الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة بنغازي وعلاقته ببعض المتغيرات المهنية والديموغرافية :دراسة ميدانية

ا.هدى محمد عيسى البرعصي

متعاون، قسم علم النفس، جامعة بنغازي؛ والجامعة الليبية البريطانية

hudabrasi534@gmail.com

الملخص

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في القطاع العام بمدينة بنغازيوالكشف عن الفروق المرتبطة بالمؤهل العلمي، وعدد الأطفال في الفصل، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري .اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بتصميم مقطعي، وتكوّن مجتمعها من 127 معلمة في 13 روضة حكومية .استهدفت الدراسة 96 معلمة بالعينة العشوائية البسيطة، واستُردت 81 استبانة صالحة للتحليل بنسبة استجابة 84.3%. استخدمت أداة مكونة من 22 فقرة مستندة إلى الإطار متعدد الأبعاد للاحتراق النفسي، وبلغ معامل ألفا كرونباخ الكلي .870. أظهرت النتائج الوصفية ارتفاع الدرجة الكلية للاحتراق النفسي (M = 3.97, SD = 0.30). وأظهرت البيانات المتاحة عدم وجود فروق دالة بحسب عدد الأطفال في الفصل .أما اختبارات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والراتب فتضمنت في الجداول المصدرية عدم اتساق بين قيم F وقيم p في النسخة الحالية .وتؤكد الدراسة أهمية تطوير تدخلات تنظيمية ومهنية تستهدف عبء العمل، والدعم الإداري والاجتماعي، والتطوير المهني، وظروف العمل .وتوصي الدراسات اللاحقة بتوسيع المتغيرات التنظيمية والنفسية واستخدام عينات أكبر ومتوازنة.

الكلمات المفتاحية :الاحتراق النفسي؛ معلمات رياض الأطفال؛ بنغازي؛ الإنهاك العاطفي؛ ضغوط العمل؛ الطفولة المبكرة.

Burnout Among Kindergarten Teachers in Benghazi and Its Association with Selected Professional and Demographic Variables: A Field Study

Abstract

This study examined burnout among public-sector kindergarten teachers in Benghazi and differences associated with academic qualification, classroom size, years of service, and monthly salary. A descriptive-analytical cross-sectional design was employed. The population comprised 127 teachers working in 13 public kindergartens. Ninety-six teachers were targeted through simple random sampling, and 81 valid questionnaires were

returned (84.3% response rate). A 22-item instrument based on the multidimensional burnout framework was used, with overall internal consistency of Cronbach's α = .870. Descriptive results indicated a high overall burnout score (M = 3.97, SD = .30). The available data showed no significant differences by classroom size. Source tables for academic qualification, years of service, and salary contained inconsistencies between reported F statistics and p values; consequently, no definitive inferential conclusions were drawn from those tests in the present version. The findings highlight the importance of organizational and professional interventions addressing workload, administrative and social support, professional development, and working conditions. Future research should include broader organizational and psychological variables and larger, more balanced samples.

Keywords: burnout; kindergarten teachers; Benghazi; emotional exhaustion; occupational stress; early childhood education.

1. المقدمة

تمثل مرحلة الطفولة المبكرة أساسًا مهمًا للنمو المعرفي والاجتماعي والانفعالي، وتؤدي معلمة رياض الأطفال دورًا مركزيًا في بناء الخبرات الأولى للطفل. ولا يقتصر عملها على تقديم الأنشطة التعليمية، بل يمتد إلى الرعاية، وإدارة السلوك، ومتابعة النمو، والتواصل مع الأسرة، وإدارة البيئة الصفية؛ الأمر الذي يجعل المهنة ذات متطلبات معرفية وانفعالية وتنظيمية مرتفعة.

عندما تستمر متطلبات العمل المرتفعة في ظل موارد مهنية وتنظيمية محدودة، قد يتحول الضغط المزمن إلى احتراق نفسي. وقد ظهر المفهوم بصورة مبكرة في أعمال **Freudenberger** (1974)، ثم تطور في إطار **Maslach** إلى بناء متعدد الأبعاد يشمل الإنهاك، والتباعد أو التبلد النفسي، وتراجع الشعور بالإنجاز أو الفاعلية المهنية. ويرى **Maslach and Leiter** (2016) أن الاحتراق يرتبط بالعلاقة بين الفرد وبيئة العمل أكثر من كونه سمة فردية معزولة.

وتزداد أهمية دراسة الاحتراق في التعليم لأن آثاره قد تتجاوز المعلم إلى جودة التفاعل والمخرجات التعليمية. فقد أظهرت مراجعة منهجية لـ **Madigan and Kim** (2021) وجود ارتباطات بين احتراق المعلم وبعض النتائج الأكاديمية والدافعية لدى الطلاب. كما بينت مراجعة **Ng et al.** (2023) أن العاملين في الطفولة المبكرة يتعرضون لمحددات متعددة تشمل انخفاض الأجور، وضعف العلاقات المهنية، والبنية التنظيمية، ومحدودية فرص التدريب والتقدم المهني.

ISSN: 4556-3489
Arab Journal of Advanced Research and Development (AJARD)
المجلة العربية للبحوث المتقدمة والتنمية
Vol. 2, No. (6) July. 2026

وعلى المستوى الليبي، ما تزال الدراسات المنشورة المتخصصة في الاحتراق لدى معلمات رياض الأطفال محدودة. ومن ثم تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم دليل ميداني من مدينة بنغازي، مع تفسير النتائج في ضوء النماذج الحديثة للاحتراق ومتطلبات وموارد العمل.

2. مشكلة الدراسة والفجوة البحثية

تنبع مشكلة الدراسة من طبيعة الأدوار المتعددة التي تؤديها معلمة رياض الأطفال وما قد يصاحبها من ضغوط متراكمة، في مقابل محدودية الأدلة المحلية التي تقيس الاحتراق النفسي لهذه الفئة تحديدًا. ورغم اتساع الأدبيات الدولية، لا يمكن افتراض أن محددات الاحتراق متطابقة بين البيئات؛ فالسياق التنظيمي والاقتصادي والاجتماعي قد يغير من شدة المتطلبات والموارد المتاحة. لذلك تتمثل الفجوة البحثية في نقص الأدلة الميدانية المنشورة عن معلمات رياض الأطفال الحكومية في ليبيا، ولا سيما في مدينة بنغازي.

وعليه تتمثل المشكلة في السؤال الرئيس: ما مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في القطاع العام بمدينة بنغازي، وهل يختلف باختلاف المؤهل العلمي، وعدد الأطفال في الفصل، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري؟

3. أهمية الدراسة

تتمثل الأهمية النظرية في إثراء الأدبيات الليبية والعربية حول الاحتراق في مرحلة الطفولة المبكرة وربطها بنظرية متطلبات وموارد العمل. وتتمثل الأهمية التطبيقية في توفير مؤشرات يمكن أن تساعد إدارات رياض الأطفال والجهات التعليمية على تطوير سياسات للدعم المهني، وتحسين ظروف العمل، وتحديد مجالات التدخل التنظيمي.

4. أهداف الدراسة وأسئلتها

تهدف الدراسة إلى تحديد مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية في بنغازي، واختبار الفروق بحسب المؤهل العلمي وعدد الأطفال وسنوات الخبرة والراتب، وتفسير النتائج في ضوء الأدبيات، واقتراح تدخلات مهنية وتنظيمية مناسبة.

0096893649662 | info@ajard.org | www.ajard.org

ISSN: 4556-3489
Arab Journal of Advanced Research and Development (AJARD)
المجلة العربية للبحوث المتقدمة والتنمية
Vol. 2, No. (6) July. 2026

وتجيب الدراسة عن الأسئلة الآتية: (1) ما مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال؟ (2) هل توجد فروق تعزى إلى المؤهل العلمي؟ (3) هل توجد فروق تعزى إلى عدد الأطفال في الفصل؟ (4) هل توجد فروق تعزى إلى سنوات الخبرة؟ (5) هل توجد فروق تعزى إلى الراتب الشهري؟

5. الإطار النظري

5.1 مفهوم الاحتراق النفسي وأبعاده

يُفهم الاحتراق النفسي بوصفه استجابة ممتدة لضغوط العمل المزمنة، ويتميز عن التعب العابر باستمراره وارتباطه بالعمل. ويضم النموذج التقليدي ثلاثة أبعاد: الإنهاك العاطفي الذي يعكس استنزاف الطاقة الانفعالية؛ والتبلد أو التباعد النفسي الذي يظهر في اتجاهات سلبية أو باردة نحو العمل أو المستفيدين؛ وتراجع الإنجاز الشخصي أو الفاعلية المهنية الذي يعكس انخفاض الشعور بالكفاءة والأثر المهني (**Maslach & Leiter, 2016**).

5.2 نظرية متطلبات وموارد العمل (JD–R)

تقدم نظرية متطلبات وموارد العمل إطارًا تفسيريًا مناسبًا للدراسة. فالمتطلبات هي الجوانب التي تحتاج إلى جهد مستمر، مثل عبء العمل وضغط الوقت والمشكلات السلوكية والعمل الانفعالي، بينما تشمل الموارد الدعم الإداري والاجتماعي، والاستقلالية، والتدريب، والتجهيزات والتقدير. ويؤدي ارتفاع المتطلبات مع ضعف الموارد إلى مسار استنزاف يزيد احتمالات الاحتراق، بينما تساعد الموارد على تحقيق الأهداف والتخفيف من أثر المتطلبات (**Bakker & Demerouti, 2017**).

5.3 الاحتراق لدى معلمات الطفولة المبكرة

تتميز مهنة رياض الأطفال بكثافة العمل الانفعالي والتفاعل المستمر مع الأطفال والأسر. وتبين المراجعة المنهجية لـ **Ng et al.** (2023) أن الاحتراق لدى العاملين في الطفولة المبكرة يرتبط بعوامل فردية وتنظيمية، منها الأجور، والعلاقات المهنية، والبنية التنظيمية، والمكانة المهنية، والتدريب. كما أظهرت دراسات حديثة أهمية الدعم التنظيمي والموارد النفسية والرضا الوظيفي في

0096893649662 | info@ajard.org | www.ajard.org

ISSN: 4556-3489
Arab Journal of Advanced Research and Development (AJARD)
المجلة العربية للبحوث المتقدمة والتنمية
Vol. 2, No. (6) July. 2026

تفسير الاحتراق لدى معلمات ما قبل المدرسة (**He et al., 2024; Mandarić Vukušić & Krstulović, 2024; Zhang et al., 2024**).

5.4 آثار الاحتراق والوقاية منه

قد يرتبط الاحتراق بانخفاض الرضا والدافعية والأداء وارتفاع نية ترك العمل، كما قد يمتد أثره إلى جودة العملية التعليمية. وتشير الأدلة التجميعية إلى أن التدخلات الموجهة للمعلمين يمكن أن تحسن بعض مؤشرات الضغط والاحتراق والرفاه، إلا أن فاعليتها تتأثر بجودة التنفيذ والوقت والموارد (**Beames et al., 2023**). ومن ثم يُفضل الجمع بين التدخلات الفردية والتغييرات التنظيمية.

6. الدراسات السابقة

وبوجه عام، تكشف الدراسات السابقة عن ثلاثة اتجاهات رئيسة. يتمثل الأول في أن الاحتراق النفسي لدى المعلمين والعاملين في الطفولة المبكرة ظاهرة متعددة الأبعاد والمحددات. ويتمثل الثاني في تكرار أهمية العوامل التنظيمية، مثل الدعم وظروف العمل والتدريب والأجور، إلى جانب الموارد النفسية والاجتماعية. أما الاتجاه الثالث فيتمثل في عدم ثبات أثر المتغيرات الديموغرافية والمهنية البسيطة، مثل الخبرة والمؤهل، عبر البيئات المختلفة. ومن هنا تتميز الدراسة الحالية بتركيزها على معلمات رياض الأطفال الحكومية في مدينة بنغازي، وهي بيئة ما تزال محدودة التمثيل في الأدبيات المنشورة، وبمحاولتها تقديم مؤشر ميداني يمكن البناء عليه في دراسات ليبية أكثر شمولًا.

ومن زاوية آثار الاحتراق، أجرى **Madigan and Kim** (2021) مراجعة منهجية شملت 14 دراسة و5,311 معلمًا و50,616 طالبًا، بهدف فحص العلاقة بين احتراق المعلمين والنتائج المرتبطة بالطلاب. وأظهرت المراجعة وجود ارتباطات بين احتراق المعلم وانخفاض بعض مؤشرات التحصيل والدافعية لدى الطلاب. وتؤكد هذه النتيجة أن دراسة الاحتراق لا تتعلق بصحة المعلمة ورفاهها المهني فقط، وإنما يمكن أن تمتد أهميتها إلى جودة التفاعل التعليمي والنتائج التي يحققها الأطفال والمتعلمون.

وتناولت دراسة **Bezie et al**. (2025) الاحتراق المرتبط بالعمل والعوامل المصاحبة له لدى معلمي رياض الأطفال في دراسة متعددة المراكز في إثيوبيا. وتتميز هذه الدراسة بأهميتها المقارنة مع البيئات

0096893649662 | info@ajard.org | www.ajard.org

التي تواجه قيودًا في الموارد، حيث تؤكد أن الجمع بين الدور التعليمي والرعائي، إلى جانب الظروف المهنية والاقتصادية، قد يسهم في زيادة الضغوط الواقعة على العاملين في رياض الأطفال. وتدعم هذه النتيجة الحاجة إلى دراسة ظروف العمل الفعلية إلى جانب الخصائص الشخصية للمعلمات.

أما **Mandarić Vukušić and Krstulović** (2024) فقد بحثا الرضا الوظيفي والاحتراق المهني لدى 206 من معلمات رياض الأطفال، مع الاهتمام بعوامل مثل المستوى التعليمي والخبرة وظروف العمل. وأظهرت الدراسة أهمية بعض الجوانب المرتبطة بالدخل والتدريب وظروف العمل وتنظيمه في الخبرة المهنية للمعلمات. وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة للبحث الحالي لأنها تتقاطع معه في فئة الدراسة وبعض المتغيرات، ولا سيما المؤهل والخبرة والجوانب الاقتصادية.

وفي دراسة واسعة، تناول **He et al**. (2024) العلاقة بين اليقظة الذهنية والاحتراق لدى 1,980 من معلمي مرحلة ما قبل المدرسة، مع اختبار دور الاتزان والتعاطف. وأظهرت الدراسة أهمية الموارد النفسية في تفسير الاختلاف في مستويات الاحتراق، بما يوسع نطاق العوامل المفسرة للظاهرة من المتغيرات المهنية والديموغرافية إلى خصائص نفسية قد تساعد المعلم على التعامل مع ضغوط العمل. وتلفت هذه النتيجة إلى أهمية إدخال متغيرات مثل المرونة والتنظيم الانفعالي والدعم النفسي في الدراسات الليبية المستقبلية.

ودرس **Zhang et al**. (2024) العلاقة بين ضغط العمل والاحتراق لدى معلمات ما قبل المدرسة، مع الاهتمام بالدور الذي يؤديه الدعم التنظيمي المدرك. وأبرزت النتائج أهمية البيئة التنظيمية في تفسير العلاقة بين الضغوط المهنية والاحتراق، وهو ما ينسجم مع نظرية متطلبات وموارد العمل التي اعتمدت الدراسة الحالية عليها في تفسير الظاهرة. ويشير ذلك إلى أن الدعم الإداري والتقدير وتوفير الموارد قد تمثل عوامل مهمة في الحد من الآثار السلبية لمتطلبات العمل المرتفعة.

كما أجرى **Beames et al**. (2023) مراجعة منهجية وتحليلًا تلويًا لـ88 دراسة تدخلية استهدفت الصحة النفسية والاحتراق والرفاه لدى المعلمين. وأشارت النتائج إلى أن عددًا من التدخلات المهنية والنفسية يمكن أن يسهم في تحسين الضغط والاحتراق والرفاه، مع وجود تفاوت بين الدراسات من

حيث جودة التصميم وعبء الوقت والموارد اللازمة للتنفيذ. وتفيد هذه الدراسة في دعم التوجه التطبيقي للبحث الحالي، ولا سيما التوصية ببرامج تجمع بين الدعم الفردي والإصلاحات التنظيمية.

وعلى المستوى الدولي، قدمت **Ng et al.** (2023) مراجعة منهجية شملت 39 دراسة تناولت الاحتراق لدى العاملين في مجال الطفولة المبكرة ومحدداته وفعالية التدخلات الموجهة للحد منه. وأظهرت المراجعة أن الاحتراق لا يرتبط بعامل منفرد، بل بمجموعة من المحددات تشمل انخفاض الأجور، وضعف العلاقات المهنية، وبعض خصائص البنية التنظيمية، ومحدودية فرص التدريب والتقدم المهني. وتعد هذه النتائج ذات صلة مباشرة بالدراسة الحالية لأنها تدعم تفسير الاحتراق في إطار بيئة العمل والموارد المتاحة، وليس باعتباره نتيجة لخصائص فردية فقط.

وفي سياق عربي أحدث، بحثت شنوح (2023) الاحتراق النفسي لدى مربيات الأطفال، وأكدت الدراسة حضور الظاهرة بدرجات متفاوتة لدى العاملات في مجال رعاية وتعليم الأطفال. وتدعم هذه النتيجة أهمية النظر إلى طبيعة العمل مع الأطفال بوصفها بيئة مهنية تتضمن مطالب انفعالية ونفسية مستمرة، مع مراعاة اختلاف الظروف المؤسسية والاجتماعية بين البيئات التي أجريت فيها الدراسات.

تناولت دراسة الفريحات والربضي (2009) مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة عجلون، واهتمت بالكشف عن مستوى الظاهرة وعلاقتها ببعض المتغيرات المرتبطة بالمعلمات. وتكتسب هذه الدراسة أهمية بالنسبة للبحث الحالي لكونها من الدراسات العربية التي تناولت الفئة المهنية نفسها، بما يوفر أساسًا للمقارنة بين نتائج البيئة العربية والنتائج المتصلة بمعلمات رياض الأطفال في مدينة بنغازي.

7. المنهجية

7.1 التصميم والمجتمع والعينة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بتصميم مقطعي. تكوّن المجتمع من 127 معلمة أساسية في 13 روضة أطفال حكومية بمدينة بنغازي. استهدفت الدراسة 96 معلمة باستخدام العينة العشوائية البسيطة، واستُردت 81 استبانة صالحة للتحليل بنسبة استجابة 84.3%. ولا تتوفر في السجلات

ISSN: 4556-3489
Arab Journal of Advanced Research and Development (AJARD)
المجلة العربية للبحوث المتقدمة والتنمية
Vol. 2, No. (6) July. 2026

الحالية معلومات كافية عن الأساس الحسابي الذي حُدد به الحجم المستهدف (96)، ولذلك ينبغي في الدراسات اللاحقة توثيق معادلة أو برنامج تحديد حجم العينة مسبقًا.

7.2 أداة الدراسة

تضمنت الأداة بيانات مهنية وديموغرافية و22 فقرة لقياس الاحتراق النفسي، موزعة كما ورد في الدراسة المصدرية على الإنهاك العاطفي (9 فقرات)، وتدني الإنجاز الشخصي (8 فقرات)، والتبلد/الاتجاه السلبي (5 فقرات)، باستخدام تدريج ليكارت خماسي. ونظرًا إلى عدم توفر توثيق كامل للنسخة الأصلية المستخدمة وشروط تصحيحها، تصف الدراسة الأداة بأنها «مستندة إلى الإطار متعدد الأبعاد للاحتراق النفسي» ولا تدعي التطابق مع نسخة تجارية أو معيارية محددة من **MBI**.

7.3 الصدق والثبات

عُرضت الأداة على تسعة محكمين من أساتذة التربية وعلم النفس، وأجريت التعديلات المقترحة، ثم طبقت على عينة استطلاعية من 20 معلمة. بلغ معامل ألفا كرونباخ الكلي .870، وهو مؤشر جيد للاتساق الداخلي. ولا تتوفر معاملات الثبات المنفصلة للأبعاد الثلاثة، ولذلك لا تُستنتج في هذه الورقة خصائص سيكومترية لم تُحسب في الدراسة الأصلية.

7.4 الاعتبارات الأخلاقية

اعتمدت الدراسة على استبانة بحثية موجهة لمعلمات رياض الأطفال. ولأغراض النشر، ينبغي أن يقتصر البيان الأخلاقي على الإجراءات التي يمكن توثيقها فعليًا. لم تتوفر للنسخة الحالية وثيقة مستقلة لموافقة لجنة أخلاقيات أو تفاصيل كافية عن إجراءات الموافقة المستنيرة؛ لذلك لا تُنسب موافقات غير موثقة. ويوصى عند التقديم للمجلة بإرفاق أي موافقة مؤسسية أو بيان طوعية وسرية متاح لدى الباحثة، وفق متطلبات المجلة.

7.5 التحليل الإحصائي

استخدمت الدراسة التكرارات والنسب والمتوسطات والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي، وورد في المصدر استخدام اختبار **t** لعينة واحدة و**LSD**. وبسبب عدم توفر قاعدة البيانات الخام أو

مخرجات **SPSS** الأصلية، اقتصرت المراجعة الحالية على التحقق الحسابي من الاتساق الداخلي للأرقام المنشورة. ولم تُنشأ نتائج استدلالية بديلة أو قيم غير موجودة في المصدر.

8. النتائج

8.1 خصائص العينة

المتغير	الفئة	ن	%
المؤهل	أقل من دبلوم	28	34.6
	دبلوم	19	23.5
	ليسانس	18	22.2
	بكالوريوس	16	19.8
عدد الأطفال	أقل من 20	3	3.7
	20–30	40	49.4
	أكثر من 30	38	46.9
سنوات الخدمة	أقل من 5	6	7.4
	5–10	16	19.8
	أكثر من 10	59	72.8
الراتب	أقل من 700 د.ل	33	40.7
	أقل من 900–700	27	33.3
	فأكثر 900	21	25.9

يتضح عدم توازن بعض الفئات؛ إذ لا تضم فئة أقل من 20 طفلًا سوى ثلاث معلمات، وفئة الخبرة الأقل من خمس سنوات ست معلمات .ويجب أخذ هذا التفاوت في الاعتبار عند تفسير المقارنات <.بين المجموعات

ISSN: 4556-3489
Arab Journal of Advanced Research and Development (AJARD)
المجلة العربية للبحوث المتقدمة والتنمية
Vol. 2, No. (6) July. 2026

8.2 مستوى الاحتراق النفسي

بلغ المتوسط الكلي المبلغ عنه للاحتراق النفسي 3.97 (**SD = 0.30**)، وهو مستوى مرتفع وفق التصنيف المستخدم في الدراسة المصدرية. وبسبب عدم اتساق قيمة اختبار **t** المنشورة مع المتوسط والانحراف المعياري وحجم العينة، لا تعرض النسخة الحالية ذلك الاختبار بوصفه دليلًا استدلاليًا، وتكتفي بالنتيجة الوصفية القابلة للتحقق من الأرقام المتاحة.

8.3 الفروق بحسب المتغيرات

المتغير	df	المبلغ عنها F	المبلغ عنها p	التقييم في النسخة المحكمة
المؤهل	3, 77	2.893	.441	عدم اتساق؛ لا استنتاج قطعي
عدد الأطفال	2, 78	1.514	.226	متسق؛ لا فروق دالة
سنوات الخبرة	2, 78	4.734	.211	عدم اتساق؛ لا استنتاج قطعي
الراتب	2, 78	2.855	.044	عدم اتساق؛ لا استنتاج قطعي

تظهر الأرقام أن اختبار عدد الأطفال متسق داخليًا، $F(2, 78) = 1.514$, $p = .226$ ولا يشير ولا يمكن تحديد p، وF إلى فروق دالة .أما الاختبارات الثلاثة الأخرى فتتضمن عدم اتساق بين الرقم الصحيح دون المخرجات الأصلية؛ ولذلك لا تستخدم هذه الاختبارات لإثبات أو نفي فروق في النسخة المحكمة.

9. مناقشة النتائج:

وأخيرًا، ينبغي تفسير النتائج في حدود التصميم المقطعي القائم على التقرير الذاتي، إذ لا تسمح الدراسة بإثبات علاقة سببية بين ظروف العمل والاحتراق. كما أن عدم توفر البيانات الخام ومخرجات التحليل الأصلية حال دون إعادة فحص بعض الاختبارات. ومع ذلك، فإن المحافظة على التمييز بين النتائج القابلة للتحقق والنتائج غير المحسومة تزيد من موثوقية العرض، وتوفر أساسًا علميًا يمكن تطويره في دراسات لاحقة أكثر قوة من الناحية المنهجية والإحصائية.

وبصورة عامة، يمكن القول إن الدراسة الحالية تقدم دليلًا وصفيًا مهمًا على ارتفاع الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في بنغازي، لكنها في الوقت نفسه تكشف الحاجة إلى جيل جديد من الدراسات الليبية ينتقل من الوصف والمقارنات البسيطة إلى نماذج تفسيرية متعددة المتغيرات. ويمكن أن تشمل هذه النماذج متطلبات العمل، والدعم التنظيمي، والرضا الوظيفي، والعدالة التنظيمية، والمرونة، والدعم الاجتماعي، ونية ترك العمل، مع استخدام عينات أكبر من مدن ومؤسسات مختلفة. ومن شأن ذلك أن يساعد على تحديد العوامل القابلة للتعديل وصياغة تدخلات أكثر دقة وفاعلية.

وتكشف النتائج أيضًا عن قيمة منهجية مهمة تتمثل في ضرورة تطوير القياس في البحوث المحلية. فالاكتفاء بالدرجة الكلية للاحتراق قد يخفي اختلافات مهمة بين الإنهاك العاطفي والتبلد وتراجع الإنجاز. وقد تكون المعلمة مرتفعة في أحد الأبعاد دون غيره، ولكل نمط دلالات تدخلية مختلفة. لذلك توصي الدراسة بأن تحلل الأبعاد بصورة منفصلة مستقبلًا، مع الإبلاغ عن الثبات لكل بعد، واستخدام أداة موثقة من حيث المصدر والترجمة وطريقة التصحيح والمعايير.

وتدعم نتائج **Beames et al.** (2023) أهمية ألا تقتصر الاستجابة للاحتراق على تدخلات فردية قصيرة المدى، إذ تشير الأدلة إلى إمكانية الاستفادة من برامج الصحة النفسية والرفاه، لكن فعاليتها تتأثر بظروف التنفيذ. وبالنسبة لرياض الأطفال في بنغازي، قد يكون النهج الأكثر ملاءمة متعدد المستويات: تدريب المعلمات على إدارة الضغط والتنظيم الانفعالي، وتوفير إشراف ودعم مهني، وتحسين تنظيم العمل والموارد، وإيجاد قنوات منتظمة لرصد الرفاه المهني والتدخل المبكر.

كما أن ارتفاع الاحتراق يكتسب أهمية تتجاوز صحة المعلمة ذاتها. فقد أظهرت مراجعة **Madigan and Kim** (2021) أن احتراق المعلمين يرتبط ببعض النتائج الأكاديمية والدافعية لدى الطلاب. وفي مرحلة رياض الأطفال، التي يعتمد فيها التعلم بدرجة كبيرة على جودة العلاقة والتفاعل والانتباه الانفعالي، يمكن أن يكون استنزاف المعلمة ذا دلالة خاصة. ومع ذلك، لم تقِس الدراسة الحالية جودة التفاعل أو نتائج الأطفال، ولذلك يظل هذا الربط تفسيرًا مستندًا إلى الأدبيات وليس نتيجة مباشرة للدراسة.

ISSN: 4556-3489
Arab Journal of Advanced Research and Development (AJARD)
المجلة العربية للبحوث المتقدمة والتنمية
Vol. 2, No. (6) July. 2026

وعند قراءة النتائج مجتمعة، يظهر أن المتغيرات الديموغرافية والمهنية التي تناولتها الدراسة لا تقدم بمفردها تفسيرًا كافيًا لارتفاع الاحتراق. وهذه الملاحظة تتفق مع الاتجاه الحديث في الأدبيات الذي ينقل الاهتمام من سؤال «من هي المعلمة الأكثر عرضة للاحتراق؟» إلى سؤال «ما خصائص بيئة العمل التي تزيد أو تخفض خطر الاحتراق؟». وبذلك تصبح متغيرات مثل الدعم التنظيمي، والاستقلالية، ووضوح الدور، والعدالة التنظيمية، وعبء العمل، والتقدير، والدعم الاجتماعي والموارد النفسية عناصر مركزية في بناء نموذج تفسيري أكثر اكتمالًا.

ومن المهم هنا عدم اختزال أثر الراتب في القيمة المالية وحدها. فقد يتفاعل الدخل مع حجم المسؤوليات، وفرص الترقية، والعدالة في الحوافز، والاستقرار الوظيفي، والتقدير المعنوي. ولذلك يمكن أن يكون مفهوم «المكافأة المهنية» أكثر فائدة من الراتب منفردًا، لأنه يجمع بين العائد المادي والتقدير والفرص المستقبلية والإحساس بالإنصاف. ويعد إدخال هذه المتغيرات في الدراسات المستقبلية خطوة مهمة لفهم الاحتراق في السياق الليبي.

أما الراتب الشهري، فقد أظهر الجدول المصدري **F(2, 78) = 2.855** مع **p = .044**، وهي قيم لا تتوافق حسابيًا، ولذلك لم تعتمد الدراسة دلالة الفرق المبلغ عنها. ورغم عدم إمكان إصدار حكم إحصائي من هذه البيانات، فإن الراتب يظل ذا أهمية نظرية وعملية؛ فالتعويض المادي قد يعكس لدى المعلمة مدى تقدير المؤسسة لجهدها، وقد يؤثر في الرضا الوظيفي والشعور بالعدالة والأمان الاقتصادي. وقد بينت **Ng et al.** (2023) و**Mandarić Vukušić and Krstulović** (2024) أن الأجور وظروف العمل والرضا المهني ترتبط بخبرة العاملين في الطفولة المبكرة.

وتزداد أهمية هذا التفسير عند النظر إلى تركيب العينة، حيث كانت الغالبية من ذوات الخبرة التي تزيد على عشر سنوات (59 معلمة، 72.8%)، مقابل ست معلمات فقط تقل خبرتهن عن خمس سنوات. ويحد هذا التفاوت من إمكانية المقارنة المتوازنة بين مراحل الخبرة المختلفة. ومن ثم قد يكون من الأفضل في الدراسات اللاحقة استخدام عينات طبقية تضمن تمثيلًا أكبر للمعلمات في بدايات المهنة ووسطها ومراحلها المتقدمة، بما يسمح بفحص ما إذا كان الاحتراق يتغير بصورة خطية أم يتخذ نمطًا مختلفًا عبر المسار المهني.

ISSN: 4556-3489
Arab Journal of Advanced Research and Development (AJARD)
المجلة العربية للبحوث المتقدمة والتنمية
Vol. 2, No. (6) July. 2026

وبالمثل، لا يمكن حسم أثر سنوات الخبرة لأن الجدول الأصلي أورد **F(2, 78) = 4.734** مع **p = .211**، وهي أيضًا قيم غير متسقة. ومن الناحية النظرية يمكن أن تعمل الخبرة في اتجاهين مختلفين؛ فقد تزيد الخبرة من المهارة في إدارة الصف والتعامل مع المواقف الصعبة، فتعمل كعامل حماية، بينما قد يؤدي التعرض المزمن للضغوط نفسها عبر سنوات طويلة، في غياب التجديد والتقدير والفرص المهنية، إلى تراكم الاستنزاف. ولهذا فإن العلاقة بين الخبرة والاحتراق ليست بالضرورة خطية أو ثابتة بين البيئات.

أما المؤهل العلمي، فقد ورد في البيانات المصدرية **F(3, 77) = 2.893** مع **p = .441**، وهي قيم غير متسقة حسابيًا؛ ولذلك لم تعتمد الدراسة الحالية هذه النتيجة لإثبات وجود فروق أو عدمها. وتعد هذه المعالجة ضرورية من منظور النزاهة العلمية، لأن تفسير نتيجة إحصائية متعارضة قد يقود إلى استنتاج لا تدعمه البيانات. ومع ذلك، يظل المؤهل متغيرًا جديرًا بالدراسة؛ فمن الممكن نظريًا أن يسهم التعليم والتدريب في زيادة الكفاءة المهنية واستراتيجيات التعامل مع الضغط، كما يمكن في المقابل أن ترتفع توقعات المعلمات الأعلى تأهيلًا بشأن التقدير والترقي والتطوير المهني، بما قد يؤثر في خبرتهن الوظيفية.

وتشير هذه النتيجة كذلك إلى ضرورة الانتقال في الدراسات المقبلة من القياس البسيط لحجم الفصل إلى مفهوم أكثر شمولًا يمكن تسميته «عبء العمل الصفي»، بحيث يضم عدد الأطفال، ونسبة الأطفال إلى المعلمات، ووجود مساعدات، وعدد ساعات الاتصال المباشر، وطبيعة الاحتياجات السلوكية والتعليمية للأطفال، ومساحة الفصل وتجهيزاته. وقد يسمح هذا المدخل بفهم أدق للعلاقة بين خصائص الصف والاحتراق النفسي.

ويضاف إلى ذلك أن توزيع العينة بحسب حجم الفصل كان غير متوازن؛ إذ لم تضم فئة أقل من 20 طفلًا سوى ثلاث معلمات، مقابل 40 معلمة في فئة 20–30 طفلًا و38 معلمة في فئة أكثر من 30 طفلًا. وهذا التفاوت يقلل من استقرار المقارنة الإحصائية ويضعف القدرة على اكتشاف فروق حقيقية، خصوصًا في المجموعة الأصغر. ولذلك لا ينبغي تفسير عدم الدلالة على أنه دليل نهائي على غياب أثر كثافة الفصل، وإنما بوصفه نتيجة مرتبطة بحدود العينة وتصميم الدراسة.

ISSN: 4556-3489
Arab Journal of Advanced Research and Development (AJARD)
المجلة العربية للبحوث المتقدمة والتنمية
Vol. 2, No. (6) July. 2026

وفيما يتعلق بعدد الأطفال في الفصل، لم تظهر البيانات المتاحة فروقًا ذات دلالة إحصائية، حيث بلغت **$F(2, 78) = 1.514, p = .226$**. وتشير هذه النتيجة إلى أن حجم الفصل، ضمن العينة الحالية، لم يكن كافيًا بمفرده لتمييز مستويات الاحتراق بين المعلمات. غير أن هذه النتيجة تحتاج إلى تفسير حذر؛ فعدد الأطفال لا يعكس بالضرورة العبء الحقيقي للفصل. فقد يكون فصل يضم عددًا أكبر من الأطفال أكثر قابلية للإدارة إذا توافرت مساحة مناسبة وتجهيزات جيدة ومساعدة للمعلمة ودعم إداري، في حين قد يكون فصل أصغر أكثر إرهاقًا إذا ارتفعت المشكلات السلوكية أو نقصت الإمكانات.

ومن منظور الموارد النفسية، تشير دراسة **He et al**. (2024) إلى أهمية اليقظة والاتزان والتعاطف في فهم الاحتراق لدى معلمي ما قبل المدرسة. ولا تعني هذه النتائج أن مسؤولية الوقاية تقع على المعلمة وحدها، لكنها توضح أن الموارد الشخصية يمكن أن تعمل إلى جانب الموارد التنظيمية. وبناءً عليه، يمكن أن تكون البرامج المستقبلية أكثر فاعلية إذا جمعت بين تحسين بيئة العمل وتنمية مهارات التنظيم الانفعالي وإدارة الضغط والمرونة النفسية، بدل الاكتفاء بأحد المسارين.

كما تتفق النتيجة مع الاتجاه الذي أبرزته دراسة **Zhang et al**. (2024) بشأن العلاقة بين ضغط العمل والاحتراق لدى معلمات ما قبل المدرسة وأهمية الدعم التنظيمي المدرك. ويعني ذلك أن الطريقة التي تدرك بها المعلمة اهتمام المؤسسة بجهدها ورفاهها قد تؤدي دورًا مهمًا في تجربتها المهنية. فالدعم الإداري لا يقتصر على حل المشكلات الرسمية، بل يتضمن وضوح الأدوار، والعدالة في توزيع المهام، والاستماع للمشكلات، والتقدير، وإتاحة الموارد اللازمة. ومن ثم فإن ارتفاع الاحتراق في الدراسة الحالية يبرر بحث هذه المتغيرات بصورة مباشرة في الدراسات الليبية المقبلة.

ويتفق هذا التفسير مع ما توصلت إليه المراجعة المنهجية لـ **Ng et al**. (2023)، التي أوضحت أن الاحتراق لدى العاملين في الطفولة المبكرة يرتبط بمجموعة متشابكة من العوامل، من بينها الأجور والعلاقات المهنية والبنية التنظيمية والمكانة المهنية وفرص التدريب والتقدم الوظيفي. وتكتسب هذه المقارنة أهمية لأنها تنقل تفسير الاحتراق من المستوى الفردي إلى المستوى المؤسسي؛ فإذا كانت الضغوط متولدة جزئيًا عن خصائص العمل نفسه، فإن التدخل الفعال ينبغي ألا يقتصر على تدريب

0096893649662 | info@ajard.org | www.ajard.org

المعلمة على تحمل الضغط، بل يجب أن يشمل تحسين الظروف التي تنتج الضغط أو تضاعف أثره.

وتقدم نظرية متطلبات وموارد العمل (**JD–R**) إطارًا أكثر تحديدًا لتفسير هذه النتيجة. فوفق **Bakker and Demerouti** (2017)، تؤدي المتطلبات المهنية المرتفعة والمستمرة إلى استنزاف الطاقة الجسدية والنفسية، ولا سيما عندما لا تقابلها موارد وظيفية كافية. وفي بيئة رياض الأطفال يمكن أن تتمثل المتطلبات في كثافة التفاعل مع الأطفال، وإدارة السلوك، وضغط الوقت، والتخطيط للأنشطة، والمتابعة اليومية، والمسؤولية عن السلامة، والتواصل مع أولياء الأمور. وفي المقابل، تتمثل الموارد في الدعم الإداري والزمالة المهنية، ووجود مساعدة داخل الفصل، والتجهيزات، والتدريب، والحوافز والتقدير. وبذلك يمكن النظر إلى ارتفاع المتوسط الكلي للاحتراق بوصفه إشارة محتملة إلى عدم التوازن بين هذين الجانبين، مع التأكيد أن الدراسة الحالية لم تقس جميع عناصر نموذج **JD–R** مباشرة.

وتنسجم هذه النتيجة مع التصور الذي قدمه **Maslach and Leiter** (2016)، والذي ينظر إلى الاحتراق بوصفه نتاجًا لاختلال مستمر في العلاقة بين الفرد وبيئة العمل، وليس مجرد ضعف في قدرة الفرد على التحمل. فارتفاع الاحتراق لدى المعلمات قد يعكس تراكم متطلبات العمل مع عدم كفاية الموارد المتاحة لمواجهتها. ومن هذا المنطلق، فإن تفسير النتيجة لا ينبغي أن ينحصر في السمات الشخصية للمعلمة، بل ينبغي أن يمتد إلى طبيعة التنظيم، وتوزيع المهام، ودرجة الاستقلالية، والدعم الإداري، والتقدير المهني، وفرص التدريب، والإمكانات المتاحة داخل الروضة.

أظهرت النتائج الوصفية أن المتوسط الكلي للاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال بلغ (**M = 3.97, SD = 0.30**)، وهو مستوى مرتفع وفق معيار التصنيف المستخدم في الدراسة. وتمثل هذه النتيجة المؤشر الأكثر وضوحًا في البيانات المتاحة، إذ توحي بأن الاحتراق ليس خبرة هامشية لدى أفراد محدودين من العينة، وإنما يمثل حالة مهنية تستحق الاهتمام على مستوى بيئة العمل. ويمكن فهم هذا الارتفاع في ضوء الطبيعة المركبة لمهنة معلمة رياض الأطفال، حيث تتداخل المسؤوليات التعليمية مع الرعاية والمتابعة السلوكية والانفعالية والتواصل مع الأسرة وإدارة الصف، وهي أدوار تتطلب حضورًا نفسيًا وانفعاليًا مستمرًا.

10. الاستنتاجات

توفر الدراسة مؤشرًا ميدانيًا على ارتفاع الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات رياض الأطفال الحكومية في بنغازي. وتدعم الأدبيات تفسير الظاهرة ضمن تفاعل متطلبات العمل والموارد المهنية والتنظيمية. وفي الوقت نفسه، تفرض محدودية السجلات الإحصائية المتاحة الحذر في الاستنتاج بشأن الفروق المرتبطة بالمؤهل والخبرة والراتب. وبذلك تميز النسخة المحكمة بوضوح بين النتائج الوصفية المدعومة والنتائج الاستدلالية غير القابلة للتحقق.

11. التوصيات

1. تطوير برامج دورية لرصد رفاه معلمات رياض الأطفال وتقديم الدعم النفسي والمهني.

2. مراجعة أعباء العمل والمهام الإدارية وتوفير وقت وموارد مناسبة للتخطيط.

3. تعزيز القيادة الداعمة والزمالة المهنية وفرص التدريب والتطوير.

4. تحسين التجهيزات والموارد المادية والحوافز والتقدير المهني.

5. إجراء دراسات ليبية متعددة المواقع بعينات أكبر ومتوازنة، وقياس متطلبات العمل والدعم التنظيمي والمرونة والرضا الوظيفي.

6. تحليل أبعاد الاحتراق بصورة منفصلة في الدراسات المقبلة مع الإبلاغ عن ثبات كل بُعد.

7. توثيق إجراءات اختيار العينة والموافقة الأخلاقية وإدارة البيانات بصورة مسبقة وواضحة في الدراسات اللاحقة.

المراجع:

Agyapong, B., da Luz Dias, R., Wei, Y., & Agyapong, V. I. O. (2024). Burnout among elementary and high school teachers in three Canadian provinces: Prevalence and predictors. Frontiers in Public Health, 12, 1396461. https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1396461

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Beames, J. R., Spanos, S., Roberts, A., McGillivray, L., Li, S., Newby, J. M., O'Dea, B., & Werner-Seidler, A. (2023). Intervention programs targeting the mental health, professional burnout, and/or wellbeing of school teachers: Systematic review and meta-analyses. Educational Psychology Review, 35, 26. https://doi.org/10.1007/s10648-023-09720-w

Bezie, A. E., Zewude, G. T., Tesfaye, A. H., Yirdaw, A. A., Abie, A. B., & Abere, G. (2025). Work-related burnout and its associated factors among kindergarten teachers: A multi-center cross-sectional study in Ethiopia. Frontiers in Public Health, 12, 1453504. https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1453504

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. Journal of Social Issues, 30(1), 159–165.

He, Y., Wang, X., Wang, X., & Li, X. (2024). Exploring the relationship between mindfulness and burnout among preschool teachers: The role of dispositional equanimity and empathy. Frontiers in Psychology, 15, 1312463. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1312463

Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. International Journal of Educational Research, 105, 101714. https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714

Mandarić Vukušić, A., & Krstulović, V. (2024). Job satisfaction and professional burnout in kindergarten teachers. Revija za Elementarno Izobraževanje, 17(1), 37–51. https://doi.org/10.18690/rei.2519

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry, 15(2), 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Ng, J., Rogers, M., & McNamara, C. (2023). Early childhood educator's burnout: A systematic review of the determinants and effectiveness of interventions. Issues in Educational Research, 33(1), 173–206.

Norhisham, N., Husain, N. A., Abas, M., & Haza, F. (2021). Factors of job burnout among female teachers: A study on female secondary school teachers in a district of Johor. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 11(8), 456–467.

Novotná, V., Burkovičová, R., & Šimik, O. (2024). Opinions and perception of preschool teachers about burnout syndrome. International Journal of Instruction, 17(2), 123–144.

Zhang, Y., Wang, C., & Zhang, F. (2024). The relationship between job stress and job burnout of preschool teachers during the COVID-19: The moderation of perceived organizational support. Work, 79(3), 1133–1146. https://doi.org/10.3233/WOR-230151

الفريحات، ع.، والربضي، و) .2009 .(مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة عجلون. مجلة جامعة النجاح للأبحاث)العلوم الإنسانية(.

شنوح، ف) .2023 .(الاحتراق النفسي لدى مربيات الأطفال. مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، 8)1(، 127–183.

عبد البصير، إ.، عبد الحميد، ع.، وبديوي، أ) .2020 .(الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات. مجلة دراسات تربوية، 26)4(، 27–30.