

فاعلية برنامج إرشادي مستند إلى النظرية الانتقائية في خفض مستوى الاحتراق النفسي وتنمية تقدير الذات لدى الموظفين الإداريين في السلطة القضائية في الأردن

أياد نجيب خصاصونه *

تاريخ وصول البحث: ٢٠٢٢/٨/٢٢ م تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٢/١١/١٣ م

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي مستند إلى النظرية الانتقائية في خفض مستوى الاحتراق النفسي وتنمية تقدير الذات لدى الموظفين الإداريين في السلطة القضائية في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) موظف وموظفة. طبق عليهم مقياس الاحتراق النفسي مكوناً من (٢٨) فقرة، ومقياس تقدير الذات مكوناً من (٣٢) فقرة والذي قام الباحث بإعدادهما وتم التحقق من دلالات الصدق والثبات للمقياسين وبناءً على نتائج التطبيق تم اختيار مجموعة تجريبية (١٦) فرداً ومجموعة ضابطة (١٥) فرداً عشوائياً ممن حصلوا على درجات مرتفعة على مقياس الاحتراق النفسي ودرجات منخفضة على مقياس تقدير الذات وتم تطبيق برنامج إرشادي انتقائي على المجموعة التجريبية بواقع (١٥) جلسة إرشادية واستخدم الباحث المنهج شبه التجريبي وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية للمقياسين القبلي والبعدي بين المجموعتين الضابطة والتجريبية لأداء الموظفين الإداريين في السلطة القضائية على مقياس الاحتراق النفسي ومقياس تقدير الذات تعزى للبرنامج الإرشادي المستند إلى النظرية الانتقائية وكذلك أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية للمقياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية لأداء الموظفين الإداريين في السلطة القضائية على مقياس الاحتراق النفسي ومقياس تقدير الذات تعزى للبرنامج الإرشادي المستند إلى النظرية الانتقائية وأوصى الباحث بتنفيذ برامج إرشادية تستند إلى النظرية الانتقائية لتقليل مستوى الاحتراق النفسي وتحسين تقدير الذات لدى العاملين في المؤسسات القضائية والمؤسسات المختلفة.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسي، تقدير الذات، الإرشاد الانتقائي.

*باحث، طالب دكتوراه، كلية العلوم التربوية، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

The Effectiveness of a Counseling Program Based on the Selective Theory in Reducing the Level of Psychological Burnout and Developing Self-Esteem among the Administrative Staff in the Judicial Authority in Jordan.

Abstract

The study aimed to identify the effectiveness of a counseling program based on the selective theory in reducing the level of psychological burnout and developing self-esteem among administrative staff in the judiciary in Jordan. The study sample consisted of (100) employees, on whom the burnout scale consisted of (28) items, and the self-esteem scale consisted of (32) items, which the researcher prepared, and the validity and reliability of the two scales were verified.

And based on the results of the scales, an experimental group of (16) individuals and a control group (15) individuals were randomly selected, who obtained high scores on the burnout scale and low scores on the self-esteem scale. A selective counseling program was applied to the experimental group by (15) counseling sessions. The results showed that there were statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) between the arithmetic averages of the pre- and post-measurements between the control and experimental groups for the performance of administrative employees in the judiciary on the burnout scale and the self-esteem scale attributed to the counseling program based on the selective theory. The results also indicated that there are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) between the arithmetic averages of the two post and follow-up measures of the experimental group for the performance of administrative employees in the judiciary on the burnout scale and the self-esteem scale attributed to the counseling program based on the selective theory. The researcher recommended the implementation of counseling programs based on the selective theory to reduce the level of psychological burnout and improve self-esteem among judiciary workers and different institutions.

Keywords: Psychological burnout, Self-esteem, Selective counseling.

المقدمة والخلفية النظرية:

مع تسارع التطور في مختلف مجالات الحياة وتقدم التكنولوجيا يبقى العنصر البشري هو القيمة الأسمى والتي نسعى - نحن الموظفين والمدراء في القطاعات المختلفة - لتقديم خدمات أفضل للعملاء وخلق بيئة عمل مناسبة إيجابية للعاملين، فقد جاء الاهتمام بظاهرة الاحتراق النفسي للموظفين ليعكس جوهر الاهتمام بالعنصر البشري والذي هو أساس التنمية في المجالات المختلفة.

إن العلاقة التي تربط الناس بعملهم ووظائفهم، والصعوبات التي يمكن أن تنشأ عندما تنحرف هذه العلاقة عن المسار الطبيعي، تم الانتباه لها وتحديدها والاعتراف بوجودها منذ فترة طويلة كظاهرة مهمة في العصر الحديث. بدأ استخدام مصطلح "الاحتراق النفسي" لهذه الظاهرة في الظهور بشكل مباشر في السبعينيات في الولايات المتحدة، وخاصة بين العاملين في الخدمات الإنسانية، كان هذا الاستخدام الشائع واضحاً في رواية جرين (Green) عام ١٩٦١، حالة احتراق نفسي بسبب العمل، حيث استقال مهندس معماري يعاني نفسياً بسبب العمل وخائب الأمل من وظيفته وانسحب إلى الغابة في أفريقيا، حتى الكتابات والروايات السابقة، الخيالية وغير الخيالية، وصفت ظواهر مماثلة من الاحتراق النفسي، بما في ذلك التعب الشديد وفقدان الشغف بوظيفة الفرد (Maslach, 2004).

يعتبر الاحتراق النفسي وتقدير الذات من أبرز المشكلات التي تواجه الموظفين الإداريين العاملين في وزارة العدل الأردنية، حيث اكتسب موضوع الاحتراق النفسي وتقدير الذات أهمية كبيرة لدى الباحثين والكتاب في كافة المجالات ومنها مجال السلوك التنظيمي والتطور الإداري، لأنها من المشكلات الإدارية التي تواجه الموظفين الإداريين بشكل خاص (النفيعي، ٢٠٠٠).

ولا تخلو مهنة من المهن أو قطاع من القطاعات المهنية من مشكلات إدارية أو وظيفية، ارتباطاً بالقوانين أو التعليمات النازمة لها، والتي يكون لها تأثير مباشر

على العاملين فيها، وخاصة على صحتهم النفسية، حيث يعتبر قطاع القضاء في الأردن أحد القطاعات المهمة من حيث الأدوار والواجبات المناطة بالعاملين فيه، وعلاقتها بصون حقوق المواطنين والحفاظ على الأمن المجتمعي. وتتكون السلطة القضائية من المحاكم على اختلاف درجاتها وأعضائها القضاة وأعضاء النيابة العامة وعادة لا تنص الدساتير على تفصيلات بشأن السلطة القضائية؛ ولكن تحيل هذه الدساتير التنظيم للقانون الذي يصدر بتنظيم جميع شؤون السلطة القضائية وأوضاعها (رجب، ٢٠١٦).

تعتبر وزارة العدل الذراع التنفيذي للسلطة القضائية، ويكمن دورها في تحقيق رسالة الدولة الأساسية والتي تتمثل في إقامة العدل بين الناس وإرساء قيم المساواة وتكافؤ الفرص والحفاظ على حقوق المواطن وتسعى وزارة العدل إلى المساهمة في تهيئة بيئة قضائية نزيهة وشفافة ورسم السياسات والأطر التشريعية العصرية للنهوض بعملية التقاضي والمساندة القانونية بكفاءة، لضمان رعاية حقوق المواطنين وصون حرياتهم وحمايتهم وتسيير سبل الوصول للعدالة (MOJ, 2022).

النظرية الانتقائية:

تعرف النظرية الانتقائية أنها "اختيار ما هو أفضل من مختلف النظريات والأساليب والمداخل" (Lazarus , Beutler, Norcross , ١٩٩٢)، وهو جهد منظم عملي يهدف للاستفادة من مبادئ مدارس علم النفس وتعمل النظرية على الجمع بين مناهج العلاج النفسي والإرشاد بشكل تكاملي وانتقائي بهدف إقامة علاقة متكاملة وتبادلية بين الحقائق المترابطة فيما بينها مهما اختلفت أصولها النظرية وهو ليس فقط خليطاً خاصاً من النظريات المختلفة لأنه بناء متكامل من النظريات التي يرى المرشد أو المعالج أنها فعالة وذات فائدة بالنسبة للمسترشدين أو العملاء (Clarkson, ٢٠١٣)، ويرى ناين وبرتوني وتشرفيت وغيتانشي وبيتلر (Nguyen , Berton , Charvat , Gheyntanchi, & Beutler , ٢٠٠٧) أن النظرية الانتقائية

تعطي فرصة للممارسين للاستفادة من جميع النماذج النظرية والأطر والممارسات بما يتناسب مع مشكلات المسترشدين بأبعادها المختلفة ومع تنوع العوامل المسببة لها، وإن النظرية الانتقائية تقوم على فرضيتين هما: لا توجد نظرية واحدة فعالة وقابلة للتطبيق مع جميع المشكلات لدى المسترشدين وأن كل نظرية لها نقاط ضعف ونقاط قوة ويمكن التعويض عن نقاط الضعف في نظرية ما بنقاط القوة في نظرية أخرى .

ويمثل الاتجاه الانتقائي في الإرشاد النفسي ممارسات علاجية ناضجة وتمثل تقديم خدمات إرشادية متكاملة تشمل جميع جوانب المشكلات النفسية وتراعي الاختلاف الناتج عن الثقافات المختلفة أو التغيرات في المجتمع حيث يرى (العطاس، ٢٠١٠) أن العديد من الباحثين يشيرون إلى أن الإرشاد الانتقائي يختار أفضل شيء من كل نظرية، وهذا يتضمن أن المرشد لديه معرفة وتمكن بالنظريات الإرشادية المختلفة ونقاط الضعف والقوة في كل نظرية وعنصر بنيت عليها النظرية، مما يؤدي إلى عمل إرشادي ناجح ومؤثر.

أشار العطاس (٢٠١٠) إلى مبادئ يقوم عليها الاتجاه الانتقائي في الإرشاد النفسي والتي يعتمد عليها المرشدون في ممارستهم المهنية والتي أشار إليها جلاندينج (Glanding) وهي: لكل مسترشد شخصيته المختلفة والمميزة ، لا يوجد أسلوب وطريقة علاجية مناسبة لجميع المشكلات لذلك الفنيات والأساليب العلاجية، لكل مشكلة مجموعة من البدائل، يجب اختيار بديلا مناسباً وأكثر ملائمة للعمل أو المسترشد، ربط مجموعة من الفنيات والأساليب العلاجية الإرشادية ودمجها معا للوصول إلى خطة علاجية والبرنامج علاجي فعال، يستخدم المرشد نظريتين على الأقل عند بناء الخطة العلاجية أو البرنامج الإرشادي وهذا يتطلب درجة عالية من الخبرة والمعرفة بالنظريات الإرشادية.

التوجهات العامة عند تبني الاتجاه الانتقائي في الممارسة المهنية للإرشاد النفسي:

التكامل النظري (Theoretical Integration): يقوم المرشد بأخذ نقاط القوة من نظريتين أو أكثر ودمجها في برنامج علاجي أو خطة علاجية شاملة لكل جوانب المشكلات النفسية وتفسير التداخلات المهنية (Coady and Lehmann, ٢٠١٦). الانتقائية التقنية (Technical Eclecticism): وهي تعني استخدام المرشد لفنيات وأساليب علاجية دون الحاجة إلى التبني والتقيد بالنظريات التي أنتجتها، وتنقسم الانتقائية التقنية إلى نوعين :

الانتقائية البديهية: وهنا يستخدم المعالج الفنيات والأساليب العلاجية على أساس الخبرة والحدس دون أي اعتبار للأساس النظري وفاعلية الأسلوب العلاجي، والتي يتم وصفها أنها أضعف أشكال الانتقائية وهو الأكثر انتشاراً.

الانتقائية المنظمة: وهنا يعتمد المرشد على نتائج البحث العلمي والدراسات التي تثبت فاعلية الفنيات والأساليب العلاجية من النظريات النفسية المختلفة وهي تشترك إلى حد كبير مع الممارسة المهنية المبنية على الأدلة والبحث العلمي.

العوامل المشتركة: (common Factors) يقوم المرشد بالاستفادة من السمات والعوامل المشتركة بين الأساليب العلاجية من التوجهات النظرية المختلفة، حيث أظهرت نتائج الدراسات أن الأساليب العلاجية لها نفس الفاعلية في علاج المشكلات النفسية، ليظهر اتجاه يؤمن بوجود عوامل مشتركة بين الأساليب العلاجية المختلفة وبعدها حاولت الدراسات العلمية الكشف عن هذه العوامل وتحديدها.

التكامل الاندماجي والاستيعابي: (Assimilative Integration) قدم هذا المصطلح العالم ميسر (Messer) عام (١٩٩٢) وهو يعني أن المرشد يقوم بدمج الفنيات والأساليب العلاجية في برنامج علاجي مع الاحتفاظ بالأساس النظري لواحدة من النظريات النفسية المستخدمة ويعتبر التكامل الاندماجي الاستيعابي الجسرين

تكامل النظريات والانتقائية التقنية حيث تتفاعل النظرية " المضيفة " والتي أبقى المعالج على الأساس النظري لها والتزم بها مع الأساليب والفنيات العلاجية المأخوذة " المستوردة " من النظريات الأخرى ليصبح منتجا يسمى ب " التكامل الاندماجي الاستيعابي " (الطيار و الناجم ، ٢٠١٨).

الاحتراق النفسي:

يعرف الاحتراق النفسي على أنه ظاهرة ناتجة عن ضغوط العمل والأزمات النفسية التي تؤثر على العاملين بشكل عام، والعاملين بالقطاع التعليمي بشكل خاص (المساعيد ٢٠١١).

كما وتم تعريفه على أنه نغور الفرد من العمل وفقدانه للتعاطف والاهتمام نتيجة شعوره بالإجهاد والتعب العاطفي بسبب الإفراط في المطالب التي يتلقاها من خلال تعامله واتصاله بشكل مستمر مع الغير (Odagiri, ٢٠٠٨).

وقد عرف ماسلاش (Maslach) الاحتراق النفسي الوظيفي أنه متلازمة نفسية تظهر استجابة للضغوط الشخصية المزمدة في العمل ولها ثلاثة أبعاد رئيسية هي : الاستنفاد والإرهاق من العمل (overwhelming exhaustion) والمشاعر السلبية والانفصال عن الوظيفة والشعور بعدم الفعالية وعدم الإنجاز (Maslach, 2004). ويحدث الاحتراق النفسي نتيجة لعدة أسباب مثل : السعي نحو المثالية في العمل وقلة الدعم من المحيطين، العمل بشكل مستمر ولفترة طويلة دون استراحة. وضعف العلاقات الاجتماعية بمكان الوظيفة والشعور بالعزلة وخصائص الفرد الشخصية والملل والروتين في العمل وعدم وضوح المهام وإسناد أكثر من مهمة لتنفيذها وكذلك إسناد مهام صعبة وخطيرة (العوض، السيد ٢٠١٩).

النظريات المفسرة للاحتراق النفسي:

١. نظرية الجيشتالت: حيث ينظر إلى هذه النظرية من جهة إدراكية وتهتم بالربط ما بين إدراك المثير وإدراك الضغوط النفسية، وكذلك توظيف الاستبصار بصفات الحدث الضاغط من خلال إدراك الحدث الكلي وما يحتويه من عناصر تساعد على فهم ظروفه ومسبباته وكذلك فهم وإدراك دلالاته وأهميته للشخص وما يتضمنه من آثار سلبية أو إيجابية.
٢. نظرية بيكر وآخرون: حيث قاموا ببناء نموذج مكون من بعدين وهما الاستنزاف الانفعالي والثاني ضعف الارتباط بالعمل، حيث اعتبروا أن هذين البعدين هم مصادر للاحتراق النفسي.
٣. النظرية التفاعلية: حيث صنف الضغوط إلى نوعين، أحدهما ضغوط داخلية لها علاقة بالفروق الفردية والجانب الشخصي للفرد، وضغوط خارجية ترتبط ببيئة الفرد المحيطة، وحسب هذه النظرية فقد تم تعريف الضغوط على أنها تتولد نتيجة تناقض المتطلبات الشخصية للفرد.
٤. نظرية (ليتر) و(ماسلاك): حيث تعتبر هذه النظرية أن الاستنزاف الوجداني يقود حتمًا إلى الاحتراق النفسي، وأن الوظائف التي يكون من طبيعتها التعامل مع العملاء تقود إلى استنزاف وجداني مما يؤدي إلى تبدد الشخصية.
٥. نظرية (جوزيف بلاس) ذات الإحساس الاجتماعي النفسي: حيث أشارت إلى أن الضغط يقود إلى الاحتراق وبغض النظر عن استجابة الفرد له (طويلة أو قصيرة المدى)، وبينت أن الأشخاص ذوي الخبرة لهم قدرة على التعايش مع ضغوط العمل (الهملان وفلاح، ٢٠٠٨).

أعراض الاحتراق النفسي:

تختلف الأعراض من شخص إلى آخر وذلك بسبب كثرتها واشتراكها مع أعراض نفسية وجسدية أخرى، ويمكن تلخيص هذه الأعراض بما يلي: الجسمية: وتتمثل بالسكري وضغط الدم المرتفع، وأمراض القلب والجهاز الهضمي وكذلك جفاف

الفم والصداع المزمن، والنفسية: وتتمثل في سرعة الغضب واللامبالاة، والشعور الدائم بالتعب والإرهاق، إضافة إلى العصبية وضعف التركيز، والسلوكية: وتتمثل في الإدمان على الأدوية أو ممارسة السلوكيات الإدمانية مثل مشاهدة التلفاز أو الإفراط في تناول الطعام وكذلك إلحاق أضرار مادية بالأشياء المحيطة (القيسي، ٢٠١٩).

مراحل الاحتراق النفسي:

المرحلة الأولى: في هذه المرحلة يعاني الفرد من الشد العصبي ويكثر حديثه عن التقاعد، وفرحه بالعطل وكذلك سرعة ذهابه إلى المنزل، وترتبط هذه المرحلة بالأعراض التالية: ضغط دم مرتفع، سرعة في الغضب والانفعال، وصعوبة في التركيز إضافة إلى كثرة النسيان.

المرحلة الثانية: نتيجة التعرض بشكل مستمر لضغوط العمل فيشعر الفرد بالتعب والتوتر.

المرحلة الثالثة: في هذه المرحلة يشعر بعدم قدرته على أداء المهام، ويشكك بقدراته كما ويرفض أي مهام جديدة وبدواعي غير منطقية، ورغبة بالعزلة وترك الأصدقاء (فريجات والريضي، ٢٠١٠).

كما ومن الجدير ذكره أن هناك تكتيكات مساعدة يمكن اتباعها للسيطرة على الاحتراق النفسي، مثل: ممارسة الرياضة وأخذ القسط الكافي من النوم واتباع أنظمة غذائية صحية ومتوازنة واستخدام أساليب معينة تساعد على تخفيف التوتر وتجنب العمل الزائد (Fisher, 2011).

تقدير الذات:

عرف المطوع (٢٠٠٦) تقدير الذات على أنه مفهوم يشير إلى حُسن تقدير الفرد لذاته وشعوره بجدارتها، كما وترى ميرنغ (Meiring, ٢٠١٧) أن مفهوم تقدير الذات شامل للدافعية، حيث يقترح أن الناس بحاجة إلى شعورهم بالقدرة على تقرير

سلوكهم الشخصي حيث يمثل ذلك الاستقلال الذاتي، كما وأن فاعليتهم بالبيئة الخاصة يدل على (الكفاءة) بينما علاقتهم مع أشخاص يهتمون بهم (الانتماء). وتلعب الخصائص الاجتماعية والبيئية والنفسية في درجة تقدير الذات عند الأشخاص وتباين هذه الصفة من شخص إلى آخر وقد صنفوا إلى أربعة أجزاء وهي:

١. تقدير مرتفع للذات: يتصف هؤلاء بقول جيد من الآخرين إضافة إلى اتصافهم بصفات حميدة مما يعكس إيجاباً على تقدير الذات لديهم، وقدرة على مواجهة ضغوط الحياة بكفاءة واتخاذ القرارات بشكل مستقل.
٢. تقدير متدنٍ للذات: يتصف هؤلاء الأشخاص بأنهم منغلزون على أنفسهم ويمتلكون قوة شخصية منخفضة بشكل عام، لا يملكون حب المغامرة ويخافون من الفشل مما يعكس على شخصيتهم التي تتصف بالتردد والإحباط كل ذلك ينعكس سلباً على تقدير الذات لديهم.
٣. تقدير الذات الدفاعي: حيث يقسم هذا النوع إلى جزأين وهم: دفاعي أول: حيث يتصف هذا الشخص بصفات إيجابية نحو قيمته الذاتية وسلبية نحو كفاءته الذاتية ومثال عليها الطفل المدلل ودفاع ثانٍ: حيث يتصف الشخص بعكس صفات الأول، حيث نرى الشخص يعتمد على كفاءته أكثر من اعتماده على قيمته الذاتية، فنراه ناجحاً في عمله أو في المدرسة مع إحساس بالشك والتوتر.

٤. تقدير الذات المتوسط: بالرغم من أن هؤلاء الأشخاص لديهم تقدير متوسط لذاتهم فإنهم يقعون بالاتجاه الإيجابي لمستوى تقدير الذات. (Mruk, 1999)
- ويرى الباحث أن لتقدير الذات أهمية كبيرة في جميع مناحي الحياة للفرد، وتعتبر مفتاحاً لتحقيق الكثير من الجوانب المهمة في حياته مثل: القدرة على بناء العلاقات الشخصية والتمتع بصحة نفسية جيدة، كما وتعتبر دليلاً على تمتع

هذا الفرد بخصائص إيجابية منها: امتلاك شخصية قيادية مؤثرة، وقدرة على الإنتاج والمثابرة في العمل.

النظريات المفسرة لتقدير الذات:

سعت الكثير من النظريات إلى تفسير تقدير الذات من وجهة نظرها، وتالياً نظرة عامة على أهم هذه النظريات:

١. كوبر سميث: فقد أشار في نظريته إلى أن تقدير الذات يمكن تعلمه وقدم طرقاً عديدة بتعزيز تقدير الذات عند الفرد، كما وأشار إلى أن طبيعة تربية الطفل لها تأثير كبير عليه في هذا المجال، فتقبل الوالدين لطفلهم وتشجيعهم المستمر له إضافة إلى منح الطفل حرية التعبير وكذلك احترام رأيه، كل ذلك يرتبط مباشرة بتقدير مرتفع لذاته (Zeigler-Hill & Myers, 2011).

٢. روزنبرغ: ركز روزنبرغ على فترة المراهقة وأهميتها الكبيرة في حياة الفرد، حيث أشار إلى أن المراهق يعمل على مقارنة نفسه مع الآخرين، وتعتبر نظرة الآخرين له من العوامل التي لديها تأثير على تقدير الذات لديه (Mruk, 2006).

٣. وليام جيمس: ربط جيمس تقدير الذات بعاملين مهمين وهم: النجاح والطموح، حيث إن الفرد ذي الإنجازات الكبيرة والتي تفوق طموحه وأهدافه هو ذو تقدير ذات مرتفع، بينما الشخص ذو الإنجازات القليلة مقارنة بطموحه وأهدافه هو شخص تقديره لذاته منخفض (Mruk, 2006).

٤. ماسلو: اعتبر ماسلو أن الفرد بحاجة إلى احترام وتقدير من الآخرين من أجل أن ينمو بطريقة تحقق ذاته، وقد أشار إلى ذلك في الهرم الذي وضعه والتي تمثل الحاجات النفسية حيث اعتبر أن تقدير الذات من أهم دوافع الإنسان الأساسية.

٥. زيلر: ربط زيلر تقدير الذات بين الاستجابة للمثيرات المختلفة التي تعترض الفرد من جانب مع تكامل شخصيته من جانب آخر، فالشخصية التي لها درجة مرتفعة من التكامل لديها أيضاً درجة مرتفعة من تقدير الذات. كما

واعتبر أن تقدير الذات مرتبط بالبيئة الاجتماعية للفرد والتغيرات التي تحدث فيها، وأن تقدير الذات يتغير وفق هذه التغيرات (الزبيدي ، ٢٠٠٧).

قياس تقدير الذات:

- فيما يلي قائمة ببعض الأدوات الأكثر استخدامًا لتقييم تقدير الذات:
- مقياس مفهوم الذات للأطفال Piers-Harris وهي أداة عالية الموثوقية والصلاحية وهو ما يميز هذه الأداة، للأعمار من ٩ إلى ١٢ عامًا.
- مقياس McDaniel-Piers، موثوق وشائع، هذه الأداة تعتبر الأفضل للفئة العمرية من ٦ إلى ٩ سنوات.
- مقياس تقدير الذات الأكاديمي السلوكي، هذا مفيد كأداة للمعلم.
- مقياس Martinek-Zaichkowsky الذاتي للأطفال، وهي أداة تقييم ذاتي من خلال استخدام الصور، حيث تقيس مفهوم الذات للصفوف من ١ إلى ٨.
- أما الأشخاص البالغون فيمكن استخدام مقياس استقرار تقدير الذات (SESS) (Schmitt ، 2005).

ويرى سمور و خليل (٢٠١٥) أنه من صفات الأشخاص المقدرين لأنفسهم أنهم يحافظون على الرؤية الواضحة للطريق التي يسلكونها ويتوقعون الأفضل من الجميع ولا يحتاجون إلى توجيه من الآخرين، ويديرون شؤونهم المالية كاملة ويتميزون بالصلابة وقوة الشخصية في المطالبة بحقوقهم ويفصحون عن إنجازاتهم ويتصفون بالحسم ويخوضون المغامرات المحسوبة.

وكذلك صفات غير المقدرين لأنفسهم أنهم دائماً ما يقارنون أنفسهم بالآخرين معتقدين أنهم أفضل منهم ونظرة دونية لذاتهم، وعدم معرفة الرد عند الإطراء والمدح والشعور الدائم بالذنب والاعتذار المستمر عن كل شيء يرى عدم أحقيته بمكانه وبالوظيفة التي يشغلها والشعور بعدم الكفاءة الزوجية والأبوية ويميلون إلى عدم إبداء رأيهم خوفاً من السخرية والرفض وابتعدون عن التميز وتراهم يسبغون ببطء مطأطين الرأس (سمور و خليل، ٢٠١٥).

العلاقة بين تقدير الذات والاحترق النفسي:

يعتبر تقدير الذات مفهوما مهما وأساسيا في الخبرة الذاتية للفرد، وله تأثير على جميع جوانبه السلوكية، كما ويؤثر ويتأثر أيضا في الأشخاص المحيطين وبالتنشئة الاجتماعية، كما ويعتبر تقدير الذات الإيجابي من المظاهر النفسية السليمة وقدرته على التكيف مع نفسه ومع بيئته المحيطة، ولذلك يجيء الاهتمام بتقدير الذات وتطويره بشكل إيجابي.

بينما الاحتراق النفسي يمثل المتطلبات التي تطلبها البيئة أو الوظيفة من الفرد للقيام بها وتكون أكبر من إمكانياته الذاتية، كما ويشكل طبيعة تعامل الآخرين مصدرا من مصادر الاحتراق النفسي، مما ينعكس سلبا على أداء الفرد وعلى سلوكه بشكل عام.

أما بالنسبة للعلاقة بينهما (تقدير الذات والاحتراق النفسي)، فتلاحظ وجود ترابط كبير بين هذين المفهومين، فالفرد الذي يعاني من الاحتراق النفسي تكون لديه نظرة سلبية تجاه تقدير الذات مما ينعكس سلبا عليه وعلى أدائه في العمل وأيضًا على تعامله مع الأشخاص المحيطين ومع البيئة بشكل عام. كما ويعتبر مفهوم تقدير الذات السلبي من الدلائل والمؤشرات القوية على وجود الاحتراق النفسي (العلي، ٢٠٠٣)، وكذلك أكدت دراسة بيريرا وقونكافيس وأسيس (2021) (Pereira, Gonçalves, Assis) على وجود ارتباط دال إحصائيا بين درجة الاحتراق النفسي وتدني تقدير الذات لدى المعلمين في البرازيل.

مشكلة الدراسة:

من خلال علاقة الباحث ببعض الموظفين الإداريين في السلطة القضائية، وخصوصًا من كوادرو وزارة العدل ومن خلال لقاءاتهم والحديث معهم، فقد لاحظ أن عددا من هؤلاء الإداريين يعانون من وجود بعض مؤشرات الاحتراق النفسي وانخفاض في مستوى تقدير الذات، حيث أظهرت نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة كوستا (Costa, 2021) أن للاحتراق النفسي أثرا سلبيا على

الصحة الجسمية للعاملين في المجال القضائي في البرتغال وأوصت الدراسة بالحاجة إلى برامج تدخل وقائية للتخفيف من الاحتراق النفسي وللمحافظة على جودة عمل القطاع القضائي، وكذلك دراسة بيريرا وقونكافيس وأسيس (2021) (Pereira, Gonçalves, Assis, والتي أظهرت ارتباطاً دالاً إحصائياً بين درجة الاحتراق النفسي وتدني تقدير الذات عند المعلمين في البرازيل، ومن هنا برزت مشكلة الدراسة، والتي تحتاج إلى برنامج إرشادي مستند إلى النظرية الانتقائية في خفض مستوى الاحتراق النفسي وتنمية تقدير الذات لدى الموظفين الإداريين في السلطة القضائية في الأردن.

أسئلة الدراسة:

تأتي الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما فاعلية برنامج إرشادي مستند إلى النظرية الانتقائية في خفض مستوى الاحتراق النفسي وتنمية تقدير الذات لدى الموظفين الإداريين في السلطة القضائية في الأردن؟

١. هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية للقياسين القبلي والبعدي بين المجموعتين الضابطة والتجريبية لأداء الموظفين الإداريين في السلطة القضائية على مقياس الاحتراق النفسي؟

٢. هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية للقياسين القبلي والبعدي بين المجموعتين الضابطة والتجريبية لأداء الموظفين الإداريين في السلطة القضائية على مقياس تقدير الذات؟

٣. هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية للقياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية لأداء الموظفين الإداريين في السلطة القضائية على مقياس الاحتراق النفسي؟

٤. هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية للقياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية لأداء الموظفين الإداريين في السلطة القضائية على مقياس تقدير الذات؟
أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في جانبها النظري والتطبيقي فيما يأتي:

الأهمية النظرية:

من المتوقع لهذه الدراسة أن يكون لها أثر فاعل في توضيح أهمية الإرشاد الانتقائي في بناء البرامج الإرشادية العلاجية في خفض الاحتراق النفسي وتنمية تقدير الذات لدى الموظفين الإداريين في السلطة القضائية، وكذلك تقدم هذه الدراسة إثراء للمكتبة العربية كونها تغطي جانباً من النقص الموجود في الدراسات المحلية والعربية المتعلقة بها، كونها -وفي حدود علم الباحث- من الدراسات القليلة التي تسلط الضوء على متغيري الاحتراق النفسي وتقدير الذات.

الأهمية التطبيقية:

تساعد الدراسة في المجال التطبيقي على تكوين صورة عملية عن الخدمات الإرشادية الواجب تقديمها للموظفين الإداريين في القطاع الحكومي في مجال خفض الاحتراق النفسي وتنمية تقدير الذات، وبالتالي فإن ذلك يمهّد لوضع حجر الأساس لمجموعة من البرامج الإرشادية الفعالة التي يمكن جمعها وتقديمها عن طريق مراكز الأبحاث والجامعات والمعاهد الخاصة التي تعنى بالإرشاد النفسي.

حدود الدراسة:

الحد الموضوعي: اقتصرَت هذه الدراسة على التعرف على فاعلية برنامج إرشادي يستند للنظرية الانتقائية في خفض مستوى الاحتراق النفسي وتنمية تقدير الذات لدى الموظفين الإداريين في السلطة القضائية في الأردن.

الحدود البشرية: يتم تطبيق الدراسة على عينة من الموظفين الإداريين في وزارة العدل الأردنية التابعة للسلطة القضائية .

الحدود المكانية: سيتم تطبيق الدراسة في وزارة العدل الأردنية- عمان .
الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام (٢٠٢١/٢٠٢٢).

محددات الدراسة:

يعتمد تفسير وتعميم نتائج الدراسة على المحددات التالية:

- مصداقية أفراد عينة الدراسة في الاستجابة على مقياس الدراسة.
- سلامة إجراءات الباحث في الجزء التطبيقي من الدراسة.

مصطلحات الدراسة المفاهيمية والإجرائية:

- النظرية الانتقائية: إحدى الاتجاهات النظرية في الإرشاد النفسي وضعها العالم (فريدرك ثورن)، بحيث تعتمد على جهد منظم بهدف الاستفادة من مبادئ نظريات الإرشاد النفسي المختلفة، وبقصد إقامة علاقة وثيقة متبادلة ومتكاملة بين الحقائق فيما بينها مهما اختلفت أصولها النظرية (أبو أسعد، عربيات، ٢٠١٨).

- وتعرف إجرائياً: بمجموعة الإستراتيجيات والتقنيات والفنيات المستند إليها في النظرية الانتقائية لتوظيفها في بناء البرنامج الإرشادي الذي سوف يتم تطبيقه على عينة أفراد الدراسة لمساعدتهم في خفض الاحتراق النفسي وتنمية تقدير الذات.

- البرنامج الإرشادي: هو منظومة من المهارات النفسية والسلوكية التي تطبق بشكل منتظم وفق جلسات معدة مسبقاً والتي تمكن من خفض درجة الاحتراق النفسي في بيئة العمل المستهدفة وتنمية تقدير الذات في بيئة العمل المستهدفة (زهران، ٢٠٠٥).

- برنامج إرشادي يستند إلى النظرية الانتقائية: هو برنامج إرشادي مخطط ومنظم قائم على استخدام إستراتيجيات الاتجاه الانتقائي في الإرشاد، ويشمل

مجموعة الإجراءات العملية التي تتفق مع نظرية (ثورن) في الإرشاد الانتقائي لتتعامل مع الفرد ضمن الإطار الجسدي العقلي الروحي والانفعالي والبيئي، تبعا للمشكلة القائمة والفروق الفردية بين الأشخاص بهدف تحقيق أعلى مستويات الصحة النفسية للمسترشدين (بركات، ٢٠٠٠).

- ويعرف إجرائيا: بالبرنامج الإرشادي المخطط والمنظم الذي سوف تتبناه الدراسة الحالية، والمكون من عدد من الجلسات الإرشادية وعددها (١٥) جلسة إرشادية بواقع (٩٠) دقيقة لكل جلسة، تستند إلى فنيات الإرشاد الانتقائي لمساعدة الفئة المسترشدة وهي (الموظفين الإداريين في السلطة القضائية في الأردن) في خفض مستوى الاحتراق النفسي وتنمية تقدير الذات.

الاحتراق النفسي: ظاهرة ناتجة عن ضغوط العمل والأزمات النفسية التي تؤثر على العاملين بشكل عام، والعاملين بالقطاع التعليمي بشكل خاص (المساعد (٢٠١١).

- ويعرف إجرائيا بأنها الدرجة التي يحصل فيها الموظفون الإداريون في السلطة القضائية على مقياس الاحتراق النفسي الذي سوف يستخدم في هذه الدراسة.

- تقدير الذات: بأنه تقييم يضعه الفرد لنفسه وبنفسه ويعمل على الحفاظ عليه (Smith ٢٠٠٧)، ويعرف إجرائيا بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد باستجابته من خلال مقياس تقدير الذات الذي سوف يستخدم في هذه الدراسة.

- السلطة القضائية: هي إحدى السلطات الثلاث في المملكة الأردنية الهاشمية، حيث يمثل المجلس القضائي الأردني قمة هرم السلطة القضائية في المملكة، ويجسد مع السلطة التنفيذية والسلطة التشريعية مبدأ الفصل بين السلطات الذي تقوم عليه الدولة الأردنية. وتنص المادة ٢٧ من الدستور الأردني على أن السلطة القضائية تتولاها المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها وتصدر جميع الأحكام وفق القانون باسم الملك، والتأكيد على استقلال القضاء، وقسمت

المحاكم إلى ثلاثة أنواع، المحاكم النظامية، المحاكم الدينية، المحاكم الخاصة. وتمثل وزارة العدل الذراع التنفيذي للنظام القضائي الأردني، وتباشر مسؤولياتها ومهامها من خلال هيكلها التنظيمي.

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض للدراسات السابقة العربية والأجنبية مرتبة من الأحدث إلى الأقدم:

قامت جرار (٢٠١٧) بدراسة هدفت إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي جمعي لخفض مستوى الاحتراق النفسي وتحسين مستوى التكيف وتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى معلمي مدارس الاتحاد في العاصمة عمان في الأردن، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي، تكون مجتمع الدراسة من (٢٠٠) معلم ومعلمة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (٢٠١٦-٢٠١٧) وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) معلما ومعلمة حصلوا على درجات عالية على مقياس الاحتراق النفسي، وأقل درجات على مقياس التكيف النفسي والمسؤولية الاجتماعية، حيث شملت عينة الدراسة (٣٠) معلما و (٣٠) معلمة، وتم اختيار (١٥) معلما و (١٥) معلمة بشكل عشوائي كمجموعة تجريبية، وطبق عليهم برنامج إرشادي جمعي واستخدم الباحث مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ومقياس أسعد لقياس التكيف النفسي ومقياس عثمان لقياس المسؤولية الاجتماعية، وتم التحقق من صدق وثبات أدوات القياس، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقاييس الاحتراق النفسي والمسؤولية الاجتماعية والتكيف النفسي لصالح المجموعة التجريبية، وكذلك أشارت النتائج لعدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية على مقاييس الاحتراق النفسي والمسؤولية الاجتماعية والتكيف النفسي تعزى للجنس أو المستوى التعليمي.

أجرى الزهراني (٢٠١٧) دراسة هدفت إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشاد انتقائي تكاملي في تحسين التوافق النفسي وتقدير الذات على طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة جدة في المملكة العربية السعودية، حيث استخدم الباحث المنهج شبه التجريبي، تكون مجتمع الدراسة من (٢٢٥) طالبا طبق عليهم مقياس التوافق النفسي ومقياس تقدير الذات وشملت عينة الدراسة (٢٤) طالبا تراوحت أعمارهم بين (١٧-١٩) عام وزعوا إلى مجموعتين ضابطة وتجريبية بواقع (١٢) طالبا في كل مجموعة، ممن حصلوا على درجات منخفضة على مقياس التوافق النفسي وتقدير الذات، وقام الباحث بإعداد مقياس لتوافق النفسي واستخدم مقياس سورنسون (Sorense) لتقدير الذات، وتم تطبيق البرنامج الإرشادي بواقع (١٥) جلسة إرشادية، وتم تطبيق القياس البعدي وبعد ستة أسابيع تم تطبيق القياس التبعي وأظهرت النتائج فاعلية البرنامج الإرشادي في تحسين التوافق النفسي وتقدير الذات معاً، وبقاء فاعلية البرنامج في القياس التبعي.

قامت أبو عبيدة (٢٠١٩) بدراسة هدفت إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي جمعي انتقائي في خفض قلق الموت وتحسين التوافق النفسي لدى عينة من مرضى السرطان في الأردن، تكونت عينة الدراسة من (٣٠) مريضا ومريضة تم اختيارهم بطريقة قصدية، وتم توزيعهم إلى مجموعتين تجريبية وضابطة بواقع (١٥) فردا في مجموعة عشوائيا، واستخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي، وقامت الباحثة بإعداد مقياس لقلق الموت ومقياس لتوافق النفسي وتم التحقق من صدق وثبات المقياسين، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على القياس البعدي لمقياس قلق الموت ومقياس التوافق النفسي تعزى للبرنامج الإرشادي وأوصت الباحثة بضرورة تقديم برامج إرشادية نفسية لمرضى السرطان لمساعدتهم في التعامل مع الاضطرابات النفسية الناتجة عن المرض وخاصة قلق الموت.

دراسات أجنبية.

أجرى كوستا (Costa, 2021) دراسة هدفت إلى تحليل أثر الاحتراق النفسي على مجال الصحة الجسمية لمقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية على موظفين المحاكم والقضاة في البرتغال واختبار تأثير متغير الأعراض النفسية المرضية ومتغير الجنس كمتغيرات وسيطة على هذه العلاقة، شملت عينة الدراسة (١٣٢٢) مشاركاً من الجهاز القضائي طبقت عليهم أدوات الدراسة عن بعد عبر الإنترنت، حيث تم استخدام مقياس (OLBI: Oldenburg Burnout Inventory) لقياس الاحتراق النفسي ومقياس (The World Health Organization Quality of Life – BREF: WHO QOL-BREF) لقياس مجال الصحة الجسمية لجودة الحياة ومقياس (Brief Symptom Inventory BSI) لقياس متغير الأعراض النفسية المرضية وتم استخدام تحليل المسار (path analysis) لبناء نموذج يحلل العلاقة بين المتغيرات وتحليل الثبات (invariance analysis)، أظهرت النتائج أن الاحتراق النفسي له أثر سلبي كبير على مجال الصحة الجسمية لجودة الحياة للمهنيين في المجال القضائي، وتوسط متغير الأعراض النفسية المرضية جزئياً هذه العلاقة ولم يوجد أثر لمتغير الجنس كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق النفسي والصحة الجسمية، وأوصت الدراسة بالحاجة إلى دعم الصحة ورفاهية الحياة للمهنيين في المجال القضائي من خلال برامج تدخل وقائية من الاحتراق النفسي للمحافظة على جودة عمل القطاع القضائي.

قام بيريرا وقونكافيس وأسيس (Pereira, Gonçalves, Assis, 2021) بدراسة هدفت إلى تقييم انتشار والارتباط بين الاحتراق النفسي والكفاءة الذاتية وتقدير الذات وتقييم الاحتراق النفسي والكفاءة الذاتية كمؤشرات تنبؤية على تقدير الذات بين المعلمين في البرازيل خلال جائحة كورونا، شملت الدراسة (٣٠٢) معلم ومعلمة أعمارهم تتراوح بين (٢٤-٧٠) عاماً بمتوسط حسابي (٤٦,٧٥) عاماً وانحراف معياري (١١,٠٢)، تم استخدام استبيان اجتماعي ديمغرافي ومقياس

للاحترق النفسي ومقياس للكفاءة الذاتية ومقياس روزنبرغ (Rosenberg scale) لتقدير الذات، أشارت النتائج أن نسبة انتشار أعراض الاحتراق النفسي بلغ ٣,٢%، وانتشار انخفاض الكفاءة الذاتية بنسبة ٢١,٥%، وانتشار تدني تقدير الذات بنسبة ٢,٧%، وكذلك أظهرت النتائج وجود ارتباط دال إحصائيا بين متغيرات الدراسة، وأظهر تحليل الانحدار الخطي الهرمي أن المستويات المختلفة من الاحتراق النفسي تفسر ٤٠% من التباين في تقدير الذاتي وأن كلاً من الاحتراق النفسي والكفاءة الذاتية يفسران ٥٥% من التباين في تقدير الذات، قدمت هذه الدراسة دليلاً واضحاً على أثر الاحتراق النفسي والكفاءة الذاتية على تقدير الذات لدى المعلمين خلال جائحة كورونا.

أجرى كاو وقوه وفان وجيوه ولي وماي (Cao , Gao Fan, Jiao, Li, & Ma ,2022) دراسة وصفية مستعرضة (cross sectional) تهدف إلى تحديد مستوى الاحتراق النفسي الوظيفي بين العاملين في مجال الرعاية الصحية الذين تعرضوا للعنف في مكان العمل في الصين، واختبار أثر الذكاء العاطفي على الاحتراق النفسي عند العاملين في المجال الصحي والتحقق من دور العنف في مكان العمل كمتغير وسيط، ولتحقيق أهداف الدراسة تم جمع البيانات من العاملين في الطاق الصحي من (٦) مستشفيات عامة في الصين في العام ٢٠١٨، شملت الدراسة (٢٠٦١) مشارك، وأظهرت النتائج أن (٨٢٥) مشاركاً قد تعرض للعنف في مكان العمل بنسبة ٤٠,٣% من العينة، وتم عمل تحليل إحصائي لتقييم مستوى الاحتراق النفسي بين العاملين في المجال الصحي من ضحايا العنف في مكان العمل وتحديد أثر الذكاء العاطفي على الاحتراق النفسي ودور العنف في مكان العمل كمتغير وسيط، أظهرت النتائج أن متوسط درجة الاحتراق النفسي للعاملين في الرعاية الصحية الذين تعرضوا للعنف في مكان العمل (٣٥,٥٦) ويعاني ٧٠% منهم من الاحتراق النفسي المتوسط والمرتفع، ويرتبط الذكاء العاطفي للعاملين في مجال الرعاية الصحية بشكل سلبي (عكسي) مع درجة الاحتراق النفسي وأن

لمتغير العنف في مكان العمل دورا كمتغير وسيط جزئي على العلاقة بين المتغيرين الذكاء العاطفي والاحتراق النفسي، وأوصت الدراسة أن تحسين الذكاء العاطفي للعاملين في الرعاية الصحية يقلل من مستوى الاحتراق النفسي بشكل مباشر. التعقيب على الدراسات السابقة:

ركزت الدراسات العربية على التحقق من فاعلية برامج إرشادية علاجية لخفض درجة الاحتراق النفسي وزيادة تقدير الذات ومتغيرات أخرى مثل مستوى التكيف والمسؤولية الاجتماعية والتوافق النفسي على مجتمعات مختلفة مثل المعلمين والطلاب ومرضى السرطان بينما ركزت الدراسات الأجنبية على العلاقة بين الاحتراق النفسي ومتغيرات أخرى مثل: الصحة الجسمية وجودة الحياة وتقدير الذات والكفاءة الذاتية على مجتمعات المعلمين والعاملين في القطاع القضائي.

تطابقت هذه الدراسة مع الدراسات العربية من حيث استخدام المنهج شبه التجريبي في التعرف على فاعلية برامج إرشادية جماعية في خفض درجة الاحتراق النفسي وتحسين تقدير الذات وتطابقت مع الدراسات الأجنبية في استهدافها القطاع القضائي وتميزت بأنها قدمت برنامجا إرشاديا علاجيا انتقائيا للعاملين في القطاع القضائي وأدوات للتعرف على درجة الاحتراق النفسي وتقدير الذات لها دلالات صدق وثبات للعاملين في القطاع القضائي في الأردن.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج شبه التجريبي، وهو الأكثر مناسبة وملائمة من أجل تحقيق أهداف ونتائج الدراسة، وعليه فإن هذه الدراسة تستند إلى النظرية الانتقائية ومبدأ الاختيار العشوائي، القائم على أساس المجموعتين التجريبية والضابطة، والقياس القبلي والبعدي والتبعي.

مجتمع عينة الدراسة:

طبق الباحث القياس القبلي لمقياس الاحتراق النفسي وتقدير الذات (١٠٠) موظفًا من الموظفين الإداريين في وزارة العدل، ومن ثم تم اختيار عينة الدراسة من الموظفين الذين حصلوا على الدرجات الأعلى على مقياس الاحتراق النفسي (من ٣ إلى ٤)، وأقل الدرجات على مقياس تقدير الذات (من ١ إلى ٢) وبلغ عددهم (٣١) موظفًا، وتم توزيعهم عشوائيًا إلى مجموعة تجريبية مكونة من (١٦) موظفًا، ومجموعة ضابطة مكونة من (١٥) موظفًا.

أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، فقد اشتملت الدراسة على ثلاث أدوات؛ هي:
أولاً. مقياس الاحتراق النفسي

يهدف المقياس الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى الموظفين الإداريين في وزارة العدل، حيث تكوّن المقياس في صورته النهائية من (٢٨) فقرة، حيث قام الباحث بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة مثل: (العوض والسيد، ٢٠١٩) و(فريجات والربضي، ٢٠١٠) و(القيسي، ٢٠١٩).

دلالات صدق وثبات مقياس الاحتراق النفسي:

١. صدق المحتوى

تم التحقق من صدق المحتوى مقياس الاحتراق النفسي؛ بعرضه على مجموعة من المُحكِّمين مؤلفة من عشرة مُحكِّمين من ذوي الخبرة والاختصاص في الإرشاد النفسي، وذلك بهدف إبداء آرائهم حول دقة وصحة محتوى المقياس من حيث: وضوح الفقرات، والصياغة اللغوية، ومناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يروونه مناسبًا على الفقرات، حيث تم الأخذ بكافة ملاحظات.

٢. ثبات مقياس الاحتراق النفسي:

تم تطبيق مقياس الاحتراق النفسي على عينة استطلاعية مؤلفة من ثلاثين موظفًا إداريًا من العاملين في السلك القضائي ومن خارج عينة الدراسة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) بفواصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين؛ وبلغ معامل ثبات بيرسون (Pearson Coefficient) (0.87). كما تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ (Alpha' Cronbach) لمقياس الاحتراق النفسي الذي بلغ (٠,٩٢)، والجدول (١) يبين معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الاحتراف النفسي بالدرجة الكلية للمقياس.

الجدول (١): معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الاحتراق النفسي بالدرجة الكلية للمقياس			
الرقم	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس	الرقم	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس
1	0.63	15	0.71
2	0.81	16	0.88
3	0.74	17	0.91
4	0.69	18	0.86
5	0.78	19	0.71
6	0.89	20	0.73
7	0.90	21	0.68
8	0.84	22	0.66
9	0.74	23	0.70
10	0.71	24	0.68
11	0.80	25	0.69
12	0.68	26	0.74
13	0.73	27	0.91
14	0.70	28	0.83

يتبين من الجدول (١) أن معاملات ارتباط فقرات مقياس الاحتراق النفسي بالدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت ما بين (٠,٦٣ - ٠,٩١)

٣. تصحيح مقياس الاحتراق النفسي

اشتمل مقياس الاحتراق النفسي على (٢٨) فقرة بصورته النهائية، يجاب عليها بتدريج ليكرت رباعي يتضمن البدائل: (موافق بشدة ولها أربع درجات، موافق ولها

ثلاث درجات، غير موافق ولها درجتان، غير موافق بشدة ولها درجة واحدة). وبذلك تتراوح درجات المقياس ككل من (٢٨ - ١١٢)؛ حيث كلما ارتفعت الدرجة ضمن مدى درجات المقياس كان ذلك مؤشرا على ازدياد مستوى الاحتراق النفسي والعكس صحيح، ولأن تدرج المقياس رباعي فقد اعتبر الموظف الذي يحصل على درجة (من ٣ إلى ٤) لديه احتراق نفسي مرتفع.

ثانياً. مقياس تقدير الذات:

يهدف المقياس إلى الكشف عن مستوى تقدير الذات، حيث تكون المقياس في صورته النهائية من (٣٢) فقرة؛ موزعة على ثلاثة أبعاد؛ هي: بعد المظهر الخارجي وله (٨) فقرات، ثم البعد الاجتماعي؛ وله (١٤) فقرة، ثم البعد الوظيفي وله (١٠) فقرات، حيث قام الباحث بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة منها (الزبيدي، ٢٠٠٧) و (الزهراني، ٢٠١٧) و (Mruk, 1999).

دلالات صدق وثبات مقياس تقدير الذات

أ. صدق المحتوى:

تم التحقق من صدق المحتوى لفقرات مقياس تقدير الذات؛ بعرضه على مجموعة من المحكمين مؤلفة من عشرة مُحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في الإرشاد النفسي، وذلك بهدف إبداء آرائهم حول دقة وصحة محتوى المقياس من حيث: وضوح الفقرات، والصياغة اللغوية، ومناسبتها لقياس ما وضعت لأجله ومناسبتها للبعد الذي تتبع له نظرياً، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يروونه مناسباً على الفقرات، تم الأخذ بكافة ملاحظات المحكمين.

ب. صدق البناء:

للتحقق من صدق بناء مقياس تقدير الذات فقد تم تطبيق مقياس تقدير الذات على عينة استطلاعية مؤلفة من (٣٠) موظفاً إدارياً من العاملين في السلك القضائي ومن خارج عينة الدراسة، وجرى حساب معامل ارتباط أبعاد المقياس بالدرجة الكلية للمقياس كما يوضحها الجدول (٢).

الجدول (2) معاملات ارتباط أبعاد مقياس تقدير الذات بالدرجة الكلية للمقياس.	
البعد	معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية للمقياس
المظهر الخارجي	0.87
البعد الاجتماعي	0.88
البعد الوظيفي	0.83

يتبين من الجدول (٢) أن معاملات ارتباط أبعاد مقياس تقدير الذات بالدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت ما بين (٠,٨٣ - ٠,٨٨) ب. ثبات المقياس:

تم تطبيق مقياس تقدير الذات على عينة استطلاعية مؤلفة من (٣٠) موظفًا إداريًا من العاملين في السلك القضائي ومن خارج عينة الدراسة بطريقة الاختبار وإعادة (Test-Retest) بفواصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين؛ حيث بلغ معامل ثبات بيرسون (0.83) (Pearson Coefficient).

وتم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ (Alpha' Cronbach) لمقياس تقدير الذات الذي بلغ (٠,٩٤)، والجدول (٣) يبين معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس تقدير الذات بالبعد الذي تنتهي إليه وبالدرجة الكلية للمقياس.

الجدول (٣): معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس تقدير الذات بالبعد الذي تنتهي إليه وبالدرجة الكلية للمقياس					
الرقم	معامل ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتهي إليه	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس	الرقم	معامل ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتهي إليه	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس
1	0.75	0.88	17	0.71	0.66
2	0.80	0.74	18	0.73	0.88
3	0.59	0.65	19	0.77	0.71
4	0.67	0.84	20	0.86	0.92
5	0.84	0.66	21	0.82	0.88
6	0.88	0.78	22	0.73	0.68
7	0.89	0.69	23	0.68	0.90
8	0.68	0.87	24	0.68	0.91
9	0.70	0.63	25	0.70	0.89
10	0.77	0.93	26	0.69	0.68
11	0.80	0.73	27	0.66	0.83

0.69	0.74	28	0.68	0.68	12
0.64	0.89	29	0.66	0.68	13
0.62	0.61	30	0.70	0.70	14
0.69	0.68	31	0.82	0.74	15
0.63	0.73	32	0.71	0.81	16

يتبين من الجدول (٣) أن معاملات ارتباط فقرات مقياس الاحتراق النفسي بالبعد الذي تنتمي إليه قد تراوح ما بين (٠,٥٩ - ٠,٨٩)، وتراوحت معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس تقدير الذات ما بين (٠,٦٢ - ٠,٩٣) تصحيح مقياس تقدير الذات:

اشتمل مقياس تقدير الذات على (٣٢) فقرة بصورته النهائية، يجاب عليها بتدرج ليكرت رباعي يتضمن البدائل: (موافق بشدة ولها درجة واحدة، موافق ولها درجتان، غير موافق ولها ثلاث درجات، غير موافق أربع درجات). وبذلك تتراوح درجات المقياس ككل من (٣٢ - ١٢٨)؛ حيث كلما انخفضت الدرجة ضمن مدى درجات المقياس كان ذلك مؤشرا على انخفاض مستوى تقدير الذات والعكس صحيح، ولأن تدرج المقياس رباعي فقد اعتبر الموظف الذي يحصل على درجة (من ١ إلى ٢) لديه تقدير نفسي منخفض.

ثالثاً. البرنامج التدريبي

يتألف البرنامج الإرشادي من (١٥) جلسة إرشادية بواقع (٩٠) دقيقة لكل جلسة، تستند إلى فنيات الإرشاد الانتقائي مثل: الحوار والمناقشة والتلخيص والتغذية الراجعة والتوضيح والتفسير والأسئلة المفتوحة والقصة والنمذجة وتقليل الحساسية التدريجي وضبط الذات وغيرها لمساعدة الفئة المسترشدة وهي (الموظفون الإداريون في السلطة القضائية في الأردن بواقع ١٦ موظفًا و موظفة) في خفض مستوى الاحتراق النفسي وتنمية تقدير الذات، في صور جلسات إرشادية جماعية، واستغرق تطبيق البرنامج الإرشادي مدة شهرين بواقع (٢) جلسة

أسبوعيا، حيث قام الباحث بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة منها (أبو أسعد وعربيات، ٢٠١٨) و (أبو عبدة والزبون، ٢٠١٩) و (الزهراني، ٢٠١٧).

صدق البرنامج:

صدق المحكمين:

تم التحقق من صدق المحتوى لجلسات البرنامج التدريبي؛ بعرضه على مجموعة من المُحكِّمين مؤلفة من عشرة مُحكِّمين من ذوي الخبرة والاختصاص في الإرشاد النفسي، وذلك بهدف إبداء آرائهم حول عناصر البرنامج التدريبي (الأهداف، الوسائل المستخدمة، فنيات التطبيق) وإضافة أو تعديل أو حذف ما يرونه مناسباً على البرنامج، تم الأخذ بملاحظات المحكمين.

نتائج الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: نص السؤال الأول على:

"هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية للقياسين القبلي والبعدي بين المجموعتين الضابطة والتجريبية لأداء الموظفين الإداريين في السلطة القضائية على مقياس الاحتراق النفسي؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الموظفين الإداريين في السلك القضائي في القياس القبلي والبعدي على مقياس الاحتراق النفسي، كما في الجدول (٦).

الجدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الموظفين الإداريين في السلك القضائي في القياس القبلي والبعدي لمقياس الاحتراق النفسي					
المجموعة	العدد	التطبيق القبلي		التطبيق البعدي	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المجموعة التجريبية	16	3.59	0.30	2.19	0.24
المجموعة الضابطة	15	3.50	0.30	3.35	0.32

تُظهر النتائج في الجدول (٦) وجود فروق في المتوسطات الحسابية لأفراد الدراسة في المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الاحتراق النفسي في القياس القبلي، فقد بلغ المتوسط الحسابي للموظفين الإداريين في السلك القضائي في المجموعة التجريبية في القياس القبلي (٣,٥٩) وبانحراف معياري مقداره (٠,٣٠)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للموظفين الإداريين في السلك القضائي في المجموعة الضابطة في القياس القبلي (٣,٥٠) وبانحراف معياري مقداره (٠,٣٠).

كما تُظهر النتائج في الجدول (٦) وجود فروق في المتوسطات الحسابية لأفراد الدراسة في المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الاحتراق النفسي في القياس البعدي، فقد بلغ المتوسط الحسابي للموظفين الإداريين في السلك القضائي في المجموعة التجريبية في القياس البعدي (٢,١٩) وبانحراف معياري مقداره (٠,٢٤)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للموظفين الإداريين في السلك القضائي في المجموعة الضابطة في القياس البعدي (٣,٣٥) وبانحراف معياري مقداره (٠,٣٢).

وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه الفروق تم إجراء التباين الأحادي المشترك (One Way ANACOVA) كما في الجدول (٧).

الجدول (٧): تحليل التباين الأحادي المشترك (One Way ANACOVA) لمتوسطات المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الاحتراق النفسي البعدي						
المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	مربع إيتا (٢١)
الاحتراق النفسي قبلي	0.224	1	0.224	3.128	0.088	0.100
البرنامج التدريبي	10.566	1	10566	147.653	0.000	0.841
الخطأ	2.004	28	0.072			
المجموع	12.570	30				

تُظهر النتائج في الجدول (٧) أن قيمة (ف) قد بلغت (١٤٧,٦٥٣) بدلالة إحصائية مقدارها (٠,٠٠٠)، وهي دالة إحصائية وهذا يدل على فاعلية البرنامج التدريبي المستند إلى النظرية الانتقائية في خفض مستوى الاحتراق النفسي لدى الموظفين الإداريين في السلك القضائي في الأردن، وتُظهر قيمة مربع إيتا (٢١) (٠,٨٤١) أن حجم أثر البرنامج التدريبي المستند إلى النظرية الانتقائية في خفض الاحتراق النفسي لدى الموظفين الإداريين في السلك القضائي قد بلغ (٨٤,١%). وللكشف عن عائد الفروق في المتوسطات الحسابية بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الاحتراق النفسي في القياس البعدي؛ تم استخراج المتوسطات الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية لدى الموظفين الإداريين في السلك القضائي في المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الاحتراق النفسي في القياس البعدي كما يُظهرها الجدول (٨).

الجدول (٨): المتوسطات الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية لدى الموظفين الإداريين في السلك القضائي في المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الاحتراق النفسي في القياس البعدي		
المجموعة	المتوسطات الحسابية المعدلة	الخطأ المعياري
التجريبية	2.18	0.07
الضابطة	3.36	0.07

يتبين من الجدول (٨) أن المتوسطات الحسابية المعدلة لدى الموظفين الإداريين في السلك القضائي على مقياس الاحتراق النفسي في المجموعة التجريبية أقل من المتوسط الحسابي المعدل لدى الموظفين الإداريين في السلك القضائي في المجموعة

الضابطة في القياس البعدي، مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي المستند إلى النظرية الانتقائية في خفض مستوى الاحتراق النفسي لدى الموظفين الإداريين في السلك القضائي في الأردن.

ثانيًا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: نص السؤال الثاني على:

"هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية للقياسين القبلي والبعدي بين المجموعتين الضابطة والتجريبية لأداء الموظفين الإداريين في السلطة القضائية على مقياس تقدير الذات؟"

حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الموظفين الإداريين في السلك القضائي في القياس القبلي والبعدي على مقياس تقدير الذات، كما في الجدول (٩).

الجدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الموظفين الإداريين في السلك القضائي في القياس القبلي والبعدي لمقياس تقدير الذات					
المجموعة	العدد	التطبيق القبلي		التطبيق البعدي	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المجموعة التجريبية	16	1.54	0.38	3.14	0.39
المجموعة الضابطة	15	1.49	0.19	1.97	0.43

تُظهر النتائج في الجدول (٩) وجود فروق في المتوسطات الحسابية لأفراد الدراسة في المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس تقدير الذات في القياس القبلي، فقد بلغ المتوسط الحسابي للموظفين الإداريين في السلك القضائي في المجموعة التجريبية في القياس القبلي (١,٥٤) وانحراف معياري مقداره (٠,٣٨)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للموظفين الإداريين في السلك القضائي في المجموعة الضابطة في القياس القبلي (١,٤٩) وانحراف معياري مقداره (٠,١٩).

كما تُظهر النتائج في الجدول (٩) وجود فروق في المتوسطات الحسابية لأفراد الدراسة في المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس تقدير الذات في القياس البعدي، فقد بلغ المتوسط الحسابي للموظفين الإداريين في السلك القضائي في المجموعة التجريبية في القياس البعدي (٣,١٤) وبانحراف معياري مقداره (٠,٣٩)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للموظفين الإداريين في السلك القضائي في المجموعة الضابطة في القياس البعدي (١,٩٧) وبانحراف معياري مقداره (٠,٤٣).

وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه الفروق تم إجراء التباين الأحادي المشترك (ANCOVA) كما في الجدول (١٠).

الجدول (١٠): تحليل التباين الأحادي المشترك (ANCOVA) لمتوسطات المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس تقدير الذات البعدي						
المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	مربع إيتا
تقدير الذات القبلي	0.008	1	0.224	0.008	0.046	0.002
البرنامج التدريبي	10.570	1	10.570	60.591	0.000	0.684
الخطأ	4.884	28	0.174			
المجموع	15.595	30				

تُظهر النتائج في الجدول (١٠) أن قيمة (ف) قد بلغت (٦٠,٥٩١) بدلالة إحصائية مقدارها (٠,٠٠٠)، وهي دالة إحصائية وهذا يدل على فاعلية البرنامج التدريبي المستند إلى النظرية الانتقائية في تحسين مستوى تقدير الذات لدى الموظفين الإداريين في السلك القضائي في الأردن، وتُظهر قيمة مربع إيتا (٠,٦٨٤) أن حجم أثر البرنامج التدريبي المستند إلى النظرية الانتقائية في تحسين مستوى تقدير الذات لدى الموظفين الإداريين في السلك القضائي قد بلغ (٦٨,٤) %.

وللكشف عن عائد الفروق في المتوسطات الحسابية بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس تقدير الذات في القياس البعدي؛ تم استخراج المتوسطات الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية لدى الموظفين الإداريين في السلك

القضائي في المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس تقدير الذات في القياس البعدي كما يُظهرها الجدول (١١).

الجدول (١١): المتوسطات الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية لدى الموظفين الإداريين في السلك القضائي في المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس تقدير الذات في القياس البعدي		
المجموعة	المتوسطات الحسابية المعدلة	الخطأ المعياري
التجريبية	3.14	0.11
الضابطة	1.97	0.11

يتبين من الجدول (١١) أن المتوسط الحسابي المعدل لدى الموظفين الإداريين في السلك القضائي على مقياس تقدير الذات في المجموعة التجريبية أكبر من المتوسط الحسابي المعدل لدى الموظفين الإداريين في السلك القضائي في المجموعة الضابطة في القياس البعدي، مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي المستند إلى النظرية الانتقائية في تحسين مستوى تقدير الذات لدى الموظفين الإداريين في السلك القضائي في الأردن.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: نص السؤال الثالث على:

"هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية للقياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية لأداء الموظفين الإداريين في السلطة القضائية على مقياس الاحتراق النفسي؟" للإجابة عن هذا السؤال استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجموعة التجريبية على مقياس الاحتراق النفسي في القياسين البعدي والتتبعي، ومن ثم جرى اختبار (ت) (T-test) للعينات المترابطة بين القياسين، والجدول (١٢) يبين هذه النتائج:

الجدول (١٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" للعينات المترابطة لدرجات المجموعة التجريبية على مقياس الاحتراق النفسي في القياسين البعدي والتتبعي						
القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
البعدي	16	2.19	0.24	-1.784	30	0.084
التتبعي	16	2.35	0.25			

*دال إحصائية عند مستوى ٠,٠٥

يبين الجدول (١٢) أن قيمة "ت" لمستوى الاحتراق النفسي لدى الموظفين الإداريين في السلطة القضائية في المجموعة التجريبية قد بلغت (-١,٧٨٤)، بدلالة إحصائية (٠,٠٨٤) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لدى الموظفين الإداريين في السلطة القضائية في المجموعة التجريبية في القياس البعدي والقياس التتبعي على مقياس الاحتراق النفسي، وهذا يدل على استقرار مستوى الاحتراق النفسي لدى الموظفين الإداريين في السلطة القضائية المجموعة التجريبية.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: نص السؤال الرابع على:

"هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية للقياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية لأداء الموظفين الإداريين في السلطة القضائية على مقياس تقدير الذات؟"

للإجابة عن هذا السؤال استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجموعة التجريبية على مقياس تقدير الذات في القياسين البعدي والتتبعي، ومن ثم جرى اختبار (ت) (T- test) للعينات المترابطة بين التطبيقين، والجدول (١٣) يبين هذه النتائج:

الجدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" للعينات المترابطة لدرجات المجموعة التجريبية على مقياس تقدير الذات في القياسين البعدي والتتبعي						
القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
البعدي	16	3.14	0.39	0.311	30	0.758
التتبعي	16	3.11	0.31			

* دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥

يبين الجدول (١٣) أن قيمة "ت" لمستوى تقدير الذات لدى الموظفين الإداريين في السلطة القضائية في المجموعة التجريبية قد بلغت (٠,٣١١)، بدلالة إحصائية (٠,٧٥٨) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لدى الموظفين الإداريين في السلطة القضائية في المجموعة التجريبية في القياس البعدي والقياس التتبعي على

مقياس تقدير الذات، وهذا يدل على استقرار مستوى تقدير الذات لدى الموظفين الإداريين في السلطة القضائية المجموعة التجريبية.

مناقشة النتائج:

أشارت نتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية للقياسين القبلي والبعدي بين المجموعتين الضابطة والتجريبية لأداء الموظفين الإداريين في السلطة القضائية على مقياس الاحترق النفسي مقياس تقدير الذات تعزى للبرنامج الإرشادي المستند إلى النظرية الانتقائية.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن البرنامج الإرشادي المستند إلى النظرية الانتقائية تضمن أساليب وطرائق إرشاد منتقاة ومناسبة لكل موظف من الموظفين الإداريين في السلطة القضائية في المجموعة التجريبية تبعاً لشعوره بالاحترق النفسي ومستوى تقدير الذات لديه ومراعياً الفروق الفردية بينهم من خلال بعض الإجراءات العملية والواجبات البيتية والتلخيص والنمذجة والمناقشات والحديث الذاتي وغيرها وهذا يتفق مع دراسة (جزار، ٢٠١٧) و(الزهراني، ٢٠١٧) و(أبو عبيدة، ٢٠١٩) ودراسة كاو وقوه وفان وجيوه ولي وماي (Cao, Gao Fan, Jiao, Li, & Ma, 2022) والتي توضح أن البرامج الإرشادية الجموعية تخفف من مستوى الاحترق النفسي لدى العاملين في القطاعات المهنية المختلفة وتحسن مستوى تقدير الذات أيضاً وكذلك ما أشار إليه الإطار النظري من الانتقائية المنظمة عند بناء البرامج العلاجية حيث يعتمد المرشد على نتائج البحث العلمي والدراسات التي أثبتت فاعلية أساليب علاجية عند بناء البرنامج الإرشادي.

وكذلك أشارت نتائج هذا الدراسة إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية للقياسين البعدي والتبقي للمجموعة التجريبية لأداء الموظفين الإداريين في السلطة القضائية على مقياس

الاحتراق النفسي ومقياس تقدير الذات تعزى للبرنامج الإرشادي المستند إلى النظرية الانتقائية.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن البرنامج الإرشادي المستند إلى النظرية الانتقائية بدأ بتشخيص الموظفين الإداريين في السلطة القضائية الذين تتوافر لديهم مشكلة الاحتراق النفسي وتدني في تقدير الذات، حيث بنيت أدوات القياس بناء على مراجعة الإطار النظري لسمات الاحتراق النفسي وتدني تقدير الذات لدى الموظفين كما ورد في (القيسي، ٢٠١٩) و(فريحات والربضي، ٢٠١٠) و (Mruk,1999)، فقد شعروا بأهمية البرنامج في حياتهم، وطبقوا كل أنشطته وطرائقه في حياتهم، ولمسوا التحسن في حياتهم وانخفاض مستوى الاحتراق النفسي لديهم وبالتالي تحسن في تقدير الذات لأن البرنامج احتوى على بعض الممارسات (التلخيص والحديث الذاتي والمناقشات) والتي ساهمت في تقليل الاحتراق النفسي، وكذلك ما ورد في الإطار النظري من مفهوم التكامل النظري للنظرية الانتقائية التي أشار لها كودي وليمن (Coddy and Lehmann,2016) والتي تسمح للمرشد بأخذ نقاط القوة من النظريات المختلفة وتشكيل خطة علاجية شاملة لتحقيق أهداف البرنامج مع المجموعة التجريبية، وهذا ما جعل البرنامج الإرشادي المستند إلى النظرية الانتقائية يتسم بثبات الأثر.

كما أن البرنامج الإرشادي المستند إلى النظرية الانتقائية كان مناسباً من حيث المدة الزمنية وعدد الجلسات الإرشادية حيث تكون البرنامج من (١٥) جلسة إرشادية مدة كل جلسة (٩٠) دقيقة، وهي مدة كافية لترك أثر ثابت لدى الموظفين الإداريين في السلطة القضائية؛ وذلك لأن البرنامج الإرشادي المستند إلى النظرية الانتقائية تضمن الإطار الجسدي العقلي الروحي والانفعالي والبيئي وبشكل شمولي لأن الاتجاه الانتقائي لا يقيد المرشد بنظرية محددة بل يأخذ المرشد نقاط القوة من جميع النظريات، وبما يخدم حاجاتهم إلى تقليل الشعور بالاحتراق النفسي وتحسين تقدير الذات وتتشابه نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الزهراني

(٢٠١٧) التي كشفت عن بقاء أثر برنامج إرشاد انتقائي تكاملي في تحسين مستوى تقدير الذات وفقاً للقياس التتبعي.

التوصيات:

في ضوء نتائج هذه الدراسة، أوصى الباحث بالتوصيات الآتية:
- اعتماد البرنامج الإرشادي المستند إلى النظرية الانتقائية في معالجة الشعور بالاحتراق النفسي وتنمية تقدير الذات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة.

مقترحات:

تدريب الموظفين الإداريين في السلطة القضائية على إدارة الوقت والتعامل مع ضغوطات العمل وحل المشكلات.
- إجراء دراسات تتناول أثر البرنامج الإرشادي المستند إلى النظرية الانتقائية في تحسين مستوى السعادة ونوعية الحياة.

المصادر والمراجع:

- أبو أسعد، أحمد وعربيات، أحمد. (٢٠١٨). نظريات الإرشاد النفسي والتربوي، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أبو عبيدة، خلود زكي و الزبون، سليم عودة. (٢٠١٩). فاعلية برنامج إرشادي جمعي في ضوء النظرية الانتقائية في خفض مستوى قلق الموت وتحسين التوافق النفسي لدى عينة من مرضى السرطان الأردنيين. مجلة الثقافة والتنمية، المجلد ١٩، عدد ١٧٣، ٢٩-٧٠.
- بركات، زياد. (٢٠٢٠). فاعلية برنامج إرشادي انتقائي تكاملي في تنمية الصمود النفسي لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة. المجلة الاكاديمية العالمية في العلوم التربوية والنفسية، ١(١)، ٥١-١.
- جرار، آلاء. (٢٠١٧). فاعلية برنامج إرشادي جمعي معرفي لخفض الاحتراق النفسي وتحسين التكيف و تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين والمعلمات في مدارس الاتحاد في الأردن. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة العلوم الإسلامية، عمان، الأردن.
- رجب عبد الحميد (٢٠١٦). النظم السياسية المعاصرة. دار الكتاب الجامعي.
- الزبيدي، زهير (٢٠٠٧). إدارة الذات: نحو تطوير الشخصية. عمان: دار كنوز المعرفة.
- زهران، حامد، (٢٠٠٥). دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي. ط ١، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- الزهراني، فيصل بن صالح. (٢٠١٧). فاعلية برنامج إرشادي انتقائي تكاملي في تحسين التوافق النفسي وتقدير الذات لدى طلاب المرحلة الثانوية. مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، (٤٩): ٣٣٢-٢٦٠.
- سمور، أماني و خليل، محمود. (٢٠١٥). تقدير الذات وعلاقته بالضغط النفسي والمساندة الاجتماعية لدى الفتيات المتأخرات في الزواج في محافظات غزة.
- الطيار، جنى بنت علي، و الناجم، مجيدة محمد. (٢٠١٨). توظيف الانتقائية النظرية في الممارسة المهنية اتجاهات وتحديات: دراسة مطبقة على الممارسين المهنيين في المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض. مجلة شؤون اجتماعية، مجلد ٣٥، عدد ١٣٧، ٨١-١١٧.
- العطاس، عبدالله حمد. (٢٠١٠). فاعلية برنامج إرشادي انتقائي في تحسين مستوى النضج المهني لدى عينة من الطلبة المستجدين بجامعة أم القرى. المؤتمر الإقليمي الثاني لعلم النفس، القاهرة، المجلد الأول، ٨٢-٥١.
- العوض، منى و السيد، سحر (٢٠١٩). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من عضوات هيئة التدريس في كليات التربية للبنات بجنوب المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية النفسية. ٣(١٧)، ص ١٧١ - ١٩١.
- فريحات، عمار والريضي، وائل (٢٠١٠). مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الاطفال بمحافظة عجلون. مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلمية والإنسانية. ٢٤(٥)، ص ١٥٥٩ - ١٥٨٦.
- القيسي، عوض (٢٠١٩). المناخ الاخلاقي وعلاقته بالاحتراق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم. عمان: دار اليازوري العلمية للطباعة والنشر.
- لعل، مهند (٢٠٠٣). مفهوم الذات وأثر بعض المتغيرات الديموغرافية وعلاقته بظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظتي جنين ونابلس. رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

- المساعد، أصلان(٢٠١١). التفكير العلمي عند طلبة الجامعة وعلاقته بالكفاءة الذاتية العامة في ضوء بعض المتغيرات. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية). ١٩(١). ص ٦٧٩ – ٧٠٧.
- المساعد، أصلان(٢٠١١). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت وعلاقتها بالخبرة والتخصص الدراسي. جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية. ٣(١). ص ١٦٥ – ٢٠٩.
- المطوع، محمد (٢٠٠٦). أثر الطلاق في تقدير الذات لدى الأبناء: دراسة مسحية لدى عينة من طلاب مدينة الرياض. رسالة التربية وعلم النفس – السعودية، (٢٧)، ص ١٢٢ – ١٦٦.
- النعيفي، ضيف الله(٢٠٠٠). الاحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، الاقتصاد و الإدارة، ١٤(١)، ٥٥.
- الهملان، فهد وفلاح، أمل (٢٠٠٨). الاحتراق النفسي وعلاقته باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الزقازيق: الكويت.

مراجع اجنبية:

- Cao, Y., Gao, L., Fan, L., Jiao, M., Li, Y., & Ma, Y. (2022). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout of Healthcare Workers and Mediating Role of Workplace Violence: A Cross Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 10.
- Clarkson. (2013). *Transactional analysis psychotherapy: An integrated approach*. Routledge. London.
- Costa, S. V. A. D. (2021). *The Effect of Burnout on The Quality of Life of Judicial Professionals: The Mediating Role of Psychopathological Symptoms and Moderating Role of Sex* (Doctoral dissertation, Universidade de Coimbra).
- Fisher, Molly (2011). *Factore Fluencing Stress Burnout and Relation of Secondary Teachers*. *Currnt Issuer in Education*, 14(1): 1–37.
- Lazarus, A. A., Beutler, L. E., & Norcross, J. C. (1992). The future of technical eclecticism. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 29(1), 11.
- Meiring, C. (2017), *The relationship between academic commitment, self-determination & academic achievement in grade 11 & grade 12 learners*. Unpublished Doctoral dissertation. Pretoria: university of Pretoria.
- Mruk, C. J. (2006). *Self-esteem research, theory, and practice: Toward a positive psychology of self-esteem*. Springer Publishing Company.
- Mruk, C.(1999). *Self-esteem research, theory and practice*, London: Free Association books.

- Nguyen, T. T., Bertoni, M., Charvat, M., Gheyntchi, A., & Beutler, L. E. (2007). Systematic Treatment Selection (STS): A review and future directions. *International Journal of Behavioral Consultation and Therapy*, 3(1), 13.
- Odagiri, Yuho (2008). Relationship of Nurse Burnout with Personality Characteristics and Coping Behaviors. *Industrial Health Journal*. 46(1), PP 326 – 335.
- Pereira, H., Gonçalves, V. O., & Assis, R. M. D. (2021). Burnout, Organizational Self-Efficacy and Self-Esteem among Brazilian Teachers during the COVID-19 Pandemic. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), 795-803.
- Schmitt, D. P., & Allik, J. (2005). Self-Esteem Scale. callhelpline.org.uk.
- Smith, E. R., & Mackie D. M. (2007) *Social Psychology*. New York: Psychology press.
- Zeigler-Hill, V., & Myers, M. (2011). An implicit of self-esteem: the consequences of perceived self-esteem for romantic desirability. *Evolutionary Psychology*, 9(2), PP.147 – 180.

موقع الإلكتروني:

–العلي، طلحة. (٢٠١٢). النظرية الانتقائية في علم النفس ل ثورن

http://t-al-ali.blogspot.com/2012/04/blog-post_6061.html تاريخ الدخول : ٢٠٢٢/٥/٣١ : ٢٠٠٠ م.

–وزارة العدل المملكة الأردنية الهاشمية (٢٠٢٢)

<http://www.moj.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=126> تاريخ الدخول ٢٠٢٢/١٠/٢٠ : ٣٠ : ١٠ ص .