الضغوط النفسية لدى المحامين الفلسطينيين في محافظة قلقيلية وأثرها على الأداء في بيئة العمل من وجهة نظر المحامين أنفسهم

Psychological stress among Palestinian lawyers in Qalqilya Governorate and its impact on performance in the work environment from the perspective of the lawyers themselves

سعيد عدنان تيتان*[1]

[1] جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله (الجزائر)، said.teetan@univ-alger2.dz

تاريخ الاستلام: 2025/09/13 تاريخ القبول: 2025/12/20 تاريخ النشر: 2025/12/31

ملخص:

الدراسة تناولت الضغوط النفسية التي يواجهها المحامون في محافظة قلقيلية وأثرها على أدائهم المهني. شملت جميع المحامين في المحافظة (250 محامياً ومحامية)، واعتمدت عينة مكونة من 159 استبانة وُزعت واستُعيد منها 128 صالحة للتحليل. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة لجمع البيانات. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية وأثرها على الأداء المهني تعزى لمتغيرات مثل الجنس والعمر وسنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بضرورة تعاون نقابة المحامين مع نقابة الأخصائيين النفسيين لتوفير الدعم النفسي وتقليل آثارها السلبية على صحتهم النفسية.

كلمات مفتاحية: المحامين، الضغوط النفسية، الأداء المهني.

Abstract: The study addressed the psychological pressures experienced by lawyers in Qalqilya Governorate and their impact on professional performance. It included all lawyers in the governorate (250 male and female lawyers) and was based on a sample of 159 questionnaires distributed, of which 128 were returned and considered valid for analysis. The researcher adopted the descriptive-analytical method and used the questionnaire as the tool for data collection. The findings indicated statistically significant differences in the level of psychological pressures and their effect on professional performance, attributed to variables such as gender, age, and years of experience. The study recommended that the Bar Association cooperate with the Association of Psychologists to provide psychological support and reduce the negative effects on lawyers' mental health.

Keywords: Lawyers, stress, professional performance.

---

* المؤلف المرسل

1. مقدمة:

تُعد مهنة المحاماة من المهن القانونية الهامة، والتي تلعب دورًا بارزًا في نظام العدالة. وإن تقديم الدعم القانوني والمشورة للوكلاء يشكل مسؤولية كبيرة تترتب عليها مخاطر وتحديات كبيرة. فمنذ اللحظة التي يختار فيها الشخص مهنة المحاماة، يدخل عالمًا قانونيًا معقدًا يحمل في طياته العديد من التحديات والمخاطر. تتضمن مهنة المحاماة ضغوطًا نفسية كبيرة بسبب الحاجة المستمرة لتحليل الحقائق والبيانات وإعداد الوثائق القانونية وممارسة الدعاوى. ويمكن أن يتسبب هذا في توتر نفسي وعاطفي يكون له الأثر على الأداء المهني للمحامين.

أثار عبد العال (2023) الى أهمية مهنة المحاماة، فهناك جدل مستمر بين الخبراء حول مدى مسؤولية المحامي عن أخطائه، وهذا الجدل بحد ذاته يعكس حجم التوتر الذي يعيشه المحامي في عمله اليومي. يوضح قاسمي ومصطفى (2012)، تنشأ مسؤولية المحامي عند حدوث خطأ يتسبب في ضرر، ووجود رابط بينهما، مما يجعله دائم القلق. حيث يتعاملون المحامون مع القضايا المتنوعة والمعقدة، ويكونون على الخط دائمًا للدفاع عن حقوق وكلائهم والعمل من أجل تحقيق العدالة. فالمحامي يقع دائمًا بين مطرقة حماية موكله وسندان الحفاظ على استقلاليته المهنية. لهذا السبب، قد تكون الضغوط النفسية التي يواجهها المحامون الفلسطينيون أكبر، نظرًا لهذه المسؤولية المزدوجة، مما يستدعي فهمًا أعمق لكيفية تأثير هذه الضغوط على أدائهم في بيئة عملهم. ومع ذلك، هناك عدة جوانب تجعل من مهنة المحاماة واحدة من المهن الخطرة كون المحامون مسؤولون قانونيًا عن أداء واجباتهم تجاه موكليهم. إذا قاموا بأخطاء مهنية أو لم يقدموا المشورة الصحيحة، يمكن أن يتعرضوا للمسائلة القانونية والعواقب المالية. علي وقنديل (2018).

1.1. مشكلة الدراسة:

يتعرض العاملون في قطاع العدالة بشكل عام، والمحامون بشكل خاص الى ضغوط نفسية كبيرة نتيجة طبيعة عملهم المليئة بالمخاطر والتحديات المتنوعة. حيث يتعرضون لمخاطر عالية تؤثر على سلامتهم وحياتهم وحياة أسرهم بسبب طبيعة عملهم. هذه الضغوط المستمرة يمكن أن تؤدي إلى زيادة خطر حدوث مشاكل متعلقة بالصحة النفسية؛ وقد ينعكس على أدائهم المهني داخل بيئة العمل علي (2021). ونتيجةً لذلك؛ فقد جاءت هذه الدراسة

إلى تبيان مستوى الضغوط النفسية لدى المحامين الفلسطينيين في محافظة قلقيلية وأثرها على الأداء المهني لديهم. حيث تتمثل مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما مدى الضغوط النفسية لدى المحامين الفلسطينيين في محافظة قلقيلية؟ ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1.ما مدى الضغوط المهنية لدى المحامين الفلسطينيين في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المحامين أنفسهم؟

2.ما مدى الضغوط الاجتماعية لدى المحامين الفلسطينيين في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المحامين أنفسهم؟

3.ما مدى الضغوط الاقتصادية لدى المحامين الفلسطينيين في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المحامين أنفسهم؟

4.ما مدى الضغوط الأسرية لدى المحامين الفلسطينيين في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المحامين أنفسهم؟

5.ما مدى الضغوط الصحية لدى المحامين الفلسطينيين في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المحامين أنفسهم؟

السؤال الثاني: ما أثر الضغوط النفسية لدى المحامين على آدائهم المهني في بيئة العمل؟

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين بشأن مستوى الضغوط النفسية لدى المحامين الفلسطينيين في محافظة قلقيلية تعزى لمتغيرات الجنس والعمر وسنوات الخبرة؟

السؤال الرابع: يسعى هذا السؤال إلى التحقق مما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين في محافظة قلقيلية، والتي يمكن أن تُعزى إلى الفروق المرتبطة بمتغيرات الجنس والعمر وسنوات الخبرة.

2.1. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول مستوى الضغوط النفسية لدى المحامين الفلسطينيين في محافظة قلقيلية تُعزى لمتغيرات الجنس أو العمر أو سنوات الخبرة.

الفرضية الرئيسية الثانية: بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين في محافظة قلقيلية تعزى لمتغيرات الجنس أو العمر أو سنوات الخبرة.

3.1. أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى المحامين الفلسطينيين في محافظة قلقيلية، من حيث الضغوط (المهنية، الاجتماعية، الاقتصادية، الاسرية، الصحية).
- معرفة أثر الضغوط لدى المحامين الفلسطينيين في محافظة قلقيلية وأثرها على الأداء في بيئة العمل من وجهة نظر المحامين أنفسهم.
- معرفة وجود/عدم وجود فروق بين استجابات المبحوثين حول مستوى الضغوط النفسية لدى المحامين في محافظة قلقيلية تعزى للمتغيرات (الجنس، العمر، سنوات الخبرة).
- معرفة وجود/عدم وجود فروق بين استجابات المبحوثين حول أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين في محافظة قلقيلية تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، سنوات الخبرة).

4.1. أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة كونها دراسة ميدانية تقيس الضغوط النفسية لدى المحامين وأثرها على الأداء المهني في بيئة العمل. وبالتالي فإن نتائج هذه الدراسة تزود المحامين وأصحاب الشأن في قطاع العدالة بواقع الضغوط النفسية لدى المحامين وأثرها على أدائهم المهني من أجل وضع الحلول للحد من الضغوط النفسية وأثرها على الأداء.

تعمل هذه الدراسة على اثراء الأبحاث في موضوع الضغوط النفسية المتعلقة بالمحامين، كون – حسب علم الباحث– هناك ندرة في موضوع هذه الدراسة في فلسطين، كما تعمل على رفد وتزويد الطلبة والباحثين بدراسة حول أثر الضغوط النفسية على الحامين

وأثرها على الأداء في بيئة العمل في محافظة قلقيلية وهي دراسة هامة في مجال الصحة النفسية.

5.1. مصطلحات الدراسة:

المحامي: الشخص الذي يمثل أفراداً من عامة الناس في الشؤون القانونية امام المحاكم والجهات الإدارية، ويكون حائزاً على الشهادة الجامعية الولى في القانون أو ما يعادلها من الجامعات الأخرى داخل البلد أو خارجه، وينتمي الى نقابة المحامين بعد ترتيده القاسم يقوم بالتوكل عن الآخرين من أجل تحقيق العادلة وسيادة القانون.(هاشم وعبدالرحمن،2022،ص157).

الضغوط النفسية:مجموعة من الأحداث الضاغطة التي يتعرض لها الفرد أثناء القيام بمهمته، والتي تشكل تهديداً لذاته؛ لأنها تكون أكبر من إمكانياته الذاتية، وتؤدي الى استجابات انفعالية ومستمرة لديه، وتنعكس على أداء الفرد وحالته النفسية والسلوكية كردة فعل لتلك الضغوط. (متولي، 2000،ص132).

ويعرف البحاث الضغوط النفسية بأنها؛ الحالة العامة من الإرهاق العاطفي والضغط النفسي التي يعاني منها المحامون في قلقيلية نتيجة لمتطلبات مهنتهم، والتي تظهر على شكل شعور دائم بالتوتر والقلق واستنزاف الطاقة.

2. الاطار النظري

في إطار دراسة "الضغوط النفسية لدى المحامين الفلسطينيين في محافظة قلقيلية وأثرها على الأداء في بيئة العمل من وجهة نظر المحامين أنفسهم"، تعكس الدراسات السابقة حجم الاهتمام المتزايد بفهم العلاقة بين الضغوط المهنية والنفسية والأداء في بيئات العمل المختلفة، وبالأخص في المهن ذات الطابع الإنساني والتفاعلي، مثل المحاماة والتعليم والإدارة، حيث تتجلى الضغوط بصورة مركبة تتفاعل فيها العوامل الشخصية والمؤسسية والاجتماعية.

تشير مجموعة من الدراسات إلى أن مهنة المحاماة تحديدًا تشكل بيئة خصبة لتطور الاحتراق النفسي والضغوط النفسية بسبب طبيعتها الجدلية، وتعرض المحامين لصراعات

قانونية ومجتمعية متكررة، إضافة إلى عبء العمل المرتفع. فقد أظهرت دراستان متقاربتان (محمد، 2023) و(زاوي، 2018) أن المحامين يعانون من مستويات مرتفعة من الاحتراق النفسي، وكانت هذه المستويات أكثر وضوحًا لدى الذكور وغير المتزوجين، مما يشير إلى تداخل الضغوط النفسية مع المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية بشكل مباشر (محمد، 2023). كما عكست النتائج حساسية هذه المهنة للضغوط الاجتماعية والذاتية التي تؤثر في جودة الأداء، وهو ما يمكن أن يسهم في تفسير الفروقات في الممارسة المهنية تبعًا للجنس والحالة الاجتماعية (زاوي، 2018).

أما في المهن الإدارية والتعليمية والمكتبية، فقد أظهرت عدة دراسات أن ضغوط العمل تؤثر سلبًا على جودة الأداء والالتزام الوظيفي. فقد أكدت دراسة (وهيبة ومصطفى، 2021) في البيئة الجزائرية أن ضغوط العمل تضعف من مردودية العاملين وتقلل من دافعيتهم، وهو ما يشكل تهديدًا للفعالية التنظيمية. وفي الاتجاه نفسه، كشفت دراسة (يوب وبودبزة، 2021) أن الضغوط الأسرية والشخصية والاجتماعية لها تأثير واضح على الأداء الوظيفي في مؤسسات حكومية، مما يدل على أن الضغوط النفسية ليست حكرًا على بيئة العمل فقط، بل تمتد من الحياة الشخصية إلى المهنة، وتنعكس آثارها على الكفاءة والأداء.

وفي دراسة أخرى على بيئة العمل الفلسطينية، رصدت (عجولي، 2021) آثار ضغوط العمل على موظفي العلاقات العامة، وأوضحت أن هذه الضغوط ناتجة عن عبء العمل وطول ساعات الدوام تؤدي إلى توتر نفسي واضح ينعكس على الأداء المهني. وعلى الرغم من أن هذه الدراسة لم تظهر فروقًا دالة إحصائيًا بحسب الجنس أو المؤهل، إلا أن متغير الخبرة شكل عاملًا فارقًا في شدة الضغوط، حيث عانى أصحاب الخبرة المتوسطة (5–10 سنوات) من مستويات توتر أعلى. هذا يطرح تساؤلًا حول علاقة "الخبرة الوسيطة" بالضغوط النفسية، وربما يعود ذلك إلى تراكم المسؤوليات دون ترقية أو استقرار وظيفي واضح (عجولي، 2021).

في السياق ذاته، رصدت دراسات أخرى الأثر غير المباشر للضغوط المهنية على تراجع التطوير المهني وغياب الحافزية، كما في دراسة (بن الطيب، 2020) حول مهنيي المكتبات، التي بينت أن الضغوط المهنية تؤدي إلى تنفيذ المهام بشكل روتيني، مع تراجع

الاهتمام بالتطوير المهني، ما يعكس أثرًا تراكميًا لهذه الضغوط على المدى الطويل. كما أشارت الدراسة إلى ضرورة قيام الإدارات بدور فاعل في توفير بيئة عمل صحية وداعمة.

أما من حيث العلاقة السببية، فقد كشفت بعض الدراسات عن طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والأداء، فبينما رصدت دراسة (هادية وزينب، 2021) أن العوامل النفسية الداخلية تؤثر سلبًا على الأداء، لم تجد علاقة بين العوامل الخارجية والأداء المهني، ما يطرح فرضية مهمة تتعلق بدور السمات الفردية وتفسير الضغوط في التأثير على العمل أكثر من المحيط الخارجي. ويدعم هذا التوجه ما أظهرته دراسة (مرسي، 2019) التي أكدت أن خاصية "التعقل" تلعب دورًا وقائيًا ضد الضغوط، حيث يعمل التعقل كوسيلة تعديل بين ضغوط العمل والاحتراق النفسي، مما يفتح المجال أمام تدخلات تدريبية تركز على المهارات النفسية الفردية للحد من الآثار السلبية للضغوط.

وفي السياق الفلسطيني، تؤكد دراسات أخرى على خصوصية بيئة العمل في المؤسسات المحلية، كما في دراسة (أبو سالم، 2019) حول مديري مدارس وكالة الغوث، التي أظهرت أن الضغوط المهنية متوسطة لكنها تتفاوت حسب الجنس وسنوات الخبرة. بينما دراسة (أبو سنينة، 2017) وجدت علاقة عكسية بين الضغوط الوظيفية والولاء التنظيمي لدى موظفي وزارة الداخلية، ما يوضح أن الضغوط المستمرة قد لا تؤثر فقط على الأداء اللحظي، بل على المدى الطويل في انتماء الفرد للمؤسسة واستمراريته فيها، خصوصًا عند غياب العدالة والتقدير.

أما في الميدان الإعلامي، فقد قدمت دراسة (شلط، 2018) تصورًا حول الضغوط المهنية والإدارية التي تواجه العاملين في المؤسسات الصحفية الفلسطينية، وأوضحت أن الدافع المادي يعد من أهم مصادر هذه الضغوط، وأن العلاقة بين هذه الضغوط ومستوى الأداء المهني علاقة مباشرة، رغم عدم وجود فروق واضحة تعزى للعمر أو الجنس أو التخصص، ما يدل على أن طبيعة المهنة بذاتها هي مصدر الضغوط وليس الخصائص الفردية للعاملين.

وفي المقابل، تناولت دراسة (علي، 2022) الثقة بالنفس وعلاقتها بالأداء المهني، وخلصت إلى أن التقييم الذاتي لا يتأثر كثيرًا بالثقة بالنفس، بينما أظهر تقييم الأقران أثرًا واضحًا، ما يعكس أهمية الأثر المتبادل بين الزملاء في بيئة العمل، وهو ما يمكن إسقاطه على مهنة المحاماة من حيث أهمية الدعم والتقييم الجماعي.

أما على المستوى الدولي، فقد تناولت دراسة أثر الضغوط المهنية على أمناء المكتبات الجامعية، وبيّنت أن هذه الضغوط لا تؤثر فقط على الأداء، بل قد تمتد إلى مشكلات صحية ونفسية (Dina, 2016). وأكدت دراسة أخرى أن الضغوط المهنية متعددة المصادر، من بينها التقدم التكنولوجي وعدم الأمان الوظيفي، واقترحت استراتيجيات للتعامل معها عبر تنمية المهارات الشخصية والتنظيمية (Vij, 2017). بينما أظهرت دراسة ثالثة أن الإرهاق المهني يمكن التخفيف منه من خلال مواءمة القيم المؤسسية مع القيم الشخصية، مما يعزز من قدرة الأفراد على التكيف مع بيئات العمل الصعبة (Nardine, 2019).

في المجمل، تكشف هذه المراجعة أن الضغوط النفسية في بيئات العمل ليست ناتجة فقط عن عوامل خارجية أو طبيعة العمل، بل تتداخل فيها عناصر شخصية، تنظيمية، واجتماعية. ويبدو أن مهنة المحاماة تشترك مع المهن التعليمية والإدارية والمكتبية في التأثر بهذه الضغوط، مع خصوصية تتمثل في الطابع الجدلي للمهنة والانخراط المستمر في قضايا معقدة. ومن ثم، فإن تصميم تدخلات فعالة لتقليل الضغوط وتحسين الأداء المهني لدى المحامين الفلسطينيين يتطلب فهماً متعدد الأبعاد لهذه العوامل، يأخذ بعين الاعتبار الخصائص النفسية للفرد، وطبيعة العمل، والبيئة الاجتماعية والتنظيمية.

1.2. الضغط النفسي:

عرفها (Al-Hawajreh, 2012) بأنها الاستجابات العاطفية والجسدية الضارة الناتجة من اختلاف متطلبات الموظفين وحاجاتهم وقدراتهم مع متطلبات الوظيفة، والتي تشكل تهديدا للموظف وتزيد من توتره. وهو الحالة النفسية الناجمة عن ادارك الفرد بوجود متطلبات تفوق قداراته وامكاناته سواء كانت هذه المتطلبات شخصية أو اجتماعية أو تعليمية، مما يصاحبها ظهور استجابات انفعالية وسلوكية وفسيولوجية لا توافقه (عبدالرحيم، 2016).

2.2. ضغوط العمل:

عرفها (المومني، 2018) بأنها زيادة العبء النفسي والجسدي على الموظف نتيجة زيادة متطلبات العمل.

3.2. مصادر ضغوط العمل:

تعد بيئة العمل السلبية من أبرز مصادر الضغوط النفسية لدى العاملين (Athamneh, 2019)، ويضاف إلى ذلك طول ساعات العمل وما يترتب عليه من تقليص للوقت المخصص للعائلة. كما أن مسببات الضغط في بيئة العمل لا تقتصر على طبيعتها المباشرة، بل تمتد لتشمل جوانب متعددة مثل العلاقات المهنية، الهيكل التنظيمي، مناخ التطوير الوظيفي، وضغوط الدور (Rout, 2002). وتبرز أيضاً مجموعة من العوامل التنظيمية الأخرى المؤثرة، مثل ضعف الإدارة، قصور قنوات الاتصال، غياب الدعم الكافي، وزيادة أعباء العمل.

، حيث تتجلى هذه الضغوط في السلوك الاندفاعي والاكتئاب وعدم القدرة على التركيز والتعب (Tiwari and Agarwal, 2019). كذالك التغيرات الهيكلية في المنظمة والتي قد ينتج عنها عددا من الضغوطات كزيادة طلبات العمل ومستوى تحكم متدني وغموض الدور، بالإضافة إلى التغيرات فيما يقدمه المشرفين من دعم اجتماعي (Krishna et al., 2015). ويؤدي عدم وجود هياكل تنظيمية أو حتى وجود هياكل تنظيمية لا تلائم بيئة العمل إلى ظهور مثل هذه الضغوط، حيث ينتج عن ذلك عدم وضوح في الواجبات والمسئوليات والمهام الموكلة للموظفين، فعادة ما تظهر بين وحدات التنفيذ والاستشارة نتيجة الافتقار لإدارة المعلومات بالتالي الافتقار للاستقرار الداخلي وعدم الثقة أثناء اتخاذها لقراراتها (حمدي، 2014).

4.2. الضغوط المهنية:

عرّف العالم براون الضغوط المهنية بأنها استجابات نفسية، جسدية وسلوكية تصدر عن الأفراد عند مواجهتهم مواقف تتجاوز فيها المتطلبات الاتصالية قدراتهم على التكيف معها. وبوجه عام، يمكن النظر إلى الضغوط المهنية على أنها حالة من عدم التوازن بين متطلبات البيئة وإمكانات الفرد في الاستجابة لهذه المتطلبات (بعرة ورعاش، 2017: 3).

3. أنواع الضغوط المهنية

1.3. أنواع الضغوط وفق معيار الأثر:

الضغوط الإيجابية: تُعد هذه الضغوط ذات طبيعة إيجابية كونها ضرورية لكل من المورد البشري والمؤسسة. فهي بالنسبة للمورد البشري تسهم في تعزيز دافعيته وتحسين مستوى أدائه، مما يقوده إلى تحقيق النجاح. أما على صعيد المؤسسة، فإن الضغوط الإيجابية تمثل أداة فعّالة لزيادة حيوية وأداء المورد البشري، فضلاً عن دورها في كسر حالة الكسل والملل الناتجة عن الروتين.

الضغوط السلبية: تشير الضغوط السلبية إلى تلك الضغوط التي تؤثر بصورة عكسية على كل من الفرد والمؤسسة معاً؛ فهي بالنسبة للمورد البشري تؤدي إلى ضعف الدافعية، والشعور بالإرهاق والقلق والتشاؤم حيال المستقبل. أما على مستوى المؤسسة، فإن هذه الضغوط تفرض تكاليف مرتفعة نتيجة انخفاض الرضا الوظيفي لدى العاملين، وارتفاع معدلات حوادث العمل، وانتشار مظاهر التسيب الوظيفي وغيرها من الآثار غير المرغوبة (عيشاوي، الصديقي، 2015: 24).

2.3. أنواع الضغوط وفق معيار الشدة:

استناداً إلى هذا المعيار يمكن التمييز بين ثلاثة أنماط رئيسة من الضغوط المهنية، وهي:

الضغوط البسيطة: ويقصد بها الضغوط التي تمتد لفترة زمنية قصيرة قد لا تتجاوز بضع دقائق أو ساعات، وهي غالباً ناتجة عن أحداث يتعرض لها المورد البشري سواء في بيئة العمل أو خارجها.

الضغوط المتوسطة: ويقصد بها الضغوط التي تمتد من بضع ساعات إلى عدة أيام، مثل فترات العمل الإضافي أو استقبال زائر غير مرغوب فيه، وغيرها من المواقف المشابهة.

الضغوط الشديدة: يقصد بالضغوط المزمنة تلك التي تمتد لفترات زمنية طويلة قد تصل إلى عدة أشهر أو حتى سنوات، مثل حالات الفصل من العمل أو فقدان أحد أفراد العائلة المقربين، وغيرها من المواقف المشابهة (عيشاوي، الصديقي، 2015: 25).

3.3. أنواع الضغوط وفق معيار المصدر:

يُلاحظ في هذا السياق وجود تباين واسع بين الباحثين والكتاب نتيجة لتعدد مصادر الضغوط المهنية، ومن أبرز هذه التصنيفات ما يلي:

• الضغوط الناتجة عن البيئة المادية: ويقصد بها الضغوط التي يواجهها المورد البشري نتيجة لظروف مادية غير ملائمة، كضعف الإضاءة، وانتشار الضوضاء، وعدم توفر التهوية أو التدفئة المناسبة، وغيرها.

• الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية: تشير هذه الضغوط إلى ما ينشأ عن التفاعلات الاجتماعية بين العاملين داخل بيئة العمل، مثل النزاعات التي قد تطرأ بين الأفراد أو الجماعات ومع المسؤول المباشر، وغيرها من المواقف المشابهة.

• الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري: ويقصد بها الضغوط الناشئة عن الفروقات الفردية بين العاملين، مثل اختلاف الجنس أو التباينات العرقية والدينية، وغيرها من الاختلافات (القبلان، 2004: 87).

4. الأداء المهني

عرّفه سلطان (2014، ص 219) بأنه الحصيلة الصافية لجهود الفرد التي تنطلق من قدراته وإدراكه لمتطلبات الدور أو المهام، بما يعكس في النهاية مستوى إنجاز المهام المرتبطة بوظيفته وإتمامها.

1.4. العلاقة بين ضغوط العمل وفاعلية الأداء

أوضح خليفة وهاني(2023) وجود علاقة بين ضغوط العمل ومستويات الأداء، حيث يرى العديد من الباحثين أن الضغوط ليست ضارة بالضرورة، بل قد تشكل دافعاً للفرد لمواجهتها. فالضغوط المعتدلة تسهم في رفع مستوى الأداء وتحسينه، إذ تدفع الفرد إلى استنفار طاقاته وبذل جهده لتلبية متطلبات العمل، وتُعد في هذه الحالة مثيراً إيجابياً يحفّز الفرد على التفاعل مع التحديات. غير أن استمرار الضغوط وتزايدها بعد حد معين يؤديان إلى انخفاض مستوى الأداء، ومع استمرار الضغط المرتفع قد ينخرط الفرد في سلوكيات غير منتجة ترافقها اتجاهات سلبية كاليأس والإحباط والقلق. وقد تتطور هذه الآثار إلى أنماط

سلوكية خطيرة مثل الإدمان وتناول الكحول والمواد المخدرة والتدخين، مما ينعكس سلباً على الأداء المهني والإنتاجية.

5. منهجية الدراسة وإجراءاتها

1.5. منهج الدراسة

من أجل التعرف إلى على الضغوط النفسية لدى المحامين الفلسطينيين في محافظة قلقيلية وأثرها على الأداء في بيئة العمل من وجهة نظر المحامين أنفسهم، اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة، إذ يقوم هذا المنهج على جمع البيانات وتحليلها إحصائياً بغرض التوصل إلى النتائج المرجوة.

2.5. مجتمع الدراسة وعينتها

تكوَّن مجتمع الدراسة من جميع المحامين في محافظة قلقيلية في الربع الثالث من العام 2023م وتحديداً في شهر أيلول والبالغ عددهم (250) محامٍ ومحامية، وبلغ حجم العينة اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية عليها (159) مفردة، تم توزيع (159) استبانة على هؤلاء المحامين أعيد منها (128) استبانة صالحة للتحليل ما نسبته (80%) من حجم العينة، والجدول رقم (1/3) الآتي يوضّح كيفية توزيع أفراد العينة بحسب متغيرات: الجنس، العمر، سنوات الخبرة.

الجدول 1 : وصف العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	المستويات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	94	%73.4
	انثى	34	%26.6
	المجموع	**128**	**%100**
العمر	اقل من ثلاثين سنة	17	%13.3
	من ثلاثين الى أربعين سنة	90	%70.3
	اكثر من أربعين سنة	21	%16.4
	المجموع	**128**	**%100**
سنوات الخبرة	اقل من خمسة سنوات	13	%10.2
	من خمسة الى عشرة سنوات	85	%66.4
	اكثر من عشرة سنوات	30	%23.4

	المجموع	128	%100

3.5. أداة الدراسة

سعياً لجمع البيانات اللازمة للدراسة، قام الباحث بتصميم أداة بحثية تمثلت في استبانة أُعدّت بالاعتماد على الأدبيات ذات الصلة والدراسات السابقة، واستشارة الخبراء والمتخصصين في هذا البعد، إذ اشتملت على (59) فقرة موزعة إلى مجالين رئيسيين كما في الجدول رقم (2):

جدول رقم (2): عبارات الاستبانة تبعاً لمجالات الدراسة

الأبعاد	عدد الفقرات	الفقرات
المجال الأول: الضغوط النفسية		
البعد الأول: الضغوط المهنية	10	10-1
البعد الثاني: الضغوط الاجتماعية	10	20-11
البعد الثالث: الضغوط الاقتصادية	10	30-21
البعد الرابع: الضغوط الأسرية	10	40-31
البعد الخامس: الضغوط الصحية	9	49-41
المجموع الكلي لمجال الضغوط النفسية	**49**	
المجال الثاني: أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني	**10**	59-50
المجموع الكلي للأداة بوصفها كُلاً	**59**	

4.5. صدق الأداة

عُرضت الاستبانة على خمسة من المحكمين ذوي الاختصاص في جامعة القدس المفتوحة، وأربعة من قادة المجتمع المحلي، وأوصوا بصلاحيتها بعْد اقتراح إجراء بعض التعديلات، وقد تمّ ذلك، وخرجَت الاستبانة بصورتها النهائية.

5.5. ثبات الأداة

يقصد بثبات أداة البحث (الاستبانة) مدى استقرار نتائجها واستمرارها دون تغير جوهري عند إعادة تطبيقها على أفراد العينة خلال فترة زمنية معينة. وللتأكد من ثباتها، جرى

احتساب معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لكل مجال من مجالاتها وكذلك للدرجة الكلية، كما هو مبين في الجدول رقم (3).

الجدول 3: معامل ثبات الأداة كما حُسب باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لمجالي الدراسة

المجال	عدد الفقرات	قيمة (ألفا كرونباخ)
الضغوط النفسية	49	81.2
أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني	**10**	**75.1**

يُظهر الجدول (3/3) أن قيم معامل الثبات لمجالي الدراسة، وهما الضغوط النفسية وأثرها على الأداء المهني، بلغت (81.2، 75.1) على التوالي، وهي نسب دالة على تمتع الأداة بدرجة مناسبة من الثبات تسمح باعتمادها في الدراسة.

6. المعالجات الإحصائية للبيانات

بعد جمع الاستبانات من عينة الدراسة، جرى إدخال بياناتها إلى الحاسب الآلي ومعالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS). وقد تم تطبيق عدد من الأساليب الإحصائية، شملت حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقدير الأوزان النسبية لعبارات الاستبانة. كما تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، إضافة إلى إجراء اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent t-test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة متغيرات وفرضيات البحث، فضلاً عن استخدام اختبار أقل فرق دال إحصائياً (LSD) للمقارنات البعدية.

كما جرى اعتماد تصنيف الدرجات استناداً إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات المبحوثين على عبارات الاستبانة .ومن أجل تفسير النتائج أعتمد الميزان الآتي للنسب المئوية للاستجابات، كما هو موضح في الجدول (4):

الجدول 4: ميزان النسب المئوية للاستجابات

النسبة المئوية	درجة الاستجابات
من 20% – 36%	تميل الإجابات إلى (أبداً: منخفضة جداً)
أكبر من 36 %– 52%	تميل الإجابات إلى (نادراً: منخفضة)
أكبر من 52 %– 68%	تميل الإجابات إلى (أحياناً: متوسطة)
أكبر من 68 %– 84%	تميل الإجابات إلى (غالباً: مرتفعة)

أكبر من 84 %– 100%	تميل الإجابات إلى (دائماً: مرتفعة جداً)

7. نتائج الدراسة

أولا: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نصه: ما مستوى الضغوط النفسية لدى المحامين في محافظة قلقيلية؟ وللإجابة عن سؤال الدراسة، وللإجابة عن السؤال، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، لأبعاد الضغوط النفسية من وجهات نظر المحامين في محافظة قلقيلية، على الدرجة الكلية لكل بعد وعلى الدرجة الكلية للمجال كما هو واضح في الجدول رقم (5).

الجدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجات التقدير الخاصة بأبعاد مجال الضغوط النفسية وبدرجته الكلية

أبعاد العدالة التنظيمية	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة	الترتيب
الضغوط المهنية	3.5750	.55671	%71.5	مرتفعة	1
الضغوط الاجتماعية	2.7633	.32865	%55.26	متوسطة	5
الضغوط الاقتصادية	3.0430	.46932	%60.86	متوسطة	4
الضغوط الأسرية	3.2117	.66612	%64.23	متوسطة	2
الضغوط الصحية	3.0625	.52594	%61.25	متوسطة	3
الدرجة الكلية لأبعاد الضغوط النفسية	3.1325	.33300	%62.65	متوسطة	—

*أقصى درجة للاستجابة (5) درجات

يتضح من الجدول (5) إلى أنّ الدرجة الكلية لمستوى الضغوط النفسية لدى المحامين في محافظة قلقيلية من وجهة نظر عينة الدراسة من المحامين جاءت متوسطة بدلالة النسبة المئوية (62.65%)، حيث حصل على متوسط حسابي قدره (3.1325)، وبانحراف معياري (.33300)، وجاء في المرتبة الأولى بُعْد الضغوط المهنية، حيث حصل على متوسط حسابي قدره (3.5750)، وانحراف معياري.55671))، وبنسبة مئوية

(71.5%) وبدرجة تقدير مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية بُعْد الضغوط الأسرية حيث حصل على متوسط حسابي قدره (3.2117)، وانحراف معياري (.66612)، وبنسبة مئوية (64.23%) وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء في المرتبة الثالثة بُعْد الضغوط الصحية حيث حصل على متوسط حسابي قدره (3.0625)، وانحراف معياري (.52594)، وبنسبة مئوية (61.25%) وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء في المرتبة الرابعة بُعْد الضغوط الاقتصادية حيث حصل على متوسط حسابي قدره (3.0430)، وانحراف معياري (.46932)، وبنسبة مئوية (60.68%) وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء في المرتبة الرابعة بُعْد الضغوط الاجتماعية حيث حصل على متوسط حسابي قدره (2.7633)، وانحراف معياري (.32865)، وبنسبة مئوية (55.26%) وبدرجة تقدير متوسطة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نصه: ما أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين في محافظة قلقيلية؟ وللإجابة عن سؤال الدراسة، وللإجابة عن السؤال، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، لأثر الضغوط النفسية على الأداء المهني من وجهات نظر المحامين في محافظة قلقيلية، على الدرجة الكلية للمجال كما هو واضح في الجدول رقم (6).

الجدول 6: المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسبة المئوية، ودرجة التقدير للأبعاد وللدرجة الكلية لمجال الضغوط النفسية

المجال	متوسط الاستجابة*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الاستجابة
أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني	2.4859	.54610	49.71	**منخفضة**

* أقصى درجة للإستجابة (5) درجات

يتضح من الجدول (6) أن أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين في محافظة قلقيلية كانت منخفضة من وجهة نظر عينة الدراسة من المحامين في محافظة قلقيلية، حيث حصل المجال الكلي لأثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين على متوسط حسابي قدره (2.4859)، وبانحراف معياري (.54610)، وبنسبة مئوية (49.71%)،

ثالثاً: تتعلق هذه النتائج بالفرضية الرئيسة الأولى التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثين بشأن مستوى

الضغوط النفسية لدى المحامين في محافظة قلقيلية تُعزى لمتغيرات الجنس والعمر وسنوات الخبرة. وسيتم عرض نتائج هذه الفرضية وفق المتغيرات الديموغرافية على النحو الآتي:

1. النتائج المتعلقة بالمتغير الجنس: أجريَ اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاختبار مستوى دلالة الفروق بين استجابات المبحوثين حول مستوى الضغوط النفسية لدى المحامين في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير (الجنس). والجدول (7) يبين النتائج.

الجدول 7: نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق حول مستوى الضغوط النفسية لدى المحامين في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير الجنس.

البُعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الضغوط المهنية	ذكر	94	3.3670	.50426	126	-14.140-	.000
	أنثى	34	4.1500	.11078			
الضغوط الاجتماعية	ذكر	94	2.7521	.35034	126	-.637-	.000
	أنثى	34	2.7941	.26163			
الضغوط الاقتصادية	ذكر	94	2.9628	.51992	126	-5.199-	.000
	أنثى	34	3.2647	.12999			
الضغوط الأسرية	ذكر	94	2.9277	.54603	126	-18.805-	.000
	أنثى	34	3.9971	.04596			
الضغوط الصحية	ذكر	94	2.9220	.54453	126	-8.745-	.000
	أنثى	34	3.4510	.13102			
الدرجة الكلية	ذكر	94	2.9876	.26269	126	-17.723-	.000
	أنثى	34	3.5330	.08508			

يتضح من الجدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ 0.05) في درجة استجابة المحامين لمستوى الضغوط النفسية لديهم تعزى لمتغير العمر، على الدرجة الكلية وعلى الأبعاد كافة؛ إذ بلغت قيمة مستوى دلالة الاختبار للدرجة الكلية ولكافة الأبعاد على التوالي (.000، .000،.000، .000، .000)، وهي أقل من مستوى

الدلالة (0.05)، وبالتالي رفض الفرضية الصفرية على الدرجة الكلية و كافة الأبعاد، أي أن درجة استجابة المبحوثين من المحامين لمستوى الضغوط النفسية لديهم تختلف باختلاف جنسهم، ومن خلال المتوسطات الحسابية يتضح بأن الفرق لصالح المحاميات الإناث، حيث بلغ متوسط إجاباتهن على هذا البعد (2.9876)، مقابل متوسط (3.5330) للذكور، أي أن درجة استجابة المحاميات للضغوط النفسية أعلى من درجة استجابة الذكور لها.

2. النتائج المتعلقة بمتغير العمر: تم استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لاختبار مستوى دلالة الفروق بين استجابات المبحوثين حول مستوى الضغوط النفسية لدى المحامين في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير (العمر) والجدول (8) يبين النتائج.

الجدول 8: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق حول مستوى الضغوط النفسية لدى المحامين في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير العمر.

البُعد	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الضغوط المهنية	بين المجموعات	21.375	2	10.687	74.281	.000
	داخل المجموعات	17.985	125	.144		
	المجموع	39.360	127			
الضغوط الاجتماعية	بين المجموعات	4.536	2	2.268	30.877	.000
	داخل المجموعات	9.181	125	.073		
	المجموع	13.717	127			
الضغوط الاقتصادية	بين المجموعات	8.332	2	4.166	26.513	.000
	داخل المجموعات	19.642	125	.157		
	المجموع	27.974	127			
الضغوط الأسرية	بين المجموعات	11.332	2	5.666	15.732	.000
	داخل المجموعات	45.020	125	.360		

البُعد	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	المجموع	56.352	127			
الضغوط الصحية	بين المجموعات	15.046	2	7.523	46.825	.000
	داخل المجموعات	20.083	125	.161		
	المجموع	35.130	127			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.225	2	1.113	11.729	.000
	داخل المجموعات	11.858	125	.095		
	المجموع	14.083	127			

يتضح من الجدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ 0.05) في درجة استجابة المحامين لمستوى الضغوط النفسية لديهم تعزى لمتغير العمر، على الدرجة الكلية وعلى الأبعاد كافة؛ إذ بلغت قيمة مستوى دلالة الاختبار للدرجة الكلية ولكافة الأبعاد على التوالي (.000، .000،.000، .000، .000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي رفض الفرضية الصفرية على الدرجة الكلية و كافة الأبعاد، أي أن درجة استجابة المبحوثين من المحامين لمستوى الضغوط النفسية لديهم تختلف باختلاف أعمارهم. وللتعرف إلى مواطن الفروق بين مستويات متغير العمر على مستوى الدرجة الكلية للضغوط النفسية، وتحديد وجهتها، فقد أُجري اختبار أقل فرق دال إحصائيا (LSD) للمقارنات البعدية، حيث كانت النتائج كما يلي:

الجدول 9: نتائج اختبار أقل فرق دال إحصائيا (LSD) للمقارنات البعدية لمواطن الفروق ووجهتها لمتغير العمر على الدرجة الكلية لمجال الضغوط النفسية

العمر	أقل من 30 عام (2.8271)	من 30-40 عام (3.2082)	أكثر من 40 عام (3.1325)

اقل من ثلاثين سنة	---	-.38103-*	-.22826-*
من ثلاثين الى أربعين سنة		---	-.15277-
اكثر من أربعين سنة			---

يشير الجدول (9) إلى أن الفروق بين إجابات المبحوثين فيما يتعلق بدرجة استجابة المحامين للضغوط النفسية، تبعاً لمتغير العمر على مستوى الدرجة الكلية للضغوط النفسية، هي بين المحامين من الفئة العمرية (أقل من 30 عام) في جهة، والمحامين من الفئات العمرية الأخرى (من 30-40 عام، أكثر من 40 عام)، وذلك لصالح المحامين من فئات الخبرة الأخرى، بمعنى أن استجابة المحامين من الفئة العمرية (أقل من 30 عام) لمستوى الضغوط النفسية لديهم هي أقل من درجة استجابة زملائهم من الفئات العمرية الأخرى (من 30-40 عام، أكثر من 40 عام).

2. النتائج المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة: تم استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لاختبار مستوى دلالة الفروق بين استجابات المبحوثين حول مستوى الضغوط النفسية لدى المحامين في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) والجدول (10) يبين النتائج.

الجدول 10: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق حول مستوى الضغوط النفسية لدى المحامين في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

البعد	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الضغوط المهنية	بين المجموعات	15.915	2	7.957	42.426	.000
	داخل المجموعات	23.445	125	.188		
	المجموع	39.360	127			
الضغوط الاجتماعية	بين المجموعات	1.185	2	.592	5.909	.004
	داخل	12.532	125	.100		

	المجموعات					
	المجموع	13.717	127			
الضغوط الاقتصادية	بين المجموعات	7.487	2	3.743	22.840	.000
	داخل المجموعات	20.487	125	.164		
	المجموع	27.974	127			
الضغوط الأسرية	بين المجموعات	11.935	2	5.967	16.794	.000
	داخل المجموعات	44.417	125	.355		
	المجموع	56.352	127			
الضغوط الصحية	بين المجموعات	5.356	2	2.678	11.244	.000
	داخل المجموعات	29.773	125	.238		
	المجموع	35.130	127			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.219	2	1.110	11.691	.000
	داخل المجموعات	11.864	125	.095		
	المجموع	14.083	127			

يتضح من الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة استجابة المحامين لمستوى الضغوط النفسية لديهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، على الدرجة الكلية وعلى الأبعاد كافة؛ إذ بلغت قيمة مستوى دلالة الاختبار للدرجة الكلية

ولكافة الأبعاد على التوالي (000.، .004،000.، .000، .000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي رفض الفرضية الصفرية على الدرجة الكلية و كافة الأبعاد، أي أن درجة استجابة المبحوثين من المحامين لمستوى الضغوط النفسية لديهم تختلف باختلاف سنوات خبرتهم. وللتعرف إلى مواطن الفروق بين مستويات متغير سنوات الخبرة على مستوى الدرجة الكلية للضغوط النفسية، وتحديد وجهتها، فقد أُجري اختبار أقل فرق دال إحصائيا (LSD) للمقارنات البعدية، حيث كانت النتائج كما يلي:

الجدول 11: نتائج اختبار أقل فرق دال إحصائيا (LSD) للمقارنات البعدية لمواطن الفروق ووجهتها لمتغير سنوات الخبرة على الدرجة الكلية لمجال الضغوط النفسية

العمر	اقل من خمس سنوات (2.7410)	من خمس الى عشرة سنوات (3.1786)	اكثر من عشرة سنوات (3.1714)
اقل من خمس سنوات	---	-.43766-*	.43046-*
من خمس الى عشرة سنوات		---	.00720
اكثر من عشرة سنوات			---

يشير الجدول (11) إلى أن الفروق بين إجابات المبحوثين فيما يتعلق بدرجة استجابة المحامين للضغوط النفسية، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة على مستوى الدرجة الكلية للضغوط النفسية، تظهر الفروق فقط بين المحامين ذوي الخبرة الأقل من (5 سنوات) من جهة، والمحامين من الفئات الأخرى (5–10 سنوات، وأكثر من 10 سنوات) من جهة أخرى، وجاءت لصالح الفئات ذات الخبرة الأكبر، بمعنى أن إدراك المحامين من فئة الخبرة (أقل من 5 سنوات) لمستوى الضغوط النفسية لديهم هي أقل من درجة إدراك زملائهم من فئات الخبرة الأخرى (من 5–10 سنوات– أكثر من 10 سنوات).

ثالثاً: تتعلق هذه النتائج بالفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثين بشأن أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين في محافظة قلقيلية تعزى لمتغيرات الجنس والعمر وسنوات الخبرة، وسيتم عرض نتائج هذه الفرضية وفق المتغيرات الديموغرافية على النحو الآتي:

1.النتائج المتعلقة بمتغير الجنس: أجريَ اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاختبار مستوى دلالة الفروق بين استجابات المبحوثين حول أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين في محافظة قلقيلية تعزى للمتغير (الجنس). والجدول (12) يبين النتائج.

الجدول 12: نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق حول أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير الجنس.

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الدلالة الإحصائية
أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني	ذكر	94	2.4691	.60642	126	-.750-	.455
	أنثى	34	2.5324	.32911			
	أنثى	34	2.4691	.60642			

يُظهر الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين بشأن أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين تُعزى لمتغير الجنس، على الدرجة الكلية؛ إذ بلغت قيم مستوى دلالة الاختبار للدرجة الكلية (.455)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي قبول الفرضية الصفرية، أي أن درجة استجابات المبحوثين حول أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين لا تختلف باختلاف جنسهم.

2.النتائج المتعلقة بمتغير العمر: تم استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لاختبار مستوى دلالة الفروق بين استجابات المبحوثين حول أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير (العمر) والجدول (13) يبين النتائج.

الجدول 13: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لبيان دلالة الفروق في أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين في محافظة قلقيلية تبعاً لمتغير العمر.

المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني	بين المجموعات	20.961	2	10.481	77.456	.000
	داخل المجموعات	16.914	125	.135		
	المجموع	37.875	127			

يُبين الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين، تُعزى إلى متغير العمر على المستوى الكلي؛ إذ بلغت قيمة مستوى دلالة الاختبار للدرجة الكلية (.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي رفض الفرضية الصفرية أي أن درجة استجابات المبحوثين حول أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين تختلف باختلاف أعمارهم، وللكشف عن الفروق بين مستويات متغير سنوات الخبرة في الدرجة الكلية لأثر الضغوط النفسية على الأداء المهني وتحديد اتجاهها، تم إجراء اختبار أقل فرق دال إحصائياً (LSD) للمقارنات البعدية، وقد أسفرت النتائج عما يلي:

الجدول 14: نتائج اختبار أقل فرق دال إحصائيا (LSD) للمقارنات البعدية لمواطن الفروق ووجهتها لمتغير العمر على مجال أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني

العمر	اقل من ثلاثين سنة (2.4118)	من ثلاثين حتى أربعين سنة (2.7067)	اكثر من أربعين سنة (1.6000)
اقل من ثلاثين سنة	---	-.29490-*	.81176*
من ثلاثين الى أربعين سنة		---	1.10667*
اكثر من أربعين سنة			---

يشير الجدول (14) إلى أن الفروق بين إجابات المبحوثين لأثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين، تبعا لمتغير العمر على مستوى الدرجة الكلية، هي بين المحامين من فئة العمر (أقل من 30 عام) و(من 30- 40عام) لصالح المحامين ممن

أعمارهم (30 – 40 عام) ووجود فروق بين المحامين ممن أعمارهم (أقل من 30 عام) وبين ممن أعمارهم (أكثر من 40عام) لصالح ممن أعمارهم (أقل من 30 عام)، ووجود فروق بين الفئتين العمريتين (من 30–40عام) و (أكثر من 40عام) لصالح المحامين من الفئة العمرية (من 30–40عام)، وهذا يعني بأن المحامين من الفئة العمرية (30–40عام) يكون أثر الضغوط النفسية على أدائهم المهني أكثر من الفئات ذات الفئات العمرية (أقل من 30 عام) و(من 30–40 عام) .

2. النتائج المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة: تم استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لاختبار مستوى دلالة الفروق بين استجابات المبحوثين حول أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) والجدول (15) يبين النتائج.

الجدول 15: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق حول أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني	بين المجموعات	7.792	2	3.896	16.189	.000
	داخل المجموعات	30.083	125	.241		
	المجموع	37.875	127			

يُظهر الجدول (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين، تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة على المستوى الكلي.؛ إذ بلغت قيمة مستوى دلالة الاختبار للدرجة الكلية (.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي رفض الفرضية الصفرية أي أن درجة استجابات المبحوثين حول أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين

تختلف باختلاف سنوات خبرتهم، وللكشف عن مواضع الفروق بين مستويات متغير سنوات الخبرة في الدرجة الكلية لأثر الضغوط النفسية على الأداء المهني، وتحديد اتجاهها، تم استخدام اختبار أقل فرق دال إحصائياً (LSD) للمقارنات البعدية، وقد جاءت النتائج كما يلي:

الجدول 16: نتائج اختبار أقل فرق دال إحصائيا (LSD) للمقارنات البعدية لمواطن الفروق ووجهتها لمتغير سنوات الخبرة على مجال أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني

سنوات الخبرة	اقل من خمس سنوات (2.6231)	من خمسة الى عشرة سنوات(2.6224)	اكثر من عشرة سنوات (2.0400)
اقل من خمسة سنوات	---	.00072	.58308*
من خمسة الى عشرة سنوات		---	.58235*
اكثر من عشرة سنوات			---

يوضح الجدول (16) أن الفروق في استجابات المبحوثين حول أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني للمحامين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة على المستوى الكلي، تظهر بين فئة المحامين ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات) وفئة (أكثر من 10 سنوات) لصالح الفئة الأولى، كما تظهر فروق بين المحامين ممن خبرتهم (5–10 سنوات) وأولئك الذين تزيد خبرتهم عن (10 سنوات) لصالح الفئة (5–10 سنوات). ويُستنتج من ذلك أن أثر الضغوط النفسية على الأداء المهني يكون أقل لدى المحامين الذين تتجاوز خبرتهم (10 سنوات) مقارنة بزملائهم الأقل خبرة.

8. مناقشة النتائج والتوصيات

ان الضغوط النفسية نتاج تداخل وتراكم مجموعة من العوامل والمتغيرات الكامنة في بيئة العمل، والتي يتفاعل معها الفرد فيتأثر بها ويؤثر فيها، لتظهر استجاباته على شكل انعكاسات نفسية أو جسدية. تشتد هذه الضغوط بقدر ما تتسع الفجوة بين ما يملكه الفرد من معارف ومهارات وبين ما تفرضه وظيفته من واجبات ومسؤوليات. ويُنظر إلى الضغوط المهنية من زاويتين مختلفتين؛ فبعض الباحثين يرون أن وجود مستوى معين منها قد يسهم في تحفيز العاملين نحو أداء أكثر إنتاجية ويساعدهم على تحقيق مستويات أعلى من

الإنجاز الذاتي، بينما يرى آخرون أن للضغوط آثاراً سلبية تنعكس في انخفاض الرضا الوظيفي وتراجع الإنتاجية، وارتفاع معدلات الغياب وكثرة الشكاوى، فضلاً عن تفاقم الصراعات داخل بيئة العمل سواء بين الزملاء أو مع الرؤساء، بالإضافة إلى انتشار أنماط سلوكية غير سليمة مثل التسيب والفساد وغيرها.

9. قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية

1. عبد المنعم محمد خليفه, & هانئ. (2023). الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط فى العلاقة التفاعلية بين الإرتباط الوظيفي وإبداع للعاملين (دراسة تطبيقية بمستشفيات جامعة المنصورة). المجلة المصرية للدراسات التجارية, 47(3), 1-50.
2. عبد العال, & محمد احمد فاضل بهجت. (2023). الطبيعة القانونية للمسؤولية المدنية للمحامى. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية-المنوفية, 57(1), 357-38
3. قاسمي, عبد المالك, مصيطفي, & سليمان. (2013). المسؤولية المدنية للخطأ المهني للمحامي (Doctoral dissertation, جامعة غرداية).
4. علي عباس هاشم عبد, & زينة عبد الخالق عبد الرحمن. (2022). استخدام المحامين للموقع الالكتروني لمجلس القضاء الأعلى والاشباعات المتحققة منه (بحث مقدم لدراسة الدبلوم العالي المهني). ALBAHITH ALALAMI, 14(56), 147-166.
5. متولي،, & عباس إبراهيم. (2000). الضغوط النفسية وعلاقتها بالجنس ومدة الخبرة وبعض سمات الشخصية لدي معلمي المرحلة الابتدائية. المجلة المصرية للدراسات النفسية, 10(26), 117-160.
6. عيسى ف. (2019). مصادر الضغوط المهنية لدى أخصائيي المكتبات الجامعية: دراسة استطلاعية بالمكتبة المركزية لجامعة البليدة 1. المفكر, 3(1), 104-116.

7. إبراهيم، عز الدين. (2013). تأثير ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية زيوشي محمد طولقة. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

8. أبو سلطان، مياسة. (2011). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

9. نادر حامد عبدالرازق ابوشرخ. (2010). تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين (Doctoral dissertation, Batch2).

10. رعاش فائزة, & رزاق بعرة ايمان. –اثر ضغوط العمل على اداء العاملين دراسة حالة مؤسسة الضرائب–ورقلة .(Doctoral dissertation)

11. بو عمامة، أحمد. (2010). المهارات القيادية ودورها في الأداء الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز للتوزيع قسنطينة (رسالة غير منشورة). جامعة منتوري، الجزائر.

12. درة، عبد الباري، والصباغ، زهير. (2008). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين (ط1). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

13. سلطان، محمد سعيد. (2014). السلوك التنظيمي (ط2). الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

14. سناسل، فتحية وضويفي، محمد. (2022). أساس المسؤولية التأديبية للمحامي في القانون الجزائري. المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، م ج 13. ص ص 187–210.

15. الشريف، حنين. (2013). أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

16. صليحة، فاروق. (2010). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات الإدارية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

17. عبد الرحمن، ولاء. (2016). الضغوط النفسية للمتفوقين وكيفية مواجهتها. دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

18. عبد الله، محمد عادل. (1988). مقياس الاحتراق النفسي: كراسة التعليمات. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

19. العظامات، سونيا شومان. (2017). الضغط النفسي وقلق المستقبل لدى المراهقين المصابين بالسمنة (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

20. علاوي، محمد حسن. (1998). سيكولوجيا الاحتراق للاعب والمدرب الرياضي. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.

21. العلي، تهاني. (2024). الضغوط النفسية لدى قادة الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها: آراء وحلول. مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، م .ج 4 ع.6.

22. علي، صفاء حسين محمد. (2021). سيكولوجية المساومة وعلاقته بالكفاءة الانفعالية لدى المحامين غير الموظفين. مجلة كلية التربية، ع.3، ص ص. 369–382. الجامعة المستنصرية – كلية التربية.

23. علي، عبد النادي موسى وقنديل، محمد خلف كامل (2018). أساليب التعامل مع الضغوط النفسية كمنبئات بالتوافق النفسي لدى عينة من أعضاء الهيئة القضائية و المحامين. مجلة الآداب و العلوم الإنسانية،مج. 86، ع. 3، ص ص. 234–267.

24. علي، محمد رجب محمد. (2024). تقييم الداء المهني لممارسي العلاقات العامة في القطاع الصحي الليبي: دراسة ميدانية على مركز بنغازي الطبي. كلية الإعلام، جامعة بنغازي، العدد 4.

25. عيشاوي، سعد الله، & الصديقي، عبد الحليم. (2015). الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي: دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية مقاطعة المقارين ولاية ورقلة (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشهيد حمّة لخضر، الوادي، الجزائر.

26. الغانم, & الدانه محمد. (2020). المسئولية المدنية للمحامي في التشريع القطري.

27. القبلان، نجاح قبلان. (2004). مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

28. مباركي, & صبرين. دور إدارة الأداء البشري في تحقيق الرضا الوظيفي بالمنظمة (Master's thesis).

29. المحاسنة، إبراهيم. (2013). إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق (ط1). عمان: دار جرير للنشر والتوزيع.

30. محمد، الصيرفي. (2011). إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والمبادئ. عمان: دار المناهج للنشر.

31. مسلم، ع. أ. (2007). مصادر الضغوط المهنية وأثرها في الكليات التقنية في محافظات غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

32. هلال، محمد. (2000). مهارات إدارة الضغوط. القاهرة: الأنجلو مصرية.

33. الهنداوي، وافية أحمد. (1994). استراتيجيات التعامل مع الضغوط. الإمارات العربية المتحدة: مكتبة الإدارة العامة.

المراجع الأجنبية

1. Bunge, C. A. (1989). Stress in the library workplace. 29th Allerton Park Institute (1987).

2. Dina, T. (2016). THE EFFECT OF STRESS ON PROFESSIONAL LIBRARIANS JOB PERFORMANCE IN NIGERIAN UNIVERSITY LIBRARIES. Library Philosophy & Practice.

3. .Jayaprakash, K., Rekha, A. P., & Rajendiran, S. (2013). Work Stress among Library professionals in General: A Study. International Journal of Engineering Research and Development, 6(9), 9-14.

4. Nardine, J. (2019). The state of academic liaison librarian burnout in ARL libraries in the United States. College & Research Libraries, 80(4), 508.

5. Vij, R. (2017). Management of pressures and stress on library professionals in 21st century. International Journal of Research in Humanities & Social Sciences, 5(3), 82-88.