



جامعة دمشق
كلية التربية
قسم علم النفس

مهارات اتخاذ القرار وعلاقتها بالضغط النفسية الناجمة عن التعامل مع

الجانحين لدى عينة من القضاة والمحامين في سورية

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في علم النفس العام (تخصص علم نفس قضائي)

إعداد الطالبة

وفاء أحمد المحاميد

إشراف الدكتورة

أمل الأحمد

الأستاذة في قسم علم النفس

ومشاركة الدكتور

محمد تركو

الأستاذ المساعد في قسم تربية الطفل

1440 _ 1441هـ

2019 _ 2020م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا
يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ). البقرة (269)

صدق الله العظيم

(شكر وتقدير)

الحمد لله رب العالمين، بذكره تطمئن القلوب، وبرحمته تغفر الذنوب، وبكرمه تستنير العيوب، وبقوته تفرج الكرب والسود، والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه أجمعين.

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله...

انطلاقاً من قوله تعالى (لئن شكرتم لأزيدنكم) وقوله عليه الصلاة والسلام (ومن لم يشكر الناس لم يشكر الله) فإنني: بدايةً أتقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان والتقدير لجامعة دمشق لما تبذله من جهود وتوفره من وسائل لخدمة أبنائها الطلاب.

وأقدم بخالص الشكر والعرفان إلى السادة الأفاضل الذين أشرفوا على إعداد هذه الرسالة: الأستاذة الدكتورة أمل الأحمد، الأستاذة في قسم علم النفس، وعميدة الكلية سابقاً، فمنها تعلمت الصبر وتحمل المواقف الصعبة، ومنها نهلت علماً غزيراً واكتسبت خلقاً رفيعاً، فلها مني كل الاحترام والتقدير والشكر على ما بذلته من جهد، وتبقى الكلمات عاجزة عن التعبير في إيفائها حقها من التقدير والامتنان، والتي كانت خير منهل علم ومعرفة.. لها مني كل الأمانى والدعاء الصادق بأن يمد الله في عمرها وصحتها.

والدكتور محمد تركو الأستاذ المساعد في قسم تربية الطفل، ووكيل الكلية لشؤون الطلاب مشرفاً مشاركاً، إذ كان بمنزلة المعلم الفاضل والموجه والمربي في إعداد هذا البحث، فله الأثر الكبير في إخراجهِ على هذا النحو، فجزاه الله عني خير الجزاء.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر للسادة الأفاضل أعضاء لجنة مناقشة هذه الرسالة الأستاذ الدكتور رياض العاسمي، الأستاذ الدكتور محمد عزت عربي كاتبي، والأستاذة الدكتورة صفاء أوتاني، والدكتور مجدي الفارس فلهم مني كل الشكر والتقدير. وأتقدم بجزيل الشكر والامتنان للسادة الأفاضل أعضاء لجنة التحكيم الذين ساهموا في استكمال إنجاز هذا البحث. كما أتقدم بالشكر والعرفان لوزارتي العدل والداخلية ولنقابة المحامين في سورية لما قدموه من مساعدات وتسهيلات ساعدت على إنجاز هذا البحث وإغنائه وجمع البيانات والمعلومات في استبانات هذا البحث.

وأقدم بخالص الشكر والامتنان للدكتور علي حمادة الذي كان له الفضل في استكمال تطبيقات البحث العلمية في محافظة الحسكة. وأقدم شكراً خاصاً وامتناناً مفعماً بالمحبة إلى أصدقائي الذين مدوا لي يد العون والمساعدة في تهيئة الأجواء المناسبة، فكانوا خير السند ونعم المعين.

وفي الختام، أسأل الله أن يوفقني لما يحبه ويرضاه، ويجعل عملي هذا خالصاً لوجهه الكريم، وأخدم به ديني وشعبي ووطني، وأن يرصده في صحيفة أعمالي يوم لا ينفع مال ولا بنون إلا من أتى الله بقلب سليم.

الباحثة

الإهداء

إلى أُمِّي رمز التضحية والطهر، وسبب وجودي ورفيقة دربي من علمتي كيف يكون العمل البناء .

إلى أبي رمز التضحية ومنبع الحنان و بحر العطاء مصدر قوتي ودعم إرادتي من علمني كيف يكون الوفاء .

إلى نجومى المتلألئة في السماء، فلذات كبدي، ومهجة روحي، والنور الذي يضئ دربي .

محمد الأمين - ريناس

إلى أحلى الورود في حياتي، أختي: آلاء - ولاء، اللتين استمد من عبقهما فرحي ونجاحي

إلى أخوتي الأعزاء محمد وسيم - وائل ... عوني وسندي وحصني المنيع

إلى كل أصدقائي وأحبتي ...

إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل ...

أهدي هذا العمل

وفاء أحمد المحاميد

فهرس المحتويات

صفحة	الفهرس
ت	شكر وتقدير
ث-خ	فهرس المحتويات
د-ز	فهرس الجداول
س	فهرس الأشكال
ص	فهرس الملاحق
13 - 1	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
2	مقدمة
3	مشكلة البحث ومبرراتها
7	أهمية البحث
8	أهداف البحث
9	أسئلة البحث
9	فرضيات البحث
11	حدود البحث
11	مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية
28 - 14	الفصل الثاني: دراسات سابقة
16	أولاً: دراسات عربية

19	ثانياً: دراسات أجنبية
26	ثالثاً: تعقيب على الدراسات السابقة
102 - 29	الفصل الثالث: الإطار النظري للبحث
30	مقدمة
31	أولاً: الضغوط النفسية
50	ثانياً: مهارات اتخاذ القرار
65	ثالثاً: الأحداث الجانحون
80	رابعاً: آثار الضغوط على مهارات القضاة والمحامين في اتخاذ القرارات وإصدار الأحكام
99	خامساً: العلاقة بين صنع القرار والضغوط النفسية
128 - 103	الفصل الرابع: منهج البحث وإجراءاته
104	أولاً: منهج البحث
104	ثانياً: مجتمع البحث
106	ثالثاً: عينة البحث
112	رابعاً: أدوات البحث: - مقياس مهارات اتخاذ القرار - مقياس الضغوط النفسية
127	خامساً: الصعوبات والتحديات
128	سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات
192 - 129	الفصل الخامس: نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها
130	أولاً: نتائج أسئلة البحث، ومناقشتها، وتفسيرها

141	ثانياً: نتائج فرضيات البحث، ومناقشتها، وتفسيرها
190	ثالثاً: التعقيب على النتائج والرؤية المستقبلية
191	رابعاً: مقترحات البحث
193	الملخص باللغة العربية
	قائمة المراجع
	-قائمة المراجع باللغة العربية
	-قائمة المراجعة باللغة الأجنبية
	قائمة الملاحق
I	ملخص البحث باللغة الإنكليزية

فهرس الجداول

الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	عدد أفراد المجتمع الأصلي للبحث	105
2	عدد أفراد عينة البحث	106
3	توزع أفراد عينة البحث وفق متغير العمر الزمني	107
4	توزع أفراد عينة البحث وفق متغير الجنس	108
5	توزع أفراد عينة البحث وفق متغير الحالة الاجتماعية	109
6	توزع أفراد عينة البحث وفق متغير عدد سنوات الخبرة	110
7	توزع أفراد عينة البحث وفق متغير التوصيف المهني	111
8	توزع بنود مقياس مهارات اتخاذ القرار على أبعاده الفرعية	113
9	اختبار كالموغروف - سميرنوف لمعرفة توزع البيانات في مقياس مهارات اتخاذ القرار	114
10	معاملات الارتباطات (بيرسون) بين المجموع الكلي لمقياس مهارات اتخاذ القرار والأبعاد الفرعية	115
11	معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية لمقياس مهارات اتخاذ القرار	115
12	ثبات الإعادة لمقياس مهارات اتخاذ القرار	117
13	نتائج ثبات التجزئة النصفية باستخدام سبيرمان براون لمقياس مهارات اتخاذ القرار	118
14	ثبات ألفا كرونباخ لمقياس مهارات اتخاذ القرار	118
15	اختبار كالموغروف - سميرنوف لمعرفة توزع البيانات في مقياس الضغوط النفسية	121
16	معاملات الارتباطات (بيرسون) بين الدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية وأبعاده الفرعية	122

123	معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية	17
124	نتائج الثبات بالإعادة لمقياس الضغوط النفسية	18
125	نتائج ثبات التجزئة النصفية باستخدام معامل سبيرمان لمقياس الضغوط النفسية	19
126	ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط النفسية	20
127	توزع بنود مقياس الضغوط النفسية للقضاة/المحامين على الأبعاد الفرعية	21
130	توزع أفراد عينة البحث (القضاة) وفق مستويات الضغوط النفسية	22
131	توزع أفراد عينة البحث (المحامين) وفق مستويات الضغوط النفسية	23
137	توزع أفراد عينة البحث (القضاة) وفق مهارات اتخاذ القرار	24
138	توزع أفراد عينة البحث (المحامين) وفق مهارات اتخاذ القرار	25
141	معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة البحث (القضاة) على مقياس الضغوط النفسية وإجاباتهم على مقياس مهارات اتخاذ القرار	26
143	معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة البحث (المحامين) على مقياس الضغوط النفسية وإجاباتهم على مقياس مهارات اتخاذ القرار	27
145	نتائج اختبار (ت ستودنت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير التوصيف المهني	28
148	نتائج اختبار (ت ستودنت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير التوصيف المهني	29
151	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير العمر الزمني	30
152	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي أنوما لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير العمر الزمني	31

153	نتائج اختبار (Bonferroni) لمقارنة الفروقات بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث في مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير العمر الزمني	32
156	الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير الجنس	33
159	الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	34
162	إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة	35
163	تحليل التباين الأحادي أنوفا لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة	36
164	مقارنة الفروقات بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث في مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة	37
166	إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير العمر الزمني	38
167	إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير العمر الزمني	39
168	مقارنة الفروقات بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث في مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير العمر الزمني	40
171	دلالة الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير الجنس	41
173	دلالة الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	42
175	إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير	43

	عدد سنوات الخبرة	
176	تحليل التباين الأحادي أنوفا لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة	44
179	دلالة الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث مرتفعي ومنخفضي الضغوط النفسية على مقياس مهارات اتخاذ القرار	45
182	دلالة الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث (المحامين) مرتفعي ومنخفضي الضغوط النفسية على مقياس مهارات اتخاذ القرار	46
184	تحليل التباين المتعدد (Wilks Lambada) لتعرف التأثير المتبادل للمتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة	47
184	اختبارات الآثار ما بين المتغيرات المستقلة والتابعة	48
186	تحليل التباين المتعدد (Wilks Lambada) لتعرف التأثير المتبادل للمتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة لدى المحامين	49
186	اختبارات الآثار ما بين المتغيرات المستقلة والتابعة لدى المحامين	50
188	قيمة معامل الانحدار المتعدد	51
188	تحليل الانحدار الخطي المتعدد للضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار	52

فهرس الأشكال البيانية

الصفحة	منوان الشكل	الشكل
107	عدد أفراد عينة البحث من القضاة و المحامين	1
108	توزع أفراد عينة البحث وفق متغير العمر الزمني	2
109	توزع أفراد عينة البحث وفق متغير الجنس	3
110	توزع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	4
111	توزع أفراد عينة البحث وفق متغير عدد سنوات الخبرة	5
112	توزع أفراد عينة البحث وفق متغير التوصيف المهني	6
131	توزع أفراد عينة البحث (القضاة) وفق مستويات الضغوط النفسية	7
136	توزع أفراد عينة البحث (المحامين) وفق مستويات الضغوط النفسية	8
137	توزع أفراد عينة البحث (القضاة) تبعاً لمهارات اتخاذ القرار	9
140	توزع أفراد عينة البحث (المحامين) وفق مهارات اتخاذ القرار	10
147	الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير التوصيف المهني	11
150	دلالة الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير التوصيف المهني في بُعد اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار	12
156	الفروق في متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية وفق متغير العمر الزمني	13
161	الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	14

166	الفروق في متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية وفق متغير عدد سنوات الخبرة	15
170	الفروق في متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار وفق متغير العمر الزمني	16

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
220	استمارة البيانات العامة	1
222	مقياس الضغوط النفسية بصورته الأولية	2
227	مقياس الضغوط النفسية بصورته النهائية	3
233	مقياس مهارات اتخاذ القرار بصورته الأولية النهائية	4
236	مقياس مهارات اتخاذ القرار بصورته النهائية	5
240	السادة محكمو أدوات البحث	6

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

مقدمة البحث

أولاً - مشكلة البحث

ثانياً - أهمية البحث

ثالثاً - أهداف البحث

رابعاً - أسئلة البحث

خامساً - فرضيات البحث

سادساً - حدود البحث

سابعاً - مصطلحات البحث النظرية والإجرائية

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

■ مقدمة:

تشهد مهنة القضاة صعوبات وعوائق كثيرة تحول دون قيام القاضي أو المحامي بواجباته على الوجه المأمول، إذ لا تنحصر هذه العوائق في الأنظمة التي ما تزال بحاجة إلى مزيد من التطوير والتحديث اللذين يواكبان التطلعات والآمال، ولو افترضنا بعض الأخطاء والتجاوزات في أداء القضاة أدوارهم في الجهات القضائية أو الحقوقية، فلا بد من وضع الآلية النظامية التي تعالج تلك الأخطاء والتجاوزات من منظور عقلائي، ولعل هذا الأمر يعود بالدرجة الأولى إلى عدم الدقة في اختيار من يشغل هذه المهنة إضافة إلى ضعف الضوابط والشروط المطلوبة في اختيار القضاة والتي ينبغي أن تشمل على اختبارات دقيقة، ومقابلات شخصية تساعد على فرز الشخص الصالح الكفاء القادر على أداء العمل وتمييزه من غيره.

إنَّ العمل مع الأحداث يعدُّ عنصراً حاسماً في نظام العدالة لدى القضاة والمحامين في قضايا جنوح الأحداث، ويتطلب النظام القانوني القضائي الفعال العقلاني والنزيه لتحقيق العدالة للأطراف المتضررة من خلال القرارات التي يتخذها صانعو القرار. وهذه ليست مهمة سهلة دائماً، كما يمكن أن تؤدي إلى تعرض القضاة والمحامين إلى كثير من الضغوطات التي يمكن أن تكون لها عواقب سلبية عليهم وعلى النظام القانوني على نحو إجمالي، ويرى (Ramji-Nogales, et al. 2007) أنه يمكن أن تترك تلك الضغوط المهنية مثل القلق والاكتئاب والاحتراق النفسي لدى القضاة أيضاً انفعالات سلبية تؤثر في الأحكام التي يصدرونها، أو منعهم من اتخاذ القرارات المناسبة.

إن ما يواجهه القاضي من عوائق وصعوبات كثيرة تعدُّ سبباً أساسياً لرفع مستوى القلق والاكتئاب والاحتراق النفسي لدى القضاة، ولا سيما عند الأكثر كفاءة وخبرة منهم، إذ لا يمكن لأحدهم أن يزج بنفسه في غياهب قضية مفتوحة على الاحتمالات كلها ابتداءً بطول مدة التقاضي، مروراً بعدم القدرة مطلقاً على توقع ما تنتهي إليه القضية من نتيجة، وقبل ذلك كله استعداداته النفسي لتحمل ما يمكن أن يواجهه من ضغوطات نفسية ومهنية.

إن هذا الواقع الصعب لمهنة القاضي يتطلب مهارة في عملية إصدار الأحكام القضائية، وهي مهارة أساسية لكل مسؤول في السلك القضائي وذلك لأنها تتخلل العمليات القضائية كافة، ولا بد من

إصدار أحكام في كل مرحلة من مراحل القضية، وبما أن القاضي يعد الأداة التي تمارس مهارة إصدار الحكم القضائي، وكذلك حجر الأساس الذي ترتكز عليه المحكمة، لذلك فلا بد من أن يكون قائداً إدارياً مؤثراً وقادراً على إصدار الأحكام القضائية المناسبة في مختلف مجالات صنع الحكم القضائي وإدارته، وأصبح مقدار النجاح الذي تحققه إدارة المحكمة يتوقف على قدرة القضاة في المؤسسة القضائية على إصدار الأحكام الصائبة، وعلى كفاءتهم الفاعلة التي تحقق الأهداف المنشودة التي يُعدُّ العدل بين المواطنين من أهمها.

ويعُدُّ عبء العمل الزائد سبباً أساسياً من أسباب الضغوط النفسية التي حازت اهتماماً كبيراً من الباحثين والمتخصصين في هذا المجال؛ وذلك لما يترتب على عبء العمل من تدنٍ في الأداء واعتلال في صحة الفرد، وضعفٍ في القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة.

ويرى كثير من الباحثين وعلماء النفس في مجال الخدمات الإنسانية، مثل علم النفس التنظيمي والقضائي أن التغيير السريع والمتواصل الذي يشهده عالمنا اليوم، أسهم في تعرض العاملين في مختلف المؤسسات والتنظيمات على اختلاف طبيعتها عملها، إلى درجة عالية من الضغوط والتوترات، خلقت معها مجموعة من الآثار السلبية النفسية والاجتماعية على مستوى الأفراد والجماعات، بحيث انعكست نتائجها على الأفراد والمجتمعات (جودة ، 2003 ، 2).

أولاً- مشكلة البحث ومبرراته:

القضاة هم قانونيون تفوضهم الدولة لتعزيز العدالة ودعمها، وتحقيقاً لهذه الغاية يُعهد إلى القضاة بمهمة انتزاع الحقيقة من مصادر المعلومات المتضاربة ومخالفة المشتبه بهم والمدعين يومياً.

يجب أن يترأس القضاة جلسات المحكمة، وكتابة الأحكام، بعد أن تحيل النيابة العامة القضية إلى المحكمة تُحال القضية إلى قاضٍ، ويجب على القاضي مراجعة الأدلة المقدمة من الطرفين كليهما واتخاذ القرار، والمسؤولية المرتبطة مع إصدار اتخاذ قرارات كبيرة وربما تغير مجرى الحياة، وبالتالي هذه المسؤولية تولد نوعاً من الضغط النفسي لدى القاضي، وقد ينجم الضغط النفسي عن التعامل مع مشتبه به غير متعاون، أو محاولات لجمع أدلة عن الجريمة المحظورة من خيوط كثيرة ومتشابكة أحياناً. بالإضافة إلى ذلك.

إن عبء العمل والإجهاد المهني وظروف الإرهاق والضغوط المهنية الكبيرة التي يواجهها القضاة تجعلهم معرضين لخطر الإصابة بالصدمات الثانوية والإرهاق والصحة النفسية والبدنية السلبية،

وضعف الأداء الوظيفي، وضعف الرضا الوظيفي. ومع ذلك كله قد لا تكون هذه الأعباء والضغوط موحدة لدى الجميع، حيث إن الدعم النفسي والاجتماعي يمكن أن يخفف من تلك النتائج السلبية المرتبطة بالتوتر.

وقد يكون الدعم الاجتماعي مرتبطاً بتوتر أقل وضوحاً وزيادة في الرضا الوظيفي، وتشير العديد من الدراسات السابقة، كدراسات كلٍّ من (Figley 1995)، (Jaffe, et al. 2003)، (Tsai, Huang & Chan 2009) إلى أن الضغوط المهنية مرتبطة بأحداث العمل القاسية والمتكررة، والأعراض النفسية والجسدية، والإرهاق الناتجة عن ظروف العمل القضائي.

كما بينت الدراسات المشار إليها أنفاً أن القضاة قد يتلقون أنواعاً مختلفة من الضغوط، علاوة على أن القضاة يتمتعون بدعم اجتماعي عالٍ، وأن الإناث سجلن نسبة أعلى من الذكور في الأداء الوظيفي الشخصي، وحدث النمط المعاكس للقضاة ذوي الدعم الاجتماعي المنخفض. وهكذا يبدو أن نقص الدعم الاجتماعي له تأثير سلبي في عمليات التقييم الذاتي للأداء واتخاذ القرار ولا سيما بالنسبة للإناث من القضاة.

وبينت إحدى الدراسات (Torres, et al, 2009) أنه تمت كتابة الكثير حول مستوى الضغوط النفسية التي يتعرض لها الأفراد بسبب قيامهم بأنواع مختلفة من الأعمال ومن بين الوظائف التي تم تحديدها احتلت مهنة القضاء المراكز الأولى بين الوظائف.

بالإضافة إلى ذلك كله، لا يمكن القضاء على الضغوط النفسية كلياً، ولكن يمكن أن تستخدم أساليب مهنية تساعد على التقليل من حدوث الضغوط النفسية، وتعمل على تطوير إستراتيجيات فعالة للتعامل مع الضغط الناتج.

إن الضغوط النفسية الشديدة التي يواجهها القضاة والمحامون، تتحدد بنوع الضغط الذي يواجهونه ويتعاملون معه، وبكيفية تفسيرهم المواقف والأحداث الضاغطة، وبأساليبهم التي اكتسبوها في مواجهتها والتصدي لها، وبالتعرض المستمر لتلك الضغوط وما يترتب عليها من تأثيرات سلبية، كالفوضى والارتباك في اتخاذ القرار، والعجز عن التفاعل مع الآخرين.

وعلى الرغم من تعدد مصادر الضغوط النفسية التي يواجهها القضاة والمحامون، إلا أنها قد تترك آثاراً سلبية في الفرد وفي المؤسسة القضائية على حدٍ سواء، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وتدنّي مستوى الرضا وانخفاض مستوى القدرة على اتخاذ القرارات التي تُعد مطلباً جوهرياً لأي جهاز (قضائي أو غير قضائي).

ومن أجل مواجهة هذه الضغوط النفسية والتحديات وتحسين الأداء للقضاة والمحامين، فإن تطوير مهارة اتخاذ القرارات القضائية تعد إحدى الوسائل التي يمكن للمؤسسات القضائية اللجوء إليها، والتي تتم من خلال القيام بعمليات إعادة تأهيل القضاة والمحامين والقوى العاملة في المؤسسات القضائية، وتدريبهم على مهارة اتخاذ القرار، وبناء القاعدة المعرفية لدى المؤسسات القضائية، وكذلك من خلال توجه المؤسسة القضائية نحو الاستثمار في امتلاك معرفة جديدة، وتوظيف المعرفة التي تمتلكها بأقصى ما يمكن من الكفاءة والفاعلية وصولاً إلى مرحلة التميز في الأداء من خلال تعزيز ما يسمى الممارسة الأفضل.

ونظراً لأهمية الدور الذي تقوم به مؤسسة القانون والقضاء في الدفاع عن حقوق المظلومين ورعاية مصالحهم من خلال النصائح والاستشارات القانونية التي تحمي بها مستحقاتهم المادية والمعنوية، ومن خلال المرافعات أمام القضاء أيضاً، وما يشكله ذلك من عبء نفسي كبير يتحمله المحامي بكل تجلّد، تأتي هذه الدراسة لمعرفة مستوى اتخاذ القرار وعلاقته بالضغوط النفسية المهنية لدى المحامين، حيث تشكّل نتائجها عوناً لهم في تجنب الأسباب المؤدية إلى الضغط النفسي قدر الإمكان، والتصدي له عند حدوثه، والتعامل معه بفاعلية، من أجل اتخاذ قرارات صائبة لكل قضية من قضايا الأحداث الجانحين، ولفت نظر المجتمع على نحو عام كذلك لهذه الفئة من المهنيين الذين يعطي ظاهريهم ومظهرهم انطباعاً بالقوة والترفّع.

إن أي مهنة من المهن الإنسانية يواجه أصحابها شكلاً من أشكال الضغوط والاحتراق النفسي مثل المعلمين، والأطباء، ورجال الشرطة والإطفاء.

والقضاة والمحامون ليسوا بمنأى عن هذه الضغوط؛ وذلك لأنهم يتعاملون مع قضايا إنسانية تمس حياة الإنسان ومصيره، والحكم الذي سوف يصدره قد يؤثر في حياة المدعى عليهم من الأحداث الجانحين.

إضافةً إلى أن طبيعة العمل ومتطلباته الشاقة والتدخلات من الأطراف الخارجية أحياناً لتعديل حكم أو إصداره على نحو غير منطقي، قد يسهم في ارتفاع مستوى الضغوط النفسية لدى القضاة والمحامين.

وضمن هذا السياق فإن القضاة والمحامين في سورية ليسوا بمنأى عن الضغوط نتيجة عوامل عدة، على الرغم من عدم وجود دراسة محلية واحدة تصدت لدراسة مشكلات القضاة والمحامين

على المستوى النفسي، مثل الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار، على الرغم من أهمية هذه الفئة التي تسعى دائماً إلى تحقيق قيم العدالة والنزاهة في العمل في المجتمع السوري.

إن المستويات المختلفة من الضغوط المهنية التي يواجهها القضاة والمحامون بسبب اختلاف طبيعة وظائفهم، والتقل الهائل للمسؤولية المرتبطة بإصدار حكم دائم ربما يغير مجرى الحياة، وقد تؤدي بالمحصلة إلى تعرض هذه الفئة إلى مستويات مختلفة من الضغط النفسي.

وعلى الرغم من غياب الدراسات المحلية التي تثبت تعرض هذه الفئة للضغط النفسي، إلا أن هناك العديد من الدراسات العربية والعالمية كدراسات: زاوي (2017)، وقنديل (2017)، متولي (2005)، هارون (2014)، روجرز وآخرين (Rogers, et al, 2002)، ستوارت وآخرين (Stuart et al, 2008)، التي تناولت فئة القضاة والمحامين ممن يعانون من مشكلات نفسية وانفعالية، مثل الضغوطات المهنية العالية نظراً للتوتر والقلق الدائمين اللذين يصحبان سعيهما في تحقيق الأهداف الصعبة لهذه المهنة، مما يعرضهم إلى درجة من الإجهاد والتعب تطفئان شعلة الحماسة لديهم فتستنفذ كل محاولات مقاومة ضغوط العمل، فيكون مآله الضغط النفسي المزمن والذي يؤثر بعد ذلك على مهارات اتخاذ القرارات المناسبة. وقد أظهرت هذه الدراسات أن القضاة والمحامين يعانون من مستوى عالٍ من الضغوط والاحتراق النفسي.

كما أشارت دراسة فلوريس وآخرين (Flores, et al, 2009)، فينغ جن وشانغ شان-Feng (2009) (Jen & Chang-chuan chan)، (شارما وآخرين (Sharma, et al, 2010) إلى وجود نسب مرتفعة من الضغوط والاحتراق النفسي لدى القضاة، وأن الضغوط النفسية لدى القضاة كانت مرتفعة لدى الذكور مقارنةً بالإناث، كما أظهرت نتائج دراسات كلٍّ من (أنتينيس وكوستا Antunes (2014) (& Costa)، كريتي وآخرين (Kriti, et al, 2018) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بسبب متغير الوضع الاجتماعي، وذلك لصالح غير المتزوجين.

وقد تبين من خلال العمل الميداني مع الأحداث الجانحين أن العاملين في مراكز جنوح الأحداث (القضاة، المحامون، والاختصاصيون الاجتماعيون، والمشرفون) يعانون من الضغوط النفسية والإنهاك نتيجة الضغط المهني اليومي الذي يتعرضون له بسبب قضايا الأحداث الجانحين ومشكلاتهم النفسية والاجتماعية والقانونية بنسبة (94.44%)، والمتمثلة في الأعراض الجسدية والإجهاد الجسدي والتعب النفسي، وغموض الدور والقضايا التي تتعلق بجنوح الأحداث بنسبة

(88.89%)، بينما بلغت نسبة الذين سئموا من العمل في محاكم الأحداث الجانحين (83.33%) . من هنا تجد الباحثة، أن أي مهنة يمكن أن تتعرض إلى مستويات معينة من الضغوط النفسية وهذه المستويات تختلف حسب بيئة العمل المحيطة بتلك المهنة.

لذلك تجد الباحثة من الأهمية بمكان أن يتم تسليط الضوء على مصادر الضغوط المهنية في المؤسسات القضائية، لأنها تُعد واحدة من بيئات العمل التي يتوقع فيها حصول ضغوط مهنية مختلفة المصادر، بالإضافة إلى عدم وجود أي دراسات محلية تخص المؤسسات القضائية (في حد علم الباحثة). لذلك جاءت فكرة البحث في تعرّف مفهوم اتخاذ القرار، والوقوف على علاقة الضغوط النفسية بمستوى مهارات اتخاذ القرار لدى العاملين في المؤسسات القضائية من أجل الاستغلال الأمثل لرأس المال الفكري في تلك المؤسسات، والذي يعبر عن الخبرة والمهارة التي يمتلكها الفرد في هذه المؤسسة، والارتقاء بمستوى أدائه، فالضغوط النفسية تترك آثارها السلبية في مستوى الفرد، وفي مستوى المؤسسة على نحو عام، وهذا ما يمكن أن يكون باعثاً للتوتر والقلق لدى القضاة العاملين في المؤسسات القضائية.

وفي ضوء ما سبق، تكمن مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي:

ما طبيعة العلاقة بين مهارات اتخاذ القرار والضغوط النفسية لدى عينة من القضاة والمحامين العاملين بقضايا الأحداث الجانحين في سورية؟

ثانياً- أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في النقاط الآتية:

1-الأهمية النظرية:

أ- يلقي هذا البحث الضوء على مستويات الضغط النفسي ومهارات اتخاذ القرار لدى عينة البحث الحالي من القضاة والمحامين، وذلك لأن الضغوط النفسية هي من أكثر الأعراض النفسية/ المهنية التي تمس العاملين في العمل القضائي، ومن هنا تأتي أهمية البحث الحالي في الكشف عن مستوى الضغوط النفسية وآثارها في اتخاذ القرار لدى أفراد عينة البحث الحالي.

ب- يواجه القضاة ضغوطاً حقيقية في التعامل مع الأحداث الجانحين؛ وذلك لعدم قدرة الأحداث على تقديم بيانات واقعية، ولعجزهم عن امتلاك الألفاظ المناسبة، وغياب المحتوى المنطقي للمشكلة التي دعت إلى إيداع الحدث في مؤسسات الأحداث. ومع أن دراسات عربية

وعالمية تناولت بعض متغيرات الدراسة لدى القضاة والمحامين عموماً، إلا أنها لم تسلط الضوء على القضاة والمحامين في محاكم الأحداث الجانحين.

ج- تأتي أهمية البحث من تركيز غالبية الدراسات على ضغوط مهنة القضاة والمحامين، وقلة الدراسات المحلية حول الضغوط النفسية وعلاقتها بمهارة اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين.

2- الأهمية التطبيقية:

أ- إن التغيرات والتحديات المتسارعة على مختلف الأصعدة قد جعلت من مهارات اتخاذ القرارات الإدارية ضرورة لازمة للمؤسسات كافة، ولاسيما المؤسسات القضائية، لما يجب أن تضطلع به هذه المؤسسات من دور ريادي في تحقيق العدل بين المواطنين، فضلاً عن تطوير العنصر البشري العامل لديها، وتزويده بالمهارات اللازمة لمواجهة التحديات المستقبلية التي يمرُّ بها المجتمع السوري.

ب- يمكن أن تساعد النتائج التي سوف يتوصل إليها البحث الحالي من خلال الكشف عن مستويات الضغط النفسي لدى عينة البحث، والتي تُساعد في تغيير النظرة الاجتماعية التي يحملها المجتمع لهذه الفئة من المهنيين بإعطاء صورة أصدق وأوضح وأكثر إنسانية للعمل القضائي، قد تمنحهم فرصة لتحاشي الإصابة بالضغط النفسي أو التخفيف من حدّته، ومساعدتهم على اتخاذ قرارات صحيحة في أثناء جلسات المحكمة الخاصة بالأحداث الجانحين.

ج- قد تساعد نتائج هذا البحث في وضع برامج إرشادية وتدريبية للحد من الضغوط المهنية لدى القضاة والمحامين العاملين بقضايا الأحداث الجانحين في سورية.

د- رفد المكتبة العربية بموضوع من موضوعات علم النفس القضائي، وبمقياس لقياس الضغوط النفسية لدى القضاة والمحامين، والذي يمكّن الباحثين من الاستفادة منه في بحوثهم المستقبلية؛ وذلك لأن هذا البحث يُعدُّ أول رسالة علمية في مجال علم النفس القضائي على مستوى كليات التربية وعلم النفس، وعلى مستوى الجامعات السورية عامّةً على حدٍ سواء.

ثالثاً- أهداف البحث:

هدف هذا البحث إلى استكشاف العلاقة الارتباطية بين الضغوط النفسية والقدرة على اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين في دعاوى الأحداث الجانحين وقضاياهم في الجمهورية العربية السورية، وذلك باعتماد مقياس الضغوط النفسية، ومقياس اتخاذ القرار. بالإضافة إلى الوقوف على مدى وجود تأثير لبعض المتغيرات التي تتعلق بالحالة الاجتماعية والنفسية والمادية، وسنوات الخبرة

والقدرة على اتخاذ القرار، وتراكم الخبرات والمعارف لدى القضاة والمحامين العاملين في مجال الأحداث الجانحين.

وبناء على ذلك، تتحدد أهداف البحث في الآتي:

- 1- تعرف مستوى الضغوط النفسية الناجمة عن التعامل مع الجانحين الأحداث لدى كل من القضاة والمحامين في سورية.
- 2- تعرف مستوى مهارات اتخاذ القرار لدى عينة من القضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين.
- 3- استكشاف العلاقة بين إجابات أفراد عينة البحث القضاة والمحامين على مقياس الضغوط النفسية وإجاباتهم على مقياس مهارات اتخاذ القرار.
- 4- معرفة الفروق في الضغوط النفسية واتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين تبعاً لبعض المتغيرات التصنيفية (الديمغرافية): التوصيف المهني، العمر الزمني، الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة.
- 5- معرفة أثر التفاعل بين المتغيرات الديمغرافية: الجنس، التوصيف المهني، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية والتفاعل المشترك بينهما على مهارات اتخاذ القرار والضغوط النفسية لدى أفراد عينة البحث من القضاة والمحامين.

رابعاً- أسئلة البحث:

يحاول البحث الإجابة عن التساؤلين الآتيين:

1. ما مستوى الضغوط النفسية الناجمة عن التعامل مع الجانحين الأحداث لكل من القضاة والمحامين في سورية؟
2. ما مستوى مهارات اتخاذ القرار لدى عينة من القضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين؟

خامساً- فرضيات البحث:

أُخْتِبرَت الفرضيات الآتية عند مستوى الدلالة (0.05):

- 1) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث القضاة على مقياس الضغوط النفسية وإجاباتهم على مقياس مهارات اتخاذ القرار.

- (2) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث المحامين على مقياس الضغوط النفسية وإجاباتهم على مقياس مهارات اتخاذ القرار.
- (3) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير التوصيف المهني.
- (4) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير التوصيف المهني.
- (5) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغيرات العمر الزمني.
- (6) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير الجنس.
- (7) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.
- (8) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغيرات عدد سنوات الخبرة.
- (9) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير لعمر الزمني.
- (10) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير الجنس.
- (11) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.
- (12) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.
- (13) توجد فروق بين مرتفعي الضغوط النفسية ومرتفعيها في مهارات اتخاذ القرار لدى القضاة.
- (14) توجد فروق بين مرتفعي الضغوط النفسية ومنخفضيها في مهارات اتخاذ القرار لدى المحامين.

15) يوجد أثر للتفاعل بين المتغيرات الديمغرافية الوصفية وتفاعلها المشترك في الضغوط النفسية لدى أفراد عينة البحث من القضاة.

16) يوجد أثر للتفاعل بين المتغيرات الديمغرافية الوصفية وتفاعلها المشترك في الضغوط النفسية لدى أفراد عينة البحث من المحامين.

سادساً- حدود البحث:

تتمثل حدود البحث بالمحددات الآتية:

أ-الحدود البشرية: طُبِّقَتْ أدوات البحث على عينة من القضاة والمحامين العاملين في المؤسسات القضائية في قضايا الأحداث الجانحين، بلغ عددها (157) قاضياً ومحامياً، بواقع (117) مئة وسبعة عشر من القضاة والمحامين الذكور، و(40) أربعين قاضية ومحامية من الإناث، ممن تراوحت أعمارهم بين (30) سنة وفوق (50) سنة.

ب- الحدود العلمية: دراسة طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين العاملين مع الأحداث الجانحين؛ وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي المقارن، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات التي تجيب عن أسئلة البحث وفرضياته.

ج-الحدود المكانية: طُبِّقَ هذا البحث في المؤسسات القضائية في المحافظات الآتية: (دمشق، درعا، حمص، طرطوس، الحسكة).

د- الحدود الزمانية: طُبِّقَتْ أدوات البحث على أفراد عينة البحث بتاريخ (31-10 ولغاية 2-12-2019م).

سابعاً- مصطلحات البحث النظرية والإجرائية:

1-المهارة (Skill): هي "جوهر الأداء الذي يتميز بإنجاز كبير من العمل مع بذل مقدار من الجهد البسيط، أو هي قدرة عالية على الإنجاز سواء أكانت بشكل منفرد أم داخل فريق" (الزعبي والكردي، 2010، 111).

-مهارة اتخاذ القرارات (Decision Making Skill): "إنها عملية اختيار البديل الأفضل من بين مجموعة من البدائل، أو هي عبارة عن تصرف أو مجموعة من التصرفات يتم اختيارها من بين عدد من البدائل الممكنة" (الراوي، 1997، 251).

وتعرّف مهارة اتخاذ القرار بأنها عملية يتم فيها اختيار أحد الخيارات المنطقية المتاحة، وعند محاولة اتخاذ القرار الجيد فإنه يجب على الإنسان وزن السلبيات والإيجابيات من كل خيار، والنظر في جميع الخيارات البديلة، ومن أجل اتخاذ قرار فعال يجب أن يكون الشخص قادراً على التنبؤ بالنتائج لكل خيار أيضاً، وبناءً على كل هذه العناصر يتم تحديد الخيار الأفضل لموقف بعينه. كما يعرف اتخاذ القرار بأنه النشاط الأساسي الذي يؤثر في الأداء (سيزلاقي و والاس، 1991، 328).

وتعرف الباحثة مهارة اتخاذ القرار إجرائياً: بأنها الدرجة التي يحصل عليها من المفحوصين (القضاة، المحامون) من أفراد العينة على مقياس مهارات اتخاذ القرار المستخدم في البحث الحالي، والمكون من (65) عبارة موزعة على خمسة أبعاد هي: (فهم الموقف قبل اتخاذ القرار، المشاركة في اتخاذ القرار، البحث عن البدائل، تحديد البدائل المطروحة وتقييمها، اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار). إذ تشير الدرجة المرتفعة إلى أن المفحوص لديه القدرة على مهارة اتخاذ القرار بطريقة صحيحة، بينما يشير انخفاض المهارات إلى عدم تمكن المفحوص من مهارة اتخاذ القرار.

2-الضغوط النفسية (Psychological stress): "رد فعل فيزيولوجي ونفسي ناتج عن استجابات الفرد للتوترات البيئية، والصراعات والأحداث والمواقف الضاغطة المتباعدة في شدتها ونوعها" (العاسمي، 2003، 47).

ويُعرف فلوكمان وآخرون (Folkman, et al, 1987) ضغوط العمل بأنها "أي استجابة ضارة تحدث عند الموظفين عندما لا يتطابق شرط إنجاز المهمة مع القدرة الفعلية أو المتصورة على القيام بالعمل".

وتعرف الباحثة اتخاذ القرار إجرائياً في هذا البحث بأنها: الدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد في أدائه على استبانة مهارة اتخاذ القرار المستخدمة في هذا البحث. والتي تتألف من (44) بنداً موزعة على سبعة أبعاد ، وهي: (الأكثر مشقة، اتخاذ القرار المهني، الأقل إجهاداً، نوع القضية: قانون العمل، الأداء المهني، تعارض القيم المهنية والشخصية، خطورة الجريمة الجنائية)، وتشير الدرجة المرتفعة إلى أن المفحوص كقاضٍ أو محامٍ يعاني ضغوطاً مهنية ، والدرجة المنخفضة تشير إلى عكس ذلك..

3- القاضي (Judge): هو شخص له ولاية القضاء يحكم وفقاً للقانون بين المتنازعين ويرأس المحكمة، سلطات ووظائف، وطريقة التعيين، والانضباط (مجلس الشعب، ما أقره بجلسته المنعقدة بتاريخ 1981/8/15).

4- المحامي (Lawyer): مهنة علمية فكرية حرة مهمتها التعاون مع القضاة على تحقيق العدالة والدفاع عن حقوق الموكلين وفق أحكام القانون (مجلس الشعب، ما أقره بجلسته المنعقدة بتاريخ 1981/8/15).

5- الحدث (Juvenile): ويعرف بأنه: "كل ذكر أو أنثى لم يتم الثامنة عشرة من عمره" (قانون الأحداث الجانحين، رقم 18 لعام 1974)، مع ضرورة التنويه إلى أن الاتجاه في التشريعات الحديثة، وخاصةً بعد إعلان اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل يميل إلى استعمال لفظة الطفل بدلاً من لفظ الحدث.

6- الأحداث الجانحون (Juvenile delinquents): "حالات نفسية تظهر لدى الحدث، تؤدي به إلى إظهار سلوك مخالف للقانون، كما أنّ هذه الحالات نتيجة لعوامل مختلفة تكون قد أعاققت النمو النفسي السليم لشخصية الحدث الجانح (رمضان، 2013، 20).

الفصل الثاني

دراسات سابقة

أولاً: الدراسات العربية

ثانياً: الدراسات الأجنبية

ثالثاً: تعقيب على الدراسات السابقة، وما يتميز به البحث الحالي

الفصل الثاني

دراسات سابقة

للدراستات السابقة المشابهة لموضوع البحث أو القربة منه دور حيوي بالنسبة للبحوث العلمية، فهي تمد الباحث بالفروض، وتوضح له المفاهيم، وتمكنه من اختيار الحقائق المتعلقة بموضوع البحث، وتمكن الباحث من صياغة بحثه اعتماداً على المفاهيم العامة والمبادئ العلمية (رشوان - 2003 - ص 225).

بناءً عليه وبعد الاطلاع على عدد كبير من الدراسات التي تساعد في إنجاز موضوع البحث لاحظت الباحثة أن أياً من الدراسات السابقة لم تتطرق إلى ربط الضغوط النفسية وضغوط العمل مع عملية اتخاذ القرارات في مجال عمل القضاة والمحامين على نحو عام، وفي مجال قضايا الأحداث الجانحين ومسائلهم على نحو خاص؛ وذلك لشح بل لندرة الدراسات والأبحاث والمراجع المحلية والعربية والأجنبية التي تناولت مسائل علم النفس الجنائي والقضائي عموماً، ومسألة العلاقة بين الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين في قضايا الأحداث الجانحين عنوان هذا البحث على نحو خاص.

لذلك، قامت الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة التي أجريت في مجال الضغوط النفسية وضغوط العمل واتخاذ القرارات والأحداث الجانحين والدراسات القانونية والقضائية التي ترى الباحثة أنها تحاكي موضوع هذا البحث إلى حد ما، وإسقاطها على موضوع البحث لصياغة افتراضاتها العلمية وبناء تصوراتها العامة من تلك الدراسات، وتكوين رؤية علمية واضحة وصحيحة ومتكاملة البنين خدمةً لموضوع هذا البحث الجديد في مجال علم النفس القضائي والجنائي، وما ينطوي عليه من ربط موضوعات علم النفس ومفاهيمه مع مفاهيم المنطق القضائي وقواعده، ومبادئ علم الإدارة ومفاهيمه ونظرياته من أجل تحقيق أهداف البحث وفرضياته.

وفيما يلي عرض للعديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت بعض متغيرات البحث الحالي، حيث تبدأ الباحثة بعرض الدراسات من الأقدم إلى الأحدث:

أولاً: الدراسات العربية:

من أهم الدراسات العربية التي اطلعت عليها الباحثة، والتي تتناول متغيرات البحث، ما يلي:

—دراسة النوشان (2003) السعودية، بعنوان: "ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات—دراسة مسحية على القيادات الإدارية في عدد من الأجهزة الأمنية والمدنية في مدينة الرياض". هدف الدراسة تعرف مستوى ضغط العمل لدى القيادات الإدارية، وتعرف مدى اتباع القيادات الإدارية خطوات عملية اتخاذ القرارات، وكذلك تعرف أثر ضغوط العمل في خطوات عملية اتخاذ القرارات لدى القيادات الإدارية. وشملت الدراسة عينة طبقية عشوائية مثلت (50%) من المجتمع الأصلي للدراسة.

وقد أظهرت النتائج أن مستوى الضغط لدى القيادات الإدارية في الأجهزة الأمنية والمدنية بمدينة الرياض أقل من الوسط، وأن مستوى الضغوط لدى القيادات الإدارية المدنية مقارنة بالقيادات الأمنية كان أعلى. كما أظهرت وجود علاقة ارتباط عكسية بين ضغوط العمل وخطوات عملية اتخاذ القرارات. وأظهرت النتائج كذلك أن تأثير ضغوط العمل في اتباع خطوات عملية اتخاذ القرارات كان على نحو متماثل لدى القيادات الإدارية في كل من الأجهزة المدنية والأمنية.

—دراسة متولي (2005) مصر، بعنوان: الاحتراق النفسي عند المحامين وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والمهنية".

يهدف البحث الراهن إلى الكشف عن منظومة العلاقات الارتباطية بين بعض المتغيرات النفسية والمهنية وهي: تقدير الذات ونمط السلوك (أ)، ومركز الضبط والرضا الوظيفي، وصراع الدور لكل منها على حدة والاحتراق النفسي وذلك لدى عينة من المحامين. وقد أجريت الدراسة على (130) محامياً من الذكور بمتوسط عمري قدره (36.6) وانحراف معياري قدره (4.3)، واستخدمت الباحثة ستة اختبارات، خمسة منها من إعدادها وهي مقياس الاحتراق النفسي، وقائمة نمط السلوك (أ)، واختبار مركز الضبط ومقياس الرضا الوظيفي عن مهنة المحاماة، وقائمة صراع الدور، بالإضافة إلى اختبار مقتبس هو اختبار تقدير الذات.

وأُسفرت النتائج عن وجود ارتباط سلبي دال بين الاحتراق النفسي وكل من نمط السلوك (أ) وتقدير الذات والرضا الوظيفي، بينما وجد ارتباط إيجابي دال بين الاحتراق النفسي وكل من مركز الضبط وصراع الدور، كما تبين كذلك وجود فروق دالة إحصائياً بين المرتفعين والمنخفضين في الاحتراق النفسي على كل من تقدير الذات والرضا الوظيفي، وصراع الدور، ومركز الضبط في

اتجاه المنخفضين على متغيري الرضا الوظيفي وتقدير الذات وفي اتجاه المرتفعين على متغيري (مركز الضبط وصراع الدور).

–دراسة هارون (2014)، السودان، بعنوان: الاحتراق النفسي لدى المحامين بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية".

هدف هذا البحث إلى تعرف السمة العامة للاحتراق النفسي للمحامين بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات مثل: الخبر، النوع، العمر، الحالة الاجتماعية. ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وشملت العينة المحامين بولاية الخرطوم وتم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة وكان قوامها (130) محامياً (93) ذكوراً و(37) إناثاً، وقد تراوحت أعمارهم بين (23-70) سنة، طبقت عليهم الباحثة اختبار الاحتراق النفسي، وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) وهي اختبار تحليل التباين الأحادي أنوفا، واختبار (ت)، ومعامل ألفا كرونباخ. وأهم النتائج التي توصل إليها البحث أن السمة العامة للاحتراق النفسي لدى المحامين بولاية الخرطوم تتسم بالارتفاع، توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى المحامين بولاية الخرطوم تعزى إلى متغير النوع لصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى المحامين بولاية الخرطوم لصالح غير المتزوجين، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى المحامين بالخرطوم تبعاً لسنوات الخبرة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى المحامين بولاية الخرطوم تعزى إلى متغير العمر.

–دراسة زاوي (2017)، بعنوان: "الاحتراق النفسي عند المحامين المنتسبين لمجلس قضاء تلمسان:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن معاناة المحامين الذين يتعرضون لضغط كبير كل يوم من أجل إعطاء صورة أوضح لهم من خلال تسليط الضوء على أحد أسباب الاحتراق وهو عدم وجود دعم اجتماعي. تسعى الدراسة أيضاً إلى اكتشاف مستوى الاحتراق بين ممارسي المحاماة بسبب الضغط المفروض عليهم بسبب طبيعة مهنتهم القانونية التي تسعى إلى العلاقة بين المتغيرين الديموغرافيين اللذين تم العثور عليهما: الجنس والوضع الاجتماعي. وشملت العينة (56) محامياً، بينهم (22) امرأة و(34) رجلاً تم اختيارهم عشوائياً. وقد تم استخدام مقياس ماسلاش وجاكسون للاحتراق النفسي (1981) لحساب درجة الاحتراق بين المحامين.

وأشارت النتائج إلى أن المحامين يعانون من درجة عالية من الإرهاق في أبعاده الثلاثة، كما أشارت أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المحامين من الذكور والإناث في الاحتراق

النفسي لصالح الذكور. أظهرت النتائج أيضاً فروقاً ذات دلالة إحصائية بسبب متغير الوضع الاجتماعي، وذلك لصالح المحامين غير المتزوجين.

—دراسة قنديل (2017)، مصر، بعنوان: "أساليب التعامل مع الضغوط النفسية والذكاء الوجداني كمنبئ للتوافق النفسي لدى أعضاء الهيئة القضائية والمحامين".

هدفت الدراسة إلى التحقق من الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة القضائية والمحامين في كل من: أساليب التعامل مع الضغوط النفسية، والذكاء الوجداني والتوافق النفسي، والتحقق من العلاقة بين أساليب التعامل مع الضغوط النفسية، الذكاء الوجداني، والتوافق النفسي لدى عينة من أعضاء الهيئة القضائية والمحامين كل على حدة. والتحقق من حجم الإسهام الحقيقي لأساليب التعامل مع الضغوط النفسية كمتغيرات مستقلة في التنبؤ بالتوافق النفسي وأبعاده كمتغيرات تابعة لدي عينة من أعضاء الهيئة القضائية والمحامين كل على حدة. والتحقق من حجم الإسهام الحقيقي للذكاء الوجداني وأبعاده كمتغيرات مستقلة في التنبؤ بالتوافق النفسي وأبعاده كمتغيرات تابعة لدي عينة من أعضاء الهيئة القضائية والمحامين كل على حدة. وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (202) فرداً، بواقع (98) من أعضاء الهيئة القضائية، و(104) من المحامين. وقام الباحث باستخدام المقاييس الآتية: مقياس أساليب التعامل مع الضغوط النفسية، مقياس الذكاء الوجداني، ومقياس التوافق النفسي.

وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة القضائية والمحامين في كل من أساليب التعامل مع الضغوط النفسية، والذكاء الوجداني والتوافق النفسي. ووجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين أساليب التعامل مع الضغوط النفسية من جانب وكل من الذكاء الوجداني والتوافق النفسي من جانب آخر، كما وجدت علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الوجداني والتوافق النفسي لدى عينة من أعضاء الهيئة القضائية والمحامين كل على حدة؛ إذ وجد أن هناك علاقة موجبة دالة إحصائياً بين أساليب التعامل مع الضغوط النفسية، والذكاء الوجداني لدي عينة من أعضاء الهيئة القضائية والمحامين كل على حدة. وعلاقة موجبة دالة إحصائياً بين أساليب التعامل مع الضغوط النفسية والتوافق النفسي لدى عينة من أعضاء الهيئة القضائية والمحامين كل على حدة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

-دراسة تراسي وآخريين (Tracy, et al, 1994)، أمريكا، بعنوان: "الضغوط المرتبطة بالعمل لدى القضاة في المحكمة الأمريكية".

(Work-Related Stress in American Trial Judges).

هدفت هذه الدراسة إلى كشف الضغط المرتبط بالعمل بين قضاة المحاكمات الأميركيين باستخدام نموذج ارتباطي للضغوط، والذي يركز على تقييم الفرد في علاقة شخصية. وقد أكملت عينة تمثيلية من (88) قاضياً ثلاث استبانات تتناول نوع الضغوطات المرتبطة بالعمل وحجمها، وأعراض الضغوط النفسية، وضغوط المشرفين النفسيين.

كشف تحليل العوامل أن هناك خمسة أنواع من الضغوطات هي: القضية، أغراض القرارات وعواقبها، التعارض بين القيم المهنية والشخصية، وخطورة الجريمة الجنائية. تتعلق أكثر جوانب العمل إرهاقاً بمحامٍ ضعيف أو غير محترم، وممارسة الإدارة القضائية والسلطة التقديرية، والحالات الانفعالية تحت التدقيق العام. وتبين التحليلات الارتباطية أن الضغط يرتبط بالأعراض المعرفية والانفعالية والسلوكية، بما في ذلك التأثير السلبي المحتمل على قدرة اتخاذ القرار.

-دراسة روجرز وآخريين (Rogers, et al, 2002)، كندا، بعنوان: الضغوط المهنية لدى القضاة" (The Occupational Stress of Judges Research Article Find in PubMed).

هدفت الدراسة إلى مسح منهجي للقضاء الكندي حول الإجهاد المرتبط بالعمل. أفاد قضاة محكمة من أربع مقاطعات كانوا يحضرون حدثاً تعليمياً على مدار عامين متتاليين (عدددهم، 104) قاضياً، دون الكشف عن هويتهم، تصوراتهم عن أكثر جوانب الضغوط. وقد أضاف مسح مماثل من القضاة وعددهم (48) وجهة نظر أخرى إلى النتائج.

وأظهرت النتائج أن المصدر الرئيسي للضغوط المهنية لدى الغالبية الكبرى من المجيبين تجلّى في جوانب العمل بحد ذاتها (كالأحكام وحضانة الأطفال، والأحكام واتخاذ القرارات، ومحاكمات هيئة المحلفين). وهذا لا يتماشى مع نتائج معظم الدراسات التي وجدت أن القضاة ينظرون إلى عوامل الوظيفة مثل تعارض الأدوار، وعلاقات صاحب العمل / الموظف، والقرارات المهنية على أنها أكثر إرهاقاً من العمل الفعلي الذي يقومون به. تشير الدراسة النوعية من المقابلات الفردية والجماعية إلى أن الإعداد والتدريب الإضافيين، وآليات الحد من العزلة وتحسين التواصل قد يخفف

من الضغط الذي يعاني منه القضاة، بينما يساعدهم على التعامل على نحو أكثر فعالية مع أدوارهم المعقدة والصعبة بشكل متزايد.

-دراسة ستوارت وآخرين (Stuart et al, 2008) أمريكا، بعنوان: الاحتراق والضغط لدى القضاة المهاجرين".

(Burnout and Stress Among United States Immigration Judges).

هدفت الدراسة إلى تعرف الضغوط النفسية لدى القضاة الذين هاجروا إلى الولايات المتحدة، وقد تكونت العينة من (212) شخصاً مشاركاً في هذه الدراسة، وجميعهم من العاملين في مجال القضاء، حيث تم تطبيق مقياس الضغوط النفسية الأولية والثانوية عبر الإنترنت، وتم سؤالهم بشكل عام عن بيئة العمل وتطبيق مقياس الإجهاد الثانوي للصدمات (STSC) وقائمة كوبنهاغن للاحتراق؛ حيث أجاب ما مجموعه (96) من القضاة بنسبة (45.3%) على المسح. وأشارت النتائج إلى أنهم كانوا يعانون من أعراض كبيرة من الضغط الثانوي المؤلم. وقد أبلغوا أيضاً عن مزيد من الاحتراق النفسي مقارنةً بأي مجموعة مهنية أخرى، بما في ذلك الأطباء في المستشفيات المزدحمة وحراس السجون. وذكرت الدراسة أن الإناث يعانين بدرجة كبيرة من الإجهاد والإرهاق من زملائهن الذكور، وهو الفرق الذي لم يفسر من قبل الاختلافات بين الرجال والنساء من المتغيرات الديموغرافية الأخرى أو ظروف العمل.

-دراسة فلوريس وآخرين (Flores, et al,2009)، أمريكا، بعنوان: وجهات نظر القضاة حول الضغوط والسلامة في قاعة المحكمة: دراسة استكشافية".

(Court Review: The Journal of the American Judges Association).

هدفت الدراسة إلى تعرف تصورات القضاة حول الضغوط النفسية والسلامة في قاعة المحكمة، وهي عبارة عن دراسة استكشافية لمعرفة الفروق بين الذكور والإناث. وتكونت عينة الدراسة من (163) قاضياً من قضاة المحاكم الأمريكية في الدراسة الحالية. وكشفت التحليلات عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بنوع المحاكمة التي يرأسها القاضي عادة، أو تصنيف القاضي. نتيجة لذلك، وتم إرسال رسالة بالبريد الإلكتروني للمشاركين المحتملين لطلب مشاركتهم في دراسة حول أسباب الضغوط القضائية وآثارها. وتضمنت المراسلات وصفاً موجزاً للدراسة وارتباطاً بموقع مسح آمن عبر الإنترنت. وشملت الأداة أيضاً العديد من التدابير السريية

لاستخدامها كمتغيرات تابعة، بما في ذلك مقياس الاكتئاب الخاص وقلق الحالة، وسبعة عناصر من أداة تشخيص اضطراب ما بعد الصدمة. وأدرجت أيضا العناصر الديموغرافية بما في ذلك نوع الجنس وطبيعة المناصب القضائية للمستجيبين. أخيراً، أشار القضاة إلى ما إذا كانوا قد عانوا من أي حدث متعلق بالعمل تسبب في ضغوط في العام الماضي.

أشارت النتائج إلى أن التعامل مع ضغوط المحلفين ركز أول سؤال بحثي على ما إذا كان القضاة يشعرون بمسؤولية ضغط المحلف. وقد سئل القضاة عن المستوى العام لمسؤوليتهم وما هي الإستراتيجيات التي استخدموها للحد من إجهاد المحلفين. تم التحقيق في الاختلافات القائمة على الجنس والخبرة مع حادث الضغط / السلامة المتعلقة بالعمل لمعالجة سؤال البحث. المسؤولية عن ضغوط المحلف. طُلب من القضاة الإشارة إلى ما إذا كانوا يعتقدون أن المحكمة تتحمل مسؤولية منع إجهاد المحلفين أو معالجته أو تقليله إلى الحد الأدنى على مقياس من سبع نقاط. وكشفت إحصاءات وصفية أن القضاة يتحملون مسؤولية متوسطة إلى عالية من الضغوط المحلف. وكشفت الاختبارات المستقلة للعينة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بناءً على الجنس أو الخبرة في حادث الضغوط / السلامة المرتبط بالعمل.

-دراسة فينج جن وشانغ شان (Feng-Jen & Chang-chuan chan, 2009) الصين، بعنوان:
الاحترق المهني والضغوط لدى القضاة والمدعين العامين.

(Occupational stress and burnout of judges and procurators)

.(International Archives of Occupational and Environmental Health)

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة الارتباط بين الضغوط المهنية والاحترق بين القضاة والمدعين العامين. كانت الإصدارات الصينية تدار من استبانة محتوى الوظيفة job content questionnaire (JCQ)، واستبانة الضغوط، ومقياس الاحترق النفسي المهني لفحص الضغوط المهنية والاحترق الشخصي المتعلق بالعمل والمتعلق بالعملاء. وقد تكونت العينة من (211) من الموظفين القضائيين الذين يشملون (87) قاضياً و(98) وكيل نيابة في تايوان. تم تطبيق الانحدار اللوجستي لتحديد العلاقة بين الإرهاق والضغوط المهنية بين القضاة والمدعين العامين، والتكيف مع الضغط المحتمل للعمر، والجنس، والزواج، وعدد الأطفال، وخبرة العمل، وساعات العمل، ومقياس الضغط المهني. إذ بلغ متوسط أعمار الموظفين القضائيين (36.84) سنة، وقد بلغت خبرة عملهم (8.57) سنوات، لديهم درجات متوسطة عالية في التحكم في الوظائف (70.31)، والمطلب النفسي (32.23)، والجهد (18.98)، والمكافأة (48.37)، والإفراط في العمل (17.04)، وكذلك

الإرهاق الشخصي (49.97)، والارتباط بالعمل (51.36)، والإرهاق (43.57) المتعلق بالعمل. ارتبط ارتفاع الطلب النفسي، والجهد، والإفراط في الإرهاق بشكل كبير مع الإرهاق الشخصي والمتعلق بالعمل، بينما ارتبط الدعم الاجتماعي المنخفض في مكان العمل ارتباطاً وثيقاً بالإرهاق المرتبط بالعملاء بين الموظفين القضائيين. وكان لدى القضاة خطر كبير للإرهاق المتعلق بالعمل مقارنةً بالمدعين العامين بشكل عام، ارتبط الضغط المهني بالإرهاق الشخصي والمتعلق بالعمل بالنسبة لكل من القضاة والمدعين العامين. وكان الإرهاق المتعلق بالعمل أكثر شيوعاً لدى الموظفين القضائيين ذوي الدعم الاجتماعي المتدني والقضاة.

-دراسة حسنين وآخرين (2010)، الهند، بعنوان: "الضغط والرفاه عند المحامين".

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الفرق بين المحامين والمحامين الذين يتمتعون بخبرة عشر سنوات في مجال المحاماة/ والمحامين الذين يقومون بفترة تدريب داخلي الضغوط والرفاهية من خلال عينة مكونة من (20) محامياً في كل مجموعة، والتي تتكون من (40 محامياً و40 محامياً جنائياً). وتم استخدام مقياس الضغوط ومقياس الرفاه الذاتي.

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي تأثيراً كبيراً من تجربة الممارسة على الضغوط. وأظهر اختبار الفروق أن الضغوط أعلى بكثير بين المحامين ذوي الخبرة الجنائية من نظرائهم المحامين المدنيين. وتم العثور على جميع المقارنات الأخرى لتكون غير مهمة. في حالة الرفاه تم الحصول على آثار غير مهمة لجميع المتغيرات ذات الصلة بالجنس والخبرة لدى المحامين ذوي الخبرة والمحامين تحت التدريب.

-دراسة شارما وآخرين (Sharma, et al, 2010) الهند، بعنوان: "الضغط والاحتراق كمنبئين للرضا عن العمل لدى المحامين".

(Stress and Burnout as Predictors of Job Satisfaction amongst Lawyers)

هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير الاحتراق والضغوط النفسية والاجتماعية في الرضا الوظيفي بين المحامين من الذكور والإناث من مختلف محاكم هيماشال براديش (الهند). واستخدمت في هذه الدراسة ثلاث مجموعات فرعية من الإرهاق والضغوط النفسية والاجتماعية كممتبئين (متغيرات مستقلة) للرضا الوظيفي (المتغيرات التابعة) بين (150) من المحامين من الذكور والإناث متساوون من حيث العدد.

وتضمنت العوامل التي تسببت في عدم الرضا الوظيفي (1) الإرهاق العاطفي (2) ضعف الشخصية (3) انخفاض الإنجاز الشخصي (4) الإجهاد (5) توتر العلاقة الشخصية (6) الإفراط

في التوقع (7) الوضع الاقتصادي السيئ (8) الغيرة (9) الوضع الاجتماعي السيئ (10) المنافسة، و (11) الصراع بين القيم والممارسة بالنسبة للمحامين من الذكور والإناث. كما أشار تحليل الانحدار التدريجي إلى أن الاحتراق الانفعالي، والضغط الناجم عن العملاء، ونقص العمل، والوضع الاقتصادي قد تحولت إلى أهمية كبيرة، وتظهر التنبؤات بالرضا الوظيفي تبايناً بنسبة (45%) للذكور و(55%) بالنسبة للإناث. وكشفت الفروق أن الرضا الوظيفي للمحامين الذكور كان أعلى مقارنة مع نظرائهم من الإناث. في حين أن المحاميات عانين من ضغوط نفسية اجتماعية وإلى احتراق أكبر وأكثر وضوحاً مقارنة مع الذكور.

– دراسة كريتي وآخرين (Kriti, et al, 2014)، الهند، بعنوان: "الإجهاد المهني والإحباط كمتنبئين لرضا العمل بين المحامين في مقاطعة سانغلي
(Occupational stress and frustration as predictors of job satisfaction among attorneys)
(in Sangli County).

أجريت هذه الدراسة لمعرفة دور الضغوطات على الصحة العقلية للمحامين، ودراسة الارتباط بين الرضا الوظيفي لديهم، ودراسة الفرق بين الجنسين (إن وجد) من الإجهاد والرضا الوظيفي. وكذلك لدراسة العلاقة بين مستويات التوتر واضطرابات تعاطي المخدرات. وأجريت دراسة مقطعية في حي Court Sangli، وقد تضمنت الدراسة جمع البيانات باستخدام التشكيل الأولي المحدد مسبقاً. باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية المنهجية، وتمت مقابلة (120) من المحامين بواقع (76) من الذكور و(44) من إناث). تم استخدام مقياس أحداث الحياة الضاغطة كأداة لفحص نقاط الإجهاد الذهني. تم تسجيل مستوى الرضا الوظيفي عن طريق نظام تحجيم من 3 نقاط مع أخذ 10 متغيرات مستقلة كنتنبؤات عن الرضا الوظيفي.

وأظهرت النتائج أن (88.3%) من المحامين عانوا من التوتر، وكانت المحاميات يعانين من ارتفاع درجة الضغط النفسي. وحصلت (81.8%) من المحاميات على درجة منخفضة من الرضا الوظيفي. وأفاد أن (52.8%) من المحامين الذكور يعانون من الضغوط واضطرابات تعاطي المخدرات. الخلاصة: المحاميات لديهن تجربة أكبر بكثير بالضغوط والإرهاق مقارنة مع الذكور. الرضا الوظيفي يرتبط ارتباطاً كبيراً وعلى نحو سلبي بالإجهاد.

–دراسة أنتينيس وكوستا (Antunes & Costa. 2014)، بعنوان: "دراسة ردود فعل المحامين البرازيليين للضغوط النفسية".

(Sources and Reactions to Stress in Brazilian Lawyers).

كان الهدف من هذه الدراسة هو تحليل القوة التنبؤية لسبعة ضغوط (خط الأساس، المتطلبات النفسية في العمل، المتطلبات البدنية في العمل، الدعم الاجتماعي من الزملاء، الضغوطات المريحة، العلاقات مع العملاء، عدم الأمان الوظيفي) بسبب عدم الرضا الوظيفي، الاكتئاب والمشكلات النفسية الجسدية لدى عينة من (702) من المحامين البرازيليين. وتم جمع البيانات باستخدام نسخة برازيلية من استبانة الرضا الوظيفي والضغوط المهنية التي تم توزيعها على العينة من خلال الشبكة الإنترنت والإجابة عنها، وكانت المتغيرات التصنيفية أو الديمغرافية هي: العمر، وطول الخبرة المهنية، ونوع عقد العمل الذاتي (العاملون والموظفون في مكتب محاماة، والعاملون لحسابهم الخاص، والموظفون في شركة، والموظفون لحسابهم الخاص). تمت إضافة عوامل الضغوط السبعة في النموذج الثاني وهي: (الموظف الذاتي، المتطلبات النفسية في العمل، المتطلبات البدنية في العمل، العلاقات مع العملاء، الدعم الاجتماعي من الزملاء، انعدام الأمان الوظيفي، الضغوطات المريحة). وأظهرت النتائج أن الموظف الذاتي والدعم الاجتماعي كانا المتنبئين السلبيين الرئيسيين للضغط، في حين كانت المطالب النفسية وانعدام الأمان الوظيفي من أهم العوامل الإيجابية. كما وجدت فروق بين الذكور والإناث في الضغوط النفسية تبعاً للمتغيرات التصنيفية.

-دراسة كريتي وآخرين (Kriti. Et al, 2014)، الهند، بعنوان: "دراسة لبعض الارتباطات بالرضا الوظيفي بين الموظفين القضائيين، في مقاطعة ماهاراشترا الغربية"

(A study of certain correlates of job satisfaction among judicial personnel,)
(in a district of Western Maharashtra).

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين القضائيين؛ لتحديد تأثير المستوى الوظيفي (التسلسل الهرمي) في خبرة الرضا الوظيفي؛ لمعرفة الفرق بين الجنسين (إن وجد) بالنسبة لمستوى الرضا الوظيفي؛ ولفحص نمط علاقة بعض المتغيرات بالرضا الوظيفي. وأجريت دراسة مستعرضة لمدة سنة، فيما مجموعه (965) من الموظفين القضائيين من المحاكم المختلفة في مقاطعة سانجلي، والتي شملت جمع البيانات باستخدام التكتيكات الأولية المحددة سلفاً. تم استخدام مقياس، يحتوي على 15 بعداً مختلفاً مستقلاً كأداة فحص، لحساب درجة رضاهم الوظيفي. تم العثور على المتغير الأكثر مساهمة وعلاقته بالرضا الوظيفي.

أظهرت النتائج أنه من بين المجموع، كان القضاء من الدرجة الأولى 692 (71.7%). وكانت غالبية (71.4%) من المشاركين في الدراسة من الذكور. وكان متوسط درجة الرضا

الوظيفي 5.38 ± 2.7 . ثلاث وعشرون بالمئة من الإناث، مقارنة مع (9%) فقط من الذكور، لديهم رضا عملٍ منخفض. وكان أفضل مؤشر على الرضا الوظيفي لدى الذكور والإناث هو الإرهاق العاطفي، والصراعات بين القيم والممارسة، على التوالي. أعلى درجة من الرضا الوظيفي، وأقل مستوى من الرضا الوظيفي. كشفت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي مرتبط بشكل كبير وإيجابي بجميع المتغيرات في الدراسة.

—دراسة جاركول وأنجالي (Garkal&Anjali,2016) بعنوان: "غير سعيد قانونياً: الضغط النفسي لدى الممارسين القانونيين".

(Legally Unhappy: Psychological Distress in Legal Practitioners).

كان الهدف الأساسي من الدراسة هو معرفة مستويات الضيق النفسي لدى الممارسين القانونيين، وكان الهدف الثانوي لمقارنة هذه النتائج في الذكور والإناث. وكانت الدراسة عبر دراسة مقطعية. تم اختيار (50) محامياً من كلا الجنسين ممن تتراوح أعمارهم بين (30 و 45) عاماً، وخبرة ممارسة لمدة (10) سنوات في مرافعات القضايا. تم إجراء الفحص السريري الشامل لاستبعاد أي مرض كبير. وقد أعطيت استبانة القلق والاكتئاب لكل مشارك، وتتناول الضيق النفسي عند الممارسين القانونيين.

وأظهرت النتائج أنه من بين (50) حالة، كانت هناك (36) حالة من الذكور و(14) حالة من الإناث. حيث تم الإبلاغ عن مستويات الضغوط والقلق على نحو أعلى في الدراسة. وكان مستوى الضغط عند الإناث أعلى منه عند الذكور وكان ذا دلالة إحصائية. ويعني ذلك أن المحامين معرضون لخطر الضغط النفسي، وكانت المحاميات أكثر عرضة للخطر من المحامين الذكور. —دراسة أكوينو وآخرين (Aquino, et al, 2017)، البرتغال، بعنوان: "دور الصراع وغموض الدور في عمل القضاة: تصورات القضاة البرتغاليين".

(The role of conflict and the ambiguity of the role in the work of judges: Perceptions of Portuguese judges).

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد التناقضات والغموض بين الأدوار القضائية والإدارية التي يؤديها القضاة البرتغاليون ومناقشتها. تم إجراء البحث في البرتغال خلال الفترة بين (2013 و 2014) وتم جمع البيانات من مقابلات متعمقة مع (12) قاضياً، ويحدد البحث العديد من مجالات تضارب الأدوار والغموض في عمل القضاة، النزاعات الرئيسية هي: عدم التوافق بين القيام بالأنشطة القضائية والإدارية؛ ارتفاع عبء العمل وعدم كفاية الموظفين الإداريين وغير المتحمسين لهم،

الحاجة للحفاظ على كل من الإنتاجية والجودة القضائية والمسؤولية الكبيرة للموقف، ولكن الأجر الضعيف.

وأظهرت النتائج أن أوجه الغموض الرئيسية المبلغ عنها هي: العلاقة الرسمية بين القضاة والمسؤولين الإداريين، وظيفة القاضي في عملية تخطيط المحكمة، ومعايير توزيع الإجراءات القضائية بين القضاة؛ ومعايير تقييم أداء القضاة.

- دراسة ماسترانجيل وأنتوني (Mastrangelo, & Anthony, 2019)، الهند، بعنوان: "تقييم الآثار المترتبة على الإجهاد لاتخاذ القرارات من الفاعلين في قاعة المحكمة" عمل طالب الإجرام".

(Evaluating the effects of stress on decision-making from actors in the courtroom)
("The work of a criminal seeker).

كان الغرض من هذه الدراسة هو فهم ما إذا كان صنع القرار يتأثر عندما يكون تحت تأثير الضغوط، والجهات الفاعلة في قاعة المحكمة، مثل القضاة والمدعين العامين، تتخذ قرارات يومية يمكن أن تغير حياة الفرد وتتعرض لضغوط كبيرة، نفترض أن الضغوط تؤثر في صنع القرار عندما يكون هناك نقص في المعلومات أو قيود على وقت صانع القرار، وهي مواقف يواجهها ممثلو قاعة المحكمة بشكل منتظم. في هذا البحث، أكمل (131) فرداً سلسلة من مهام صنع القرار وعندما يتعرضون للضغوط وعدم الضغط.

وأظهرت النتائج أنه كان هناك المزيد من الأخطاء في صنع القرار عندما كان المشاركون تحت الضغط، ولكن هذا الاختلاف هامشي فقط على المستويات التقليدية. وقدم هذا البحث بعض الأدلة على أن عملية صنع القرار تتأثر عندما يكون الفرد تحت الضغط.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات البحث الحالي المتمثلة في الضغوط النفسية وضغوط العمل، وعملية اتخاذ القرارات، والأحداث الجانحين أن هذه الدراسات العربية والأجنبية، قد تعددت أهدافها وتساؤلاتها ومحاورها ومناهجها وأدواتها ونتائجها، وقد ركزت أغلب هذه الدراسات فيما يخص الضغوط النفسية وضغوط العمل على تحديد مصادر الضغوط ومسبباتها ونتائجها والآثار المترتبة عليها لدى فئات مختلفة من الأفراد والعاملين والطلاب والأحداث الجانحين والقضاة والمحامين في عدد من المجتمعات والمنظمات المختلفة في مجالات متعددة منها التعليمي الجامعي والأساسي، والصحة، والبنوك، والشركات التجارية، ومراكز الرعاية والسلوك القضائي.

كما وضحت هذه الدراسات العلاقة بين ضغوط العمل وكل من السلوك والأداء الوظيفي، وعدم الرضا الوظيفي، والتوجه البيروقراطي لدى الأفراد الذين طبقت الأبحاث عليهم.

أما بالنسبة للدراسات المتعلقة باتخاذ القرارات فهي تدور حول العوامل المؤثرة في اتخاذ القرارات، وتأثير العوامل البيئية المحيطة في المنظمة عليها، وتأثير الضغوط النفسية وضغوط العمل في فعالية عملية اتخاذ القرار، وبيان الأدوات المساعدة في عملية اتخاذ القرار.

أما فيما يتصل بالدراسات المتعلقة بالأحداث الجانحين فهي تدور حول أساليب الإسناد ومركز التحكم وعلاقتها بجنوح الأحداث، وأثر العوامل الاجتماعية في جنوح الأحداث، ودراسة ظاهرة جنوح الأحداث وفقاً للمتغيرات البيئية والاجتماعية التي أفرزتها المتغيرات السياسية والتنموية.

وبعد استعراض هذه الدراسات المتعلقة بكل من الضغوط النفسية، وضغوط العمل، واتخاذ القرارات، والأحداث الجانحين، ترى الباحثة أنَّ غالبية الدراسات السابقة قريبة إلى موضوع هذا البحث، إلا أن هناك اختلافاً كبيراً في هذا البحث، وذلك من حيث الهدف، فهو يهدف إلى معرفة تأثير الضغوط النفسية وضغوط العمل في عملية اتخاذ القرارات لدى فئة متخذي القرارات من القضاة والمحامين في مجال قضايا الأحداث الجانحين، فعلى حد علم الباحثة وإطلاعها فإنَّ أيّاً من الدراسات السابقة لم تتطرق إلى ربط موضوع الضغوط النفسية وضغوط العمل مع عملية اتخاذ القرارات في مجال عمل القضاة والمحامين في مجال قضايا الأحداث الجانحين ومسائلهم؛ نظراً لشح الدراسات والأبحاث والمراجع المحلية والعربية والأجنبية بل وندرة الدراسات التي تناولت مسائل علم النفس الجنائي والقضائي على نحو عام، ومسألة العلاقة بين الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين في قضايا الأحداث الجانحين عنوان هذا البحث على نحو خاص على الرغم من وجود العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تطرقت إلى الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى القضاة والمحامين، مثل دراسات (2017) في الجزائر ومصر والسودان والكويت، وأمريكا والبرازيل والهند وأستراليا والبرتغال، لكن الباحثة لم تجد دراسة واحدة ربطت بين هذين المتغيرين في دراسة ارتباطية مقارنة بين القضاة والمحامين لدى محاكم أحداث الجانحين والفروق بينهما بهذه المتغيرات، وهذا ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات العربية والأجنبية في مجال علم النفس القضائي في البيئة السورية.

وتأمل الباحثة أن تسهم نتائج هذا البحث في إضافة أفكار ومقترحات ونتائج تُغني وتُثري موضوع الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرارات في مجال العمل القضائي والقانوني والاجتماعي،

وتحديد المشكلات والضغوط التي تواجه متخذي القرار في هذا المجال على نحو عام وفي مجال قضايا الأحداث الجانحين على نحو خاص.

علماء، أن الباحثة قد أفادت من الدراسات السابقة في الوقوف على الخلفية النظرية لموضوع البحث ومنهجية البحث، وأدوات البحث، وتفسير النتائج التي توصل إليها البحث الحالي. إلا أن البحث الحالي يتميز عن البحوث والدراسات السابقة بطبيعة العينة والأدوات المستخدمة فيه، وبالمنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول أن يكشف عن أثر المتغيرات الديمغرافية في الضغوط النفسية، ومهارة اتخاذ القرار لدى عينة القضاة والمحامين من أفراد عينة البحث الحالي في البيئة السورية، والذين يعملون في محاكم الأحداث الجانحين.

الفصل الثالث

الإطار النظري للبحث

مقدمة

أولاً: الضغوط النفسية

ثانياً: مهارات اتخاذ القرار

ثالثاً: الأحداث الجانحون

رابعاً: آثار الضغوط في مهارات القضاة والمحامين في

اتخاذ القرارات وإصدار الأحكام

خامساً: العلاقة بين صنع القرار والضغوط النفسية

الفصل الثالث

الإطار النظري للبحث

المقدمة:

أضحت ضغوط العمل جزءاً لا يتجزأ من الحياة اليومية لكل فرد، ولا سيما لدى من هم في مراكز صنع القرارات واتخاذها، ومنهم القضاة والمحامون وغيرهم من صنّاع السياسة القضائية والتربوية والإدارية... إلخ، إذ لا يمكن التخلص من ضغوط العمل هذه إلا باتباع مجموعة من الإجراءات التدريبية والإرشادية. ويعدّ عبء العمل الزائد سبباً أساسياً من أسباب الضغوط النفسية التي حازت اهتماماً كبيراً من الباحثين والمتخصصين في هذا المجال؛ وذلك لما يترتب على عبء العمل من تدنٍ في الأداء ومن اعتلال في صحة الفرد، ومن ضعف في القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة، ويقصد بزيادة كم أعباء العمل كثرة الأعمال والواجبات والمهام المطلوب من الفرد القيام بها في وقت محدد، أو عدم تناسب إمكانات الفرد العلمية والمهنية للقيام بهذه الواجبات (جودة، 2003، 2).

ويمكن أن يكون عمل القاضي أو المحامي عملاً مرهقاً، ولكن موضوع الضغوط هو موضوع لا يفترض أن يعترف به بعض القضاة والمحامين في كثير من الحالات، وعلى الرغم من ذلك، فإنّ الحديث عنه في الأدب النفسي والقانوني العربي ما يزال قليلاً جداً. فهؤلاء العاملون في السلك القضائي هم أعضاء في المهن المكتسبة الخاضعة للقواعد الثقافية الموروثة، ومع ذلك، فإنّ مهنة القضاة والمحامين هي من بين المهن التقليدية الأكثر عرضة للمعاناة من الاكتئاب والتوتر والضغوط المهنية، مثلهم في ذلك مثل بقية العاملين في المهن الأخرى. وقد تم العثور على العديد من أدبيات البحث النفسي والقضائي التي تناولت الضغوط المهنية لدى القضاة والمحامين والتي تناولت مشكلاتهم المهنية، مثل الضغوط النفسية والاحتراق المهني وضعف الأداء المهني والمعاناة في اتخاذ قرارات سليمة.

وتأسيساً على ما سبق، فإن هذا الفصل سوف يتناول مسألة الضغوط النفسية وعلاقتها بمهارة اتخاذ القرار عامة ولدى القضاة والمحامين على نحو خاص، وذلك وفق الآتي:

أولاً: الضغط النفسي Psychological Stress

أضحى مفهوم الضغط النفسي جزءاً من حياتنا اليومية، حيث إننا في كثير من أوقات حياتنا نستعمله، كمرادف للإجهاد والانضغاط والتوتر. والذي يعني غالباً حالة انفعالية غير مرغوب فيها. وكثير أيضاً استعمالها في المجال العيادي للإشارة إلى مجموعة من التغيرات الداخلية أو الخارجية التي تهدد توازن الفرد وتكيفه، وانعكاس ذلك على القرارات التي يتخذها في أي موقع اجتماعي أو وظيفي أو تنظيمي. وهذا ما دفع الباحثين إلى محاولة تفسير الضغط النفسي وفهمه، حيث تراكمت أبحاث كثيرة ومتنوعة اختلفت في تحديد مفهوم الضغط النفسي، لكنها اتفقت جميعاً على تحديد أعراض الضغط النفسي وآثاره وخطورته وتحديد مصادره.

. تعريف الضغط النفسي والمفاهيم المرتبطة به:

الضغط Stress كلمة مستعارة من العلوم الفيزيائية المتمثلة بأعمال المهندس "روبرت هوك" والذي يشير إلى الإجهاد أو القوة، وهذا ما أشار إليه "الزرد، 2000" في تعريفه الضغط بأن كلمة Stress مقتبسة من علم الفيزياء والميكانيكا، وهي تعني: "القوة التي تضغط على شيء آخر، وقد تُغير من شكله أو حجمه"، وقد استُخدم هذا المفهوم في العلوم النفسية والاجتماعية ليشير إلى المشقة أو الضغط الواقع على الفرد في حياته اليومية، وتعني في مجال علم النفس التوتر النفسي الشديد (الزرد، 2000، 34). إلا أن الأصل اللغوي للمصطلح يرجعه "سميث" (Smith) إلى الأصل اللاتيني، فهي مشتقة من الكلمة Stictus وتعني الصرامة، وتدل ضمناً على مشاعر الضيق والقلق الداخلية التي يتعرض لها الكثيرون في ظرف ما، وفي اللغة الفرنسية اشتقت من الكلمة Estresse، وتعني الضيق أو القمع والاضطهاد، وتدل ضمناً على الحبس والقيود والظلم والحد من الحرية (سلامة، 1995، 16).

والضغوط كظاهرة إنسانية تنتج عنها خبرة حادة مؤلمة، ولها تأثيرها في السلوك، كما أن لها أهميتها البالغة في فاعلية التكيف ولا شك أن ضعف التكيف وارتفاع شدة التعبير وعدم التنبؤ، والنشاط المرتفع كل هذه تكون السمات المزاجية التي تسهم في ضغوط (العاسمي، 2015، 373).

وترى الباحثة أنه من المفيد بعد تعرف الأصل العلمي واللغوي للضغط النفسي، وقبل عرض تعريفات مفهوم الضغط النفسي الإشارة إلى بعض المفاهيم المستخدمة في مجال الضغط، والتي تتداخل معه، وحتى يظهر الاختلاف ويسهل التمييز بينه وبين غيره من المفاهيم الأخرى المرتبطة به، وهي على النحو الآتي:

1. الضواغط : Stressors

يشير هذا المفهوم إلى العوامل أو المثيرات التي تستثير استجابة الضغط لدى الكائن العضوي وتحدث تغيرات في الجانب النفسي والجسمي لديه، وتسمى هذه التغيرات (استجابة الضغط) ويركز بعض الباحثين في تعريفهم الضواغط وتصنيفها على أساس خصائصها المختلفة مثل: مدى تكرار حدوثها، وشدتها، والمدة الزمنية، والقدرة على التنبؤ بها (حسين، 2006، 2).

ويصنف "ويلز وشيفمان" (Wills & Shiffman, 1985) الضواغط في ثلاثة أنواع هي:

- أحداث الحياة الكبرى: كالإصابة بالمرض، وموت شخص عزيز، وهي ضواغط قد تكون حادة ولكنها قصيرة المدى.

- مشكلات الحياة اليومية ومتاعبها: مثل الانتظار طويلاً في طابور، أو انتظار إشارات المرور، أو الجدل والنقاش مع البائع في المتجر، أو مع شريكة الحياة، أو المشاحنات بين أفراد الأسرة.

- ضغوط طويلة المدى: تشير إلى الضغوط المرتبطة بأداء الأدوار الاجتماعية، ومن أمثلتها ضغط المواجهة مع الوالدين لدى المراهقين.

بينما صنفها "وايتون" (Wheaton 1994) في عدة أنواع مختلفة يمكن التمييز بينها من خلال الشدة والمدة التي تستغرقها، وتؤثر فيها بالأفراد، وهي تتضمن:

- الصدمات، Traumas: تشير إلى أحداث غير متوقعة، وتكون فجائية، وتستغرق مدة قصيرة، ولكن تأثيراتها تكون عميقة وأحياناً تكون مؤقتة.

- أحداث الحياة السلبية: هي أحداث وظروف تحدث يومياً وتؤثر سلباً في حياة الفرد.

- المنغصات اليومية: هي أحداث ومواقف تستغرق فترة قصيرة من الوقت.

- الضواغط المصغرة (Micro Stressors): تشير إلى الظروف غير الملائمة التي تحدث على مستوى النظام الاجتماعي الضيق والواسع (الأسرة والمجتمع)، وتؤثر على نحو مباشر في الخبرة الفورية للفرد.

- الضواغط المزمنة والأحداث: تشير إلى ضغوط مستمرة.

- غياب الأحداث (Non Events): تعكس الظروف والنتائج المرغوب فيها والمتوقعة، ولكنها لا تحدث (حسين، 2006، 25).

2. **الضغوط (Stress):** تعبر عن الحادث ذاته، أي وقوع الضغط بفاعلية، بمعنى أن الفرد قد وقع تحت طائلة ضغط ما (فاضلي، 2009، 92).

والضغوط هي مجموعة التغيرات التي تحدث على المستوى النفسي والجسمي للفرد وتعبر عن النتيجة، وتشير إلى استجابات الأفراد نحو الضغوط (استجابة الضغط) (حسين، 2006، 26).

3. **الانضغاط (Strain):** يصف الحالة التي يعانيها الفرد ويئن منها، وهي الحالة التي يشعر فيها الفرد بالإعياء والإرهاك والاحتراق الذاتي، ويعبر عنها بصفات مثل: (أنا خائف، قلق، مشدود، متوتر، متوجس) (عبد المعطي، 2006، 26)؛ (الرشدي، 1999، 15).

يعرف كل من "كانون وسيلي" (Selye & Cannon) الضغط النفسي بأنه: "استجابة فيزيولوجية غير محددة للجسم تجاه الأخطار أو التهديدات الخارجية، وما يرافق هذه الاستجابة الفسيولوجية من مظاهر سريرية" (شريف، 2003، 31)؛ (العبيدات، 2002، 51).

وعرفه "لازاروس وفولكمان" (Lazarus & Folkman) (1984) بأنه: "علاقة خاصة بين الفرد والبيئة والتي يقدرها الفرد على أنها شاقة ومرهقة أو أنها تفوق مصادره للتعامل معها وتعرض صحته للخطر" (حسين، 2006، 19).

ويرى "الهادي (2005)" بأن الضغط النفسي هو: "الاستجابة الداخلية للضاغط، والمتمثلة في مشاعر سلبية هي: الشعور بالقلق، الخوف، الاكتئاب، العجز، اليأس، انخفاض نظرة الإنسان لنفسه، ويشير إلى ذلك بقوله: إن الضغط يشير إلى أي تأثير يتعارض مع الأداء الوظيفي للكائن الحي، وينتج عنها انفعال داخلي أو توتر" (الهادي، 2005، 24).

وتشير الضغوط النفسية: إلى الإحساس الناتج عن فقدان المطالب، والإمكانات، وتصاحبه عادة مواقف فشل، حيث يصبح هذا الفشل في مواجهة المطالب والإمكانات مؤثراً قوياً في إحداث الضغوط النفسية، فالضغط إذن حالة انفعالية مؤلمة تنشأ عن إحباط دافع أو أكثر من الدوافع الفطرية أو المكتسبة" (عبد المنعم، 2006، 56).

والضغوط النفسية هي: "أي تغير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة، تمثيلاً للأحداث الخارجية، بما فيها ظروف العمل أو التلوث البيئي أو السفر أو الصراعات الأسرية، ضغوط مثلها في ذلك مثل الأحداث الداخلية أو التغيرات العضوية كالإصابة بالمرض أو الأرق أو التغيرات الهرمونية للعضوية (إبراهيم ورزق، 1995، 118).

وفي ضوء العرض السابق لتعاريف الضغوط النفسية يمكن ملاحظة أن هناك شبه إجماع بين العلماء والباحثين على ثلاثة معطيات أساسية فيما يخص الضغط النفسي وفق ما يلي:

1. الخطورة التي يشكلها الضغط النفسي على صحة الفرد نفسياً وجسدياً.
2. دور الضواغط (الداخلية أو الخارجية) في إثارة استجابات آنية، وما يترتب عليها من آثار سلوكية وانفعالية ومعرفية وفسولوجية.
3. دور شخصية الأفراد وما يملكون من إمكانيات وقدرات ومهارات في مواجهة الضغط.

فهؤلاء العلماء والباحثين تباينت آراؤهم فيما يخص تحديد ماهية الضغط النفسي، وطبيعته ومصادره، وطريقة حدوثه. فمنهم من ينظر للضغط على أنه استجابة As response فسيولوجية داخلية لأحداث خارجية كإفراز الهرمونات التي تستحث الجسم لمواجهة مواقف الحياة الضاغطة كفقْدان عزيز أو مواجهة الأزمات والكوارث أو مواقف الخوف. كما نظر آخرون للضغط على أنه نتاج لعلاقة تفاعلية بين الفرد والبيئة، وقد جمع هذا الفريق بين الاتجاهين السابقين، أي المثير والاستجابة، وأضاف عليه دور العمليات العقلية التي يدرك بها الفرد الأحداث الداخلية والخارجية، ويمكن إرجاع هذا التباين في آراء العلماء والباحثين إلى الخلفية النظرية والفلسفية التي انطلقوا منها، والمجالات العلمية التي ينتمون إليها.

مصادر الضغط النفسي:

تتباين مصادر الضغط النفسي وتتنوع، وذلك ما تؤكد الدراسات النفسية، فمنها ما هو متعلق بالبيئة ومنها ما هو مرتبط بالفرد نفسه، ويعرف مصدر الضغط النفسي بأنه: أي مثير سواء أكان خارجي المنشأ أم داخلي المنشأ يستثير الحالة النفسية والفسولوجية لاستخدام أساليب مواجهة معينة كرد فعل لذلك.

وتشمل مصادر الضغط النفسي كلّ ما يُعرّض الفرد للضغط سواء أكانت بيئية أم عضوية أم نفسية. ويمكن الإشارة إلى عدد من مصادر الضغوط، وهي على النحو الآتي (شقير، 2003، 9-10):

- **المشكلات الصحية:** المرتبطة بالصحة الجسمية والفسولوجية كالصداع، وارتفاع ضغط الدم، وحركة المعدة، وارتفاع معدل ضربات القلب، وغيرها من المشكلات.
- **المشكلات الشخصية:** كالهروب، والمقاومة، وانخفاض تقدير الذات، وانخفاض مستوى الطموح، والتصلب، وجمود الرأي، وصعوبة اتخاذ القرار.

- المشكلات الدراسية: المتعلقة بظروف الدراسة مثل صعوبة التعامل مع الزملاء والمعلم وصعوبة التحصيل الدراسي وضعف القدرة على التركيز وعدم القدرة على أداء الواجبات المنزلية والفشل في الامتحانات (السرطاوي والشخص، 1998، 10).

وترى الباحثة أنه يمكن تقسيم مصادر الضغوط النفسية إلى فئتين رئيسيتين هما المصادر الخارجية والمصادر الداخلية، وفق الآتي:

أولاً: المصادر الخارجية للضغوط النفسية Internal Resources:

تتمثل الضغوط الخارجية في المنبهات التي تحيط بالإنسان والتي يتعرض لها على نحو مباشر أو غير مباشر، وتتكون مصادر الضغوط الخارجية مما يلي:

(1) مصادر الضغوط البيئية: تكمن في الوسط الذي يعيش فيه الفرد، في البيئة الطبيعية مثل الغلاف الجوي، درجة الحرارة والبرودة، وطبيعة التضاريس (صحراء، جبال)، شح الموارد الطبيعية، الكوارث الكونية، وأيضاً ضغط السكن في الريف، أو في الأحياء الشعبية، وازدحام السكان وقلة الخدمات، وضغط ضيق السكن أو ضعف الإضاءة.

(2) مصادر الضغوط الاجتماعية: تتمثل في البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد، مثل الخلافات الأسرية، والتفاوت الحضاري والثقافي، والأقران المتنافسة، وصراع الأجيال، واختلاف الميول والاتجاهات، صراع القيم، قلة نصيب الفرد من الرفاهية الاجتماعية، والوسائل التكنولوجية وضغوط الأحداث الشاقة في الحياة، أو موت شخص عزيز.

(3) مصادر الضغوط الاقتصادية: وتمثلها الظروف والوضعيات الاقتصادية للفرد والتي تسبب له التهديد والتوتر، مثل ضغوط الفقر والبطالة، انخفاض الإنتاج، التفاوت الطبقي، فقدان الثروة، ويكون معنى الضغط هنا التباين بين المتطلبات التي ينبغي أن يؤديها الفرد وقدرته على الاستجابة لها، أو أنه الشعور بالوفاة والعبء وعدم الرضا الناتج عن عدم التوافق مع الأوضاع الاقتصادية (عبد المنعم، 2006، 61، 62).

(4) مصادر الضغوط المهنية: هذه الضغوط ترتبط بمهنة الفرد وما يقوم به من عمل مثل الشقاق مع الزملاء، ضغوط قواعد العمل، عدم الرضا عن المركز الوظيفي، المرتب، الترقية، التمييز غير المبرر، ويكون معنى الضغوط هنا الشعور بالوفاة والعبء والنقل الناشئ من مهنة الفرد ومجموعة الصعوبات التي يواجهها الفرد في مهنته وعمله (عن الرشدي 1999، 4).

(5) مصادر الضغوط الثقافية: وتتمثل في استيراد الثقافات والانفتاح على الثقافات الهدامة الوافدة دون مراعاة للأطر الثقافية والاجتماعية القائمة في المجتمع، هذا فضلاً عن مشاهدات الفيديو كليب والإعلانات المستهجنة في القنوات الفضائية والتلفزيونية، وكذلك الشات (المحادثة) في شبكة الإنترنت التي ترتبط غالباً باستثارة الأنشطة الجنسية لدى الأفراد وخاصة لدى المراهقين من الجنسين.

(6) مصادر الضغوط الأكاديمية: ترتبط بالمجال الأكاديمي وتتمثل في انتقال الطالب من مدرسة إلى أخرى، أو من المدرسة إلى الجامعة، وصعوبة المواد الأكاديمية، ونقص الدافعية وكثرة المواد التي يدرسها الطلبة وطرائق التدريس التقليدية ونظام الامتحانات والتقييم والواجبات المدرسية، وازدحام القاعات، والفشل الدراسي لبعض الطلبة، وتوتر العلاقات بين الأساتذة والطلبة، الحاجة إلى إجراء البحوث، وتشير هذه الضغوط في جملتها إلى مجموع الصعوبات الأكاديمية التي يواجهها الطلبة داخل البيئة التعليمية (حسين، 2006، 40).

ثانياً: المصادر الداخلية للضغوط النفسية External Resources

تتعد المصادر الداخلية للضغوط النفسية (الذاتية أو الشخصية) التي يتعرض لها الفرد بدءاً من (خيارات نمط الحياة) المتمثلة في عادات النوم وجدول أعمال مثقلة، مروراً (بالحديث الذاتي السلبي) المتمثل بالتفكير المتشائم، النقد الذاتي، والتحليل المفرط، وصولاً إلى (الأشراك العقلية) المتمثلة بالتوقعات غير الواقعية وأخذ الأمور بطريقة شخصية والتفكير في الحصول على كل شيء، والمبالغة والتصلب في الرأي (العناد أو التحجر) (شيخاني، 2003، 13، 12).

ويشير "كارسون وآخرون" Carson, et al (1996) "إلى أن الضغوط النفسية تأتي من ثلاثة أنواع أساسية من المصادر الداخلية (الذاتية) (Carson, et al, 1996, 119).

(1) الإحباطات، Frustration: يمكن أن تكون الإحباطات صعبة في التغلب عليها، لأنها غالباً ما تؤدي إلى تحقير الذات مما يجعل الشخص يشعر بأنه فاشل أو أنه غير كفء، ويوجد عدد كبير من المعوقات الخارجية والداخلية يمكن أن تؤدي إلى الإحباطات مثل التمييز والفرقة أو موت شخص عزيز أو العجز الجسدي والوحدة والشعور بالذنب وعدم السيطرة على النفس، وكلها تعد مصادر للإحباطات المبنية على عجز شخصي داخلي.

(2) الصراعات، Conflicts: تنتج الضغوط في كثير من الحالات من ظهور مفاجئ لاثنتين أو أكثر من الاحتياجات أو الدوافع، ويمر الفرد بتجربة الصراعات في أثناء محاولة الاختيار هذه ويمكن تصنيفها على النحو الآتي:

أ- صراع الإقدام/الإحجام: Approach، Avoidance Conflicts والتي تُعبر عن نزعات قوية للاقترب، وكذلك لتجنب نفس الهدف، وربما يريد شخص الارتباط أو الالتحاق بمجموعة عالية المكانة، لكنه يستطيع تنفيذ هذا بتحويل وجهات النظر المناقضة، أي القيم الشخصية.

ب- الإقدام/الإحجام المزدوج: Approach، Double والتي تمثل اختياريين أو أكثر من الأهداف المرغوب فيها، وبعض هذه الصراعات الإيجابية البسيطة تنتج من قيود حتمية في وقت الفرد، تقريغ الطاقة، والمصادر، وفي حالات أكثر تعقيداً كما في حالة اختيار الشخص فرصتين لبناء حياته العملية، وكلاهما فرصة ممتازة، أو بين الرضا الحالي والمستقبلي، ففي هذه الحالة يكون اتخاذ القرارات صعباً وضاعطاً.

ج- صراع الإحجام المزدوج: Avoidance Conflicts، Double والتي تمثل الاختيارات بين أشياء غير مرغوب فيها، مثل الذهاب إلى حفلة حين يكون الأفضل أن تبقى بالمنزل، وإما أن تكون غير مهذب إذا ألغيت الموعد في آخر لحظة، ولا يؤدي أي من الاختيارين إلى الرضا، ولذلك فلا بد أن يقرر الفرد أيّاً من الفعلين سيكون أقل ضغطاً.

(3) الضغوط الداخلية، Stress: يمكن للضغوط أن تجبر الشخص على التصرف بسرعة أو زيادة المجهود أو تغيير في اتجاه السلوك المؤدي إلى هدف ما، وفي بعض الأمثلة تمثل الضغوط عبئاً على مصادر التغلب، وإذا أصبحت مفرطة فإنها تؤدي إلى سلوك سيئ التكيف، ويمكن أن تكون الضغوط خارجية أو داخلية.

لذلك، يعبر الفرد عن ذلك في صفات نفسية مثل: الاكتئاب، والخوف، والقلق، والحزن، مما يترك منعكسات سلبية على سلوكه والقرارات التي يمكن أن يتخذها تحت تأثير هذه الحالة (العاسمي، 2003).

أنواع الضغط النفسي:

لقد انعكست مشكلات العمل وأحداث الحياة اليومية على جميع الجوانب الشخصية للفرد وفي أي موقع كان فيه وظيفياً أو اجتماعياً أو تنظيمياً، وبات هناك اقتناع بضرورة البحث عن الكيفية التي يدير بها الأفراد الضغوط النفسية بنجاح، خلال حياتهم اليومية والقرارات التي يتخذونها. وقد اختلف الباحثون في تحديد أنواع الضغوط النفسية تبعاً للمعايير التي استخدموها في تصنيفهم للضغوط النفسية.

يُلاحظ أن هناك اتجاه من العلماء والباحثين قد قسم الضغط النفسي من حيث الإطار العام إلى نوعين رئيسيين هما: الضغط النفسي الإيجابي (التكيفي)، الضغط النفسي السلبي.

1. الضغط النفسي الإيجابي (التكيفي): وهو عبارة عن التغيرات والتحديات التي تقيد نمو الفرد وتطوره، وهذا النوع من الضغط النفسي يحسن الأداء العام ويساعد على زيادة الثقة بالنفس. وعلى الرغم من أن غالبية الدراسات النفسية التي ركزت على الجوانب السلبية للضغط النفسي إلا أن بعضها أشار إلى التأثير الإيجابي للضغوط النفسية ومن ذلك ما استعرضه "تايلور" و"آرمر" عام 1996 لعدد من الدراسات التي تناولت التأثير الإيجابي لضغوط الحياة كما يدركها الأفراد وخلصا إلى أن هناك عدد من الفوائد والجوانب الإيجابية التي يجنيها الفرد من التعرض لخبرات ضاغطة مثل:

- تحقيق التكيف وتطوير مهارات مختلفة.
- تدعيم الثقة بالنفس وتقدير الذات.
- نمو الشخصية ونضجها واكتسابها المرونة.

إن الضغط قد يرفع مستوى فطنة ونباهة الفرد، ويزيح من فكره كل الأوهام والأحلام، ويركز انتباهه واهتمامه حول الوضعية الراهنة، كما أن كل قدراته العقلية يتم توجيهها نحو تقييم الخطر وتقويمه وتسخير الإمكانيات لمواجهة ذلك الخطر وتجميع المعلومات لحصره والاستعانة بالذاكرة لمعرفة الوسائل الدفاعية لحل المشكلات. فالشخص يتخلى عن الكسل والتماطل في اتخاذ القرار فتراه في غاية النشاط وبجاجة إلى الفعل السريع والناجح (السندي، 2008، 31).

2. الضغط النفسي السلبي: هو تفاعل ضاغط يجد فيه الفرد نفسه فاقد السيطرة على المستوى الحركي مع ظهور أعراض نفسية هامة، وعجز الفرد في هذه الحالة عن وضع إستراتيجيات دفاعية على المستوى النفسي. وعلى هذا الأساس فالحمل الزائد والمنخفض يرتبطان بالجانب السلبي للضغط، بينما الجانب الإيجابي مرتبط بوجود درجة من الضغط تدفع الفرد إلى العمل على نحو منتج (عسكر، 2003، 107).

هناك اتجاه آخر يمثله "سيلي Selye" (1980) الذي صنف الضغط النفسي في ثلاثة أنواع رئيسية ويرى أن الإنسان لا بد وأن يعاني من هذه الأنواع الثلاث للضغط النفسي (الزعبي، 2005، 11-12).

1. الضغط النفسي السيئ: الذي يُلقى على الفرد متطلبات زائدة، ويُطلق عليه الكرب.

2. **الضغط النفسي الجيد:** الذي يحتاج متطلبات لإعادة التكيف كولادة طفل أو السفر أو المنافسة الرياضية.

3. **الضغط النفسي المنخفض:** الذي يحدث عندما يشعر الإنسان بالملل وانعدام التحدي والإثارة. اتجاه ثالث يمثله "مور" صنف الضغوط النفسية التي يواجهها الفرد في ثلاثة أنواع رئيسية هي: (عن الجبلي 2006، 22، 23)

1. **الضغوط الناتجة عن التوترات الاعتيادية:** وهي الضغوط التي يواجهها الفرد في حياته اليومية والناتجة عن عدم قدرته على إشباع حاجاته، أو إخفاقه في إشباع متطلباته، وحل مشكلاته التي تواجهه في حياته اليومية.

2. **الضغوط النمائية:** وهي الضغوط الناجمة عن المتغيرات النمائية التي تتطلب تغييراً مؤقتاً في العادات وفي أسلوب الحياة، وتكثر لدى الأطفال والمراهقين وكبار السن بصورة أكبر.

3. **ضغوط الأزمات الحياتية:** وهي الضغوط الناتجة عن الإصابة بالأمراض الشديدة التي لا يستطيع الفرد مقاومتها، أو ضغوط الموت كفقدان شخص عزيز، وقد تستمر فترة طويلة. كما أن هناك اتجاه صنف الضغوط النفسية حسب ديمومتها إلى نوعين هما (عبد الحميد، 2008، 28):

1. **الضغوط المؤقتة:** هي التي تحيط بالفرد لفترة وجيزة، ثم تنقشع، مثل الضغوط الناتجة عن الامتحانات أو موقف صعب مفاجئ أو الزواج الحديث وغير ذلك من الظروف المؤقتة التي لا يدوم أثرها فترة طويلة. وهذه الضغوط تكون متساوية في معظمها، إلا إذا كان الموقف الضاغط أشد صعوبة وأكبر من قدرة الفرد على التحمل، مثلما يحدث في المواقف الشديدة الضاغطة التي تؤدي إلى الصدمة العصبية.

2. **الضغوط المزمنة:** وتشمل الضغوط التي تحيط بالفرد فترة طويلة تقريباً مثل إصابة الفرد بآلام مزمنة أو وجود الفرد في ظروف اجتماعية واقتصادية غير ملائمة. وكثيراً ما تكون الضغوط المزمنة من نوع الضغط النفسي السلبي من حيث تأثيرها على الفرد، وذلك لأن حشد الفرد لطاقاته من أجل مواجهة تلك الضغوط قد يدفع ثمنها على شكل أمراض فيزيولوجية أو عصبية أو عضوية وغير ذلك من مجالات الاختلال الوظيفي مما يؤدي بالنهاية إلى اختلال الصحة النفسية للفرد وهذا هو المجال السلبي للضغوط النفسية.

هناك اتجاه صنف الضغوط النفسية من حيث الأثر والمتغيرات إلى أربع أنواع هي (عاشور، 2007، 23، 24):

1. **الضغوط الداخلية:** تنتج من داخل الفرد مثل الحاجات والمتغيرات الفيزيولوجية والطموحات والأهداف وغيرها.
2. **الضغوط الخارجية:** تأتي من البيئة الخارجية وهي كثيرة كالضوضاء والظروف الطبيعية كالزلازل والبراكين والاعاصير والملوثات وغيرها.
3. **الضغوط العامة:** وهي التي تكون وطأتها شديدة وقوية ويتأثر بها عدد كبير من الناس كالأحداث الضاغطة.
4. **الضغوط الخاصة:** وهي التي تكون وطأتها شديدة ولكن تؤثر في فرد واحد أو عدد محدود من الأفراد كحوادث الطرق أو منغصات الحياة اليومية.

وتعقياً على ما تقدم، فإن تلك الضغوط النفسية بمختلف أنواعها تعمل على إحداث آثار إما إيجابية أو سلبية على المستوى الجسمي والسلوكي والنفسي للفرد، وتزداد تلك الآثار حسب طبيعة تلك الضغوط وشدتها ومدتها، ويمتد الأثر ليشمل محيط الفرد والمجتمع الذي يعيش فيه. ومن الآثار المترتبة على الإحساس بالضغوط ما يلي:

1. **الآثار العقلية:** حيث إن الضغط النفسي يعمل على تخفيض القدرة العقلية (عسكر، 2003، 45).
2. **الآثار الفسيولوجية:** حيث إن الضغط النفسي يعمل على إحداث تحولات كيميائية داخل جسم الإنسان غير طبيعية تكون لها انعكاسات على صحة الفرد الخاصة إذا كان مستوى الضغط الذي يعاني منه عالي (الطريحي، 1994، 40).
3. **الآثار النفسية والانفعالية:** حيث إن للضغوط النفسية آثار نفسية تتمثل في اضطراب إدراك الفرد وعدم وضوح مفهوم الذات لديه والخجل والغيرة وتؤدي بالفرد إلى الغضب والخوف والحزن والشعور بالاكئاب في كانت الضغوط شديدة (الموسوي، 1998، 105).
4. **الآثار السلوكية:** وهي تعد نتاج التغيرات النفسية والفسيولوجية حيث تقل قدرة الفرد على إنجاز المهام وأداء المسؤوليات التي يقوم بها أو المناطة به (الزهراني، 2003، 26).
5. **آثار الضغط على المجتمع:** الآثار الناتجة عن الضغط ليست مقصورة على الفرد بل يمتد أثرها للمنظمة التي ينتمي إليها أو المجتمع الذي يعيش فيه من خلال ملاحظة انخفاض إنتاجيته

ومستوى أدائه ومن خلال حالة التوتر الشديد وكثرة الخلافات وعدم القدرة على الانسجام مع المحيط وبالتالي تؤثر كل ما يصدر عن الفرد بما في ذلك القرارات التي يتخذها (الطيريري، 1994، 40).

وهذه الآثار قد تجتمع كلها أو بعضاً منها وتؤثر في الأفراد أو المجتمعات تأثيراً كبيراً يعوق أعمالهم وقدرتهم على اتخاذ القرارات المناسبة.

ـ تأثير الضغط النفسي على عملية اتخاذ القرار:

يعدُّ مفهوم الضغط النفسي من المفاهيم المجردة التي ليس لها معنى مطلق، إذا لم يؤخذ في الحسبان رد فعل الكائن الحي للقوى الضارة الكامنة للمثيرات والأحداث التي يمر بها، فلا يعتمد الإحساس بالضغط على شدة أو حدة أو دوام وقوع هذه الأحداث، ولكن يعتمد على إدراك الفرد ما إذا كانت المثيرات ضاغطة أم لا، فالحدث الذي يكون ضاغطاً عند بعض الناس يمكن ألا يكون ضاغطاً بالنسبة لآخرين، فالكيفية التي يدرك بها الفرد الموقف لها أثر في مستوى وعمق الضغط الناتج (عبد المعطي، 2006، 56؛ عسكر 2003، 36؛ جميل، 1998، 42؛ الطيريري، 1994، 22).

وغالباً ما تؤثر الضغوط في الفرد من الناحية الانفعالية، لأنه بزيادة إدراك الضغوط يزداد التوتر الفسيولوجي، ويزداد القلق، والشعور بالعجز واليأس والاكتئاب خاصةً مع إدراك الفرد عدم قدرته على التحكم في الأحداث، أو على مواجهتها، مما يزيد من مشاعر العجز واليأس، وبالتالي تزداد أعراض القلق والاكتئاب ومعظم الضغوط الغير سارة تحدث انفعالات سلبية (إسماعيل، 2004، 93)، وعندما يتعرض الأفراد لتلك الضغوط النفسية فإنهم غالباً ما يقومون بأعمال للتخفيف من مستوى الضغط النفسي الذي يتعرضون له، وتدعى هذه الأعمال بإستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية. وهناك العديد من أساليب مواجهة الضغوط النفسية واحتوائها والتخلص منها، والأفراد يختلفون فيما بينهم في الأساليب والطرق التي يختارونها من أجل عملية التكيف نظراً لاختلاف الأفراد بعضهم عن بعض، حيث يستخدم الأفراد عدة أساليب للوصول إلى مرحلة التوافق والتوازن في حين يفشل آخرون، وهذا الاختلاف يرتبط أساساً بالمواقف الضاغطة التي يتعرض لها الأفراد وكذلك يتعلق بخصائص شخصياتهم وفروقهم الفردية.

كيف يؤثر الضغط النفسي في عملية اتخاذ القرار:

الضغط النفسي ليس مجرد موقف أو حدث، وإنما هو نتيجة لتفاعل المتغيرات البيئية مع المتغيرات الذاتية والشخصية للفرد، ويحدث الضغط النفسي بحسب الآلية الآتية: (الرشيدي، 1999، 15، 16).

1. وقوع حوادث خطيرة ومهددة.
 2. إدراك الفرد خطورة الحوادث وتهديدها.
 3. بذل الفرد نشاطا توافقيا لمواجهة هذه الحوادث والضغوط.
 4. فشل الفرد في التكيف مع هذه الضغوط.
 5. شعور الفرد بحالة الانضغاط والإنهاك والاضطراب، ويعبر الفرد عن ذلك في صفات نفسية مثل الاكتئاب والخوف والقلق والحزن.
- وتتباين استجابات الأفراد إزاء الأحداث الضاغطة باختلاف خصائص شخصية الفرد، وهذا ما يفسر أن الأفراد يستجيبون بطرق مختلفة للموقف الضاغط الواحد، وفي أوقات مختلفة.
- كما تسهم عوامل أخرى في استجابة الفرد نحو الحدث الضاغط، وهي عوامل موقفية بيئية واستجابات الأفراد المتطرفة Extreme Events. كما تختلف استجابة الفرد للحدث الواحد باختلاف الزمن الفاصل بين الاستجابتين، مما يشير إلى أن الضغوط لا يمكن تعريفها على المستوى البيئي وحده فحسب، بل ينبغي أن يوضع في لكونه خصائص الشخص (عن حسين، 2006، 43، 41).
- وهناك من يرى أن التعرض المفرط للضغط ينجم عنه لا توازنات هرمونية يمكن أن تحدث تشكيلة من الاستجابات الجسدية منها: اضطرابات النوم، والتعب والانحطاط العام، وفقدان الدافع الجنسي، وتزداد الحاجة للبول والآم وأوجاع في أماكن مختلفة من الجسم وتشنج عضلاته (كآلم الرقبة وآلم أسفل وأعلى الظهر الآم الرأس والصدر)، وجفاف الفم والبلعوم، اضطرابات الأكل فقدان أو زيادة الشهية (الشراهة للطعام) وعسر الهضم، واضطراب المعدة، والجهاز الهضمي كالقيء، والإسهال، والإمساك والدوار والإغماء والتعرق والرجفة أو الارتعاش العصبي تتمثل اليدين والقدمين، وبرودة الأطراف، والتنفس غير المنتظم، ونبضات قلب خاطئة، هناك استجابات أخرى "كالكسري، والربو، والنوبات المتكررة للالتهابات التناسلية (إسماعيل، 2004، 96، 93) (شيخاني، 2003، 18-19)، والضغط النفسي عادةً ما يضعف مناعة الجسم تجاه مقاومة الأمراض المختلفة،

ويستجيب الفرد للمرض تبعاً للمناطق الأكثر استعداداً للإصابة بالمرض وعلى نحو مختلف من فرد لآخر (شريف، 2003، 42).

كما أن هناك علاقة ارتباطية بين الضغط النفسي وأعراضه العاطفية كالقلق والاكتئاب، والأعراض النفسية مثل: التناوب في المزاج والانفعال، ودافع قوي للبكاء، وإيذاء الآخرين والشعور بعدم الاستقرار العاطفي، وفقدان الشعور بالمتعة، والشعور بالقلق والحزن، والخوف من المستقبل وتوقع حوادث وشيكة الحصول، والخوف من عدم استحسان الآخرين، والخوف من الفشل وصعوبة الاستغراق بالنوم، وضعف الاستمتاع بالجنس، وقلة الصبر على غير العادة، والشعور بأن الأمور خارجة عن السيطرة، والشعور بفقدان الأمل أو خيبته، الغضب والخوف من الاتصال الاجتماعي، الشعور بفقدان السيطرة، الشعور بعدم السواء النفسي (Rsulla, 1997).

كما تندمج الضغوط مع الانفعالات، خاصة مع انفعال الخوف أو القلق أو الغضب وقد يكون أيضاً مرتبطاً بالجسم المتعرض للضغط النفسي وتم تصنيف هذه الاستجابات على النحو الآتي:

1. **ضعف في التركيز:** إذ ينشغل الفرد الذي يعاني من الضغوط بموضوع ضغطه، وهذا ما يجعل قدرته على التركيز في الدراسة أو العمل أو في قضايا حياتية أخرى أضعف، مما قد يضر بدراسته أو عمله.
2. **ضعف في الذاكرة:** يسبب انشغال الفرد الذي يعاني من الضغط النفسي تأثيراً سلبياً في ذاكرته فتضعف مهارة الذاكرة في أمور الحياة الأخرى، وينسى ما عليه فعله، كما قد ينسى أين وضع حاجياته، ويبحث عنها رغم مرور وقت قصير على استخدامها.
3. **اضطراب في التفكير:** يتأثر الفرد الذي يعاني من الضغط النفسي بمشكلاته، ويصبح غير قادر على معرفة ماذا يريد أن يفعل، وكيف يمكن فعل ما يجب فعله، ويشعر أنه مشوش التفكير.
4. **انشغال داخلي يمنع الفرد من الاستماع أو الإنصات:** لا يعود بإمكان الفرد أن يستمع إلى الآخرين بسبب انشغاله الداخلي بقضية الضغط النفسي الذي يتعرض له.
5. **كوابيس:** ترافق الفرد المعرض للضغط النفسي كوابيس ليلية تخص موضوع ضغطه النفسي ولكن على نحو مشوه، لأن الحلم يكون الطريقة التي يستطيع أن يفعل فيها لا شعورياً ما لم يستطع تحقيقه في الواقع (شريف، 2003، 45).

ويشير "شيفر" إلى أن كثيراً من الناس تظهر لديهم علامات الضغط النفسي على نحوها السلوكي أكثر من أشكالها الانفعالية أو المعرفية. وتنقسم الاستجابات السلوكية للضغط النفسي إلى قسمين هما:

1. استجابات مباشرة: هي انعكاسات فورية للتوتر الداخلي، وتتضمن الاستجابات السلوكية الآتية:
 - ارتجالية التصرف، Compulsive: أي أن انفعال الفرد بالموضوع يسبق تفكيره، وهذا ما يجعله سريع التصرف، مما قد يعود بردة فعل سلبية من الآخرين ويؤثر في نوعية القرارات التي يتخذها وفي جودتها.
 - الحديث أكثر من العادة: ربما يلجأ الفرد الذي يعاني من الضغوط إلى الحديث بالموضوع نفسه أو بموضوعات متعددة، على نحو يجعل الآخرين يملون سماعه أو مرافقته.
 - الجفل والخوف السريع، Easily startled: يكون من السهل إخافته، حتى أنه يجفل لسماع أي صوت مرتفع أو غريب.
 - التمتمة والتلعثم بالحديث، Stuttering or stumbling speech: نتيجة التوتر، أو ربما الخوف الذي يعاني منه الفرد المعرض للضغط النفسي، فهو يحدث نفسه بصوت غير مفهوم أو أنه يرتبك في أثناء الحديث مع الآخرين فيتلعثم.
 - شحذ الأسنان، Grinding teeth: يشد الفرد فكيه بطريقة تجعل أسنانه تصطك بقوة، نتيجة التوتر الشديد الذي يعاني منه.
 - صعوبة الجلوس لفترة من الزمن: فهو سريع الانتقال من مكان إلى آخر بسبب الملل الذي يصيبه من المكان نفسه.
 - التهجم اللفظي على أحد ما (Verbal attack): من السهل على الفرد مواجهة الآخرين بالشتائم أو المواجهة الكلامية غير اللائقة، حتى عندما لا يستدعي الموضوع ذلك.
 - صعوبة بقاءه بالحيوية نفسها طويلاً: يتبدل نشاط الفرد المعرض للضغط النفسي من الحيوية والنشاط والحماس أحياناً، إلى الكسل والتعب وعلى نحو أسرع من المعتاد.
 - حدة الطبع (tempered): يكون الفرد الذي يعاني من الضغوط النفسية سريع الغضب والاستتارة، وإن كانت الأسباب لا تستدعي ذلك (شريف، 2003، 46).
 - الانسحابية (Withdrawn): يتجنب الفرد المعرض للضغوط النفسية أحياناً، أن يواجه أحداً أو أن يتدخل أحد لحل مشكلته، بل يحاول تجنب كل ما يخص موضوع مشكلته.

- **الدخول في نوبات بكاء:** ربما تؤدي شدة الانفعال لدى الفرد الذي يعاني من الضغوط النفسية أحياناً إلى نوبات من البكاء، لا يستطيع معها السيطرة على نفسه.
2. **استجابات غير مباشرة:** هي المظاهر التي تعكس زيادة سلوكيات معينة كطريقة يستخدمها الفرد للتحرر من الألم الذهني والجسدي، إذ يلجأ إلى طرائق غير مباشرة للتخفيف من الألم. كما أن زيادة تكرار هذه السلوكيات قد تكون مؤشراً على زيادة مستوى الضغط النفسي، مثل: زيادة التدخين، زيادة استهلاك الكحول، زيادة استخدام الأدوية الطبية لتخفيف التوتر، اللجوء للنوم كوسيلة للهروب، مشاهدة التلفاز أيضاً للهروب، زيادة استخدام العقاقير المنومة تعاطي العقاقير المنومة، تكرار زيارة الطبيب لشكاوى صحية (شريف، 2003، 43).

إستراتيجيات التعامل مع الضغط النفسي:

ازداد الاهتمام منذ سنوات بالوسائل والطرق التي يلجأ إليها الفرد لدفع الخطر الذي يواجهه في حياته اليومية، ويسمي علماء النفس هذه الوسائل بإستراتيجيات التعامل، وهي الوسائل التي يستخدمها الأفراد لتجنب الموقف الضاغط أو التهرب منه أو التقليل من شدته بغية الوصول إلى حالة التوازن (الأمانة، 2001، 3، 4). والإنسان يتعرض في حياته للعديد من المواقف الضاغطة سواء كانت داخلية أو خارجية، والتي تهدد استقراره وتوازنه النفسي والجسمي والعقلي، ويختلف تأثيرها من شخص لآخر، كما يختلف الأفراد في الطريقة التي يتعاملون بها مع هذه الضغوط (عواد، 2005، 48؛ الخفش، 2001، 10).

وقد عرف "لازاروس" و"فلوكمان" Lazarus & Folkman 1984 إستراتيجية المواجهة بأنها: "مجموعة من التغيرات المعرفية المتسقة والجهود السلوكية المتواصلة بهدف السيطرة على مطالب نوعية خارجية أو داخلية تُدرك بأنها شديدة الوطأة أو تتجاوز إمكانيات الفرد" (شكري، 1999، 7).

وعلى نحو عام تعرف إستراتيجية المواجهة بأنها: "عملية تتطوي على الإستراتيجيات المتعددة التي توجه استجابات الفرد للتصدي لموقف المشقة المدرك، وهذه الاستجابات إما أن تكون تجاه الوفاء ببعض المطالب المدركة الخاصة بموقف المشقة، أو في اتجاه التخفيف من المشاعر السلبية الناتجة عن موقف المشقة" (شويخ 2007، 58). كما أن هناك من يعرفها بأنها: "مجموعة من المجهودات المعرفية والسلوكية التي يوظفها الفرد بهدف التعامل وإدارة الطلب الناتج من التفاعل (فرد، بيئة)، وذلك من خلال تقليص وضبط وتحمل وخفض وإنقاص الضيق النفسي والموقف الذي

يقدره الفرد بأنه ضاغط ومهدد، ويتجاوز إمكاناته وقدراته الفردية فالمواجهة هيا استجابة للضغوط الخارجية والداخلية بهدف تقليص آثارها على صحة الفرد النفسية والجسدية" (آيت 2006، 178). أي، إن الفرد في كل وقت يجد نفسه بحاجة إلى مواجهة هذه الأحداث الضاغطة حيث إن الإنسان لديه قدرة عالية على مواجهة الأحداث الضاغطة بمختلف أنواعها في حين أنه يستخدم (10%) فقط من هذه القدرة بينما تبقى (90%) من قدراته كامنة وغير مستثمرة (عن سنان، 2004، ص 55). وتؤكد "موسوعة علم النفس" أن مواجهة الضغوط هي نشاط يختار الفرد بواسطتها وينظم ويدير سلوكه بهدف إنجاز مهمة أو بلوغ هدف معين (موسوعة علم النفس، 1997، 1027).

ويمكن استعراض مجموعة من استراتيجيات مواجهة الضغط النفسي على النحو الآتي: (النيل وعبد الله، 1997، 88، 89) (العنزي، 2005، 46)، (تفاحة، 2002، 292)، (عبد المعطي، 2006، 98)، (إبراهيم، 2003، 509)، (الزرد، 2005، 75)، (جرير، 1999، 102).

1. الإستراتيجيات البدنية (النفجسمية):

ومنها ممارسات التمارين الرياضية واللعب والنشاط الجسمي المنتظم والتغذية والاسترخاء والتغذية الراجعة البيولوجية (عثمان، 2001، 148، 149).

2. الإستراتيجيات النفسية المعرفية السلوكية:

ومنها التحكم في استثارة وإعادة التقييم المعرفي (إيقاف التفكير) والتصور والتركيز الذهني والتوليد الذاتي وإزالة الحساسية المنظمة والوعي الانتقائي وإعادة البرمجة الذهنية والتطعيم الانفعالي واتخاذ القرارات وحل المشكلات وتنمية مهارات ضبط الذات وأسلوب تأكيد الذات.

3. إستراتيجيات تغيير أسلوب الحياة:

ويعتمد على تخطيط الأهداف، وإدارة الوقت، والحزم، وتنمية مهارات الاتصال الاجتماعي.

4. الإستراتيجيات الوجودية الروحية:

ومنها التفكير في معنى الحياة، والتمسك بالدين وأن الرجوع إلى الدين Turning to Religion يُشير إلى عودة الأفراد إلى الدين والإخلاص الديني عن طريق الإكثار من العبادات لكونها مصدر الدعم الروحي في مواجهة الضغط النفسي.

1. وهناك ثلاث إستراتيجيات يمكن استخدامها في مواجهة الضغط النفسي: (الطريي، 1994، 97).

2. تحديد أسباب الضغط أو مصادره والعمل على التخلص منها.

3. تحديد الآثار المقترنة بالضغط النفسي أو الناتجة عنه، ومحاولة الحد من تلك التأثيرات (أي خفض تأثيرات الضغط الذي يتعرض له الفرد).

4. تحديد المتغيرات الوسيطة بين الأسباب والنتائج (الآثار) وذلك لمواجهتها وإضعاف تأثيرها.

وحدد "مارتن وآخرون" Martin, et al 1992 "إستراتيجيتين للمواجهة هما: (شكري، 1999، 9).

1. إستراتيجية متمركزة حول الانفعال، Emotional Focused Coping :

تتضمن محاولات الفرد للتخلص من الضيق الانفعالي المرتبط بموقف الضغط أو تخفيفه ومن فوائد هذا الأسلوب أنه يخفف الشعور بالضيق أو التعاسة الانفعالية ويؤدي إلى إمكانية العودة إلى استخدام أسلوب التمرکز حول المشكلة بعد التخلص من الانفعالات، ويشير أسلوب المواجهة الانفعالية إلى الجهود التي تبذل لتقليل إرجاع الانفعالات السلبية للضغوط ويكون ذلك إما بالاسترخاء أو بالإلهاء عن المشكلة أو بالابتعاد عن الأشخاص المنفعلين.

2. إستراتيجية متمركزة على حل المشكلة (Problem Focused Coping):

تتضمن المحاولات التي يبذلها الفرد للتعامل مع مصدر الضغط ومن ثم فهي تشتمل على النشاطات السلوكية والمعرفية التي من شأنها التخلص من المثير المهدد، وبهذا فهي تسمح للفرد بالتحرك تجاه تحقيق الأهداف التي كان يعترضها الموقف الضاغط. وأسلوب حل المشكلة Problem Solving هو نشاط معرفي يتجه فيه الفرد إلى استخدام أفكار مبتكرة وجديدة (عن عثمان، 2001، 140).

ويرى "رودف" (1990) أن هناك إستراتيجيتين للتعامل مع الضغوط النفسية ومواجهتها وهما على النحو الآتي: (محمد، 2004، 101، 100).

1. الإستراتيجيات الإقدامية:

وهي عبارة عن مجموعة من الإستراتيجيات التي تُركز على المواقف الضاغطة حيث تعكس جهود الفرد المعرفية والسلوكية في السيطرة على المشكلة، وتضم الإستراتيجيات الآتية:

- إستراتيجية التحليل المنطقي: تشير إلى المحاولات المعرفية للفهم والتهيؤ الذهني للموقف الضاغط.

- إستراتيجية إعادة التقييم الإيجابي: تشير إلى المحاولات المعرفية لبناء أو إعادة بناء المشكلة بطريقة إيجابية مع استمرار تقبل الواقع في المشكلة.

- إستراتيجية البحث عن المساندة والمعلومات: تعكس المحاولات السلوكية للبحث عن المعلومات والإرشاد أو الدعم والمساعدة.

- إستراتيجية حل المشكلة: تعكس المحاولات السلوكية للقيام بعمل ما للتعامل مباشرة مع الموقف الضاغط وحله.

2. الإستراتيجيات الإحجامية:

وهي الإستراتيجيات التي تركز على العاطفة حيث تعكس المحاولات المعرفية والسلوكية لتجنب التفكير في الموقف الضاغط أو معالجة التأثيرات المرتبطة به وتضم الإستراتيجيات الآتية:

- إستراتيجية الإحجام المعرفي: وتعكس المحاولات المعرفية لتجنب التفكير الواقعي في الموقف الضاغط.

- إستراتيجية التقبل والاستسلام: وتعكس المحاولات المعرفية للتعامل مع المشكلة بتقبلها والاستسلام لها.

- إستراتيجية البحث عن الإثبات البديل: وتعكس المحاولات السلوكية للاشتراك والاندماج في أنشطة بديلة وخلق مصادر جديدة للإشباع.

- إستراتيجية التنفيس الانفعالي: ويعكس المحاولات السلوكية لخفض التوتر بالتعبير عن مشاعر سلبية.

أما من حيث الهدف فإن إستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية تصنف في ثلاثة أنواع تبعاً للهدف منها، وهي على النحو الآتي: (المطيري، 2010، 95).

1. التعامل المتمركز حول التقدير:

يشمل هذا النوع من التعاملات مع مواقف الضغط محاولات تحديد معنى الموقف، ويتضمن الإستراتيجيات الآتية:

- التحليل المنطقي: تهدف الأساليب المستخدمة في هذه المجموعة إلى محاولة التعرف على سبب المشكلة مع الاهتمام بجانب واحد في الوقت ذاته، ويتم فيه الاستفادة من خبرات الماضي، والاستعراض العقلي للتصرفات الممكنة ونتائج هذه التصرفات.

- إعادة التحديد المعرفي: وهي أساليب معرفية يمكن للفرد عن طريقها أن يتقبل الواقع الخاص بالموقف، وكأنه يعيد بناءه ليجد شيئاً مرغوباً في إطاره، وتتضمن مثل هذه الأساليب تذكير الفرد لنفسه بأن الأمور كان من الممكن أن تكون أسوأ، وأن يفكر لنفسه كما يفكر بالنسبة

لآخرين، وأن يفكر بالأمر الحسنه في الموقف، وكذلك تغيير القيم والأولويات بحيث تتسق مع الموقف المتغير.

- **التجنب المعرفي:** تدخل في هذه المجموعة أساليب مثل أفكار الخوف والقلق تحت تأثير الضغط، ومحاولة نسيان الموقف بأكمله ورفض وجود المشكله فعلاً والانشغال في التخييلات المؤلمة بدلاً من التفكير المتمركز حول المشكله.

2. التعامل المتمركز حول المشكله:

تعمل هذه المجموعة من إستراتيجيات التعامل في تعديل أو استبعاد مصدر الضغط، وكذلك التعامل مع الآثار الملموسة للمشكله، وكذلك التغيير النشط للذات، وتطوير موقف أفضل، ويمكن عرضها على النحو الآتي:

- **البحث عن المعلومات أو طلب النصيحة:** وتشتمل على مجموعة من الإستراتيجيات منها البحث وجمع معلومات أكثر حول الموقف المشكل، والحصول على التوجيه من شخص مسؤول كالمُرشد النفسي والتحدث مع شخص مقرب كالزوج أو الزوجه أو الأصدقاء حول المشكله.

- **اتخاذ إجراء حول المشكله:** تشتمل هذه المجموعة على إعداد خطط بديله، واتخاذ تصرف محدد للتعامل مباشرة مع الموقف المشكل وتعلم مهارات جديدة موجهة نحو المشكله والتوفيق لحلها.

- **تطوير مكافآت بديله:** وتشتمل محاولات للتعامل مع الموقف المثير للمشكله عن طريق تغيير أنشطة الفرد، وإيجاد مصادر جديدة للرضا؛ كبناء علاقات اجتماعية جديدة، وتنمية وجهه نظر ذاتية واستقلال ذاتي أكبر والاشتراك في أنشطة بديله مثل الإشارك في الأعمال التطوعية أو الاهتمام بدراسة الدين.

3. التعامل المتمركز حول الانفعال:

ووظيفة هذه المجموعة التعامل مع الانفعالات الناتجة عن مصادر الضغوط ومن ثم الاحتفاظ باتزان وجداني، وتشتمل على الأساليب التالية:

- **التنظيم الوجداني:** وتتضمن هذه الإستراتيجية الجهود المباشرة لضبط الانفعال الناشئ عن المشكله عن طريق التأجيل الواعي للحفز الذي يحدث للانفعال (أي عن طريق القمع) وكذلك

- معايشة الانفعالات الشخصية، والتعامل معها ومحاولة عدم الانشغال بالمشاعر المتصارعة والمحافظة على الإحساس بالفخر وتحمل الغموض عن طريق التصرف المباشر.
- **التقبل المذعن:** تشمل هذه المجموعة على استجابات مثل الانتظار لبعض الوقت لبدء المشكلة وتوقع الأسوأ وتقبل الموقف كما هو والاستسلام للقدر.
 - **التفريغ الانفعالي:** وتتضمن التعبيرات الكلامية والبكاء والتدخين وزيادة الأكل والانغماس في أنشطة اندفاعية موجهة للخارج، وقد تشتمل هذه الأساليب على إخفاق في التنظيم الوجداني ولكنها توضع في فئة وحدها للتمييز بين الأشخاص الذين يتبدلون بين الضبط الانفعالي والتفريغ الانفعالي (شيخاني، 2003، 55). وفي نهاية الأمر فإن الهدف من إستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية يتمثل وبحسب "لازاروس وآخرون" (1984) Lazarus, et al، في وظيفتين أساسيتين هما: (سعدوي، 2010، 52).

ثانياً: مهارات اتخاذ القرار

مما لا شك فيه أن الآثار الناتجة عن المواقف الضاغطة التي يتعرض لها متخذو القرار تشكل عاملاً فعالاً يمكن أن يكون حاسماً ومهماً في العديد من الجوانب الإدارية، ومن أهم هذه الجوانب عملية اتخاذ القرارات، حيث إن تلك الضغوط والمواقف الضاغطة تؤثر في عملية اتخاذ القرار سواء أكان سلباً أم إيجاباً في أغلب مواقع اتخاذ القرار ومراكزه، سواء كان على مستوى الفرد وتتمثل في الآثار السلوكية والصحية والاجتماعية والنفسية، أو على مستوى المنظمة وتشمل الآثار التنظيمية المباشرة كالغياب ودوران العمل والشكوى من التنظيم وغير المباشرة مثل انخفاض الروح المعنوية والدافعية وعدم الرضا والبطء في اتخاذ القرارات أو اتخاذ قرارات خاطئة، مما ينعكس على أداء المنظمة ككل وفعاليتها وإنتاجها (العديلي، 1995، 491).

مفهوم عملية اتخاذ القرارات:

يمكن تعريف القرار بأنه: مسار فعل يختاره المقرر لكونه أنسب وسيلة متاحة أمامه لإنجاز الهدف أو الأهداف التي يبتغيها، أي لحل المشكلة التي تشغله. ويرى بعضهم أن القرار في أبسط حالاته يعد وسيلة تنتشط استجابة سبق تشكيلها وهي في وضع استعداد لدى ظهور موقف يتطلب تلك الاستجابة. كذلك فإنه في أقصى حالات التعقيد يصبح القرار وسيلة لتحديد معالم استجابة تلقى قبولاً عاماً حيث لا استجابة قائمة من قبل. وبالتالي فإن مفهوم اتخاذ القرار يتم استخدامه على نحو كبير بل إن بعض مدارس الإدارة المهمة كانت لها نظرياتها الأساسية التي تركز على مفهوم اتخاذ

القرار، وعلى سبيل المثال فقد ظهرت مدرسة اتخاذ القرارات عام 1938 حين ظهر كتاب وظائف المديرين لمؤلفه "تشستر برنارد"، ثم تبعه عام 1947 ظهور كتاب السلوك الإداري لـ "هربرت سايمون" فأحدثا تطوراً كبيراً في الفكر الإداري، حيث وضعاً معاً أساساً جديداً بالنسبة للنظر إلى التنظيم والإدارة لكونهما نظاماً اجتماعياً يقوم على اتخاذ القرارات (النبية، 2011، 91) (طعمة، 2006).

وتتصف عملية اتخاذ القرارات بعدد من الخصائص وفق الآتي: (شمس الدين، 2005)

1. **عملية ذهنية:** فهي نشاط فكري يعتمد على إتباع المنطق والتفكير المنهجي الصحيح.
2. **عملية إجرائية:** فعلى الرغم من أن عملية الاختيار هي جوهر اتخاذ القرارات إلا أن هناك عدد من الخطوات التفصيلية التي تسبقها مثل تحديد وتعريف المشكلة أو التي تأتي بعدها مثل وضع القرار موضع التنفيذ.
3. **تعدد البدائل هو أساس عملية اتخاذ القرارات:** فحينما لا يوجد إلا حل واحد لمشكلة معينة فلن يكون هناك اختيار ومن ثم لا يكون هناك اتخاذ قرار، وإنما يكون الأمر إجباراً على أمر معين.
4. **اختيار البدائل لا يتم عشوائياً:** وإنما يكون وفق أسس ومعايير تؤدي إلى اختيار أنسب بديل.
5. **اختيار البديل يكون على أساس البديل الأنسب وليس الأمثل:** إن المثالية أمر بعيد المنال في عالم الواقع، وربما لا يناسب الظروف التي يتخذ خلالها القرار ولذلك فإن الاختيار يتوجه إلى البديل الأنسب، والذي يتناسب مع الظروف المؤثرة في اتخاذ القرار، فعلى سبيل المثال قد يكون اختيار القاضي مراكز الإصلاح والرعاية وإعادة التأهيل بديلاً مناسباً بالنسبة للأحداث الجانحين بدلاً من عقوبة الحبس. وفي المجال القانوني والقضائي هناك خصوصية ينص عليها مبدأ الشرعية أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني.
6. **عملية مرتبطة بالمستقبل:** فنحن نتخذ القرارات في الوقت الحاضر، ولكن تنفيذ القرار وآثاره ستكون في المستقبل، وهذه الخاصية تؤدي إلى صعوبة عملية اتخاذ القرارات لأنها تعتمد على التنبؤ بالمستقبل، فضلاً عن التغير وعدم الاستقرار في العوامل المؤثرة فيه.
7. **سلوك هادف:** لأنه يوجه عن طريق أهداف مرسومة ويسعي إلى تحقيقها واتخاذ حلول للمشكلات والعقبات التي تعترض سبيل المؤسسة في تحقيق هذه الأهداف.

8. **علمية فنية في وقت واحد:** تتخذ من أسلوب البحث العلمي طريقاً لها في مواجهة المشكلات الادارية التي تعترض المؤسسة، وفنية تحتاج إلى تدريب وخبرة وإلى مهارات عملية فنية عالية في الاتصال والاقتناع والتنظيم والتحليل وتقويم المعلومات من أجل استخلاص النتائج.
 9. **عملية إنسانية:** تستهدف تحقيق أقصى إشباع ممكن للحاجات الأساسية، وتعمل أساساً من خلال السلوك الانساني وتتوقف كفاءتها إلى حد كبير على مدى كفاءة ونوعية هذا السلوك وما يندرج تحته من دوافع ورغبات واتجاهات وأفكار وقدرات ومهارات.
 10. **عملية اتخاذ القرارات تتأثر:** بشخصية متخذ القرار وشخصيات ودوافع وميول أو اتجاهات وحاجات ورغبات وأهداف المشاركين معه في صنع اتخاذ القرار سواء كانوا مجموعة كبيرة أو صغيرة.
 11. **عملية متعددة ومتنوعة:** إن القرارات التي تتخذ لمواجهه ومعالجة المشكلات أو المعضلات متعددة ومتنوعة تشمل جوانب الادارة كافة ووظائفها من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة ومتابعة وتقويم.
- وتبدأ عملية اتخاذ القرار بشعور من الشك وعدم التأكد من قبل متخذ القرار حول ما يجب عمله في مشكلة ما، وتنتهي باختيار أحد الحلول التي تم بحثها والتي تزيل حالة الشك وعدم التأكد أو بمعنى آخر التوصل إلى حل المشكلة (عسكر، 1995، 141).
- واستمراراً في تحديد مفهوم عملية اتخاذ القرار نلاحظ أن هناك من يعرف عملية اتخاذ القرارات بأنها: "الاختيار القائم على أساس بعض المعايير لبديل واحد من بين بديلين محتملين أو أكثر". وأنه من الضروري التمييز بين القرار، وعملية اتخاذ القرار، وذلك من خلال أن:
- القرار الإداري:** يعبر عن الحل أو البديل الذي يتم اختياره من بين عدة بدائل أو حلول وذلك للتعامل مع مشكلة معينة.
- أما اتخاذ القرار الإداري:** فهو مجموعة من الخطوات العملية المتتابعة التي يستخدمها متخذ القرار بهدف الوصول إلى اختيار القرار الأمثل (الشامي ونيو، 2001، 287).
- كما أن هناك من يميز بين القرار، وعملية صنع القرار، وذلك من خلال أن:
- القرار:** هو سلوك، تصرف واعٍ من بين عدة بدائل، إنه اختيار واعٍ من بين بديلين فأكثر تم تحليلهما، يتبعه فعل أو إجراء لتنفيذ هذا الاختيار.

-أما عملية صنع القرار: فإنها تتضمن سلسلة من الخطوات المترابطة المؤدية إلى قرار وتنفيذ هذا القرار ومتابعته (حريم، 2004، 225).

وهذا ما أكدته (ديسلر، 1992، ص 165) الذي يرى أن اتخاذ القرارات هو عملية الاختيار بين أساليب العمل البديلة. وهذا ما أكدته (سيرلاقي، 1991، 327) معتبراً أن عملية اتخاذ القرار تتضمن الاختيار بين البدائل.

وتعرف عملية اتخاذ القرارات بأنها: " الطريقة المنظمة لمواجهة المواقف والمشكلات في أثناء العمل عن طريق توفير المعلومات الكافية وإيجاد البدائل المناسبة واختيار البديل الأكثر مناسبة من بينها، في سبيل تحقيق الهدف المرغوب فيه حسب الموقف وظروفه" (العديلي، 1995، 476).
تعبيراً على ما تقدم فإن القرار هو البت النهائي في مسألة ما أو مشكلة معينة، يتخذ مسار فعل يختاره المقرر لكونه أنسب وسيلة متاحة أمامه لإنجاز الهدف أو الأهداف التي يبتغيها وحل المشكلة التي تشغله. وبالتالي يعبر عن الإرادة المحددة لصانع القرار بشأن ما يجب، وما لا يجب فعله للوصول لوضع معين، وإلى نتيجة محددة ونهائية ينبغي إنجازها بحيث تشكل معالم استجابة تلقى قبولاً عاماً. وهذه النتيجة يتم الوصول إليها وفق وسائل ومسارات محددة للوصول إليها، ولذلك يجب التمييز بين القرار وعملية صنع القرار وعملية اتخاذ القرار لكونه أن هذه المفاهيم تمثل جوهر العملية الإدارية ذلك كونها عملية متداخلة في جميع وظائف الإدارة ونشاطاتها.

أهمية عملية اتخاذ القرار:

يُعد موضوع صنع واتخاذ القرار من الموضوعات ذات الأهمية الكبرى التي شغلت بال علماء العلوم الإنسانية وبخاصة المطلعين منهم بعلم الاجتماع أو علم الإدارة أو علم النفس أو علم السياسة وتطلق الأهمية من كون عملية اتخاذ القرارات هي عملية مستمرة ومتغلغلة في الوظائف الأساسية للإدارة، فالوظائف الإدارية كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، كذلك نشاطات وظائف التسويق والإنتاج والأفراد لا يمكن أن توجد لوحدها، بل إن وجودها هو نتيجة عملية اتخاذ القرارات، كما أنها تنتشر في المستويات الإدارية جميعها ويقوم بها كل مدير أو مشرف أو قائد ويتعامل مع كل موضوع محتمل في المنظمة (عن الشامي ونيو، 2001، 287)، وبالتالي لا يمكن أداء نشاط معين ما لم يكن هناك قرار، فاتخاذ القرارات هي أساس عمل متخذ القرار، والتي يمكن من خلالها إنجاز كل أنشطة المنظمة.

وعليه يمكننا توضيح أهمية عملية اتخاذ القرار وفق الآتي:

1. اتخاذ القرارات عملية مستمرة:

يمارس الإنسان عملية اتخاذ القرارات خلال حياته اليومية سواء العادية أو العملية، وفي مجال العمل في المنظمات ما هو إلا مجموعة مستمرة ومتنوعة من القرارات في مختلف المجالات. **اتخاذ القرارات أداة صاحب القرار في عمله:**

إن عملية اتخاذ القرارات هي أداة صاحب القرار التي بواسطتها يمارس العمل الإداري أو التنظيمي أو القضائي... إلخ، بحيث يقرر ما يجب عمله؟ ومن يقوم به؟ ومتى يجب القيام به؟ وعليه كلما ارتفعت قدرات صاحب القرار في اتخاذ القرارات كلما ارتفع مستوى أدائه. **2. القرارات الإستراتيجية تحدد مستقبل المنظمة:**

ترتبط القرارات بالمدى الطويل في المستقبل، ومثل هذه القرارات يكون لها أهمية بالغة في التأثير على نجاح المنظمة أو فشلها. **3. اتخاذ القرارات أساس لإدارة وظائف المنظمة:**

حيث إن الدور الإداري في وظائف المنظمة يحتوي على مجموعة من القرارات الخاصة بإدارة الجوانب المختلفة لهذه الوظائف المتعددة. **4. اتخاذ القرارات جوهر العملية الإدارية:**

حيث يعد اتخاذ القرار أساس وجوهر كل الوظائف الإدارية والمتمثلة في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة وذلك لأن كل من هذه الوظائف تنطوي على مجموعة من القرارات الإدارية الحاسمة.

تعقيباً على ما تقدم فإن عملية اتخاذ القرار (Decision Making) تعد الهدف الأساسي الذي تهدف المؤسسات إلى تحقيقه من خلال العمليات الإدارية المختلفة، وهو الوصول إلى اتخاذ قرار مناسب لتطوير المؤسسة، أو إلى حل مشكلة ما تواجهها المؤسسة.

أساليب اتخاذ القرارات:

يمكن تقسيم أساليب المفاضلة بين البدائل، أو بمعنى آخر أساليب اتخاذ القرارات إلى مجموعتين: **المجموعة الأولى:** تشمل الأساليب التقليدية. **المجموعة الثانية:** تشمل الأساليب الحديثة، أو كما يطلق عليها بعضهم الأساليب الكمية.

وسنتناول فيما يلي بعض هذه الأساليب:

1. الأساليب التقليدية:

يقصد بالأساليب التقليدية تلك التي لا تتبع خطوات المنهج العلمي في عملية اتخاذ القرارات وغالباً ما تعتمد على الخبرة السابقة والتقديرات الشخصية. وتعود جذور هذه الأساليب إلى الإدارات القديمة المستندة إلى القواعد التالية:

الخبرة (Experience): يمر متخذ القرار في أثناء تأديته مهامه الإدارية بالعديد من التجارب التي من شأنها أن تكون بمنزلة دروس تُكسبه المزيد من الخبرة التي تساعد في اتخاذ القرارات كما أنه يمكن أن يستفيد من خبرة زملائه المديرين أو حتى المدراء المتقاعدين. لكن هذا الأسلوب لا يخلو من المخاطر فقد يكون حل المشكلات الجديدة مختلف عن حل المشكلات القديمة، وفي هذه الحالة من غير المناسب تطبيق دروس وتجارب الماضي على الحاضر، حيث إنه من المستبعد أن تتطابق المواقف المستقبلية تطابقاً كاملاً مع مواقف سابقة لذا فالمدير الناجح هو الذي يمكنه تدعيم خبرته السابقة بدراسة البيانات والمعلومات المتعلقة بالموقف الجديد قبل اتخاذ القرار.

إجراء التجارب (Experimentation): بدأ تطبيق أسلوب إجراء التجارب في مجالات البحث العلمي، ثم انتقل تطبيقه إلى الإدارة وتحديداً مجال اتخاذ القرارات وذلك بأن يتولى متخذ القرار إجراء التجارب آخذاً بالحسبان جميع الاحتمالات المرتبطة بالمشكلة محل القرار، ومن خلال هذه التجارب يقوم باختيار البديل الأنسب.

ومن مزايا هذا الأسلوب أنه يساعد متخذ القرار على اختيار أحد البدائل المتاحة وذلك بعد إجراء تجارب على كل منها وإجراء تغييرات أو تعديلات على أفضل بديل بناءً على التغيرات التي تكشف عنها التجارب، وبالتالي هذا الأسلوب يمنح الفرصة للمدراء للتعلم من الأخطاء السابقة ومحاولة تجنبها مستقبلاً. ولكن يجب الإشارة إلى أن هذا الأسلوب عالي التكاليف، كما أنه يستغرق وقتاً طويلاً، ولعله من الضروري أن نشير إلى أنه يمكن الجمع بين الخبرة والتجربة، ومثال ذلك أنه إذا أرادت شركة ما إنتاج سلعة جديدة فقد تحتاج إلى خبرة الشركات الأخرى المنتجة لسلعة مماثلة ثم تجري تجارب على ضوء هذه الخبرات لتتمكن من اختيار البديل الأفضل.

البديهة والحكم الشخصي (Intuition): يعني هذا الأسلوب استخدام متخذ القرار حكمه الشخصي، واعتماده على سرعة البديهة في إدراك العناصر الرئيسية الهامة للمواقف والمشكلات التي تعرض

لها والتقدير السليم لأبعادها وفي فحص وتحليل وتقييم البيانات والمعلومات المتاحة والفهم العميق والشامل لكل التفاصيل الخاصة بها.

دراسة الآراء والاقتراحات وتحليلها: يتمثل هذا الأسلوب في دراسة المدير الآراء والاقتراحات التي يقدمها المستشارون والمتخصصون لحل مشكلة ما وتحليلها لاختيار البديل الأفضل، ومن مزايا هذا الأسلوب أنه أقل تكلفة، كما أنه لا يستغرق وقتاً وجهداً كبيرين.

يتضح من خلال العرض السابق أن الأساليب التقليدية لاتخاذ القرارات تعتمد على أسس ومعايير نابعة من شخصية المدير وقدراته ومعارفه، وأن هذه الأساليب استطاعت أن تحقق قدراً من النجاح في ظل ظروف ومواقف معينة.

2. الأساليب الحديثة (الكمية) في صنع القرار ومنها:

بدايةً لا بد من التنويه إلى أن هذه الأساليب تتعلق بمفاهيم الإدارة المالية والاقتصادية والتنظيمية ولا تنطبق على القرار القضائي، والذي هو بالنهاية (حكم) يصدره القاضي كونها تتعلق بالقرارات الإدارية عبر مفاهيم الإنتاج والتكلفة والاستقالة والإجازات ... إلخ والتي لا تصلح في مجال العدالة والقضاء، ولكن لضرورات استكمال متطلبات البحث العلمي من كافة جوانبه تم إدراجها ضمن سياق هذا البحث.

بحوث العمليات: تسمح باستخدام مقادير هائلة من البيانات للتعبير عن العلاقات المتشابكة التي تربط بين عدد هائل من المتغيرات القابلة للقياس الكمي وذلك على شكل نماذج رياضية حيث المشكلات الإدارية الأكثر تعقيداً، وتشمل:

- البرمجة الخطية.
- تقليد المواقف: تشغيل المشكلة فكرياً وحسابياً مع حساب المتغيرات والأحداث المؤثرة فيها وذلك في علاقات ومقادير متفاوتة بقدر ما يتصور في الواقع الفعلي ويعبر عن المتغيرات بأسس كمية كما تعالج احتمالات حدوثها وفقاً لنظرية الاحتمالات.

نظرية المباريات: بيان الحل الأمثل الذي تتبناه الإدارة في مواجه موقف معين يتضمن إستراتيجية من شأنها تحقيق أكبر كسب ممكن وتخفيض الخسائر إلى أقل حد ممكن أيضاً للتفاوض مع موردين أو مع مديري شركات أخرى وفي اتخاذ القرارات بمجالات يكون لعمل المنافسين فيها شأن خطير، وتشمل ما يلي: الطريقة البيانية، التخصيص، النقل.

نظرية الصفوف: للمفاضلة بين بدائل تعالج نقاط اختناق في قسم بمصنع، وتشمل ما يلي:

- أسلوب بيرت: والمسار الحرج لتقييم بدائل في مواقف الأحداث الاحتمالية وغير الاحتمالية وتحديد الأنشطة الحرجة.

- تحليل ماركوف: للتنبؤ بسلوك العملاء بالنسبة لموقف أو مشكلة معينة.

شجرة القرارات: هي شكل بياني يأخذ صورة شجرة تنتج بدائل ويستخدم في حالة المفاضلة على البدائل في معيار واحد مثل الربح وخفض التكاليف يكون القرار الرشيد باختيار القرار صاحب العائد الأعلى. وتتفاوت الظروف التي تحيط بعملية صنع القرارات والتي تؤثر فيها: هناك من يرى أن القرارات تتخذ في ظل ثلاثة عوامل تتعلق بالظروف المستقبلية وهي (عسكر، 1995، 170):

التأكد: تتوافر ظروف التأكد عندما يكون عند متخذ القرار معلومات كاملة عن النتائج أو بالعائد المتوقع عن كل بديل لحل المشكلة، وفي هذه الحالة فالقرار يكون سهلاً نسبياً، فبمجرد أن يحدد متخذ القرار البدائل والنتائج المتوقعة من كل بديل، يقوم باختيار البديل الذي يحقق أحسن النتائج، فيوجد عادةً العديد من البدائل الممكنة، وغالباً ما توجد ظروف التأكد بالنسبة للقرارات الروتينية والمتكررة للمشاكل التي تواجه الإدارة.

المخاطرة: اتخاذ القرار في ظل المخاطرة يفترض وجود معلومات كافية للتنبؤ بمختلف الظروف المستقبلية وكمية المعلومات المتاحة وكيفية تفسيرها من قبل متخذي القرار تختلف بدرجة كبيرة، ويمكن تقسيمها إلى:

- الاحتمالات الموضوعية.

- الاحتمالات الشخصية.

ففي الاحتمالات الموضوعية يمكن لمتخذ القرار أن يحدد بدرجة نسبية من التأكد احتمال تحقق كل ظرف من الظروف المستقبلية وذلك عن طريق فحص الظروف المشابهة في الماضي.

أما في حالة الاحتمالات الشخصية فإن متخذ القرار يحدد احتمالات كل النتائج المتوقعة من كل بديل في المستقبل على أساس اعتقاده الشخصي.

ولذلك فعملية تحديد النتائج المتوقعة تختلف من متخذ قرار إلى آخر حسب قيمه ومعتقداته وخبراته وصفاته الشخصية. وغالباً ما تستخدم الاحتمالات الشخصية في التعامل مع مشاكل القرارات غير الروتينية وغير مكررة والمعقدة.

عدم التأكد: تفترض ظروف عدم التأكد عدم وجود معلومات أو نفاذ البصيرة بالنسبة لمتخذ القرار لاستخدامها كأساس لتحديد الاحتمالات المتوقعة لكل ظرف من ظروف المستقبل.

وفي بعض الحالات يصل الأمر إلى عدم استطاعة متخذ القرار في ظل ظروف عدم التأكد حتى التخمين حول الظروف المتوقع حدوثها في المستقبل.

النظرية الكلاسيكية في عملية إعداد واتخاذ القرارات:

- **مرتكزات النظرية الكلاسيكية تركز:**

تركز النظرية الكلاسيكية على متخذ القرار الفردي، وعلى أربعة أبعاد، هي: **المعلومات:** هي البيانات والإحصاءات التي يتم توفيرها قبل اتخاذ القرار في سبيل معرفة النتائج والعوائد المتوخاة منه.

قواعد القرار: هي الطرق والأساليب التي توضح لمتخذ القرار الطريقة أو الأسلوب الذي يجب عليه أن يتخذه، وفقاً لظروف المنظمة وتعليماتها. وهذه القواعد قد تعتمد على نتائج محتملة أو على أخرى غير محتملة، بمعنى أنها قد تكون دقيقة أو غير دقيقة.

المخاطرة: المخاطرة تعني أن كثيراً من المنظمات تتخذ قراراتها من باب المخاطرة، دون الاعتماد على المعلومات، ودون التأكد من أن النتائج أكيدة أو سليمة. فلذلك يكون القرار نوعاً من المخاطرة قد يصيب أو قد يخطئ.

مساعدة القرار: وهذا يعني استخدام بعض الوسائل في اتخاذ القرار، مثل: العمليات الالكترونية للبيانات، أو الأساليب الرياضية المتقدمة وغيرها من الطرق والأساليب، التي تساعد في التوصل إلى القرار السليم أو المناسب (العديلي، 1995، 477).

- **محددات النظرية الكلاسيكية في إعداد واتخاذ القرارات:**

إن استخدام النظرية الكلاسيكية في اتخاذ القرارات جعل بعض متخذي القرار قلقين وغير مرتاحين من هذا الأسلوب، وذلك لأنه أسلوب مثالي وغير واقعي ويقوم على افتراضات حول الطبيعة البشرية والسلوك التنظيمي مثل: أن متخذ القرار شخص رشيد ودائماً ما يختار البديل الذي يحقق أفضل النتائج من أهداف المنظمة، وأن المعلومات الكاملة المتعلقة بكل جوانب الموقف الذي يتخذ فيه القرار جاهزة وفي متناول يد متخذ القرار، وكذلك يمكن تشكيل الأهداف المتعددة بأسلوب خطي وتوحيدها رياضياً في معادلة رياضية مبسطة، وأيضاً لا تؤثر الاتصالات ومستوى

الإدراك والشخصية والدوافع في تصرفات متخذ القرار أو في البدائل التي يختارها (سيزلاقي، 1991، 332).

النظرية السلوكية لاتخاذ القرارات:

إن وجهة النظر السلوكية في اتخاذ القرار، التي يقول بها كلاً من: "سيمون ومارش"، تقوم على أساس العلاقة بين مستوى الطموح ومستوى أو درجة الرضا والتي تعد هي المعيار الأساسي في عملية اتخاذ القرارات، وهذه العناصر تقوم على مجموعة من الفروض هي (العديلي، 1995، 478):

- كلما انخفض رضا متخذ القرار، زاد البحث عن بدائل أحسن.
 - كلما زاد البحث عن القيم المتوقعة لعوائد القرار، زاد مستوى الرضا.
 - كلما زادت توقعات القيم لعوائد القرار، زاد مستوى الطموح.
 - كلما زاد مستوى الطموح، انخفض مستوى الرضا.
- وهذا يعني أن "سيمون ومارش" قد انتقدا النظريات الكلاسيكية في اتخاذ القرار، عن طريق استبدال نموذج الرجل الاقتصادي الذي يسعى إلى تحقيق الحد الأعلى للمنفعة، باستخدام نموذج الرجل الإداري، الذي يتمثل في الرضا بأقل من الحد الأعلى للمنفعة.

وتعد النظرية السلوكية في إعداد واتخاذ القرارات أول نظرية تربط بين القرار والسلوك التنظيمي وذلك لأنها ربطت بين اتخاذ القرار وسلوك الفرد والجماعة والمنظمة. ويعتقد أنصار هذه النظرية والقائلين بها أن:

- اتخاذ القرار هو عملية أساسية في السلوك والأداء من خلال المنظمة.
- وقد عرفوا المنظمة بأنها هيكل متخذي القرارات أحياناً كأفراد وأحياناً كجماعات.
- ويرى هؤلاء السلوكيون أن منظمة العمل وحدة متكاملة بذاتها، وأنها في الوقت نفسه تعد جزءاً لا يتجزأ من أجزاء أخرى تكون في مجموعها النظام الاجتماعي.
- كما أنهم يرون أن المنظمة تتكون من أعضاء مختلفة تؤدي مهام ووظائف متكاملة، وأن تصميمها يأتي منسجماً مع كونها جهازاً لاتخاذ القرارات.
- وأوضحوا أهمية البيئة المحيطة داخل المنظمة أو خارجها وأثرها ومعوقات عملية اتخاذ القرارات وطرق اتخاذها، وذلك لأن متخذ القرار لا يعمل في فراغ، بل هو جزء من هذه البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، وهذه البيئة لها تأثير في السلوك الإنساني، ومن هنا تأتي الصعوبة في

اتخاذ قرارات سليمة دون التأثير في السلوك البشري بصفته متداخلاً ومعقداً ويحتوي على اعتبارات غير رشيدة.

- معوقات عملية اتخاذ القرار

أ- معوقات عملية اتخاذ القرار:

إنه لمن الطبيعي أن لكل نشاط مزايا ومعوقات، وإن عملية اتخاذ القرارات شأنها شأن الأنشطة الأخرى، تتضمن أحياناً تصورات غير سليمة من شأنها أن تعرقل عملية اتخاذ القرارات المهمة في ظروف خاصة يمكن تلخيصها بالآتي (الشامي ونيو، 2001، 296).

1. **التجنب المريح:** وفقاً لهذا التصور، فإن متخذ القرار يمتنع عن اتخاذ قراراً بفعل معين بعدما يُدرك أن النتائج سوف لن تكون بذى شأن إذا ما عمد لاتخاذ ذلك القرار.

2. **التجنب الدفاعي:** وفقاً لهذا التصور، قد يجد متخذ القرار نفسه في مواجهة المشكلة، لكنه غير قادر على إيجاد الحل بناءً على خبراته أو تجربته في الماضي، إنه يفكر بالهروب، وقد يجعل غيره يتخذ القرار عنه ويتحمل نتائجه، أو أنه يفكر بالحل الواضح البسيط ويهمل مخاطرة ذلك (مسعود، 2008)

3. **التغير المريح:** يعتمد متخذ القرار وفقاً لهذا التصور إلى عمل فعل ما بعد إدراكه بأن عدم القيام بأي فعل ينطوي على نتائج سلبية، أي أنه يُدرك بأن عليه فعل شيء ما وإلا فالنتائج ستكون غير مريحة له إن لم يفعل شيئاً، ولهذا فإن متخذ القرار بدلاً من أن يحل المشكلة ويحدد البدائل الممكنة فإنه سيكتفي باختيار أول بديل يحصل عليه أو يلوح له تجنباً للدخول في أي مخاطرة محتملة.

4. **قصور البيانات والمعلومات والإحصاءات (طيش، 2008)** ويرجع عدم توفرها إلى ما يلي:

- أن يكون القائمون على جمعها وترتيبها غير مؤهلين لذلك.
- ضيق الوقت اللازم للجمع والترتيب.
- عيوب شبكة الاتصال التي تؤدي إلى عدم جمع المعلومات.
- 5. **التردد (عدم الحسم):** وأسباب التردد ترجع إلى ما يلي:
 - عدم المقدرة على تحديد الأهداف بدقة.
 - عدم المقدرة على تحديد النتائج المتوقعة من البدائل.
 - تعدد الأسباب والأجهزة الرقابية على تصرفات متخذ القرار مما يجعله يصاب بالخوف والشك والسلبية.

- عدم وضوح الصلاحيات والمسؤوليات وممارستها على وجه غير مرضي.
- الضغوط والالتزامات الغير مقبولة كالذاتية لصانع القرار نفسه والتكاليف وغيرها (القحطاني 2007؛ النوشان، 2003).

6. **ضعف الثقة المتبادلة:** بين متخذي القرار ورؤسائهم أو مرؤوسيه يمكن أن يكون سبباً كافياً لا يشجع على اتخاذ القرارات وتحمل مسؤولية إصدارها.

7. **وقت القرار:** قد تفرض ضغوط معينة على متخذ القرار أن يتخذ قرار في عجلة من الوقت دون إجراء الدراسة والبحث الكافي للموقف الإداري مما يجعل القرار غير سليم.

وتضيف الباحثة ضمن سياق هذا البحث وعنوانه: قيود خاصة تتعلق بعمل القضاة والمحامين حيث إنه يُقصد بالمعوقات في عملية اتخاذ القرارات ضمن هذا السياق تلك القيود أو القوى المؤثرة على نحو سلبي على فاعلية عملية اتخاذ القرار، أو على أي مرحلة من مراحل هذه العملية، ويمكن توضيحها فيما يلي:

المعوقات الداخلية في عملية اتخاذ القرار:

وتتمثل هذه المعوقات في العوامل الداخلية، وتكون حدود السيطرة والتحكم من جانب الإدارة وتفاوت هذه المعوقات من مؤسسة إلى أخرى، وأكثر هذه المعوقات انتشاراً في التطبيق العلمي تتمثل فيما يلي:

- (1) **السياسة الحالية:** وتعد السياسة الحالية التي تتبعها الإدارة العليا في أي مؤسسة نوعاً من القيود الداخلية المفروضة على متخذو القرار فيما يتعلق بإداراتهم التي يديرونها، وفي حال كانت المؤسسة قضائية فمتخذ القرار هنا هو القاضي الذي يدير المحكمة التي يرأسها.
- (2) **الإمكانات المالية المتاحة:** وهي تعد من العوامل المؤثرة على نحو مباشر على عملية اتخاذ القرارات ولا سيما فيما يتعلق بقضايا الأحداث الجانحين ورعايتهم وإعادة تأهيلهم، خاصة في مرحلة تقييم البدائل حيث يتم اختيار البديل الذي هو في حدود هذه الإمكانيات، ويعد هذا العامل أحد القيود المفروضة على القرارات التي يتخذها القضاة في قضايا الأحداث الجانحين.
- (3) **سلوك الأفراد:** من القيود الهامة التي تعرقل اتخاذ القرارات سلوك الأفراد العاملين في المؤسسة القضائية والقانونية ومراكز الرعاية وإعادة التأهيل وسلوك الأحداث الجانحين خاصة هؤلاء الذين سوف يتأثرون بنتائج القرار.

4) **عدم توفر الكفاءة والخبرة اللازمة:** إن عدم توفر الكفاءة والخبرة اللازمة ذات الدراية والاحترافية بالأساليب الحديثة في اتخاذ القرارات بجانب الخبرة المتراكمة في مجال القضاء وخاصة في قضايا الأحداث الجانحين قد يعطل اتخاذ القرار أو اتخاذ قرار خاطئ، وقد يتضح ذلك من عدم قيام بعض القضاة بتحديد وتشخيص المشكلة المعروضة تعلية بدقة والأخذ بكافة جوانبها الاجتماعية والإنسانية والسلوكية والقانونية... إلخ.

5) **نقص المعلومات:** إن عدم كفاية المعلومات، إلى جانب عدم دقتها، يعد أحد أهم المعوقات التي تؤثر في فاعلية عملية اتخاذ القرارات، حيث إن وجود الخبرة ليس بالأمر الكافي، بل لابد من تدعيمها بأحدث المعلومات عن الموقف المحيط بالمشكلة، وفي حال كانت المشكلة قضائية فإن أي نقص في ثبوتيات وحديثات وضبوط إضارة الدعوى سوف يؤثر في فاعلية عملية اتخاذ القرارات (الحكم) الذي سيصدره القاضي.

. المعوقات الخارجية في عملية اتخاذ القرار:

إن المعوقات الخارجية التي يكون مصدرها البيئة المحيطة بالمؤسسة القضائية قد تحد من فاعلية عملية اتخاذ القرارات، وهذا النوع من المعوقات لا يقع تحت سيطرة أو تحكم إدارة القاضي. وأعتقد أنا كباحثة أن هذا الأمر يجب ألا يمنع متخذ القرار (القاضي) من دراستها والتنبؤ بها والعمل على التكيف معها، وتتمثل هذه المعوقات في البيئة ذات الصبغة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية وغيرها.

ب- العوامل المؤثرة في عملية صنع القرارات:

هناك الكثير من العوامل الإنسانية (الشخصية) والاجتماعية (التنظيمية) والبيئية التي تؤثر في عملية اتخاذ القرار منها (عاشور، 2001، 249).

1. **أهم العوامل الإنسانية (الشخصية) التي تؤثر في عملية اتخاذ القرار هو متخذ القرار نفسه:** من حيث عمره، خبرته السابقة، مستوى التعليم (إجازة - ماجستير - دكتوراه... إلخ)، النشأة الاجتماعية، المبادأة، القدرة على الاستفادة من القرارات المختلفة، المعتقدات الدينية والأدبية والأخلاقية، قدرته على الصبر والتحمل (النوشان، 2003).

2. **أهم العوامل الاجتماعية (التنظيمية) التي تؤثر في عملية اتخاذ القرار:**

هي التنظيم (الهيكل التنظيمي للمؤسسة) الذي يعمل ضمنه متخذ القرار من حيث موقعه في التنظيم، وحجم المؤسسة، ونوعها، والجماعات الرسمية، وعلاقتها في القرار، وعلى الرغم من

استقلال القاضي في عمله ضمن المؤسسة القضائية إلا أن التراتبية والتسلل الهرمي ضمن تنظيم المحاكم ودرجاتها قد تؤثر في عملية اتخاذ القرار وإصدار الأحكام القضائية ولا سيما الاستئناف والنقد.

3. أهم العوامل البيئية التي تؤثر في عملية اتخاذ القرار:

هي النظام الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والديني للمجتمع والتقاليد والقيم الاجتماعية والنقد التكنولوجي السائد في المجتمع، إذ أظهرت بعض الدراسات (القحطاني، 2007) أن هناك ثلاثة تأثيرات عالية للضغوط الاجتماعية على عملية اتخاذ القرارات تتمثل في:

- ضعف الأداء العام للمؤسسة.

- تعذر تحقيق العدالة بين المراجعين وأصحاب العلاقة.

- التمييز في المعاملة بين المستفيدين.

ت- مقومات عملية اتخاذ القرار:

1. الاعتماد على البيانات الكافية حول المتغيرات الداخلية والخارجية المتعلقة بالمشكلة والموقف المحيط بها.

2. الاستخدام المناسب لتكنولوجيا المعلومات الحديثة، بغرض إنتاج المعلومات الدقيقة والمصنفة حسب احتياجات متخذ القرار.

3. ضرورة إدراك أن كل قرار ينطوي على نتائج متوقعة وأخرى غير متوقعة.

4. ضرورة إدراك أن القرار ينطوي على جوانب ملموسة وأخرى غير ملموسة وتتعلق بالجوانب النفسية والإنسانية التي تواجه متخذ القرار.

5. إن عملية اتخاذ القرارات غير الروتينية لا بد وأن تتطوي على التفكير والابتكار.

6. الاهتمام بالأسلوب الجماعي عند اتخاذ القرار للاستفادة من التخصصات المتنوعة.

7. التكيف مع التغيير في المواقف المحيطة حتى يضمن متخذ القرار النجاح للقرار المتخذ.

8. الاقتناع بأن عملية اتخاذ القرارات لا تنتهي بمجرد اتخاذ القرار، بل يجب متابعة تنفيذه.

9. تعديل القرار إذا تم اكتشاف عدم فاعليته في معالجة المشكلة المعنية.

10. أن يأخذ القرار في لكون العوامل المؤثرة على الموقف.

ث- تحسين عملية اتخاذ القرار:

أورد بعض الباحثين قائمة إرشادية لاتخاذ قرارات أكثر فاعلية تشمل (ديسلر، 1992).

1. **ترتيب الحقائق:** حيث إن اتخاذ القرار الفعال أمر يعتمد على الحقائق (وليس على الآراء الشخصية)، تلك الحقائق المتعلقة بحقيقة المشكلة، وما هي البدائل وسلبياتها وإيجابياتها، وأكثر متخذي القرارات جودة وخبرة يعلمون بسرعة أنه عندما تكون المشكلة مستعصية على الحل فلا بد أن هناك نقصاً في الحقائق، ومن ثم يقومون بإعادتها مرة أخرى طلباً للمزيد من البيانات.
2. **استشارة الأحاسيس الشخصية:** يستطيع متخذ القرار دائماً أن يشعر فيما إذا كان القرار يتوافق مع طبيعته الداخلية، لأنه يحقق له شعوراً عظيماً بالراحة، حيث إن القرارات الجيدة هي أعظم المهدئات التي تم اكتشافها، أما القرارات السيئة فهي غالباً تثير القلق، لهذا يجب على متخذ القرار (القاضي) أن يستشير أحاسيسه الداخلية وألا يهمل حدسه وتخمينه في القضايا المعروضة عليه ولا سيما فيما يتعلق بقضايا الأحداث الجانحين لما لهذه الشريحة العمرية من خصوصية عالية الحساسية.
3. **التأكد من سلامة التوقيت:** إن سلوك أغلب الناس يكون متأثراً بأمزجتهم التي يمرون بها، ولقد توصل الباحثون في "جامعة كولومبيا" إلى أن الفرد حين تهبط معنوياته، فإن تصرفاته تكون عدوانية، أما حين تكون أمزجتهم جيدة فإن سلوكياتهم تتأرجح نحو التسامح والتوازن.
4. **عدم التركيز الزائد على نهائية القرار:** يجب على متخذي القرار عدم التركيز على نهائية القرار.
5. **المناقشة:** من المفيد أن تتم مناقشة القرارات ذات الأهمية مع الآخرين، فجزء من السبب هو أن آراء الآخرين قد توضح لنا جوانب من المشكلة ربما كنا لم نهتم بها، كما أن مناقشة الأمور مع الآخرين ولا سيما المختصين تساعد أيضاً في توضيح الأفكار والمشاعر الشخصية.
6. **اختبر افتراضاتك:** لقد وجد الخبراء أن متخذي القرار غالباً ما ينسون السؤال عن الافتراضات التي بنوا عليها قراراتهم، بعبارة أخرى فإنه يتعين عليهم أن يفحصوا باستمرار الافتراضات التي بنوا عليها قراراتهم الحالية.
7. **تحليل المشكلة بعقل متفتح:** عادةً ما ينظر كل منا إلى العالم من خلال نافذة نصفها من قيمنا الشخصية، ومن شخصيتنا ومن قدراتنا، وبسبب ذلك، فمن المهم أن نتذكر كمتخذ للقرار، أن قيمك الشخصية وشخصيتك، تؤثر في كيفية تفسيرك لما ترى، ولذا فإن على متخذ القرار أن يقاوم

تلك النزعة لرؤية ما يريد رؤيته فقط، وهنا يتم الحديث عن تدخل العوامل الذاتية والشخصية لمتخذ القرار وعلاقتها في صوابية ومصداقية وشفافية القرارات المتخذة والأحكام الصادرة.

ثالثاً- الأحداث الجانحون:

ـ التعريف بمفهوم الحدث وأسباب جنوح الأحداث:

لا شك أن مشكلة جنوح الأحداث وكيفية مواجهتها من أهم المشاكل التي تقلق العالم بأسره، وبما أن الأطفال والمراهقين والأحداث هم عماد المستقبل وجزء من المجتمع فإن جنوحهم ضرر على أنفسهم وعلى المجتمع، وبقدر ما اعتمدت التشريعات الوطنية في أي دولة فلسفة الإصلاح والتأهيل عند تقنين أحكامها الخاصة بالأحداث بقدر ما كان التشريع مسائراً للاتجاهات المستحدثة في مجال السياسة العقابية الحديثة (عثمان، 2003، 1).

ولذلك نلاحظ أن المنهجية التي يسير عليها القضاة في معالجة هذه القضايا ذات الحساسية الخاصة يشوبها الكثير من المعوقات والتي تُقضي إلى عدم حل مشاكل الأحداث الجانحين على نحو جذري، وقد تتفاقم هذه المشاكل وتتجذر بسبب عدم وجود الآليات المناسبة لمعالجتها، وهذا ما ذهب إليه العديد من الباحثين والمفكرين (عبد الباقي 2004، 1).

بالإضافة إلى ذلك ومن خلال متابعة وتدقيق عمل المؤسسات العقابية (القضائية والقانونية والإصلاحية والشرطية.... إلخ) تبين وجود إهمال غير مقصود في عمل هذه المؤسسات بحيث لا تمتلك هذه المؤسسات الكوادر المدربة والمتخصصة القادرة على إدراك مدى أهمية متابعة الأحداث الجانحين، والأماكن المخصصة لهم لقضاء الفترة العقابية، مع عدم وجود مختصين مدربين ومؤهلين في المجال النفسي والاجتماعي والتربوي في المحاكم الخاصة بالأحداث والتي تعد مسألة مهمة جداً لحماية الجانحين الأحداث.

وبالتالي فإن مسألة جنوح الأحداث باتت مشكلة يتابعها الباحثون من رجال القضاء والقانون وعلماء الاجتماع وعلماء النفس والباحثين والمتخصصين سواء على المستوى الداخلي أو الإقليمي أو الدولي، ويتفق الباحثون على أن انحراف الأحداث مشكلة ذات أبعاد مختلفة، وأن عدم مواجهتها بحلول فعالة من شأنه أن تعرض هذه الفئة من أفراد المجتمع لخطر بالغ (عثمان، 2003، 3).

أ- التعريف بمفهوم الحدث:

اختلف المشرعون على تسمية الجريمة، وأنواعها، وعلى كيفية تصنيفها، وكيفية التعامل مع كل نوع من هذه الأنواع وذلك من ناحية العقوبة، مدتها، وكيفية التعامل مع مرتكبها، وقد ذهب المشرع السوري إلى تصنيف الجرائم حسب خطورتها فصنفها في ثلاث فئات (جنايات، جنح، مخالفات).

لكن مع كل تلك التقسيمات تبين وجود اختلاف آخر لكيفية تقسيم الجريمة وتسميتها من ناحية أنواع مرتكبيها، فالمرتكب قد يكون نكراً أو أنثى، وفي أحياناً أخرى قد يكون شاباً أو شابة أو كبيراً في السن، وأحياناً يكون الفاعل صغير السن، فنطلق عليه مسميات كثيرة منها الصغير أو الفتى أو الحدث أو غير المكتمل الحلم وغيرها من المرادفات التي تشير إلى المعاني ذاتها كما هو شائع. إلا أن الخلاف يكمن بين فقهاء القانون في أمور كثيرة، منها على سبيل المثال مسألة تحديد سن الحدث، وتحديد نوع أو شكل المحاكمة التي سوف تعقد ضده، وبيان أشد العقوبات وأدناها في حقه، إضافة إلى كيفية التعامل مع الحدث، وطبيعة الأماكن التي يوضع بها لقضاء عقوبته.

وهكذا باتت ظاهرة جنوح الأحداث ظاهرة اجتماعية شائكة ومعقدة، فرضت نفسها كمعضلة هامة وأساسية في مواجهة الدول النامية والمتحضرة على حدٍ سواء، في ظل عدم وجود اتفاق واضح بين الفقهاء حول كيفية التعامل مع (الحدث الجانح) وعلى (الطبيعة القانونية للحدث الجانح). فالقانون يقوم على أساس أن جميع الأفراد متساوون أمامه، لكن إدراك القانونيين من الفقهاء لعدم إمكانية التساوي بين الحدث والشخص البالغ في الأفعال والأعمال وتناسبها لإدراك الحدث والبالغ يجعلنا نعلم بوجود الفرق الكبير حتى في النوايا والمقاصد من تلك الأفعال.

كما أن الاختلاف في معاملة الأحداث، وفي طبيعة القوانين المتعلقة بهم، تختلف من دولة لأخرى وهناك اختلاف حتى بين الفقهاء في هذه النقطة، ولذلك كان لا بد على المشرع من أن يضع العديد من التشريعات الخاصة لهذه الفئة من الأفراد حتى يتحقق بذلك مبدأ العدالة، لأن فاعل الجريمة (الحدث) لا يملك القدرة على تمييز ما مدى خطورة أفعاله حتى لو كانت هذه الأفعال مخالفة للنصوص القانونية ولكنه فعل ذلك.

المفهوم اللغوي للحدث:

في اللغة العربية يقال: "شابَّ حَدَثٌ أي فتي السن، ورجلٌ حَدَثُ السن، ورجلٌ حَدَثُ أي أنه شاب، وفي العادة فإن اللغة فإن ذكرت السن قلت حديث السن وهؤلاء غلمانٌ حدثانٌ أي أحداثٌ (ابن منظور، 1997، 132-133).

واللغة العربية تحتوي على أسماء وكلمات تعد دلالة ورمز لشيء معين موجود في العالم الخارجي أو في الحياة اليومية تتعامل معها (العويضي، 1979، 104)، ونلفظ الحدث هو تجسيد لشيء معين في الخارج، أو رسماً للواقع الخارجي له دلالاته في اللغة، ويعد مصطلح قانوني دارج في معظم التشريعات القانونية في العالم (عثمان، 2003، 18).

فالحدث هو إنسان يعد حديث العهد، أو أنه غير مكتمل النمو بالنسبة للأشخاص الطبيعيين وبالمعنى اللغوي أيضاً يقال عن الحدث: هو كل شيء جديد بحيث لم يتم تحديد السن أو الأعمار الأولى للشخص حتى يتم تسميته بالحدث، بحيث تركت اللغة تحديد السن للناظر أو التعامل مع الفرد فنرى أنه من الممكن أن نطلق للشخص للشاب الفتى بأنه حدث فلا يمكن تحديد السن من الناحية الشكلية لعدم إمكانية ذلك من الناحية العملية ولكن اللغة أعطت الحق للفرد أن يقول إن فلان حدث بمجرد أنه لاحظ أن شكله قريب من الصغر أو الفتية (عثمان، 2003، 18).

مفهوم الحدث في العلوم الإنسانية (علم الإجرام تحديداً):

تتعدد مفاهيم الحدث في العلوم الإنسانية لتأثره بالعوامل الاجتماعية والنفسية (حجازي، 2002، 16)، وعوامل فسيولوجية ووراثية (العيسوي، 2005، 18)، فقد ذهب بعض علماء علم الإجرام إلى القول بوجود ما يسمى (بقانون الكثافة الجنائي) و(قانون التشعب الإجرامي) الذي تحدث عنه "أنريكو فيري" من حيث حتمية الجريمة، والذي يدلل بأنه في بيئة معينة أو في ظروف محددة اجتماعية أو طبيعية إذا اجتمعت مع عوامل شخصية يقع عدد ثابت من الجرائم لا أكثر ولا أقل وهذا ما يسمى بحتمية الجريمة (عبد الستار، 1985، 6) وهذا يتطابق مع قانون التشعب في علم الكيمياء الذي يقول بأنه في كمية معينة من الماء، وتحت درجة حرارة معينة تتحل كمية ثابتة من الأملاح لا أكثر ولا أقل.

وتعريف الحدث في العلوم الإنسانية مغاير لتعريف الحدث في القانون، فعلماء العلوم الإنسانية لا يربطون الحادثة بالعامل الزمني كما هو في القانون على اعتبار أن الحدث ينضج، أو نستطيع القول إنه يصل سن البلوغ بغض النظر فيما إذا كانت العوامل الاجتماعية والنفسية للشخص والظروف البيئية قد اكتملت أم لم تكتمل (عثمان، 2003، 38).

وفي القانون السوري وأغلب القوانين الوضعية يبدأ الإدراك التام بإكمال الإنسان (18) ثمانية عشر عاماً من عمره، وقد عرفت المادة 1/ من قانون الأحداث رقم (18) لعام 1974 الحدث بأنه "كل ذكر أو أنثى لم يتم الثامنة عشرة من عمره".

وتقدير السن على هذا النحو "اتفاقي" أو "معياري"، يأخذ بالحسبان الحالة المتوسطة أو المعتادة للإنسان، وهي الحالة الغالبة بين البشر، بصرف النظر عن الاختلاف في درجات الذكاء والخبرة والمعرفة، أي أن العبرة هي لقيود الأحوال المدنية.

ـ مفهوم الحدث في القانون:

يُعرف لغوياً بأن الفشل في أداء الواجب، أو أنه ارتكاب الخطأ، أو العمل السيء أو العمل الخاطئ، أو أنه خرق للقانون عند الأطفال الصغار.

أما "جنوح الأحداث" فإنه مثل هذا السلوك الصادر عن شخص صغير في الغالب تحت سنة 16 أو 18 سنة حسب تقنية الدولة بحيث يستدعي انتباه المحكمة إليه.

يثير مفهوم "جنوح الأحداث" بعض المشكلات المنهجية وأخرى علمية وفقهية وذلك منذ ظهور هذا المفهوم لدى إنشاء أول محكمة خاصة بالأحداث في نهاية القرن الماضي.

والقول الراجح في هذا الشأن أن (جنوح الأحداث) من المفاهيم القانونية المعاصرة التي أفرزها الفقه الجنائي المعاصر للتعامل مع فئة الأشخاص من تقل أعمارهم عن سن معينة وذلك حين يرتكبون أفعالا مخالفة للقانون وبهذا المعنى الشامل يقترب مفهوم "جنوح الأحداث" من مفهوم جرائم الأحداث الذي يشيع استخدامه اليوم على نطاق رسمي واسع.

ولكن ما هي تلك الأفعال التي تدخل في مفهوم (جنوح الأحداث) وفقاً لهذا المعنى القانوني؟

الواقع أن موقف رجل القانون من "جنوح الأحداث" لا يتعدى موقفه المعروف من مفهوم الجريمة ذاتها، حيث يعد أن الجريمة هي كل فعل أو امتناع يعاقب عليه القانون، ولذلك فإن رجل القانون الجنائي سواء أكان قاضياً أم محامياً يحرص على توفير عناصر تكوين الجريمة من حيث أركانها المادية والمعنوية بصورة دقيقة، فهو يشترط أن تكون هناك تهمة محددة بنص القانون وأن يجري توجيه هذه التهمة وفقاً للأصول القانونية المعروفة، وأن يثبت تجريم الفاعل عن التهمة موضوع التجريم وفقاً لأصول المحاكمات الجزائية (عيسوي، 205، 2004).

أما بالنسبة للقانون الدولي فقد اهتمت الدول بشريحة الجانحين الصغار، فعقدت الكثير من المؤتمرات لضمان وضع قواعد قانونية تحمي تلك الشريحة من الجانحين وتحافظ عليها، فقد تنبّهت الأمم المتحدة لهذه المشكلة وعقدت المؤتمر الأول لها عام 1955 في جنيف بعنوان (جرائم الأحداث) الذي اهتم بمكافحة الجريمة ومعالجة الجانحين، وفي عام 1985 اعتمدت الجمعية العامة

للأمم المتحدة (قواعد بكين) وهي عبارة عن قواعد نموذجية دنيا لإدارة شؤون قضاء الأحداث، وهناك العديد من المؤتمرات التي تحدثت عن القواعد القانونية لحماية الأحداث الجانحين (جبارين، 2، 1998)، ومن بين هذه المؤتمرات والمعاهدات "اتفاقية حقوق الطفل" والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ (2) أيلول من العام 1990 وفقاً للمادة 49/ منها، وصادقت عليها حكومة الجمهورية العربية السورية بموجب القانون رقم 8/ تاريخ (13) حزيران من العام 1993 إلا أنها تحفظت على المادتين 20-21/ منها المتعلقةتين بالتبني نظراً لاعتبارات دينية خاصة بالمجتمع السوري. وقد عرفت المادة الأولى من هذه الاتفاقية الحدث مع الاحتفاظ بكلمة الطفل بأنه: " كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة من العمر ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق على الطفل ".

وقد نصت القاعدة الثانية من قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لإدارة شؤون قضاء الأحداث على أن: " الحدث هو الطفل أو الشخص الصغير السن الذي يجوز بموجب النظم القانونية ذات العلاقة مساءلته عن جرم بطريقة تختلف عن طريقة مساءلة البالغ " (عوين، 10، 2003).

وتتفق القوانين العربية على اعتبار أن الحدث جانحاً فيما إذا ارتكب قبل بلوغ الثامنة عشرة فعلاً معاقباً عليه قانوناً (العوجي، 1986، 40).

ب- أسباب جنوح الأحداث:

دلّت العديد من الدراسات أن أسباب الجنوح لها علاقة وثيقة بالبيئة الاجتماعية والاقتصادية للأطفال وآبائهم بحيث ينعكس ذلك على سلوكهم ويصبحوا مجرمين، وأكد الإعلان العالمي لحقوق الطفل، أن الطفل تتكون شخصيته الكاملة والصحيحة والسوية بانتمائه لأسرته (الدوبيي، 37، 1995)، أي أن العلاقة بين الطفل وأسرته هي علاقة طردية، ليس هذا وحسب، بل إن العوامل الأخرى المؤثرة في السلوك اليومي للطفل قد تكون أعمق من تأثير الأسرة عليه، لذلك سنقوم بذكر بعض الأسباب المحدثة والمؤثرة لجنوح الحدث.

إن أهم مظاهر ازدياد جرائم الأحداث في العالم المعاصر، والتي أشارت الدراسات إليها (الحوت، 1992، 120) تعود إلى عوامل عديدة يمكن تلخيصها على النحو الآتي:

1. ازدياد سكان العالم ولاسيما في دول العالم الثالث أو الدول النامية، حيث تدل الدراسات أن عدد الأحداث والشباب من سكان العالم بلغ 600 مليون شخص (الحوت، 1992، 16).

2. دخول التكنولوجيا على نحو سريع وخصوصاً في دول العالم الثالث الأمر الذي أدى إلى الانحلال الأخلاقي وتفكك القيم الثقافية والروابط الاجتماعية التقليدية (أبو توتة، 1991، 65).
 3. التنمية والتصنيع وخصوصاً في دول العالم الثالث، وقد أدت إلى تغيرات مادية واقتصادية أثرت في القيم الاجتماعية والمعتقدات الدينية المتعلقة بالأسرة ودورها الاجتماعي وأنماط التربية (الحوت، 1992، 121).
 4. دخول نمط العيش والسكن المستقل التي عملت على ترسيخ نظرية العائلة الصغيرة المستقلة والذي أدى إلى الإقلال من الترابط الأسري الكبير.
 5. سهولة انتقال المعلومات المرئية وغير المرئية عبر وسائل الاتصال الحديثة، وهذا ساعد على انتقال الثقافات الدخيلة وتقليدها من المجتمعات الأخرى وبالذات مجتمعات الدول النامية.
 6. سوء الأحوال الاقتصادية وعدم وجود عدالة في توزيع الموارد والبطالة كلها ظواهر تساعد على ازدياد أسباب الجريمة لدى الأحداث على المستوى الدولي أو العالمي (الحوت، 1992، 121).
- من ناحية ثانية، فقد رأى علماء علم النفس وعلم الإجرام أن من أسباب جنوح الأحداث وجود عوامل داخلية أو شخصية، وعوامل أخرى خارجية من شأنها أن تدفع الحدث إلى الانحراف وهذه العوامل تتمثل بالآتي: (الرازقي، 1995، 54):
- العوامل الشخصية:**

يقصد بالعوامل الشخصية: مجموعة المقومات الجسمية والنفسية والعقلية للحدث بما في ذلك التكوين الجسدي وعمل الأعضاء والحالة الصحية، وكذلك كل ما له علاقة بالتكوين النفسي والانفعالات (الرازقي، 1995، 55).

وبالتالي فإن النضوج في عمل الغرائز لدى الحدث تكون السيطرة فيه من عواطفه في أفعاله وليس من راحة عقله أو اتزان عقله، فنتيجة توقد الغريزة الجنسية لديه يدفع الحدث فضوله وجهله بأمور الجنس إلى العمل على اكتشافها، ولكن ليس بطريقة سليمة مما يؤدي به إلى الجرم وأيضاً القوة البدنية تولد لدى الحدث لقيامه بتغيير الأوضاع والعمل على التمرد على المجتمع والمعتقدات وكذلك العمل على إثبات الذات أمام منافسيه، مما يؤدي إلى ارتكاب الحدث الجرم (الرازقي، 1995، 56).

. العوامل الخارجية:

المقصود بها الوسط الذي يكون الحدث موجوداً فيه ويتربى فيه، بحيث ينسج هذا الوسط جميع أفعاله وسلوكه، أي أن الحدث يتأثر بسلوك من حوله وعلى أساسه يقرر الصواب من أعماله أو الخطأ فيها، فالصواب ما يأتيه الوسط من أفعال حتى لو كانت غير قانونية أو سيئة، ولتبيان ذلك سنتكلم على البيئة المحيطة بالحدث في أغلب المجالات وأقربها الوسط العائلي والمدرسي وغيرهما وذلك على النحو الآتي:

1. الوسط العائلي:

تربية الحدث ليست مجرد جهد شخصي يقوم به الأبوان بل هو فن وعلم في آن واحد، ومن هنا فإن توعية الحدث بالوسط الذي يعيش فيه وتحسين علاقته به لا يمكن أن يكتمل إلا إذا اكتسب الحدث شخصية الوالدين والتي من خلالها تكتمل صورة الوسط الذي يعيش فيه الحدث نفسه ولكي تكون المساهمة في بناء شخصية الحدث وتتسقها مع المحيط أو الوسط الذي يعيش فيه وبيان ما هو غير سليم والحث على تركه (الحوت، 1992، 89، 90).

ومن العوامل المساعدة على تفكك الأسرة هو عمل الوالدين لساعات طويلة، مما يؤدي إلى حرمان الحدث من الوقت الكافي اللازم للقيام بالتربية والرعاية الوالدية، وكذلك فإن سوء الحالة الاقتصادية للأسرة تشكل عاملاً مهماً لانحراف الأحداث (أبو توتة، 1991، 58).

2. الوسط المدرسي:

تعد المدرسة المجتمع الخارجي الأول الذي يصادف الحدث بعد خروجه من الوسط العائلي، كما يمثل المجتمع الغريب بعد البيت الذي يندمج فيه الحدث، فهي الساعات الأطول التي يقضي فيها الحدث وقته خارج الوسط الأسري، وهذا يتطلب منه التكيف في ذاك الوسط الجديد، لكي يتفاعل معه ويتساير مع معتقداته عند اختلاطه بأشخاص ويحتك بالآخرين (الحوت، 1992، 136). إلا أن هذا الوسط التعليمي التربوي قد يعتريه الخلل في التربية، فيؤدي إلى جنوح الأحداث (الرازقي، 1995، 59) حيث إن هناك فروقاً في تقبل معطيات التنشئة ليس فقط من الناحية العمرية بل من الناحية العقلية أيضاً.

بناءً على ما سبق يتبين أن الوسط المدرسي يساهم في عدة عوامل تساعد على انحراف الأحداث ومن بينها:

- (1) ضعف كفاءة المعلم، فللمعلم دور جوهري في إحداث التنشئة الاجتماعية كشخص يدخل في علاقة اجتماعية وكموجه للسلوك، وحافظ للنظام، وكونه القدوة أمام طلابه.
 - (2) عدم الاهتمام بالكفاءة العقلية المتفاوتة لكل حدث في أثناء تلقي علومه.
 - (3) عدم تناسب المناهج العلمية المدرسية في بعض الأحيان مع سن الحدث.
 - (4) النظام اليومي الروتيني في عمل المدرسة، وعدم وجود النشاطات الرياضية والترفيهية بالمستوى المطلوب لأن تلك النشاطات تصقل الحدث وتعمل على تهيئته وتتمى مواهبه المدفونة (الرازقي، 1995، 59).
 - (5) الأصدقاء ورفقاء السوء.
 - (6) البيئة المدرسية غير السليمة.
- واعتقد أن مشكلة الأحداث الأهم هي عدم تعلم الغالبية منهم.

المسؤولية القانونية والجناية للأحداث:

أ- السلوك الإجرامي لجنوح الأحداث إن تنشئة الأطفال ورعايتهم كانت ولا زالت مطلباً جوهرياً ووظيفة أساسية من وظائف الأسرة في كل المجتمعات. فهناك قدر متوقع من جانب كل أسرة لتلبية مطالب التنشئة الاجتماعية والرعاية المطلوبة، وهناك قدر آخر متوقع من جانب كل طفل ليسلك السلوك المتوافق المطلوب في إطار معايير اجتماعية معينة من خلال أنماط سلوكية مقبولة. ولكن الذي يحدث في الغالب أن يخفق أحد الطرفين في تحقيق توقعات الطرف الآخر لأسباب متعددة فقد تخفق الأسرة في تسيير الحد الأدنى من متطلبات المعيشة وتوفير أسباب التنشئة الرعاية السليمة، وقد يخفق الطفل نفسه في تحقيق التوافق المطلوب. وقد تتدخل الدولة كطرف ثالث من خلال بعض مؤسساتها الرسمية أو بعض المؤسسات غير الرسمية في مساعدة أحد الطرفين على تحقيق توقعات الطرف الآخر، وذلك فيما تقدمه من إعانات مادية ورعاية صحية وعقلية ونفسية أو خدمات اجتماعية، وعلى الرغم من ذلك فإن عبء المسؤولية يقع على عاتق الأسرة بالدرجة الأولى. حيث يعد الحدث مع كل ما يصل له عقله من تدارك لجميع المفاهيم القانونية إلا أن استيعابها بالنسبة له قد تكون ثقيلة، أو غير متجانسة، أو لم تصل إليه أدبيات هذه القواعد على نحو يمنعه من الابتعاد عن ارتكابها أو اللجوء بها، مع هذا وذاك فالمشرع مدرك ألغاز اللهو التي تتقلب في صفحات عقل الحدث، فقد قسم المشرع مراحل المسؤولية

الجنائية للحدث الجانح، بحيث وضع الخطط للتعامل مع المراحل العمرية للأحداث الجانحين والتصرفات المتخذة حيال ذلك، فمن الممكن أن يقرر العديد من التدابير الإصلاحية والتأهيلية المناسبة لكل مرحلة عمرية، ومن الممكن أن يأخذ المشرع بنظام العقوبة في التعامل مع المخالفين للقانون.

وتعقيباً على ما سبق يمكن القول: إن الباحث في السلوك الإجرامي ولو أنه يجب أن يلتزم بالتعريف القانوني لهذا السلوك، إلا أنه ليس هناك ما يمنع من دراسة أي سلوك آخر غير إجرامي إذا كانت دراسته لهذا السلوك ستقدم فائدة من حيث إلقاء الضوء على ظاهرة جنوح الأحداث. فالسلوك الإجرامي عند الأحداث لا تنعكس خطورته على أمن المجتمع وسلامته فحسب، بل إنه يعكس أيضاً الخلل القائم في الأسس الاجتماعية والقانونية والثقافية، فالأحداث المنحرفون يمثلون مشكلة قانونية وقضائية نتيجة الاستغراق في ممارسة السلوك المنحرف، الأمر الذي يتطلب مزيداً من الإجراءات القانونية القضائية التي يغلب عليها الطابع الاجتماعي لتأصيل عوامل إجرام الأحداث، والعمل على كيفية تقاضي تلك العوامل وإصلاحها (الشرقاوي، 1979، 9) وضرورة الربط بين الوعي أو التمييز والمسؤولية الجزائية.

ب- مفهوم المسؤولية الجنائية للأحداث:

إن تحقق أركان الجريمة كما نص عليها القانون غير كافٍ لمعاقبة فاعلها، فلا بد قبل ذلك من توافر أهلية لدى الجاني تسمح له بتحمل المسؤولية الجنائية، لذلك فإن المسؤولية الجنائية تشكل جسراً، أو همزة وصل بين الجريمة والعقاب، فالأهلية الجنائية تعد شرطاً لازماً لا غنى عنه لتحمل التبعات الجزائية (رحماني، 192، 2006).

وبما أن ارتكاب الجريمة على النحو الموصوف لا يُلغى قانوناً لأن الفاعل مسؤول مسؤولية جنائية ومستحق العقاب، فثمة فارق بين فكرة الجريمة وفكرة المسؤولية الجنائية. ولئن كانت الجريمة تتوافر في بنائها القانوني بأركان ثلاثة هي: الركن الشرعي، الركن المادي، الركن المعنوي، فإن المسؤولية الجنائية تتحقق إذا كان الفاعل متمتعاً لحظة ارتكابه الجريمة: بسمة الوعي أو الإدراك، والقدرة على حرية الإرادة أو الاختبار من ناحية أخرى (سليمان، 2003، 661).

والمشرع يحاسب الجاني لأنه وجه إرادته على نحو خالف به أوامره ونواهيه، ولا ينسب إليه هذا الاتجاه الإرادي إلا إذا كان يستطيع العلم بالوجهات المختلفة التي يمكن أن تتخذها إرادته (رشوان، 2006، 28). وبالنسبة للنظام الجنائي الخاص بالأحداث الجانحين فإنه يتضمن قواعد خاصة

تحكم المسؤولية الجنائية، تختلف عن تلك القواعد التي تحدد المسؤولية الجنائية للبالغين، وهي المسؤولية التي تقوم على عنصرين: (الشعور، والإرادة)، وهذا يتطلب بالضرورة البحث عن مبادئ أخرى غير تقليدية تقوم عليها مسؤولية الحدث، فنصيبه من الإدراك وحرية الاختيار ليس كاملاً فهو إما معدوم أو منقوص، وهذا يعني أن تأسيس مسؤوليته الجنائية على عنصرين الشعور والإرادة بلا معنى، ومن ثم ينبغي بناء هذه المسؤولية الجنائية على أساس اجتماعي، وليس على أساس أخلاقي فالحدث الجاني أو المنحرف في حقيقة الأمر مصنوع وليس مولود، فهو ضحية الظروف المحيطة به ويجب أن يتعامل على هذا الأساس (يس، 1983، 113).

وهذا هو الاتجاه السائد في السياسة الجنائية المعاصرة الذي ينظر إلى جنوح الأحداث وانحرافهم على أنها ظاهرة اجتماعية تقع المسؤولية عنها بالدرجة الأولى على المجتمع، وليس ظاهرة إجرامية يتحمل الحدث نتائجها (لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية: "وثائق الأمم المتحدة"، الدورة الحادية عشرة A.5.5.593، رقم 19، 43)

ولا يقتصر القانون المعني بمواجهة الحدث الجاني والمنحرف فحسب، وهو من ارتكب جريمة، بل إن النصوص القانونية امتدت لتشمل الأحداث المعرضين للانحراف، وهم ممن تتوافر فيهم الخطورة الاجتماعية فتكون نذيراً باحتمال ارتكاب الجريمة فتكمن في هذا الاحتمال أهمية مقاومة حالة التعرض للانحراف كون هذه الحالة لا تعد جريمة في قانون العقوبات.

فالمسؤولية الجنائية في القانون هي: "أهلية الإنسان العاقل الواعي لأن يتحمل جزاء عقابياً نتيجة فعل نهى القانون عنه، أو ترك ما أمر به باسم المجتمع ولمصلحة المجتمع" (التونجي، 1971، 50).

وعرفها آخرون بأنها: "صلاحية الشخص لتحمل الجزاء الجنائي عما يرتكبه من جرائم" (عوض، 1992، 316).

فارتكاب الشخص فعلاً يحظره القانون الجنائي يشير فكرة المسؤولية الجنائية، وتوقيع الجزاء الجنائي على هذا الشخص بمقتضى حكم قضائي يعني أنه مسؤول مسؤولية جنائية، وهذا لا يعني أن المسؤولية وليدة الجزاء، وأن الجزاء الجنائي لا يولد المسؤولية ولكن يحصرها (إمام، 2004، 112) فهذه الأهلية تمثل مجموعة العوامل النفسية اللازم توافرها في الشخص لكي يمكن نسبة الواقعة إليه بوصفه فاعلاً عن إدراك وإرادة.

وعليه يمكن القول: إنه لكي توجد الأهلية يستوجب ذلك تمتع الشخص بحالة نفسية تؤهله لأن يميز أو يدرك معنى الجريمة، ومعنى العقاب، وأن يكون قادراً على الاختيار بين حالة الإقدام على ارتكاب الجريمة أو الامتناع عنها (عثمان، 2003، 129). والقاضي عليه أن يختار العقوبة المناسبة بالنسبة:

للجريمة: من حيث الجسامة، أو البساطة.

وبالنسبة للمجرم: من حيث خطورته أم عدم خطورته.

ويقرر في نفس الوقت العقوبة الملائمة: **من حيث النوع، ومن حيث المقدار.** إذا كانت سلطته تقديرية للعقوبة بين حديها الأدنى أو الأقصى، بل إنه يستطيع أن يترك العقوبة ويوقع تدبيراً وقائياً كالإدخال في إصلاحية، أو معهد بالنسبة للمجرمين الأحداث (زرزوق، 2003، 214) وهذا للأسف غير موجود في سورية.

ج-أساس تحديد المسؤولية الجنائية للأحداث: للجريمة جانبان:

الأول موضوعي: ويشمل النظرية العامة لها كونها واقعة قانونية.

والثاني شخصي: يتناول المسؤولية الجنائية وأهلية تحملها.

وعند اكتمال أي فعل إجرامي من المفترض اكتمال الواقعة الإجرامية، وإثبات جميع أركانها في حق فاعلها، فالفاعل ليس عنصراً لاكتمال الجريمة، وإنما هي أثر له مقتضاه وهو إلزام الفاعل بتحمل النتائج القانونية المترتبة على فعله غير المشروع (النبراوي، 1995، 217).

وإذا كانت الأركان هي بحد ذاتها كاملة غير منقوصة فنحن هنا بصدد جرم، بحيث إن العلاقة بين شخص فاعل الجرم والجريمة هو قيام الشخص بالفعل، أي بقدرة الشخص وسلوكه، فمن غير الممكن إبعاد صفة التجريم على الفاعل عن الواقعة المادية، إلا إذا امتنعت مسؤوليته الجنائية وذلك (بعدم توفر حرية الإدراك والتمييز) (بارة، 2000، 196) ولكن من يحدد ذلك؟

فالمشرع لم يأخذ فقط بالفعل الجرمي على أنه أساس للعقاب، بل نظر أيضاً إلى شخص الفاعل، وإلى مدى وعيه وتفتح مداركه لخطورة أفعاله، أي أن العقوبة جزاء لارتكاب الشخص لفعل إجرامي تتوضح في حقيقته مسؤولية الشخص جنائياً، وذلك في امتلاك الشخص العقل والإرادة الضبطية (الفيتوري، 1998، 108، 107). فالعقل والإرادة هما أساس العقاب.

وكانت المجتمعات القديمة لا تأخذ بذلك، وكان العقاب على الأفعال المرتكبة من الشخص دون الإشارة إلى حالة الشخص النفسية والعقلية، ومدى قدرته الضبطية (جبارين، 1998، 8). إلا أن هناك اختلافاً بين الفقهاء على أساس المسؤولية الجنائية، ومن المعلوم أن الإرادة تنتج اتجاه مخالفاً أو مطابقاً للقانون، ولكن هل الاتجاه المخالف للقانون كان بإدراك، أم أنه كان حتمياً في الاتجاه بحيث يتحتم القيام به؟ وهل المسؤولية الجنائية جوهرية الإدراك، أم أن الإنسان كان مجبراً على اتخاذ هذه الطريق؟ لذلك وُجدَ مفهومان أساسيان لتحديد المسؤولية الجنائية وهما:

- حرية الاختيار.

- المفهوم التوافقي.

حيث إن هذه المذاهب لا تُعَدُّ أن الفرد لا يستطيع أن يختار أفعاله وأعماله، بمعنى آخر إنه ليس صحيحاً أن الإنسان حر في كل تصرفاته، فلا بد أن الإنسان يتأثر بمؤثرات مختلفة سواء أكانت تتعلق بذاته أم بتكوينه البيولوجي، أو تتعلق بنفسيته، أو كانت خارجية (بارة، 200، 2000). وعدّ أن أحد العوامل التي تفسر أفعال الفرد هو مقدرته على الاختيار لتلك الأفعال، من دون النسيان بالأخذ بالعوامل والظواهر الكونية التي أخذ بها دعاة الحتمية، لأن هذه العوامل توجه الفرد في إرادته بالتأثير عليه بطريقة غير مباشرة، أي أن وجود الفرد في بيئة يغلب عليها طابع الإجرام ليس كمن يكون موجوداً في أسرة صالحة.

ويرى أنصار المذهب التوافقي أنه ليس صحيحاً الأخذ بمبدأ الحتمية، أو ما عرف بالسببية في هذا المذهب لأنه ليس صحيحاً مساواة الإنسان بالظواهر الطبيعية، فلا يجوز الأخذ بالمذهب الجبري على نحو مطلق، ويرى مناصرو المذهب التوافقي أن أساس المسؤولية الجنائية يبقى حرية الاختيار، ولكن التأكيد على أن الإنسان أو الفرد يتأثر بعوامل مختلفة، وعدّوا أن المسؤولية الجنائية تنتفي عن الجاني إذا كانت تأثير العوامل الخارجية مطلقة (النبراوي، 1995، ص 223).

انعدام المسؤولية الجنائية للصغير:

أساس المسؤولية الجنائية هو حرية الاختيار، ولتوفر حرية الاختيار يجب توفر الإدراك والتمييز، لأنه من غير الممكن توفر حرية الاختيار من دون توفر الإدراك والتمييز للأفعال، فإن وجد الفرد غير مميز لأفعاله فمن الصعب أن يدرك أن الأعمال التي تصدر منه هي ضمن القواعد القانونية أم هي مخالفة لتلك القواعد، ولا يمتلك حتى القدرة على المفاضلة بين تلك الأعمال، وذلك كله بسبب العوامل التي تؤثر في الإدراك والتمييز.

لذلك يمكن القول: إن المسؤولية الجنائية تنتفي إذا لم يتوفر أحد الشرطين: إما الإدراك أو التمييز وبالتالي عدم القدرة على الاختيار، فيطلق على الأسباب التي تجعل الفرد غير قادر على الاختيار (موانع المسؤولية الجنائية) لأن أثر هذه الأسباب إذا توفرت يتمثل في عدم اعتداد القانون بإرادة من صدرت عنه أسباب الجريمة، ومن ثم عدم مساءلته جنائياً عن الأفعال التي ارتكبها. ولكن المدى العمري للحدث طويل، إذ لا يمكن أن يكون من عمره 14، 15، 16، 17، 18 مثل من عمره 8، 9، 10... إلخ.

ولذلك ترتبط المسؤولية الجنائية بالسن، فتتقدم، أو تنقص، أو تكتمل تبعاً للمرحلة العمرية للفرد، من أجل ذلك ينبغي أن نحدد أحكام مسؤولية الصغار في السن (الأحداث) السابقة على اكتمال المسؤولية الجنائية، من هنا فإننا سوف نتكلم على مراحل المسؤولية الجنائية لتحديد حقوق الفرد في كل مرحلة، ولمعرفة مدى الحماية القانونية لكل مرحلة.

يعد سن السابعة هو سن التمييز حسب القانون السوري، وذلك بموجب أحكام قانون الأحداث رقم 18/ لعام 1974 ولكن تم تعديله إلى سن العاشرة حسب المادة 2/ من قانون الأحداث السوري المعدل بالمرسوم التشريعي رقم 52/ تاريخ 9/1/2003، فالصغير دون سن السابعة يعده القانون عديم التمييز أي أنه غير أهل لمباشرة حقوقه المدنية، كما أنه غير مسؤول من الناحية الجنائية (النبراوي، 230، 1995).

ويشير علماء القانون إلى أن مفهوم جنوح الأحداث يحمل نفس معنى السلوك الإجرامي لدى البالغ، والفرق بين الجانح والسلوك الإجرامي يتحدد حسب السن القانوني الذي يحدده المشرع في المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، ويتفق علماء الجريمة على أن الجريمة هي كل فعل أو امتناع يعاقب عليه القانون (الدوري، 27، 1985).

وعلى هذا الأساس نتفق أغلب التشريعات بتحديد سن الحدث، وتعيين الجرائم المعاقب عليها، وهو السن الذي يقل عن (18) ثمانية عشرة سنة ويقترب جريمة منصوص عليها في قانون العقوبات قبل عشر سنوات مسؤولية معدومة (مانع عقابي) من عشرة إلى ثمانية عشرة سنة مسؤولية ناقصة.

ومن الملاحظ أن التشريعات الحديثة نبذت النظرة الضيقة للأحداث الجانحين، التي تركز على سلوكهم الذي يشكل خطراً على أمن المجتمع وذلك بعيداً عن الخطر الذي يمكن أن يتعرض له

الحدث، وأصبحت الآن تركز في أهدافها على حماية المجتمع والحدث معاً، فقد عرف مكتب الشؤون الاجتماعية التابع للأمم المتحدة الحدث الجانح من الناحية القانونية بأنه:

"شخص في حدود سن معينة، يمثل أمام هيئة قضائية أو أية سلطة أخرى مختصة بسبب ارتكابه جريمة جزائية ليتلقى رعاية من شأنها أن تيسر إعادة تكيفه الاجتماعي" (عن علاونة، 50، 2001).

ولكن لا بد من العقاب بدرجات متفاوتة تتناسب مع عمر الحدث ونضجه وقدرته على الإدراك والتمييز.

■ التدابير الخاصة بالأحداث الجانحين:

يجمع فقهاء السياسة الجنائية وفقهاء الاتجاه الاجتماعي في تفسير نفسية سلوك الجريمة على أن انحراف الأحداث أو تعرضهم للانحراف يمثل بالدرجة الأولى ظاهرة سلوكية اجتماعية ترجع إلى أعماق نفسية الحدث وإلى الظروف الاجتماعية التي نشأ فيها، وفرضت عليه أنماطاً معينة من السلوك المخالف للقانون (رسلان، 1996، 486) لذا، يجب أن تتجه الجهود إلى إنقاذ الصغير من تأثير هذه العوامل المفسدة عن طريق تطبيق التدابير الوقائية والتربوية والإصلاحية، وتقويم سلوكه وكذلك اللجوء إلى بعض العقوبات المخففة في حالة ارتكابه الجرائم الجسيمة.

أ- تدابير الإصلاح الخاصة بالأحداث:

ترتبط العقوبات الجنائية بالمسؤولية الجنائية ارتباطاً وثيقاً، فلا عقوبة بدون توافر هذه المسؤولية وتقوم المسؤولية الجنائية على أركان محددة تتمثل في مجموعة من الملكات الذهنية والعقلية والنفسية التي يطلق عليها تعبير (الشعور)، أو (الإرادة) أو (الإدراك وحرية الاختيار) والتدابير المقررة في قوانين الأحداث ليست هي السبيل الوحيد لإصلاح الأحداث الجانحين، فقد أقرت بعض تشريعات الأحداث عقوبات مخففة توقع على الأحداث الجانحين في أنواع معينة من الجرائم (عبيد، 1988، 276). إضافةً إلى ذلك فإن الحكم على الأحداث بعقوبات عادية، وإن كانت مخففة يترتب عليه المساواة في المعاملة الجزائية بين الأحداث والبالغين (العصرة، 1974، 303). وإذا ما سعى القاضي إلى تطبيق عقوبات أو تدابير خاصة بحق الحدث في حالة ارتكابه جرائم أو تعرضه للانحراف، فإن ذلك مرهون بضرورة توافر بعض الشروط القانونية اللازمة لتطبيق مثل هذه التدابير.

ويذهب المشرع السوري بحسب نص الفقرة 1/ من المادة 3/ من قانون الأحداث المعدل بالمرسوم التشريعي رقم 52/ لعام 2003 إلى أن ما بين سن (10-18) سنة يوجد فقط تدابير إصلاح تتراوح بين:

1. تسليم الحدث إلى أبويه.
 2. تسليمه إلى وليه الشرعي أو أحد أفراد أسرته.
 3. وضعه في مركز الملاحظة.
 4. وضعه في معهد خاص للأحداث.
 5. حجز في مأوى احترازي.
- باستثناء الأحداث الذين أتموا (15) خمس عشرة سنة، وكانت جريمتهم جنائية.

وذهبت المادة 29/ منه إلى أن القصر لديهم عذر قانوني مخفف، وتقرض عليهم عقوبات جزائية مخففة. بينما ذهبت المادة 30/ منه إلى النص بأن الأحداث الذين يعاقبون بالحبس لا يحبسون في غير معاهد إصلاح الأحداث، على أن يُخصص لهم جناح خاص بهم. وفي هذه الحالة:

إذا كانت الجريمة جنائية عقوبتها الإعدام فإنها تخفف إلى الحبس مع التشغيل من (6-12) سنة.

إذا كانت الجريمة جنائية عقوبتها الأشغال الشاقة المؤبدة أو الاعتقال المؤبد فإنها تخفف إلى الحبس مع التشغيل من (5-10) سنوات.

إذا كانت الجريمة جنائية عقوبتها أشغال مؤقتة أو اعتقال مؤقت فإنها تخفف إلى الحبس مع التشغيل من (1-5) سنوات.

ب- شروط معاقبة الحدث:

إذا ارتكب الحدث جريمة فإن المسؤولية لا تقام نحوه إلا إذا توافرت الأركان الخاصة بالجريمة، وهذا شرط أساسي لمعاقبة الحدث، غير أن ذلك لا يكفي للقول بمعاقبته، بل لابد كذلك بضرورة توافر شروط خاصة ولازمة لمعاقبة الحدث، هذه الشروط يجب البحث في توافرها قبل إصدار الحكم سواء أكان ذلك متعلقاً بسن الحدث أم بالحالة الاجتماعية الخاصة بالحدث أو بحالته الصحية وهو ما يسمى بـ (دراسة شخصية الحدث الجانح)، ويقصد بها : مجموعة المعلومات التي تتعلق بالأسباب، أو العوامل، أو الظروف التي جعلته يرتكب السلوك الجانح، وتحديد أفضل السبل الكفيلة بإصلاحه وحمايته وتقويمه (موس، 2008، 226). والقاضي ليس له أن يحكم على

الحدث إلا بناءً على عناصر شخصية محورها شخصية الحدث الماثلة أمامه بعد فحص حالتها بطريقة علمية، لا وفقاً لمعيار موضوعي بحت أساسه الجريمة ومدى جسامتها. فواجب القاضي أولاً أن يعرف من هو الحدث المائل أمامه، لأنه لا يحاكم الجريمة وإنما يحاكم الحدث، والحدث لا يحاكم من أجل تقرير عقوبة تقابل الجريمة، بل من أجل إصلاحه، ومعرفة الحدث يجب أن تهدف إلى الوقوف على شخصيته ذاتها من جميع جوانبها، تكوينه الطبيعي والنفسي وحالته الاجتماعية، وعلى قدر إحاطة القاضي بهذه الشخصية ومدى خطورتها يمكنه أن يجري انتقاءً سليماً للتدبير أو العقوبة، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال اللجوء إلى الفحص العلمي من أهل الخبرة (الجوخدار، 1992، 164-165).

وهذا الأمر ينطبق في مجال إيقاع العقوبة واتخاذ التدابير، ولكنه لا ينطبق بالنسبة لإسناد الجريمة إلا في حال الشك بمرض عقلي، لأن التجريم يتم وفق أحكام القانون.

ومما لا شك فيه أن الحدث الجانح هو في حقيقة الأمر ضحية الظروف والعوامل المختلفة التي تأمرت عليه، وفرضت عليه سلوكاً غير اجتماعي، وأجبرته على ارتكاب الفعل المنحرف، فإن ذلك يعني وجوب، لكون الحدث مجنياً عليه، وليس جانياً (التحاف، 1983، 334).

رابعاً: آثار الضغوط على مهارات القضاة والمحامين في اتخاذ القرارات وإصدار الأحكام

إنّ الكتابات في هذا المجال ما زالت في معظمها على مستوى التحليل النظري، ولم تنل الدراسات التطبيقية فيه إلا نصيباً محدوداً من الاهتمام، ويمكن إرجاع ذلك إلى سببين رئيسيين هما:

الأول: تنوع العوامل المسببة للضغوط وتداخلها مما يثير مشكلة فصل كل منها لدراسة تأثيرها.

الثاني: عدم اتفاق الباحثين على مفهوم محدد ودقيق للضغوط النفسية وضغوط العمل.

مما يوقع الباحث الذي يحاول الخوض في هذا المجال بحيرة تجعله في النهاية إما أن يبتعد عنه كلياً، أو أن يحاول تبني المفهوم الذي يتفق مع قناعاته الشخصية (العميان، 159، 2005).

انطلاقاً من ذلك فإن دراسة تأثير الضغوط النفسية على عملية اتخاذ القرار فيما يتعلق بعمل القضاة والمحامين في سياق قضايا الأحداث الجانحين هو الهدف من المناقشة في هذه الفقرة. حيث يحظى القضاة والمحامون بمكانة كبيرة؛ لما يقومون به من حماية حقوق الإنسان والأحداث الجانحين تحت مظلة الأنظمة التي تضطلع بأهمية الدور الذي يقومون به. إذ إن مهنة القضاء والمحاماة تشهد الكثير من الصعوبات والعوائق التي تحول دون قيام القاضي والمحامي بواجباته

على الوجه المأمول به، وليست هذه العوائق محصورة في جانب الأنظمة التي لا تزال بحاجة إلى مزيد من التطوير والتحديث الذي يواكب التطورات والآمال، ولو افترضنا بعض الأخطاء والتجاوزات في أدائهم أدوارهم في الجهات القضائية أو الحقوقية، فلا بد من وضع الآلية النظامية التي تعالج تلك الأخطاء والتجاوزات من منظور عقلائي، ولعل هذا الأمر يعود بالدرجة الأولى إلى عدم الدقة في اختيار من يشغل هذه المهنة وضعف الضوابط والشروط المطلوبة في أثناء اختيارهم، والتي ينبغي أن تشمل على اختبارات دقيقة، ومقابلات شخصية، ومساعدين اختصاصيين نفسيين واجتماعيين تساعد على فرز الصالح الكفاء القادر من غيره.

أ- الآثار التي ترتبها الضغوط النفسية على الفرد:

من منطلق أهمية الصحة البدنية والنفسية للشخصية الإنسانية المتزنة تبرز الحاجة إلى معرفة أبعاد الضغوط النفسية التي يتعرض لها القضاة والمحامون في أثناء تأديتهم مسؤولياتهم وتنفيذ مهامهم، ليس فقط بهدف المواجهة الإيجابية، بل من أجل التعامل الناجح بدرجة التحكم الذي يحمل في طياته بعداً زمنياً أطول، ونتائج أكثر دواماً من حيث التأثير في متخذ القرار وهو هنا (القاضي أو المحامي) والمتأثر بالقرار، وهو هنا (الحدث الجانح).

لقد أثبتت الدراسات والأبحاث أن الاستجابات السلوكية المنحرفة بمجملها ما هي إلا رد فعل للضغط النفسي الذي يواجهه الفرد في حياته (الدعدي، 2009، ص30) ويترتب على استمرار الضغوط النفسية التي يتعرض لها الأفراد وشدتها والتأثيرات السلبية على جميع جوانب الشخصية، فالأفراد يختلفون في حال تعرضهم للضغوط النفسية من النواحي الفسيولوجية والمعرفية والانفعالية والسلوكية عن الحالات العادية، مما يؤثر على نحو سلبي في الصحة النفسية والجسمية وفي نمو الشخصية المتزنة، وفي عملية اتخاذ القرار بالنسبة للأفراد الذين يكونون في موقع اتخاذ القرار، ويمكن عرض مجموعة من الآثار السلبية الناجمة عن الضغوط النفسية، وذلك على النحو الآتي:

الآثار المعرفية (Cognitive effect): (حسين، 2006، 44)

هناك تأثيرات متعددة على البناء المعرفي للأفراد، مما ينعكس على فعالية الوظائف العقلية وتشخص من خلال الأعراض الآتية:

1. نقص الانتباه وصعوبة التركيز وضعف قوة الملاحظة.
2. تدهور الذاكرة، مما يقلل من قدرة الفرد على استدعاء المعلومات، وصعوبة تعرف الأشياء وزيادة الأخطاء.

3. العجز عن اتخاذ القرارات، أو اتخاذ قرارات خاطئة.
4. فقدان القدرة على التقييم المعرفي الصحيح للموقف.
5. ضعف قدرة الفرد على حل المشكلات وصعوبة معالجة المعلومات.
6. التعبيرات الذاتية السلبية التي يتبناها الفرد عن ذاته وعن الآخرين.
7. اضطراب التفكير حيث يكون التفكير النمطي والجامد هو السائد لدى الفرد بدلاً من التفكير الابتكاري.

الآثار النفسية الانفعالية (Psychological effects) (حسين، 45، 2006)

وتظهر من خلال الأعراض الآتية:

1. سرعة الاستثارة والخوف.
2. القلق والإحباط والغضب والهلع.
3. ازدياد التوتر النفسي والفسولوجي.
4. زيادة الشعور بالعجز وانعدام الحيلة واليأس.
5. سيطرة الأفكار والوساوس القهرية.
6. زيادة الصراعات البين شخصية.
7. عدم القدرة على التحكم في الانفعالات والسلوك.
8. انخفاض توكيد الذات والشعور بعدم الاستحقاق والقيمة.
9. انخفاض تقدير الذات وفقدان الثقة بالنفس.
10. التردد وتوهم المرض.
11. زيادة الاندفاعية والحساسية المفرطة.
12. النظرة السوداوية للحياة.
13. انخفاض مستوى الطاقة وبذل الجهد لدى الفرد.
14. التأثير السلبي في الحالة المزاجية للفرد، فالأحداث المؤلمة وغير السارة تستثير حالة المزاج السلبي التي تعكس حالة التعب والإجهاد والشعور بالضيق.
15. الحساسية المفرطة تجاه نقد الآخرين الفرد وأخذها على محمل الجد.

الآثار الفسيولوجية (Physiological effects):

تؤثر الضغوط والمواقف الضاغطة سلباً في النواحي الفيزيولوجية للفرد، فالأحداث الضاغطة التي يتعرض لها الفرد تحدث تغيرات في وظائف الأعضاء، وإفرازات الغدد الصماء وفي الجهاز العصبي وتشخص هذه الآثار من خلال الأعراض الآتية:

1. إفراز كمية كبيرة من الأدرينالين في الدم، مما يؤدي إلى سرعة ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم والتنفس وزيادة نسبة السكر في الدم واضطراب الأوعية الدموية.
2. زيادة عملية التمثيل الغذائي في الجسم، مما يؤدي إلى الإنهاك.
3. ارتفاع مستوى الكوليسترول في الدم، مما قد يؤدي إلى تصلب الشرايين والأوعية الدموية، والأزمات القلبية.
4. اضطرابات المعدة والأمعاء.
5. الشعور بالغثيان والرغبة.
6. جفاف الفم واتساع حدقة العين وارتعاش الأطراف.

الآثار السلوكية، Behavioral effects: (حسين، 47، 46، 2006):

وتشخص من خلال الأعراض الآتية:

1. انخفاض الأداء والقيام باستجابات سلوكية غير مرغوب فيها.
2. اضطرابات لغوية مثل التأتأة والتلعثم.
3. انخفاض مستوى نشاط الفرد حيث يتوقف عن ممارسات هواياته.
4. انخفاض إنتاجية الفرد.
5. تعاطي العقاقير وتدخين السجائر.
6. اضطرابات النوم وإهمال المنظر والصحة.
7. عدم الثقة بالآخرين والتخلي عن الواجبات والمسؤوليات والإلقاء بها على عاتق الآخرين.
8. الانسحاب من الآخرين والميل إلى العزلة وزيادة الخلافات الأسرية.

هذه الآثار التي ترتبها الضغوط النفسية تجعل متخذي القرار (القضاة) يعيشون في حالة قلق وتوتر وانفعال مما يؤثر في مهامهم، وواجباتهم الوظيفية، والقرارات التي يتخذونها، وفي العلاقة مع الآخرين.

بناءً على ما سبق فإن الضغط هو عبارة عن: "تجربة ذاتية تُحدث اختلالاً نفسياً و/أو عضوياً لدى الفرد وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه"، تدفعه إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي، أو تؤثر في أدائه العمل، ويمكن تحديد عناصر الضغوط بثلاثة عناصر رئيسية هي:

عنصر المثير: يشتمل هذا العنصر على الضغوط والمؤثرات الأولية الناتجة من مشاعر الضغوط وقد تأتي هذه العناصر من البيئة أو المنظمة أو الأفراد.

عنصر الاستجابة: يتكون هذا العنصر من ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية للضغوط مثل الإحباطات والقلق.

عنصر التفاعل: وهو العنصر الذي يحدث التفاعل الكامل بين المثيرات والاستجابات. (سرزلاقي، 1991، 180، وهيجان، 1998، 23، ومحمد، 1992، 71):

ب- مصادر الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد:

إذا تناولنا مصادر الضغوط النفسية التي يتعرض لها القضاة والمحامون ولا سيما في قضايا الأحداث الجانحين فإننا نجد أنها تتدرج في ثلاث مجموعات رئيسية وفق الآتي:

المجموعة الأولى: تضم المصادر التنظيمية للضغط: طبيعة العمل، غموض الدور، صراع الدور، عبء العمل، المسؤولية عن الأفراد، المستقبل الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، المساندة الاجتماعية.

المجموعة الثانية: تضم المصادر الفردية للضغط: نمط الشخصية، موضع التحكم في الأحداث، القدرات والحاجات، معدل التغير في حياة الفرد.

المجموعة الثالثة: تضم مصادر ضغوط البيئة الخارجية للضغط: وتضم عوامل ومؤثرات ليست لها علاقة بالفرد أو المنظمة التي يعمل فيها.

1. المصادر التنظيمية:

طبيعة العمل: إن طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد تتضمن ضغوطاً عالية من حيث مدى تنوع الواجبات المطلوبة منهم، أو مدى أهمية العمل الذي يقومون به، أو كميته ونوعية المعلومات، كلها من العوامل التي من المحتمل أن تكون مصدراً أساسياً للإحساس بالضغط (جريندبرج، 2004، 257؛ العميان، 2005، 163).

-غموض الدور: تشير كلمة الدور إلى مجموعة من أنماط السلوك المتوقعة من الفرد الذي يشغل مركزاً معيناً.

ويمثل غموض الدور (عدم التأكد) فيما يتعلق بماذا يعمل، متى، وكيف. ويمكن أن يوجد الغموض في أي من المجالات التالية: مسؤولية الفرد، القواعد، مصادر السلطة، تقييم الأداء، التغيرات التنظيمية، والأمان الوظيفي. وهناك احتمال أن يحدث الغموض في المنظمات المعقدة، كبيرة الحجم. وقد أثبتت بحوث عديدة أن غموض الدور يُنشئ عند الفرد توتراً سلبياً يتجسد مباشرة في تدهور رضاه عن العمل وزعزعة ثقته بنفسه وبالأخرين (حسن، 2001، 403؛ السالم، 1990، 84).

-صراع الدور: يظهر صراع الدور في العمل حينما يقوم الفرد بأداء مهام كثيرة تتطلب سرعة كبيرة لإنجازها، ويشعر عند أدائه هذه المهام بعدم رغبته في أدائها ويعدها جزءاً من مهام وظيفته، بالإضافة إلى أن هذه المهام تكون متشعبة ومتداخلة مع مهام أو أدوار أخرى يؤديها.

وأمثله ذلك تداخل عمل الفرد مع واجباته العائلية، أو عدم اهتماماته الشخصية في هذه الوظيفة ولا يعدها محبة إلى نفسه، وبالتالي يشعر بالاستياء من عمله وبالضغوط الواقعة عليه. كذلك يظهر صراع الدور حينما يكون الفرد واقعاً تحت إشراف أكثر من قيادة أعلى، ويتلقى أوامر من أكثر من رئيس يطلبون منه القيام بوظائف متناقضة (عبد الباقي، 2003، 333). كما لوحظ أيضاً أن هناك علاقة وثيقة بين صراع الدور وتوتر الفرد في المنظمة، وينشأ صراع الدور أيضاً عندما يواجه الفرد العديد من طلبات العمل المتناقضة، أو عندما يعمل أشياء لا يرغب فيها أصلاً، أو لا يعتقد أنها جزء من عمله (السالم، 1990، 85).

وهناك عدة صور من صراع الدور في المنظمات تتكون من العناصر الآتية:

- 1-تعارض أولويات مطالب العمل.
 - 2-تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة.
 - 3-تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة.
 - 4-تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل بها.
- زيادة عبء الدور أو انخفاضه: تحميل الفرد أعباء فوق طاقته يعد مصدراً من مصادر الضغوط، وقد تكون زيادة الأعباء من الناحية الكمية، حيث يطلب من الفرد القيام بأعمال أكثر مما يستطيع إنجازها في الوقت المحدد. (هيجان، 1998، 177).

كما قد تكون زيادة العبء في شكل نوعي، كأن يطلب من الفرد القيام بأعمال لا تلائم استعداداته وقدراته الخاصة (جريندبرج، 2004، 257). وإذا كانت الزيادة في أعباء العمل تمثل مصدراً للضغط، فإن انخفاض أعباء العمل يمثل مشكلة لكثير من الأفراد خاصةً عندما يصبح ظاهرة مستمرة، ويرجع ذلك إلى أن العمل لا يمثل تحدياً لقدراتهم، وبالتالي يدفعهم إلى الملل (محمد، 1992، 80).

ويقصد بعبء العمل الناقص أن لدى الفرد عملاً قليلاً غير كاف لاستيعاب قدراته وطاقاته واهتماماته، أي يكون لديه إمكانيات أكبر من المهام والواجبات المكلف بها، وهذا ما يسبب شعوراً بعدم الارتياح والملل، لأن هذا العمل القليل لا يؤدي إلى استثارة حماسه واهتمامه، مما يؤدي إلى الإهمال والقلق، وذلك لشعوره بعدم أهميته في العمل (هيجان، 1998، 171).

النمو والتقدم الوظيفي: قد تفرض بعض الضغوط نفسها على الفرد مثل الضغوط للترقي أو الإنجاز، ويحدث هذا عادةً عندما يضع الفرد لنفسه معايير، أو عندما يقارن نفسه بالآخرين، أو عندما يضع لنفسه وقتاً محدداً لتحقيق هدف معين. وقد يرجع شعور الفرد بالضغوط نتيجة عدم معرفته فرص النمو والترقي المتاحة له في المستقبل خاصةً مع تقدم سنه وشعوره أنه في آخر حياته الوظيفية، وهذا يولد لدى الفرد شعوراً بالإحباط والاستياء من عمله، ويولد لديه كذلك انخفاضاً في الشعور بالانتماء للمنظمة (عبد الباقي، 2003، 334).

المسؤولية تجاه الآخرين: إن اتجاهات المشرفين والرئيس الأعلى وتوقعاتهم على وجه العموم تؤثر في طبيعة علاقاتهم بالأفراد الذين يشرفون عليهم، كذلك الأسلوب الإشرافي الذي يتبعه المشرفون والرئيس الأعلى في قيادتهم هؤلاء الأفراد، ذلك أنه إذا ما كانت نظرتهم ايجابية نحو مرؤوسيهم ويعاملونهم على اعتبار أنهم يحبون العمل، فإن ذلك سوف يؤثر في رفع معنويات المرؤوسين وزيادة رضاهم الوظيفي، وبالتالي يقلل من ضغوط العمل عليهم، وبالمقابل فإنه إذا ما كانت النظرة سلبية، فإن النتيجة سوف تكون أيضاً سلبية بالنسبة لمعنويات المرؤوسين ودرجة الضغوط التي يعانون منها في العمل (هيجان، 1998، 180).

المساندة الاجتماعية: ترتبط المساندة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد من الآخرين بالجوانب المختلفة للصحة والاستقرار النفسي والاجتماعي.

ويشير مفهوم المساندة الاجتماعية إلى الشعور بالراحة والمساعدة أو المعلومات التي يتلقاها الفرد من خلال اتصاله الرسمي أو غير الرسمي بالجماعات والأفراد.

فالفرد يشعر بالأمان حينما يجد بجواره صديقاً أو قريباً يستطيع اللجوء إليه حينما يواجه صعوبات أو مشكلة أو يحتاج إلى مشورة.

ومن هنا تأتي أهمية العلاقة الإنسانية بين متخذ القرار ومن يقع عليه تنفيذ القرار، وجو الصداقة بين الزملاء في العمل، لأن ذلك من شأنه أن يخفف من مقدار الضغوط التي يواجهها الفرد (جريندبرج، 2004، 260).

2. المصادر الفردية:

هناك مجموعة من العوامل الشخصية التي تتسبب في شعور الأفراد بالضغط من عدمه، ومن أهم هذه العوامل (عبد الباقي، 2003، 336):

اختلاف شخصية الفرد كمسبب للشعور بالضغط: قد تكون الضغوط الموجودة في بيئة العمل واحدة، إلا أن الشخصية المختلفة للأفراد هي التي تعطي الفرصة للفرد بأنه يشعر بالضغط دون شخص آخر.

اختلاف قدرات الأفراد: تتفاوت القدرات من فرد إلى آخر، ويؤدي ذلك دوراً في تفاوت الشعور بالضغط النفسية ومن هذه القدرات:

- 1) القدرة على تحمل الأعباء والمهام الصعبة.
- 2) القدرة على تحمل المسؤولية.
- 3) القدرة على التعامل والتأقلم مع الضغوط: فبعض الأفراد لديهم القدرة على التكيف مع ضغوط العمل والضغط النفسية، ومع أن مصادر الضغوط واحدة إلا أن لها ردود فعل مختلفة من جانب الأفراد.

مدى إدراك الفرد الضغط: فالأفراد يختلفون في مدى إدراكهم للضغط من حولهم، ويرجع ذلك إلى التفاوت بين المعاني المدركة بوساطة الأفراد ومدى فهمهم وتفسيرهم لها.

مركز التحكم الداخلي أو الخارجي في الأحداث: توجد بعض الأدلة التي تربط بين اعتقاد الفرد في مدى تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به وبين الشعور بالضغط، فمركز التحكم الداخلي يعني أن الفرد يعتقد أنه يستطيع التحكم والسيطرة على الأحداث المحيطة به بدرجة كبيرة، في حين

أن مركز التحكم الخارجي يعني أن الفرد يعتقد أن ما يحدث له يتحدد بعوامل وقوى خارجة عن تحكمه وسيطرته مثل الحظ والفرصة (عسكر، 18، 1988).

الأحداث الضاغطة في حياة الفرد: يتعرض الفرد من حين لآخر إلى أحداث في حياته الشخصية تمثل قدراً من الإثارة والضغط النفسي، وهذه الأحداث بما تسببه من توتر ينتقل تأثيرها إلى العمل (العميان، 2005، 162). فوفاة الزوج أو الزوجة أو الطلاق أو مرض أحد الأبناء أو حدوث تدهور في بورصة الأوراق المالية وغيرها من الأحداث المؤلمة، يمكن أن تساعد على زيادة إحساس الفرد بالضغط الواقعة عليه (جريندبرج، 2004، 262).

العلاقات الشخصية: من متطلبات أداء العمل تكوين العديد من العلاقات الشخصية، إلا أن أطراف هذه العلاقات قد يسيئون استغلالها، مما يؤدي إلى ظهور العدوانية في هذه العلاقات، أو الصراعات أو وجود مناورات سياسية ترهق أحد أطراف العلاقة، كما قد تؤدي بعض العلاقات إلى الإساءة إلى الحرية الشخصية، أو عدم الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية، وقد يزيد حجم العلاقات الشخصية بدرجة عالية إلى الحد الذي يمثل إثارة عالية لا يمكن تحملها، وقد تقل هذه العلاقات بدرجة كبيرة إلى الحد الذي يمثل انفصلاً واغتراباً من الفرد (ماهر، 2002، 406).

الحالة النفسية والبدنية: أي نوع من التوتر لا بد أن يصاحبه نوع من التغيرات البدنية الظاهرة والتغيرات الفسيولوجية الداخلية، أي عندما يمر الفرد بحالة من الضغط فإنه من الممكن أن يلمس آثار هذه الحالة فيما يجري في جسمه من زيادة ضربات القلب، وزيادة ارتفاع ضغط الدم، وزيادة معدل التنفس، وتصبب العرق وجفاف الحلق، وتتطور تلك الآثار الناجمة عن الاستجابة للضغط ببطء محدثةً نتائج فسيولوجية واضطرابات نفسية وسلوكية (هيجان، 1998، 257).

3. ضغوط البيئة الخارجية:

عندما يأتي الفرد إلى المنظمة يأتي ومعه القيم والعادات والتقاليد التي اكتسبها من المجتمع، كما يأتي ومعه ضغوط الحياة التي يعيشها، وهي بدورها تؤثر في الضغوط النفسية كما تتأثر بها. ومن المسببات البيئية للضغط نذكر (محمد، 1992، 84):

1. ضغوط الحياة: وتأتي في مقدمتها مشاكل الأسرة.
2. الظروف الاقتصادية السائدة واتجاهاتها في المستقبل: كمرور بحالة كساد، وانخفاض مستويات الدخل، وانتشار البطالة، وارتفاع معدلات التضخم.
3. التغيرات الاجتماعية وظهور بعض المشاكل في المجتمع كانتشار المخدرات.

4. تلوث البيئة وسوء تخطيطها وكآبة المظهر العام لها والازدحام.
 5. تباين الثقافات داخل المجتمع.
 6. الكوارث الطبيعية والحرائق والحروب.
 7. التكوين الثقافي: إن للتكوين الثقافي للمجتمع أثراً واضحاً في الإحساس بالضغط كما أشارت إلى ذلك العديد من الدراسات (المير، 1995).
 8. في سورية نعيش جميعنا حالياً تحت وطأة حرب شرسة، وما نتج عنها من آثار سلبية في كافة مناحي الحياة، وما سببته من ضغوط وأعباء ثقيلة ضاغطة.
- ب- الآثار التي ترتبها الضغوط النفسية في متخذ القرارات:

تسمى الضغوط الواقعة على متخذ القرار بمسمى (الضغط الإداري) والذي يُعرف على أنه:

"كل تأثير مادي، أو نفسي معنوي، يأخذ أشكالاً مؤثرة في سلوك متخذ القرار، ويعيق توازنه النفسي والانفعالي، ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي، يجعله غير قادر على اتخاذ القرار على نحو جيد، أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية والتنفيذية التي تواجهه متخذ القرار في المنشأة" (عن الخضير، 1991، 12). لذلك، فإن (الضغط الإداري) المشار إليه أعلاه الذي يتعرض له متخذ القرار وهو في حالتنا (القضاة والمحامين) يجعله غير قادر على اتخاذ القرار على نحو جيد، أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف والقضايا المعروضة أمامه، ويكون من شأنه التأثير في من تقع عليهم تبعات القرار، واستمرار (الضغط الإداري) على متخذ القرار قد يدفعه إلى عدم التوافق معه وإلى الهروب منه والاتجاه إلى سياسات (اللحظة الإدارية) التي تقوم على سياسة الفعل ورد الفعل، والإدارة يوم بيوم، وتسيطر أحداث اللحظة وانفعالاتها العاطفية على متخذ القرار، ومن ثم تصبح قراراته عفوية ولحظية وسياساته عشوائية بدون إستراتيجية أو رؤية مستقبلية ممتدة في المستقبل القريب أو المتوسط أو البعيد.

بالإضافة إلى أن تأثير الضغوط في عملية اتخاذ القرار من الممكن أن تظهر من خلال المواقف الآتية (هيجان، 1998، 268):

1. إدراك متخذي القرار محدودية معلوماتهم وعدم قدرتهم على تحليل المشكلات بصورة ملائمة نتيجة للضغوط: هذه المشكلة تنشأ من عدم قدرة متخذي القرار تعرف البديل الملائم، وخاصةً عندما تُطرح أمامهم وجهات نظر عديدة ومتباينة يرون في كل منها جانباً من الصحة، هذا الموقف قد يواجه الكثير من متخذي القرار عندما يحاولون الاختيار بين قرارات لصالح العمل

الجزئي أو لصالح المنظمة على نحو إجمالي، في الوقت الذي يجهلون فيه النتائج السياسية والاقتصادية والاجتماعية لقراراتهم.

2. **الخوف من النتائج المترتبة على القرار:** هذا الخوف قد يكون مصدره إحساس الشخص بأن القرار الذي سوف يتخذه قد يكون خاطئاً، وبالتالي فإنه قد يترتب عليه نتائج غير محمودة قد تفقده مكانته وسمعته لدى الآخرين.

3. **اتخاذ القرارات غير السليمة في ظل ظروف الضغوط الشديدة:** إن الضغوط النفسية وضغوط العمل الشديدة تقلل من قدرة متخذ القرار على حل المشكلات، وخاصة عندما يتعامل مع مشكلات صعبة تتعارض فيها قيم المنظمة وقيمه الشخصية، لهذا، وفي ظل مثل هذه المواقف الصعبة، يحاول الشخص أن يتخذ أي قرار اعتقاداً منه بأنه حل للمشكلة، في الوقت الذي ربما تكون فيه نتائج هذا القرار أسوأ من عدم اتخاذه.

4. **تجنب اتخاذ القرار:** في حالة الضغوط الشديدة مثل (الوساطات أو تدخل أصحاب النفوذ) يتجنب الكثير اتخاذ القرار لا سيما إذا كانت هذه القرارات غير مضمونة على نحو واضح، أو عندما تتساوى لدى الشخص نتائج اتخاذ القرار من عدمه.

تأسيساً على ما سبق فإنّ عملية صنع القرار ينبغي أن تستند إلى قاعدة واسعة من المعلومات المتخصصة والدقيقة، حتى يتم اتخاذه، فلا بد أن يصدر القرار بناءً على معلومات وافية، وهناك حالات يجب أن يتخذ القرار فيها بسرعة، وهذا يتطلب وجود معلومات مسبقة جاهزة لمثل هذه المواقف والقضايا الشائكة.

لذا تعد "عملية صنع القرار جوهر العملية الإدارية، وهذا ما جعل الكثير من الإداريين يعرفون الإدارة بأنها عملية صنع القرار، وذلك لأن اتخاذ القرار يعد عملاً ونشاطاً لتحقيق الأهداف، وعليه فإن موضوع صنع القرار واتخاذه من الموضوعات ذات الأهمية التي حازت اهتمام المشتغلين بعلم النفس وعلم الإدارة بمجالاته المختلفة، وذلك لأن اتخاذ القرار هو جوهر عملية القيادة" (سلامة، 2003، 77).

من هنا فإن عملية اتخاذ القرارات هي صلب عمل القاضي، على الرغم من أنها عادةً لا تستغرق إلا جزءاً قليلاً من وقته، ويُنظر إلى هذه العملية على أنها وظيفة أساسية يمارسها القضاة في كل وقت من الأوقات، ويميل الكثير من المفكرين والعلماء إلى أن مهارات اتخاذ القرارات

مرادف للإدارة وأن عمل القاضي الحقيقي هو أن يتخذ قرارات بصفة مستمرة في مواقف العمل المختلفة، ويصف بعضهم القاضي بأنه متخذ قرارات (Harvard Business School, 2005, 468).

وهناك من يؤكد أن: "القرار دوراً مركزياً وجوهرياً مؤثراً في حياة المؤسسة ومخرجاتها والذي يؤثر بدوره في أداء العاملين فيها" (Huczynski, Anrzej & Buchanan, David. (2001), p 337)

وحسب " إدوارد روسو" فإن: "سر نجاح القاضي هو القرار الصحيح"، وهذا يتطلب منه إعداد العديد من الحلول للمشكلة والضغط المهنية التي يواجهها، واختيار أفضلها بالتعاون مع الآخرين ومشاركتهم، لأن القرار الجيد هو الذي يأخذ بالحسبان كافة المعلومات المتاحة، ويعطي اهتماماً لكل البدائل المحتملة (Russo, et al, 1994, 20).

في التحليل، ومن حيث النتيجة، وبناءً على كل ما سبق ضمن طيات هذا البحث فيما يتعلق بالإطار النظري للضغوط النفسية وضغوط العمل وعملية اتخاذ القرار بالشكل العام، ولتحقيق النتيجة المرجوة من هذا البحث وتحقيق أهدافه فقد قامت الباحثة بإسقاط هذا الإطار العام على الحالة الخاصة المتعلقة بعنوان هذا البحث "علاقة الضغوط النفسية بمهارات اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين المشتغلين في مجال الأحداث الجانحين في سورية". حيث إن طبيعة الضغوط النفسية وضغوط العمل هي واحدة في تأثيرها في كافة الأفراد، وفي أي موقع قيادي أو وظيفي أو تنظيمي أو اجتماعي... إلخ. أما طبيعة القرار فهي ليست واحدة لدى جميع متخذي القرار، وهنا لا بد لنا من توضيح طبيعة القرار في مجال العمل القضائي والذي هو عبارة عن (حكم) يقرر القاضي إصداره بغض النظر عن درجته والذي يختلف كلياً عن طبيعة القرار الإداري أو التنظيمي المتخذ في المجالات الأخرى، فطبيعة القرار القضائي لها خصوصية تتفرد بها عن باقي القرارات الأخرى، وذلك لأن القرار القضائي هو في المحصلة حكم يصدره القاضي يستند في إصداره إلى مراحل ودرجات وإجراءات وقواعد وحيثيات كثيرة، ويمكن أن يكون نهائياً مبرماً كما يمكن أن يكون غير نهائي قابلاً للطعن أو النقض.

ضمن هذا السياق نجد من الضرورة التنويه إلى طبيعة الحكم القضائي وخصوصيته (القرار القضائي) إذ إن استقامة العدالة من أجل صيانة المجتمع من الانحراف، وكذلك ضمان الحرية الشخصية والكرامة الإنسانية لن يتحقق إلا بوجود مؤسسة مهمتها تطبيق القانون عن طريق ضبط السلوكيات الجنائية والمنحرفة.

ولما كان إحقاق الحق وتأمين العدالة يكمن في سلامة الأحكام (القرارات القضائية) الصادرة من هذا القضاء بمختلف درجاته واختصاصاته خصوصاً الأحكام (القرارات) الصادرة بحق الأحداث الجانحين.

وبالتالي يمكن أن يكون لهذه الأحكام (القرارات) أثر خطير على حياة من يصدر الحكم وعلى حريته ومستقبله، أو يتخذ القرار بحقهم سواء أكانوا أشخاصاً بالغين أم أحداثاً ودرجة الخطورة يمكن أن تكون أكبر وأعمق فيما يخص الأحداث الجانحين، ذلك أنه يمكن لذلك الحكم (القرار) أن يسلب الحدث حريته، أو يدمر مستقبله في حال كان غير صحيح أو ناقصاً أو فيه خطأ. لذلك، فمن الضروري الاهتمام بهذا الحكم وإحاطته بعناية خاصة في الوصول إليه نظراً لعلاقته المباشرة للاعتبارات التالية:

1. المتهم (الشخص موضوع الدعوى) على نحو خاص.
2. تأثيره بطبيعة النظام القضائي النافذ في الإجراءات وأصول المحاكمات.
3. تعلقه بنوع النظام القانوني السائد في الدولة (اللاتيني، الأنجلوسكسوني) حيث إنه باختلاف النظامين يمكن للحكم (القرار) أن يتغير مفهومه وكيفية إصداره ومقوماته (Antunes & Costa, 2014, 9).

وما دام واجب القاضي في عمله أن يقترب في عدله قدر الإمكان من الإنصاف وأن تكون النتيجة التي يتوصل إليها والمتبلورة في الحكم (القرار) هي ثمرة الإجراءات المتبعة في الدعوى (العملية القضائية) فإن هذا يقودنا إلى التركيز على المهمة الملقة على عاتق القاضي في إدارة العملية القضائية من أجل الوصول إلى أحكام وقرارات عادلة تقنع الخصوم والرأي العام، وأن يكون تطبيقه للقانون على الواقعة المعروضة عليه يتصف بالعدالة ويقترب من الحقيقة القضائية الموضوعية الواقعية، واتصاف هذه الأحكام بالمنطقية والعقلانية، تحقيقاً لفكرة تشكيل القناعة الوجدانية للقاضي وما لذلك من مكانة كبيرة في عملية صنع القرار وإصدار الأحكام.

ضمن هذا السياق، وفي سبيل الوصول إلى هذا الهدف لابد من مراعاة المقومات للاعتبارات الآتية:

1. إن القواعد الدستورية والقانونية تنص على أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني، ولذلك ينشأ عمل القاضي من خلال العملية القضائية التي يديرها، عن طريق اجتهاده في استخراج وموافقة النص القانوني النموذجي لمطابقته على الواقعة محل الدعوى في نطاق مبدأ الشرعية

- القضائية، وهو بذلك يقوم بتكملة عمل المشرع (سن القوانين المتعلقة بالتجريم والجزاء) ، هذه المرحلة التي تسمى (مرحلة المطابقة) تعد أخطر حلقات أو مراحل العملية القضائية والتي تسمى المطابقة المادية والتي على أساسها يكون القاضي عقيدته واقتناعه ضمن مجالين متميزين هما: الواقع، والقانون، فالدعوى القضائية وفق ذلك هي خليط بين الواقع والقانون، يتمثل هذا الأخير في القاعدة القانونية النموذجية الواجبة التطبيق، ومجال الواقع يتمثل في ثبوت الواقعة محل الدعوى باستخدام مناهج الاستدلال القضائي) الاستقراء، الاستنباط.
2. ضالة القاضي وهدفه الأساسي البحث عن الحقيقة وكشفها، وهذه الحقيقة لا يمكن أن تتكشف من تلقاء نفسها، وإنما هي ثمرة مجهود مُضْنٍ وبحث شاق ومتابعة فكرية وانتقاء ذهني نظراً لاختلاف قدرات القضاة وتغاير اجتهاداتهم ونظرهم للأدلة وتقديرهم لها.
3. بناء الأحكام القضائية الصادرة على الجزم واليقين وليس على الظن والتخمين، حيث إن اليقين القضائي هو حالة ذهنية تستقيم على أدلة موضوعية تتعارض مع الشك، وهو ما يسمى بالافتناع اليقيني الذي يجب أن يأتي متناسقاً ومحل إقناع للخصوم وللجمهور، وبالتالي يتعين أن يبنى الحكم القضائي بناءً قانونياً ومنطقياً من حيث الواقع والقانون.
4. إن العمل القضائي لا يقوم على معرفة القانون فقط، بل هو أعمق وأشمل، ويتمثل في استعمال وسائل فنية وقانونية ومنطقية، وهذا ما يتضح عند قيام القاضي بتفسير النصوص القانونية والذي يعتمد على فهم صحيح وواقعي للقانون.
5. وجود الرقابة على صحة الأحكام القضائية من الناحية القانونية والمنطقية من قبل محكمة أعلى حسب ترتيب السلطة القضائية من خلال الرقابة على أسباب الحكم، مما يجعل القاضي ملزماً بأن يتحرى الدقة في عمله والالتزام بحكم القانون وبالتفكير العقلاني لصحة الاستنباط فيما يصدره من أحكام، فالالتزام بالتسبيب هو الذي يحقق سلامة الحكم من العيوب (Tsai, Huang & Chan, 2009, 34-35).

فالتفكير القضائي وفق هذا الإطار المعرفي يجب أن يكون تفكيراً واضحاً، ومنظماً، وحاسماً. يتمثل **الوضوح**: في إعمال عقل القاضي في مشكلات الدعوى والاتجاه مباشرة إلى نقاط النزاع ومسائل الدعوى المطلوب حلها. وهو **تفكير منظم**: لأن على القاضي أن يكون ذا عقل مركز وتفكير هندسي.

وهو تفكير حاسم: حيث يجب على القاضي عند فهمه وقائع الدعوى وحكم القانون فيها ألا يتردد في الفصل فيها بحكم (قرار) حاسم.

ووفق هذا التفكير القضائي يجب أن يستخدم القاضي قواعد منطقية ومناهج علمية تكشف الروابط السببية بين الواقع والقانون، هذا العمل الفكري العقلي الذي يستخدمه القاضي هو ما أطلق عليه شراح القانون "المنطق القضائي" حيث يؤدي هذا المنطق القضائي الموجود في أسباب الحكم الدور المهم والرئيسي لوضع الحكم القضائي على المسار الصحيح تبعاً لما يلي:

1. ضمان سلامة الحكم القضائي.
2. الضمانة الأساسية لوضع سلطة القاضي التقديرية في المسار الصحيح لبناء حكم قضائي لا تعتريه شائبة الخطأ.
3. ضمانات منع تصرف القضاة وفق أهوائهم حتى لا تصبح وظيفة القضاء ضرباً من ضروب التحكم القضائي.
4. يفرض على القاضي اتباع الطرق الفنية التي يحصل بها القاضي على النتائج لإصدار الحكم واتخاذ القرار، والمبنية أساساً على الأسلوب العلمي، واستخدام القواعد والمناهج العلمية، لدرجة أن القضاء الحديث يتبع قواعد المنهج العلمي الذي يقود إلى الحقيقة ويعتمد على مبادئ معينة تكون نتائجها صائبة وتضمن سلامة الحكم (القرار) (Antunes & Costa, 2014, 12-13).

ضمن هذا السياق وانطلاقاً مما سبق، وبناءً على الآثار السلبية لمتغيرات الضغوط النفسية وضغوط العمل على الفرد، ومن خلال عبء المهمة الملقة على عاتق القاضي وثقلها في متابعة مهامه ومسؤولياته وإصداره الأحكام وفق ما أوردناه آنفاً والتي لا تقتصر على مجرد موازنة الأدلة فقط (عملية رياضية تعتمد على التفكير الرياضي والبرهان)، بل هو عمل فني ومهني وفكري وعقلي يبذل فيه القاضي جهداً فكرياً مضنياً ومنظماً يراعي فيه كل الخصوصيات التي تتمتع بها الدعوى.

وبالتالي فإن تعرض القاضي للضغوط النفسية بالإضافة إلى ضغوط العمل التي يتعرض لها يومياً من خلال طبيعة عمله واستمرار تلك الضغوط واستجابته لها، فإنها يمكن أن تؤدي دوراً حاسماً في تشتيت القدرات الذهنية للقاضي، وتجعله في حالة عدم توازن، وبالتالي إضعاف قدرته على التركيز والانتباه الشديد الذي يحتاجه القاضي في ممارسة عمله وصولاً إلى إصدار أحكامه (قراراته) وما يستلزمه ذلك من اتزان نفسي وشدة انتباه وقدرة عالية على التركيز للإحاطة بالمنطقية

بالدعوى المطروحة أمامه، ويستطيع إصدار حكم صحيح ومتناسق ويراعي كافة الجوانب القانونية والفنية والمهنية والمنطقية.

وبالتالي يصبح تفكيره غير واضح وغير منظم وقراراته غير حاسمة أو خاطئة أو يتجنب أصلاً اتخاذ القرار وإصدار الحكم تحت وطأة تلك الضغوط (Antunes & Costa, 2014).

لذا تعد مهارات اتخاذ القرار محور عمل القاضي في أي مؤسسة قضائية، وهي مهارة أساسية لكل قاضٍ، كونها تتخلل مراحل إصدار الحكم كافة، ولا بد من اتخاذ قرارات في كل مرحلة من مراحل التقاضي.

وبما أن القاضي يعد الأداة التي تمارس مهارة اتخاذ القرارات، لذلك لا بد أن يكون قائداً إدارياً، مؤثراً، وقادراً على اتخاذ القرار المناسب في مختلف مجالات القضية التي يصدر أحكاماً وقرارات فيها.

وإذا ما تم التدقيق والتحليل في كل ما تم ذكره عن الآثار المعرفية، والآثار النفسية الانفعالية، والآثار الفسيولوجية، والآثار السلوكية الضغوط النفسية التي يتعرض لها القضاة والمحاميون ولا سيما في قضايا الأحداث الجانحين، والتي تتولد من مصادر متعددة كطبيعة العمل، وغموض الدور وصراع الدور، وعبء العمل، والمسؤولية عن الأفراد، والمستقبل الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والمساندة الاجتماعية، ونمط الشخصية، وموضع التحكم في الأحداث، والقدرات والحاجات، ومعدل التغير في حياة الفرد، واختلاف شخصية كل قاضٍ عن الآخر، واختلاف قدرات كل قاضٍ على تحمل الأعباء والمهام الصعبة وتحمل المسؤولية والقدرة على التعامل والتأقلم مع الضغوط، مضافاً إليها ضغوط البيئة الخارجية وضغوط الحياة ومشاكل الأسرة والظروف الاقتصادية السائدة، ونلاحظ أنها تنطبق تمام الانطباق على عمل المؤسسات القضائية والقانونية والحقوقية كونها مؤسسات كبيرة ومتشعبة ومعقدة، وبالتالي فإن العاملين فيها من القضاة يتعرضون لمستوى عالٍ من الضغط حسب طبيعة عملهم ومهامهم ومسؤولياتهم، علاوةً على الضغوط التي تتولد من التدخل في عمل القضاة والأحكام والقرارات التي يصدرونها، وبالتالي فإن تلك الضغوط بمجموعها يمكن أن تشكل الضغط الإداري، الذي يأخذ أشكالاً مؤثرة في سلوك متخذ القرار، ويعيق توازنه النفسي والعاطفي، ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي، يجعله غير قادر على اتخاذ القرار على نحو جيد، أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية والتنفيذية التي تواجهه كمتخذ القرار، والتي قد تدفعه إلى عدم التوافق وإلى الهروب والاتجاه إلى سياسات اللحظة الإدارية

التي تقوم على سياسة الفعل ورد الفعل، والإدارة يوم بيوم، وتسيطر أحداث اللحظة وانفعالاتها العاطفية على متخذ القرار، ومن ثم تصبح قراراته عفوية ولحظية وسياساته عشوائية بدون إستراتيجية أو رؤية مستقبلية (Flores, et al, 2009).

حيث أصبحت ضغوط العمل والضغوط النفسية جزءاً لا يتجزأ من الحياة اليومية لكل قاضٍ ولكل محامٍ، وليس ممكناً التخلص منها مهما بلغت المحاولة، فالضغط يحيط به من كل جانب.

ولذلك، يعدُّ عبء العمل الزائد للقضاة سبباً أساسياً من أسباب الضغوط النفسية التي حازت اهتماماً كبيراً من الباحثين والمتخصصين في هذا المجال، وذلك لما يترتب عليه من تننٍ في الأداء واعتلال في الصحة، وضعف في القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة.

بناءً على كل ما سبق فإن ما يواجهه القضاة، وما يرتبط بهذه المهنة من ضغوط نفسية وعوائق وصعوبات كثيرة وضغوط العمل على قضايا ودعاوى مفتوحة على كل الاحتمالات ولا سيما في مجال الأحداث الجانحين بدءاً بطول مدة التقاضي، ومروراً بعدم القدرة مطلقاً على توقع ما تنتهي إليه القضية من نتيجة في ظل عدم التقنين، وفتح باب الاجتهاد على مصراعيه، وقبل كل ذلك الاستعداد النفسي لتحمل ما يمكن أن يواجهوه من ضغوط نفسية ومهنية يمكن أن تكون باعثاً للتوتر والقلق لدى القضاة العاملين في المؤسسات القضائية، والتي تُشكّل بمجموعها واقعاً صعباً لمهنة القضاء والمحاماة التي تتطلب مهارة عالية في عملية اتخاذ القرار، وهي مهارة أساسية لكل مسؤول قضائي أو قانوني أو إداري لأنها تتخلل العمليات القضائية كافة، ولا بد من اتخاذ قرارات في كل مرحلة من مراحل القضية.

وبما أن القاضي يعد الشخص الذي يمارس مهارات اتخاذ القرارات، وحجر الأساس التي تركز عليه المحكمة، لذلك لا بد أن يكون قائداً إدارياً، مؤثراً، وقادراً على اتخاذ القرارات المناسبة في مختلف مجالات اتخاذ القرار القضائي، وأصبح مقدار النجاح الذي تحقّقه إدارة المحكمة يتوقف على قدرة القضاة في مؤسسة القضاء وكفاءتهم في اتخاذ القرارات الصائبة والفاعلة التي تحقق الأهداف المنشودة التي من أهمها العدل بين المواطنين، ولا سيما فيما يتعلق بقضايا الأحداث الجانحين والتي تحتاج معالجتها والنظر والبت فيها إلى قدرات ومهارات خاصة، واتخاذ سياسة جنائية ووسائل تربوية علاجية ذات طبيعة قضائية من قبل المؤسسة القضائية تجاه الحدث وتأهيله بعيداً عن الردع والزجر والإيلاء، وبما يحقق المصلحة الفضلى للحدث، مع مراعاة أساليب التنفيذ بطريقة تتفق مع طبيعة الحدث واحترام مركزه القانوني وسنه وعدم إيذاؤه، والتوجه نحو إصلاحه وتقويمه وإعادة

بناء شخصيته على أسس سليمة تكفل اندماجه وتآلفه الاجتماعي، وتعويضه ما فقده من رعاية صالحة، وإصلاح ما أفسده التوجيه الخاطئ الذي أدى به إلى الإجرام.

بالإضافة إلى الحاجة إلى تضافر الجهود جميعها في المجالات النفسية والاجتماعية والتربوية والقضائية والقانونية للوقاية من ظاهرة جنوح الأحداث وانحرافهم وعلاجها على النحو الصحيح لما تمثله من خطر حقيقي على أمن الأحداث الجانحين وحياتهم وعلى حياة المجتمع وأمنه برمته. ويتفق الجميع على ضرورة الاهتمام بهذه الفئة العمرية من المجتمع وذلك لأنها فئة خاصة وذات حساسية عالية ليس من أجل حماية المجتمع منها فقط، ولكن لحماية هذه الشريحة الاجتماعية الضعيفة من أبناء المجتمع وذلك بتوفير فضاء قانوني وتربوي واجتماعي وقضائي عادل وشفاف وغير متحيز وتوفير مراكز رعاية متخصصة وخبيرة وعلى درجة عالية من الاحترافية لإعادة تربية الأحداث الجانحين وحمايتهم من مختلف الضغوطات التي يعانون منها (Jaffe, et al. 2003, 9).

وهنا يأتي الدور الفاعل في عملية اختيار القضاة، والذي لا يجب أن يكون على أسس قانونية وقضائية مهنية صرفه فحسب، وإنما وفقاً لمعايير نفسية واجتماعية وسلوكية بالإضافة إلى المعايير المهنية التخصصية. حيث يُعرّف علم النفس القضائي بأنه ذلك العلم الذي يدرس العوامل النفسية التي تؤثر في جميع المشتركين في الدعوى الجنائية كالقاضي والمتهم والمحامي والمجني عليه والشهود والخبراء.

ولما كان (اليقين القضائي) الذي هو أساس الحكم في القضايا الجنائية ما هو إلا حالة نفسية وذهنية تنور في نفوس القضاة، وتساعد في تكوين عقيدتهم واطمئنانهم، فإن دراسة هذا العلم تأخذ مكانة مهمة في إعداد القضاة وتأهيلهم نفسياً واجتماعياً قبل تسلمهم منصب القضاء (Torres, et al, 2009, 101).

وهو العلم الذي يضمن عدم تأثر أحكام القضاء وانسياقها مع العوامل النفسية التي تتسم بها شخصية القضاة والتي هي بلا شك عوامل مختلفة أنتجتها بيئة القاضي التي نشأ فيها.

ففي فرنسا مثلاً يخضع المتقدمون للقبول في المدرسة الوطنية للقضاء إلى اختبار نفسي مؤلف من منتي سؤال عن شخصياتهم، تتبعه مقابلة شخصية لتعرف سماتهم وخصائصهم النفسية. لماذا لا يتم العمل بهذا المبدأ لدينا؟ ولعل من أهم المؤهلات النفسية التي يجب أن يتحلى بها القاضي هي قدرته على التحكم بالعواطف، وعدم الغضب، والثقة بالنفس، وعدم التمادي في الخطأ، والأناة

والحلم. وهي سمات تسهم في تحقيق الاتزان العاطفي وضبط النفس وهذونها. أما العلل النفسية التي يمكن أن تصيب القاضي، فإن أبرزها يتمثل بالشعور بالذنب، والحرمان الاجتماعي الذي نشأ فيه القاضي، وعقدة الكمال (تضخم الذات)، والقسوة والرأفة والانعكاس والاندماج والتجربة المؤلمة التي قد يكون القاضي مر بها، وغير ذلك كثير. غير أن ما يميزها هو أنها تسهم لا شعورياً في نشوء حالة من القلق وعدم الاستقرار النفسي التي تؤثر في آلية اتخاذ القرار ومنطقيته وبالشكل الذي يؤدي في النهاية إلى صدور قرارات معيبة تهدر حقوق الأفراد وحرياتهم، وتبتعد كثيراً عن الحقيقة القضائية.

والعلل النفسية التي ينبغي له الابتعاد عنها. بأن "لا تضيق به الأمور، ولا تحكمه الخصوم، ولا يتمادى في الزلة، ولا يتوانى من الفياء إلى الحق إذا عرفه، ولا تشرف نفسه على طمع، ولا يكتفي بأدنى فهم دون أقصاه، وأوقفهم في الشبهات، وآخذهم بالحجج، وأقلهم تبرماً بمراجعة الخصم وأصبرهم على تكشّف الأمور، وأصرمهم عند اتضاح الحكم، ممن لا يزدهيه إطرء ولا يستميله إغراء....".

وتلك بلا شك صفات تسهم في تطوير (حاسة العدل) لدى القضاة وتعمق من نظرهم للوقائع المعروضة عليهم وتطبع شخصياتهم بطابع القوة والثبات في الموقف والاستقلال والاستغناء عن كل ما يؤثر في حيادهم ونطقهم بالحق.

كما يُعرّف (المعيار) لكونه أداة لتقويم السلوك الفردي بصفة عامة، بأنه مجموعة القواعد التي يضعها المجتمع أياً كان مصدرها ويتحدد في ضوئها السلوك الذي يتوقعه المجتمع من أفرادها في المواقف المختلفة. فمعيار كل شيء ومقياسه هو الذي يعرف به الشيء معرفة مزيلة للبس والإبهام. ولكل علم غايته ومعياره، وغاية القانون تحقيق العدل وضبط سلوك الأفراد وربط ذلك بأمن الجماعة وسلامتها واستقرارها، ومعياره القاعدة القانونية سواء أكانت وضعية أم عرفية، وأياً كان مصدرها التشريع أو المبادئ العامة للقانون أو القانون الطبيعي أو قواعد العدالة أو أحكام القضاء أو آراء الفقهاء وحسب طبيعة فرع القانون من حيث المرونة أو الجمود.

ولما كانت تلك الغايات مثلاً عليا ينشدها أو يتمناها الإنسان في كل مكان وزمان، فإنها في الوقت نفسه معايير راسخة لما ينبغي أن يكون عليه كل من الفكر والسلوك. فالمعايير بصفة عامة، أو الأعراف المتخذة كمعايير هي آداب التصرف والحياة والتفكير المحددة اجتماعياً. والمعايير الاجتماعية بالإنجليزية (Social Norms): وهي توقعات سلوكية أنماط حياة داخل المجتمع لتبين ما

هو صحيح أو خاطئ من وجهة نظر مجتمعية. لقد انطلق (دور كهايم) من تحليل المنظومات الحقوقية لإرساء مفهوم المعيار الاجتماعي بوصفه تجليات الوعي الاجتماعي ومن ضرورات الانتظام الاجتماعي، إن علم الواجبات يقوم بوصل علاقة ثنائية بمجمل العلاقات الاجتماعية والثقافية، التي تتخطى الإطار الذي يدور التفاعل في نطاقه، وتتدخل في علم الواجبات المعنوية والأخلاقية، كلما لزم الأمر للتأكد من جدية التآزر، ومن نزاهة وتجرد المهني في مهنته، ومن الواضح أن التناسق بين المعايير والقيم يكون ظاهراً للعيان في هذه الحالة. فالمعيار الاجتماعي هو مستوى العادات والتقاليد والتوجهات المشتركة، الذي تبلغه جماعة، وتتخذ بمنزلة قوة موجهة لسلوكها أو تصرفها، ويمكن لكونه المعيار الاجتماعي بمنزلة المرجعية الذاتية للجماعات المعينة (Torres, et al, 2009, 102).

فالمعايير الاجتماعية هي مبادئ عامة يتمسك بها الأفراد تمسكاً شديداً بحيث تؤثر في سلوكهم وتجعلهم يتميزون بالتطابق والتشابه، وهذا ما يساعد على زيادة درجة وحدة الجماعة وتماسكها، والمعايير تصف السلوك الحقيقي أو الواقعي أكثر مما تصف السلوك المتوقع.

وضمن هذا السياق تعد المعايير الاجتماعية بمنزلة إطار يرجع إليه الفرد كي تكون له مرشداً لما ينبغي أن يكون عليه سلوكه. لذا، فإن المعايير الاجتماعية تعني وجود نسق منظم من العادات والتقاليد والتوجهات والقيم والأعراف، يكون بمنزلة الدليل الذي يقود الفرد بأن يختار الفعل الذي يتوقعه منه المجتمع من بين مجموعة من البدائل، السبب الذي يؤدي إلى تطابق سلوك أفراد المجتمع، أو تطابقه بدرجة أقل، فالمعايير الاجتماعية هي القاعدة أو القانون الذي يحدد إشباع حاجات الفرد في إطار مجتمعه، الذي يحافظ على الثقافة والسلوك العام، بذلك تعمل المعايير الاجتماعية على خلق نوع قوي من التوازن وتزويد من وحدة الجماعة. ومن ثم العمل على تأهيلهم وإعادة تأهيلهم المستمر نفسياً واجتماعياً، وعدم الاكتفاء بالتأهيل المهني فقط، وذلك لضمان قدرتهم على عدم الاستجابة للضغوط النفسية والمهنية وامتلاك الخبرة في التحكم بتلك الضغوط والتغلب عليها وعدم التأثر بها في أثناء متابعتهم مهامهم ومسؤولياتهم وإصدار أحكامهم واتخاذ قراراتهم.

خامساً: العلاقة بين صنع القرار والضغوط النفسية:

يمكن لمجموعة واسعة من التجارب المجهدة أن تؤثر في صنع القرار البشري بطرق معقدة تتجاوز التوقعات البسيطة لنموذج القتال أو الهروب. فقد تقدم التطورات الأخيرة نظرة ثاقبة على هذا التفاعل المعقد، ربما في الاتجاهات التي يمكن أن تؤدي إلى تطبيقات متعددة. وتشير الأبحاث

المبكرة إلى أن التعرض للضغوط يؤثر في الدوائر العصبية الأساسية المشاركة في معالجة المكافأة والتعلم، بينما يبحر أيضاً إلى القرارات تجاه العادة وتعديل نزعتنا للمشاركة في المخاطرة. ومع ذلك، فإن مجموعة كبيرة من الاعتبارات النظرية والمنهجية في البحث حول الموضوع تتحدى مقارنات الدراسة الشاملة القوية اللازمة للمضي قدماً. في هذه المراجعة يتبين أن بناء الضغوط متعدد الأوجه في سياق صنع القرار البشري، مع التركيز على تأثير الإجهاد في التقييم والتعلم والمجازفة. وقد يعرب أي شخص أو قاضٍ أنه في حالة ضغط مهني، ومن المحتمل أن يتلقى بعض الثناء، وهو تصور للفهم الذي يكذب واقعاً أكثر تعقيداً، نظراً لأن بناء الضغط غير متبلور، يمكن تحديده بسهولة، ولكن من الصعب تحديد طبيعته، وتختلف طبيعته حسب الظروف والفرد. وبالمثل، يمكن أن يكون الغموض هو فهم صانع القرار الحسابات المعرفية التي تتطوي عليها خيارات الحياة اليومية الكبيرة والصغيرة، والتي غالباً ما يتم إجراؤها في ظروف مرهقة. لذلك، لا ينبغي أن يكون من المستغرب أن استكشاف العلاقة بين الاثنين يشكل لغزاً منهجياً شائكاً لدى أعضاء السلك القضائي من القضاة والمحامين بشكل خاص. فإن الأدبيات المتزايدة حول الإجهاد وصنع القرار لدى أعضاء السلك القضائي بعيدة كل البعد عن الاتساق الداخلي، من المهم فهم الاختلافات المنهجية التي تتحدى المقارنات عبر هذا البحث.

ولا يوجد تأكيد بارز في تحريات الإجهاد، وصنع القرار هو المخاطرة، وهي قضية حرجة نظراً لانتشارها في سياقات الحياة الواقعية المجهد بما في ذلك الطب والقضاء، وعلم النفس المرضي، والاستثمار المالي. وتتفاوت احتمالية انخراط صناع القرار في المخاطر بشكل كبير بناءً على ميزات متعددة متصلة في اتخاذ القرار بما في ذلك عدم اليقين [أي درجة المعلومات التي تفيد في إمكانية التنبؤ بالنتائج، تأطير القرار كأرباح أو خسائر محتملة؛ وتقييمات تكافؤ النتائج وحجمها واحتمال الاستلام]مجتمعة أيضاً لحساب الفائدة المتوقعة؛ على هذا النحو، تعتمد القرارات التي تتطوي على المخاطرة جزئياً على عمليات التقييم / التعلم الحساس للضغوط (Antunes & Costa, 2014).

وأُسفرت آثار الإجهاد الحاد على المخاطرة عن نتائج مختلطة في مهام صنع القرار تحت المخاطر التي تتميز بمعلومات احتمالية صريحة. وأبلغت دراسات متعددة عن زيادات في المخاطرة عندما تتم صياغة القرارات على أنها مكاسب مالية محتملة، على الرغم من أن الكمون الطويل من الضغط على المهمة قد ظهر مؤخراً كعامل فيما يتعلق بالقرارات تحت المخاطر [أي، زيادة

المخاطرة بعد الضغط مباشرة، ولكن قللت من المخاطرة بعد 45 دقيقة؛ وهناك دراسات أخرى تفصل بين القرارات تحت المخاطر حسب المجال (تجارب الربح / الخسارة) غير المتناسقة. على سبيل المثال، أدى الضغط المنهجي الحاد المطبق في هذا السياق إلى تأثير انعكاس مبالغ فيه (أي انخفاض المخاطرة من أجل المكاسب، ولكن الزيادات في الخسائر) تم تفسيرها على أنها تحول متعلق بالضغط نحو اتخاذ القرار القائم على العادة؛ بينما أشارت إحدى الدراسات إلى عدم وجود آثار للضغط / الجنس على الإطلاق (Buckert, et al, 2014) يبدو أن الأدلة المبكرة تدعم الاقتراح القائل بأن الضغط الحاد في القرارات التي تتخذ في ظل الغموض يزيد من المخاطرة لدى الذكور بينما يقله لدى الإناث. تفسير محتمل لهذا هو أن الإناث قد يكنّ أكثر غموضاً في النفور في بعض السياقات المتعلقة باتخاذ القرارات، والتي يمكن أن تتفاقم تحت الضغط. وتبقى المسألة حول علاقة الضغوط بمهارات اتخاذ القرارات لدى القضاة والمحامين مسألة تستدعي البحث المستفيض على اعتبار أن عملاً من هذا النوع يتطلب جهداً ومشتقة، وهذا الضغط هو ضغط دافعي وليس معرقلاً لعملية اتخاذ القرار. وهذا يتطلب دراسات أكثر عمقاً على المستوى التحليلي لمعرفة شدة الضغوط ودلالاتها، وانعكاساتها السلبية على شخصية القاضي أو المحامي، حتى نؤكد أن هذا الضغط الشديد والاحتراق المهني قد أثر في صناعة القرار لدى العاملين في السلك القضائي.

أخيراً يمكن القول:

إن الهدف الأسمى لعمل مؤسسة القضاء هو إحقاق الحق والسعي الدائم وراء المحافظة على مبدئين أساسيين هما: حماية المصلحة العامة، وحماية الحرية الشخصية والكرامة الإنسانية. وتأتي ثمرة هذه الحماية من خلال سلامة الحكم القضائي وطريقة إصداره لكونه ثمرة الدعوى القضائية ووحدتها سواء أكانت القانونية منها أو المنطقية.

وقد أثبت الباحثون أن الضغوط يمكن أن يكون لها تأثير سلبي في الصحة الجسدية والنفسية للمرء "ولكن هذا التأثير معتدل، من خلال التدخل في المتغيرات النفسية الاجتماعية، مثل الصلابة، ونمط الشخصية. فمن إحدى النتائج أن العلماء السلوكيين درسوا بشكل متزايد الآثار السلبية للإجهاد في العمل، بما في ذلك الرتب المهنية. كالأطباء والممرضات والصيدال ورجال الأعمال . ومع ذلك، لا يُعرف سوى القليل جداً عن طبيعة الضغوط المرتبطة بالعمل وتأثيرها في القضاة. وقد حددت أبحاث الضغط المهني العديد من ميزات العمل والبيئة التي تؤدي إلى الإجهاد لدى القضاة

والمحامين. وهذه تشمل غياب السيطرة على يوم العمل، والغموض بشأن مسؤوليات العمل، والصراع على الأدوار، والعلاقات الشخصية الضعيفة، والخوف من الوظيفة. وعدم دراسة الأمن الوظيفي، والمحتوى الوظيفي الذي يفتقر إلى المعنى والتحفيز. لم تتم دراسة كيفية تطبيق هذه العوامل العامة على الأنشطة المحددة للقضاة على نطاق واسع.

وفي النهاية، يجب على المدربين في القضاء أن يكونوا مجهزين بالكامل، من خلال القدرة على استخدام أي طريقة من طرق التدريب المطروحة، والأهم من كل شيء العمل على أسلوب تدريبهم بطريقة مهنية، وعلى الرغم من عدم وجود صيغة واحدة مضمونة لتحقيق النجاح، فإن التعليم والتدريب يقدمان مكونات عدة لجمعها مع بعضها بعضاً، والغاية من ذلك الحد من الضغوط النفسية التي قد يعاني منها بعض القضاة، إذ يساعدهم هذا التدريب على تنمية مهارات اتخاذ القرارات المناسبة في القضايا التي تتعلق بجنوح الأحداث.

الفصل الرابع

منهج البحث وإجراءاته

أولاً: منهج البحث

ثانياً: مجتمع البحث

ثالثاً: عينة البحث وطريقة سحبها وخصائصها

رابعاً: أدوات البحث:

-مقياس مهارة اتخاذ القرار

- مقياس الضغوط النفسية

خامساً: الصعوبات البحثية

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

الفصل الرابع

منهج البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل منهج البحث الذي اعتمدته الباحثة، ووصف مجتمع البحث، وعينة البحث الأساسية، وكيفية سحبها، وأدوات البحث والخصائص السيكومترية لها (الصدق والثبات) لدى أفراد العينة الاستطلاعية، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل الفرضيات التي أجابت عن أسئلة البحث وفرضياته، وفيما يلي توضيح لذلك:

أولاً - منهج البحث:

استُخدم المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث، إذ يستخدم هذا المنهج في رصد ظاهرة البحث، كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة أو حجمها (ميلاد والشماس، 2012، 86). حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يُساعد في تحديد مسوّغات مشكلة البحث، وأهميته، وتحديد أهدافه بدقة، كما يُساعد على بناء أدوات البحث، وعلى تحديد المجتمع الأصلي للبحث، ثمّ سحب عينة البحث، واستخراج نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها، في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة والإطار النظري الذي تناول الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار عند القضاة والمحامين، ثمّ تقديم مقترحات البحث التي تتعلق بالنتائج التي توصلت إليها الباحثة. إذ قامت الباحثة في هذا البحث بدراسة العلاقة الارتباطية بين مهارات اتخاذ القرار والضغوط النفسية لدى عينة من القضاة والمحامين، ومعرفة الفروق بينهما في هذين المتغيرين بين القضاة والمحامين، إضافة إلى معرفة الفروق بينهما في بعض الخصائص التصنيفية (العمر، والتصنيف الوظيفي، والجنس). إضافة إلى معرفة أثر التفاعل والقدرة التنبؤية لهذه المتغيرات التصنيفية في الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين أفراد عينة البحث الأساسية.

ثانياً - المجتمع الأصلي للبحث:

يتألف المجتمع الأصلي للبحث من القضاة والمحامين العاملين في السلك القضائي في محاكم الأحداث الجانحين في المحافظات السورية على النحو الآتي: (دمشق، درعا، حمص،

طرطوس، الحسكة)، والبالغ عددهم (11562) قاضياً ومحامياً حسب الإحصائية الصادرة عن مجلس نقابة المحامين في الجمهورية العربية السورية للعام (2019م). حيث تكون المجتمع الأصلي للقضاة العاملين في قضايا الأحداث الجانحين في المحافظات السابق ذكرها: من (50) قاضياً حسب الإحصائية الصادرة عن مجلس نقابة المحامين في الجمهورية العربية السورية للعام (2019م)، بواقع (15) قاضياً في دمشق، و(6) قضاة في درعا، و(12) قاضياً في حمص، و(12) قاضياً في طرطوس، و(5) قضاة في الحسكة. علماً أن هذا العدد من القضاة هم من العاملين في محاكم جنوح الأحداث.

بينما كان عدد المحامين موزعين ضمن مجتمع البحث كما يلي: دمشق = (6263) محامياً، درعا = (367) محامياً، حمص = (1778) محامياً، طرطوس = (2321) محامياً، الحسكة = (774) محامياً. علماً أن بعض المحامين يعملون في محاكم جنوح الأحداث وبعضهم يعمل في جميع القضايا والمحاكم المختلفة (الشخصية، الجزائية، الجنائية وغيرها). ويبين الجدول الآتي توزيع مجتمع البحث من القضاة والمحامين في المحافظات السورية التي تم اختيارها ونسبتهم المئوية:

الجدول (1)

عدد أفراد المجتمع الأصلي للبحث

المحافظة	القضاة	النسبة المئوية	المحامون	النسبة المئوية
دمشق	15	30%	6263	54%
درعا	6	12%	367	3%
حمص	12	24%	1778	15%
طرطوس	12	24%	2321	20%
الحسكة	5	10%	774	6%
المجموع الكلي	50	100%	11512	100%

يتضح من الجدول (1) أن عدد القضاة في مجتمع البحث الأساسي في المحافظات التي تم اختيارها لتكون من عينة البحث (50) قاضياً، و(11512) محامياً، موزعين على المحافظات التالية: دمشق، درعا، حمص، طرطوس، الحسكة.

ثالثاً - عينة البحث:

تكونت العينة الأساسية للبحث من (157) قاضياً ومحامياً، بواقع (32) قاضياً، و(125) محامياً، وقد تم سحبها بطريقة عشوائية قصدية من أفراد المجتمع الأصلي من المحافظات الآتية: (دمشق، درعا، حمص، طرطوس، الحسكة)، من القضاة العاملين في قضايا الأحداث الجانحين، والمحامين العاملين في محاكم السلك القضائي عامة.

وقد تم التحقق من خصائص العينة الديمغرافية (الجنس، العمر، والتتصيف الوظيفي، والحالة الاجتماعية، وذلك بغية تعرّف تلك الخصائص والتحقق من علاقتها بالمتغيرات النفسية والشخصية لدى عينة البحث الأساسية من القضاة والمحامين، من أجل الإجابة عن فرضيات البحث ذات الصلة بهذه المتغيرات. وفيما يلي عرض لهذه الخصائص التصنيفية أو الديمغرافية لأفراد عينة البحث الحالي.

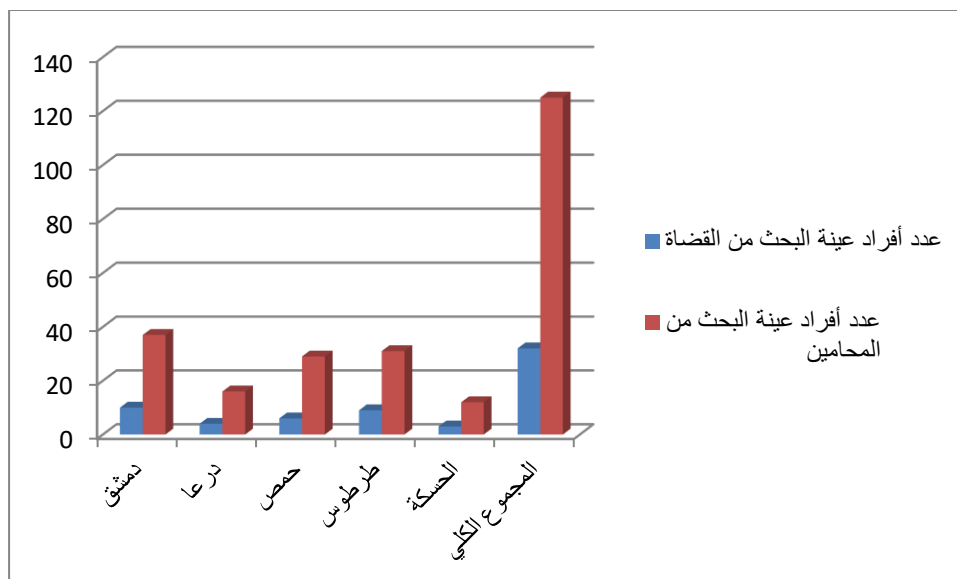
أ- عدد أفراد العينة من القضاة والمحامين:

حُسِبَ عدد أفراد العينة من القضاة والمحامين ونسبتهم المئوية لعينة البحث الحالي في المحافظات التي تم اختيار عينة البحث منها، والجدول الآتي يوضح توزيع العينة بين القضاة والمحامين ونسبتهم المئوية للعينة الكلية.

جدول (2) عدد أفراد عينة البحث من القضاة والمحامين

المحافظة	العدد (القضاة)	النسبة المئوية	العدد (المحامون)	النسبة المئوية
دمشق	10		37	
درعا	4		16	
حمص	6		29	
طرطوس	9		31	
الحسكة	3		12	
المجموع	157	32	125	79,61%

يتضح من الجدول (2) أن عدد القضاة من أفراد عينة البحث بلغ (50) قاضياً ونسبة قدرها (20,38%)، بينما بلغ عدد المحامين (125) محامياً، ونسبة قدرها (79,61%) ويوضح المخطط البياني الآتي عدد أفراد عينة البحث من القضاة والمحامين.



شكل (1) عدد أفراد عينة البحث من القضاة والمحامين

ب- توزيع العينة حسب العمر الزمني:

حُسِبَ توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر الزمني حيث بلغ عمر أفراد العينة من القضاة والمحامين بين (25) سنة، و(51) سنة فأكثر، حيث تم تقسيمهم إلى أربع فئات، وكذلك حُسِبَت النسبة المئوية لكل فئة، وذلك كما يظهرها الجدول الآتي:

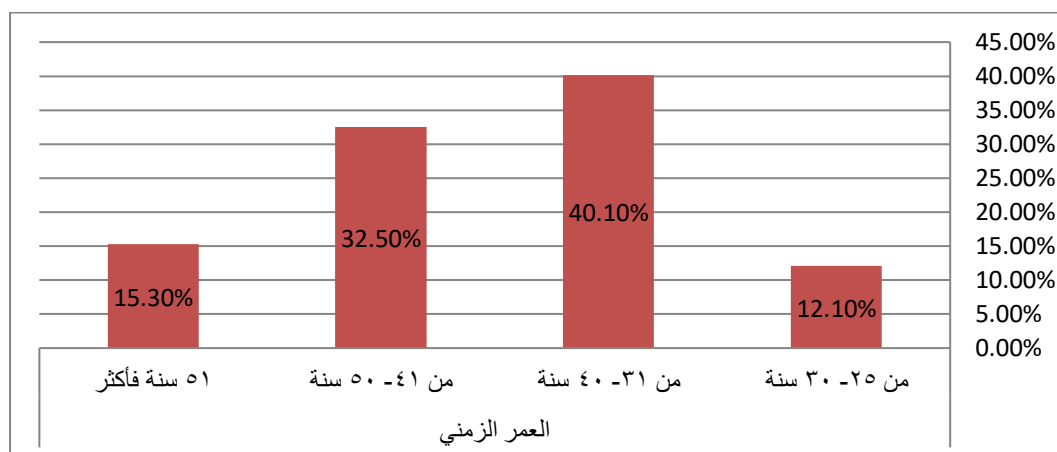
جدول (3)

توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر الزمني

المتغير	الفئة	عدد أفراد العينة	النسبة
العمر الزمني	من 25 - 30 سنة	19	12.1 %
	من 31 - 40 سنة	63	40.1 %
	من 41 - 50 سنة	51	32.5 %
	51 سنة فأكثر	24	15.3 %
	المجموع الكلي	157	100 %

يتضح من الجدول (3) أن (19) فرداً من أفراد عينة البحث من القضاة والمحامين كانت أعمارهم الزمنية تتراوح بين (25 - 30 سنة)، ونسبة قدرها (12.1 %)، بينما بلغ عدد أفراد العينة ممن تراوحت أعمارهم الزمنية بين (31 - 40 سنة)، (63) فرداً، ونسبة قدرها

(40.1 %)، وأنَّ (51) فرداً من أفراد عينة البحث كان عمرهم الزمني (من 41 - 50 سنة)، وبنسبة قدرها (32.5 %) وأنَّ (24) فرداً من أفراد عينة البحث كان عمرهم الزمني (51 سنة فأكثر) وبنسبة (15.3 %). ويوضح الشكل البياني الآتي توزيع أفراد العينة تبعاً للعمر الزمني:



الشكل (2) توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير العمر الزمني

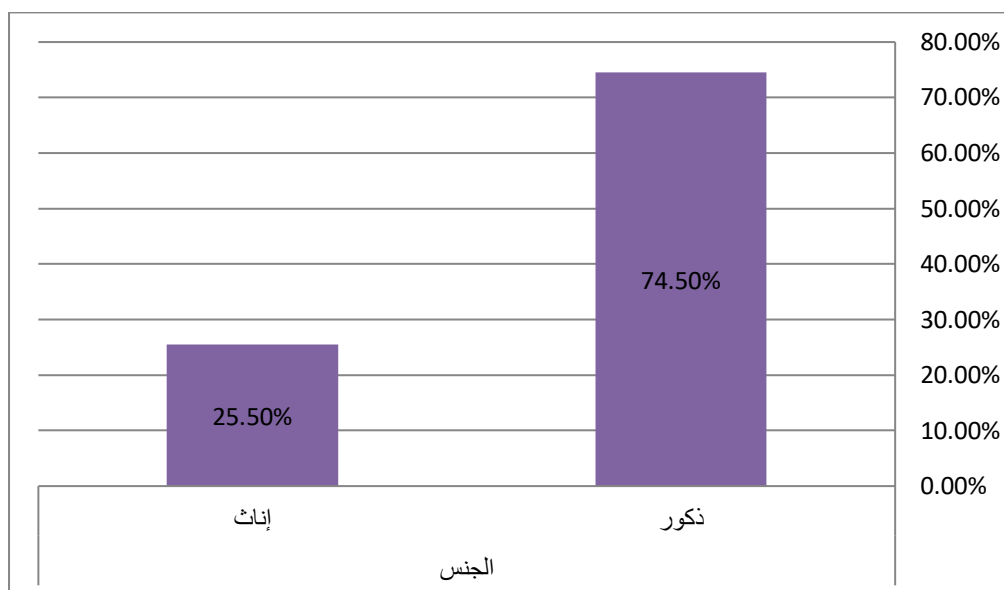
ج- توزيع العينة حسب الجنس (ذكور وإناث):

حُسِبَ عدد أفراد العينة من القضاة والمحامين وحسبت نسبتهم المئوية لعينة البحث الحالي في المحافظات التي تم اختيار عينة البحث منها تبعاً للجنس (الذكور، الإناث)، والجدول الآتي يوضح توزيع العينة بين القضاة والمحامين، ونسبتهم المئوية للعينة الكلية تبعاً للنوع الاجتماعي (ذكور، إناث).

جدول (4) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس

متغير	الفئة	عدد أفراد العينة	النسبة
الجنس	ذكور	117	74.5 %
	إناث	40	25.5 %
	المجموع الكلي	157	100 %

يتضح من الجدول (4) أنَّ (117) فرداً من أفراد عينة البحث كانوا ذكوراً، وبنسبة بلغت (74.5 %)، وأنَّ (40) فرداً من أفراد عينة البحث كانوا إناثاً وبنسبة بلغت (25.5 %). ويوضح الشكل البياني الآتي عدد الذكور والإناث في عينة البحث الأساسية:



الشكل (3) توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير الجنس

د- توزيع العينة تبعاً للحالة الاجتماعية:

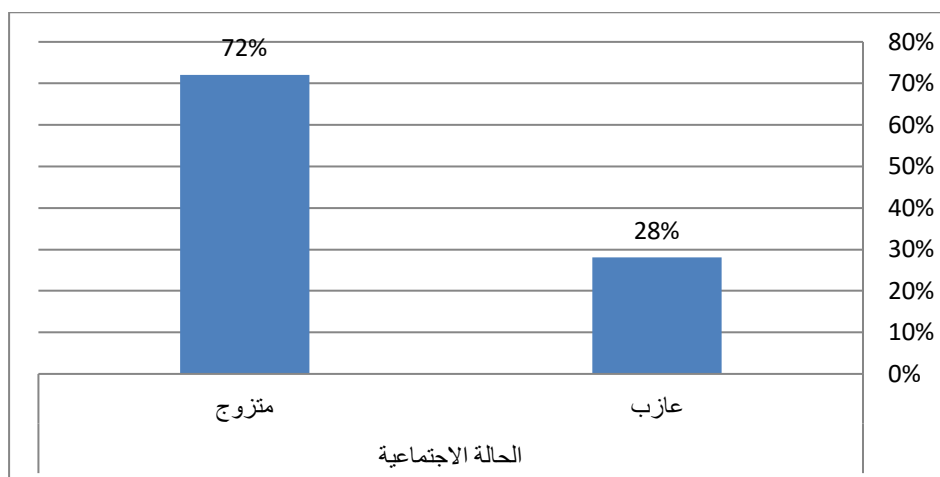
حُسِبَ عدد أفراد العينة من القضاة والمحامين وحسبت نسبتهم المئوية لعينة البحث الحالي تبعاً للحالة الاجتماعية (متزوج، عازب)، والجدول الآتي يوضح توزيع العينة بين القضاة والمحامين ونسبتهم المئوية للعينة الكلية تبعاً للحالة الاجتماعية:

جدول (5)

توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

النسبة	عدد أفراد العينة	الحالة الاجتماعية
28 %	44	عازب
72 %	113	متزوج
100%	157	المجموع الكلي

يتضح من الجدول (5) أنَّ (44) فرداً من أفراد عينة البحث كانت حالتهم الاجتماعية (عازبين)، ونسبة قدرها (28%)، وأنَّ (113) فرداً من أفراد عينة البحث كانت حالتهم الاجتماعية (متزوجين)، ونسبة قدرها (72%)، ويبين الشكل البياني الآتي توزيع العينة تبعاً للحالة الاجتماعية.



الشكل (4) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

هـ - توزيع العينة حسب سنوات الخبرة:

حُسِبَ عدد أفراد العينة من القضاة والمحامين ونسبتهم المئوية لعينة البحث الحالي، تبعاً لسنوات الخبرة والجدول الآتي يوضح توزيع العينة بين القضاة والمحامين ونسبتهم المئوية للعينة الكلية تبعاً لسنوات الخبرة.

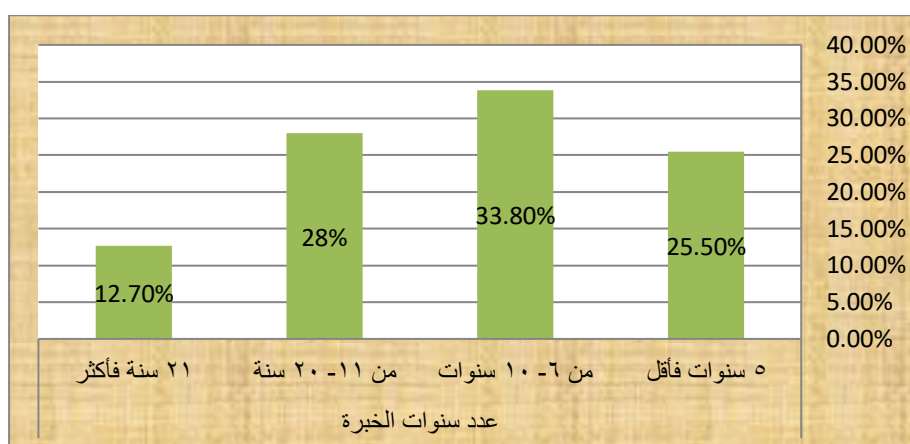
جدول (6)

توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير عدد سنوات الخبرة

المتغير	الفئة	عدد أفراد العينة	النسبة
عدد سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	40	25.5 %
	من 6 - 10 سنوات	53	33.8 %
	من 11 - 20 سنة	44	28 %
	21 سنة فأكثر	20	12.7 %
	المجموع الكلي	157	100 %

يتضح من الجدول (6) أنَّ (40) فرداً من القضاة والمحامين، كان عدد سنوات الخبرة لديهم (5 سنوات فأقل)، وأنَّ (53) فرداً، كان عدد سنوات الخبرة لديهم (من 6 - 10 سنوات)،

وَأَنَّ (44) فرداً، كان عدد سنوات الخبرة لديهم (من 11 - 20 سنة)، وَأَنَّ (20) فرداً، كان عدد سنوات الخبرة لديهم (21 سنة فأكثر). والشكل البياني الآتي يوضح ذلك:



الشكل (5) توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير عدد سنوات الخبرة

و- توزيع العينة حسب التوصيف المهني:

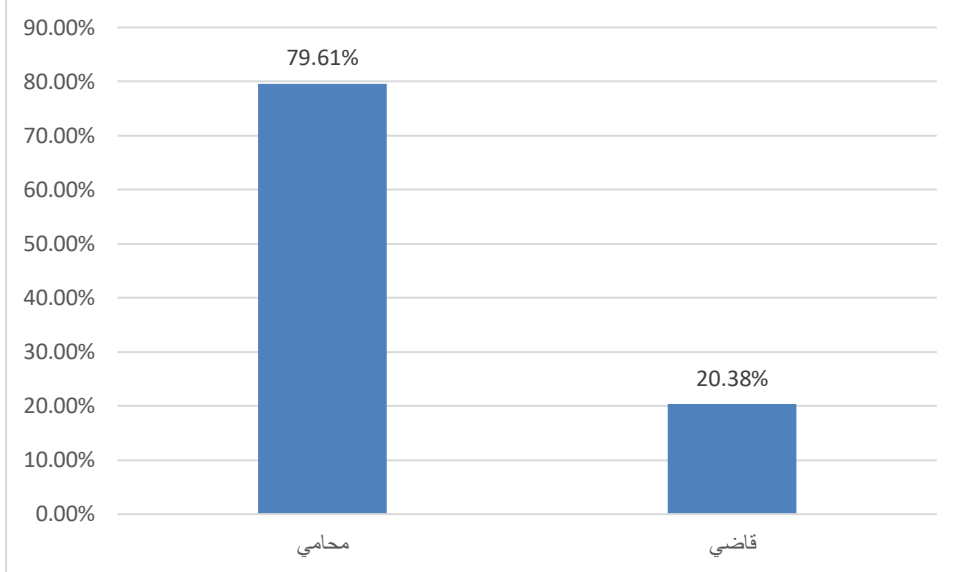
حُسِبَ عدد أفراد العينة من القضاة والمحامين ونسبتهم المئوية لعينة البحث الحالي تبعاً للتوصيف المهني. والجدول الآتي يوضح توزيع العينة بين القضاة والمحامين ونسبتهم المئوية للعينة الكلية تبعاً للتوصيف المهني

جدول (7)

توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير التوصيف المهني

المتغير	الفئة	عدد أفراد العينة	النسبة
التوصيف المهني	محامي	125	% 79.61
	قاضي	32	% 20.38
	المجموع الكلي	157	%100

يُلاحظ من الجدول (7) أَنَّ (125) فرداً من أفراد عينة البحث كان توصيفهم المهني (محامي)، وَأَنَّ (32) فرداً من أفراد عينة البحث كان توصيفهم المهني (قاضي). والشكل البياني الآتي يوضح ذلك:



الشكل (6) توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير التوصيف المهني

رابعاً - أدوات البحث:

تم في هذا البحث الاعتماد على مقياسين للتحقق من فرضيات البحث، هما:

- مقياس الضغوط النفسية من إعداد الباحثة.
- مقياس مهارات اتخاذ القرار من إعداد الباحثة.

وفيما يلي عرض لأدوات البحث:

1 - مقياس مهارات اتخاذ القرار Decision Making Skills Scale

. وصف المقياس:

تمّ الاطلاع على بعض الدراسات التي تناولت موضوع مهارات اتخاذ القرار في الدراسات المحلية والعربية الحديثة، وكان الهدف من الرجوع إليها معرفة مهارات اتخاذ القرار التي تناولها الباحثون في دراساتهم كدراسات: النوشان (2003)، أبوسبت (2005)، السقا (2009)، بوصبع (2010)، النبيه (2011)، ودراسة (Prokop., et al, 2017) ومقياس ميتاس (Mettas, 2011) ، ومقياس (Arce, Fariña, & Seijo, 2001) ثم حدّدت الباحثة في ضوء هذه المقاييس خمس مهارات ليتكون منها مقياس اتخاذ القرار.

ويتكون المقياس في صورته النهائية من (64) عبارة، موزعة على خمسة أبعاد تقيس مهارات اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين، حيث تتم الإجابة عن كل بند من بنود مقياس مهارات اتخاذ القرار للقضاة/المحامين من خلال مفتاح تصحيح ثلاثي، وهو مكون من ثلاثة

احتمالات (دائماً، أحياناً، أبداً)، ويقابل هذه الإجابات درجات (3، 2، 1) على الترتيب السابق للبنود. وبذلك تكون أعلى درجة حصل عليها المستجيب في مقياس مهارات اتخاذ القرار للقضاة/المحامين هي (192) درجة، وأدنى درجة هي (64) درجة. وذلك كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (8)

توزع بنود مقياس مهارات اتخاذ القرار على أبعاده الفرعية

مقياس مهارات اتخاذ القرار	عدد البنود	أرقام البنود
فهم الموقف قبل اتخاذ القرار	14	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 11، 33، 34، 35، 43
المشاركة في اتخاذ القرار	6	10، 41، 51، 53، 54، 55
البحث عن البدائل	6	12، 13، 14، 15، 16، 18
تحديد البدائل المطروحة وتقييمها	18	17، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 29، 32، 45، 49، 50، 52، 56، 57، 62
اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار	20	27، 28، 30، 31، 36، 37، 38، 39، 40، 42، 44، 46، 47، 48، 58، 59، 60، 61، 63، 64

الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات اتخاذ القرار:

- صدق المقياس Validity

1. صدق المحتوى Content Validity

يشير صدق المحتوى إلى الدرجة التي يقيس فيها المقياس ما أعد لقياسه في محتوى معين من خلال التحليل المنطقي لمحتوى المقياس، أو التحقق من تمثيله للمحتوى المراد قياسه، وبناء عليه، فإن تحقق درجة عالية من صدق المحتوى لمقياس ما هي إلا دلالة على أن فقرات المقياس تمثل نطاق السلوك المراد قياسه تمثيلاً جيداً (الأنصاري، 2000، 96).

تم التحقق من صدق المقياس بطريقة صدق المحكمين إذ عرض المقياس بشكله الأولي على مجموعة من السادة المحكمين المختصين بعلم النفس، والإرشاد النفسي، من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق، وبلغ عددهم (7) محكمين (الملحق/1)، للاسترشاد بأرائهم حول ما تضمنه مقياس مهارات اتخاذ القرار، ومدى مناسبة الفقرات للأهداف، وطولها وصياغتها، وقد قامت الباحثة بالتعديل المطلوب، فأصبح مقياس مهارات اتخاذ القرار بصيغته النهائية مكوناً من (64) بنداً (الملحق /4).

ثم قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة من (50) قاضياً ومحامياً في محافظة دمشق - من غير العينة الأصلية - لدراسة الصدق والثبات.

2. اختبار التجانس لمقياس مهارات اتخاذ القرار:

حُسب اختبار كالموغروف - سميرنوف لمعرفة توزع البيانات وتحديد الاختبار المناسب لدراسة الفروق، وذلك حسب الجدول الآتي:

جدول (9)

اختبار كالموغروف - سميرنوف لمعرفة توزع البيانات في مقياس مهارات اتخاذ القرار

مقياس مهارات اتخاذ القرار	فهم الموقف قبل اتخاذ القرار	المشاركة في اتخاذ القرار	البحث عن البدائل	تحديد البدائل المطروحة	أفضل البدائل لاتخاذ القرار	إجمالي المقياس
كالموغروف - سميرنوف	1.265	1.265	0.949	1.265	0.949	-1.581
القيمة الاحتمالية	0.082	0.082	0.329	0.082	0.329	0.013

يتضح من النتائج في الجدول (9) أنَّ جميع قيم سميرنوف دالة إحصائياً لأنَّ قيم (Sig) مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من (0.05)، وبالتالي، فالبيانات موزعة توزيعاً طبيعياً ويجب استخدام الاختبار معلمي لدلالة الفرق بين الربيعين الأول والرابع.

صدق الاتساق الداخلي: Internal Consistency

يقصد بصدق الاتساق الداخلي أو البنائي الدرجة التي يقيس فيها المقياس بناءً نظرياً أو سمة معينة دون غيرها أو مفهوماً دون غيره، ويسمى أحياناً صدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي، إذ يشير إلى مدى قياس المقياس النفسي لتكوين فرضي أو مفهوم نفسي معين من خلال التحقق التجريبي من مدى تطابق درجاته مع المفاهيم أو الافتراضات التي استند إليها الباحث في بناء المقياس. وقد استخدمت الباحثة للتحقق من هذا النوع من الصدق، ما يأتي:

أ . اتساق درجة البُعد بالدرجة الكلية للمقياس:

تم إجراء ارتباط المجموع الكلي بالأبعاد الفرعية، كما يظهر في الجدول الآتي:

جدول (10)

معاملات الارتباطات بين المجموع الكلي لمقياس مهارات اتخاذ القرار والأبعاد الفرعية

مقياس مهارات اتخاذ القرار	معامل الارتباط	الدلالة	القرار
فهم الموقف قبل اتخاذ القرار	0.891**	0.000	دال عند (0.01)
المشاركة في اتخاذ القرار	0.912**	0.000	دال عند (0.01)
البحث عن البدائل	0.924**	0.000	دال عند (0.01)
تحديد البدائل المطروحة وتقييمها	0.688**	0.000	دال عند (0.01)
اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار	0.556**	0.000	دال عند (0.01)

يلاحظ من الجدول (10) أنَّ ارتباط المجموع الكلي مع الأبعاد الفرعية دالة إحصائياً، وتتراوح معامل الارتباط ما بين (0.556 و 0.924) ما يدل على أنَّ مقياس مهارات اتخاذ القرار متجانس في قياس الغرض الذي وضع من أجله، ويتسم بالصدق الداخلي.

ب . علاقة درجة كل عبارة أو بند بالدرجة الكلية للمقياس:

تم إجراء ارتباط المجموع الكلي بالبند الفرعية، كما يظهر في الجدول الآتي:

جدول (11)

معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية لمقياس مهارات اتخاذ القرار

رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
1.	**0.787	17.	**0.686	33.	**0.747	49.	**0.884
2.	**0.736	18.	*0.152	34.	**0.537	50.	**0.870
3.	**0.758	19.	*0.202	35.	*0.195	51.	*0.213
4.	*0.137	20.	**0.740	36.	*0.167	52.	**0.607
5.	*0.153	21.	**0.706	37.	**0.726	53.	**0.602
6.	**0.537	22.	**0.685	38.	**0.682	54.	**0.618
7.	*0.199	23.	**0.760	39.	*0.151	55.	**0.631

.8	**0.551	.24	**0.756	.40	*0.138	.56	**0.711
.9	**0.631	.25	*0.166	.41	**0.537	.57	**0.537
.10	**0.711	.26	**0.650	.42	**0.711	.58	*0.152
.11	**0.537	.27	**0.537	.43	*0.137	.59	**0.551
.12	**0.499	.28	**0.499	.44	**0.493	.60	*0.139
.13	**0.551	.29	**0.551	.45	**0.631	.61	**0.631
.14	*0.139	.30	*0.137	.46	**0.711	.62	**0.499
.15	**0.631	.31	**0.631	.47	**0.537	.63	**0.551
.16	**0.711	.32	**0.711	.48	**0.497	.64	*0.145
** دال عند مستوى الدلالة (0.01)							
* دال عند مستوى الدلالة (0.05)							

يلاحظ من الجدول (11) أنَّ قيم معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس والبنود الفرعية تراوحت بين (0,337 – 0,884)، وهذا يدلُّ على وجود ارتباط إيجابي ودال إحصائياً بين المجموع الكلي والبنود الفرعية المكوّنة لها؛ مما يدل على أنَّ مقياس مهارات اتخاذ القرار الموجّه للقضاة والمحامين متجانس في قياس الغرض الذي وضع من أجله، ويتسم بالصدق الداخلي.

ثبات المقياس Reliability

يقصد بثبات المقياس، مدى دقة الاختبار في القياس واتّساق نتائجه عند تطبيقه مرات متعددة على نفس الأفراد، أي إذا طبقنا اختبار معين على عينة من الأفراد، ثم أعدنا تطبيقه مرة أخرى أو مرات متتالية على ذات العينة، فإن درجاتهم لا تتغير جوهرياً من تطبيق لآخر. كما أن وضع كل فرد أو ترتيبه بالنسبة لمجموعته لا يتغير جوهرياً.

وللتحقق من ثبات المقياس تم تطبيقه على (50) قاضياً ومحامياً من أفراد المجتمع الأصلي وهم من خارج عينة البحث الأساسية، حيث حسب الثبات بطريقة الإعادة خلال أسبوعين من التطبيق الأول، وكذلك معامل ثبات ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية، وفيما يلي عرض لثبات مقياس مهارات اتخاذ القرار.

1. ثبات الإعادة: Test-Re-Test

ويعني أن يطبق الاختبار أو المقياس على نفس الأفراد مرتين (المدة بينهما من 1-7 أيام)، ويحسب معامل الارتباط بين نتائج الاختبار الأول ونتائج الاختبار في المرة الثانية. ويكون معامل الثبات هنا المُعَبَّر عن الثبات. هذا بخصوص الاختبار الإجرائي والعملي. أما بالنسبة للاختبارات النظرية فتكون المدة بين الاختبارين (القياسين الأول والثاني من 2-4 أسابيع) لحساب معامل الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار. وقد حُسِبَ معامل الارتباط بين استجابات الأفراد حسب الإعادة، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول الآتي:

جدول (12)

ثبات الإعادة لمقياس مهارات اتخاذ القرار

أبعاد المقياس	ثبات الإعادة	القيمة الاحتمالية	القرار
فهم الموقف قبل اتخاذ القرار	0.827**	0.000	دال عند (0.01)
المشاركة في اتخاذ القرار	0.845**	0.000	دال عند (0.01)
البحث عن البدائل	0.784**	0.000	دال عند (0.01)
تحديد البدائل المطروحة وتقييمها	0.807**	0.000	دال عند (0.01)
اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار	0.769**	0.000	دال عند (0.01)
الدرجة الكلية	0.851**	0.000	دال عند (0.01)

يلاحظ من الجدول (12) أنَّ جميع قيم معاملات الثبات دالة إحصائياً، وبلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون في الثبات بالإعادة (0.851)، وهي دالة إحصائياً، وتشير هذه النتيجة إلى أن مقياس اتخاذ القرار يعد ثابتاً ثباتاً مرتفعاً بطريقة الإعادة، وهذا ما، يسمح بإجراء تطبيق المقياس على عينة البحث الأساسية من القضاة والمحامين.

2. ثبات التجزئة النصفية Split half method

ويقصد بها: تجزئة الاختبار إلى نصفين وإيجاد معامل الارتباط بينهما. حيث يحصل كل فرد في عينة البحث على درجة في كل قسم من قسمي الاختبار، وتكون الفترة الزمنية بينهما معدومة، حيث قامت الباحثة بتقسيم المقياس إلى عبارات الفردية وإلى العبارات الزوجية، ومعامل حساب الارتباط بين المجموعتين من العبارات. وقد حُسِبَ معامل الارتباط سبيرمان في التجزئة النصفية، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول الآتي:

جدول (13)

نتائج ثبات التجزئة النصفية باستخدام سبيرمان براون لمقياس مهارات اتخاذ القرار

أبعاد المقياس	التجزئة النصفية	القيمة الاحتمالية	القرار
فهم الموقف قبل اتخاذ القرار	0.753	0.000	دال عند (0.01)
المشاركة في اتخاذ القرار	0.766	0.000	دال عند (0.01)
البحث عن البدائل	0.713	0.000	دال عند (0.01)
تحديد البدائل المطروحة وتقييمها	0.739	0.000	دال عند (0.01)
اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار	0.705	0.000	دال عند (0.01)
الدرجة الكلية	0.764	0.000	دال عند (0.01)

يتضح من الجدول (13) أنَّ جميع قيم معاملات الثبات دالة إحصائياً، وقد بلغت قيم معامل الثبات في الدرجة الكلية (0.764)، وهي دالة إحصائياً، وتشير هذه النتيجة إلى أن المقياس يتمتع بالقدرة على الحصول على النتيجة نفسها إذا تم تطبيق المقياس مرة ثانية على أفراد العينة من القضاة والمحامين. وبهذه النتيجة يكون مقياس مهارات اتخاذ القرار مناسباً للتطبيق على أفراد عينة البحث الأساسية.

. ثبات ألفا كرونباخ: Alpha –Cronbach

حُسِبَ معاملُ ثباتِ ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول الآتي:

جدول (14)

ثبات ألفا كرونباخ لمقياس مهارات اتخاذ القرار

ألفا كرونباخ	مقياس مهارات اتخاذ القرار
0.716	فهم الموقف قبل اتخاذ القرار
0.703	المشاركة في اتخاذ القرار
0.731	البحث عن البدائل
0.724	تحديد البدائل المطروحة وتقييمها
0.751	اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار
0.789	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (14) أنَّ جميع قيم معاملات الثبات مرتفعة، ودالة إحصائياً، إذ بلغت قيم معامل الثبات في الدرجة الكلية للمقياس (0.789)، وتدل على ثبات المقياس، وتسمح بإجراء البحث.

2- مقياس الضغوط النفسية Psychological stress scale

يتكون المقياس من (65) بنداً للمقياس الموجه إلى عينة من القضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين. ويشتمل المقياس على مجموعة من الأبعاد: (الأكثر مشقة، اتخاذ القرار المهني، الأقل إجهاداً، نوع القضية: قانون العمل، الأداء المهني، تعارض القيم المهنية والشخصية، خطورة الجريمة الجنائية).

وقد تم الاستناد في بناء المقياس على مقياس من المقاييس العالمية منها:

-مقياس ضغوط العمل لدى القضاة في محكمة تعاوي المخدرات Exploring Job Stress Among Drug Court Personnel الذي أعده أندرو داووني Andrew (Downey, 2014)، والمكون من (65) بنداً موزعة على مجموعة من الأبعاد، وهي: ضغوط العمل، صراع الدور، غموض الدور، الدور النوعي الزائد، مساعدة العميل، عدد القضايا، مهارات التعامل الإيجابية، ومهارات التعامل السلبية.

-مقياس الضغوط ذات الصلة بالعمل لدى القضاة الأمريكيين الذي أعده Eells, & Showalter, 1994). والمكون من (44) عبارة، ويتناول الأبعاد الآتية: طبيعة الحالة، الحالة المادية للمدعي، الغرض من القرار. تضارب القيم المهنية والشخصية، خطورة الجريمة الجنائية.

-دراسة التنظيم الانفعالي والسلوك القضائي Emotional Regulation and Judicial Behavior الذي أعده (Terry A. Maroney, 2011).

-البحث الذي أعده مجلس إدارة NCJFCJ Board of Directors، بعنوان: قاضي محكمة الأسرة الحديثة: المعرفة، الصفات، ومهارات النجاح: The Modern Family Court Judge: Knowledge, Qualities, and Skills for Success

- بحث الضغوط لدى القضاة، Judicial Stress، الذي أعده كيربيو 1995 (D Kirby).

- مقياس ضغوط العمل الذي أعده (2014) Angeliki Christina Darviri، بعنوان:

"Validation of the Greek Version of the "Job Stress Measure

- بحث الاحتراق والضغوط النفسية لدى القضاة في الولايات المتحدة الأمريكية. Stuart L. Lustig, 2008) Burnout and Stress Among United States Immigration Judges,)
- بحث الضغوط والرفاه لدى المحامين، Stress and Well-Being of Lawyers N. Hasnain, Iram Naz, and Samina Bano, 2010) أعدّه
- بحث الضغوط والاحتراق المهني لدى المحامين في سيرلانكا *Edward Sri Yashodha Samarasekara. (2016) Occupational Stress and Burnout among Lawyers .in Sri Lanka

- كتاب علم النفس الشرعي: Forensic Psychology
- كتاب علم النفس في السياق القانوني: Handbook of Psychology in Legal Contexts من إعداد كارسون وبول (Carson&bull, 2003).
- الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة مع عدد من القضاة والمحامين حول الضغوط التي تواجههم في ممارسة المهنة عامة وفي محاكم أحداث الجانحين.
- . طريقة تصحيح مقياس الضغوط النفسية للقضاة/المحامين:
- أ. تتم الإجابة عن كل بند من بنود مقياس الضغوط النفسية للقضاة/المحامين من خلال مفتاح تصحيح ثلاثي، وهو مكون من ثلاثة احتمالات (دائماً، أحياناً، أبداً)، ويقابل هذه الإجابات درجات (3، 2، 1) على الترتيب السابق للبنود.
- ب. وبذلك تكون أعلى درجة حصل عليها المُستجيب في مقياس الضغوط النفسية للقضاة/المحامين هي (195) درجة، وأدنى درجة هي (65) درجة.
- . الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط النفسية:

1- صدق المقياس:

أ. صدق المحتوى أو الصدق الظاهري:

ويعني أن الاختبار يبدو مناسباً للهدف الذي وُضع من أجله، وهو ليس صادقاً بالمعنى العلمي للكلمة، لأنه يدل على ما يبدو أن الاختبار يقيسه في الظاهر، لا على ما يقيسه الاختبار بالفعل.

اعتمد في التحقق من صدق المقياس على طريقة صدق المحكمين إذ عُرِض المقياس بشكله الأولي على مجموعة من السادة المحكمين المختصين بعلم النفس والإرشاد النفسي من

أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق، إذ بلغ عددهم (7) محكمين، وذلك للاسترشاد بأرائهم حول ما تضمنه مقياس الضغوط النفسية، ومدى مناسبة الفقرات للأهداف، وطولها وصياغتها، وكانت أهم ملاحظات السادة المحكمين هي:

✓ تصويب بعض البنود من الناحية اللغوية.

✓ حذف بعض البنود.

✓ إضافة بعض البنود.

✓ إعادة صياغة بعض البنود

وتم التعديل المطلوب، وأصبح مقياس الضغوط النفسية بصيغته النهائية مكوّناً من (65) بنداً (الملحق/3). بعد ذلك طُبّق المقياس على عينة من (50) محامياً وقاضياً في محافظة دمشق - من غير العينة الأصلية - لدراسة الصدق والثبات.

الدراسة الاستطلاعية لمقياس الضغوط النفسية:

تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من (50) محامياً وقاضياً - من خارج عينة البحث الأساسية للتحقق من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) للضغوط النفسية ومقياس مهارات اتخاذ القرار.

ب . اختبار التجانس:

حُسِبَ اختبار كالموغروف - سميرونوف لمعرفة توزيع البيانات، وتحديد الاختبار المناسب لدراسة الفروق، وذلك حسب الجدول الآتي:

جدول (15)

اختبار كالموغروف - سميرونوف لمعرفة توزيع البيانات في مقياس الضغوط النفسية

مقياس الضغوط النفسية	الأكثر مشقة	اتخاذ القرار المهني	الأقل إجهاداً	نوع القضية	الأداء المهني	تعارض القيم	خطورة الجريمة الجنائية	إجمالي المقياس
قيمة كالموغروف - سميرونوف	0.949	0.949	1.265	0.949	0.949	0.949	0.949	1.581
القيمة الاحتمالية	0.329	0.329	0.329	0.329	0.329	0.329	0.329	0.213

تظهر النتائج في الجدول (15) أنَّ قيم سميرونوف في الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً لأنَّ قيم (Sig) أكبر من مستوى الدلالة المحسوبة (0.05)، وبالتالي فالبيانات موزعة طبيعياً ويجب استخدام اختبار معلمي لدلالة الفرق بين الربيعي الأول والرابع.

ج. صدق الاتساق الداخلي:

وقد حُسِبَ الاتساق الداخلي بطريقتين، هما:

1. الاتساق الداخلي بين درجة البُعد بالدرجة الكلية للمقياس: ويقصد به: المستوى الذي يتم فيه فحص مدى الترابط بين محتويات الأداة المستخدمة في البحث مع مستوى الإجابات التي يرغب الباحث في تحصيلها. تتعدد الطرق التي يتم من خلالها حساب الاتساق الداخلي، ومن أهم طرق حساب الاتساق الداخلي ما يأتي: كودرريتشاردسون، وذلك كما يظهر في الجدول الآتي:

جدول (16)

معاملات الارتباطات (بيرسون) بين الدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية وأبعاده الفرعية

أبعاد مقياس الضغوط النفسية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
(الأكثر مشقة).	0.538**	0.000	دال عند (0.01)
(اتخاذ القرار المهني).	0.592**	0.000	دال عند (0.01)
(الأقل إجهاداً).	0.715**	0.000	دال عند (0.01)
(نوع القضية: قانون العمل).	0.849**	0.000	دال عند (0.01)
(الأداء المهني).	0.650**	0.000	دال عند (0.01)
(تعارض القيم المهنية والشخصية).	0.741**	0.000	دال عند (0.01)
(خطورة الجريمة الجنائية).	0.753**	0.000	دال عند (0.01)

يلاحظ من الجدول (16) أنَّ ارتباط المجموع الكلي مع الأبعاد الفرعية دالة إحصائياً، ويتراوح معامل الارتباط بين (0.538 و 0.849) ما يدل على أنَّ مقياس الضغوط النفسية متجانس في قياس الغرض الذي وضع من أجله، ويتسم بالصدق الداخلي.

2. الاتساق الداخلي لدرجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

وهذا النوع من الصدق يقيس قوة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وتعد هذه الطريقة من أدق الوسائل المعتمدة لإيجاد الاتساق الداخلي ل فقرات المقياس، إذ إنها تقدم لنا مقياساً متجانساً، أي أن كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس كله، وقد تم إجراء ارتباط المجموع الكلي لمقياس مهارات اتخاذ القرار بدرجة كل عبارة أو فقرة، كما يظهر ذلك في الجدول الآتي:

جدول (17)

معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية

رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
1.	**0.635	18.	*0.191	35.	*0.212	52.	**0.648
2.	**0.535	19.	**0.544	36.	**0.494	53.	**0.714
3.	**0.634	20.	**0.513	37.	**0.559	54.	**0.621
4.	*0.144	21.	**0.584	38.	**0.665	55.	**0.641
5.	*0.193	22.	**0.556	39.	**0.661	56.	**0.574
6.	**0.441	23.	*0.206	40.	**0.619	57.	**0.570
7.	**0.468	24.	**0.494	41.	**0.723	58.	**0.553
8.	*0.215	25.	**0.476	42.	**0.696	59.	**0.628
9.	**0.499	26.	**0.515	43.	**0.587	60.	**0.699
10.	**0.415	27.	**0.544	44.	**0.614	61.	**0.617
11.	**0.400	28.	**0.493	45.	**0.597	62.	**0.695
12.	*0.166	29.	**0.522	46.	**0.642	63.	**0.558
13.	*0.174	30.	*0.140	47.	**0.650	64.	**0.571
14.	*0.229	31.	**0.634	48.	**0.692	65.	**0.657
15.	**0.420	32.	**0.695	49.	**0.545		
16.	*0.202	33.	**0.584	50.	**0.582		
17.	**0.576	34.	**0.589	51.	**0.622		
** دال عند مستوى الدلالة (0.01)							
* دال عند مستوى الدلالة (0.05)							

يتضح من الجدول (17) أنَّ قيم معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس والبنود الفرعية تراوحت بين (0,315 – 0,723)، وهذا يدلُّ على وجود ارتباط إيجابي ودال إحصائياً بين المجموع الكلي والبنود الفرعية المكوّنة لها؛ مما يدل على أنَّ مقياس الضغوط النفسية الموجّه للقضاة والمحامين متجانس في قياس الغرض الذي وضع من أجله، ويتسم بالصدق الداخلي.

2- ثبات المقياس:

الثبات هو قدرة الأداة على التوصل إلى نتيجة القياس نفسها مهما تكرر استخدامها في دراسة الظاهرة نفسها، أو هو خاصية من خواص المقياس الجيد، وهو يعبر عن الاتساق في الأداة من بند إلى آخر، أي أنَّ الاختبار يعطي تقديرات ثابتة (الأنصاري، 2000، 126-127).

أ . الثبات بالإعادة: RE-Test

إنَّ إعادة تطبيق الاختبار يدل على الاستقرار عبر الزمن، لذلك طُبِّقَ المقياس على العينة الاستطلاعية مرتين متتاليتين بفارق زمني مدته أسبوعان، وحُسِبَ معامل الارتباط بيرسون بين استجابات الأفراد حسب الإعادة، وذلك من خلال العينة الاستطلاعية (50) قاضياً ومحامياً، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول الآتي:

جدول (18)

نتائج الثبات بالإعادة لمقياس الضغوط النفسية

أبعاد مقياس الضغوط النفسية	ثبات الإعادة	القيمة الاحتمالية	القرار
(الأكثر مشقة).	0.863**	0.000	دال عند (0.01)
(اتخاذ القرار المهني).	0.824**	0.000	دال عند (0.01)
(الأقل إجهاداً).	0.837**	0.000	دال عند (0.01)
(نوع القضية: قانون العمل).	0.846**	0.000	دال عند (0.01)
(الأداء المهني).	0.875**	0.000	دال عند (0.01)
(تعارض القيم المهنية والشخصية).	0.840**	0.000	دال عند (0.01)
(خطورة الجريمة الجنائية).	0.860**	0.000	دال عند (0.01)
الدرجة الكلية	0.872**	0.000	دال عند (0.01)

يتضح من الجدول (18) أنَّ جميع قيم معاملات الثبات دالة إحصائياً، وبلغت في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية (0.872)، وهي دالة إحصائياً، وتدل على ثبات المقياس، وتسمح بإجراء البحث.

ب . الثبات بالتجزئة النصفية: Split half method

حُسِبَت التجزئة النصفية باستخدام معامل سبيرمان، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول الآتي:

جدول (19)

نتائج ثبات التجزئة النصفية باستخدام معامل سبيرمان لمقياس الضغوط النفسية

مقياس الضغوط النفسية	التجزئة النصفية	ألفا كرونباخ	ثبات الإعادة
(الأكثر مشقة).	0.784	0.754	**0.863
(اتخاذ القرار المهني).	0.787	0.710	**0.824
(الأقل إجهاداً).	0.781	0.776	**0.837
(نوع القضية: قانون العمل).	0.779	0.787	**0.846
(الأداء المهني).	0.761	0.733	**0.875
(تعارض القيم المهنية والشخصية).	0.752	0.745	**0.840
(خطورة الجريمة الجنائية).	0.748	0.729	**0.860
الدرجة الكلية	0.790	0.782	**0.872

يلاحظ من الجدول (19) أنَّ جميع قيم معاملات الثبات دالة إحصائياً، وبلغت في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية (0.790)، وهي دالة إحصائياً، وتدل على ثبات المقياس، وتسمح بإجراء البحث.

ج . ثبات ألفا كرونباخ: (Alpha Crunbach)

حُسِبَ ثبات المقياس بهذه الطريقة، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول الآتي:

جدول (20)

ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط النفسية

ألفا كرونباخ	مقياس الضغوط النفسية
0.754	(الأكثر مشقة).
0.710	(اتخاذ القرار المهني).
0.776	(الأقل إجهاداً).
0.787	(نوع القضية: قانون العمل).
0.733	(الأداء المهني).
0.745	(تعارض القيم المهنية والشخصية).
0.729	(خطورة الجريمة الجنائية).
0.782	الدرجة الكلية

يلاحظ من الجدول (20) أنَّ جميع قيم معاملات الثبات دالة إحصائياً، وبلغت في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية (0.782)، وهي دالة إحصائياً، وتدُل على ثبات المقياس، وتسمح بإجراء البحث.

2- مقياس الضغوط النفسية في صورته النهائية:

أُعدَّ المقياس في صورته النهائية في ضوء ملاحظات المحكمين (الملحق/3)، والمقياس مؤلف من قسمين، هما:

-القسم الأول: مقدمة المقياس، توضيح هدف المقياس، ومتغيرات البحث التصنيفية المعتمدة وهي: (العمر الزمني، الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، التوصيف المهني).

-القسم الثاني: يضم بنود المقياس والبالغ عددها (65) بنداً للمقياس الموجه إلى عينة من القضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين. ويشتمل المقياس على الأبعاد الفرعية الآتية:

جدول (21)

توزع بنود مقياس الضغوط النفسية للقضاة/المحامين على الأبعاد الفرعية

مقياس الضغوط النفسية	عدد البنود	أرقام البنود
(الأكثر مشقة).	14	4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 13، 14، 16، 20، 21، 23
(اتخاذ القرار المهني).	7	1، 15، 38، 39، 41، 42، 44
(الأقل إجهاداً).	8	2، 3، 12، 17، 18، 24، 25، 48
(نوع القضية: قانون العمل).	10	32، 33، 34، 35، 36، 37، 40، 49، 50، 52
(الأداء المهني).	14	19، 22، 26، 27، 28، 29، 30، 31، 45، 47، 54، 55، 61، 62
(تعارض القيم المهنية والشخصية).	6	46، 56، 57، 58، 64، 65
(خطورة الجريمة الجنائية).	6	43، 51، 53، 59، 60، 63

خامساً - الصعوبات التي واجهت الباحثة:

كان ثمة صعوبة على المستوى النظري في الحصول على مراجع حول متغيرات البحث مع بعضها بعضاً لمتغيري الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث والجانحين، أما الصعوبة الأخرى فقد كانت على مستوى التطبيق حيث وجدت عوائق وصعوبات في التواصل مع القضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث والجانحين، وذلك بسبب عدم استجابة أفراد العينة التي تم التطبيق عليهم على نحو جيد، وعدم إكمال بعض أفراد عينة البحث الإجابة عن المقاييس، مما اضطر الباحثة إلى استبعادهم وإعطاء قضاة ومحامين آخرين أكثر تعاوناً في تطبيق أدوات البحث الحالي، وهذا الأمر تطلب مجهوداً كبيراً من الباحثة في الحصول على بيانات دقيقة من القضاة والمحامين فيما يتعلق بالإجابة على مقياسي البحث (الضغوط النفسية، ومهارات اتخاذ القرار).

سادساً - الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

- للحصول على نتائج المقياس بعد انتهاء الباحثة من تطبيق أدوات البحث قامت بإدخال البيانات إلى الحاسوب تمهيداً لمعالجتها والحصول على النتائج باستخدام الرزمة الإحصائية الـ (SPSS) نسخة (15) حيث تم استخدام مجموعة من القوانين:
- المتوسط الحسابي: استخدم في الإجابة عن أسئلة البحث.
 - الانحراف المعياري: استخدم في الإجابة عن أسئلة البحث.
 - اختبار كالموغروف - سميرونوف لمعرفة طبيعة توزيع البيانات قبل تطبيق اختبار صدق المقارنة الطرفية.
 - اختبار مان - ويتني لدراسة الفروق بين الفئة العليا والفئة الدنيا.
 - ألفا كرونباخ لاستخراج معامل الثبات.
 - ت ستودنت لدلالة الفروق بين المتوسطات.
 - معامل الترابط (بيرسون): للإجابة عن فرضيات البحث، واستخدم في استخراج معامل الثبات بالإعادة.
 - معادلة (سبيرمان براون): استخدمت في استخراج معامل الثبات.
 - اختبار تحليل التباين الأحادي أنوفا.
 - اختبار المقارنات البعدية لإجابات أفراد عينة البحث بونفيروني (Bonferroni).

الفصل الخامس

عرض نتائج البحث وتفسيرها

تمهيد.

- أولاً: نتائج أسئلة البحث، ومناقشتها، وتفسيرها
- ثانياً: نتائج فرضيات البحث، ومناقشتها، وتفسيرها
- ثالثاً: مناقشة النتائج والرؤية المستقبلية
- رابعاً: مقترحات البحث

الفصل الخامس

عرض نتائج البحث وتفسيرها

تمّ في هذا الفصل عرض نتائج أسئلة البحث وفرضياته، ومناقشتها إحصائياً وتفسيرها في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة، وفي نهاية الفصل تمّ تقديم مجموعة من المقترحات في ضوء نتائج البحث الميدانية.

أولاً - نتائج أسئلة البحث، ومناقشتها، وتفسيرها:

السؤال الأول: ما مستوى الضغوط النفسية الناجمة عن التعامل مع الجانحين الأحداث لكل من القضاة والمحامين في سورية؟

أ- ما مستوى الضغوط النفسية الناجمة عن التعامل مع الجانحين الأحداث لكل من القضاة في سورية؟

للإجابة عن هذا السؤال الفرعي المتعلق بمستوى الضغوط النفسية لدى القضاة، تم حساب الأرباعيات، وجاءت النتائج وفق الجدول الآتي:

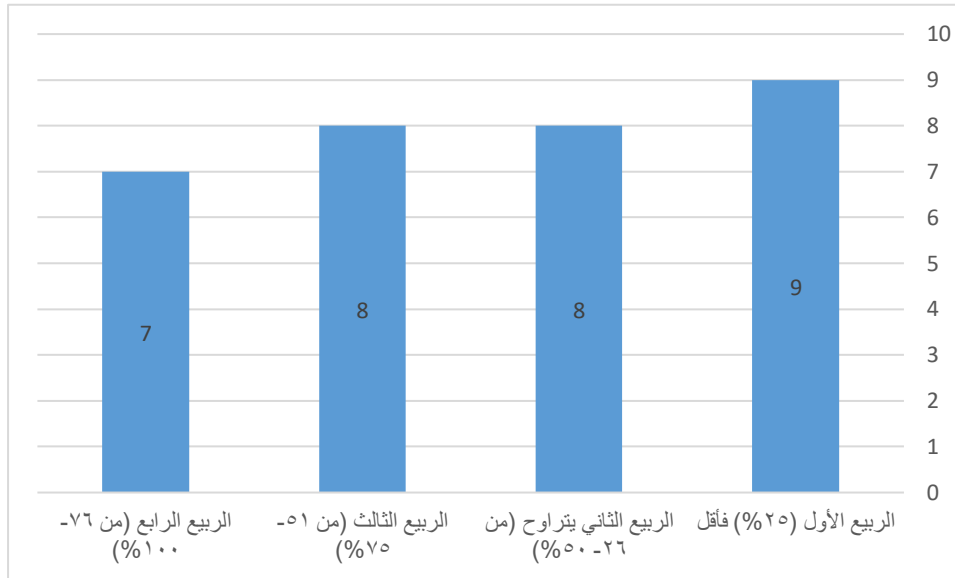
جدول (22)

مستوى الضغوط عند القضاة تبعاً لمستويات الضغوط النفسية

النسبة المئوية	العدد	الدرجة الكلية للضغوط النفسية	توزع درجات الضغوط حسب الأرباعيات
28.12%	9	125	الربع الأول (25%) فأقل
25%	8	133	الربع الثاني يتراوح (26 - 50%)
25%	8	149	الربع الثالث (51 - 75%)
21.87%	7	152	الربع الرابع (76 - 100%)

يتضح من الجدول (22) أنّ عدد أفراد عينة البحث من القضاة الذين لديهم مستوى منخفض من الضغوط النفسية بلغ (9) قضاة، وأنّ عدد أفراد القضاة ممن لديهم مستوى متوسط من الضغوط النفسية بلغ (8) قضاة، وأنّ القضاة الذين لديهم مستوى مرتفع من الضغوط النفسية بلغ (8) قضاة، وأنّ عدد القضاة الذين لديهم مستوى مرتفع جداً من الضغوط النفسية بلغ (7) قضاة. بمعنى أن أفراد العينة من القضاة لديها مستوى متوسط من

الضغوط النفسية. والشكل الآتي يبين توزع أفراد عينة البحث (القضاة) وفقاً لمستويات الضغوط النفسية:



الشكل (7) توزع أفراد عينة البحث (القضاة) وفق مستويات الضغوط النفسية

ب- ما مستوى الضغوط النفسية الناجمة عن التعامل مع الجانحين الأحداث لكل من المحامين في سورية؟

للإجابة عن هذا السؤال الفرعي المتعلق بمستوى الضغوط النفسية لدى المحامين، تم حساب الأرباعيات، وجاءت النتائج وفق الجدول الآتي:

جدول (23)

توزع أفراد عينة البحث من المحامين تبعاً لمستويات الضغوط النفسية

توزع درجات الضغوط	متوسط الدرجة	العدد	النسبة المئوية
الربع الأول (25% فأقل)	129	35	28%
الربع الثاني (26 - 50%)	137	29	23.2%
الربع الثالث (51 - 75%)	146	30	24%
الربع الرابع (76 - 100%)	170	31	24.8%

يتضح من الجدول (23) أنّ عدد المحامين الذين لديهم مستوى منخفض من الضغوط النفسية بلغ (35) محامياً، بينما بلغ عدد الذين حصلوا على درجة متوسطة من الضغوط النفسية (29) محامياً، أما الذين حصلوا على مستوى مرتفع من الضغوط النفسية فقد بلغ عددهم (30) محامياً، أما الذين لديهم مستوى مرتفع جداً من الضغوط النفسية فقد بلغ عددهم (31) محامياً. بمعنى، أن لدى أفراد العينة من المحامين مستوى متوسطاً من الضغوط (61)

من أصل (125) محامياً. وهذه النتيجة تشير عموماً إلى مستوى متوسط من الضغوط النفسية لدى هذه العينة من المحامين.

وقد تُعزى تلك النتيجة إلى أنَّ القضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين يعملون في بيئة عمل محاطة بظروف صعبة جداً، إذ تشير مطالب العمل في هذا القطاع إلى الجوانب المادية والاجتماعية والتنظيمية للوظيفة التي تتطلب جهداً بدنياً وعقلياً مستداماً، وهناك بعض التكاليف النفسية والفيزيولوجية التي ينبغي على العامل في هذا القطاع أن يدفعها نتيجة الضغط الكبير في العمل، وكثرة متطلباته (Demerouti, Nachreiner, Bakker, & Schaufeli, 2001, 501). كما أن ساعات العمل الطويلة كل يوم تؤدي إلى ارتفاع احتمال الضغط المهني والنفسي، وفي النهاية يمكن أن يظهر الاحتراق النفسي نتيجة لذلك (Carter, 2006, 13). كما أن المصادر الكبرى لضغوط المحامين كما ذكرها الممارسون للمهنة في حياتهم المهنية هي: الشعور بالمحافظة على المستويات أو المعايير التي حددها القاضي أو المحامي في مهنة القضاة، والعمل في جو غير مناسب أو بيئة غير مناسبة سواء أكان ذلك في مكتب أم في قاعات محاكم، إضافة إلى نقص الانضباط في المحاكم، والاضطرار للمرافعة المتعجلة، بينما لا يكون هناك وقت متاح للتجهيز وتحضير المرافعة. والتأثيرات الناجمة عن الضجيج عندما يكون جو المحكمة في أثناء انعقاد الجلسات مشحوناً بضوضاء من خارج القاعة، وضغوط المجاملة في العلاقات الشخصية والمعاملات المالية (كالعميل الذي يتهرب من دفع أحد أقساط الأتعاب في الوقت المتفق عليه، والصراع كقاضٍ ومحامٍ مع الهيئات الإدارية السلك القضائي، والصراع مع قاضٍ على الرغم من أن المحامي قد يشارك السلطة القضائية عملها، لكنه لا يشاطرها لسبب متحيز وغير متصل بقانون أو عدالة مهما كانت طلباته المعروضة في عمله ومرافعاته.

وهكذا يُلاحظ من إجابات أفراد عينة البحث أنهم وصلوا إلى مرحلة الركود، حيث ينخفض فيها مستوى الرضا المهني تدريجياً، وتقل الكفاءة، ويشعر الفرد بالاعتلال، وينقل اهتمامه لمظاهر أخرى غير مجال العمل مثل: الهوايات. ومرحلة الانفصال: حيث يدرك القاضي أو المحامي ما حدث، ويبدأ بالانسحاب من الموقف، ويكون نتيجة ذلك زيادة في الضغط النفسي والبدني (علي، 2008، 42).

كما أشارت دراسة الزاوي (2017) إلى وجود نسبة عالية من الضغوط التي يواجهها المحامون والقضاة في الجزائر، ويعود السبب في ذلك إلى طبيعة الإجراءات الروتينية في المحاكم، حيث وجدت دراسة الزاوي أن المحامين الممارسين لمهنة المحاماة والمنتسبين لمجلس قضاء تلمسان

يعانون من مستوى عالٍ من الاحتراق النفسي، حيث أظهرت النتائج أن (50%) من أفراد العينة يعانون من مستوى عالٍ من الإجهاد الانفعالي، وأن (58.92%) يعانون من مستوى عالٍ من بلادة المشاعر، وأن (51.78%) من الأفراد لديهم مستوى عالٍ من الشعور بالإنجاز الشخصي. وأن المتوسطات الحسابية للأبعاد الثلاثة للاحتراق النفسي، يتضح فيها المستوى العالي من الاحتراق النفسي في أبعاده الثلاثة: الإجهاد الانفعالي، بلادة المشاعر، وبُعد نقص الإنجاز الشخصي. كما أظهرت دراسات كل من قنديل (2017) ومتولي (2005)، وهارون (2014) وجود مستوى مرتفع من الضغوط النفسية لدى القضاة في مصر. كما أشارت دراسات كل من روجرز وآخرين (Rogers, et al, 2002, 2)، وفينغ جن وشانغ شان (Feng-Jen & Chang-chuan chan, 2009, 134)، وشيريفر (Schrever, et al, 2019, 3) إلى وجود مستويات مرتفعة من الضغوط لدى القضاة، وأن الحد من هذه الضغوط وآليات الحد من العزلة وتحسين التواصل قد تخفف من الضغط الذي يعاني منه القضاة، بينما يساعدهم على التعامل بشكل أكثر فعالية مع أدوارهم المعقدة والصعبة بشكل متزايد.

كما أظهرت نتائج دراسة هولبي بينيت (Holly Bennett, 2019) أن (150) قاضياً ومحامياً وضباطاً قضائيين آخرين، أن القضاة كانوا يتعاملون بشكل جيد مع ضغوط عملهم، ومع مستويات من مشاكل الصحة العقلية مثل الاكتئاب والقلق مشابهة لعامة السكان، والتي هي أقل بكثير من بقية مهنة المحاماة. كما وجدت الدراسة أن ثلثهم يعانون من أعراض "معتدلة إلى شديدة" للإجهاد المرضي الثانوي - يمكن أن يعاني الناس من الكرب النفسي عند العمل مع المواد المؤلمة ومع الأشخاص المصابين بصدمات نفسية. كما وجدت أيضاً أن معدلات الضائقة النفسية بين القضاة كانت أعلى بكثير من تلك التي بين المحامين وعامة السكان.

وأظهرت بعض الأبحاث أن تأثيرات الضغوط النفسية الناجمة عن الإجهاد المهني على الصحة والسلوك وكفاءة العمل أصبحت من أهم قضايا الصحة المهنية الدولية (Cartwright & Cooper, 1994, 8). وسيؤدي التوتر المفرط إلى التعب والقلق والاكتئاب وانخفاض القدرة على العمل (Yang, et al., 2004, 5)، مما يؤثر في الصحة ونوعية الحياة (Chandola, 2006, 522; Brunner, & Marmot, 2006, 522; Chen, Wang, & Yu, 2008, 263)، أو حتى تُسبب التعب في العمل والإرهاق، وتُسبب الموت (Yang, et al, 2007). كما أشارت دراسة ستوارت وآخرين (Stuart, et al, 2008, 31)، (Teichmann, et al, 2015, 89) إلى أن القضاة يعانون من أعراض كبيرة من الضغط المؤلم الثانوي. لقد أبلغوا أيضاً عن مزيد من الاحتراق

النفسي مقارنةً بأي مجموعة مهنية أخرى، وأن مصادر هذه الضغوط قد تكون في الصراع بين العمل والقضايا الشخصية وعبء العمل، والعلاقات في العمل، والمناخ غير المناسب.

كما تتفق النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة ساماراسيكارا، بيريرا، نارانجودا (Samarasekara, 174, 2016, Perera, Narangoda, 2005, 193)، (Kristensen, et al, 2005, 193)، (Jared.et al, 2009, 214) التي أظهرت نتائجها أن المحامين يعانون من درجات عالية نسبياً من السيطرة على الوظائف والطلب النفسي على الوظائف. كما أبلغوا عن دعم اجتماعي كبير. كما تم الإبلاغ عن مستويات عالية من الإرهاق الشخصي والضغوط النفسية المرتبط بالعمل (الحدث الجانح).

وقد تُعزى تلك النتيجة أيضاً إلى أنَّ القضاة والمحامين يواجهون الكثير من مصادر الضغوط المهنية في تعاملهم مع الأحداث الجانحين التي تؤدي إلى انخفاض قدرة بعضهم على ضبط نفسه أمام الآخرين، فهو يواجه ضغوطاً مهنية ناشئة عن عمله في ظل ظروف صعبة مليئة بالإرهاق والتعب على نحو كبير، وترجع لصعوبة مهنة القضاة والمحامين، ولما فيها من تحمل مسؤوليات في القرارات المتخذة، وساعات عمل طويلة، ناهيك عن "طبيعة المخاطر التي قد يتعرضون لها بالإضافة إلى المشكلات الناجمة عن أحداث الحياة اليومية وما فيها من ضغوط وأعباء مما يجعلهن في حالة توتر وقلق دائمين، وبالتالي تعرضهم للضغوط النفسية" (Brown, 2011, 55).

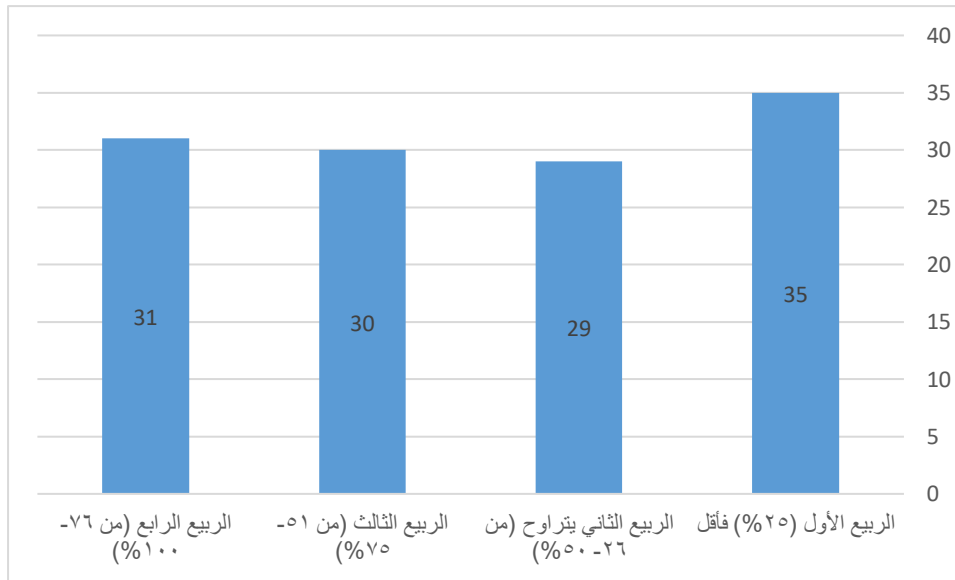
ويبدو من كل ذلك أن الاحتراق والضغوط النفسية المتصلة بالعمل لدى القضاة والمحامين هي حالة من الإرهاق البدني والنفسي الناتج عن فترات طويلة من العمل، والتي ينظر إليها على أنها مرتبطة بعمل الشخص وإنجازه. كما يعدُّ الإرهاق المتصل بالعمل (الحدث الجانح) هو حالة من الإرهاق البدني والنفسي نتيجة فترات طويلة من العمل، والتي يُنظر إليها على أنها مرتبطة بعمل الشخص مع الأحداث الجانحين، والتواصل الدائم معهم، كما يتسبب التواصل الدائم معهم في تكوين شعور الاحباط لدى القضاة والمحامين نتيجة الضغط والتوتر الشديدين الناجمين عن التعامل مع الأحداث الجانحين. وهذا شيء تحتاج المحاكم والحكومات إلى توجيه انتباههم إليه، خاصة وأن الضغوط على النظام تبدو أنها في حالة ازدياد من حيث عبء العمل والضغوط الأخرى. والقضاة والمحامون هم بشر ويتأثرون بطريقة إنسانية للغاية بالعمل الصعب والمعقد الذي يقومون به، وكشف البحث عن وجود نظام قضائي تحت ضغط كبير، لكن ليس في أزمة الصحة النفسية. والتعرض المستمر للبؤس والصراع والعنف البشري إلى جانب أعباء العمل المرتفعة للغاية، له تأثير على القضاة والمحامين في ارتفاع مستوى الضغوط، لكن حتى الآن لا يؤثر ذلك عموماً على قدرتهم على أداء أدوارهم وفقاً للمعايير التي يتوقعها المجتمع - يمكننا الثقة بمحاكمنا وبالقرارات

القضائية. من المحتمل أن يواجه القضاة العاملون العديد من الخبرات المتعلقة بالعمل (مثل الحالات الصادمة) التي تؤثر في أداء واجباتهم المهنية. تم تحديد ثلاث تجارب مهنية (الضغط النفسي الصادم، مخاوف تتعلق بالسلامة، والإرهاق) وتطبيقها على القضاء. على الرغم من عدم وجود أي أعراض قاسية أبدتها أي قاضي، إلا أنها جميعها كانت لديها مستويات منخفضة من الأعراض المرتبطة باهتمامات تتعلق بالسلامة أو الإرهاق. تم اقتراح عدة توصيات لمنع هذه الخبرات المهنية أو التقليل منها. إن إدراك المشكلة ومعالجتها ضروريتان لحماية قضاة أمتنا وسلامة نظامنا القضائي. تجدر الإشارة إلى أن العديد من هذه الضغوط والصراعات المهنية ليست فريدة من نوعها للقضاة. فعلى سبيل المثال، يفترض أن العديد من رجال الأعمال والأطباء والأساتذة يعملون لساعات طويلة، ويتعاملون مع عدد كبير من الحالات، ويتخذون قرارات مهمة على أساس منتظم، ومع ذلك، نظراً لأن القضاة يتخذون قرارات مهمة تحدد مصير الأطراف المعنيين في كثير من الأحيان (وبشكل عام، تؤثر في الحالات القضائية بأكملها)، للخبرات المهنية للقضاة تأثير اجتماعي كبير، وبالتالي فهي مهمة للدراسة. وهناك العديد من الطرق التي قد تؤدي بها التجارب المهنية للقضاة إلى نتائج سلبية للنظام القضائي. على سبيل المثال، قد يؤثر الإرهاق المهني (أي الإجهاد البدني والانفعالي الناجم عن العوامل المهنية) سلباً في قدرة القاضي على النظر في الأدلة ذات الصلة. يمكن أن تؤثر خبرات القضاة أيضاً في المحلفين الذين قد لا يتمكنون من أداء واجباتهم على نحو صحيح إذا لم يتلقوا تعليمات كافية من قاضي يعاني من مستويات عالية من الضغط النفسي. وقد لا يدرك الإجهاد الناجم عن مساعدة شخص آخر من خلال حدث صادم) أن المحلفين غير قادرين على فهم التعليمات المعقدة التي تُعد حاسمة في البت في الحكم. وبالمثل، قد تؤثر الخبرات المهنية على قدرة القضاة في حماية المحلفين والمدعين والمدعى عليهم من الضغوطات المحتملة، مثل تلك التي تعرضها وسائل الإعلام.

ويبدو من هذه النتيجة أنها خالفت العديد من الدراسات السابقة التي أشارت إلى مستويات مرتفعة من الضغوط والاحتراق النفسي لدى القضاة والمحامين، بينما أظهرت نتائج البحث الحالي أن مستوى الضغوط النفسية لدى القضاة والمحامين كانت منخفضة أو دون المتوسط، وهذا يشير إلى أن النسبة العامة من القضاة والمحامين يتمتعون بقدرة على مواجهة التحديات التي تواجههم في عملهم القضائي على الرغم من وجود عدد من القضاة والمحامين الذين يعانون من مستويات مرتفعة من الضغوط النفسية، وهذا أمر طبيعي وذلك لأنهم يواجهون مشكلات حقيقية مع الأحداث الجانحين مما يسبب لهم ضغوطاً نفسية واضحة. ولعل القضية المثيرة للاهتمام في هذه الدراسة

التي لم تكن بحسب توقعاتنا هو أن النسبة الأعلى لدى الذين يعانون من خطر الضغوط المتعلقة بالعمل كانت لدى القضاة على وجه الخصوص، القضاة مع تنبؤ بالوظائف المتوسطة ومنخفضة كان الدعم الاجتماعي في مكان العمل ينطوي على مخاطر عالية تتعلق بالضغوط مع الأحداث في حين أن المحامين لديهم ضغط كبير.

لذلك يمكن القول: إن الضغوط المهنية لدى القضاة المحامين كانت في حدود المستوى المتوسط، وأن أغلب مصادر هذه الضغوط ناجم عن اختلال التوازن بين المنزل والعمل، والأدوار الإدارية، وتعرف الحدث الجانح، والأدوار الإدارية، والمتاعب، وعبء العمل. والشكل الآتي يوضح توزيع أفراد عينة البحث من المحامين وفق مستويات الضغوط النفسية:



الشكل (8) توزيع أفراد عينة البحث (المحامين) وفق مستويات الضغوط النفسية

السؤال الثاني: ما مستوى مهارات اتخاذ القرار لدى عينة من القضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين؟

أ- ما مستوى مهارات اتخاذ القرار لدى عينة من القضاة العاملين في قضايا الأحداث الجانحين:

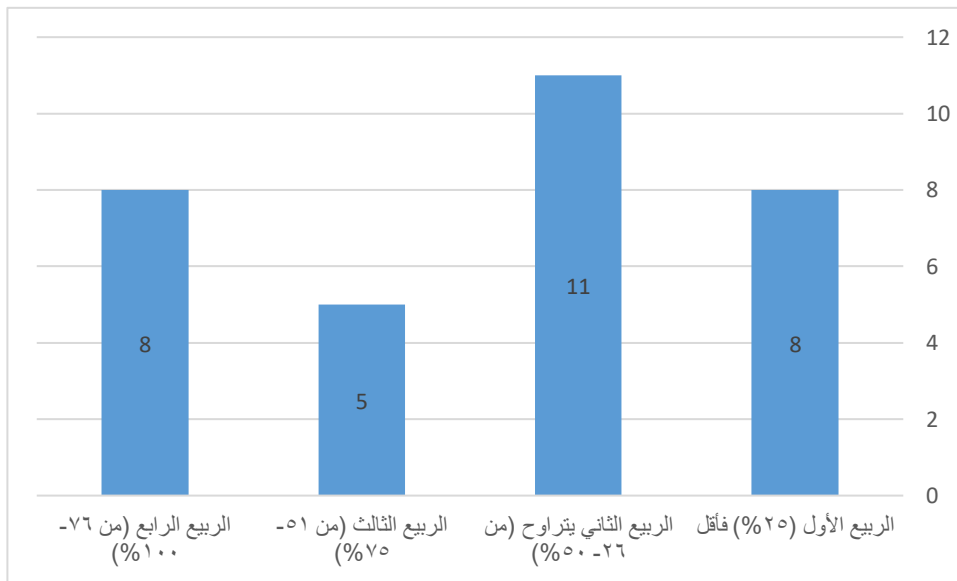
للإجابة عن هذا السؤال الفرعي حول مستوى مهارات اتخاذ القرار لدى القضاة، فقد تم التوصل إلى النتائج باستخدام قانون الأربعيات، إذ جاءت النتائج وفق الآتي:

جدول (24)

توزع أفراد عينة البحث من القضاة تبعاً لمهارات اتخاذ القرار

توزع درجات مهارات اتخاذ القرار	متوسط الدرجة	العدد	النسبة المئوية
الربيع الأول (25%) فأقل	144.25	8	25%
الربيع الثاني (26 - 50%)	147	11	34.37%
الربيع الثالث (51 - 75%)	153	5	15.62%
الربيع الرابع (76 - 100%)	157	8	25%

يلاحظ من الجدول (24) أنّ عدد أفراد عينة البحث الذين لديهم مستوى منخفض من مهارات اتخاذ القرار بلغ (8) أفراد، وأنّ عدد أفراد عينة البحث الذين لديهم مستوى متوسط من مهارات اتخاذ القرار بلغ (11) فرداً، وأنّ عدد أفراد عينة البحث الذين لديهم مستوى مرتفع من مهارات اتخاذ القرار بلغ (5) أفراد، وأنّ عدد أفراد عينة البحث الذين لديهم مستوى مرتفع جداً من مهارات اتخاذ القرار بلغ (8) أفراد. والشكل الآتي يوضح توزع أفراد عينة البحث (القضاة) وفق مهارات اتخاذ القرار:



الشكل (9) توزع أفراد عينة البحث (القضاة) تبعاً لمهارات اتخاذ القرار

ب- ما مستوى مهارات اتخاذ القرار لدى عينة من المحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين:

للإجابة عن هذا السؤال الفرعي المتعلق بمستوى مهارات اتخاذ القرار لدى المحامين، تم حساب الأرباعيات، وجاءت النتائج وفق الجدول الآتي:

جدول (25)

توزع أفراد عينة البحث (المحامين) تبعاً لمهارات اتخاذ القرار

النسبة المئوية	العدد	متوسط الدرجة	توزع درجات اتخاذ القرار
24.8%	31	145.50	الرابع الأول (25%) فأقل
25.6%	32	149	الرابع الثاني (من 26 - 50%)
28.8%	36	157	الرابع الثالث (51 - 75%)
20.8%	26	183	الرابع الرابع (76 - 100%)

يلاحظ من الجدول (25) أنَّ عدد أفراد عينة البحث (المحامين) ممن لديهم مستوى منخفض من مهارات اتخاذ القرار بلغ (31) محامياً، وأنَّ عدد أفراد عينة البحث الذين لديهم مستوى متوسط من مهارات اتخاذ القرار بلغ (32) محامياً، وأنَّ عدد أفراد عينة البحث الذين لديهم مستوى مرتفع من مهارات اتخاذ القرار بلغ (36) محامياً، وأنَّ عدد أفراد عينة البحث الذين لديهم مستوى مرتفع جداً من مهارات اتخاذ القرار بلغ (26) محامياً.

إن فن صنع القرار القضائي هو حجر الزاوية في النظام القضائي - فقليل من الموظفين العموميين يتمتعون بسلطة وتأثير قاض رئيس. ومع ذلك، فإن عملية الوصول إلى قراراتهم قد أذهلت العلماء والمحامين والمتقاضين على مدار قرون من الزمان، إذ أكدت أن القضاة يحددون نتائج الدعوى قبل أن يقرروا ما إذا كان الاستنتاج، في الواقع، يعتمد على مبدأ قانوني ثابت. وبعبارة أخرى، يستعرض القاضي الحقائق الممثلة، ويقرر كيف سيحكم هو أو هي دون تحليل السوابق والقانون الأساسي. بمجرد أن يصل الحكم إلى خاتمة، سيبحث عن المبادئ الموجودة في السوابق القضائية أو التشريعات التي تدعم الاستنتاج. فقط الظروف الغريبة حيث لا يمكن العثور على مثل هذه الفرضية، يغير القاضي النتيجة التي توصل إليها والتي يمكن الحفاظ عليها بشكل مبرر. "يرفض الواقعيون بسلاسة فكرة أن "القاضي يبدأ بسوء أو مبدأ القانون كقاعدة له، ويطبق هذا الوعد على الحقائق، وبالتالي يصل إلى قراره." والحاضرون يتابعون أن القاضي يتبع قراراً

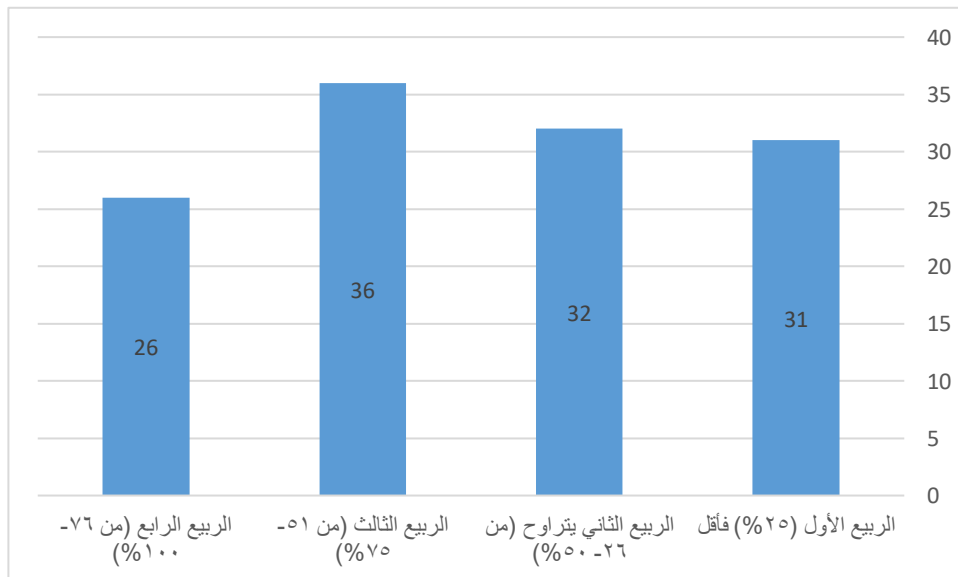
مناسباً للحصول على رأي مكتوب في القانون والحقيقة ليتم التوصل إلى نتيجة مقبولة. إن الحقيقة التي تفترض أن يكون القاضي نزيهاً ليست كافية لخلق ميول الفقيه لاتباعه.

وقد يُعزى انخفاض مستوى مهارات اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين إلى بيئة العمل المحاطة بظروف صعبة جداً، مما تدفعهم إلى مزيد من بذل الجهد والعمل لساعات طويلة من أجل الحصول على المعلومات اللازمة قبل اتخاذ القرار القضائي، حيث تشير مطالب العمل في هذا القطاع إلى الجوانب المادية والاجتماعية والتنظيمية للوظيفة التي تتطلب جهداً بدنياً وعقلياً مستداماً، "وتوجد هناك بعض التكاليف النفسية والفسيولوجية التي ينبغي على الموظف في هذا القطاع أن يدفعها نتيجة الإجهاد الكبير في العمل، وكثرة متطلباته" (Demerouti, Nachreiner, 2001, 501). كما أن "ساعات العمل الطويلة وغير المحددة بسبب طبيعة العمل كل يوم تؤدي إلى ارتفاع احتمال الإرهاق المهني، وهذا ما ينتج عنه انخفاض في مستوى جودة القرار المتخذ" (Carter, 2006, 14).

"إنَّ الإرهاق المتصل بالعمل هو حالة من الإرهاق البدني والنفسي الناتج عن فترات طويلة من العمل، والتي ينظر إليها على أنها مرتبطة بعمل الشخص وإنجازه. كما يعدُّ الإرهاق المتصل بالعمل (الحدث الجانح) هو حالة من الإرهاق البدني والنفسي نتيجة فترات طويلة من العمل، والتي يُنظر إليها على أنها مرتبطة بعمل الشخص مع الأحداث الجانحين والتواصل الدائم معهم، كما يتسبب التواصل الدائم معهم بتكوين شعور الاحباط إن لم يتم التوصل إلى الأدلة والبيانات المطلوبة قبل صدور القرار القضائي، وهذا ما يُسبب الضغط والتوتر الشديدين الناجمين عن التعامل مع الأحداث الجانحين" (Kristensen, et. al, 2005, 193). وقد أشار شير دوركين (Dworkin, 1978, 84)، إلى ذلك بالقول: "إذا أصدر القاضي قانوناً جديداً وطبقه بأثر رجعي في القضية المعروضة عليه، فسيتم معاقبة الطرف الخاسر، ليس لأنه انتهك بعض واجباته، بل هو بالأحرى واجب جديد تم إنشاؤه بعد الحادث". إن القرارات التي تطبق القانون الجديد بأثر رجعي تقوض أيضاً قدرة الأفراد (Scalia, 1989, 1175) والمجتمعات (Shapiro, 2011, 4) على الانخراط في التخطيط الفعال. من المفترض ألا يجادل أحد بأن القضاة يجب أن يتمتعوا دائماً عن إصدار قانون جديد أو أنه يجب تطبيق جميع القرارات مستقبلاً فقط. لكن معظمهم يوافقون على أن الموازنة بين اعتبارات النزاهة والاعتماد أمر أساسي لاتخاذ قرارات قضائية جيدة. يشير النقاش حتى الآن إلى بعض الأسئلة التي قد يفكر الباحثون في طرحها بدلاً من "هل يتبع القضاة القانون أم يتبعون مواقفهم؟" ما مدى قابلية تطبيق المبادئ التي يعتمد عليها القضاة في قراراتهم؟ ما مدى التزامهم

بهذه المبادئ في حالات أخرى؟ ما مدى دقة وزنهم في إمكانية حدوث آثار مدمرة في المجتمع وعدم الإنصاف للمتقاضين في تقرير ما إذا كان عليهم الالتزام بالسوابق؟ تشمل الاحتمالات الأخرى ما يلي: • ما مدى فهم القضاة للظروف التجريبية ذات الصلة بالمسائل التي يقررونها؟ ما مقدار الجهد الذي يبذلونه لفهم تلك الظروف؟

ويبدو مما سبق، أن سنوات من الجهد من العديد من العلماء الموهوبين والمبدعين لقياس تأثير القانون في صنع القرار القضائي قد أتت بنتائج، ولكن المردود لا يبدو متناسباً مع العمل الذي تم إنتاجه. وتبدأ الإستراتيجية غالباً بالاعتراف بأن الأسئلة التي تقود في نهاية المطاف إلى التحقيق التجريبي والنظري في تأثير القانون غالباً ما تكون أقل حول القانون نفسه منه حول ملائمة اتخاذ القرار القضائي. وهذه الأمور هي التي تجعل القضاة والمحامين أقل كفاءة في مهارات اتخاذ القرارات القضائية المتعلقة بجنوح الأحداث، وذلك نتيجة للعديد من العوامل الشخصية والبيئية، وعدم وضوح القوانين (Klein, 2015, 3) المتعلقة بمشكلات الأحداث الجانحين، وغياب المعرفة والدافعية، إضافة إلى التسرع في اتخاذ القرارات من دون فحص وتدقيق لملف كل حدث جانح. وتشير النتائج السابقة إلى ما إذا كان يمكننا تقييم الأداء القضائي وكيف يمكننا ذلك، مع الآثار المترتبة على إمكانية تحسين التحكيم من خلال اختيار القضاة وتدريبهم، وهيكله المؤسسات القضائية. وتطبيق ذلك في مجموعة واسعة من الأفكار النفسية لمساعدتنا على فهم أفضل لكيفية اتخاذ القضاة القرارات، وفتح سبل جديدة للتحقيق في التأثيرات على السلوك القضائي. والشكل الآتي يوضح توزع أفراد عينة البحث من المحامين على مقياس مهارات اتخاذ القرار:



الشكل (10) توزع أفراد عينة البحث (المحامين) وفق مهارات اتخاذ القرار

ثانياً - عرض نتائج فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث القضاة على مقياس الضغوط النفسية وإجاباتهم على مقياس مهارات اتخاذ القرار.

تم حساب العلاقة بين الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار لدى القضاة، وذلك كما تظهر نتائج هذه الفرضية الفرعية في الجدول الآتي:

جدول (26) معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة البحث (القضاة) على مقياس الضغوط

النفسية وإجاباتهم على مقياس مهارات اتخاذ القرار

الدرجة الكلية	اختيار أفضل البدائل	تحديد البدائل	البحث عن البدائل	المشاركة في اتخاذ القرار	فهم الموقف قبل اتخاذ القرار	معامل الارتباط	الضغوط النفسية
0.061	**0.498	-0.209	-0.222	*0.447	*-0.383	معامل الارتباط	الأكثر مشقة
0.740	0.004	0.251	0.222	0.010	0.031	القيمة الاحتمالية	
**0.482	-0.107	0.346	0.292	0.121	*0.376	معامل الارتباط	اتخاذ القرار المهني
0.005	0.560	0.053	0.105	0.510	0.034	القيمة الاحتمالية	
0.041	*0.418	-0.093	*-0.398	**0.469	*-0.364	معامل الارتباط	الأقل إجهاداً
0.825	0.017	0.614	0.024	0.007	0.041	القيمة الاحتمالية	
-0.146	0.179	-0.251	**0.510	**0.630	*-0.253	معامل الارتباط	نوع القضية
0.427	0.328	0.165	0.003	0.000	0.030	القيمة الاحتمالية	
-0.130	*0.430	-0.262	**0.488	**0.533	**0.487	معامل الارتباط	الأداء المهني
0.477	0.014	0.148	0.005	0.002	0.005	القيمة الاحتمالية	
**0.567	**0.664	0.162	0.199	0.028	-0.067	معامل الارتباط	تعارض القيم
0.001	0.000	0.376	0.274	0.877	0.717	القيمة الاحتمالية	
0.103	*0.371	-0.289	0.012	0.319	*-0.339	معامل الارتباط	خطورة الجريمة
0.574	0.037	0.108	0.949	0.075	0.048	القيمة الاحتمالية	
**0.547	**0.537	0.181	-0.332	**0.591	*-0.403	معامل الارتباط	الدرجة الكلية
0.001	0.002	0.321	0.063	0.000	0.022	القيمة الاحتمالية	

يتبين من الجدول (26) أنَّ قيمة معامل بيرسون الارتباطية سلبية بين إجابات أفراد عينة البحث (القضاة) على مقياس الضغوط النفسية وقد بلغت إجاباتهم على مقياس مهارات اتخاذ القرار (-0.547**) والقيمة الاحتمالية (0.001) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة

(0.01)؛ مما يشير إلى وجود ارتباط سلبي ودال إحصائياً في إجابات أفراد عينة البحث (القضاة) على مقياس الضغوط النفسية وإجاباتهم على مقياس مهارات اتخاذ القرار.

وقد تُعزى تلك العلاقة إلى أن الحياة في المحاكم عملٌ مرهقٌ. ومع ذلك، فإن التوتر موضوع لا يفترض أن يعترف به القاضي أو المحامي - وما تزال الكتابة أقل. وهي تشترك مع معظم المهن المجهددة بطبيعتها، يتشاركون في الميل التقليدي للاعتراف والتحدث بصراحة عن هذا الموضوع الذي لا يمكن نكره. وقد أظهرت الدراسات الحديثة أن المحامين هم من بين أصحاب المهن التقليدية التي من المرجح أن تعاني من الاكتئاب والضغط النفسي.

وقد ذكر كارتر (Carter, 2006, 13) أن التعامل مع عملاء الأحداث الجانحين يؤدي إلى المستويات القصوى من الإرهاق المهني المرتبط بالعمل (الحدث الجانح). هذه الحالة خاصة عندما يكون لدى العملاء (الأحداث الجانحين) أمراض نفسية واضطرابات في الشخصية. وعند النظر في قضايا الأحداث الجانحين، يجب ملاحظة أن القيم الشخصية للقضاة والمحامين في سجون الأحداث الجانحين قد تتعارض مع الأعمال التي يقوم بها موكلوهم، مما يؤدي إلى حدوث احتكاك؛ ومع ذلك، وبسبب المبادئ الأخلاقية، فهي ملزمة قانوناً وأخلاقاً لحماية حقوق عملائهم. ويتعرض العاملون مع الأحداث الجانحين بلا هوادة لفئة واسعة من القسوة الإنسانية والمعاناة الشخصية (والكثير منها مروّع للغاية، سواء أكانت حقيقية أم وهمية) (Ehrenreich, 2002, 3). وبوصفهم صانعي القرارات في القضايا المتعلقة بالأحداث الجانحين، تؤثر الصحة البدنية والعقلية للقضاة تأثيراً مباشراً في نتائج القضايا وترتبط بنزاهة القضاء وكفاءته. ومع ذلك، فإن القضاة المعاصرين غارقون في العمل والعبء النفسي الذي لا يطاق، والفوائد السياسية والاقتصادية المنخفضة، ورغم ذلك يعملون على اتخاذ القرار المناسب والعاقل بين أطراف القضية (Fu, 2013, 2). وتُظهر الدراسات الاستقصائية أيضاً أن الصحة العقلية لمجموعة القضاة والمحامين مثيرة للقلق، ولديها درجة أعلى من التوتر والتوتر المهني والضغط (Dong, 2007, 28; Gong & Zhang, 2008, 89; Yu, 2013, 56).

وبما أن القضاة والمحامين مطالبون بممارسة مهارة اتخاذ القرار الصحيح نتيجة التعرض للضغوط المهنية والنفسية المستمرة والمتكررة في بيئة العمل وخارجها، فنتيجة لذلك يمكن لتلك الظروف والمواقف المهنية الضاغطة أن تؤثر بقدرة الأفراد في الإنتاج، واتخاذ القرار إما إيجاباً أو سلباً، على اعتبار أن الضغوط هي مجموعة من الظروف التي تهدد أو يُنظر إليها على أنها مهددة للقدرة التي تساعد على التكيف لدينا، ويمكن أن تكون آثارها دائمة في أداء الفرد في مختلف جوانب حياته المهنية (Weiten & Hammar, 2012, 65).

ونذكر (Ross & Alnaier, 1994, 13) بأنَّ الضغط النفسي والمهني ينشأ من التفاعلات بين بيئة العمل والخصائص الشخصية عندما تتطلب الوظيفة أكثر من قدرة الشخص. هو رد فعل سلبي على ضغوط العمل التي يمكن أن تؤدي إلى إصابة جسدية ونفسية، وهذا بدوره يؤثر في العمل، وفي قدرة الفرد في مهارة اتخاذ القرار سلباً أو إيجاباً (Addley, 1997, 3). وأشار زان (Zhan, 1999, 38) بأنَّ الإجهاد المهني والضغط النفسي تنشأ "تحت ظروف مهنية معينة، كالإجهاد النفسي والفيزيولوجي الناجم عن الخلل بين المطالب الموضوعية والاستجابة الذاتية".

الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث المحامين على مقياس الضغوط النفسية وإجاباتهم على مقياس مهارات اتخاذ القرار.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تمَّ حساب معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة المحامين على مقياس الضغوط النفسية، وإجاباتهم على مقياس مهارات اتخاذ القرار، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول الآتي:

جدول (27)

معامل الارتباط بين درجات عينة المحامين على مقياس الضغوط النفسية وإجاباتهم على

مقياس مهارات اتخاذ القرار

الدرجة الكلية	اختيار البدائل	تحديد البدائل	البحث عن البدائل	المشاركة في اتخاذ القرار	فهم الموقف قبل اتخاذ القرار	الارتباط	الضغوط النفسية
0.057	0.139	0.097	-0.088	*0.211	-0.119	معامل الارتباط	الأكثر مشقة
0.530	0.122	0.284	0.329	0.018	0.187	القيمة الاحتمالية	
**0.302	0.146	**0.300	**0.237	*0.219	*-0.186	معامل الارتباط	اتخاذ القرار المهني
0.001	0.104	0.001	0.008	0.014	0.037	القيمة الاحتمالية	
0.083	**0.256	0.115	-0.083	*0.201	*-0.182	معامل الارتباط	الأقل إجهاداً
0.357	0.004	0.200	0.355	0.025	0.042	القيمة الاحتمالية	
*0.186	**0.269	0.101	0.090	**0.342	-0.041	معامل الارتباط	نوع القضية: قانون العمل
0.038	0.002	0.264	0.318	0.000	0.653	القيمة الاحتمالية	
**0.238	**0.320	0.133	0.085	**0.450	-0.023	معامل الارتباط	الأداء المهني
0.008	0.000	0.138	0.347	0.000	0.799	القيمة الاحتمالية	
**0.404	**0.262	**0.306	**0.306	**0.237	**0.302	معامل الارتباط	تعارض القيم المهنية والشخصية
0.000	0.003	0.001	0.001	0.008	0.001	القيمة الاحتمالية	
**0.324	*0.208	**0.349	*0.218	**0.346	0.097	معامل الارتباط	خطورة الجريمة الجنائية
0.000	0.020	0.000	0.015	0.000	0.283	القيمة الاحتمالية	
** -0.310	**0.353	**0.272	0.114	**0.448	-0.004	معامل الارتباط	الدرجة الكلية
0.000	0.000	0.002	0.206	0.000	0.961	القيمة الاحتمالية	

يتبين من الجدول (27) أنَّ قيمة معامل بيرسون الارتباطية سلبية بين إجابات أفراد عينة البحث (المحاميين) على مقياس الضغوط النفسية وقد بلغت إجاباتهم على مقياس مهارات اتخاذ القرار (-0.310) والقيمة الاحتمالية (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)؛ مما يشير إلى وجود ارتباط سلبي ودال إحصائياً في إجابات أفراد عينة البحث (المحاميين) على مقياس الضغوط النفسية، وإجاباتهم على مقياس مهارات اتخاذ القرار.

وتعزى النتيجة أعلاه إلى أنَّ طبيعة الإجهاد المهني والضغوط النفسية ومستوياتها ترتبط إيجابياً في هذا الصدد بواحد أو أكثر من العوامل البيئية التالية: كمية العمل التي يتعين على الفرد القيام بها من أجل الوصول إلى القرار المهني الصحيح، إلى أي مدى يمكن للفرد فيه أن يقرر توظيف مهاراته أو خبراته المهنية، ومقدار سلطة اتخاذ القرار في وظيفته (Theorell & Karasek, 1996, 10). وتُعرف هذه العوامل البيئية بشكل أفضل بطلبات العمل، وسلطة القرار وتقدير المهارة (Bruin & Taylor, 2006, 67). كما وجدت دراسة (Teichmann, 2015, 89)، علاقة بين الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار بين الموظفين لدى السلك القضائي، وكانت طبيعة هذه العلاقة سلبية، أي أن ضغوط النفسية لدى القضاة تؤثر في اتخاذ القرار، وأن تحسين مهارات اتخاذ القرار يكون في الغالب ناتجا عن الصحة النفسية والمهنية السليمة للقضاة. والرأي السائد هو أن الضغوط النفسية من المرجح أن تكون موجودة في الخدمات الإنسانية مثل: العمل الاجتماعي، والعمل القضائي، والرعاية الصحية، والتدريس (Maslach & Leiter, 1997, 7؛ Maslach & Schaufeli, 1993, 5؛ Schaufeli & Enzmann, 1998, 2). كما إنَّ الضغوط النفسية من المرجح أن تظهر لدى أولئك الذين لا يحبون وظائفهم، وحتى أولئك الذين يحبون وظائفهم ويجدون المتعة بالعمل، ولكن تتجم تلك الضغوط النفسية لديهم عن ساعات العمل والبحث الطويل الذي يقضونه في البحث عن الأدلة والحقائق التي تقيد قضية الحدث الجانح. هذا الأخير يرجع إلى حقيقة أن ساعات العمل طويلة وغير محددة كل يوم من أجل الوصول إلى الإثباتات والأدلة الجنائية التي تُساعد القاضي على اتخاذ الحكم القضائي الصحيح، ويؤدي إلى ارتفاع الإرهاق المهني (Carter, 2006, 13).

وقد اتفقت هذه النتيجة مع العديد من نتائج الدراسات السابقة في هذا المجال، فقد أشارت دراسة (كريتي وآخرين (Kriti, et al, 2014, 69) وأظهرت النتائج أن (88.3%) من المحامين عانوا من التوتر، وكانت المحاميات يعانين من ارتفاع درجة الإجهاد العقلي. وحصلت (81.8%) من المحاميات على درجة منخفضة من الرضا الوظيفي. وأفاد (52.8%) من المحامين الذكور

الذين يعانون من الإجهاد واضطرابات تعاطي المخدرات. إنَّ المحاميات لديهن تجربة أكبر بكثير بالضغط والإرهاق بالمقارنة مع الذكور. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (Mastrangelo, 2019,) (2) التي وجدت أن الرضا الوظيفي يرتبط سلبياً بالضغط وإيجابياً بصنع القرار الإيجابي. كما أشارت دراسة تفترض أن الضغط تؤثر في صنع القرار عندما يكون هناك نقص في المعلومات أو قيود على وقت صانع القرار، وهي مواقف يواجهها ممثلو قاعة المحكمة على نحو منتظم. في هذا البحث أكمل (131) قاضياً سلسلة من مهام صنع القرار، وعندما يتعرضون للضغط وعند عدم الضغط. أظهرت النتائج أنه كان هناك المزيد من الأخطاء في صنع القرار عندما كان المشاركون تحت الضغط، ولكن هذا الاختلاف هامشي فقط على المستويات التقليدية.

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغط النفسية تبعاً لمتغير التوصيف المهني (قضاة ومحامين).

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغط النفسية، تعزى إلى متغير التوصيف المهني (قاضي، محامي). وذلك باستخدام اختبار ت ستيودنت (t-test)، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول الآتي:

جدول (28)

نتائج اختبار (ت ستيودنت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغط النفسية تبعاً لمتغير التوصيف المهني

أبعاد المقياس	متغير التوصيف المهني	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القرار
الأكثر مشقة	محامي	125	29.45	4.478	155	2.439	دالة لدى المحامين
	قاضي	32	27.48	4.533			
اتخاذ القرار المهني	محامي	125	15.73	2.015	155	0.773	غير دالة
	قاضي	32	15.45	1.941			
الأقل إجهاداً	محامي	125	16.89	2.834	155	1.089	غير دالة
	قاضي	32	16.33	2.782			
نوع القضية: قانون العمل	محامي	125	21.40	2.632	155	1.804	غير دالة
	قاضي	32	20.57	2.297			
الأداء المهني	محامي	125	29.08	3.309	155	2.969	دالة لدى المحامين
	قاضي	32	27.24	3.773			

دالة لدى المحاميين	2.850	155	1.972	13.39	125	محامي	تعارض القيم المهنية والشخصية
			1.768	12.40	32	قاضي	
دالة لدى المحاميين	2.156	155	1.844	13.14	125	محامي	خطورة الجريمة الجنائية
			1.783	12.43	32	قاضي	
دالة لدى المحاميين	3.260	155	11.790	139.08	125	محامي	الدرجة الكلية للضغط النفسي
			13.286	131.90	32	قاضي	

يتضح من الجدول (28) أن قيمة (ت) في الدرجة الكلية قد بلغت (3.260)، وبلغت القيمة الاحتمالية (0.001)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)؛ ونتيجة لذلك تُقبل الفرضية الحالية بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تُعزى إلى متغير التوصيف المهني لصالح أفراد عينة البحث (المحاميين). بمعنى أن المحامين أكثر ضغوطاً من القضاة في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية، وبعض أبعاد المقياس، بينما لم توجد فروق دالة بينهما في بعض أبعاد المقياس كما هو مبين في نتائج الجدول (28).

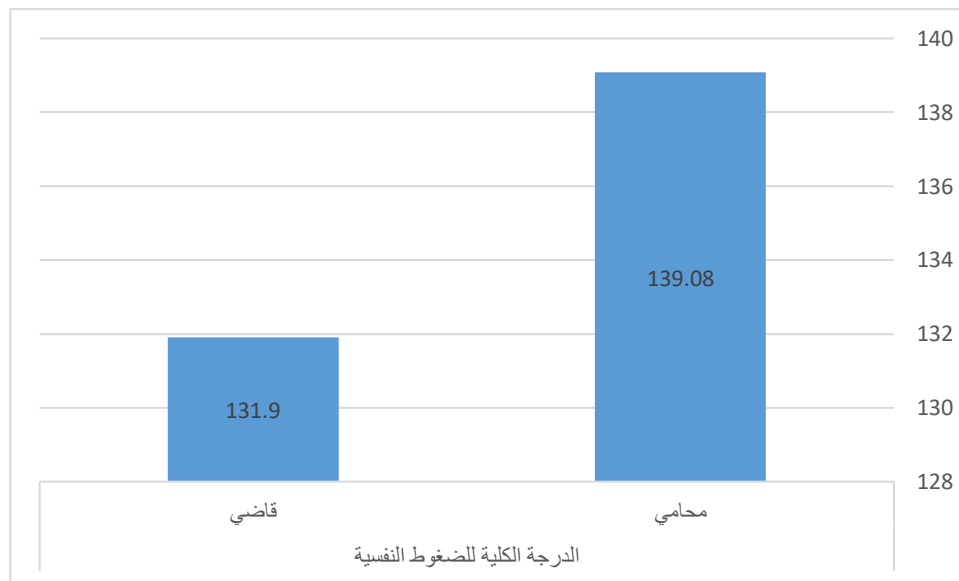
وقد تُعزى الفروق في درجات الضغوط النفسية إلى أن المحامين يعانون من مستويات كبيرة من الضغوط والاحتراق النفسي على وجه الخصوص، وأظهروا معدلات عالية من الإنهاك العاطفي، والإحباط مع العمل، والشعور بالضغوط النفسية نتيجة التعامل اليومي مع الأحداث الجانحين.

إنَّ المحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين يسمعون حالة مفصلة مع أمثلة للسلوك البشري المروع يومياً. وليس لديهم أي فرصة لخفض الضغط المهني والنفسي ولا تُقَدَّم لهم أي وسيلة لمعالجة التأثير الذي لا يمكن إنكاره من التعامل مع هذه القضايا يوماً بعد يوم ... ونادراً ما يسمع المحامي ملاحظة التشجيع أو التقدير من الجهة المسؤولة بشأن ما يفعله والجهد الذي يُقدِّمه في حل قضايا الأحداث الجانحين. وأشاد خبراء الصحة النفسية وممثلو الصناعة القانونية بالتوصيات الواردة في تقرير فرقة العمل الوطنية المعنية برعاية المحامين التابعة لرابطة المحامين الأمريكية، لكنهم شددوا على أن أزمة الصحة النفسية هي أزمة وطنية لا تكاد تتفرد بها مهنة المحاماة. وقالوا إنه يجب معالجتها على مستوى أوسع إذا تغلبت مهنة المحاماة على تحديات إدمان الكحول وإدمان المخدرات والاكتئاب والانتحار (Jackson, 2019, 3).

إنّ متابعة القاضي القضية التي يعاني منها الأحداث الجانحون. يتطلب من المحامي السماع على أساس يومي للأحداث الجانحين وأسرهم. إنه استنزاف المحامي عاطفياً، وإنه لمن المؤلم الاستماع إلى مثل هذه الأحوال يوماً بعد يوم. لذا يبذل المحامي قصارى جهده للحفاظ على توازنه، ولكن الأمر صعب عليه بسبب تراكم الضغوط النفسية التي يعاني منها، وهذا ما أوصله إلى الاحتراق النفسي أكثر من أي أحد من العاملين في قضايا الأحداث الجانحين أو القاضي.

كما نجد أنّ المحامي يتعرّض لضغوط نفسية أكبر؛ حيث يتحمل أعباء المرافعات أمام القاضي، إضافةً إلى مواجهته درجاتٍ عاليةً من ضغوط العمل الناجمة عن الطبيعة الخاصة لمهنة البحث عن المعلومات والحقائق التي تخص الأحداث الجانحين، وما ينجم عن ذلك من مشكلات تتطلب منه التعامل معها، وبالتالي فإن المحامي يتعرض لدرجات أعلى من الضغوط النفسية مقارنةً بالقاضي.

والشكل الآتي (11) يوضح الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير التوصيف المهني:



الشكل (11) الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير التوصيف المهني

الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير التوصيف المهني.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار، تعزى إلى متغير التوصيف المهني (قاضي، محامي). وذلك باستخدام اختبار ت ستيودنت (t -test)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (29)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير التوصيف المهني

أبعاد المقياس	متغير التوصيف المهني	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	القرار
فهم الموقف قبل اتخاذ القرار	محامي	125	35.70	4.672	155	0.944	0.346	غير دالة
	قاضي	32	36.53	3.233				
المشاركة في اتخاذ القرار	محامي	125	13.00	1.832	155	0.255	0.799	غير دالة
	قاضي	32	12.91	1.957				
البحث عن البدائل	محامي	125	14.79	2.276	155	0.595	0.553	غير دالة
	قاضي	32	14.53	1.934				
تحديد البدائل المطروحة وتقييمها	محامي	125	42.26	4.416	155	0.362	0.718	غير دالة
	قاضي	32	42.56	3.636				
اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار	محامي	125	43.76	4.768	155	2.687	0.008	دالة عند (0.05)
	قاضي	32	41.31	3.839				
الدرجة الكلية لاتخاذ القرار	محامي	125	149.51	12.712	155	0.721	0.472	غير دالة
	قاضي	32	147.84	5.936				

يتضح من خلال الجدول (29) أن قيمة (ت) في الدرجة الكلية قد بلغت (0.721)، وبلغت القيمة الاحتمالية (0.472)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)؛ ونتيجة لذلك تُرفض الفرضية الحالية؛ لأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تُعزى إلى متغير التوصيف المهني، ماعدا البعد الخامس: (اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار) وكانت هناك فروق دالة إحصائياً لصالح أفراد عينة البحث (المحامين).

وقد تُعزى تلك الفروق في مهارة اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار إلى أنَّ أفراد عينة البحث من المحامين يكونون أكثر حرصاً في بذل الجهد، وأكثر معرفة بما يفعلونه في أثناء دراسة قضايا الأحداث الجانحين، وأكثر معرفةً بتفاصيل تلك القضايا، إضافةً إلى بحثهم عن الوقائع المثبتة قبل تقديمها إلى القاضي، وأكثر معرفةً بالمنبهات والمعلومات التي قد تؤثر في أفعال الفرد، وتمنعه من ضبط نفسه أمام الآخرين في مؤسسة العمل. وتؤدي الملاحظة المستمرة والمنظمة والتسجيل والتحليل من جانب المحامي لسلوكه وسلوك الآخرين إلى اكتسابه أساليب ومهارات اتخاذ القرار، واختيار أفضل البدائل للقرار المتخذ، وضبط أفعاله أمام الآخرين؛ كما إنَّ المحامي قادر على ضبط مثيرات السلوك في الموقف والمثيرات الانفعالية أيضاً، وإعادة تنظيمها وترتيبها (Maroney, 2006, 121).

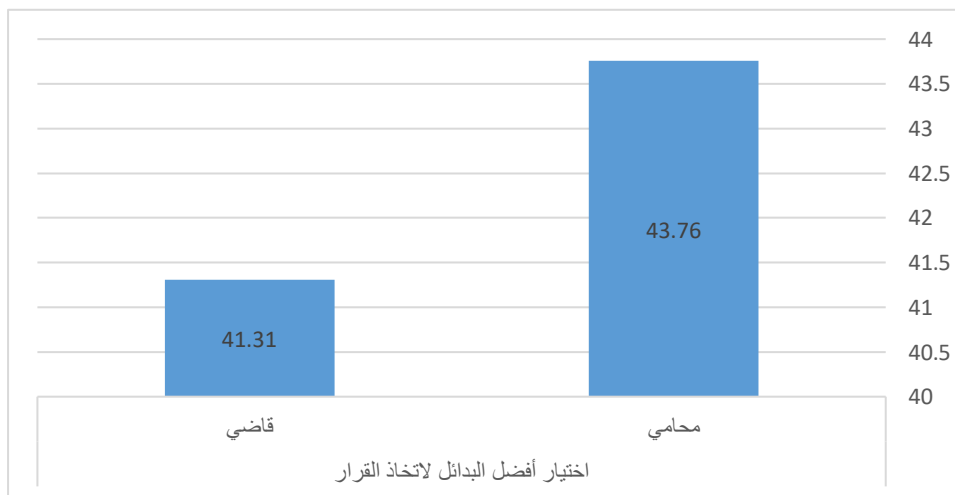
وأهم الصفات العقلية للمحامي كما يرى (Uspanov and Turabayeva, 2016, 5846) هي الاستقرار الانفعالي، والتسامح، والقدرة على الانخراط في أنشطة بناءة في ظروف مرهقة عاطفياً. محاكمة قضائية تستنسخ الأحداث المأساوية للواقع. هنا، يتم استنساخ مشاعر الحدث الجانح، والكراهية، والخبث والعدوانية من مختلف الأشخاص المهمين. ويتطلب تنظيم هذه التعبيرات العاطفية المثابرة، وتطور الحياة، والسلام، والتسامح، وإصرار المحامي كشخص يرتدي ملابس على اختيار البدائل قبل عرضها على السيد القاضي، واتخاذ القرار المناسب. وتتبع الإجراءات، كمرحلة من الإجراءات الجنائية، ومتابعة التحقيق الأولي. وفي أثناء المحاكمة القضائية تقوم المحكمة بأداء النسخة الأولية للتحقيق بالكامل، وجمع العلاقات الممكنة لأحداث وظروف القضية، تلك الخطوات جميعها ينبغي أن يقوم بها المحامي قبل انعقاد جلسة الحكم، واتخاذ القرار القضائي النهائي.

هذا، ويعتمد نشاط المحكمة على مبادئ الشفافية والطبيعة الشفهية والفورية واستمرارية العملية؛ في حالة خلاف الأطراف، ويجب أن يمتلك القاضي بعض الصفات العقلية، وخاصة الاستقرار العاطفي والقدرة على الانخراط في أنشطة بناءة في الظروف القاسية للعملية الجنائية. ليس سراً أن العدوان والغضب والكراهية للأشخاص المهمين تتكاثر في الجلسة القضائية. يجب أن يظهر القاضي في مثل هذه الحالة ضبط النفس والتسامح والقدرة على استخدام سلطته في الوقت المناسب. ويجب أن تهدف جميع أنشطة المحكمة إلى إثبات حقيقة القضية من خلال عرض المحامي الأدلة والحقائق والبيانات عن مكلفه قبل اتخاذ القرار، واعتماد القرار الحقيقي والشرعي الوحيد بعد صدوره عن السيد القاضي.

أمّا القاضي فعليه قبول مجموعة متنوعة من القرارات ذات الطابع التنظيمي في شكل لوائح وأحكام، على سبيل المثال: بشأن قبول القضية للمحاكمة القضائية، وتعيين يوم الجلسة، استدعاء الشهود، وما إلى ذلك، فلا يسبّب صعوبات خاصة، لأنه يوجد في القانون إجراء معين (خوارزمية) لتنفيذ إجراءات معينة (الإجراءات) الواجب اتباعها في مواقف معينة. هناك إجراء مفصل لاتخاذ مثل هذه القرارات الروتينية في كل مرحلة من مراحل الإجراءات الجنائية والمدنية (التحكيم) الواردة في اللوائح القانونية ذات الصلة ودراستها في الإجراءات الجنائية أو في قانون الإجراءات المدنية (إجراءات التحكيم) (Bakanova & Mohriakov, 2010, 3).

ومعظم هذه القرارات يتخذها القضاة وحدهم ولا تسبب مضاعفات خطيرة في عملية التعبير عنهم. يمكن تفسير ذلك من خلال حقيقة أن عملية إيجاد القرار الصحيح من قبل القاضي في مثل هذه الحالات تتطلب أولاً وقبل كل شيء تفعيل التفكير المنطقي لاسترداد المعرفة القانونية المعينة من الذاكرة (المفاهيم والفئات والمعايير وما إلى ذلك)، والتي تساعد في تقييم الوضع الحالي: كيف تتوافق العناصر (العلامات) في هذا الموقف مع محتوى قواعد قانونية محددة. في حالة الامتثال الكامل، يفرض القاضي قراراً معيناً، وهو نوع من القرارات العقلانية المزعومة (Chufarovskii, 2004, 12).

والشكل الآتي يوضح دلالة الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير التوصيف المهني في بُعد اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار:



الشكل (12) الفروق بين أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير التوصيف المهني

الفرضية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغيرات العمر الزمني.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الفروق بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية، تعزى إلى متغير العمر الزمني: (من 25 - 30) سنة، ومن (31 - 40) سنة، ومن (41 - 50) سنة، ومن (51 سنة فأكثر). وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي أنوفا (ANOVA)، وجاءت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (30)

الفروق بين أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير العمر الزمني

أبعاد المقياس	متغير العمر الزمني	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأكثر مشقة	من 25 - 30 سنة	19	30.84	4.981
	من 31 - 40 سنة	63	28.19	3.671
	من 41 - 50 سنة	51	29.63	4.508
	51 سنة فأكثر	24	27.83	5.873
اتخاذ القرار المهني	من 25 - 30 سنة	19	16.26	1.522
	من 31 - 40 سنة	63	16.40	1.498
	من 41 - 50 سنة	51	14.86	2.117
	51 سنة فأكثر	24	14.92	2.358
الأقل إجهاداً	من 25 - 30 سنة	19	16.58	2.835
	من 31 - 40 سنة	63	16.97	2.621
	من 41 - 50 سنة	51	16.78	3.139
	51 سنة فأكثر	24	16.17	2.697
نوع القضية: قانون العمل	من 25 - 30 سنة	19	22.95	3.240
	من 31 - 40 سنة	63	21.63	2.465
	من 41 - 50 سنة	51	20.49	1.912
	51 سنة فأكثر	24	20.04	2.562
الأداء المهني	من 25 - 30 سنة	19	29.74	3.429
	من 31 - 40 سنة	63	28.54	3.918
	من 41 - 50 سنة	51	28.63	3.072
	51 سنة فأكثر	24	27.71	3.342

2.400	13.26	19	من 25- 30 سنة	تعارض القيم المهنية والشخصية
1.656	13.33	63	من 31- 40 سنة	
2.082	13.06	51	من 41- 50 سنة	
2.102	12.63	24	51 سنة فأكثر	
1.653	13.21	19	من 25- 30 سنة	خطورة الجريمة الجنائية
1.857	13.06	63	من 31- 40 سنة	
1.708	12.96	51	من 41- 50 سنة	
2.244	12.42	24	51 سنة فأكثر	
13.078	142.84	19	من 25- 30 سنة	الدرجة الكلية للضغط النفسي
10.884	138.13	63	من 31- 40 سنة	
13.019	136.41	51	من 41- 50 سنة	
13.760	131.71	24	51 سنة فأكثر	

يتضح من الجدول (30) أن مستوى الضغوط النفسية لدى أفراد العينة من أعمار بين (40-31) سنة كانت الأعلى مقارنة بالفئة العمرية من (41- 50) بينما كانت الفئة العمرية من (51) فأكثر لديها أقل مستوى من الضغوط.

وللتحقق من هذه النتيجة تم استخدام تحليل التباين الأحادي للتحقق من الفروق في الضغوط النفسية لدى أفراد العينة تبعاً للعمر الزمني، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (31)

تحليل التباين الأحادي أنوفا لإجابات عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير العمر الزمني

أبعاد المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	القرار
الأكثر مشقة	بين المجموعات	157.587	3	52.529	2.600	0.054	غير دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	3091.496	153	20.206			
	المجموع	3249.083	156				
اتخاذ القرار المهني	بين المجموعات	86.791	3	28.930	8.310	0.000	دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	532.636	153	3.481			
	المجموع	619.427	156				
الأقل إجهاداً	بين المجموعات	11.764	3	3.921	0.488	0.691	غير دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	1230.529	153	8.043			
	المجموع	1242.293	156				

نوع القضية: قانون العمل	بين المجموعات	127.752	3	42.584	7.245	0.000	دال عند (0.05)
	داخل المجموعات	899.254	153	5.877			
	المجموع	1027.006	156				
الأداء المهني	بين المجموعات	43.874	3	14.625	1.183	0.318	غير دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	1892.215	153	12.367			
	المجموع	1936.089	156				
تعارض القيم المهنية والشخصية	بين المجموعات	9.319	3	3.106	0.803	0.494	غير دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	592.133	153	3.870			
	المجموع	601.452	156				
خطورة الجريمة الجنائية	بين المجموعات	8.934	3	2.978	0.868	0.459	غير دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	524.659	153	3.429			
	المجموع	533.592	156				
الدرجة الكلية للضغط النفسي	بين المجموعات	1414.197	3	471.399	3.102	0.028	دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	23252.822	153	151.979			
	المجموع	24667.019	156				

يتضح من خلال الجدول (31) أن قيمة (ف) المحسوبة في الدرجة الكلية قد بلغت (3.102)، وبلغت القيمة الاحتمالية (0.028)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)؛ ونتيجة لذلك تُقبل الفرضية الحالية؛ لأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية لدى القضاة والمحامين تُعزى إلى متغير العمر الزمني؛ كما توجد فروق دالة إحصائياً في البُعدين الثاني والرابع: (اتخاذ القرار المهني، نوع القضية: قانون العمل). وتبين بعد تطبيق اختبار بونفيروني (Bonferroni) لمقارنة الفروق بين المتوسطات أن الفروق كانت دالة إحصائياً لصالح أفراد عينة البحث من القضاة والمحامين الذين كان عمرهم الزمني يتراوح بين (25 - 30 سنة)، و(من 31 - 40 سنة).

جدول (32)

نتائج اختبار (Bonferroni) لمقارنة الفروقات بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث في مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير العمر الزمني

أبعاد المقياس	متغير البحث (1)	متغير البحث (2)	اختلاف المتوسطات	قيمة (sig)	القرار
اتخاذ القرار المهني	من 25 - 30 سنة	من 31 - 40 سنة	-0.134	1.000	غير دالة
		من 41 - 50 سنة	*1.400	0.035	دالة لصالح فئة البحث من 25 - 30 سنة
		51 سنة فأكثر	1.346	0.120	غير دالة

نوع القضية: قانون العمل	من 31 - 40 سنة	من 41 - 50 سنة	*1.534	0.000	دالة لصالح فئة البحث من 31 - 40 سنة
	من 40 - 50 سنة	51 سنة فأكثر	*1.480	0.007	دالة لصالح فئة البحث من 31 - 40 سنة
	من 50 - 51 سنة	51 سنة فأكثر	-0.054	1.000	غير دالة
الدرجة الكلية	من 25 - 30 سنة	من 31 - 40 سنة	1.312	0.242	غير دالة
	من 25 - 30 سنة	من 41 - 50 سنة	*2.457	0.001	دالة لصالح فئة البحث من 25 - 30 سنة
	من 25 - 30 سنة	51 سنة فأكثر	*2.906	0.001	دالة لصالح فئة البحث من 25 - 30 سنة
الدرجة الكلية	من 31 - 40 سنة	من 41 - 50 سنة	1.145	0.079	غير دالة
	من 40 - 50 سنة	51 سنة فأكثر	*1.593	0.041	دالة لصالح فئة البحث من 31 - 40 سنة
	من 50 - 51 سنة	51 سنة فأكثر	0.449	1.000	غير دالة
الدرجة الكلية	من 25 - 30 سنة	من 31 - 40 سنة	4.715	0.876	غير دالة
	من 25 - 30 سنة	من 41 - 50 سنة	6.430	0.325	غير دالة
	من 25 - 30 سنة	51 سنة فأكثر	*11.134	0.023	دالة لصالح فئة البحث من 25 - 30 سنة
الدرجة الكلية	من 31 - 40 سنة	من 41 - 50 سنة	1.715	1.000	غير دالة
	من 40 - 50 سنة	51 سنة فأكثر	6.419	0.189	غير دالة
	من 50 - 51 سنة	51 سنة فأكثر	4.703	0.752	غير دالة

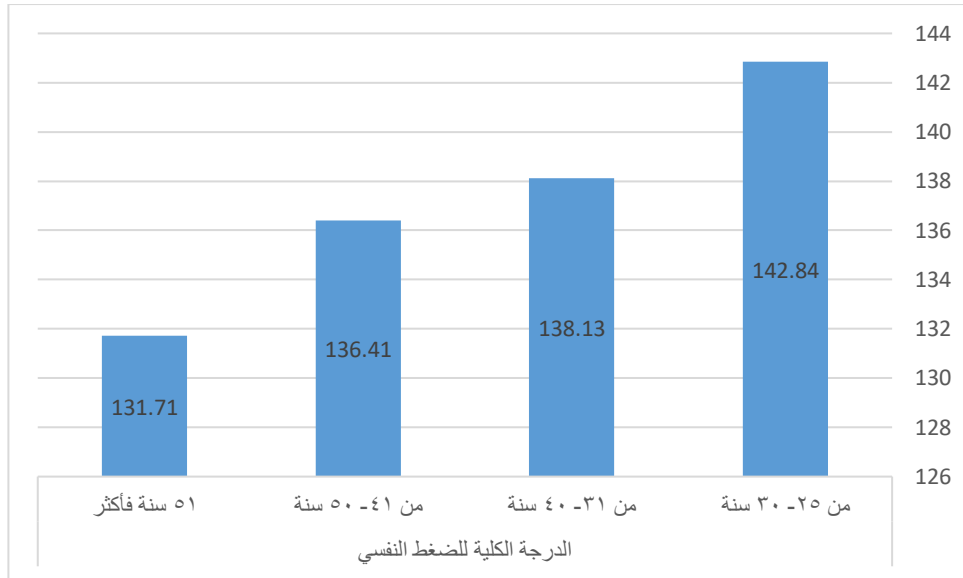
يُلاحظ من خلال الجدول (32) وجود فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث من القضاة والمحامين ممن كان عمرهم الزمني (من 25 - 30 سنة) وبين الذين كان عمرهم الزمني (51 سنة فأكثر)، والبالغ (11.134) في الدرجة الكلية للمقياس، وذلك عند مستوى الدلالة (0.05)، وذلك لصالح أفراد عينة البحث الذين كان عمرهم الزمني (من 25 - 30 سنة).

ويمكن تفسير ذلك، بأن الأفراد الأصغر سناً العاملين في قضايا الأحداث الجانحين الذين يمتلكون قدرًا قليلًا من الخبرة يكونون غير قادرين على ضبط ذاتهم أمام الضغوط التي يواجهونها، فهم لا يرون قيمة أو أهمية في أنفسهم، ومستوى مهارات إدارة الذات ضعيف لديهم، ويعتقدون أن الآخرين لا يقبلونهم ويشعرون بالعجز (Brown, 2011, 51). وقد يعود ذلك، إلى أن القضاة والمحامين الأصغر سناً يعملون في بيئة عمل مهنية جديدة عليهم إلى حد كبير، وهذا ما يزيد من مستوى الضغوط النفسية لديهم، وأشارت نتائج دراسة (Lustig, et al, 2008, 24) إلى وجود كميات كبيرة من التوتر والإرهاق والضغوط النفسية بين القضاة والمحامين الحداثيين في الولايات

المتحدة. على وجه الخصوص، أبلغوا عن ارتفاع معدلات الاحتراق الإجهاد النفسي والجسمي والإحباط من العمل والشعور "بالاحتراق النفسي". وربما يعود ارتفاع مستوى الضغوط النفسية بين أفراد عينة البحث، إلى ما يسمعه الفرد من حالة مفصلة بأمثلة على السلوك البشري المروع. وليس لديهم أي فرصة لإلغاء الضغط، والمحكمة لا تقدّم أي وسيلة للتصدي للتأثير الذي لا يمكن إنكاره للتعامل مع هذه القضايا للأحداث الجانحين يوماً بعد يوم، وأيضاً نادراً ما يسمع الفرد ملاحظة تشجيع أو تقدير من المحكمة أو إدارة القصر العدلي فيما يقومون به جهود كبيرة. إنّ التعامل مع الأحداث الجانحين استنزاف عاطفي ومؤلم عند الاستماع إلى مثل هذه الفضائح يوماً بعد يوم.

من الاضطرابات المؤلمة الناجمة عن التعامل مع الأحداث الجانحين لدى القضاة والمحامين على اختلاف أعمارهم الزمنية: (الكوابيس، ذكريات الماضي، ذكريات غير مرغوب فيها، تجنب تذكير الصدمة، التوتر، إلخ)، والتي يمكن أن تنشأ بين أولئك الذين يعملون مع العملاء (الأحداث الجانحين) المصابين بصدمات نفسية مختلفة؛ فضلاً عن ساعات العمل الطويلة، وعدم كفاية الوقت لمراجعة الحالات، وعدم كفاية الدعم الكتابي، والافتقار إلى التقدير من وزارة العدل (Kristensen, et al, 2005, 194). وقد أظهرت نتائج دراسة (Schrever, et al, 2019, 237) وجود فروق دالة بين القضاة في الضغوط النفسية تبعاً للعمر الزمني حيث كانت فئة العمر فوق (70) سنة أقل الفئات تعرضاً للضغوط المهنية، وجاء في الترتيب الثاني فئة الأعمار (50) سنة وما دون، بينما كانت فئة الأعمار (60-69) أكثر الفئات تعرضاً للضغوط النفسية الناجمة عن مهنة القضاء. بينما أشارت دراسة (Jie, Ai, Zhenlin, 2015, 14) إلى أنّ القضاة الأصغر سناً، والذين لديهم مدة أقصر من الخدمة يعانون من ضغوط مهنية أعلى، تتمثل في قصور الأدوار، وغموض الأدوار المهنية، والضغط بين الأشخاص، وبخاصة أكبر للدعم الاجتماعي.

ويبدو من هذه النتيجة أن ثمة فروقاً واضحة في الضغوط المهنية لدى القضاة والمحامين تبعاً للفئة العمرية، وقد يعود هذا إلى سمات الشخصية وطبيعة العمل، ونوعية القضايا التي يعالجونها، إضافة إلى طبيعة المزاج والخبرة، وإلى عوامل أخرى ربما كانت في دراسات سابقة أكثر عمقاً تكشف عن هذه الفروقات في الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار. كما أن الحالات التي تواجه ضغوطاً واحتراقاً مهنيّاً واضحاً تستدعي دورات تدريبية وإرشادية لكيفية التعامل مع هذه الضغوط. والشكل الآتي يوضح تلك الفروقات:



الشكل (13) الفروق في متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية وفق متغير العمر الزمني

الفرضية السادسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية، تعزى إلى متغير الجنس (ذكور - وإناث). وذلك باستخدام اختبار ت ستيودنت (t-test)، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول الآتي:

جدول (33)

الفروق بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير الجنس

أبعاد المقياس	متغير الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	القرار
الأكثر مشقة	ذكور	117	28.90	4.784	155	0.122	0.903	غير دالة
	إناث	40	29.00	3.903				
اتخاذ القرار المهني	ذكور	117	15.44	2.078	155	2.307	0.022	دالة عند (0.05)
	إناث	40	16.28	1.585				
الأقل إجهاداً	ذكور	117	16.54	2.896	155	1.528	0.128	غير دالة
	إناث	40	17.33	2.536				
نوع القضية: قانون العمل	ذكور	117	21.15	2.641	155	0.204	0.839	غير دالة
	إناث	40	21.25	2.362				
الأداء المهني	ذكور	117	28.56	3.500	155	0.185	0.854	غير دالة
	إناث	40	28.68	3.633				

دالة عند (0.05)	0.039	2.083	155	2.016	13.32	117	ذكور	تعارض القيم المهنية والشخصية
				1.708	12.58	40	إناث	
غير دالة	0.200	1.286	155	1.872	13.06	117	ذكور	خطورة الجريمة الجنائية
				1.764	12.63	40	إناث	
غير دالة	0.743	0.329	155	13.224	136.97	117	ذكور	الدرجة الكلية للضغوط النفسية
				10.578	137.73	40	إناث	

يتضح من خلال الجدول (33) أن قيمة (ت) في الدرجة الكلية قد بلغت (0.329)، وبلغت القيمة الاحتمالية (0.743)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)؛ ونتيجة لذلك تُرفض الفرضية الحالية البديلة، بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تُعزى إلى متغير الجنس (ذكور - إناث) من القضاة والمحامين، ما عدا البُعد الثاني إذ كانت الفروق دالة إحصائياً لصالح الإناث، والبُعد السادس فقد كانت الفروق دالة إحصائياً لصالح الذكور من القضاة والمحامين.

وقد يعود ذلك إلى أنَّ القضاة والمحامين من كلا الجنسين سواءً أكانوا ذكوراً أم إناثاً يواجهون الضغوط المهنية نفسها في بيئة العمل داخل المحكمة، والتي تتضمن العناصر الأكثر إرهاقاً في واجبه تعقيد المحاكمة: (على سبيل المثال، صعوبة في فهم القانون أو الشهادة)، وعملية صنع القرار (على سبيل المثال، وجود مدخلات محدودة)، وتعطيل الحياة اليومية (على سبيل المثال، أيام طويلة من العمل في المحكمة). على الرغم من أن المحاكم لا تستطيع فعل الكثير نسبياً فيما يتعلق ببعض هذه المخاوف (على سبيل المثال، طبيعة الجريمة أو ضرورة التوصل إلى حكم)، إلا أنه يمكن معالجة قضايا أخرى من خلال إصلاحات إجرائية، مثل السماح للمحلفين بطرح الأسئلة وتعديل تعليمات القاضي، وتوفير فواصل أكثر تواتراً (Miller & Richardson, 2006, 3). وأشارت نتائج دراسة هارون (2014) إلى فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى المحامين بولاية الخرطوم تعزى إلى متغير النوع لصالح الإناث. كما أشارت بعض الدراسات إلى وجود فروق دالة بين القضاة والمحامين من الذكور والإناث، كون الذكور يعانون من بلادة المشاعر ونقص في الشعور بالإنجاز الشخصي أكثر من الإناث، وأن الإناث يعانون من الإجهاد الانفعالي أكثر من الذكور وذلك يرجع إلى ما أشارت إليه بيتاكو (PITTACO (Legay) Marie في دراستها حول الاحتراق النفسي عند الأطباء الداخليين، إذ يرجع سبب ذلك إلى طبيعة المرأة التي تجعلها أكثر تأثراً وشعوراً بالإرهاق والضغط النفسي من خلال تعاملها مع مهنة تتطلب القوة في التزام الحياء، الشيء

الذي يستدعي الاستثمار الكلى للطاقات النفسية والجسمية، وأيضاً من خلال تعاطفها مع العملاء وتأثرها بطبيعة القضايا التي تتعاطاها مهما كانت درجة أهميتها وخطورتها. كما أن طبيعة الرجل الباحث عن الكمال من خلال عمله تجعله يشعر وكأن كل ما يبذله في سبيل تحقيق ذلك لا يكفي، فيعيد تشكيل موقفه تجاه عمله من خلال التشكيك في كفاءته وفي تقديره لعمله، مما يجعله عرضة للوقوع في الشعور بقلّة الإنجاز الشخصي وفقدان العنصر الإنساني في التعامل مع الآخرين، مما يجعله يعاني على نحو أكثر من بلادة المشاعر (Loh, 1981, 315).

وتجدر الإشارة إلى أن القضاة والمحامين الذكور والإناث من المحتمل أن ينتسبوا إلى خلفيات حقوق الإنسان أو الممارسات الخاصة بها، وسيكونون أكثر عرضة للصدمات نتيجة تعاملهم مع الأحداث الجانحين. ومع ذلك، فإن الحجة هي أن القضاة والمحامين من الذكور والإناث لم يبلغوا عن فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية، بسبب صعوبة التعامل مع الأفراد المصابين بصدمات نفسية. بينما أشارت دراسة زاوي (2017) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المحامين من الذكور والإناث في الاحتراق النفسي لصالح الذكور. وذكرت دراسة ستوارت وآخرين (Stuart, et al, 2008, 31) أن الإناث القاضيات يعانين بدرجة كبيرة من الضغوط والإرهاق أكثر من الذكور، وهو الفرق الذي لم يفسر من قبل الاختلافات بين الرجال والنساء من المتغيرات الديموغرافية الأخرى أو ظروف العمل. بينما أشارت دراسة كريتي وآخرين (Kriti, et al, 2012, 70) إلى أن الإناث يعانين ضغطاً أشد من المحامين الذكور.

وهناك إمكانية لتفسير الفروق بين الجنسين في بُعد القرار المهني، وهي أن النساء إما أكثر وعياً أو أكثر استعداداً للإبلاغ عن مشاعر الضيق الشخصية أكثر من الرجال، وهي ظاهرة لوحظت في مهن الصحة العقلية. قد يكون هناك عامل آخر يتعلق بالإرهاق والإجهاد هو أن النساء قد أظهرن اتخاذ قرارات أخلاقية تعطي الأولوية للعلاقات على القواعد، في حين إن الرجال يتخذون هذه القرارات في الاتجاه المعاكس (Gilligan, 1982, 4). ولعل هذا الاهتمام بتأثير قرارات الإناث في العلاقات الإنسانية أكثر إرهاقاً بينما الذكور أكثر من حيث التمسك بالقواعد والقوانين. وقد يكون الأمر كذلك هو أن النساء اللاتي يتعرضن للاحتراق النفسي بشكل أكبر لأن النساء المهنيات الناجحات للغاية، كما كان الحال تقليدياً، يواجهن مطالب في المنزل أكثر من نظرائهن الرجال الذين يمكنهم التركيز بطريقة أقل عبئاً على حياتهم المهنية (Lustig, Delucchi, Tennakoon, Kaul, Marks, Slavin, 2008, 25).

وأشارت نتائج دراسة (Monica, et al, 2018, 616) أن القضاة من ولايتين في الولايات المتحدة أكملوا مجموعة متنوعة من الضغوط ومقاييس الأداء الذاتية. كان الدعم الاجتماعي مرتبطاً بتوتر أقل إدراكاً، وقلة الإرهاق، والمزيد من الرضا الوظيفي، ولكن فقط للذكور. هذا يشير إلى أن الذكور والإناث قد يتلقون أنواعاً مختلفة من الدعم الاجتماعي نوعياً. قد تختلف أنواع الدعم الاجتماعي المختلفة في قدرتها على عزل القضاة من هذه النتائج المرتبطة بالتوتر. علاوة على ذلك، من بين القضاة الذين حصلوا على دعم اجتماعي مرتفع، حصلت الإناث على درجات أعلى من الذكور في الأداء الوظيفي الذاتي؛ حدث النمط المعاكس للقضاة ذوي الدعم الاجتماعي المنخفض. وبالتالي، يبدو أن نقص الدعم الاجتماعي له تأثير سلبي على تقييمات الأداء الذاتية ولكن فقط للإناث. ويبدو أن الضغوط لدى الإناث أعلى من الذكور، وأن الآثار النفسية للضغوط تتطلب برامج إرشادية للحد من ضغوط القضاة. ستكون هذه المعلومات مفيدة للقضاة والأكاديميين الذين يدرسون الإجهاد المهني. ويجب أن تأخذ البرامج المصممة لمعالجة الإجهاد القضائي في الاعتبار عوامل مثل الاختلافات بين الجنسين والدعم الاجتماعي والضغوط النفسية.

الفرضية السابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث من القضاة والمحامين على مقياس الضغوط النفسية، تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية (عزب، متزوج). وذلك باستخدام اختبار ت ستيودنت (t -test)، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول الآتي:

جدول (34)

الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

أبعاد المقياس	متغير الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	اتجاه الفروق
الأكثر مشقة	عازب	44	29.66	4.899	155	1.263	0.209	غير دالة
	متزوج	113	28.64	4.416				
اتخاذ القرار المهني	عازب	44	16.23	1.710	155	2.271	0.025	لصالح غير المتزوجين
	متزوج	113	15.43	2.057				
الأقل إجهاداً	عازب	44	16.61	2.599	155	0.346	0.730	غير دالة
	متزوج	113	16.79	2.914				

نوع القضية: قانون العمل	عازب	44	22.11	2.805	155	2.918	0.004	لصالح غير المتزوجين
	متزوج	113	20.81	2.381				
الأداء المهني	عازب	44	29.68	3.826	155	2.472	0.015	لصالح غير المتزوجين
	متزوج	113	28.16	3.318				
تعارض القيم المهنية والشخصية	عازب	44	13.36	2.047	155	0.940	0.348	غير دالة
	متزوج	113	13.04	1.932				
خطورة الجريمة الجنائية	عازب	44	13.32	1.552	155	1.568	0.119	غير دالة
	متزوج	113	12.81	1.940				
الدرجة الكلية للضغط النفسية	عازب	44	140.98	11.941	155	2.410	0.017	لصالح غير المتزوجين
	متزوج	113	135.67	12.552				

يتضح من خلال الجدول (34) أن قيمة (ت) في الدرجة الكلية قد بلغت (2.410)، وبلغت القيمة الاحتمالية (0.017)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)؛ ونتيجة لذلك نقبل الفرضية الحالية، بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من القضاة والمحامين. على مقياس الضغوط النفسية تُعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية لصالح أفراد عينة البحث غير المتزوجين.

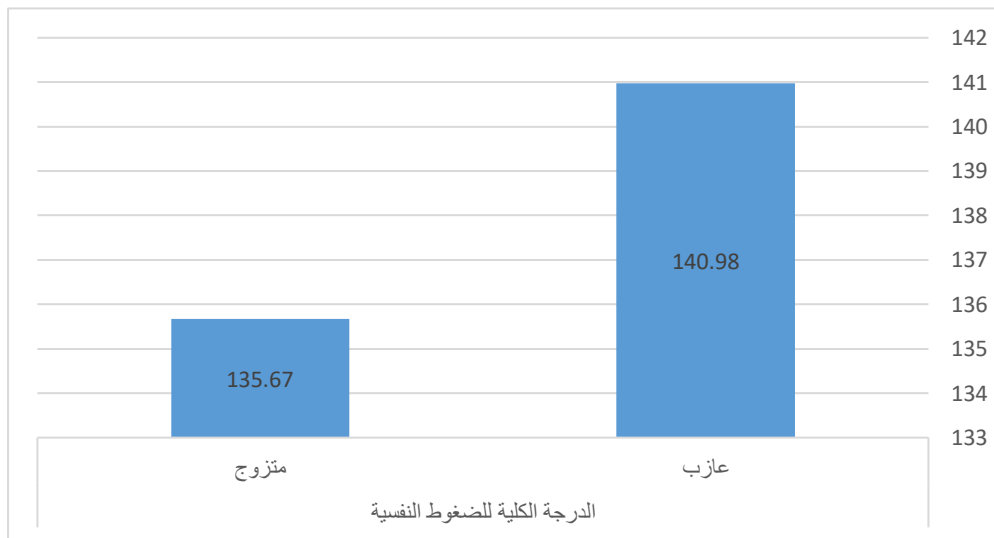
وقد تعود تلك الفروق في درجات الضغوط النفسية ودلالاتها إحصائياً إلى الظروف والالتزامات الأسرية والاجتماعية لدى أفراد عينة البحث غير المتزوجين، ونظام الدوام القائم على العدد الطويل من ساعات العمل، والدوام ليلاً، وهذا ما يَشكّل ضغطاً نفسياً كبيراً على العاملين في شؤون الأحداث الجانحين سرعان ما ينعكس على شكل ضغوط نفسية ثم احتراق نفسي.

كما أنّ غير المتزوجين يعانون من أعراض الإجهاد المهني الآتية بشكل أكبر من المتزوجين (الكوابيس، ذكريات الماضي، الذكريات غير المرغوب فيها، تجنب التفكير بقضية الحدث الجانح، الخدر العاطفي، التوتر، الخ)، والتي تحدث كجزء من الخبرات الصادمة بسبب التعامل مع الأحداث الجانحين (Gilligan, 1982, 5). وقد ذكرت دراسة زاوي (2017) وجود فروق في الاحتراق النفسي بين القضاة المتزوجين وغير المتزوجين، وكانت الضغوط والاحتراق النفسي أشد لدى غير المتزوجين. كذلك كشفت دراسة هارون (2014) النتيجة نفسها التي توصلت إليها دراسة الزاوي. كما أشارت دراسة (Krieger & Sheldon, 2015, 565) أن القضاة المتزوجين أكثر كفاءة باتخاذ القرارات القضائية؛ وذلك بسبب الاتزان والضبط الانفعالي مقارنة بالقضاة غير المتزوجين، وأن هذه الفروق في الضغوط النفسية تبعاً للضغوط النفسية والاحتراق النفسي مردها إلى أن القضاة والمحامين غير المتزوجين يكونون في الواقع من القضاة والمحامين الأصغر عمراً،

ويواجهون مصاعب الحياة المختلفة مقارنة بالقضاة المتزوجين الذين يتسمون غالباً بالاستقرار النفسي والانفعالي والاجتماعي.

ويبدو من ذلك أن القضاة والمحامين العازبين يعانون من أعراض الإرهاق المهني، وأن الإرهاق المتصل بالحدث الجانح على وجه التحديد يؤثر في حياتهم اليومية والنفسية، وهو في الواقع أكثر من الضغوط النفسية أو الاحتراق الشخصي أو الاحتراق الناتج عن العمل. فضلاً عن ساعات العمل الطويلة، وعدم كفاية الوقت لمراجعة الحالات، وعدم كفاية الدعم المقدم من الإدارة، أو الجهة المسؤولة عن الأحداث الجانحين. وأشارت نتائج دراسة هارون (2014) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى المحامين بولاية الخرطوم لصالح غير المتزوجين.

والشكل الآتي يوضح الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية:



الشكل (14) الفروق بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً

لمتغير الحالة الاجتماعية

الفرضية الثامنة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغيرات عدد سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الفروق بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية، تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة: (5 سنوات فأقل، من 6 - 10 سنوات، من 11 - 20 سنة، 21 سنة فأكثر). وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي أنوفا (ANOVA)، وجاءت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (35)

الفروق بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

أبعاد المقياس	متغير عدد سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأكثر مشقة	5 سنوات فأقل	40	29.13	4.642
	من 6- 10 سنوات	53	29.38	4.266
	من 11- 20 سنة	44	29.36	4.404
	21 سنة فأكثر	20	26.35	4.998
اتخاذ القرار المهني	5 سنوات فأقل	40	16.10	1.780
	من 6- 10 سنوات	53	15.79	1.955
	من 11- 20 سنة	44	15.61	1.967
	21 سنة فأكثر	20	14.50	2.236
الأقل إجهاداً	5 سنوات فأقل	40	16.18	2.341
	من 6- 10 سنوات	53	17.62	2.816
	من 11- 20 سنة	44	16.68	3.109
	21 سنة فأكثر	20	16.65	2.540
نوع القضية: قانون العمل	5 سنوات فأقل	40	22.05	2.935
	من 6- 10 سنوات	53	21.79	2.323
	من 11- 20 سنة	44	20.50	1.886
	21 سنة فأكثر	20	19.30	2.473
الأداء المهني	5 سنوات فأقل	40	29.03	3.347
	من 6- 10 سنوات	53	28.83	3.882
	من 11- 20 سنة	44	28.75	3.074
	21 سنة فأكثر	20	26.70	3.450
تعارض القيم المهنية والشخصية	5 سنوات فأقل	40	13.40	1.919
	من 6- 10 سنوات	53	13.23	1.857
	من 11- 20 سنة	44	13.23	1.803
	21 سنة فأكثر	20	12.10	2.447
خطورة الجريمة الجنائية	5 سنوات فأقل	40	13.03	1.593
	من 6- 10 سنوات	53	13.55	1.947
	من 11- 20 سنة	44	12.52	1.455
	21 سنة فأكثر	20	12.15	2.368
الدرجة الكلية	5 سنوات فأقل	40	138.90	11.061
	من 6- 10 سنوات	53	140.19	12.472
	من 11- 20 سنة	44	136.66	11.187
	21 سنة فأكثر	20	126.75	13.841

ويبدو من الجدول السابق (35) أن القضاة والمحامين ممن لديهم خبرة في القضاء والمحامين بين (6-10) سنوات هم أكثر ضغطاً من غيرهم من الفئات الأخرى حسب طبيعة الخبرة، يليها فئة الأقل من خمس سنوات. وللتحقق من اتجاه هذه الفروق بين هذه الفئات تبعاً لسنوات الخبرة تم إجراء التحليل التباين الأحادي، وذلك كما موضح في الجدول الآتي.

جدول (36)

تحليل التباين الأحادي أنوفا لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير

عدد سنوات الخبرة

أبعاد المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	القرار
الأكثر مشقة	بين المجموعات	153.523	3	51.174	2.529	0.059	غير دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	3095.560	153	20.232			
	المجموع	3249.083	156				
اتخاذ القرار المهني	بين المجموعات	35.678	3	11.893	3.117	0.028	دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	583.749	153	3.815			
	المجموع	619.427	156				
الأقل إجهاداً	بين المجموعات	77.970	3	25.990	3.415	0.019	دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	1164.323	153	7.610			
	المجموع	1242.293	156				
نوع القضية: قانون العمل	بين المجموعات	141.189	3	47.063	8.129	0.000	دال عند (0.05)
	داخل المجموعات	885.817	153	5.790			
	المجموع	1027.006	156				
الأداء المهني	بين المجموعات	83.192	3	27.731	2.290	0.081	غير دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	1852.897	153	12.110			
	المجموع	1936.089	156				
تعارض القيم المهنية والشخصية	بين المجموعات	25.042	3	8.347	2.216	0.089	غير دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	576.410	153	3.767			
	المجموع	601.452	156				
خطورة الجريمة الجنائية	بين المجموعات	39.958	3	13.319	4.128	0.008	دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	493.634	153	3.226			
	المجموع	533.592	156				
الدرجة الكلية للضغط النفسي	بين المجموعات	2785.670	3	928.557	6.493	0.000	دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	21881.350	153	143.015			
	المجموع	24667.019	156				

يتضح من خلال الجدول (36) أن قيمة (ف) المحسوبة في الدرجة الكلية قد بلغت (6.493)، وبلغت القيمة الاحتمالية (0.000)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)؛ ونتيجة لذلك تُقبل الفرضية الحالية لأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية لدى القضاة والمحامين تُعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة؛ كما توجد فروق دالة إحصائياً في الأبعاد الثانية والثالثة والرابعة والسابعة: (اتخاذ القرار المهني، الأقل إجهاداً، نوع القضية: قانون العمل، خطورة الجريمة الجنائية). وتبين بعد تطبيق اختبار بونفيروني (Bonferroni) لمقارنة الفروق بين المتوسطات أنَّ الفروق في الضغوط النفسية كانت دالة إحصائياً لصالح أفراد عينة البحث الذين كان يتراوح عدد سنوات الخبرة لديهم (21 سنة فأكثر).

جدول (37)

نتائج اختبار (Bonferroni) لمقارنة الفروقات بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث في مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

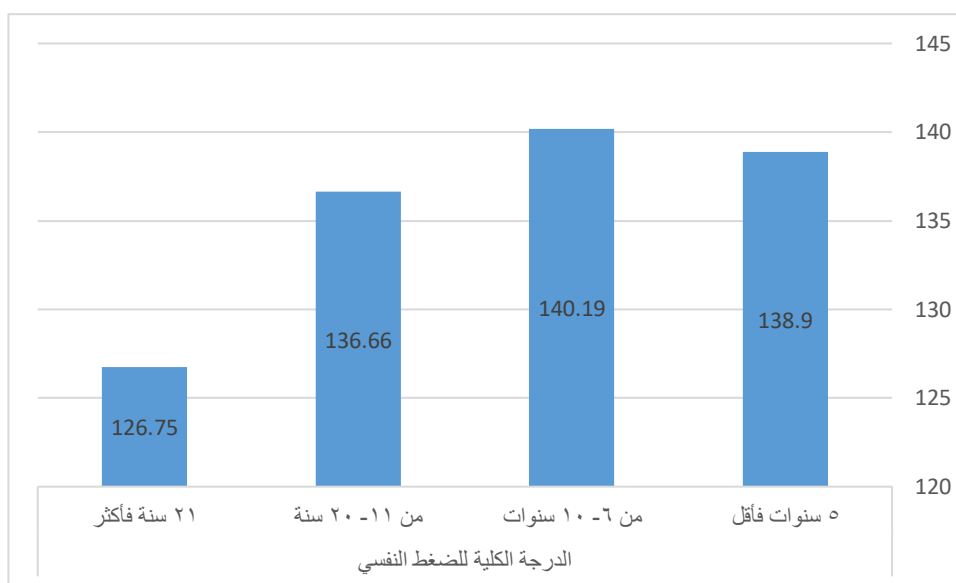
أبعاد المقياس	متغير البحث (1)	متغير البحث (2)	اختلاف المتوسطات	قيمة (sig)	القرار
اتخاذ القرار المهني	5 سنوات فأقل	من 6-10 سنوات	0.308	1.000	غير دالة
		من 11-20 سنة	0.486	1.000	غير دالة
		21 سنة فأكثر	*1.600	0.019	دالة لصالح فئة (21 سنة فأكثر)
	من 6-10 سنوات	من 11-20 سنة	0.179	1.000	غير دالة
		21 سنة فأكثر	1.292	0.076	غير دالة
	من 11-20 سنة	21 سنة فأكثر	1.114	0.217	غير دالة
الأقل إجهاداً	5 سنوات فأقل	من 6-10 سنوات	-1.448	0.080	غير دالة
		من 11-20 سنة	0.507	1.000	غير دالة
		21 سنة فأكثر	0.525	1.000	غير دالة
	من 6-10 سنوات	من 11-20 سنة	0.941	0.579	غير دالة
		21 سنة فأكثر	*1.973	0.043	دالة لصالح فئة (21 سنة فأكثر)
	من 11-20 سنة	21 سنة فأكثر	1.032	1.000	غير دالة
نوع القضية: قانون العمل	5 سنوات فأقل	من 6-10 سنوات	0.258	1.000	غير دالة
		من 11-20 سنة	*1.550	0.022	دالة لصالح فئة (من 11-20 سنة)
		21 سنة فأكثر	*2.750	0.000	دالة لصالح فئة (21 سنة فأكثر)
	من 6-10 سنوات	من 11-20 سنة	1.292	0.056	غير دالة
		21 سنة فأكثر	*2.492	0.001	دالة لصالح فئة (21 سنة فأكثر)
	من 11-20 سنة	21 سنة فأكثر	1.200	0.398	غير دالة
خطورة الجريمة	5 سنوات فأقل	من 6-10 سنوات	-0.522	1.000	غير دالة
		من 11-20 سنة	0.502	1.000	غير دالة

الجنازية	من 6-10 سنوات	من 11-20 سنة	21 سنة فأكثر	0.875	0.464	غير دالة
		من 11-20 سنة	21 سنة فأكثر	*1.024	0.035	دالة لصالح فئة البحث (من 11-20 سنة)
		21 سنة فأكثر	21 سنة فأكثر	*1.397	0.021	دالة لصالح فئة (21 سنة فأكثر)
	من 11-20 سنة	21 سنة فأكثر	21 سنة فأكثر	0.373	1.000	غير دالة
	من 6-10 سنوات	من 11-20 سنة	من 6-10 سنوات	-1.289	1.000	غير دالة
	5 سنوات فأقل	من 11-20 سنة	21 سنة فأكثر	2.241	1.000	غير دالة
		21 سنة فأكثر	21 سنة فأكثر	*12.150	0.002	دالة لصالح فئة (21 سنة فأكثر)
	من 6-10 سنوات	من 11-20 سنة	من 11-20 سنة	3.530	0.899	غير دالة
		21 سنة فأكثر	21 سنة فأكثر	*13.439	0.000	دالة لصالح فئة (21 سنة فأكثر)
	من 11-20 سنة	21 سنة فأكثر	21 سنة فأكثر	*9.909	0.015	دالة لصالح فئة (21 سنة فأكثر)

يُلاحظ من خلال الجدول (37) وجود فروق دالة إحصائياً بين درجات أفراد عينة البحث الذين كان عدد سنوات الخبرة لديهم (5 سنوات فأقل)، و(من 6-10 سنوات)، و(من 11-20 سنة) وبين الذين كان عمرهم الزمني (21 سنة فأكثر)، والبالغ (*12.150)، (*13.439)، (*9.909) في الدرجة الكلية للمقياس، وذلك عند مستوى الدلالة (0.05)، وذلك لصالح أفراد عينة البحث الذين كان عدد سنوات الخبرة لديهم (21 سنة فأكثر).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنَّ القضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين يعانون مع مرور الأيام من ظهور مجموعة من المظاهر النفسية والجسدية السلبية الناجمة عن الضغوط النفسية كحالات التشاؤم والقلق، والإرهاق الانفعالي، واللامبالاة وضعف مستوى الدافعية، والكوابيس، والذكريات الخاطفة، والأفكار المتطفلة، وتجنب الناس، وأماكن أو أنشطة تذكر بالحدث الجانح، وعدم الاهتمام بالأشياء، وفرط الإحساس. ومن الأسباب الرئيسة أيضاً هو نقض القدرة على التحمل مع التقدم في سنوات الخبرة والعمر، وتراكم الضغوط النفسية والمهنية التي قد تؤدي إلى الإنهاك النفسي.

وبسبب التعرض المتكرر للأحداث الجانحين الذين ارتكبوا جرائم وأحداثاً مخالفة للقانون، والذين يتعرضون للإبلاغ بسبب إساءة معاملتهم للآخرين، تلك الظروف والأسباب تضع القضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين في خطر الإرهاق المهني الذي يشمل انخفاض الإحساس بالإنجاز الشخصي أو المهني، واستنفاداً عاطفياً، وإلغاء الشخصية (Keener, 2007, 2)، على سبيل المثال، الابتعاد عن العمل، السخرية وفقدان الرحمة، وكلها قد تؤثر في مستوى الأداء الوظيفي، كما تؤثر في تعاملهم مع الأحداث الجانحين، وتؤدي بهم تلك الضغوط النفسية إلى الاحتراق النفسي مع ازدياد عدد سنوات الخبرة لديهم (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, 398). كما هو موضح في الشكل الآتي:



الشكل (15) الفروق في متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية وفق متغير عدد سنوات الخبرة

الفرضية التاسعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير لعمر الزمني.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الفروق بين درجات أفراد عينة البحث من القضاة والمحامين على مقياس مهارات اتخاذ القرار، تعزى إلى متغير العمر الزمني: (من 25-30 سنة، من 31-40 سنة، من 41-50 سنة، 51 سنة فأكثر). وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي أنوفا (ANOVA)، وجاءت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (38)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير العمر الزمني

أبعاد المقياس	متغير العمر الزمني	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
فهم الموقف قبل اتخاذ القرار	من 25-30 سنة	19	35.21	6.061
	من 31-40 سنة	63	36.92	3.323
	من 41-50 سنة	51	35.31	4.769
	51 سنة فأكثر	24	34.83	4.400
المشاركة في اتخاذ القرار	من 25-30 سنة	19	13.47	1.775
	من 31-40 سنة	63	12.90	1.864
	من 41-50 سنة	51	12.75	1.585

2.349	13.29	24	51 سنة فأكثر	
3.133	14.53	19	من 25 - 30 سنة	البحث عن البدائل
1.481	15.33	63	من 31 - 40 سنة	
2.239	14.51	51	من 41 - 50 سنة	
2.565	13.83	24	51 سنة فأكثر	
5.069	42.37	19	من 25 - 30 سنة	تحديد البدائل المطروحة وتقييمها
2.843	42.59	63	من 31 - 40 سنة	
5.178	42.59	51	من 41 - 50 سنة	
4.549	41.00	24	51 سنة فأكثر	
4.888	43.32	19	من 25 - 30 سنة	اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار
4.057	42.73	63	من 31 - 40 سنة	
5.390	43.84	51	من 41 - 50 سنة	
4.614	43.38	24	51 سنة فأكثر	
16.616	148.89	19	من 25 - 30 سنة	الدرجة الكلية
6.909	150.48	63	من 31 - 40 سنة	
14.237	149.00	51	من 41 - 50 سنة	
11.099	146.33	24	51 سنة فأكثر	

يتضح من الجدول (38) أن القضاة والمحامين الذين تكون أعمارهم بين (31-40) سنة أكثر الفئات العمرية من القضاة والمحامين الذين لديهم مهارات اتخاذ القرار، يليهم فئة العمر من سن (41-50) سنة. ويوضح الجدول الآتي تلك الفروق باستخدام تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين الفئات العمرية في مهارات اتخاذ القرار.

جدول (39)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي أنوفا لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ

القرار تبعاً لمتغير العمر الزمني

أبعاد المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	القرار
فهم الموقف قبل اتخاذ القرار	بين المجموعات	119.377	3	39.792	2.079	0.105	غير دالة
	داخل المجموعات	2928.075	153	19.138			
	المجموع	3047.452	156				
المشاركة في اتخاذ القرار	بين المجموعات	10.133	3	3.378	0.985	0.402	غير دالة
	داخل المجموعات	524.810	153	3.430			
	المجموع	534.943	156				
البحث عن	بين المجموعات	45.478	3	15.159	3.245	0.024	دالة عند

(0.05)			4.672	153	714.815	داخل المجموعات	البدائل
				156	760.293	المجموع	
غير دالة	0.434	0.918	16.678	3	50.033	بين المجموعات	تحديد البدائل المطروحة وتقييمها
			18.170	153	2780.044	داخل المجموعات	
				156	2830.076	المجموع	
غير دالة	0.661	0.532	11.802	3	35.405	بين المجموعات	اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار
			22.176	153	3392.888	داخل المجموعات	
				156	3428.293	المجموع	
غير دالة	0.529	0.741	101.173	3	303.520	بين المجموعات	الدرجة الكلية
			136.581	153	20896.837	داخل المجموعات	
				156	21200.357	المجموع	

يلاحظ من نتائج الجدول (39) أن قيمة (ف) المحسوبة في الدرجة الكلية قد بلغت (0.741)، وبلغت القيمة الاحتمالية (0.529)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)؛ ونتيجة لذلك تُرفض الفرضية الحالية؛ لأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار لدى القضاء والمحامين تُعزى إلى متغير العمر الزمني؛ ماعدا البُعد الثالث: (البحث عن البدائل). وتبين بعد تطبيق اختبار بونفيروني (Bonferroni) لمقارنة الفروق بين المتوسطات أن الفروق كانت دالة إحصائياً لصالح أفراد عينة البحث الذين كان عمرهم الزمني يتراوح ما بين (31- 40 سنة).

جدول (40)

نتائج اختبار (Bonferroni) لمقارنة الفروقات بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث في مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير العمر الزمني

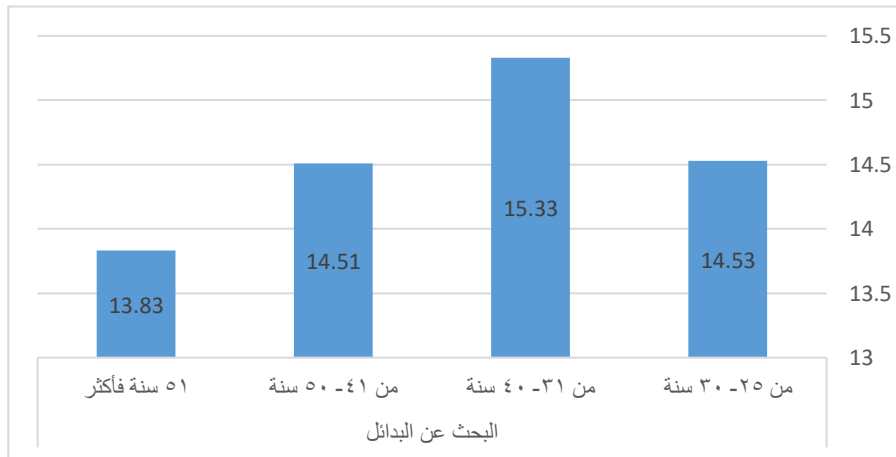
القرار	قيمة (sig)	اختلاف المتوسطات	متغير البحث (2)	متغير البحث (1)
غير دالة	0.935	-0.807	من 31- 40 سنة	من 25- 30 سنة
غير دالة	1.000	0.017	من 41- 50 سنة	
غير دالة	1.000	0.693	51 سنة فأكثر	
غير دالة	0.269	0.824	من 41- 50 سنة	من 31- 40 سنة
دالة لصالح فئة البحث من 31- 40 سنة	0.026	*1.500	51 سنة فأكثر	
غير دالة	1.000	0.676	51 سنة فأكثر	من 41- 50 سنة

يُلاحظ من خلال الجدول (40) وجود فروق دالة إحصائياً بين درجات أفراد عينة البحث الذين كان عمرهم الزمني (من 31- 40 سنة) وبين الذين كان عمرهم الزمني (51 سنة فأكثر)، والبالغ (1.500*) في البعد الثالث للمقياس، وذلك عند مستوى الدلالة (0.05)، وذلك لصالح أفراد عينة البحث الذين كان عمرهم الزمني (من 31- 40 سنة).

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أنَّ القضاة والمحامين الذين عمرهم الزمني بين (31- 40) سنة أقدر على تنظيم أمورهم المهنية؛ نظراً لما حصلوا عليه من معلومات بعد بذل جهد كبير، وما اكتسبوه من خبرات مهنية في أثناء ممارسة العمل، مما زاد من مخزونهم المعرفي والمهاري حول القرار المتخذ والبحث عن بدائل عديدة له، فأصبحوا أكثر درايةً بشؤون الأحداث الجانحين، وهذا ما يُساعدهم على اكتساب مهارة اتخاذ القرار. وقد اتفقت هذه النتيجة مع بعض الدراسات السابقة وخالفت بعضها الآخر، حيث وجدت نتائج دراسة (Shulman, et al, 2000, 205) أن سلوكيات النهج القضائي تُظهر علاقة غير متغيرة على شكل حرف U بالعمر، تبلغ ذروتها في منتصف العمر إلى أواخرها. على النقيض من ذلك، تزداد سلوكيات التجنب (التي يتم تشغيلها على أنها الميل إلى الامتناع عن اتخاذ القرار من الطوابق غير المواتية) بشكل متزايد مع تقدم العمر، حيث يتجنب الكبار بمعدلات أعلى من كل من القضاة والمحامين. إن النتيجة التي مفادها أن المحامين والقضاة كبار السن، مقارنة بالأصغر سناً، أكثر استجابة نسبياً تجاه النهج تجاه ردود الفعل الإيجابية وأقل تقادياً في الاستجابة للتغذية الراجعة السلبية تتماشى مع الدراسات الحديثة لتطور الدماغ في اتخاذ القرارات، وقد يكون لها أهمية الآثار العملية للوقاية من المخاطرة لدى القضاة والمحامين في اتخاذ القرارات الصائبة. بمعنى أن القضاة والمحامين الأكبر عمراً هم أكثر قدرة على استخدام مهارات اتخاذ القرار في محاكم أحداث الجانحين. كما أشارت نتائج دراسة هارون (2014) التي تخالف نتائج البحث الحالي، والتي وجدت عدم فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى المحامين بولاية الخرطوم تعزى إلى متغير العمر. كما أشارت نتائج دراسة أنتينيس وكوستا (Antunes & Costa, 2014, 3) إلى وجود فروق بين أعضاء السلك القضائي تبعاً للعمر، حيث كان القضاة الأكبر عمراً أقدر على استخدام مهارات اتخاذ القرارات فيما يتعلق بالقضايا التي يسعون من خلالها إلى تحقيق العدالة بين المتخاصمين. كما كشفت دراسة كرتي وآخرين (Kriti, Et al, 2014, 89) أن الرضا الوظيفي مرتبط بشكل كبير وإيجابي بجميع المتغيرات في الدراسة التي تتعلق بالجنس واتخاذ القرار، والعمر. كما كشفت نتائج دراسة (Sanz de, ET AL, 2007, 382) عن اختلافات كبيرة بسبب الجنس والعمر في إدراك المشاركين

للعوامل التي تحدد عمليات اتخاذ القرار. وتأكيداً لنتائج هذا البحث فقد أشارت دراسة ماسترانجيلو، أنتوني (2, 2019, Mastrangelo & Anthony) إلى وجود المزيد من الأخطاء في صنع القرار عندما كان المشاركون تحت الضغط، ولكن هذه فروق دالة فقط في مستويات العمر والخبرة، والجنس.

إضافةً إلى ما سبق فإن عملية البحث عن بدائل متعددة للقرار المتخذ تؤدي إلى اكتساب مهارات متجددة وتنمي المهارات المكتسبة، مما يقضي على عوامل القلق والتردد من الدخول في تجارب مهنية جديدة، ويجعل القاضي أو المحامي أكثر ثقةً وحماساً في أداء العمل، ونتيجة لذلك ترتفع درجة مهارات إدارة الذات لدى الأفراد ذوي الخبرة مقارنة مع الأقل في سنوات الخبرة. كما أنه يجيد أساليب التعامل الفعال مع المشكلات والعقبات المهنية التي يمكن أن يواجهها في بيئة العمل، مما يولد لديه درجات أعلى من ارتفاع فعالية الذات والشعور بالإنجاز نتيجة امتلاك مهارات إدارة الذات المناسبة للعمل، وبالتالي القدرة على مواجهة أعباء العمل والتي تفوق قدرته المحدودة وطاقته على التحمل مقارنة بالأكثر خبرة. كما هو موضح بالشكل الآتي:



الشكل (16) الفروق في متوسط إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار وفق متغير العمر الزمني

الفرضية العاشرة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار، تعزى إلى متغير الجنس (ذكور - وإناث). وذلك باستخدام اختبار ت ستيودنت (t-test)، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول الآتي:

جدول (41)

نتائج اختبار (ت ستودنت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير الجنس

أبعاد المقياس	متغير الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	القرار
الموقف قبل اتخاذ القرار	ذكور	117	36.00	4.293	155	0.616	0.539	غير دالة
	إناث	40	35.50	4.809				
المشاركة في اتخاذ القرار	ذكور	117	13.09	1.916	155	1.312	0.191	غير دالة
	إناث	40	12.65	1.626				
البحث عن البدائل	ذكور	117	14.84	2.093	155	0.958	0.339	غير دالة
	إناث	40	14.45	2.521				
تحديد البدائل وتقييمها	ذكور	117	42.43	4.312	155	0.547	0.585	غير دالة
	إناث	40	42.00	4.139				
اختيار أفضل البدائل	ذكور	117	43.42	4.834	155	0.720	0.473	غير دالة
	إناث	40	42.80	4.256				
الدرجة الكلية	ذكور	117	149.78	11.803	155	1.114	0.267	غير دالة
	إناث	40	147.40	11.176				

يتضح من خلال الجدول (41) أن قيمة (ت) في الدرجة الكلية قد بلغت (1.114)، وبلغت القيمة الاحتمالية (0.267)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)؛ ونتيجة لذلك تُرفض الفرضية الحالية لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تُعزى إلى متغير الجنس (ذكور - إناث).

وقد يعود ذلك إلى أن القضاة والمحامين من كلا الجنسين سواءً أكانوا ذكوراً أم إناثاً يعملون في بيئة مهنية متشابهة إلى حد كبير، وكل هذه القواعد والضمانات في هذه البيئة المهنية تهدف إلى حد ما إلى منع الأخطاء القضائية في عملية اتخاذ تلك القرارات أو غيرها من القرارات من المحاكم. ومع ذلك، للأسف، لا يمنعونهم. ليست المشكلة هنا هي عدم وجود أي ضمان إضافي لتدني مستوى التأهيل المهني للقاضي، وفي تلك الظواهر العقلية التي تنسب عادةً إلى العامل البشري الاجتماعي. من بين هذه الظواهر النفسية، يجب أن نشير إلى الوحدة العقلية، التي تؤدي دوراً

متناقضاً، حتى غدا الخطأ القضائي هو ظاهرة اجتماعية - قانونية، ونشاط المحاكم لتصحيحها يقع بشكل دائم في منظور المعرفة العلمية (Morschakova, 1990, 2). وفقاً لـ TG Morshakova، فإن ما لا يقل عن (50%) من حالات إلغاء الأحكام لعدم استيفاء متطلبات القانون (جميع القضايا الجنائية التي تمت دراستها) بطريقة أو بأخرى كانت مرتبطة بتأثير "إعدادات التأثير العقلي للقضاة"، وعلى القضاة اعتماد القرارات النهائية في المسائل الجنائية بغض النظر عن النوع الاجتماعي للقضاة أو المحامين (Morschakova, 1990, 3). وأشارت دراسة ماسترانجيلو، أنتوني (Mastrangelo & Anthony, 2019, 5) إلى وجود المزيد من الأخطاء في صنع القرار عندما كان المشاركون تحت الضغط، ولكن هذه الفروق دالة فقط في مستويات العمر والخبرة، والجنس.

ويفسر هذا النمط بحقيقة أن "التثبيت يسبق كل شيء"، بما في ذلك العمليات المعرفية والعقلية، التي تؤثر في مسارها وتوجه التفكير في الموضوع وفقاً لشروط معينة، مما يمثل استعداداً لشكل معين من الاستجابة في أنواع مختلفة من الأنشطة". وفي أنشطة القضاة. يؤدي الإعداد الذهني من ناحية إلى وظيفة إيجابية، كنوع من "أقصى قدر من التعب العقلي للمعرفة المتراكمة". تحت تأثيرها، تصبح العمليات العقلية والمعرفية (الإدراك، التفكير، الانتباه، إلخ) انتقائية تماماً، ونتيجة لذلك، يتم حل كل مشكلة جديدة عن طريق الموضوع كما كان من قبل حل المشكلات بغض النظر عن جنس القاضي أو المحامي.

من ناحية أخرى، يمكن للوضع العقلي دفع القاضي إلى استنتاجات وقرارات خاطئة. في مثل هذه الحالات، غالباً ما يرتبط الإعداد العلمي المناسب للقاضي بالأهمية النفسية للقرارات السابقة المتخذة في القضية"، أي بشكل أساسي مع نتائج التحقيق (Morschakova, 1990, 3).

الفرضية الحادية عشرة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار، تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج) لدى القضاة والمحامين، وذلك باستخدام اختبار ت ستودنت (T-Test)، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول الآتي:

جدول (42)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار
تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

أبعاد المقياس	متغير الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	القرار
فهم الموقف قبل اتخاذ القرار	عازب	44	35.64	4.745	155	0.417	0.677	غير دالة
	متزوج	113	35.96	4.305				
المشاركة في اتخاذ القرار	عازب	44	13.41	1.499	155	1.821	0.070	غير دالة
	متزوج	113	12.81	1.953				
البحث عن البدائل	عازب	44	14.52	2.454	155	0.764	0.446	غير دالة
	متزوج	113	14.82	2.110				
تحديد البدائل المطروحة وتقييمها	عازب	44	43.18	3.996	155	1.593	0.113	غير دالة
	متزوج	113	41.98	4.328				
اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار	عازب	44	43.41	4.448	155	0.246	0.806	غير دالة
	متزوج	113	43.20	4.796				
الدرجة الكلية	عازب	44	150.16	11.467	155	0.661	0.510	غير دالة
	متزوج	113	148.79	11.759				

يتضح من الجدول (42) أن قيمة (ت) في الدرجة الكلية قد بلغت (0.661)، وبلغت القيمة الاحتمالية (0.510)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)؛ ونتيجة لذلك ترفض الفرضية الحالية لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تُعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.

وقد يعود ذلك، إلى أن العملية الكاملة لاتخاذ معظم القرارات القانونية الانفرادية في المراحل المختلفة من الإجراءات، تستند بدءاً من التقييم الأولي إلى المعلومات المتاحة للقاضي، وتنتهي بالقرار (الحكم)، إلى خوارزمية منطقية أو أخرى، والامتنال للإجراءات القانونية، بغض النظر سواء أكان القاضي والمحامي متزوجاً أم لا. من الممكن التوصل إلى أي استنتاج محدد واتخاذ قرار بتنفيذ هذه الإجراءات. لذلك، فإن الخلل القضائي ذا الطابع التنظيمي أو الإجرائي الذي لا يزال يحدث في اتخاذ مثل هذه القرارات، له علاقة أكبر بنقص المؤهلات والمعطيات والحقائق، وليس

بالحالة الاجتماعية للقاضي، من حيث تعقّد المشكلة بدلاً من أن يتم حلها (Kachanova & Kozlov, 2001, 4).

وعند اتخاذ قرارات جماعية، يزداد إلى حد كبير دور المحكمة الذي يحدّد نتيجة النظر فيما إذا كانت الإجراءات المدنية أو الجنائية، كما أنّ دور العوامل النفسية مهمّ مهنيّاً، ومنها أولاً وقبل كل شيء نكاء القاضي في القرار، ونكاء المحامي في عرض الحقائق والمستندات التي تخص القرار المتخذ وتقديمها. ونظراً لأن عملية صنع القرار الجماعي في المحكمة تمثل نوعاً خاصاً من الأنشطة الجماعية المهنية المشتركة، فإن أعضاء هذه المجموعة، وهي مجموعة محدّدة للغاية، في سياق تأثير نشاطهم العقلي، بغض النظر عن السلوكيات الاجتماعية والنفسية الموجودة بشكل موضوعي للأفراد، وبغض النظر عن حالتهم الاجتماعية.

بالطبع، كل هذا له تأثير في المحكمة على عملية معرفة الحقيقة، والتي تنتج باتخاذ القرارات الجماعية (الجماعية) ذات الصلة. علاوة على ذلك، كما أشار بعض الباحثين إلى هذه المشكلة فيما يتعلق بالأنشطة القضائية، عادةً ما تكون هذه المطابقة عند اتخاذ القرارات الجماعية (أي تكوين المحكمة) أعلى عندما يتعلق الأمر بقضايا معقّدة، مثل تحديد نيب المدعى عليه، وأقل بكثير في مناقشة الأسئلة الأساسية، وخاصة العقوبات (Mikhalkin & Cherkashina, 2005, 12).

بالنظر إلى هذه العوامل الاجتماعية والنفسية القائمة بشكل موضوعي لأداء المجموعة، ومحاولة بذل أقصى جهد ممكن للتخفيف من تأثيرها السلبي المحتمل على أعضاء المحكمة، فقد توخى المشرع عدداً من الضمانات قبل اتخاذ القرار، وقواعد سلوك مناسبة لتشكيل القضاة في المحكمة، وبعض الإجراءات في علاقاتهم مع الآخرين بغض النظر عن حالتهم الاجتماعية. الفرضية الثانية عشرة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الفروق بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار، تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة: (5 سنوات فأقل، من 6-10 سنوات، من 11-20 سنة، 21 سنة فأكثر). وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي أنوفا (ANOVA)، وجاءت النتائج كما في الجدول (44):

جدول (43)

إجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

أبعاد المقياس	متغير عدد سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
فهم الموقف قبل اتخاذ القرار	5 سنوات فأقل	40	36.45	5.354
	من 6- 10 سنوات	53	35.47	3.349
	من 11- 20 سنة	44	36.41	4.261
	21 سنة فأكثر	20	34.60	5.124
المشاركة في اتخاذ القرار	5 سنوات فأقل	40	13.30	1.870
	من 6- 10 سنوات	53	12.96	1.850
	من 11- 20 سنة	44	12.80	1.608
	21 سنة فأكثر	20	12.80	2.331
البحث عن البدائل	5 سنوات فأقل	40	15.00	2.353
	من 6- 10 سنوات	53	14.66	1.850
	من 11- 20 سنة	44	14.64	2.283
	21 سنة فأكثر	20	14.65	2.700
تحديد البدائل المطروحة وتقييمها	5 سنوات فأقل	40	42.68	3.990
	من 6- 10 سنوات	53	42.30	3.566
	من 11- 20 سنة	44	42.59	4.299
	21 سنة فأكثر	20	41.05	6.126
اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار	5 سنوات فأقل	40	42.98	5.191
	من 6- 10 سنوات	53	43.47	4.268
	من 11- 20 سنة	44	43.82	4.672
	21 سنة فأكثر	20	42.05	4.828
الدرجة الكلية لاتخاذ القرار	5 سنوات فأقل	40	150.40	13.763
	من 6- 10 سنوات	53	148.87	8.103
	من 11- 20 سنة	44	150.25	10.970
	21 سنة فأكثر	20	145.15	15.869

جدول (44)

تحليل التباين الأحادي أنوفا لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

أبعاد المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	القرار
فهم الموقف قبل اتخاذ القرار	بين المجموعات	66.908	3	22.303	1.145	0.333	غير دالة
	داخل المجموعات	2980.544	153	19.481			
	المجموع	3047.452	156				
المشاركة في اتخاذ القرار	بين المجموعات	6.259	3	2.086	0.604	0.614	غير دالة
	داخل المجموعات	528.684	153	3.455			
	المجموع	534.943	156				
البحث عن البدائل	بين المجموعات	3.674	3	1.225	0.248	0.863	غير دالة
	داخل المجموعات	756.619	153	4.945			
	المجموع	760.293	156				
تحديد البدائل المطروحة وتقييمها	بين المجموعات	40.545	3	13.515	0.741	0.529	غير دالة
	داخل المجموعات	2789.531	153	18.232			
	المجموع	2830.076	156				
اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار	بين المجموعات	48.615	3	16.205	0.734	0.533	غير دالة
	داخل المجموعات	3379.678	153	22.089			
	المجموع	3428.293	156				
الدرجة الكلية لاتخاذ القرار	بين المجموعات	439.881	3	146.627	1.081	0.359	غير دالة
	داخل المجموعات	20760.475	153	135.689			
	المجموع	21200.357	156				

يتضح من خلال الجدول (44) أن قيمة (ف) المحسوبة في الدرجة الكلية قد بلغت (1.081)، وبلغت القيمة الاحتمالية (0.359)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)؛ ونتيجة لذلك تُرفض الفرضية الحالية؛ لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين تُعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

ويمكن أن تعزى النتيجة إلى أنَّ القضاة والمحامين باختلاف سنوات الخبرة لديهم في العمل مع الأحداث الجانحين يعملون على اكتشاف جوانب النقص في عملهم، ومع الخبرة في العمل،

والتزامهم في ميدان العمل، واحترامهم للقوانين، فإنهم يعالجون تلك النواقص في عملهم وفي شخصيتهم، ويُغيرونها على حسب ما يتلاءم مع طبيعة عملهم. هذه الخبرة اكتسبها الأفراد في ممارسة المهنة، سواء داخل المؤسسة القضائية أم خارجها، حيث تساعده على الإتيان والانتماء والولاء إلى المؤسسة، أي أنَّ دعامة الخبرة الذاتية تؤدي هي الأخرى دوراً مميزاً في تدعيم سلوك الضبط الذاتي للأفراد. ونظراً للتطور العلمي في الميدان النظري والتقني للعمل القضائي، أصبح يتطلب من كل شخص أن يواكب هذا العصر في تجديد معارفه باستمرار، سواء من خلال التدريبات الميدانية والاطلاع على المعارف النظرية الحديثة. فالمهارة الذاتية تتشكل من قدرات وكفاءات ذاتية تختلف من شخص لآخر، وتختلف حسب المعارف العلمية والثقافية التي اكتسبها الإنسان خلال عمله داخل المؤسسة، حيث تساعد هذه المعارف على اكتساب قدرات في مهارة الممارسة في العمل نفسه، هذه المهارة والخبرة في العمل تُشكّل عنصراً حيوياً في اكتساب مهارة التعامل مع الضغوط النفسية ومواجهتها.

وقد يعود ذلك، إلى أنَّ القرار القضائي لا يتأثر بعدد سنوات للقاضي أو المحامي، وإنما تتأثر القرارات القضائية الخاطئة بالإضافة إلى الإعداد العلمي وذكاء القاضي، وحالة الشك في وقت صدور قرار القاضي في القضية، والإجهاد والتوتر العقلي (الإجهاد المهني) يضعف بشكل كبير نشاطه المعرفي قبل اتخاذ القرار (Romanov, 1998).

حالة الشك، والتي غالباً ما ترتبط بالقلق، كقاعدة عامة، وهي نتيجة عدم يقين القاضي في تقييم الأدلة الجنائية في القضية. إذا لم يتم حل الشرط المصاحب لنشاطها الفكري، فيجب أن يكون بمنزلة أساس لحل بعض القضايا لصالح المدعى عليه.

غالباً ما تتفاقم الشكوك والتقلبات في حالات متفاوتة التعقيد، مما يزيد بشكل كبير من القلق من أن بعض الأفراد قد يكتسبون تأثيراً أكبر في نفسياتهم ووعيهم، مما يقلل من النشاط الإرادي للإنسان، ومن ثمَّ يؤدي إلى ترده غير المبرر، مما يؤدي إلى تردد واضح للغاية في استنتاجاته والحكم عند اتخاذه القرارات. ما يلفت الانتباه بشكل خاص هو الحال بالنسبة للأفراد من نفس النوع الذي يعانون من مستويات عالية من القلق بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة لديهم، مع ميزات مميزة للقلق وشخصية مشكوك فيها، والتي يمكن عدّها إحدى أسباب عدم النجاح المهني لبعض المحامين أو القضاة، وهي مظهر مختلف لأنواع الاضطرابات النفسية الجسدية، والأمراض المتعلقة بأنشطتها المهنية (Uspanov and Turabayeva, 2016, 5847).

لذلك، يجب أن يُحافظ القضاة باختلاف عدد سنوات الخبرة لديهم بشكل مستمر على المستوى المناسب من ضبط النفس على حالتهم العاطفية ومزاجهم وسلوكهم عند اتخاذ القرار القضائي، خاصةً في عملية التواصل مع الأشخاص المحيطين بهم، والأشخاص المهتمين بالقضية، وزملاء العمل. بما في ذلك صفاتهم الشخصية، إذ لا ينبغي أن يجعلوا المواطنين يشككون في موضوعيتهم وعدالتهم وحيادهم في إقامة العدل (Meskon, Albert & Khedouri, 1992, 3). وتتأثر الأنشطة المهنية للقاضي والمحامي القاضي بمتطلبات عالية على الصفات النفسية لشخصيتهما التي تميز الكفاءة المهنية لهما، والنضج الاجتماعي، والمسؤولية والمهارات التنظيمية والتواصلية. وتشمل هذه قبل كل شيء، المعرفة، المهارات، الخبرة المهنية، النضج الاجتماعي، المسؤولية، التفكير التحليلي، التركيز، القدرة على العمل تحت الضغط، الاستقرار النفسي، المهارات الإدارية والتواصلية، الصفات الأخلاقية القوية والإرادة العاطفية، ضبط النفس، الحس، القدرة على الملاحظة، السعي وراء معرفة جديدة، تبادل المعرفة مع زملاء المهنة (Adashkin, 2006, 13).

للاضطلاع بدورهم التنظيمي في المحكمة، يجب أن يمتلك القضاة والمحامون الصفات الآتية مثل: ضبط النفس، وضبط النفس العاطفي، والقدرة على التزام الهدوء في المواقف العصيبة، وشكل من أشكال السلوك وتصريحات المتورطين، وفي الوقت نفسه، التسامح، واللباقة، والقدرة على الاسترخاء، للحد من الإثارة العاطفية المفرطة للمشاركين الأفراد في مجريات المحكمة.

والطبيعة المهمة لعلاقة القضاة بزملائهم كأعضاء في مجموعة مهنية مشتركة. الأسلوب الأمثل للسلوك القضائي - ديمقراطي. بصفته قائداً رسمياً، وينبغي أن يكون القاضي أيضاً قائداً يحترم الزملاء. لذلك، لا ينبغي لها أن تُخلق الآراء المستقلة لأعضاء المحكمة الآخرين، ولا تنتهك مساواتهم بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة لديهم (Reifschneider, 2015, 4).

الفرضية الثالثة عشرة: توجد فروق بين مرتفعي الضغوط النفسية ومرتفعيها في مهارات اتخاذ القرار لدى القضاة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث مرتفعي والضغوط النفسية ومنخفضيها على مقياس مهارات اتخاذ القرار، وذلك باستخدام اختبار ت ستيودنت (t-test)، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول الآتي:

جدول (45)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث مرتفعي الضغوط النفسية ومنخفضيها على مقياس مهارات اتخاذ القرار

أبعاد المقياس	متغير الضغوط النفسية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القرار
فهم الموقف قبل اتخاذ القرار	مرتفعي الضغوط	16	35.31	3.240	23	1.696	غير دالة
	منخفضي الضغوط	9	37.56	3.046			
المشاركة في اتخاذ القرار	مرتفعي الضغوط	16	14.00	1.549	23	3.589	دالة لصالح منخفضي الضغوط
	منخفضي الضغوط	9	11.67	1.581			
البحث عن البدائل	مرتفعي الضغوط	16	13.81	1.721	23	2.029	غير دالة
	منخفضي الضغوط	9	15.33	1.936			
تحديد البدائل وتقييمها	مرتفعي الضغوط	16	41.75	3.821	23	1.755	غير دالة
	منخفضي الضغوط	9	44.33	2.915			
اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار	مرتفعي الضغوط	16	42.88	3.538	23	2.362	دال لمنخفضي الضغوط
	منخفضي الضغوط	9	39.33	3.708			
الدرجة الكلية	مرتفعي الضغوط	16	147.75	6.678	23	2.195	دال لمنخفضي الضغوط
	منخفضي الضغوط	9	148.22	3.632			

يلاحظ من خلال الجدول (45) أن قيمة (ت) وجود فروق دالة عند مستوى (0,05) بين مرتفعي الضغوط ومنخفضيها في الدرجة الكلية ومهارات اتخاذ القرار، وكانت النتيجة أن مهارات اتخاذ القرار تكون أفضل عندما تكون الضغوط منخفضة.

ويُعزى ذلك إلى أنَّ القضاة مرتفعي الضغوط يعملون غالباً بالاعتماد على أحدث التقنيات مثل: شريط الفيديو والرسوم المتحركة للحاسوب لإعادة إنشاء مجموعة واسعة من الأحداث الجسدية والسلوكية والإجراءات الطبية وأنظمة ميكانيكية متقنة من أجل الوصول إلى الأدلة التي تُساعد على اتخاذ القرارات القانونية (Kassin and Dunn, 1997, 270).

وإزداد القلق في الولايات المتحدة بشأن قدرة القضاة والمحلفين على التفكير في الأدلة العلمية في أعقاب العديد من أحكام المحكمة بشأن مقبولية أدلة الخبراء التي تخص قضايا الأحداث الجانحين في ضوء الضغوط النفسية والإجهاد المهني الذي يتعرض له صانعو القرار القانوني

(Daubert v. Merrell Dow Pharmaceuticals, Inc., 1993, 2)، (General Electric Co. v. Joiner, 1997, 2).

ومن هنا، نجد أن مهنة العمل القضائي تختلف عن بعض المهن الأخرى حيث تزيد الضغوط النفسية من جودة عمل صانعي القرار القضائي، وتزيد من قدرتهم على بناء القرارات ذات الصلة والموثوقة بالأدلة المقدمة. ووفقاً للمحكمة، يجب على القضاة مراعاة بعض العوامل غير الحصرية (مثل: التزوير، ومعدل الخطأ المعروف أو المحتمل، ومراجعة النظراء، والقبول العام) عند تحديد موثوقية الأدلة، قبل اتخاذ القرار القضائي، وهذا ما يزيد من مشقة العاملين في محاكم الأحداث الجانحين (Kumho Tire Co. v. Carmichael, 1999, 5). كما أشارت نتائج دراسة متولي (2005) إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين المرتفعين والمنخفضين في الاحتراق النفسي على كل من تقدير الذات والرضا الوظيفي، وصراع الدور، ومركز الضبط في اتجاه المنخفضين على متغيري الرضا الوظيفي وتقدير الذات وفي اتجاه المرتفعين على متغيري (مركز الضبط وصراع الدور). وهذه النتيجة تشير إلى أن المحامين الذين لديهم ضغوط نفسية شديدة أقل قدرة على استخدام مهارات اتخاذ القرار في القضايا التي يدافعون عنها.

في "كومهو" Kumho، أوضحت المحكمة أن دور الحراسة للقضاة ينطبق على جميع أدلة الخبراء المشمولة بموجب قاعدة الأدلة الفيدرالية (702) (أي المعرفة العلمية أو التقنية أو غيرها من المعرفة المتخصصة) وليس فقط الأدلة العلمية الخبيرة. وهذا ما زاد اعتماد القضاة على معايير مهنية في القضايا الجنائية الفيدرالية، وقضايا الأحداث الجانحين، والحالات التي تم فيها الطعن في مقبولة شهادات الخبراء، لا سيما في تلك الحالات التي تحتوي على خبراء علميين (مثل: الكيميائيين والعلماء الاجتماعيين، والأحداث الجانحين) وبدرجة أقل في القضايا التي تتطوي على التقنية، خبراء في الطب/ الصحة العقلية ورجال الأعمال (Gatowski, et al, 2001, 434).

كما أن عملية اتخاذ القرارات هي صلب عمل القاضي، وعلى الرغم من أنها عادة لا تستغرق إلا جزءاً قليلاً من وقته، ولكن ينظر إلى هذه العملية على أنها وظيفة أساسية يمارسها القضاة في كل وقت من الأوقات، "ويميل الكثير من المفكرين والعلماء إلى أن مهارة اتخاذ القرارات مرادف للإدارة، وأن عمل القاضي الحقيقي هو أن يتخذ قرارات بصفة مستمرة في مواقف العمل المختلفة، ويصف بعضهم القاضي بأنه متخذ القرارات" (Harvard Business School, 2005, 453). حيث يؤكد (Huczynski & David) أن "لقرار دوراً مركزياً وأساسياً مؤثراً في حياة المؤسسة ومخرجاتها والذي يؤثر بدوره في أداء العاملين فيها" (Huczynski & Buchanan, 2001, 6).

وحسب ريزو وباول (Russo & PAUL, 1994, 12) "إن سر نجاح القاضي هو القرار الصحيح"، وهذا يتطلب منه إعداد العديد من الحلول للمشكلة والضغوط المهنية التي يواجهها، واختيار أفضلها بالتعاون مع الآخرين ومشاركتهم، لأن القرار الجيد هو الذي يأخذ بعين الاعتبار كافة المعلومات المتاحة، ويعطي اهتماماً لكل البدائل المحتملة.

إنّ عملية صنع القرار ينبغي أن تستند إلى قاعدة واسعة من المعلومات المتخصصة والدقيقة حتى يتم اتخاذه، فلا بد أن يصدر القرار بناءً على معلومات وافية، وهناك حالات يجب أن يتخذ القرار فيها بسرعة، وهذا يتطلب وجود معلومات مسبقة جاهزة لمثل هذه المواقف والقضايا الشائكة.

لذا، تعد "عملية صنع القرار جوهر العملية الإدارية، وهذا ما جعل الكثير من الإداريين يعرفون الإدارة بأنها عملية صنع القرار؛ وذلك لأن اتخاذ القرار يعد عملاً ونشاطاً لتحقيق الأهداف، وعليه فإن موضوع صنع القرار واتخاذه من الموضوعات ذات الأهمية التي حازت اهتمام المشتغلين بعلم النفس وعلم الإدارة بمجالاته المختلفة، وذلك لأن اتخاذ القرار هو جوهر عملية القيادة" (سلامة، 2003، 77).

لذا، تُعد مهارات اتخاذ القرار محور العملية الإدارية في أي مؤسسة قضائية أو إنتاجية أو صناعية، وهي مهارة أساسية لكل مسؤول إداري أو قاضٍ أو محامٍ كونها تتخلل العمليات الإدارية كافة، ولا بد من اتخاذ قرارات في كل مرحلة من مراحلها، وبما أن القاضي يعد الأداة التي تمارس مهارة اتخاذ القرارات، لذلك لا بد أن يكون قائداً إدارياً، مؤثراً، وقادراً على اتخاذ القرار المناسب في مختلف مجالات القضية التي يصدر قراراً فيها.

الفرضية الرابعة عشرة: توجد فروق بين مرتفعي الضغوط النفسية ومنخفضيها في مهارات اتخاذ القرار لدى المحامين.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث (المحامين) مرتفعي الضغوط النفسية ومنخفضيها على مقياس مهارات اتخاذ القرار، وذلك باستخدام اختبار ت ستيودنت (t-test)، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول الآتي:

جدول (46)

لدلالة الفروق بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث (المحاميين) مرتفعي الضغوط النفسية ومنخفضيها على مقياس مهارات اتخاذ القرار

أبعاد المقياس	متغير الضغوط النفسية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	القرار
فهم الموقف قبل اتخاذ القرار	مرتفعي الضغوط	61	35.46	4.330	94	0.644	0.521	غير دالة
	منخفضي الضغوط	35	34.80	5.588				
المشاركة في اتخاذ القرار	مرتفعي الضغوط	61	13.54	1.757	94	5.024	0.000	دالة عند (0.05)
	منخفضي الضغوط	35	11.74	1.559				
البحث عن البدائل	مرتفعي الضغوط	61	15.03	2.081	94	0.982	0.329	دالة عند (0.05)
	منخفضي الضغوط	35	14.54	2.769				
تحديد البدائل المطروحة وتقييمها	مرتفعي الضغوط	61	42.98	3.154	94	2.769	0.007	دالة عند (0.05)
	منخفضي الضغوط	35	40.40	5.996				
اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار	مرتفعي الضغوط	61	44.87	4.955	94	4.061	0.000	دالة عند (0.05)
	منخفضي الضغوط	35	40.97	3.650				
الدرجة الكلية لاتخاذ القرار	مرتفعي الضغوط	61	151.89	10.421	94	3.489	0.001	دالة عند (0.05)
	منخفضي الضغوط	35	142.46	16.041				

يتضح من خلال الجدول (46) أن قيمة (ت) في الدرجة الكلية قد بلغت (3.489)، وبلغت القيمة الاحتمالية (0.001)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية، وكانت الفروق دالة إحصائياً لصالح مرتفعي الضغوط، ماعدا البعد الأول: (فهم الموقف قبل اتخاذ القرار) غير دال إحصائياً؛ ونتيجة لذلك تُقبل الفرضية الحالية، لأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث مرتفعي الضغوط النفسية ومنخفضيها على مقياس مهارات اتخاذ القرار لصالح مرتفعي الضغوط النفسية.

وتعزى تلك الفروق إلى الجهود المهنية الكبيرة التي يبذلها المحامون في الحصول على الأدلة والبراهين من أجل عرضها على القاضي وإقناعه قبل اتخاذ القرار القضائي، إنَّ الإقناع يؤدي دوراً حاسماً في كل محاكمة. وفي جوهرها، يجب على القضاة والمحلفين تقييم الحجج المقنعة من مصادر متعددة (مثل: المحامين والمدعين والمدعى عليهم والشهود) لتقرير مجموعة متنوعة من المسائل القانونية التي تنشأ في كل حالة (على سبيل المثال ما هي الحقائق؟ ما هو القانون الواجب التطبيق؟ دليل معين مقبول؟ أي جانب يجب أن يحكم عليه الحكم؟، وهذا ما يزيد من مستوى الضغوط النفسية لدى المحامين (Cooper, 1996, 380) (Bennett and Sukel, 1999, 363) (Kovera, McAuliff and Hebert, 1999, 363).

وترى الباحثة أن اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين يتأثر بطبيعة الضغوط التي تواجههم في عملهم في السلك القضائي، وأنه كلما ارتفعت الضغوط النفسية قل مستوى المهارات في اتخاذ القرار فيما يتعلق بالقضايا التي بين أيديهم من قضايا أحداث الجانحين، بينما كلما انخفض مستوى الضغوط النفسية والذي ينجم عنه في كثير من الأحيان الرضا المهني وتحسين الأداء وتقييمه بطريقة إيجابية كان اتخاذ القرارات التي يتخذونها بشأن قضايا الأحداث صائبة وموضوعية. ولكن إذا أردنا أن يؤدي قضاء أكثر تنوعاً إلى اتخاذ قرارات أكثر عدالة لجميع أفراد المجتمع، لتحقيق "العدالة المتساوية للجميع"، يجب اغتنام الفرص عند ظهورها. وسيطلب ذلك التحول من الإحباط أو التسامح في أحسن الأحوال إلى الاختلاف القضائي إلى الدعم الإيجابي وتشجيع التنوع الجوهري. وسيطلب تعيين القضاة الذين لديهم التزام وشجاعة لإحداث فرق.

الفرضية الخامسة عشرة: يوجد أثر للتفاعل بين المتغيرات الديمغرافية الوصفية وتفاعلها المشترك في الضغوط النفسية لدى أفراد عينة البحث من القضاة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين المتعدد (Wilks Lambda) لتعرف التأثير المتبادل للمتغيرات المستقلة في المتغيرات التابعة، وجاءت النتائج وفق الآتي:

الجدول (47)

نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد (Wilks Lambada) لتعرف التأثير المتبادل للمتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة

المتغيرات	قيمة اختبار ويلكس لامبادا (Wilks Lambada)	ف المحسوبة	القيمة الاحتمالية
الضغوط النفسية	0.021	2.199	0.006
التأثير المتبادل	0.005	919.165	0.000

يُلاحظ من الجدول السابق (47) أنَّ القيمة الاحتمالية بلغت (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.01). وبالتالي من المتوقع أن يكون للمتغير المستقل: (الضغوط النفسية) تأثير في هذا المتغير: (مهارات اتخاذ القرار).

جدول (48)

اختبارات الآثار ما بين المتغيرات المستقلة والتابعة

المتغير المستقل	المتغير التابع	النوع الثالث مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربع	قيمة ف	القيمة الاحتمالية
تصحيح النموذج	العمر الزمني	12.042	16	0.753	2.336	0.054
	الجنس	2.885	16	0.180	2.029	0.089
	الحالة الاجتماعية	4.875	16	0.305		
	سنوات الخدمة	15.135	16	0.946	1.606	0.183
	التوصيف المهني	0.000	16	0.000		
التقاطع	العمر الزمني	196.356	1	196.356	609.379	0.000
	الجنس	37.965	1	37.965	427.111	0.000
	الحالة الاجتماعية	85.422	1	85.422		
	سنوات الخدمة	149.422	1	149.422	253.736	0.000
	التوصيف المهني	102.756	1	102.756		
الدرجة الكلية	العمر الزمني	12.042	16	0.753	2.336	0.054
	الجنس	2.885	16	0.180	2.029	0.089
	الحالة الاجتماعية	4.875	16	0.305		
	سنوات الخدمة	15.135	16	0.946	1.606	0.183
	التوصيف المهني	0.000	16	0.000		
الخطأ	العمر الزمني	4.833	15	0.322		
	الجنس	1.333	15	0.089		
	الحالة الاجتماعية	0.000	15	0.000		

		0.589	15	8.833	سنوات الخدمة	
		0.000	15	0.000	التوصيف المهني	
			32	270.000	العمر الزمني	المجموع
			32	47.000	الجنس	
			32	110.000	الحالة الاجتماعية	
			32	229.000	سنوات الخدمة	
			32	128.000	التوصيف المهني	
			31	16.875	العمر الزمني	إجمالي التصحيح
			31	4.219	الجنس	
			31	4.875	الحالة الاجتماعية	
			31	23.969	سنوات الخدمة	
			31	0.000	التوصيف المهني	

يتبين من الجدول (48) عدم وجود تأثير دال عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يُشير إلى عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين المتغيرات التصنيفية على الضغوط النفسية.

ويعود هذا التفاعل بين مهارات اتخاذ القرار إلى اختلاف مهارات القضاة في التعامل مع الضغوط النفسية باختلاف أعمارهم وحالتهم الاجتماعية وعدد سنوات الخبرة لديهم، حيث يعانون من التوتر نتيجة لمجموعة متنوعة من الضغوطات النفسية والمهنية نتيجة عملهم الدائم في البحث عن تفاصيل القضية التي تخص الحدث الجانح والأدلة والشواهد والتواصل الدائم مع أقارب وأهل الحدث الجانح داخل المحكمة وخارجها، ونتيجة لذلك، تم إيلاء اهتمامٍ بالمحاميين لدراسة الإجهاد والضغوط النفسية التي يتعرضون لها، على الرغم من وجود بعض الأدلة على أن القضاة يعانون أيضاً من الآثار السلبية المرتبطة بواجباتهم (Jared & Monica, 2009, 214).

وقد تعزى النتيجة إلى أنَّ القضاة غالبيتهم يقعون تحت تأثير الضغوط النفسية والمهنية الشديدة الناجمة عن التعامل مع الأحداث الجانحين، وكلهم يتحملون اتصالاً متكرراً أو مطوّلاً بالأفراد المصابين بصدمات نفسية من الأحداث الجانحين، والذين يتمثل دورهم في النظر بالأدلة والشواهد التي تُقدم إليهم من المحامين والمدعين قبل اتخاذ القرار القضائي الذي يخص قضايا الأحداث الجانحين. كما أن القضاة يعانون من عبء الحالات التي يبحثون في قضاياها، وساعات العمل الطويلة دون عمل إضافي (Keener, 2007, 2) يعرضهم لخطر الإرهاق والإرهاك النفسي الناجم عن الضغوط النفسية، والذي يتضمن انخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي و/أو المهني، والإرهاك العاطفي، وإبطال الشخصية، على سبيل المثال: نأى بنفسه عن الوظيفة، والسخرية وفقدان الرحمة،

وكل ذلك يمكن أن يؤثر في نتائج الأفراد الذين مصائهم في أيدي القضاة (Maslach, 1999, 399), ونتيجة لذلك تم إيلاء اهتمام بالقضاة لدراسة الضغوط والسلامة القضائيين لديهم.

وفي دراسة قام بها فيجلي (Figley, 1995 2) تم استطلاع الرأي حول (105) قضاة في الولايات المتحدة الأمريكية يعملون في مجال العلاقات المحلية/ عمل المحكمة المدنية، وقضايا الأحداث الجانحين، وعمل المحكمة الجنائية وأشارت النتائج إلى أنه من أولئك المستجيبين، أفاد (63%) من القضاة بأنهم يعانون من واحد أو أكثر من أعراض الضغوط النفسية والإجهاد قصيرة الأجل أو طويلة الأجل.

الفرضية السادسة عشرة: يوجد أثر للتفاعل بين المتغيرات الديمغرافية الوصفية وتفاعلها المشترك في الضغوط النفسية لدى أفراد عينة البحث من المحامين.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين المتعدد (Wilks Lambda) لتعرف التأثير المتبادل للمتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة، وجاءت النتائج وفق الآتي:

جدول (49)

نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد (Wilks Lambda) لتعرف التأثير المتبادل للمتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة لدى المحامين

القيمة الاحتمالية	ف المحسوبة	قيمة اختبار ويلكس لامبادا (Wilks Lambda)	المتغيرات
0.000	2.068	0.061	الضغوط النفسية
0.000	723.758	0.027	التأثير المتبادل

يلاحظ من الجدول السابق (49) أنَّ القيمة الاحتمالية بلغت (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.01). وبالتالي من المتوقع أن يكون للمتغير المستقل: (الضغوط النفسية) تأثير في هذا المتغير: (مهارات اتخاذ القرار).

جدول (50)

اختبارات الآثار ما بين المتغيرات المستقلة والتابعة لدى المحامين

القيمة الاحتمالية	قيمة ف	مجموع المربع	درجة الحرية	النوع الثالث مجموع المربعات	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.000	2.698	1.471	40	58.858	العمر الزمني	تصحيح النموذج
0.065	1.486	0.261	40	10.443	الجنس	

0.033	1.617	0.288	40	11.505	الحالة الاجتماعية	
0.000	4.154	2.078	40	83.139	سنوات الخدمة	
		0.000	40	0.000	التوصيف المهني	
0.000	965.952	526.838	1	526.838	العمر الزمني	التقاطع
0.000	719.091	126.330	1	126.330	الجنس	
0.000	1341.321	238.609	1	238.609	الحالة الاجتماعية	
0.000	849.387	424.982	1	424.982	سنوات الخدمة	
		80.679	1	80.679	التوصيف المهني	
0.000	2.698	1.471	40	58.858	العمر الزمني	الدرجة الكلية للضغوط النفسية
0.065	1.486	0.261	40	10.443	الجنس	
0.033	1.617	0.288	40	11.505	الحالة الاجتماعية	
0.000	4.154	2.078	40	83.139	سنوات الخدمة	
		0.000	40	0.000	التوصيف المهني	
		0.545	84	45.814	العمر الزمني	الخطأ
		0.176	84	14.757	الجنس	
		0.178	84	14.943	الحالة الاجتماعية	
		0.500	84	42.029	سنوات الخدمة	
		0.000	84	0.000	التوصيف المهني	
			125	844.000	العمر الزمني	المجموع
			125	230.000	الجنس	
			125	386.000	الحالة الاجتماعية	
			125	739.000	سنوات الخدمة	
			125	125.000	التوصيف المهني	
			124	104.672	العمر الزمني	إجمالي التصحيح
			124	25.200	الجنس	
			124	26.448	الحالة الاجتماعية	
			124	125.168	سنوات الخدمة	
			124	0.000	التوصيف المهني	

يتبين من الجدول (50) وجود تأثير دال عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يُشير إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين المتغيرات التصنيفية: (العمر الزمني، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة) على الضغوط النفسية لدى أفراد عينة البحث من المحامين.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تمّ استخدام تحليل الانحدار المتعدد وفقاً للطريقة التدرجية (stepwise)، وتعدّ هذه الطريقة الأكثر استخداماً من بقية الطرائق الأخرى لتحليل الانحدار والقدرة التنبؤية لتلك المتغيرات على الضغوط النفسية لدى القضاة والمحامين، وفي هذه الطريقة يتمّ إدخال المتغيرات المستقلة إلى معادلة الانحدار على خطوات. ففي المرحلة

الأولى تدخل المتغيرات المستقلة ذات القدرة التنبؤية الأعلى، وفي الخطوة الثانية يدخل المتغير المستقل ذو الارتباط الجزئي الأعلى، ثم تفحص المتغيرات الموجودة في معادلة الانحدار لمعرفة فيما إذا ما زالت تحقق شروط البقاء في معادلة الانحدار أم لا، والمتغير المستقل الذي لا يحقق شروط البقاء يحذف من معادلة الانحدار، وتستمر العملية حتى لا يبقى أي متغير يحقق شروط البقاء في معادلة الانحدار.

جدول (51)

قيمة معامل الانحدار المتعدد

النموذج	ر	ر ²
1	0.283	0.080

حيث أدخل متغير مهارات اتخاذ القرار، وأشارت النتائج إلى أنَّ هناك مرحلة واحدة هي: الضغوط النفسية؛ ومهارات اتخاذ القرار وقيمة ر² له هي (0.080).

جدول (52)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية		
	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	بيتا	ت	مستوى الدلالة
المرحلة الأولى					
القيمة الثابتة	91.672	12.435		7.372	0.000
الضغوط النفسية* ومهارات اتخاذ القرار	0.305	0.083	0.283	3.669	0.000

يتبين من الجدول (52) أن متغير (الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار) قيمة مستوى الدلالة فيه دالة، حيث كانت قيمة بيتا (0.283) عند مستوى الدلالة (0.05)، وبهذا يمكن التنبؤ بمهارات اتخاذ القرار لدى القاضي والمحامي من خلال الضغوط النفسية.

وتشير معادلة الانحدار إلى أنَّ كلما كانت الضغوط النفسية مرتفعة لدى القضاة والمحامين ساهم ذلك في ارتفاع مستوى مهارات اتخاذ القرار، لأنَّ قيمة معامل الانحدار إيجابية، وأشارت قيمة معامل الانحدار إلى أنَّ الضغوط النفسية تستطيع أن تؤثر بنسبة (0.28) في مستوى مهارات اتخاذ القرار لدى القاضي والمحامي العامل في قضايا الأحداث

الجانحين؛ أما الباقي فإن هناك متغيرات أخرى تُسهم وتؤثر فيه، ولها دور هام في تحديد مستوى مهارات اتخاذ القرار لم يتطرق البحث الحالي لها.

وقد يكون العمل في قضايا الأحداث الجانحين أمراً صعباً أو مرهقاً لعدة أسباب. بعض هذه الضغوطات واضحة إلى حد ما، مثل توفير الأدلة للقاضي قبل اتخاذ القرار القضائي بشأن الحكم/الحكم، والمشاركة في مداوالات هيئة المحلفين الساخنة، والاستماع إلى تفاصيل قضية الحدث الجانح (NCSC, 1998, 3). يمكن أن يكون هناك أيضاً ضغوط نفسية وإجهاد بسبب التدقيق المكثف للوسائط و/أو عزله (Timothy, et al, 1992, 6)، وتتضمن العناصر الأكثر إرهاقاً لواجب المحامين والقاضي: تعقيد المحاكمة (على سبيل المثال، صعوبة فهم القانون أو الشهادة التي تخص قضية الحدث الجانح)، وعملية صنع القرار القضائي (على سبيل المثال، وجود مدخلات محدودة)، وتعطيل الحياة اليومية (على سبيل المثال، أيام طويلة في المحكمة). على الرغم من أن المحاكم لا تستطيع فعل الكثير نسبياً فيما يتعلق ببعض هذه المخاوف (على سبيل المثال، طبيعة الجريمة أو ضرورة التوصل إلى حكم)، إلا أنه يمكن معالجة قضايا أخرى عن طريق إصلاحات إجرائية، مثل السماح للمحامين وللمحلفين بطرح الأسئلة، وتعديل تعليمات القاضي، وتوفير فواصل أكثر تواتراً تُساعد في صنع القرار القضائي واتخاذ (Brian, et al, 2005, 331).

كما وثقت العديد من الدراسات ردود فعل مهمة، وإن كانت دون الإكلينيكي، بين المحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين، وخاصة في الحالات التي تنطوي على شهادات مروعة، أو اهتمام وسائل الإعلام، أو عقوبات شديدة على المدعى عليهم (Feldmann, 1993, 2)، (Stanley, et al, 1992, 5)، (Daniel, et al, 1994, 5). تشمل أعراض الضغوط النفسية المؤثرة بين المحامين كالقلق وعدم الراحة في أثناء النوم، والصداع، وارتفاع ضغط الدم (Tanley & Carolyn, 1992, 326)، ودرس عدد قليل جداً من الدراسات مدة الضغوط النفسية لدى المحامين في فترة ما بعد المحاكمة؛ تشير هذه الدراسات القليلة إلى أن الأعراض يمكن أن تستمر لعدة أشهر بعد التجربة (Bell, 2000, 8)، رغم أنها تخف حديثها إلى حد ما (Brian, et al, 2005, 231).

لذلك يمكن القول أخيراً: إن مهارات اتخاذ القرار عند المحامين لا تتعلق بالضغوط النفسية فقط، بل تتعلق بكثير من المتغيرات مثل: العمر، والجنس، والحالة الاجتماعية والتصنيف الوظيفي وسنوات الخبرة وغيرها، إضافة إلى العوامل النفسية والاجتماعية، ومستوى الدافعية والأداء، والمعرفة

الدقيقة بقوانين القضاء مع الأحداث الجانحين وغيرها من القضايا الجنائية أو الخاصة، وأن مهارات اتخاذ القرار تتنبأ بهذه المتغيرات جميعها في ارتفاع مستوى الضغوط النفسية أو انخفاضه لدى القضاة والمحامين في محاكم الأحداث الجانحين.

ثالثاً . التعقيب على النتائج والرؤية المستقبلية:

إن عمل السلطة القضائية ينطوي على عنصر لا مفر منه من الضغوط المهنية والنفسية. فقد تكون ظروف الأمر ملحة للغاية، وتتطلب مساعي كثيرة للتعامل مع المشكلات في غضون مهلة زمنية بسبب ظروف خارجة عن سيطرة المحامين والقضاة، وخارج سيطرة الحدث الجانح، وجزئياً على الأقل خارج سلطة القاضي. أو محاولات لوقف إجراء نفسي عاجل أو للتعامل مع سؤال دستوري مهم وجديد قبل أن تتجاوز الأحداث، أو لمنع بث برنامج يقال إنه يضر بشدة بمصالح المتقاضين، ليست سوى أمثلة قليلة. في مثل هذه الأمور يخضع القضاة والمحامون لضغوط من أنفسهم. وتتطلب هذه الظروف درجة عالية من الكفاءة والفعالية في أداء كل من الوظائف القانونية والقضائية، ومع هذا يأتي الضغط.

علاوة على ذلك، ينطوي بعض النشاط القضائي على عناصر متأصلة في التوتر العالي والضغط على كل من المدافعين والقضاة على حد سواء. إنهم يعملون في ظروف مشدودة تتطلب تحقيق النتائج التي قد تكون لها (في غضون بضع دقائق) عواقب وخيمة للغاية على كل من مصالح المتقاضين ومصالح القانون نفسه.

والاعتراف بأن مثل هذه المناسبات تتطلب قدرة المحامين والقضاة على حدٍ سواء في التصرف بكفاءة ولطف وضبط النفس والاحترام المتبادل المناسب في بعض الأحيان، تترك عروض كل منها شيئاً ما مرغوباً فيه .

لكي تكون القرارات القضائية ذات مغزى ويمكن الاعتماد عليها، يجب أن يكون القضاة على دراية بالاختلافات خلال مراحل نمو الطفل، بما في ذلك الاختلافات في التصورات ومهارات اللغة والاتصال، ومدى الانتباه، والذكريات، والقيم الأخلاقية، ويجب عليهم تطبيق هذه المعرفة على استجوابهم للطفل وعلى قراراتهم النهائي. ويجب على القضاة استخدام الأسئلة المناسبة للعمر، والبيئات المريحة، والأدوات الأخرى المناسبة للسن والنضج لجمع المعلومات الصحيحة من الأطفال. وأهمية التعامل مع مشكلات الأحداث وغيرها، ينبغي على القضاة والمحامين في أثناء فترة تدريبهم معرفة المزيد عن كثير من الأمور من أجل اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن قانون الأسرة، وكذلك اعتماد مناهج دراسية تتعلق بعلم النفس القضائي وعلم النفس الجنائي والاجتماعي، وذلك لمعرفة الجوانب النفسية التي تؤثر في أفراد السلك القضائي من ضغوط نفسية يمكن أن تؤثر سلباً في قراراتهم، كما أن معرفة البيئة الاجتماعية للأحداث الجانحين يتطلب العمل

على معرفة الجوانب النفسية للأحداث الجانحين وغيره، وذلك تبعاً لخصائص كل مرحلة عمرية وخصائصها.

وأخيراً يمكن القول: إن العمل القضائي لدى العاملين فيه لا يؤدي أكله وثماره الإيجابية من دون الاختيار المناسب لمهنة القضاة والمحامين، ويكون ذلك عن طريق الفحص النفسي الشامل ضمن الأساليب التحليلية النفسية؛ وذلك لمعرفة التشوهات المعرفية والسلوكية التي قد يمتثلها بعضهم والتي تؤثر في التعامل مع القضايا المختلفة للمتخاصمين، مثل الشخصية النرجسية والعنصرية والانتقامية، و الشخصية القلقة أو الاكتئابية... الخ، وهذه السمات موجودة في كل فئات المجتمع، ولكن البحث عن هذه الفئة من القضاة والمحامين الذين يتمتعون بسمات إيجابية ورؤية ثاقبة في النظر إلى كل القضايا دون تحيز معرفي أو تشوه في بنيته الشخصية.

رابعاً . مقترحات البحث:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث تقترح الباحثة ما يلي:

- العمل على وضع برامج تدريبية مناسبة تتناول مصادر الضغوط المهنية ولاسيما لدى القضاة العاملين في قضايا الأحداث الجانحين والمحامين العاملين في تلك القضايا لما فيها من إجهاد كبير.
- العمل على ملائمة ساعات العمل للقضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين، وعدم إرهاقهم كثيراً في العمل، من خلال الحرص على توزيع الجهد في العمل بين القضاة توزيعاً متساوياً.
- زيادة عدد القضاة العاملين في مجال إصلاح الأحداث الجانحين لتخفيف مستوى الضغوط النفسية لدى المحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين.
- التوسع في الأبحاث والدراسات التي تهدف إلى تخفيف حدة الضغوط النفسية لدى القضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين وغيرهم من القضاة العاملين في السلك القضائي عامة.
- إجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تتعلق بمهارة اتخاذ القرار للقضاة والمحامين لما لها من دور بالغ الأهمية في ممارسته عمله، إضافةً إلى ضرورة إجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول العلاقة بين الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار لدى المحامين في ضوء متغيرات أخرى.
- إجراء دراسات مقارنة بين القضاة في السلك القضائي على اختلاف وظائفهم القضائية في المحاكم المتنوعة لتعرف دور الدعم النفسي كمتنبئ بالضغوط النفسية والرضا المهني.
- إيلاء الدور الفاعل في عملية اختيار القضاة الذي يجب ألا يكون قائماً على أسس قانونية وقضائية مهنية صرفة فقط، وإنما يكون الاختيار وفقاً لمعايير نفسية واجتماعية وسلوكية بالإضافة إلى المعايير المهنية التخصصية.

- من الضروري الاهتمام بالحكم القضائي وإحاطته بعناية خاصة في الوصول إليه نظراً لعلاقته المباشرة بالمتهم (الشخص موضوع الدعوى) بشكل خاص، وتأثره بطبيعة النظام القضائي النافذ في الإجراءات وأصول المحاكمات، إذ يمكن أن يتغير مفهوم الحكم (القرار) وكيفية إصداره ومقوماته.
- ضرورة الاعتماد على علم النفس الاجتماعي في معالجة قضايا الأحداث الجانحين، فمما لا شك فيه أن الحدث الجانح هو في حقيقة الأمر ضحية الظروف، والعوامل المختلفة التي تأمرت عليه وفرضت عليه سلوكاً غير اجتماعي، وأجبرته على ارتكاب الفعل المنحرف، فإن ذلك يعني وجوب عدّ الحدث مجنباً عليه وليس جانياً، ولكن من يستطيع تقدير النمو الشخصي والنفسي للحدث؟ القاضي هنا يحتاج إلى اختصاص في علم النفس الاجتماعي.
- إنشاء معاهد متخصصة تتولى الاهتمام بإعداد القضاة والعاملين في مؤسسات العدالة الجنائية للأحداث وتأهيلهم، والعمل على رفع كفاءتهم في المجال الاجتماعي والنفسي والمهني من خلال التدريب الدوري المستمر في أثناء الخدمة، ويستلزم ذلك وجوب استقرار القاضي في منصبه كقاضٍ للأحداث لأطول فترة زمنية ممكنة، على أن تكون المرأة إحدى أعضاء هيئة تشكيل محكمة الأحداث، في حدود ينظمها القانون كونها تتمتع بكثير من المشاعر والعواطف التي من خلالها وبها تتفهم مشاكل الأحداث.
- مراعاة التشريعات والاتفاقيات الدولية والتشريعات الحديثة في الدول الأخرى الخاصة بالأطفال والأحداث الجانحين ومواكبتها، ولا سيما اتفاقية حقوق الطفل فيما يخص التطبيق العملي لأحكامها ونصوصها، حيث يتجه القانون الدولي نحو اتخاذ سياسة جنائية تجاه الحدث تتسم بطبيعة تربوية علاجية وتأهيلية بعيدة عن الردع والزجر والإيلاء، وبما يحقق المصلحة الفضلى للحدث مراعيّاً في ذلك أساليب التنفيذ بطريقة تتفق مع طبيعتهم، وظروفهم واحترام المركز القانوني للحدث وسنه وعدم إيذائه، ويلاحظ هنا أن مختلف التدابير التربوية التي أقرها القانون الدولي الخاص بالطفولة الجانحة تتجه نحو إصلاح الحدث وتقويمه، وإعادة بناء شخصيته وتأهيله على أسس سليمة تكفل اندماجه وتآلفه الاجتماعي، وذلك لأن هذا الهدف يُعدّ الهدف الأسمى الذي يجب العمل على بلوغه.

ملخص البحث باللغة العربية

مهارات اتخاذ القرار وعلاقتها بالضغط النفسي الناجمة عن التعامل مع الجانحين لدى عينة من القضاة والمحامين في سورية

تشهد مهنة القضاة والمحامين الكثير من الصعوبات والعوائق التي تحول دون قيام القاضي والمحامي بواجباته على الوجه المأمول، وليست هذه العوائق محصورة في جانب الأنظمة التي ماتزال بحاجة إلى مزيد من التطوير والتحديث الذي يواكب التطورات والآمال. إن ما يواجهه القاضي من عوائق وصعوبات كثيرة يعد سبباً أساسياً لرفع أجور القضاة، ولا سيما الأكثر كفاءة وخبرة منهم، إذ لا يمكن لأحدهم - دون أجر مجز إلى حد ما - أن ينج بنفسه في غياهب قضية مفتوحة على كل الاحتمالات ابتداء بطول مدة التقاضي، ومروراً بعدم القدرة مطلقاً على توقع ما تنتهي إليه القضية من نتيجة في ظل عدم التقنين، وفتح باب الاجتهاد على مصراعيه، وقبل كل ذلك استعداده النفسي لتحمل ما يمكن أن يواجهه من ضغوط نفسية ومهنية.

إن هذا الواقع الصعب لمهنة القضاة تتطلب مهارة في عملية اتخاذ القرار، وهي مهارة أساسية لكل مسؤول قضائي أو إداري؛ وذلك لأنها تتخلل العمليات القضائية كافة، ولا بد من اتخاذ قرارات في كل مرحلة من مراحل القضية، وبما أن القاضي يعد الأداة التي تمارس مهارة اتخاذ القرارات و كذلك حجر الأساس التي تركز عليه المحكمة؛ لذلك فلا بد أن يكون قائداً إدارياً مؤثراً وقادراً على اتخاذ القرارات المناسبة في مختلف مجالات اتخاذ القرار القضائي، وأصبح مقدار النجاح الذي تحققه إدارة المحكمة يتوقف على قدرة القضاة وكفاءتهم في المؤسسة في اتخاذ القرارات الصائبة والفاعلة التي تحقق الأهداف المنشودة التي من أهمها العدل بين المواطنين.

ومن هنا جاءت فكرة البحث في تعرف مفهوم اتخاذ القرار، والوقوف على علاقة الضغوط النفسية بمستوى مهارة اتخاذ القرار لدى العاملين في المؤسسات القضائية من أجل الاستغلال الأمثل لرأس المال الفكري في تلك المؤسسات، والذي يعبر عن الخبرة والمهارة التي يمتلكها الفرد في المؤسسة، والارتقاء بمستوى الأداء، فالضغوط النفسية تترك آثارها السلبية في مستوى الفرد، وفي مستوى المؤسسة على نحو عام، وهذا ما يمكن أن يكون باعثاً للتوتر والقلق لدى القضاة العاملين في المؤسسات القضائية.

أهداف البحث:

هدف البحث إلى تعرّف العلاقة الترابطية بين الضغوط النفسية والقدرة على اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين في دعاوى الأحداث الجانحين وقضاياهم في الجمهورية العربية السورية، وذلك باعتماد مقياس الضغوط النفسية ومقياس اتخاذ القرار. بالإضافة إلى ذلك تحاول الباحثة من خلال هذا البحث الوقوف على مدى وجود تأثير لبعض المتغيرات التي تتعلق بالحالة الاجتماعية، والحالة النفسية، والحالة المادية، وسنوات الخبرة، والقدرة على اتخاذ القرار، وتراكم الخبرات والمعارف لدى القضاة والمحامين العاملين في مجال الأحداث الجانحين.

- 1- تعرف مستوى الضغوط النفسية لدى القضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين.
- 2- مستوى مهارات اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين.
- 3- استكشاف العلاقة بين الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين.
- 4- معرفة الفروق في الضغوط النفسية واتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين تبعاً لبعض المتغيرات التصنيفية (الديمغرافية): الجنس، التوصيف المهني، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية.
- 5- معرفة أثر التفاعل بين المتغيرات الديمغرافية الجنس، التوصيف المهني، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية والتفاعل المشترك بينهما على مهارات اتخاذ القرار والضغوط النفسية لدى أفراد عينة البحث من القضاة والمحامين.

4. أسئلة البحث:

يحاول البحث الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما مستوى الضغوط النفسية الناجمة عن التعامل مع الجانحين الأحداث لدى عينة من القضاة والمحامين في سورية؟
2. ما مستوى مهارات اتخاذ القرار لدى عينة من القضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين في سورية؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مهارة اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين في قضايا الأحداث الجانحين والضغوط النفسية.

4. تتمثل حدود البحث في الآتي:

أ- **الحدود البشرية:** تمّ تطبيق أدوات البحث على عينة من القضاة والمحامين العاملين في المؤسسات القضائية في قضايا الأحداث الجانحين، بلغ عددها (157) قاضياً ومحامياً، بواقع (32) قاضياً، و(125) محامياً، ممن تراوحت أعمارهم بين (30) سنة وفوق (50) سنة، و(117) من القضاة والمحامين، و(40) قاضية ومحامية.

ب- **الحدود العلمية:** دراسة طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين /المختصين/ العاملين مع الأحداث الجانحين، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات التي تجيب عن أسئلة البحث وفرضياته.

ج- **الحدود المكانية:** تم تطبيق هذا البحث في المؤسسات القضائية في سورية في المحافظات الآتية: (دمشق، درعا، حمص، طرطوس، الحسكة).

د- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق أدوات البحث على أفراد العينة بتاريخ (2- 2019/10/31م).

منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي بهدف تعرف مستوى مهارة اتخاذ القرار وعلاقته بالضغوط النفسية لدى القضاة والمحامين العاملين في قضايا جنوح الأحداث وفق تقدير عيّنة من القضاة والمحامين.

مجتمع البحث:

يتألف مجتمع البحث من القضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين في المحافظات الآتية: (دمشق، درعا، حمص، طرطوس، الحسكة)، والبالغ عددهم (11562) قاضياً ومحامياً، حسب الإحصائية الصادرة عن مجلس نقابة المحامين في الجمهورية العربية السورية للعام (2019م).

عينة البحث:

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية مقصودة من أفراد المجتمع الأصلي من القضاة والمحامين، البالغ عددهم (157) قاضياً ومحامياً، بواقع (32) قاضياً، و(125) محامياً.

أدوات البحث:

تم في هذا البحث الاعتماد على مقياسين للتحقق من فروض البحث، هما:

1-مقياس الضغوط النفسية من إعداد الباحثة. يتكون المقياس من (65) بنداً للمقياس الموجه إلى عينة من القضاة والمحامين العاملين في قضايا الأحداث الجانحين، ويشتمل المقياس على مجموعة من الأبعاد:

2-مقياس مهارات اتخاذ القرار من إعداد الباحثة، ويتكون المقياس في صورته النهائية من (64) عبارة، موزعة على خمسة أبعاد تقيس مهارات اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين: فهم الموقف قبل اتخاذ القرار، المشاركة في اتخاذ القرار، البحث عن البدائل، تحديد البدائل المطروحة وتقييمها، اختيار أفضل البدائل لاتخاذ القرار.

نتائج البحث:

أسفرت نتائج البحث عن الآتي:

-وجود نسبة متوسطة من الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار لدى أفراد العينة من القضاة والمحامين من أفراد عينة البحث.

- وجود علاقة سلبية بين الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار لدى القضاة والمحامين.

- وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في كل من الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار، وكانت النتائج لصالح الإناث، أي أن الإناث أكثر تأثراً بالضغوط النفسية من القضاة والمحامين الذكور.

- عدم وجود فروق دالة بين القضاة والمحامين في الضغوط النفسية ومهارات اتخاذ القرار.

- لأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية لدى القضاة والمحامين تُعزى إلى متغير العمر الزمني؛ كما توجد فروق دالة إحصائية في البُعدين الثاني والرابع: (اتخاذ القرار المهني، نوع القضية: قانون العمل).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية تُعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية لصالح أفراد عينة البحث غير المتزوجين.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط النفسية لدى القضاة والمحامين تُعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس مهارات اتخاذ القرار تُعزى إلى متغير الجنس (ذكور - إناث).
- يكون للمتغير المستقل: (الضغوط النفسية) تأثير في هذا المتغير: (مهارات اتخاذ القرار).
- إنَّ الضغوط النفسية تستطيع أن تؤثر بنسبة (0.28) في مستوى مهارات اتخاذ القرار لدى القاضي والمحامي العامل في قضايا الأحداث الجانحين؛ أما الباقي فإن هناك متغيرات أخرى تسهم وتؤثر فيه، ولها دور هام في تحديد مستوى مهارات اتخاذ القرار لم يتطرق اليه البحث الحالي لها.
- وقدمت الباحثة مجموعة من المقترحات التي أسفر عنها البحث الحالي وهي ذات علاقة بنتائج البحث، وتتعلق بتنظيم دورات تدريبية وإرشادية للحد من الضغوط النفسية لدى القضاة والمحامين، ولتحسين مهارات اتخاذ القرار.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية
ثانياً: المراجع الأجنبية

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- القرآن الكريم: سورة تبارك، سورة فاطر، سورة الزمر، سورة غافر.
 - ابن منظور: "لسان العرب"، ج2، ط6، بيروت، دار صادر، 1997.
 - الفراهيدي، لأبي عبد الرحمن الخليل بن أحمد (2001). "كتاب العين"، بيروت: دار إحياء التراث العربي، 2001.
 - موسوعة علم النفس (1997). "إشراف رولان دورون وفرانسوا زيار، وتعريب فؤاد شاهين، المجلد 3 (Z،Q)، بيروت: دار عويدات،.
-
- إبراهيم، عبد الستار (2002). "الحكمة الضائعة، الإبداع والاضطراب النفسي والمجتمع". المجلس الوطني للثقافة والعلوم والآداب، العدد (280)، الكويت.
 - إبراهيم، عبد الستار، وإبراهيم، رضوى (2003). "علم النفس أسسه ومعالم دراسته". الرياض: دار العلوم.
 - إبراهيم، محمود؛ رزق، سند مجدة (1995). "التوافق الزوجي وعلاقته بضغط الحياة، دراسة مقارنة بين الزوجات العاملات وغير العاملات". مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد 15 الجزء الأول، جامعة المنيا، مصر.
 - أبو الخير، طه، والعصرة، منير (1961). "انحراف الأحداث"، الإسكندرية: دار المعارف.
 - أبو توتة، عبد الرحمن محمد (1991). "الحماية القانونية للأسرة والطفولة (دراسة اجتماعية قانونية)". ط1، سلسلة الوعي الأمني، (الكتاب الثالث)، طرابلس: مطابع العدل.
 - إسماعيل، بشرى (2004). "ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية"، القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
 - الأمارة، أسعد شريف مجدي (2001). "أساليب التعامل مع الضغوط، حدود المنهج والأساليب". مجلة النبأ، العدد 55.
 - الأهواني، هاني حسين حسين (2005). "مصادر الضغوط النفسية الدراسية وعلاقتها بفعالية الذات الأكاديمية لدى طلاب المرحلة الثانوية العامة والأزهرية"، دراسة مقارنة. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 128، الجزء الأول.

قائمة المراجع

- آيت حمودة، حكيمة (2006). دور سمات الشخصية وإستراتيجيات المواجهة في تعديل العلاقة بين الضغوط النفسية والصحة الجسدية والنفسية"، دراسة ميدانية بمدينة عنابة. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.
- باره، محمد رمضان (2000). "مبادئ الإجرام". ط2، الخمس، مطابع عصر الجماهير.
- باره، محمد رمضان (2002). "شرح القانون الجنائي الليبي الأحكام العامة (الجريمة والجزاء)". ط3 الخمس: مطابع عصر الجماهير.
- بركات، مطاع (2004). "العجز المكتسب (دراسات نفسية)". دمشق: منشورات وزارة الثقافة.
- بطرس، حافظ بطرس (2008). "التكيف والصحة للطفل". عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- بوصبع، سهام (2010). "أثر إدارة المعرفة في فعالية عملية اتخاذ القرارات الإدارية". رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق،
- تفاحة، جمال، وحسيب، عبد المنعم عبد الله (2002). "الالتزام الشخصي واستراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية"، دراسة سيكومترية مقارنة بين البدو والحضر. مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، العدد 15، مصر.
- جبارين، قيس (1998). "تقرير حول جنوح الأحداث في التشريعات الفلسطينية"، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، سلسلة التقارير القانونية (6)، رام الله، فلسطين.
- الجبلي، منى عثمان عبد الله (2006). "المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طلبة كلية الطب والعلوم الصحية بجامعة صنعاء". رسالة ماجستير غير منشورة، اليمن، جامعة صنعاء.
- جرير، سارا زيف (1999). "إدارة الضغوط من أجل النجاح". ترجمة مكتبة جرير، الرياض: مكتبة جرير.
- جريندبرج، جيرالد؛ بارون، روبرت (2004). "إدارة السلوك في المنظمات". تعريب ومراجعة: رفاعي رفاعي وبسيوني إسماعيل، الرياض: دار المريخ للنشر.
- جميل، سمية طه (1998). "التخلف العقلي استراتيجيات مواجهة الضغوط الأسرية". القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- حجازي، عبد الفتاح بيومي (2002). "الأحداث والإنترنت (دراسة متعمقة عن أثر الإنترنت في إنحراف الأحداث)". الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
- حريم، حسين (2004). "السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال". عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

قائمة المراجع

- حسن، راوية (2001). "السلوك في المنظمات". الاسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.
- حسن، عايدة شكري (2001). "ضغوط الحياة وعلاقتها بالتوافق الزوجي والشخصية السيكوباتية لدى المصابات بالاضطرابات السيكوسوبائية والسويات، دراسة مقارنة". رسالة ماجستير غير منشورة جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- حسنين، سهيل (2003). "قضاء الأحداث في الضفة الغربية وقطاع غزة (دراسة وصفية تحليلية)". معهد الحقوق جامعة بيرزيت، سلسلة العدالة الجنائية (4)، بير زيت.
- حسين، طه عبد العظيم؛ حسين، سلامة عبد العظيم (2006). "استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية". عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الحوت، علي (1992). "الطفولة والشباب تحليل اجتماعي". سلسلة الوعي الأمني، (الكتاب السادس)، طرابلس: مطابع العدل.
- خضير، محسن (1991). "الضغوط الإدارية: الظاهرة، الأسباب، العلاج". القاهرة: مكتبة مدبولي.
- خفش، سهام رياض (2001). "استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية التي يستخدمها أبناء الأطفال ذوي الحاجات الخاصة". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- خليفة، وليد السيد أحمد، وعيسى، مراد علي (2008). "الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي (المفاهيم، النظريات، البرامج)". الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- داود، هدى طاهر (2002). "فاعلية برنامج إرشادي لتطوير القدرة على مواجهة الضغوط لدى المرأة اليمنية العاملة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة عين شمس، مصر.
- دعدي، غزلان شمسي محمد (2009). "الضغوط النفسية والتوافق الأسري والزوجي لدى عينة من أبناء وأمهات الأطفال المعاقين تبعاً لنوع ودرجة الإعاقة وبعض المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- دوري، عدنان (1981). "أسباب الجريمة وطبيعة السلوك الإجرامي". منشورات ذات السلاسل، الكويت، ص273.
- دوري، عدنان (1985). "جناح الأحداث". الكويت: منشورات ذات السلاسل.
- دويبي، عبد السلام بشير (1995). "الطفولة والتنشئة الاجتماعية" حصانة الطفل من الانحراف الاجتماعي". ط1، سلسلة الوعي الأمني، (الكتاب العاشر)، طرابلس: مطابع العدل.

قائمة المراجع

- ديسلر، جاري (2004). "أساسيات الإدارة: المبادئ والتطبيقات الحديثة". تعريب ومراجعة: عبد القادر عبد القادر ومرعي درويش، الرياض: دار المريخ للنشر.
- رازقي، محمد معمر (1995). "علم الإجرام والسياسة الجنائية". مصراته: دار الأنيس للطباعة والنشر والتوزيع.
- رشوان، حسين عبد الحميد (2003). "أصول البحث العلمي". مكتبة الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- رشيدى، هارون توفيق (1999). "الضغوط النفسية". القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- رمضان، لندا (2013). "جناح الأحداث في محافظات غزة"، دراسة في جغرافيا الجريمة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، عمادة الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية غزة.
- زاوي قهواجي آمال (2017). الاحتراق النفسي عند المحامين الممارسين لمهنة المحاماة. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 42، جامعة محمد بن أحمد وهران 2، الجزائر
- زراد، فيصل محمد خير (2000). "الأمراض النفسية، الجسدية، أمراض العصر". بيروت: دار النفائس.
- زراد، فيصل محمد خير (2005). "العلاج النفسي السلوكي لحالات القلق والتوتر النفسي والوسواس القهري بطريقة الكف بالنقيض". بيروت: دار العلم للملايين.
- الزعبي، نزار مجد يوسف (2005). "مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي المرحلة الثانوية لمحافظة إربد وعلاقتها بتقدير الذات". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، كلية التربية، الأردن.
- زهراني، عبد الرحمن علي أحمد (2005). "علاقة اتخاذ القرار التعليمي المهني ببعض المتغيرات الشخصية والاجتماعية لدى الطلاب الملتحقين بكليتي التقنية والمعلمين بالباحة". رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- زهراني، محمد تركي (2003). "الاكتئاب لدى مرضى السرطان في ضوء كل من مدة الإصابة وأساليب مواجهة الضغوط النفسية المتعلقة بالمرض". رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود كلية التربية قسم علم النفس، الرياض.
- سالم، مؤيد: "التوتر التنظيمي (1990). اتخاذ القرار، مفاهيمه وأسبابه واستراتيجيات إدارته"، مجلة الإدارة العامة، عدد (68)، السعودية.
- السرطاوي، زيدان أحمد؛ الشخص، عبد العزيز السيد (1998). "بطارية قياس الضغوط النفسية وأساليب المواجهة والاحتياجات لأولياء أمور المعاقين". العين: دار الكتاب الجامعي.

قائمة المراجع

- السعداوي، مريم (2010). "علاقة الذكاء الانفعالي باستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر.
- سلامة، عبد الرحمن محمد (1995). "دراسة لمدى فاعلية برنامج إرشادي في تخفيف مستوى الضغوط النفسية لدى المعلمين". أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الزقازيق، مصر.
- سلامة، ياسر خالد (2003). "الإدارة المدرسية الحديثة مهاراتها ومعاييرها والمدير الفعال واختراع القيادة". عمان: دار الأسرة ودار عالم الثقافة للنشر والتوزيع.
- سلطان، أحمد عثمان (2002). "المسؤولية الجنائية للأطفال المنحرفين"، دراسة مقارنة. القاهرة: المؤسسة الفنية للطباعة والنشر.
- السمدوني، السيد إبراهيم (2007). "الذكاء الوجداني (أسسه، تطبيقاته، تنميته)". عمان: دار الفكر.
- سنان، مرفت العزى (2004). "برنامج إرشادي لخفض الضغوط النفسية لدى التلميذات المتفوقات دراسياً في مدينة تعز". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة صنعاء اليمن.
- سندي، جار الله بن مبارك (2008). "الضغوط النفسية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي". رسالة ماجستير أكاديمية نايف العربية، الرياض، السعودية.
- سيجموند فرويد (1937). طبيب نمساوي مؤسس مدرسة التحليل النفسي، اهتم بدراسة النواحي العقلية الشاذة، وتعرف على أسبابها.
- سيزلاقي، اندرو، والاس مارك (1991). "السلوك التنظيمي والاداء". تعريب ومراجعة: أحمد جعفر وعبد الوهاب علي، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.
- شاذلي، فتوح عبد الله (2006). "المسؤولية الجنائية". الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.
- الشامي لبنان، نينو ماركو (2001). "الإدارة: المبادئ الأساسية". عمان: المركز القومي للنشر.
- شاويش، محمد (1993). "الإدارة الحديثة مفاهيم، وظائف، وتطبيقات". عمان: دار الفرقان.
- شراقوي، أنور (1979). "انحراف الأحداث". القاهرة، مصر، بدون ذكر دار نشر ص 9.
- شريف، ليلي (2003). "أساليب مواجهة الضغط النفسي وعلاقتها بنمطي الشخصية (أ، ب) لدى أطباء الجراحة". رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق، سورية.
- شقير، زينب محمود (2003). "مقياس مواقف الحياة الضاغطة في البيئة العربية (مصر، السعودية)". القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- شكري، مايسه محمد (1999). "التقاؤل والتشاؤم وعلاقتها بأساليب مواجهة المشقة". مجلة الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

قائمة المراجع

- الشمري، انتظار أحمد، والدوري، معتز سلمان (2004). "إدارة المعرفة ودورها في تعزيز عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي". الجامعة المستنصرية، كلية الإدارة والاقتصاد، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع /28، 26/4/2004، "إدارة المعرفة في العالم العربي"، جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة، 2004.
- شمس الدين، عبد الله شمس الدين (2005). "مدخل في تحليل المشكلات واتخاذ القرارات الإدارية". مركز تطوير الإدارة والإنتاجية، دمشق، سورية.
- شواربي، عبد الحميد (1990) "جرائم الأحداث". الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.
- الشويخ، هناء أحمد (2007). "أساليب تخفيف الضغوط النفسية الناتجة عن الأورام السرطانية (مع تطبيقات على حالات أورام المثانة السرطانية)". سلسلة علم النفس الإكلينيكي المعاصر، القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع.
- الشخاني، سمير (2003). "الضغط النفسي (طبيعته، أسبابه، المساعدة الذاتية، المداواة". بيروت: دار الفكر العربي مؤسسة ثقافية للطباعة والنشر والتوزيع
- الطريحي، عبد الرحمن سليمان (1994). "الضغط النفسي (مفهومه، تشخيصه طرق علاجه ومقاومته)". الرياض: الصفحات الذهبية.
- طعمه، أمل أحمد (2006). "اتخاذ القرار والسلوك القيادي". عمان: دار ديوبند للنشر والتوزيع.
- العاسمي، رياض (2003). دراسة حول الضغوط النفسية لدى المعلمين. مجلة جامعة دمشق للعلوم النفسية والتربوية.
- العاسمي، رياض (2015). علم نفس الصحة الإكلينيكي. عمان: دار الإعمار العلمي.
- عاشور، يوسف (2007). "مقدمة في بحوث العمليات". الطبعة الثالثة، غزة: مكتبة الأمل التجارية.
- عباس، محمد خليل؛ نوفل، محمد بكر، العبسي، محمد مصطفى؛ أبو عواد، فريال محمد. (2007). مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس. عمان: دار المسيرة.
- عبد الباقي، صلاح (2003). "السلوك التنظيمي: مدخل تطبيقي معاصر". الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- عبد الباقي، مصطفى (2004). "العدالة الجنائية في مجال الأحداث (الواقع والطموح)". الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، سلسلة مشروع تطوير القوانين رقم (19)، رام الله.
- عبد الحميد، أسماء صالح (2008). "الضغوط النفسية وعلاقتها بوجهتي الضبط لدى الأطفال ساكني المقابر". رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس، مصر.

قائمة المراجع

- عبد الستار، فوزية (1985). "مبادئ علم الإجرام وعلم العقاب". ط5، بيروت: دار النهضة العربية.
- عبد المعطي، حسن مصطفى (2006). "ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها". القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- عبد المنعم، آمال محمود (2006). الإرشاد النفسي الأسري، مواجهة الضغوط النفسية لدى أسر المتخلفين عقلياً. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- عبدو، حسن صادق (2011). "الضغوط النفسية وعلاقتها بالنكاء الوجداني لدى طلبة الجامعة في الجزائر واليمن". رسالة ماجستير غير منشورة في الإرشاد النفسي والصحة النفسية، جامعة الجزائر.
- عبيد، رؤوف (1984). "في التيسير والتخيير بين الفلسفة العامة وفلسفة القانون". ط3، القاهرة: دار الفكر العربي.
- عبيدان، منى مشاري (2002). "علاقة الضغوط النفسية بالتفكير الابتكاري لدى الفائزين من طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا، مصر.
- عثمان، فاروق السيد (2001). "القلق وإدارة الضغوط النفسية". القاهرة: دار الفكر العربي.
- العديلي، ناصر (1995). "السلوك الإنساني والتنظيمي: منظور كلي مقارنة". الرياض: معهد الإدارة العامة.
- عسكر، سمير (1988). "متغيرات ضغط العمل: دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة". مجلة الإدارة العامة، عدد (60).
- عسكر، سمير (1995). "أصول الإدارة"، الطبعة الثالثة. دبي: دار القلم للنشر والتوزيع.
- عسكر، علي (2003). "ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها". ط2، الكويت: دار الكتاب الحديث.
- علي، حسام محمود (2008) "الإنهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من معلمي الفئات الخاصة بمحافظة المنيا". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنيا، مصر.
- العمر، بدر؛ الدغيم، محمد (2004). "أثر بعض المتغيرات الشخصية والأسرية والمدرسية على مصادر الضغط ومظاهر الضغوط النفسية". مجلة الدراسات النفسية، العدد 2، نيسان.
- عميان، محمود (2005). "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال". الطبعة الثالثة، عمان: دار وائل للنشر.

قائمة المراجع

- عنزي، أمل سليمان (2005). "أساليب مواجهة الضغوط النفسية عند الصغيرات والمصابات بالاضطرابات السيكوسوماتية". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- عواد، فاطمة أحمد (2005). "الضغوط النفسية وأساليب مواجهتها لدى المعاق سمعياً وعلاقتها بصحته النفسية". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- عوجي، مصطفى (1986). "الحدث المنحرف أو المهدد بخطر الانحراف في التشريعات العربية". ط1، بيروت: مؤسسة نوفل.
- عودة، عبد القادر (2004). "التشريع الجنائي الإسلامي مقارناً بالقانون الوضعي". ط1، بيروت: دار الكتاب العربي.
- عويضي، عبد المنعم عبد الرحيم (1979). "مقدمة في أصول الدراسة المنهجية للإجرام". القاهرة: دار الفكر العربي.
- عوين، زينب أحمد (2003). "قضاء الأحداث (دراسة مقارنة)". عمان: دار الثقافة.
- عيسوي، عبد الرحمن (2004). "سيكولوجية الجنوح". القاهرة: منشأة المعارف، مصر.
- عيسوي، عبد الرحمن (2005). "جرائم الصغار". الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
- فاضلي، أحمد (2009). "أساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى فئة من محاولي الانتحار وعلاقتها بكل من الاكتئاب واليأس". رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر.
- الفيتوري، محمد عطية (1998). "فقه للعقوبة الحدية في التشريع الجنائي الإسلامي". ج1، ط1 بنغازي، منشورات جامعة قاريونس.
- المانع، علي (2002). "عوامل جنوح الأحداث في الجزائر". ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- ماهر، أحمد (2002). "السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات". الطبعة الثامنة، الاسكندرية: الدار الجامعية.
- متولي، رجوات (2005). "الاحتراق النفسي عند المحامين وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والمهنية". رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، قسم علم النفس، جامعة المنيا، مصر.
- محمد، لطفي (1992). "نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها". مجلة الإدارة العامة، عدد (75).
- محمد، نيفين السيد زكريا (2004). "مستوى ونوعية الطموح وعلاقته بضغوط أحداث الحياة لدى عينة من فاقدرات البصر والمبصرات المراهقات". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب جامعة عين شمس، مصر.

قائمة المراجع

- المطيري، مخلص (2010). "الرضا الوظيفي وعلاقته بأسلوب مواجهة الضغوط النفسية". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- الموسوي، حسن (1998). "الضغوط النفسية لدى العاملين في مجال الخدمة النفسية"، *المجلة التربوية جامعة الكويت*، العدد 48/، مجلد.
- مير، عبد الرحيم (1995). "العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية"، دراسة مقارنة. *مجلة الإدارة العامة*، مجلد 35، عدد (2).
- نبيه، إياد أحمد (2011). *فاعلية اتخاذ القرار وعلاقتها بالأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة*. الجامعة الإسلامية، غزة.
- نجم، محمد صبحي (1996). "قانون العقوبات القسم العام (النظرية العامة للجريمة)". ط3، عمان مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- نجم، محمد صبحي (2007). "المدخل إلى علم الإجرام وعلم العقاب". عمان: مكتبة الثقافة للنشر
- نوشان، علي (2003). "ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات"، دراسة مسحية على القيادات الإدارية في عدد من الأجهزة الأمنية والمدنية في مدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- النيال، مایسة أحمد، وعبد الله، هشام إبراهيم (1997). "أساليب مواجهة ضغوط أحداث الحياة وعلاقتها ببعض الاضطرابات الانفعالية لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة قطر". المؤتمر الدولي الرابع لمركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، مصر.
- هادي، فوزي محمد (2005). "الضغوط الأسرية من منظور الخدمة الاجتماعية". القاهرة: دار القاهرة.
- هارون، إسماء آدم (2014). *الاحتراق النفسي لدى المحامين بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم، السودان.
- هيجان، عبد الرحمن (1998). "ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها". الرياض: معهد الإدارة العامة.
- وشلي، أمة الرزاق أحمد (2003). "الصحة النفسية لدى طلبة جامعة صنعاء وعلاقتها بالضغوط النفسية". رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الخرطوم، السودان.
- وهبان، علي حسين (2008). "ضغوط الحياة وعلاقتها بالاضطرابات السيكوسوماتية لدى طلبة الجامعة" دراسة مقارنة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر.

قائمة المراجع

- ياغي، محمد (1983). "مبادئ الإدارة العامة". الطبعة الأولى، الرياض: مطابع الفرزدق التجارية.
- يوسف، جمعة السيد (2007). "إدارة الضغوط" مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية القاهرة كلية الهندسة. جامعة القاهرة، مصر.

- Adashkin, E. L. (2006). Professional psychological selection of Federal agents. *Psychopedagogy in law enforcement bodies*,1(25), 13.
- Addley, K. (1997). Occupational stress: A practical approach. (pp.11-13). Oxford, Boston: Butterworth-Heinemann.
- AM. ACAD. PSYCHIATRY L., 409, 412 (1993); Stanley M. Kaplan, & Carolyn Winget, The Occupational Hazards of Jury Duty, 20 BULL. AM. ACAD. PSYCHIATRY L. 325, 327 (1992) [hereinafter, Kaplan, Occupational Hazards]; James E. Kelley, Addressing Juror Stress: A Trial Judge's Perspective, 43
- Anita Sharma,A., Verma., S et al. (2010).Stress and Burnout as Predictors of Job Satisfaction amongst Lawyers , European Journal of Social Sciences و 14, 3 ,348-359.
- Anjali N ,&. K.D.Garkal.(2016).Legally Unhappy: Psychological Distress in Legal Practitioners, Journal of Dental and Medical Sciences (IOSR-JDMS) e-ISSN: 2279-0853, p-ISSN: 2279-0861.Volume 15, Issue 5 Ver.VII (May. 2016), PP 129-132 .
- Antunes ,M.D & Costa.A.(2014).Sources and Reactions to Stress in Brazilian Lawyers, Paidéia (Ribeirão Preto) vol.24 no.57 Ribeirão Preto Jan./Apr.
- Aquino,T Guimarães Adalmir Oliveira Gomes Pedro Miguel Alves Ribeiro Correia Ines Oliveira Tânia Piazzentin(2017). Rev. Adm. Pública vol.51 no.6 Rio de Janeiro Dec. *Print version* ISSN 0034-7612*Online version* ISSN 1982-3134.
- Arce, R., Fariña, F., Novo, M., & Seijo, D. (2001). Judges' decision-making from within. In R. Roesch, R. R. Corrado & R. J. Dempster (Eds.), *Psychology in the courts: International advances in knowledge* (pp. 195-206). New York: Routledge.
- Bakanova A. A; Mohriakov O. V. (2010). Psychological peculiarities of professional activity of judges of the arbitration court [Electronic source]. Psychological science and education, 1. Retrieved from: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2010/n1/26657.shtml (accessed date: 13.12.2015).
- Bell, Crisis. (2000). Debriefing Follow-Up, supra note 9; Feldmann, Crisis Debriefing, supra note 9; Hafemeister, Juror Stress, supra note 9; National Center for State Courts, KING COUNTY SUPERIOR COURT:

- EVALUATION OF THE JURY DEBRIEFING PROGRAM: FINAL REPORT 1 (2000) [hereinafter, NCSC, Jury Debriefing].
- Bennett,H.(2019).Australian judges and magistrates experience high rates of stress, study finds, <https://about.unimelb.edu.au/newsroom/news/2019/>
 - Boswell Wendy, Olson-Buchanan Julie, LePine Marcie, "Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain" ,
 - Brian, H. Bornstein, Monica K. Miller, Robert J. Nemeth, Gregory L. Page, & Sarah Musil. (2005). Juror Reactions to Jury Duty: Perceptions of the System and Potential Stressors, 23 BEHAV. SCI. & L. 231.
 - Brown, T. (2011). The affective blindness of evidence law. Denver University Law Review, 89, 47–131.
 - Bruin, G. and Taylor, N. (2006). The Job DemandControl Model of Job Strain across Gender. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32 (1), pp. 66-73.
 - Buchk.J. Flash. (2000). you are stressed. Computing Canada. Issa E13. Available. [http:// web 12 Epnet. Com/ delivery. Asp.](http://web12.epnet.com/delivery.asp) p.32.
 - Buckert M, Schwierer C, Kudielka BM, Fiebach CJ. (2014).Acute stress affects risk taking but not ambiguity aversion. *Frontiers in Neuroscience*. ;8:82.
 - Carson, R.C, et. al (1996): Abnormal psychology and modern life, College publishers. Harper Collins.
 - Carter, S. B. (2006). When the Enemy Lies Within: Risk for Professional Burnout Among Family Lawyers. *American Journal of Family Law*.
 - Cartwright, S; Cooper, C. L. (1994). *No hassle! Taking the stress out of work (pp.7-12)*. London: United Kingdom Century Limited.
 - Chandola, T; Brunner, E; Marmot, M. (2006). Chronic stress at work and the metabolic syndrome prospective study. *BMJ*, 332, 521-525.
 - Chen, W. Q., Wong, T. W., & Yu, I. T. (2008). Association of occupational stress and social support with health-related behaviors among chinese offshore oil workers. *Journal of Occupational Health*, 50(3), 262-269.
 - Chufarovskii Y. V. (2004). *Legal psychology: Student's Book*. Moscow: Nauka.
 - Cooper, J., Bennett, E.A. and Sukel, H.L. (1996). Complex scientific testimony: How do jurors make decisions? *Law and Human Behavior*, 20, 379–394.
 - *Daubert v. Merrell Dow Pharmaceuticals, Inc.*, 509 US 579 (1993).

- Demerouti, E; Nachreiner, F; Bakker, A; and Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), pp. 499-512 .
- Dong, X. J. (2007). The analysis of current psychological stress of basic level judges and remission countermeasures studies. *Application of Laws*, 1, 27-31.
- DRAKE L. REV. 97 (1994) [hereinafter Kelley, Judge Perspective]; Daniel W. Shuman, Jean A. Hamilton & Cynthia E. Daley, *The Health Effects of Jury Service*, 18
- Dworkin, Ronald. (1978). *Taking Rights Seriously*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Ehrenreich, J.H. (2002). *Bibliography: Managing Stress in Humanitarian, Health Care, and Human Rights Workers*. Available.
- Feldmann, Crisis Debriefing, *supra* note 9, at 80; Theodore B. Feldmann & Roger A. Bell, *Juror Stress: Identification and Intervention*, 21 BULL.
- Feng-Jen Tsai & Chang-Chuan Chan. (2009). Occupational stress and burnout of judges and procurators *International Archives of Occupational and Environmental Health* 83(2):133-42 .
- Figley C.R., (1995). Compassion Fatigue as Secondary Traumatic Stress Disorder: An Overview 1, in Figley, C.R., ed., *Compassion Fatigue: Secondary Traumatic Stress Disorder in Those who Treat the Traumatized* (Brunner/Mazel, N.Y.
- Flores, David M.; Miller, Monica K.; Chamberlain, Jared; Richardson, James T.; and Bornstein, Brian H., "Judges' Perspectives on Stress and Safety in the Courtroom: An Exploratory Study" (2009). *Court Review: The Journal of the American Judges Association*. 293. <https://digitalcommons.unl.edu/ajacourtreview/293>
- Fu, X. J. (2013). A cold thinking on the leave of judges [electronic version]. *People's Court News*. [Http://www.qstheory.cn/zl/bkxj/201309/t20130903_267423.htm](http://www.qstheory.cn/zl/bkxj/201309/t20130903_267423.htm).
- Gatchel, R. Baum, A & Krantz, P (1989): *An Introduction to Health Psychology*, Second Edition, New York: McGraw-Hill.
- Gatowski, S.I., Dobbin, S.A., Richardson, J.T., Ginsburg, G.P., Merlino, M.L. and Dahir, V. (2001). Asking the gatekeepers: A national survey of judges on judging expert evidence in a post-*Daubert* World. *Law and Human Behavior*, 25, 433-458.
- *General Electric Co., et al. v. Joiner et ux.*, 522 US 136 (1997).
- Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Harv. U. Press 1982 Cambridge, MA.

- Glazer Sharon, Gyurak Anett, " Sources of occupational stress among nurses in five countries", International Journal of Intercultural Relations (2008) 32 .66–49
- Gong, X. L; Zhang, Q. L. (2008). The psychological health survey analysis of judges at basic and middle levels. *Chinese Journal of Healthy Psychology*, 16(1), 88-90.
- Harvard Business School, (2005), "essentials decision making- decision making 5 steps to better results", USA, Harvard business school publishing corporation, pp. 451-468.
- Hasnain, Iram Naz, and Samina Bano .(2010).Stress and Well-Being of Lawyers Journal of the Indian Academy of Applied Psychology January 2010, Vol.36, No.1, 165-168.
- http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2010/n1/26657.shtml (accessed date: 13.12.2015).
- http://www.headingtoninstitute.org/Portals/32/resources/AntaresLiteratureReview_revformat3-11-03_.pdf[last accessed December 14, 2007] .
- Huczynski, Anrzej& Buchanan, David. (2001), Organizational Behavior- Anitroductory text, 4 th. Ed, Rotolito Lombarda, Italy.
- Jackson,D,(2019).Lawyers, Judges at High Risk for Mental Health Issues,<https://www.law.com/dailybusinessreview/2019/03/01>
- Jaffe P.G., et al., (2003).Vicarious Trauma In Judges: The Personal Challenge of Dispensing Justice, 54 Juvenile and Fam. Ct. J. 1
- Jared, Chamberlain & Monica, K. Miller. (2009) Evidence of Secondary Traumatic Stress, Safety Concerns, and Burnout Among a Homogeneous Group of Judges in a Single Jurisdiction, 37 J. AM. ACAD. PSYCHIATRY & L. 214.
- Jie, LI; Ai, MA; Zhenlin, LIN. (2015). Establishment and Analysis of Chinese Judges' Occupational Stress Scale. *Frontiers of Legal Research*, Vol. 3, No. 1, p. p: 13-23.
- Kachanova N., Kozlov V. (2001). Psychological characteristics of judge decision-making. – Moscow: Nauka.
- Karademas, E.C & Kalantzi, A. (2004): The Stress Process, Self-Efficacy Expectations, and Psychological Health. Personality and Individual Differences, Vol, 37, No. 5.
- Kassin, S.M; Dunn, M.A. (1997). Computer-animated displays and the jury: Facilitative and prejudicial effects. *Law and Human Behavior*, 21, 269–281.
- Keener, D. M. (2007). Another Perspective on the Boston Immigration Court, Immigration Daily, available at: <http://www.ilw.com/articles/2003,0819-keener.shtm>.

- Kristensen, T.S; et al. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool for the Assessment of Burnout. 19 Work and Stress, 192 (No. 3, 2005).
- Kovera, M.B., McAuliff, B.D. and Hebert, K.S. (1999). Reasoning about scientific evidence: Effects of juror gender and evidence quality on juror decisions in a hostile work environment case. *Journal of Applied Psychology*, 84, 362–375.
- Krieger, Lawrence S. & Kennon M. Sheldon(2015). What Makes Lawyers Happy? A Data-Driven Prescription to Redefine Professional Success, Florida State University College of Law Scholarship Repository,555-567.
- Kristensen, T; Borritz, M; Villadsen, E. and Christensen, K. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory. A New Tool for the Assessment of Burnout. *Work and Stress*, 19 (3), pp. 192-207.
- Kristine Dunn, W (2004): The Relationship Among Self-Efficacy, Perceived School Climate, and Stress in Middle School Teachers. Diss. Abs. Int. Vol, 65, No. 4A
- Kriti A. Patel, Shekhar S. Rajderkar, Jayashree D. Naik, Vivek S. Behere1 .(2018).A study of certain correlates of job satisfaction among judicial personnel, in a district of Western Maharashtra, [Downloaded free from <http://www.ijoem.com> on Tuesday, March 27, , IP: 183.87.255.166.
- Kriti A. Patel, Shekhar S. Rajderkar, Jayashree D. Naik, and Vivek S. Behere.(2014).A study of certain correlates of job satisfaction among judicial personnel, in a district of Western Maharashtra, *Indian J Occup Environ Med*; 18(2): 68–74.
- *Kumho Tire Co., Ltd., et al. v. (1999).Carmichael et al.*, 526 US 137
- LAW & PSYCHOL. REV. 267, 290 (1994) [hereinafter Shuman, Health Effects].
- Loh, W. D. (1981). Perspectives on psychology and law. *Journal of Applied Social Psychology*, 11, 314-355.
- Lustig, Stuart L; Delucchi, Kevin; Tennakoon, Lakshika; Kaul, Brent; Marks J.D, Dana Leigh; Slavin J.D, Denise. (2008). Burnout and Stress Among United States Immigration Judges. *Bender's Immigration Bulletin*, 13, p. p: 22-30.
- Maroney, T. A. (2006). Law and emotion: A proposed taxonomy of an emerging field. *Law and Human Behavior*, 30, 119–142.
- Maslach, C. and Leiter, M. (1997). The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do about It. San Fransisco CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C. and Schaufeli, W. (1993). Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research. Washington DC: Taylor and Francis.

- Maslach, C; Schaufeli, W.B; Leiter, M.P. (2001). Job burnout. 52 Ann. Rev. Psych, 397-422.
- Maslach, C; Schaufeli, W.B; Leiter, M.P. (2001). *Job burnout*. 52 Ann.. Rev. Psych 397-422.
- Matsushima, R. & Shiomi, K. (2004): Social Self-Efficacy and Interpersonal Stress in Adolescence, Social Behavior and personality, Vol. 31, No. 4.
- Meskon, M. H; Albert, M; Khedouri, F. (1992). Power, influence, leader. Moscow: Delo.
- Mettas,A (2011). Development and Validation of a Decision-Making Questionnaire, Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education, 2011, 7(1), 63-73
- Mikhalkin N. V; Cherkashina I. L. (2005). The process of judicial decisionmaking. Logicalpsychological and methodological approaches. Study guide. Moscow: Delo .
- Miller, Monica, K; Richardson, James T. (2006). A Model of Causes and Effects of Judicial Stress, 45, *JUDGES' J.* 20.
- Monica K. Miller,Jenny Reichert,Brian H.. Bornstein &Grant Shulman.(2018).Judicial stress: the roles of gender and social support, <https://doi.org/10.1080/13218719.2018.1469436>, Pages 602-618 | Published online: 06 Jun
- Morschakova, T. G. (1990). *Psychological origins of judicial errors and the inner conviction of judges*. Moscow: Nauka.
- NCSC, 1998 Manual, supra note 9, at 30.
- Nolte, William. H. (2001). Making the tough call factors that influence Principal Decision Making. Western Carolina University, P. 1415.
- Noman, Marwan Hesham; Abd Aziz, Azira. (2011). Making Framework Supported By Knowledge Management Activities. Journal of Knowledge Management Practice, Vol. 12, No. 3, ISSN 1705-9232.
- Prokop.,M et al, (2017).Evaluation of managerial and Management skills of small scale farmers All content following this page was uploaded by Michal Prokop on 31 October 2019.
- Ramji-Nogales, J., et al.. (2007).Refugee Roulette: Disparities in Asylum Adjudication, 60 Stanford L. Rev. 295, 300 .
- Reifschneider, O. (2015). The psychology of the judge activity [Electronic source]. Retrieved from: www.vsemvsud.ru.
- Romanov, V. V. (1998). Legal psychology: Student's Book. Moscow: Yurist.
- Rogers, R.N., M.Sc., Stanley J.J. Freeman, M.D., Patrick Lesage, B.Com., L.L.B. (2002). The Occupational Stress of Judges Research Article Find in PubMed <https://doi.org/10.1177/070674379103600501>

- Romanov, V. V. (1998). *Legal psychology: Student's Book*. Moscow: Yurist.
- Ross, R. R; Alnaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress*. (pp.12-14). London: Sage Publication.
- rsulla, M. (1997): Becoming Aware, The Ultimate Stress Hand Book for Women, Massach uselts, Element.
- Russo, Edward; Paul, J.-H. Schoemaker. (1994). "les chausses trappes de la prise edecision" Ed: Organisation, Paris.
- Samarasekara, E; Perera, SH; Narangoda, B. (2016). Occupational Stress and Burnout among Lawyers in Sri Lanka. *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, 2 (3), 173-179, Winter 2016.
- Sanz de Acedo Lizárraga , et al, (2017).actors that affect decision making: genderand age differences. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy* , , 7, 3, 381-391
- Scalia, Antonin. (1989). "The Rule of Law as a Law of Rules." *University of Chicago Law Review* 56: 1175.
- Schaufeli, W. and Enzmann, D. (1998). *The Burnout Comparison for Research and Practice: A Critical Analysis of Theory, Assessment, Research and Interventions*. London: Taylor and Francis.
- Schrever, C, et al, (2019).The Psychological Impact of Judicial Work: Australia's First Empirical Research Measuring Judicial Stress and Wellbeing , 15(2) *Psychiatry, Psychology and Law* 237.
- Shapiro, Scott J. (2011). *Legality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Shulman, S.et al. (2000). Age Differences in Affective Decision Making as Indexed by Performanceon the Iowa Gambling Task, *Developmental American Psychological Association*, Vol. 46, No. 1, 193–207
- Skaalvik, E. (2007). Dimension of Teacher self - efficacy and Relations with strain Factors. perceived collective Teacher Efficacy and Teacher Burnout, *Journal of Educational Psychology*, Vol (99), No(3).

- Stuart L. Lustig, M.D., M.P.H.; Kevin Delucchi , et al, (2008). Burnout and Stress among United States Immigration Judges, 13 Bender's Immigration Bulletin, 30-33.
- Tanley, M. Kaplan, & Carolyn, Winget. (1992). The Occupational Hazards of Jury Duty, 20 BULL. AM. ACAD. PSYCHIATRY L. 325, 327.
- Taylo, S. E (1995): Health psychology, their zded, New York, McGraw Hill, inc.
- Teichmann,.M, Kaja Kattel, Mart Murdvee. (2015).ources of Occupational Pressure among Lawyers and Legal Professionals,, ICLR, 2015, Vol. 15, No. 1.88-16.
- Theorell, T. and Karasek, R. (1996). Current Issues Relating to Psychosocial Job Strain and Cardivascular Disease Research. Journal of Occupational Health Psychology, 1, pp. 9-26.
- Timothy, R. Murphy, Genevara K. Loveland & G. (1992). Thomas Munsterman, MANAGING NOTORIOUS CASES.
- Torres, M. et al. (2009). Job –Related Stress among Secondary. Agricultural Education Teacher: A comparative Study. Journal of Agricultural Education, V. 50, n.3, p. p: 100-111.
- Tracy D. Eells and C. Robert Showalter .(1994).Work-Related Stress in American Trial Judges , Bull Am Acad Psychiatry Law, Vol. 22, No. 1, 71-79.
- Tsai F-J, Huang W-L, Chan C-C (2009) .Occupational stress and burnout of lawyers. J Occup Health 51(5)
- Uspanov, Zholdybai T; Turabayeva, Dana S. (2016). Psychological peculiarities of judge professional activity and decision-making.

INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL & SCIENCE EDUCATION, VOL. 11, NO. 13, 5845-5856.

- vanden bergehe, D, hoore (2004): Stress et qualite de vie en situation-de changement, revue le journal des psychologues. No. 220, .
- Weiten, W; Dunn, D., Hammar, Y.E. (2012). Psychology Applied to Modern Life: Adjustment in The 21st Century. U S A: Wadsworth Cengage Learning .
- Yang, X. W; Liu, Z. J; Pang, X. H; Li, W; Zhao, P. Q; Bai, S. Y., et al. (2007). The occupational stress scale of southwest China and the grading standards. *Chinese Journal of Psychological Health*, 21(4), 233-236.
- Yang, X. W; Wang, Z. M; Lan, Y. J; Wang, M. Z; Yao, W. (2004). Studies on the occupational stress and work ability changes of workers with different individual characteristics. *Health Research*, 33(1), 5-8.
- Yu, X. (2013). The underlying causes of judges' occupational stress and organizational support improvement. *Judicial Forum*, 29(4), 53-58.
- Zhan, C. L. (1999). Labor psychological research and the standardization issue of concepts and terminology. *Labor Medicine*, 16(1), 37-38.

قائمة الملاحق

ملحق (1): استمارة البيانات الشخصية

ملحق رقم (2) مقياس الضغوط النفسية بصيغته الأولى

ملحق (3) مقياس الضغوط النفسية بصيغته النهائية

ملحق (4) مقياس مهارات اتخاذ القرار بصيغته الأولى

ملحق (5) مقياس مهارات اتخاذ القرار بصيغته النهائية

ملحق (6) قائمة المحكمين لأدوات البحث

الملحق (1) استمارة بيانات

معلومات عامة:

الاسم:	العمر:	الجنس:
المستوى التعليمي:	الحالة الاجتماعية:	مدة الخدمة:
الخبرات والمعارف:	طبيعة العمل:	مكان العمل:

تعليمات:

السيد القاضي/ة المحترم:

السيد المحامي/ة المحترم:

في أي مجال من مجالات العمل توجد مشكلات وضغوط نفسية ومهنية تعتري بعض العاملين في هذه المهنة وقد تؤثر في مهارات اتخاذ القرار لديهم.

ومهنة القضاة والمحاماة من المهن الشاقة لأنها تتطلب الدقة في متابعة القضايا والتدقيق فيها والدفاع والمرافعة فيها، إضافة إلى الصراعات بين زملاء المهنة حول طبيعة القرارات التي يتخذونها بشأن قضية من القضايا المحالة إليهم والبت فيها.

لذا، فثمة مجموعة من العبارات والأسئلة المتعلقة بالضغوط المهنية والشخصية التي يعاني منها بعض القضاة والمحامين والتي تم اختيارها بناءً على العديد من المقاييس التي تقيس الضغوط النفسية لدى العاملين في هذا السلك (القضاء والمحاماة) في العديد من البحوث العالمية.

يرجى التفضل بالإجابة عن هذه البنود المدرجة أدناه بطريقة تعبر عن موقفك تجاه هذا السؤال فيما ينطبق عليك أو لا ينطبق، علماً أن هذا المقياس وضع للبحث العلمي ولا يمكن أن يطلع على نتائجه أي أحد من الأفراد وأنه محاط بالسرية التامة.

-إذا كنت توافق على ما جاء في أي عبارة من العبارات دائماً، الرجاء وضع إشارة (√) في الخانة المناسبة المقابلة للسؤال، والذي يعبر عن إجابتك بدقة.

-وإذا كنت توافق على ما جاء في أي عبارة من العبارات أحياناً، فضع إشارة (√) في الخانة المناسبة المقابلة للسؤال، والذي يعبر عن إجابتك بدقة.

-وإذا كنت لا توافق على ما جاء في أي عبارة من العبارات أبداً، فضع إشارة (√) في الخانة المناسبة المقابلة للسؤال، والذي يعبر عن إجابتك بدقة.

الملحق رقم (2)
مقياس الضغوط النفسية
بصيغته الأولية

م	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1.	تراقبني المؤسسة القضائية بشدة.					
2.	تذكر المواقف السلبية مع الآخرين يثير قلقي.					
3.	أغضب عندما يعارضني الآخرين.					
4.	يضايقني تجاهل الآخرين لقراراتي.					
5.	أشعر بالحساسية الشديدة من معاملة الآخرين لي.					
6.	أشعر كأنني أرزح تحت ضغط نفسي.					
7.	أتهرب من المواجهة في كثير من المواقف.					
8.	أشعر بعدم القدرة على ضبط نفسي.					
9.	أنفر على الآخرين لأنفه الأسباب.					
10.	أشعر أن أعصابي مشدودة.					
11.	أشعر بالتوتر والانفعال لأنفه الأسباب.					
12.	أشعر أنني عصبي المزاج.					
13.	أشعر بالضيق عند سماعي عن تفاصيل قضايا الأحداث الجانحين.					
14.	أجد أن حالتي العصبية لا تتحمل الأخبار المؤلمة.					
15.	تتأبني العصبية لأبسط الأصوات المفاجئة.					
16.	تتأبني مشاعر الغضب عندما يضايقني أحد					

					زملائي.	
					يضايقني انتقاد أصدقاء لي.	17.
					تتناوبني العصبية في جلسات حكم قضايا الأحداث الجانحين.	18.
					أشعر بالتوتر عند اتخاذ قرار في قضايا الأحداث الجانحين.	19.
					ترزعني قلة حركتي بسبب ضغط العمل في المكتب.	20.
					أشعر بالضيق من تأثير ضغط عملي في عاداتي السلوكية.	21.
					يزعجني التفكير بقضايا الأحداث الجانحين.	22.
					أخاف من النتائج المترتبة على قضايا الأحداث الجانحين.	23.
					أتضايق من كثرة الضغوط في قضايا الأحداث الجانحين.	24.
					أتضايق من طول الفترة الزمنية للبت في أمر قضايا الأحداث الجانحين.	25.
					أشعر بالضغط والتوتر عند سماع تفاصيل قضايا الأحداث الجانحين.	26.
					أجد صعوبة في المحافظة على مستوى السكر لدي.	27.
					يزعجني التفكير في تفاصيل قضايا الأحداث الجانحين.	28.
					أجد صعوبة في التأقلم مع العاملين في قضايا الأحداث الجانحين.	29.
					أشعر بالضيق من تعامل الآخرين لي على	30.

					أساس طبيعة مهني (كقاضٍ / أو محام).	
					أؤجل ما يجب أن أتخذ به قراراتي المتعلقة ببعض القضايا.	31.
					أجد صعوبة في التعبير عن رأيي ببعض القضايا بصدق أمام أصدقائي وزملائي.	32.
					أميل إلى البعد عن رفاقي في العمل.	33.
					أجد صعوبة في التفاهم مع أصدقائي في بعض الأمور.	34.
					أجد صعوبة في المحافظة على أصدقائي.	35.
					أقع في مشاكل مع زملائي دون سبب واضح.	36.
					أصطدم بمن أثق بهم.	37.
					أشعر بعدم الارتياح عندما أصرح أصدقائي بمشاعري.	38.
					أتجنب الاختلاط بأصدقائي وزملائي.	39.
					أشعر بالضيق من ملاحظة زملائي طبيعة عملي.	40.
					أشعر بعدم ثبات علاقتي بالأصدقاء والزملاء.	41.
					أشعر بالضيق عندما يسألني أحد أصدقائي عن بعض القضايا.	42.
					أشعر بالتوتر حين يسألني أحد أصدقائي عن تطورات بعض القضايا.	43.
					أشعر أن بعض زملائي المقربين لي ينفرون مني.	44.
					أشعر بالضيق من الالتزام بالقواعد التي ينص عليها المجتمع عند خروجي مع بعض الأصدقاء.	45.

					46. أشعر أنّ عادات زملائي لا تتناسبني.
					47. أشعر بجفاف في الفم والحلق.
					48. أعاني من اضطراب ضغط الدم.
					49. أشعر بتصبب العرق.
					50. أشكو من ضعف الشهية.
					51. أتوقع كثيراً أن أصاب بمضاعفات مرض السكري نتيجة الضغوط النفسية في العمل.
					52. يزعجني تدخل أسرتي في طبيعة عملي.
					53. أشعر بأن عضلات جسمي مشدودة إلى حد ما.
					54. أشعر بالبرودة في أطراف جسمي.
					55. أشعر بالتعب الشديد لأقل مجهود.
					56. أشعر بضعف في قدرتي على التركيز.
					57. أشعر بضعف في قدرتي على الانتباه.
					58. أشعر بالتوتر من تأثير طبيعة عمل في العلاقة الزوجية.
					59. أخشى عدم تحقيق رغبة أسرتي في الحفاظ على صحتي بسبب ضغط العمل.
					60. أشعر أنّ عملي يحدد تحركاتي.
					61. أشعر بالآلام في بعض أجزاء جسمي.
					62. أجد صعوبة في المشي.
					63. أعاني من آلام في الظهر.
					64. أعاني من آلام في الصدر.
					65. أعاني من اضطرابات في الجهاز الهضمي.
					66. أعاني من اضطرابات في الجهاز التنفسي.
					67. أشعر أنّ حالتي الصحية ليست على ما يرام.

					ينتابني صدام بمجرد التفكير في بعض القضايا.	68.
					أشعر بأعراض القلق دون أسباب واضحة لذلك.	69.
					أشعر أنّ قواي منهكة إلى حد ما.	70.
					أشعر بأنّ علاقتي بأفراد أسرتي وأقاربي مضطربة.	71.
					أجد صعوبة في إقناع الآخرين برأيي.	72.
					أجد صعوبة في التعايش مع الآخرين.	73.
					أشعر بأنّ علاقتي بأفراد المجتمع متوترة بسبب بعض القضايا.	74.
					أشعر بأنّ طبيعة عملي تؤثر في علاقتي مع الآخرين.	75.
					أجد صعوبة في إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين.	76.

ملحق رقم (3)

مقياس الضغوط النفسية بصيغته النهائية

الرقم	العبارة	دائماً	أحياناً	أبداً
1	اتخذ قراري في الحالات التي يكون المناخ الانفعالي بين محامي الحدث الجانح ومحامي الخصم متقلبة جداً.			
2	أراعي الحالات التي يكون فيها تنفيذ الحكم صعباً.			
3	عندما أجلس على الكرسي وأتحدث لشخص ما، أكثر من الحركة للحصول على وضع مريح.			
4	أجد صعوبة في النوم العميق ليلاً .			
5	أغضب بسرعة.			
6	أشعر بالإحباط عندما تواجهني قضية يصعب حلها.			
7	تظهر تعبيرات الهموم على وجهي مباشرة .			
8	أقوم بهز أرجلي أو طرقة أصابعي تعبيراً عن النفرة.			
9	أجد صعوبة في التركيز في موضوع معين.			
10	أجد صعوبة في الاسترخاء وقت ما أريد ذلك.			

			أرغب في أن أتفوق على الآخرين.	11
			أشعر بدرجة كبيرة من عدم الرضا والقلق عندما تقشل جهودي في تحقيق العدالة.	12
			أنشغل جداً لدرجة أن وقتي لا يسمح بممارسة أي نشاط آخر خارج نطاق عملي.	13
			أخجل عندما أرتكب خطأ.	14
			يسوء مزاجي ويتقلب في كثير من الأوقات.	15
			ألجأ إلى تناول الطعام والشراب في حالات التوتر.	16
			أستخدم الأدوية المهدئة في حالات الانزعاج.	17
			أخشى من عدم رضا الآخرين عن أدائي.	18
			أشعر بتقلص في معدتي عند تعرضي للضغط النفسي.	19
			ينبض قلبي بسرعة عندما أتوتر.	20
			يتراجع أدائي عند التعرض للضغط النفسي.	21
			أكبت مشاعري عند تعرضي للضغط النفسي.	22
			ألجأ إلى الاسترخاء عند تعرضي للضغط النفسي.	23

			24	ألجا للخروج والترويح عن نفسي في حالة التوتر.
			25	ألوم غيري على المشكلات التي أتعرض لها.
			26	أبكي عند التعرض للضغط النفسي.
			27	أُحْكِم عقلي في معالجة المشكلة المنظورة بين يدي.
			28	أُحْكِم عاطفتي في معالجة المشكلة المنظورة بين يدي.
			29	أتحدث مع الأهل والأصدقاء والزملاء عن القضايا التي أعمل عليها.
			30	تتنابني العصبية عند التعرض إلى موقف ذي حساسية خاصة.
			31	أخذ ببيانات السجل الجنائي السابق للحدث، إن وجد واعتبرها أسباب مشددة أو مخففة.
			32	أفرض عقوبة جنائية قد ينظر إليها الجمهور على الأرجح أنها شديدة.
			33	أراعي الحالات التي يكون فيها المدعي شخص "سيئ السمعة".
			34	أراعي الحالات التي يكون فيها المدعي شخص "حسن السمعة".
			35	أجبر على فرض عقوبة إلزامية متساهلة على أساس طبيعة الجريمة دون اعتبار لخصائص الفرد المجرم.
			36	أرى أن شهادة الخبراء أمر بالغ الأهمية.

			أُتخذ قراراتي في الحالات التي تسمح بتقدير قضائي كبير.	37
			أُتقبل إلغاء قراري عند الاستئناف من قبل محكمة أعلى على أساس "مشكلة فنية".	38
			أُراعي الحالات التي تتطوي على خطر شخصي محتمل أو مشاكل أمنية أخرى.	39
			اتخذ قراري في الحالات التي لا يوجد فيها حل مرض بشكل واضح.	40
			اتخذ قراري على الرغم من أنه "صحيح" بشكل واضح من منظور قانوني، إلا أنني لا أُنطق معه من وجهة نظر أخلاقية.	41
			أُراعي الحالات التي يكون فيها تنفيذ الحكم صعباً، إن لم يكن غير ممكن.	42
			أحدد مدى خطورة الجريمة وأُراعي ذلك.	43
			ألجأ إلى الدعاء والصلاة من أجل أن أهتدي إلى الحل الصحيح واتخاذ القرار الصحيح.	44
			يجعلني العمل في المحكمة أشعر بالتوتر.	45
			العمل في المحكمة أمر محبط.	46
			بعض جوانب العمل في المحكمة مزعج.	47
			عادةً ما أكون مرتاحاً عند العمل في محاكم الأحداث الجانحين.	48

49	العمل في المحكمة والمرافعات تتطوي على الكثير من الضغوط بالنسبة لي.		
50	غالباً ما أتلقى طلبات متعارضة من مختلف المتخصصين.		
51	الصراعات بيني وبين رئيسي في العمل تغضبني .		
52	واجبات وظيفتي في المحكمة ليست واضحة بالنسبة لي.		
53	العمل في المحكمة أمر معقد للغاية في بعض الأحيان.		
54	تتوقع المحكمة مني أكثر من قدراتي التي أقدمها.		
55	أشعر أن لدي التدريب الكافي للعمل بنجاح في أي محكمة.		
56	بعض الزملاء العاملين معي في بعض القضايا في المحكمة غير نزيهين.		
57	تغضبني الخلافات بين الزملاء التي تعيق إصدار حكم بشأن قضية روتينية.		
58	تقلقني القرارات الجزافية التي يصدرها الآخرون بشأن المتخصصين.		
59	المشاركون في محكمة الأحداث لا يفهمون أهمية الصحة النفسية بالنسبة للحدث الجانح.		
60	حجم القضايا المعروضة على المحاكم كبير للغاية بحيث لا أستطيع دراستها بدقة.		
61	تتطلب معالجة القضايا المعروضة على المحكمة العمل الإضافي، وهذا ما يرهقني.		

			62	مسؤوليتي كقاضٍ / محامٍ تجعلني أشعر أنني أعمل فوق طاقتي.
			63	وضع خطة عمل واتباعها هي طريقة جيدة للتعامل مع مشاكل العمل.
			64	أواجه ضغوط كبيرة نتيجة لواجباتي الكثيرة كقاضٍ في المحكمة
			65	أشعر بالحزن والضيق من عملية تشغيل الأحداث.

ملحق رقم (4)

مقياس مهارات اتخاذ القرار

بصيفته الأولية

الرقم	العبارة	دائماً	أحياناً	أبداً
1	أجمع معلومات كثيرة حول الموضوع قبل اتخاذي القرار النهائي.			
2	أحدد موضوع القرار بدقة.			
3	أحدد درجة أهمية القرار قبل اتخاذه لحل أي مشكلة تواجهني.			
4	أعطي نفسي قليلاً من الوقت للتفكير في جميع جوانب المشكلة التي أعالجها وحلولها الممكنة.			
5	أخذ بالاعتبار احتمال حدوث نتائج سلبية عند اتخاذ أي قرار يخص القضية التي أدرسها.			
6	أسعى للإحاطة بكافة الظروف الأسرية عند اتخاذ أي قرار يخص الأحداث الجانحين.			
7	أعمل على تحديد الأهداف التي أرغب في تحقيقها قبل اتخاذ أي قرار.			
8	أسعى إلى تجنب تأثير عواطفني في القرارات التي تخص الأحداث الجانحين.			
9	أقبل بدائل جديدة وممكنة حول القرار الذي أتخذه.			
10	أبادل الآراء مع زملائي.			
11	أعيد النظر في المعطيات المتوفرة لدى اتخاذي أي قرار.			
12	أحدد البدائل المحتملة المتعلقة بقراراتي.			
13	أحدد النتائج المستقبلية التي تترتب على كل بديل من بدائل القرار الذي اتخذته.			
14	أعمل على وضع حلول ممكنة للمواقف التي تتطلب مني اتخاذ القرار.			
15	أفكر في أكبر عدد ممكن من الحلول قبل اتخاذي القرار.			
16	أعمل على وضع بدائل جديدة قد تساعدني في اتخاذ قراري المناسب.			
17	أهتم بأن ينال القرار الذي اتخذه موافقة الآخرين.			

18	أحرص على اتباع الأساليب العلمية لدى اتخاذي أي قرار .
19	أقرأ البدائل بطريقة ناقدة حتى أتمكن من اتخاذ القرار المناسب .
20	أحرص على أن تكون البدائل التي أختارها سليمة وصحيحة يُمكن تنفيذها .
21	أتجنب التفكير في مزايا البدائل الأخرى التي اخترتها وعيوبها .
22	أحرص على ترتيب البدائل التي أختارها حسب حاجات القضية .
23	أحرص على ترتيب البدائل التي أختارها حسب ظروف الحدث الجانح .
24	أرتب البدائل التي أطرحها في ضوء الإمكانيات المتوفرة لتحقيقها .
25	أقوم بتصويب قراراتي إن تأكدت أن نتائجها يمكن أن تكون سلبية على الحدث الجانح .
26	أتحمل مسؤولية الفشل لدى اتخاذي أي قرار خاطئ .
27	أحرص على إقناع المحيطين بي بالقرار الذي اتخذته .
28	أهتم بمعرفة النتائج المتوقعة للقرار الذي اتخذته .
29	أراجع البدائل مرات عديدة كي أختار البديل الأنسب .
30	أتحمل مسؤولية القرارات التي أأخذها .
31	أحرص على أن تكون البدائل التي أختارها ممكنة التنفيذ .
32	أستطيع تحديد مزايا كل بديل وعيوبه من بدائل اتخاذي القرار .
33	من أهم الصفات الشخصية اللازمة لدعم قدرتي على اتخاذ القرار ، الصبر والتحمل وضبط النفس .
34	أركز انتباهي عند اتخاذي أي قرار .
35	أحرص على ألا أتأثر بالضغوط الداخلية والخارجية المحيطية عند اتخاذي أي قرار .
36	عند اتخاذي أي قرار أعمل على إرضاء طرف على حساب طرف آخر .
37	تؤثر العلاقات الاجتماعية بيني وبين أطراف القضية على أدائي في اتخاذ القرار .
38	الخلافات والصراعات بين زملائي من القضاة والمحامين تؤدي إلى تشتيت انتباهي .
39	ضغط العمل في المحاكم والقضاء يجعلني متوتراً عند اتخاذ القرار .
40	أتجنب تحمل مسؤولية اتخاذ قرارات قد تؤدي إلى الإضرار بأطراف القضية .
41	أميل إلى الفردية عند اتخاذي القرار .

42	أُتأثر بالضغط الخارجية عند اتخاذ أي قرار .		
43	أُحدد المشكلة بدقة قبل اتخاذ أي قرار .		
44	القرار الصحيح والصائب يمنحني درجة كبيرة من الرضا عن عملي .		
45	أُستند إلى القوانين والأنظمة النافذة ذات العلاقة أثناء عملية اتخاذ القرار .		
46	أُتخذ قرارات محددة وواضحة .		
47	أُتابع عملية صنع القرار حتى إصداره بشكل نهائي .		
48	أُصدر قراراتي بصيغة نهائية غير قابلة للطعن .		
49	أُشعر بالارتباك عند قيامي بعملية المفاضلة بين البدائل المطروحة لاتخاذ القرار .		
50	أُختار البديل الأقل ضرراً في التنفيذ عند اتخاذ القرار .		
51	أُميل للدكتاتورية عند اتخاذي القرار .		
52	أُقاس أدائي في اتخاذ القرار بناءً على مدى مراعاة القوانين النافذة .		
53	أُقاس أدائي في اتخاذ القرار بناءً على رأي أطراف القضية في قراراتي .		
54	أُستعين بالخبرة في اتخاذ القرار .		
55	أُعتمد على خبراتي المهنية في اتخاذ القرار .		
56	أُراعي رضا أطراف القضية .		
57	أُراعي تكاليف التنفيذ والمنعكسات السلبية عند اتخاذ أي قرار .		
58	أُشعوري بالحزن عند فشل قراراتي يفوق شعوري بالفرح عند نجاحها .		
59	أُتخذ قراراتي بعيداً عن التعصب والتحيز والانفعالات النفسية .		
60	أُقدرتي على تحمل المسؤولية تؤثر على قدرتي في اتخاذ القرار السليم .		
61	كلما ازدادت أهمية وحساسية القرار تشتت أفكارني .		
62	لا أُتأثر بالظروف المحيطة عند اتخاذ أي قرار .		
63	أُتأثر بطبيعة الجنحة المعروضة أمامي سلباً أو إيجاباً .		
64	أُراعي من يمسهم القرار عند اتخاذ أي قرار .		

ملحق (5)

مقياس مهارات اتخاذ القرار

في صيغته النهائية

م	بنود المقياس	يحدث دائماً	يحدث غالباً	يحدث أحياناً	يحدث قليلاً	يحدث نادراً
1.	أجمع معلومات كثيرة حول الموضوع قبل اتخاذي قراراً نهائياً بشأنه.					
2.	أحدد موضوع القرار بدقة.					
3.	أحدد درجة أهمية القرار قبل اتخاذي أي قرار في اختيار حل أي مشكلة تواجهني.					
4.	أعطي نفسي قليلاً من الوقت للتفكير في جميع جوانب مشكلتي وحلولها الممكنة.					
5.	أهتم بجمع المعلومات الصحيحة حول القضية التي أدرسها.					
6.	أخذ بالاعتبار احتمال حدوث نتائج سلبية عند اتخاذ أي قرار يخص القضية التي أدرسها.					
7.	أخذ بالاعتبار احتمال حدوث نتائج سلبية عند اتخاذ أي قرار في القضية.					
8.	أحيط بكافة الظروف الأسرية عند اتخاذ أي قرار يخص الأحداث الجانحين.					
9.	أعمل على تحديد الأهداف التي أرغب في تحقيقها قبل اتخاذ أي قرار.					
10.	أحاول أن أتجنب القرارات التي تتأثر بعواطفني في قضايا الأحداث الجانحين.					

					11. أناقش القرار المراد اتخاذه بصورة جماعية مع زملائي في العمل.
					12. آخذ برأي الأغلبية عن وجود اعتراض على القرار.
					13. بتم إشراك جميع الأطراف المعنية في اتخاذ القرار.
					14. أتعلم بدائل جديدة وممكنة حول القرار الذي أتعلم.
					15. أعذل القرار الذي اتخذه إذا تطلب الأمر.
					16. يتم إشراك زملائي في اتخاذ القرار الذي يخص قضايا الأحداث الجانحين.
					17. أتبادل الآراء لوضع أفضل البدائل الممكنة للقرار الذي أتعلم في القضية.
					18. أتعلم الأفكار الناقدة المتعلقة بالقرار الذي اتخذه.
					19. أتأكد من صحة آراء الآخرين لدى اتخاذ أي قرار.
					20. أترى وأعيد النظر في المعطيات المتوفرة لدى اتخاذ أي قرار.
					21. أضع البدائل المحتملة المتعلقة بقراراتي.
					22. أحدد النتائج المستقبلية التي تترتب على كل بديل من بدائل القرار الذي اتخذه.
					23. أعمل على وضع حلول ممكنة للمواقف التي تتطلب مني اتخاذ القرار.
					24. أفكر في أكبر عدد ممكن من الحلول لاتخاذ قراري.
					25. أعمل على وضع بدائل جديدة قد تساعدني في اتخاذ قراري المناسب.
					26. أهتم بالخطوات العلمية لوضع البدائل ذات الصلة باتخاذ أي قرار.
					27. أراعي إمكانية تنفيذ ما أضعه من بدائل تتعلق بقراراتي.

					28. أهتم بأن ينال القرار الذي اتخذته إنصاف الآخرين.
					29. أحرص على اتباع الأساليب العلمية لدى اتخاذي أي قرار.
					30. أقرأ البدائل بطريقة ناقدة حتى أتمكن من اتخاذ القرار المناسب.
					31. أحرص على أن تكون البدائل التي أختارها سليمة وصحيحة يُمكن تنفيذها.
					32. أتجنب التفكير في مزايا وعيوب البدائل الأخرى التي اخترتها.
					33. آخذ برأي زملائي عند تقويمي البدائل التي أقوم بطرحها.
					34. أتجنب التفكير في معرفة أسباب فشل القرار الذي لم أتمكن من تحقيقه.
					35. أمنح نفسي قدرًا من التفكير في بدائل القرار.
					36. أهتم بجمع المعلومات حتى أستطيع وضع عدد كبير من البدائل المساعدة في اتخاذ القرار.
					37. أحرص على ترتيب البدائل التي أختارها حسب حاجات القضية.
					38. أحرص على ترتيب البدائل التي أختارها حسب ظروف الحدث الجانح.
					39. أرتب البدائل التي أطرحها في ضوء الإمكانيات المتوفرة لتحقيقها.
					40. أقوم بتصحيح قراراتي إن تأكدت أن نتائجها يمكن أن تكون سلبية على الحدث الجانح.
					41. أتحمل مسؤولية الفشل لدى اتخاذي أي قرار خاطئ.
					42. أحرص على أن تكون البدائل التي أختارها ممكنة

ملاحق البحث

					التنفيذ.	
					أستطيع تحديد مزايا وعيوب كل بديل من بدائل اتخاذ القرار .	43.
					أتابع خطوات تنفيذ القرار الذي اتخذته.	44.
					أبحث عن بديل آخر عند عدم تحقيق القرار الذي اتخذته.	45.
					أفضل وضع خطط مسبقة لتنفيذ القرار الذي أتخذه.	46.
					أحرص على إقناع المحيطين بي بأسباب القرار الذي اتخذته.	47.
					أهتم بمعرفة النتائج المتوقعة للقرار الذي اتخذته.	48.
					أراجع البدائل مرات عديدة كي أختار البديل الأنسب.	49.
					أتحمل مسؤولية القرارات التي أتخذها.	50.

مع جزيل الشكر والامتنان

ملحق رقم (6)

السادة أعضاء لجنة تكيم أدوات البحث

الاسم	الصفة	مكان العمل
أ.د. على منصور	أستاذ	علم النفس
أ.د. أمينة رزق	أستاذ	علم النفس
أ.د. رياض العاسمي	أستاذ	الإرشاد النفسي
أ.د. رمضان درويش	أستاذ	تقويم وقياس
أ.د. أحمد الزعبي	أستاذ	الإرشاد النفسي
أ.د. على نحيلي	أستاذ	علم النفس
أ.د. / جلال سناد	أستاذ	أصول التربية
د. مروان الأحمد	أستاذ مساعد	علم النفس
د. عزيزة رحمة	أستاذ مساعد	تقويم وقياس
د. سليمان كاسوحة	أستاذ مساعد	علم النفس
د. بديع مستو	أستاذ مساعد	كلية الحقوق

**Damascus University
College of Education
Department of Psychology**



**Decision-making skills and it's their relationship to
psychological stress resulting from dealing with delinquents
among a sample of judges and lawyers in Syria**

Research submitted for PhD in Psychology(jurisdiction of judicial psychology)

Done by

Wafaa Ahmed Al Mahameed

supervision

Dr.Amal Al-Ahmad

Professor at the Department of Psychology

And participation

Dr. Mohammed Turko

Assistant Professor in the Department of Child Education

١٤٤١ _ ١٤٤٠ هـ

٢٠٢٠ _ ٢٠١٩ م

Summary

The profession of judges and lawyers is witnessing many difficulties and obstacles that prevent the judge and the lawyer from carrying out his duties in the desired manner, and these obstacles are not confined to the side of the systems that still need more development and modernization that keeps pace with aspirations and hopes. The many obstacles and difficulties that the judge faces are considered an essential reason for raising the judges' wages, especially the most efficient and experienced of them, as one of them - without fairly remunerative remuneration - cannot indulge himself in the absence of an open case on all possibilities, starting with the length of the litigation period, and through not The ability to fully anticipate the outcome of the case in light of the lack of legalization, and open the door to diligence wide open, and above all his psychological readiness to bear the psychological and professional pressures that he might face.

This difficult reality for the profession of judges requires skill in the decision-making process, which is an essential skill for every judicial or administrative official as it permeates all judicial processes, and decisions must be taken at every stage of the case, and since the judge is the tool that exercises the skill of decision-making and a stone The foundation upon which the court rests, and therefore it must be an administrative leader, influential, and able to take appropriate decisions in various areas of judicial decision-making, and the amount of success achieved by the court administration depends on the ability and efficiency of the judges in the institution in taking the right and effective decisions that achieve the goals The most important goal is justice among citizens.

Hence the idea of research came to know the concept of decision-making, and stand on the relationship of psychological pressures to the level of decision-making skill among workers in judicial institutions in order to optimize the use of intellectual capital in those institutions, which reflects the experience and skill that the individual has in the institution, and to raise the level of performance Psychological pressures leave their negative effects at the level of the individual, and at the level of the institution as a whole, and this can be a source of tension and anxiety among the judges working in the judicial institutions.

research aims:

The aim of the research is to identify the correlation between psychological stress and the ability to take a decision with judges and lawyers in cases and cases of delinquent juveniles in the Syrian Arab Republic by adopting the psychological pressure scale and the decision-making scale. In addition, I will try through this research to determine the extent of the influence of

some variables that relate to the social status, psychological state, financial condition, years of experience, the ability to make decisions, and the accumulation of experiences and knowledge of judges and lawyers working in the field of delinquent juveniles.

- 1- Know the level of psychological pressure among judges and lawyers working in cases of juvenile offenders.
- 2- Level of decision-making skills of judges and lawyers working in cases of delinquent juveniles.
- 3- Exploring the relationship between psychological stress and decision-making skills for judges and lawyers.
- 4- Knowing the differences in psychological stress and decision-making among judges and lawyers according to some taxonomic (demographic) variables: gender, job description, years of experience, and marital status.
- 5- Knowing the effect of the interaction between the gender demographic variables, the professional description, years of experience, the social situation and the joint interaction between them on the decision-making skills and psychological pressures of the members of the research sample from judges and lawyers.

Research Questions:

The research attempts to answer the following questions:

1. What is the level of psychological stress resulting from dealing with juvenile delinquents among a sample of judges and lawyers in Syria
2. What is the level of decision-making skills of a sample of judges and lawyers in Syria working in cases of juvenile offenders?
3. Is there a statistically significant correlation between the decision-making skill of attorneys in cases of juvenile offenders and psychological pressures?
4. The search limits are as follows:
5. A- Human Boundaries: The research tools were applied to a sample of judges and lawyers working in judicial institutions in cases of delinquent juveniles, the number of which amounted to (157) cases and attorneys, at the rate of (32) judges and (125) lawyers, whose ages ranged between (30) one year and over (50) years, (117) of judges and lawyers, and (40) female judges and lawyers.
6. B - Scientific Limits: Study the nature of the relationship between psychological stress and decision-making skills of judges and attorneys / specialists / working with delinquent juveniles by using the descriptive analytical method, and using appropriate statistical methods to analyze the evidence that answers the research questions and hypotheses.
7. C-Spatial Boundaries: This research was applied in the judicial institutions in Syria in the following governorates: (Damascus, Daraa, Homs, Tartus, Hasaka).

8. D- Temporal Limits: The research tools were applied to the individuals of the sample on (2-31 / 10 / 2019AD).

Research Methodology:

The current research relied on the descriptive analytical method with the aim of identifying the level of decision-making skill and its relationship to psychological pressures among judges and lawyers working in juvenile delinquency cases according to a sample estimate from judges and lawyers research community:

The research community consists of judges and lawyers working in delinquent juvenile cases in the following governorates: (Damascus, Daraa, Homs, Tartus, Al-Hasakah), and they number (11562) judges and lawyers, according to the statistics issued by the Bar Council in the Syrian Arab Republic for the year (2019). .

The research sample:

The sample was randomly and deliberately selected from the original community members of (157) judges and lawyers, with (32) cases and (125) lawyers.

search tools:

In this research, two measures were used to verify the research hypotheses:

1- The psychological pressure gauge prepared by the researcher. The scale consists of (65) items for the scale directed at a sample of judges and lawyers working in cases of delinquent juveniles. The scale includes a set of dimensions:

2-The scale of decision-making skills is prepared by the researcher, and the scale consists in its final form of (64) words, distributed on five dimensions that measure decision-making skills for judges and lawyers: understanding the situation before making a decision, participating in decision-making, searching for alternatives, identifying alternatives And evaluate the proposed, choosing the best alternatives for decision.

research results:

Search results for the following:

- The presence of an average percentage of psychological pressure among the sample members of the judges and lawyers from the members of the current research sample.
- There is a negative relationship between psychological pressure and decision-making skills of judges and lawyers.
- There are statistically significant differences between males and females in both psychological stress and decision-making skills and the results were in favor of females, meaning that females have more psychological pressures than male judges and lawyers.

There are no significant differences between judges and lawyers in psychological pressures and decision-making skills.

- Because there are statistically significant differences between the mean scores of the members of the research sample on the scale of psychological pressure among the judiciary and attorneys due to the time-age variable; there are also statistically significant differences in the second and fourth dimensions: (professional decision-making, case type: labor law).
- There are statistically significant differences between the mean scores of the members of the research sample on the psychological stress scale due to the social status variable in favor of unmarried individuals in the research sample.
- There are statistically significant differences between the mean scores of the members of the research sample on the scale of psychological stress among the judiciary and attorneys, attributable to the variable number of years of experience.
- There are no statistically significant differences between the mean scores of the individuals in the research sample on the scale of decision-making skills due to the gender variable (male - female).
- The independent variable: (psychological stress) has an effect on this variable: (decision-making skills).
- Psychological pressures can affect (0.28) the level of decision-making skills of the judge and the lawyer working in cases of delinquent juveniles; the rest contributes to and affects other variables that have an important role in determining the level of decision-making skills not covered in the current research.

The researcher presented a set of proposals that resulted from the current research and that are related to the results of the research, which relate to organizing training and guidance courses to reduce psychological pressure among judges and lawyers, and improve decision-making skills.