



جامعة القدس المفتوحة

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

الحس الأمني وعلاقته بالكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة  
الأمنية الفلسطينية وتصور مقترح لبرنامج إرشادي

**"Security Awareness and Its Relationship to Professional  
Competence and Ego Strength Among Employees of the  
Palestinian Security Institution: A Proposed Counseling  
Program"**

إعداد

حسن مصطفى أحمد بشارت

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإرشاد

النفسي والتربوي

جامعة القدس المفتوحة (فلسطين)

تشرين أول 2025



جامعة القدس المفتوحة

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

الحس الأمني وعلاقته بالكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة  
الأمنية الفلسطينية وتصور مقترح لبرنامج إرشادي

**"Security Awareness and Its Relationship to Professional  
Competence and Ego Strength Among Employees of the  
Palestinian Security Institution: A Proposed Counseling  
Program"**

إعداد

حسن مصطفى أحمد بشارات

بإشراف:

الأستاذ الدكتور حسني محمد عوض

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في الإرشاد

النفسي والتربوي

جامعة القدس المفتوحة (فلسطين)

تشرين أول 2025

الحس الأمني وعلاقته بالكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة  
الأمنية الفلسطينية وتصور مقترح لبرنامج إرشادي

"Security Awareness and Its Relationship to Professional  
Competence and Ego Strength Among Employees of the  
Palestinian Security Institution: A Proposed Counseling  
Program"

إعداد:

حسن مصطفى احمد بشارات

بإشراف:

الأستاذ الدكتور حسني محمد عوض

نوقشت هذه الأطروحة وأجيزت في 2025/10/11م

أعضاء لجنة المناقشة

مشرفاً ورئيساً.....	جامعة القدس المفتوحة	الأستاذ الدكتور حسني محمد عوض
عضواً.....	جامعة النجاح الوطنية	الأستاذ الدكتور عبد عساف
عضواً.....	جامعة القدس المفتوحة	الأستاذ الدكتور يوسف ذياب عواد
عضواً.....	جامعة مؤتة	الأستاذ الدكتور أنس الطلاعين

أنا الموقع أدناه **حسن مصطفى أحمد بشارت**؛ أفض/ جامعة القدس المفتوحة بتزويد نسخ من أطروحتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص، عند طلبهم بحسب التعليمات النافذة في الجامعة.

وأقر بأنني قد التزمت بقوانين جامعة القدس المفتوحة وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المعمول بها والمتعلقة بإعداد أطاريح الدكتوراه عندما قمت شخصيًا بإعداد أطروحتي الموسومة بـ: " **الحس الأمني وعلاقته بالكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية** وتصور مقترح لبرنامج إرشادي"، وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الأطاريح العلمية.

الاسم: حسن مصطفى أحمد بشارت.

الرقم الجامعي: 0340012210021.

التوقيع: حسن بشارت.

التاريخ: 2025/10/11م.

## إهداء

إلى من قاد قلوب البشرية وعقولهم إلى مرفأ الأمان، معلم البشرية الأول محمد صلى الله عليه وسلم

إلى أرواح والدي أُمي وأبي وأخي واختي رحمهم الله وجعل الجنة مثواهم

إلى روح الخالد في عقلي وقلبي رفيق درب الشهيد المهندس سامي بشارات وكل شهداء الوطن وفي

مقدمتهم شهداء المؤسسة الامنية

إلى آخر أحلامي وأمنياتي رفيق دربي ومعلمي ومصدر فخري وعزتي أبي وابني وأخي الداعم

الأول لي للوصول إلى هذا الإنجاز شقيق الروح الأسير أحمد بشارات أبو أسير

إلى السند والعضد والساعد إخواني وأخواتي وأبنائهم وبناتهم

إلى بذرة الفؤاد وأمل الغد ونور الحياة، أبنائي الأحبة "عهد، ونوال، وسما، وسامي، وسيلاً"

إلى من ربطني بها عطر الصداقة، وورود المحبة، زوجتي الغالية

إلى إخوة جمعني بهم ميدان العلم والعمل، زملائي الكرام

إلى أستاذي ومعلمي ومشرفي وملهمي الأستاذ الدكتور حسني عوض

أهدي لهم عملي هذا عرفانا بالجميل

## شكر وتقدير

الحمد لله، وأتم الصلاة وأفضل التسليم للمبعوث رحمة للعالمين، سيدنا محمد العربي الصادق الأمين، والشكر لله الذي وفقني لإتمام هذه الاطروحة، فإن أصبت فمن الله، وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان، انطلاقاً من قوله صلى الله عليه وسلم "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" (الترمذي ب. ت، ج4: 339).

أتقدم بجزيل شكري وعرفاني لكل من وقف بجانبني وساندني وقدم لي النصح والمشورة، وأخص بالذكر مشرفي ومعلمي الأستاذ الدكتور حسني عوض، الذي كان لكرم أخلاقه وطيب أصله وعلمه الغزير وخبرته العميقة ورؤيته الثاقبة الأثر الكبير بالارتقاء بهذا العمل العلمي للمستوى الأفضل، فجزاه الله خير الجزاء ووقفه لما فيه الخير والساد.

الشكر الموصول لأعضاء لجنة المناقشة الأفاضل: الأستاذ الدكتور (عبد عساف)، والأستاذ الدكتور (أنس الظلاعين)، والأستاذ الدكتور (يوسف زياب عواد)، لما قدموه من ملاحظات أثرت دراستي بالنفع والقيمة، كما أتقدم بعظيم شكري وامتناني لأساتذتي الأفاضل في كلية الدراسات العليا والبحث العلمي لما قدموه لي من وافر علمهم وعظيم عطائهم.

وأخيراً شكري وامتناني إلى أختوتي الأعزاء، إلى أخي الأسير أحمد، الذي غاب جسده خلف القضبان، وبقي حضوره في قلبي ووجداني أبداً، إلى أخي الحبيب محمود، الذي كان سنداً وداعماً فكان لحضوره الدافئ دافعاً لي في رحلتي العلمية.

إليهما معاً أرفع كلمات الامتنان الممزوجة بالمحبة والفخر، وأدعو الله أن يحفظهما ويكامل حياتهما بالحرية والخير والسلام.

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	صفحة الغلاف الداخلي
ب	قرار لجنة المناقشة
ت	التفويض والإقرار
ث	الإهداء
ج	الشكر والتقدير
ح	قائمة المحتويات
د	قائمة الجداول
ز	قائمة الأشكال
ز	قائمة الملاحق
س	الملخص باللغة العربية
ص	الملخص باللغة الإنجليزية
<b>43-1</b>	<b>الفصل الأول: خلفية الدراسة ومشكلتها</b>
1	المقدمة
37	مشكلة الدراسة
39	أسئلة الدراسة وفرضياتها
41	أهداف الدراسة
41	أهمية الدراسة
42	حدود الدراسة ومحدداتها
43	التعريفات لمتغيرات الدراسة
<b>63-46</b>	<b>الفصل الثاني: الدراسات السابقة</b>
47	الدراسات التي تناولت متغير الحس الأمني
53	الدراسات التي تناولت متغير الكفاءة المهنية
56	الدراسات التي تناولت متغير قوة الأنا

57	التعقيب على الدراسات السابقة
<b>79-64</b>	<b>الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات</b>
65	منهجية الدراسة
66	مجتمع الدراسة وعينتها
68	أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية
76	متغيرات الدراسة
77	إجراءات تنفيذ الدراسة
78	المعالجات الإحصائية
<b>136-80</b>	<b>الفصل الرابع: نتائج الدراسة</b>
81	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
83	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
88	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
92	النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
94	النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
98	النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
101	النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة
102	النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة
103	النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة
105	النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة
116	ثانياً: تحليل النتائج المتعلقة بالجانب النوعي (المقابلة)
<b>171- 138</b>	<b>الفصل الخامس: تفسير النتائج ومناقشتها</b>
139	أولاً: تحليل النتائج المتعلقة بالجانب الكمي
139	تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
141	تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
143	تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
145	تفسير النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

145	تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
147	تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
149	تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
151	تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة
153	تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة
154	تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة
155	تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة
156	ثانياً: تفسير النتائج المتعلقة بالجانب النوعي (المقابلة)
170	ثالثاً: التصور المقترح لبرنامج إرشادي لتحسين الكفاءة المهنية ورفع مستوى قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية
173-172	الاستنتاجات
174-173	التوصيات والمقترحات
180-175	المراجع باللغة العربية
187-181	المراجع باللغة الإنجليزية
247-188	الملاحق

### قائمة الجداول

الصفحة	موضوع الجدول	الجدول
68	توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها الديمغرافية.	1.3
70	قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس الحس الأمني مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30).	2.3
71	قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس الكفاءة المهنية بالبُعد الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30).	3.3
72	قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس قوة الأنا بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30).	4.3
73	معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا.	5.3

75	درجات احتساب مستوى كل مقياس من مقاييس الدراسة.	6.3
81	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مقياس الحس الأمني وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً.	1.4
83	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات مقياس الكفاءة المهنية وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً.	2.4
84	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات تحمل المسؤولية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.	3.4
85	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال التفكير وحل المشكلات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.	4.4
86	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات التواصل الفعال مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.	5.4
87	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات التطور الشخصي والمهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.	6.4
88	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات مقياس قوة الأنا وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً.	7.4
89	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال القدرة على التصرف مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.	8.4
90	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الإحساس بالواقع مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.	9.4
91	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال القدرة الجسمية والثبات الفسيولوجي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.	10.4
92	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الحس الأمني تعزى إلى متغيرات: الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة.	11.4
93	تحليل التباين الثلاثي (بدون تفاعل) على مقياس الحس الأمني تعزى إلى متغيرات: الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة.	12.4
94	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الكفاءة المهنية تعزى إلى متغيرات: الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة.	13.4

95	تحليل التباين المتعدد (بدون تفاعل) على الدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس الكفاءة المهنية تعزى إلى متغيرات: الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة.	14.4
97	نتائج اختبار (Games-Howell) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مجالي: (تحمل المسؤولية، التواصل الفعال) لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير الرتبة العسكرية.	15.4
98	نتائج اختبار (Games-Howell) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مجال: (التواصل الفعال) لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير سنوات الخدمة.	16.4
99	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس قوة الأنا تعزى إلى متغيرات: الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة.	17.4
100	تحليل التباين المتعدد (بدون تفاعل) على الدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس قوة الأنا تعزى إلى متغيرات: الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة.	18.4
101	معاملات ارتباط بيرسون بين الحس الأمني وكل من: الكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية (ن=373).	19.4
102	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة تأثير إسهام الحس الأمني في التنبؤ بالكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.	20.4
104	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة تأثير إسهام الحس الأمني في التنبؤ بقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.	21.4
105	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والارتباطات بين متغيرات النموذج المفترض (ن=373).	22.4
106	قيم الالتواء والتلطح.	23.4
111	قيم معاملات الانحدار بالقيم المعيارية وغير المعيارية والدلالة الإحصائية للنموذج البنائي الأساسي.	24.4
114	قيم الانحدار للتأثير المباشر للمتغير المستقل على التابع بالقيم غير المعيارية.	25.4
115	نتائج التحليل للمتغيرات الكامنة للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية بالقيم غير المعيارية.	26.4

## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
108	نموذج القياس (Measurement Mode) الأساسي لأبعاد مقاييس الدراسة على العوامل الكامنة التي تنتمي إليها، وقيم تشبع الفقرات بالقيم المعيارية وقيم جودة المطابقة لنموذج القياس الأساسي المفترض.	1.4
110	النموذج البنائي لمقاييس الدراسة وقيم جودة المطابقة للنموذج وتشبع الأبعاد بالقيم المعيارية على المتغيرات الكامنة.	2.4
113	التأثير المباشر للمتغير المستقل في المتغير التابع قبل إدخال المتغير الوسيط بالقيم غير المعيارية.	3.4
115	التحليل للمتغيرات الكامنة للتأثيرات المباشرة للنموذج بالقيم غير المعيارية	4.4

## قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
189	مقاييس الدراسة في صورتها الأولية.	أ
195	قائمة بأسماء المحكمين.	ب
196	مقاييس الدراسة في صورتها النهائية.	ت
120	تسهيل مهمة إجراءات الدراسة.	ث
220	تصور برنامج إرشادي مقترح قائم على العلاج الواقعي لتحسين الكفاءة المهنية وقوة الأنا وتعزيز الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.	ج

الحس الأمني وعلاقته بالكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية

وتصور مقترح لبرنامج إرشادي

إعداد

حسن مصطفى أحمد بشارات

بإشراف:

الأستاذ الدكتور حسني محمد عوض

2025

ملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، وتحليل علاقته بالكفاءة المهنية وقوة الأنا، إلى جانب تقديم تصور مقترح لبرنامج إرشادي يستند إلى العلاج الواقعي، بهدف تعزيز هذه المتغيرات النفسية والمهنية الحيوية. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج المختلط (Mixed Method)، الذي يجمع بين المنهج الكمي والمنهج النوعي، بما يتيح فهماً شاملاً للظاهرة المدروسة بوساطة الدمج بين البيانات الرقمية والتحليلات السياقية.

في الجانب الكمي، طُبقت أدوات القياس على عينة مكونة من (373) موظفًا وموظفة من العاملين في المؤسسة الأمنية، واختيروا باستخدام أسلوب العينة العنقودية العشوائية، وقيست مستويات الحس الأمني، الكفاءة المهنية، وقوة الأنا باستخدام مقاييس معيارية. أما في الجانب النوعي، فقد أجريت مقابلات شبه مقننة مع تسعة من العاملين في المؤسسة الأمنية، تضمنت سبعة أسئلة مفتوحة تهدف إلى استكشاف التصورات الذاتية والتجارب المهنية المتعلقة بالموضوع.

أظهرت النتائج الكمية أن مستوى الحس الأمني لدى المشاركين كان مرتفعًا، بمتوسط حسابي بلغ (4.24) بنسبة مئوية (84.8%)، كما سجلت الكفاءة المهنية متوسطاً قدره (4.27) بنسبة (85.4%)، بينما بلغت قوة الأنا متوسطاً قدره (4.09) بنسبة (81.8%). وكشفت التحليلات الإحصائية عن وجود

علاقات ارتباط دالة إحصائيًا بين الحس الأمني والكفاءة المهنية، وبين الحس الأمني وقوة الأنا، وكذلك بين الكفاءة المهنية وقوة الأنا، وتبين أن الكفاءة المهنية تؤدي دورًا وسيطًا في العلاقة بين الحس الأمني وقوة الأنا، وأن هناك تأثيرًا مباشرًا للحس الأمني على الكفاءة المهنية، ولانتماء الوطني على قوة الأنا. أما نتائج الدراسة النوعية، فقد أكدت الحاجة إلى تدخل إرشادي شامل، وأظهرت تحليلات المقابلات أن 89% من المشاركين شددوا على أهمية التدريب المستمر، وتوفير برامج إرشادية متكاملة تعزز من الكفاءة المهنية، وتدعم البناء النفسي للعاملين. وفي ضوء هذه النتائج، صمم برنامج إرشادي مقترح يستند إلى مدخل العلاج الواقعي، يهدف إلى تحسين الكفاءة المهنية ورفع مستوى قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

أوصت الدراسة الجهات المختصة في المؤسسة الأمنية الفلسطينية بتبني البرنامج الإرشادي المقترح وتطبيقه على الفئة المستهدفة، لما له من أثر إيجابي محتمل في تعزيز الأداء المهني والاستقرار النفسي للعاملين في هذا القطاع الحيوي.

**الكلمات المفتاحية:** الحس الأمني، الكفاءة المهنية، قوة الأنا، المؤسسة الأمنية الفلسطينية، برنامج إرشادي، العلاج الواقعي، المنهج المختلط.

**Security Awareness and Its Relationship with Professional Competence and Ego Strength Among Employees in the Palestinian Security Institution: A Proposed Counseling Program**

**Prepared by: Hassan Mustafa Ahmad Basharat**

**Supervised by: Prof. Dr. Hosni Muhammad Awad**

**2025**

**Abstract**

This study aimed to assess the level of security awareness among employees in the Palestinian security institution and to analyze its relationship with both professional competence and ego strength. Additionally, the study proposed a counseling program based on reality therapy to enhance these critical psychological and professional variables. A mixed-method approach was adopted, combining quantitative and qualitative methodologies to provide a comprehensive understanding of the phenomenon under investigation.

In the quantitative phase, standardized measurement tools were administered to a sample of 373 employees selected through cluster random sampling. The study measured levels of security awareness, professional competence, and ego strength. In the qualitative phase, semi-structured interviews were conducted with nine security personnel, guided by seven open-ended questions designed to explore personal perceptions and professional experiences related to the study variables.

The quantitative results revealed high levels of security awareness ( $M = 4.24$ , 84.8%), professional competence ( $M = 4.27$ , 85.4%), and ego strength ( $M = 4.09$ , 81.8%). Statistical analyses indicated significant correlations between security awareness and professional competence, between security awareness and ego strength, and between professional competence and ego strength. Furthermore, professional competence was identified as a mediating variable in the relationship between security awareness and ego strength. The findings also showed a direct statistical effect of security awareness on professional competence, and of national affiliation on ego strength.

The qualitative findings underscored the urgent need for comprehensive counseling interventions. Analysis of the interviews revealed that 89% of participants emphasized the importance of continuous training and integrated counseling programs to enhance professional and psychological resilience. Based on both quantitative and qualitative results,

the study proposed a counseling program grounded in reality therapy, aimed at improving professional competence and strengthening ego among employees in the Palestinian security institution.

The study recommended that relevant authorities adopt and implement the proposed program for the target population, given its potential positive impact on professional performance and psychological stability in this vital sector.

**Keywords:** Security awareness, professional competence, ego strength, Palestinian security institution, counseling program, reality therapy, mixed-method approach.

## الفصل الأول

### خلفية الدراسة ومشكلتها

1.1 المقدمة

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

3.1 فرضيات الدراسة

4.1 أهداف الدراسة

5.1 أهمية الدراسة

6.1 حدود الدراسة ومحدداتها

7.1 التعريفات لمتغيرات الدراسة

## الفصل الأول

### خلفية الدراسة ومشكلتها

#### 1.1 مقدمة:

تؤدي المؤسسة الأمنية دوراً محورياً في تعزيز استقرار المجتمع الفلسطيني والحفاظ على النظام العام خاصة في ظل التحديات الأمنية والسياسية المعقدة التي تواجه دولة فلسطين، إذ لا تقتصر مهام المؤسسة الأمنية فيها على حفظ الأمن والنظام فقط بل تتعداها لتشمل المساهمة في بناء مجتمع قوي ومتماسك قادر على مواجهة التحديات المختلفة في أثناء حماية الأفراد والممتلكات ومكافحة الجريمة بأشكالها وأنواعها كافة، وتعزيز سيادة القانون، إضافةً إلى التنسيق مع المؤسسات المدنية لضمان الاستقرار والتنمية في المجتمع، كما تسعى المؤسسة إلى بناء ثقة مع المواطنين لتعزيز مشاركتهم في تحقيق الأمن الشامل، وخلق بيئة آمنة ومستقرة تدعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

ولتحقيق هذه الأدوار بكفاءة واحترافية، لا بد أن يتمتع أفراد المؤسسة بمجموعة من الخصائص النفسية والمهنية التي تؤثر كثيراً في أدائهم وقدرتهم على التعامل والتكيف مع المهام الموكلة إليهم، ومن بين هذه الخصائص الحس الأمني، الذي يعد من المفاهيم الأساسية والمهمة، إذ يعدّ امتلاك رجل الأمن لحس أمني عالٍ أمراً بالغ الأهمية، خاصة في بيئة العمل الأمني التي تتطلب مهارات تحليلية وتنبؤية عالية لمواجهة المخاطر المحتملة والتعامل مع التهديدات بفعالية ودقة (السعدي، 2019).

يرى الباحث أن موضوع الحس الأمني يمثل إحدى القضايا الأساسية التي تشغل العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، لا سيما في ظل الضغوط النفسية والقلق والتوتر الناتج عن أحداث الحياة اليومية الصعبة، فالحس الأمني من العوامل الجوهرية التي تمكن رجل الأمن من مكافحة الجريمة عبر تحقيق الضبط الوقائي والجنائي، بما يضمن حماية الأمن العام.

يتيح هذا الحس لرجل الأمن قراءة الظواهر الإجرامية وتمييزها عن الظواهر العادية، وهو مهارة تعتمد على وسائل الإدراك الحسية كالسمع والبصر والشم واللمس، فضلاً عن وسائل الإدراك غير الحسية التي تشمل الخصائص الفطرية، أو ما يُعرف بالحاسة السادسة (العازمي، 2020).

فالحس الأمني هو قدرة الفرد على التنبؤ بالمخاطر، وتحليل المواقف، واتخاذ قرارات استباقية مبنية على إدراك شامل للبيئة المحيطة. لا يُعد الحس الأمني استجابة فطرية فقط، بل هو نتاج تراكم معرفي وسلوكي يتطور عبر الخبرة والتدريب والتفاعل مع السياقات الأمنية المختلفة، وقد أشار الذياب واللحيدان (2018) إلى أن الحس الأمني يمر بمراحل إدراكية وسلوكية يجب أن تُدرَّب منهجياً، بدءاً من الملاحظة الدقيقة وصولاً إلى اتخاذ القرار، كما بيّنت دراسة السعدي (2019) أن هناك علاقة إيجابية بين الحس الأمني وبعض العوامل الشخصية مثل الضبط الذاتي والضمير، مما يعكس أهمية البنية النفسية في تعزيز هذا الحس لدى العاملين في الأمن الوطني الفلسطيني.

يعد الحس الأمني عنصراً جوهرياً وأساسياً في بناء الكفاءة المهنية للعاملين في المجال الأمني إذ تتجاوز الكفاءة المهنية أداء المهام إلى تحقيق الأداء الأمني بكفاءة وفعالية، وتتمثل الكفاءة بالقدرة على تجنيد الموارد المتاحة بحكمة، والعمل ضمن هيكل تنظيمي واضح ومنظم، يضمن استدامة أداء المهام الأمنية واستجابتها الفعالة للمستجدات (Singh & Cobbe, 2021؛ De Bruin & Mersinas, 2024).

وتعتمد الكفاءة المهنية للعاملين في المؤسسة الأمنية على مزيج من المهارات والمعارف، و يعد الحس الأمني جانباً رئيساً يسهم في اتخاذ القرارات الأمنية السريعة والصائبة، إضافة إلى التواصل الفعال وتحمل المسؤولية، ومن هنا تسعى المؤسسات الأمنية إلى تعزيز الكفاءة المهنية عبر برامج التدريب والتطوير المستمر، لتمكين العاملين من مواجهة التحديات اليومية بفاعلية (أبو العلا وعريقات، 2023).

وعليه يرى الباحث أن هنالك علاقة بين الكفاءة المهنية والحس الأمني في مجموعة من السلوكيات والمهارات التي تسمح لرجل الأمن بأداء دوره بفعالية، عبر التدريب والخبرة واليقظة المستمرة، وصولاً إلى التنبؤ بالجرائم وتمييز التصرفات غير الطبيعية.

وتعدّ قوة الأنا من المفاهيم النفسيّة الأساسيّة التي تعكس قدرة الفرد على التكيف مع الضغوط والتّحديات، واتّخاذ القرارات المناسبة في المواقف الصعبة، وتسهم بدورها في تعزيز كفاءة العاملين وقدرتهم على التّعامل مع الضغوط النفسيّة والمهنيّة (الشلهوب، 2016).

وتعدّ قوة الأنا (Ego Strength) عنصراً نفسياً حاسماً في تكوين شخصية متزنة وقادرة على مواجهة الضغوط النفسية، لا سيّما لدى العاملين في المؤسسات الأمنية، إذ تشير للقدرة الداخلية للفرد للحفاظ على توازنه النفسي، والتحكم في ردود أفعاله خصوصاً بالمواقف الضاغطة، وبفضل هذه القوة يتمكّن الفرد من مواجهة التحديات بثبات دون الانصياع للضغوط الخارجية، و أن قوة الأنا ترتبط ارتباطاً إيجابياً بفعالية استراتيجيات المواجهة والتكيف، بينما يرتبط ضعفها بعدم الاتزان الانفعالي ومشاعر الضعف (Barron, 1963; Butcher et al., 1989; Hildebrand, 2022).

أشار (Alyousef et al (2025) أن الأمن النفسي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالكفاءة الذاتية المهنية، وأن قوة الأنا تُعدّ مؤشراً نفسياً مهماً في تعزيز الأداء المهني لدى العاملين في البيئات الضاغطة.

وعليه فإن الربط بين متغيرات الدراسة الثلاثة - الحس الأمني، الكفاءة المهنية، وقوة الأنا - تنبع من فهم عميق للواقع الأمني الفلسطيني وتحدياته ، ويُعد الحس الأمني حجر الزاوية في عمل المؤسسات الأمنية، ليس فقط باعتباره مؤشراً للجاهزية والانتباه، بل بوصفه مرآة للوعي والإدراك المهني، غير أن تفعيل هذا الحس وارتقائه إلى مستويات احترافية لا يمكن أن يجري في فراغ، بل يتطلب بنية داخلية قوية تتجسد في الكفاءة المهنية للفرد، بما تشمل من مهارات، وخبرات، واستعدادات معرفية وسلوكية تمكّنه من أداء دوره الأمني بكفاءة. وفي قلب هذه البنية الداخلية، تبرز قوة الأنا عاملاً نفسياً حاسماً في ضبط السلوك، وتحمل الضغوط، واتخاذ القرارات المتزنة في المواقف الميدانية المعقدة.

ومن هذا المنطلق، فإن فهم طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات الثلاثة يكتسب أهمية بالغة، و من المتوقع أن تؤثر قوة الأنا مباشرة أو غير مباشرة في تنمية الحس الأمني، كما قد تعزز الكفاءة المهنية من قدرة العامل الأمني على توظيف هذا الحس بفاعلية أكبر، وكذلك يمكن أن تؤدي الكفاءة المهنية بما تحويه من مهارات التفكير والتنظيم والانضباط، دور الوسيط ، أو الداعم الذي يُمكن الحس الأمني من أن يتجسد في سلوك عملي يومي دقيق ومنضبط.

وعليه يتوقع الباحث، استناداً إلى المعطيات النظرية والبيانات الميدانية المتاحة، أن تُظهر نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحس الأمني ، والكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، مع احتمال أن تمثل الكفاءة المهنية عاملاً مؤثراً أو وسيطاً في هذه العلاقة. ومن شأن هذه النتائج، في حال تحققها، أن توفر أساساً علمياً يمكن توظيفه في تطوير برامج إرشادية وتدريبية تساهم في تعزيز قدرات العاملين، سواء على مستوى الأداء الفردي أو على مستوى السياسات المؤسسية المرتبطة بالتدريب النفسي والمهني.

تأتي هذه الدراسة في توقيت بالغ الأهمية، إذ توفر إطارًا علميًا لفهم ديناميات الأداء الأمني من زاوية نفسية-مهنية، وتسهم في إرساء أسس متينة لتطوير العاملين الأمنيين الفلسطينيين بما يتماشى مع الواقع العملي ومتطلباته.

## 1.1.2 الحس الأمني:

يشير الحس الأمني إلى صفة خاصة من صفات الشخصية التي تمكّن من يمتلكها من التعرف على الأشياء وإدراكها والتمييز بينها، ومن ثم تفسيرها تفسيرًا صحيحًا، ويتوقع لها توقعًا صحيحًا لكل الاحتمالات، وتمكنه من الاستشعار بالخطر ومعرفة مصادره، وبالتالي يتمكن من مواجهة هذا الخطر أو البحث فيه أكثر بالأساليب المناسبة قبل وقوعه، أو تكون لديه إمكانيات التهيؤ لمواجهته فور وقوعه، وعُرف الحس الأمني لدى رجل الشرطة أنه مهارة من المهارات التي يمتلكها رجل الشرطة تنطلق من الإحساس بالمسؤولية والخبرة نحو استشعار مظاهر معينة يكون من شأنها الإخلال بالأمن بمفهومه الشامل (الهنائي، 2019).

يُعد الحس الأمني من أهم الوسائل التي تمد رجل الأمن بالمعلومات اللازمة لمنع وقوع الجريمة أو ضبط مرتكبيها عند حدوثها. وتكمن أهميته في قدرته على تعزيز الإبداع والابتكار في العمل الأمني مما يساعد في التوصل إلى نتائج إيجابية والسيطرة على المواقف الأمنية، كما يسهم الحس الأمني في التنبؤ بالمخاطر قبل وقوعها، وكشف غموض الجرائم بعد حدوثها، بوساطة إدراك الإشارات غير المباشرة وتحليلها منطقيًا، وتشير الدراسات إلى أن الحس الأمني يتكون من تفاعل الإدراك الحسي السليم مع التحليل العقلي، مما يزيد من قدرة رجل الأمن على استغلال الفرص المتاحة في المواجهة الأمنية، وفهم الأمور التي قد لا تبدو ذات دلالة مباشرة (الهنائي، 2019؛ بهار، 2020).

## 2.1.1.2 مفهوم الحس الأمني والنظريات المفسرة له.

مفهوم الحس الأمني: هو حالة من الوعي المعرفي والنفسي والسلوكي، يتمتع بها الفرد أو المجموعة، وتمكنهم من إدراك التهديدات الأمنية المحتملة ، واتخاذ الإجراءات المناسبة لمنع وقوع الأضرار أو المخاطر. وقد عرّفته السعدي (2019) أنه قدرة إدراكية وانتباهية لدى رجل الأمن، تمكنه من التنبيه للمواقف والسلوكيات التي قد تشكل تهديدًا أمنيًا، وهو مرتبط بعوامل الشخصية الكبرى مثل الضمير والعصابية، كما تشير عبد السلام (2022) إلى أن الوعي الأمني لم يعد مقتصرًا على الأجهزة الأمنية، بل أصبح مسؤولية مجتمعية تتطلب نشر الثقافة الأمنية بين المواطنين، لما له من دور في تعزيز الأمن الوطني، وأن الثقافة الأمنية ضرورة ملحة، يجب أن يتمتع بها المواطن مثلها مثل الثقافة الصحية والدينية، لما لها من أثر في الوقاية من المخاطر وتعزيز الاستقرار.

وهو أيضا مهارة معرفية وسلوكية تتطلب يقظة دائمة، واستشعارًا سريعًا للمؤشرات غير الطبيعية وفهمًا لآليات الحماية والوقاية في بيئة العمل (Bondarenko et al., 2020) ، وأشار أبو العلا (2022) إلى أن الحس الأمني: يشمل الخبرة المهنية، التدريب المستمر، مستوى الوعي والثقافة الأمنية، والدافعية الذاتية للحفاظ على سلامة الأفراد والمؤسسة. كما أن طبيعة العمل، وتكرار التعرض للمواقف الخطرة، والدعم المؤسسي، تسهم في تطوير أو إضعاف الحس الأمني لدى العاملين.

يُعد الحس الأمني من المفاهيم النفسية والاجتماعية التي تعكس قدرة الفرد على إدراك المخاطر المحتملة والتصرف بوعي واحترار في المواقف المختلفة، وهو لا يقتصر على العاملين في الأجهزة الأمنية فحسب، بل يشمل أيضًا المواطنين في حياتهم اليومية، وقد أشار المري (2019) إلى أن الحس الأمني لدى المواطنين يُسهم بفعالية في التصدي للجريمة والحد من وقوعها، بوساطة تعزيز الوعي

الأمني والمشاركة المجتمعية في حماية النظام العام، وعرف الكردي (2016) الحس الأمني أنه مؤشراً على مستوى النضج المهني والانفعالي، خاصة لدى العاملين في المؤسسات الأمنية، و يرتبط بقدرتهم على التنبؤ بالأحداث واتخاذ قرارات سريعة وفعالة في المواقف الحرجة ، وبهذا يرى الباحث أن الحس الأمني يُسهم في تعزيز الوقاية المجتمعية من الجريمة، بتمكين الفرد من استشعار السلوكيات غير المألوفة ، والتنبه للمواقف التي قد تشكل تهديداً للأمن العام.

### النظريات المفسرة للحس الأمني

#### أولاً: نظرية التهديد المدرك.

تُعد نظرية التهديد المدرك أو "نظرية الدافع الوقائي" من النظريات النفسية التفسيرية المهمة التي وضعها روجرز (1975) Rogers لتفسير كيفية استجابة الأفراد للمواقف التي تحوي على تهديد أو خطر محتمل فالنظرية تشير إلى أن سلوكيات الوقاية أو الحماية تنشأ رد فعل لمجموعة من التقييمات المعرفية التي يقوم بها الفرد، وتشتمل على (إدراك شدة التهديد ومدى خطورة العواقب إذا حدث التهديد، وإدراك احتمالية تعرّض الفرد لهذا التهديد وفاعلية الاستجابة الوقائية باعتبار الفرد أن الاستجابة ستقلل الخطر) كما تؤكد هذه النظرية أن السلوك الوقائي، مثل ارتداء معدات الحماية أو الالتزام بتعليمات الأمن لا يحدث تلقائياً بل بعد تقييم عقلي للتهديد والقدرة على التعامل معه، كما أن الدافع نحو الوقاية يتضاعف كلما زادت درجة الشعور بالتهديد المدرك.

ويرى الباحث في ضوء هذه النظرية، أنه يمكن النظر إلى الحس الأمني باعتباره استجابة عقلية وسلوكية قائمة على إدراك المخاطر والتهديدات، وتقدير الفرد لخطورتها ولقابليته للتعرض لها، بمعنى

أن الحس الأمني يتولد عندما يُدرك الفرد أن هنالك تهديدًا فعليًا يستوجب الحذر، ويبدأ حينها بممارسة سلوكيات احترازية دون أن ينتظر حدوث الخطر وبالتالي، فإن الموظف في المؤسسة الأمنية الذي يتمتع بحس أمني عالٍ هو بالضرورة شخص يُجري دائما تقييمات معرفية دقيقة للبيئة من حوله، ويتحرك استباقياً بناءً على ما يدركه من تهديدات.

### ثانيا نظرية اليقظة الأمنية.

تنتمي هذه النظرية إلى حقل علم النفس الأمني والإدراكي، وتركّز على أهمية اليقظة المستمرة في البيئات عالية الخطورة وتتص على أن الأفراد لا يمتلكون حسًا أمنياً بالفطرة، وإنما يُطوّر لديهم هذا الحس بالخبرة والتدريب وتكرار التعرض للمواقف الطارئة، مما يُنمي لديهم ما يُعرف بـ "الحس الأمني" أو "الاستجابة اليقظة"، واليقظة هنا تُشير إلى قدرة الفرد على الحفاظ على حالة دائمة من الانتباه الإدراكي والاستعداد الذهني، بما يسمح له برصد الإشارات الدقيقة التي قد تشير إلى خطر محتمل أو تهديد قائم. وتشمل عناصر هذه النظرية: (الانتباه المركز، وتحليل السياق والبيئة والتفاعل السريع مع المثيرات غير الطبيعية، والتنبؤ بالتغيرات قبل وقوعها)، وعليه فإن اليقظة الأمنية بهذا المعنى تمثل مهارة إدراكية ديناميكية يمكن تدريبها وتحسينها مع الزمن، وهي تتأثر بعوامل مثل مستوى التدريب، درجة الانخراط في العمل، والثقافة التنظيمية (Schneider, 2008).

وعليه يرى الباحث وفق هذه النظرية أن الحس الأمني ليس شعور داخلي بالخطر فقط، بل هو حالة إدراكية مركّبة من الوعي والانتباه والتوقع، تتولد بفعل اليقظة المستمرة لدى الفرد في الميدان الأمني، فالشخص الذي يتمتع بيقظة أمنية عالية سيكون أكثر قدرة على التقاط الإشارات الأولية للخطر، وسيبادر باتخاذ إجراءات وقائية حتى قبل وقوع التهديد. وعليه، فإن تعزيز الحس الأمني في المؤسسة

الأمنية الفلسطينية يعتمد إلى حد كبير على بناء ثقافة اليقظة الأمنية عبر التدريب والملاحظة المستمرة، لا سيما في بيئات يسودها التوتر والتغيرات غير المتوقعة.

### ثالثاً نظرية الوعي بالمخاطر.

طور Slovic (1987) هذه النظرية في إطار علم النفس المعرفي، لتفسير إدراك الأفراد المخاطر وتفاعلهم معها ووفقاً لهذه النظرية، فإن تقييم الأفراد للخطر لا يعتمد فقط على المعطيات العلمية أو المعلومات الظاهرة، بل يتأثر بعوامل نفسية واجتماعية وثقافية، مثل الخبرات السابقة الثقة بالمصادر والإحساس بالسيطرة. وتفترض النظرية أن بعض الأفراد يكونون أكثر حساسية تجاه المخاطر بسبب تركيبتهم المعرفية والانفعالية، ما يجعلهم يتصرفون بحذر وحرص زائد، وتُشير إلى أن الفروق الفردية في إدراك المخاطر تؤدي إلى تفاوت في الاستجابة الوقائية، ومن هنا يصبح الإدراك المعرفي عاملاً جوهرياً في الوقاية.

ويرى الباحث أنه في ضوء هذه النظرية يُفهم الحس الأمني بوصفه انعكاساً مباشراً لقدرة الفرد على إدراك المخاطر وتحليلها، فكلما زاد وعي الفرد بالمخاطر المحيطة به، سواء كانت ميدانية أو سلوكية أو تنظيمية، زادت قدرته على التحرك احترازياً وسريعاً. وهذا ما يميّز أصحاب الحس الأمني المرتفع: فهم لا يتجاهلون المؤشرات، بل يفسرونها في سياقها الأمني، ويتخذون قرارات مبنية على الإدراك المعرفي للخطر، لذا فإن تدريب العاملين في المؤسسة الأمنية على تطوير الوعي بالمخاطر يمثل مدخلاً أساسياً لتعزيز الحس الأمني لديهم.

### 3.1.1.2 مكونات الحس الأمني

يتكون الحس الأمني من العناصر، (العازمي، 2020؛ الحربي، 2020؛ السعدي، 2019)، الآتية:

أولاً: العناصر العقلانية (الإدراكية): تعتمد على الملاحظة الدقيقة للبيئة الأمنية وتحليل الظواهر والمواقف بطريقة منطقية وعلمية، هذا الجانب يمكن الأفراد من رصد علامات غير مألوفة أو تهديدات محتملة، وبالتالي بناء تصور واضح عن الخطر.

ثانياً: العناصر الوجدانية (العاطفية): تتعلق بالمشاعر الداخلية التي ترافق الإدراك الأمني، مثل الشعور بالقلق أو التوجس الذي يدفع الفرد إلى الانتباه بشكل أكبر، و يعد هذا الشعور نتاج خبرات سابقة وتجارب شخصية في مجال الأمن.

ثالثاً: التفاعل بين العقل والعاطفة: يعمل الحس الأمني حالة تكاملية بين العقل (التحليل والتقييم)، والعاطفة (الشعور والانتباه)، ويعتمد هذا التفاعل على حواس الفرد ودرجة يقظته وقدرته على سرعة الاستجابة.

### 4.1.1.2 أبعاد الحس الأمني

يرتكز الحس الأمني على ثلاثة أبعاد رئيسة متكاملة، يعمل كل منها على دعم فعالية الأداء الأمني من زاوية مختلفة، وهي وفق التالي:

أولاً البعد الإدراكي: يتكون البعد الإدراكي بالحس الأمني وفق ما أشار كل من (العازمي، 2020؛ السعدي، 2019)، بالآتي:

- **العمليات الذهنية:** تساعد للفرد بالتعرف على المواقف والعوامل الأمنية المختلفة، وتفسيرها بناءً على المعلومات المتاحة.

- **التصور دقيق:** الذي يسهم في تكوين رؤيا عن المخاطر المحتملة، مما يسهل اتخاذ القرارات الأمنية المناسبة

- **التمييز بين المؤشرات الطبيعية والغير طبيعية:** في البيئة الأمنية التي قد تكون علامات إنذار مبكر بوجود تهديد.

**ثانيا البعد السلوكي:** يتكون البعد السلوكي وفق ما اشار (الحربي، 2020 ; العازمي، 2020)، بالتالي:

- رد الفعل الظاهر والعملي الذي يصدر عن الفرد بعد الإدراك، مثل اتخاذ إجراءات الحذر، التنبيه، التبليغ، أو اتخاذ تدابير وقائية مختلفة.

- الاستجابات تلقائية أو مخططة تهدف إلى تقليل المخاطر، والتعامل معها بأسرع ما يمكن

- تدريب الفرد على التجارب العملية في التعامل مع المواقف الأمنية المختلفة.

**ثالثا البعد العاطفي:** يتكون البعد العاطفي وفق ما ذكر (المري، 2019; السعدي، 2019)، من التالي:

- المشاعر التي ترافق الإدراك الأمني، والتي تشمل القلق، التوتر، والخوف، وتعمل محفزات داخلية لتفعيل الحذر والانتباه.

- المشاعر التي تؤثر في دافع الفرد للاستجابة للمخاطر، مما يعزز الالتزام بالسلوكات الأمنية الوقائية.

- تؤدي المشاعر دورًا مهمًا في رفع مستوى الاستعداد الذهني والبدني لمواجهة أي تهديد محتمل.

### 5.1.1.2 العوامل المؤثرة في الحس الأمني

هنالك عوامل عدة تعمل على تنمية الحس الأمني لدى الأفراد المنتسبين للمؤسسة الأمنية (العازمي، 2020 ; الحربي، 2020؛ المري، 2019)، وهي تتمثل في التالي:

**أولاً:** التدريب العملي والنظري الذي يعمل على رفع كفاءة الاستشعار الأمني لدى الأفراد، وتعمل برامج المحاكاة والتدريبات العملية على تقوية القدرات الإدراكية والسلوكية.

**ثانياً:** الخبرة الميدانية التي تؤدي دورًا كبيرًا في تعزيز الحس الأمني، إذ يزداد وعي الأفراد بالمخاطر وأساليب التعامل معها مع مرور الوقت واكتساب التجارب.

**ثالثاً:** السمات الشخصية المتمثلة في القدرة على ضبط الانفعالات، وتحمل الضغوط النفسية، والتوازن النفسي، تؤثر كثيرا في فعالية الحس الأمني.

**رابعاً:** الشعور بالانتماء الوطني والالتزام بحماية الوطن والمجتمع يعزز دافعية الفرد للانتباه للمخاطر الأمنية والاستجابة لها بجدية .

**خامساً:** توفر بيئة عمل داعمة وتحفيزية تعزز التواصل والتنسيق بين أفراد المؤسسة الأمنية، مما يرفع من مستوى الحس الأمني الجماعي.

### 6.1.1.2 أهمية الحس الأمني في بيئة العمل الأمني

تتمثل أهمية الحس الأمني في بيئة العمل الأمني، (الحربي، 2020؛ السعدي، 2019) في التالي:

- التنبؤ المبكر بالمخاطر، مما يمنح الوقت الكافي لاتخاذ الإجراءات الوقائية وتقليل الخسائر
- يعزز القدرة على الابتكار والتكيف مع الظروف المتغيرة، و يتيح للأفراد البحث عن حلول جديدة لمواجهة التحديات الأمنية المتجددة.
- يرفع من سرعة وفعالية اتخاذ القرار الأمني، مما يؤدي لاستجابة فورية ومناسبة لكل موقف طارئ.
- يدعم التنسيق والتعاون داخل الفرق الأمنية، ويعزز العمل الجماعي المبني على الثقة المتبادلة والتواصل المستمر
- يعزز ثقة المجتمع في أجهزة الأمن بواسطة المظاهر الأمنية المستمرة واليقظة الأمنية المتواصلة.

### 7.1.1.2 دور الحس الأمني في تعزيز السلامة المهنية لدى العاملين في المؤسسات الأمنية:

**يسهم الحس الأمني** مباشرة في خلق بيئة عمل أكثر أمانًا بتحفيز الأفراد على اتباع الإجراءات الوقائية التي تقلل من احتمال وقوع الحوادث أو التعرض للمخاطر الأمنية (الحربي، 2020)، كما يتيح القدرة على الاستجابة السريعة والفعالة في حالات الطوارئ، مما يحد من الأضرار المحتملة، ويعزز الحس الأمني من جودة الأداء المهني، ويقلل من الأخطاء المرتبطة بعدم الانتباه أو الإهمال، مما يدعم الاستقرار المهني والسلامة العامة داخل المؤسسات الأمنية (العازمي، 2020)، ويشكل قاعدة للالتزام بالإجراءات الوقائية التي تحمي الأفراد من الحوادث والاعتداءات الأمنية، ويدعم الاستجابة السريعة والفعالة في حالات الطوارئ، مما يقلل من احتمالية وقوع أضرار كبيرة، ويسهم في تقليل الأخطاء

المهنية الناتجة عن الإهمال أو ضعف التركيز، وبالتالي رفع جودة الأداء الأمني (المري، 2019)، الأمر الذي يؤدي إلى خلق بيئة عمل أكثر أمانًا واستقرارًا نفسيًا، مما يحسن الروح المعنوية، ويقلل من معدلات الغياب والحوادث (السعدي، 2019).

## 2.1.2 الكفاءة المهنية:

### 1.2.1.2 مفهوم الكفاءة المهنية والنظريات المفسرة لها:

تُعد الكفاءة المهنية من المفاهيم متعددة الأبعاد التي تتداخل فيها المعارف النفسية، والاجتماعية، والتقنية، وتُشكّل أساسًا جوهريًا في تقييم الأداء داخل المؤسسات، فقد عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) أنها "مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم التي يحتاجها الفرد ليتمكن من أداء العمل المطلوب منه بنجاح وتوافق مع متطلبات السوق" (OECD, 2020)، وتعرف أنها قدرة الفرد على أداء مهامه الوظيفية بفعالية وكفاءة، بامتلاكه مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات التي تمكنه من التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل، مما يسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وزيادة الإنتاجية (سليمان، 2024) وهي أيضا مجموعة من المهارات والمعارف والسلوكيات القابلة للملاحظة والقياس، والتي تُمكن الفرد من أداء مهامه المهنية بفعالية ضمن سياق تنظيمي محدد (Wong, 2020) وقد تطورت هذه الكفاءة لتشمل ليس فقط الأداء الفني، بل أيضًا القدرة على التكيف، والتواصل، واتخاذ القرار، والقيادة، مما يجعلها معيارًا أساسيًا لتقييم الأداء الوظيفي وتطويره. وتؤكد النماذج الدولية الحديثة أن الكفاءة المهنية يجب أن تُعرّف وتُقاس وتُعاد تقييمها دوريًا لضمان التحسين المستمر والتوافق مع المتغيرات المهنية (Wit et al., 2023).

و أشار أبو العلا (2023) أن الكفاءة المهنية تشمل المهارات والسلوكيات القابلة للقياس التي تُمكن الفرد من أداء مهامه بفعالية ، و أن الكفاءات المهنية تؤثر مباشرة في الانخراط في العمل داخل بالمؤسسة الأمنية، كما تؤدي الكفاءة الذاتية العامة دوراً وسيطاً في هذا التأثير، مما يعكس أهمية بناء منظومة متكاملة من الموارد البشرية القادرة على التطوير المؤسسي، وعرفها الزعابي (2019) أنها مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها رجل الأمن وتمكنه من أداء مهامه الوظيفية بكفاءة وفعالية، مع القدرة على التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل الأمنية، مما يسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وزيادة الإنتاجية، (الحجاوي، 2024).

ويرى الباحث في مفاهيم الكفاءة المهنية التي استعرضت أنها المحصلة النهائية الناتجة عن توظيف كافة المعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الفرد من أجل القيام بالمهام المرتبطة بوظيفته وعمله.

### النظريات المفسرة لنظرية الكفاءة المهنية.

#### أولاً: نظرية الكفاءة الذاتية.

قدّم العالم النفسي ألبرت باندورا نظرية الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy) ضمن إطار نظريته الأشمل "النظرية المعرفية الاجتماعية"، و يرى أن السلوك الإنساني لا يتحدد فقط بالعوامل الخارجية، بل يتأثر بدرجة كبيرة بمعتقدات الفرد عن نفسه، خاصةً تصوره لقدرته على تنفيذ المهام وتحقيق النجاح فيها، وقد عزّف باندورا الكفاءة الذاتية أنها: "حكم الفرد على مدى قدرته على تنظيم وتنفيذ سلسلة من الإجراءات المطلوبة للتعامل مع مواقف مستقبلية" (Bandura, 1977) ، وتؤثر هذه الكفاءة في نوعية الأهداف التي

يضعها الفرد، ومدى التزامه بتحقيقها، ومثابرتة في مواجهة التحديات، كما تؤدي دورًا محوريًا في تنظيم الجهد، والتحمل، والاستجابة للضغوط. وتُستمد الكفاءة الذاتية من أربعة مصادر رئيسية: الإنجازات الفعلية، والتجارب غير المباشرة، والإقناع الاجتماعي، والحالة النفسية والانفعالية (Bandura, 1977) ؛ (Lopez-Garrido, 2025).

وعليه يرى الباحث في ضوء ما طرحه باندورا في نظريته أن الكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعد انعكاسًا مباشرًا لمستوى الكفاءة الذاتية لديهم، فالعامل الأمني فرجل الأمن الذي يؤمن بقدرته على التصرف بفعالية في المواقف الميدانية أو الطارئة سيكون أكثر قدرة على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية، حتى في ظروف الضغط والانفعال . وتُعد هذه الثقة ركيزة أساسية في الكفاءة المهنية، إذ تُمكنهم من ضبط سلوكهم، واستخدام مهاراتهم الميدانية بكفاءة، والالتزام بالمعايير الأمنية الصارمة.

#### ثانيا: النظرية السلوكية التنظيمية.

تُعد نظرية السلوك التنظيمي كما قدمها ستيفن روبينز (Robbins, 1993) من أبرز الإسهامات في فهم تأثير التنظيم الإداري وهيكل العمل في أداء الأفراد داخل المؤسسات. و يرى روبينز أن سلوك الأفراد لا يتحدد فقط بخصائصهم الفردية، بل يتأثر أيضًا بعوامل تنظيمية مثل أنماط القيادة، وسياسات التحفيز، ووضوح الأدوار، والاتصالات الداخلية، والبيئة الثقافية للمؤسسة، وتؤكد النظرية أن الكفاءة المهنية تنمو في بيئة عمل داعمة ومحفزة تُشجع الموظفين العاملين بها على تطوير ذواتهم والالتزام بمعايير الأداء، وتوضح أن الأدوار والاتصالات الفعالة تُعد عناصر أساسية في تعزيز الأداء المهني،

مما يجعل السلوك التنظيمي أداة تحليلية لفهم وتطوير ديناميكيات العمل داخل المؤسسات (Robbins & Judge, 2021).

ويرى الباحث وفق ما قدمه روبينز (Robbins) في نظريته أن أداء العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية يعد انعكاساً مباشراً للبيئة التنظيمية التي يعملون فيها ، فكما كانت التعليمات واضحة، وأساليب القيادة داعمة، وفرص التقدم والاعتراف بالجهد متاحة، زادت درجة كفاءتهم المهنية. إن هذه العوامل السلوكية والتنظيمية تُشكّل أساساً حيويًا لتطوير الكوادر الأمنية، لا سيما في ظل التحديات اليومية التي تواجه رجل الأمن الفلسطيني، مما يستوجب بنية تنظيمية متماسكة لتعزيز الاحترافية والانضباط.

### ثالثاً: نظرية رأس المال البشري.

طوّر الاقتصادي الأمريكي غاري بيكر (Gary Becker) نظرية رأس المال البشري في كتابه الشهير الصادر عام 1964، والتي تُعد من الركائز الأساسية في فهم تطور الكفاءة المهنية للأفراد، تركز هذه النظرية على أن الإنسان يمثل مورداً اقتصادياً يمكن استثماره وتطويره، تماماً كأى نوع من أنواع رأس المال. ويتجلى هذا الاستثمار في التعليم، والتدريب، والخبرات المتراكمة التي يُمكن أن تُحسّن من إنتاجية الفرد وقيمه المهنية داخل المؤسسة، ويرى بيكر أن الفروق بين الأفراد في الأداء والكفاءة المهنية لا تُعزى فقط إلى اختلافات فطرية، بل إلى الفروقات في حجم ونوع الاستثمار في تعليمهم وتدريبهم المهني، هذا المفهوم أصبح لاحقاً حجر أساس في استراتيجيات تطوير الموارد البشرية.

ويرى الباحث أنه يمكن تطبيق نظرية بيكر على العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، فالكفاءة المهنية تُعد نتيجة مباشرة لمستوى الاستثمار فيهم، فكلما تلقى رجل الأمن تدريبات عملية متخصصة في المهارات الأمنية، أو نال تأهيلاً أكاديمياً في مجالات مثل التحليل الجنائي، أو إدارة الأزمات زادت كفاءته المهنية، كما أن الاستمرارية في التدريب وتقييم الأداء تُمكن المؤسسة الأمنية من تطوير رأس مالها البشري ممنهجاً ، مما يؤدي إلى تحسين فاعلية أدائها الأمني والاستراتيجي في ظل المتغيرات السياسية والميدانية.

### 2.2.1.2 مكونات الكفاءات المهنية

تُعد الكفاءة المهنية مفهوماً متعدد الأبعاد، يجمع بين المعارف والمهارات والسمات الشخصية والدافعية التي تمكّن الفرد من أداء مهامه بكفاءة وفعالية، وهي على النحو الآتي :

1. المعرفة المهنية :مثل الأساس الذي يُبنى عليه الأداء الفعّال، إذ تشمل الإلمام بالمفاهيم النظرية والممارسات التطبيقية ذات الصلة بالمجال التخصصي، وتتضمن فهم القوانين والسياسات والإجراءات المرتبطة بطبيعة العمل، الأمر الذي يُمكن الفرد من اتخاذ القرارات الصائبة وتطبيق الأساليب الصحيحة . وفي المجال الأمني، تتجسد المعرفة المهنية في الإلمام بالقوانين الجنائية، وإجراءات الضبط الميداني وأخلاقيات المهنة، مما يعزز جودة العمل، ويحافظ على معايير السلامة و النزاهة(Eraut, 2000).

2. المهارات العملية : الجانب التطبيقي للمعرفة المهنية، فهي تمثل القدرة على تحويل المعرفة النظرية إلى أفعال ملموسة في الميدان، وتشمل هذه مهارات التواصل الفعّال، واتخاذ القرار، وحل المشكلات، وإدارة الوقت بكفاءة، وفي المؤسسات الأمنية تكتسب هذه المهارات أهمية خاصة نظراً لطبيعة المواقف

الطارئة والحساسة، إذ تشمل مهارات القيادة، وضبط النفس، والتعامل مع المواقف الحرجة بسرعة وفاعلية (Spencer & Spencer, 1993).

**3. السمات الشخصية والسلوكية:** ترتبط السمات الشخصية والسلوكية بالقيم والاتجاهات التي يحملها الفرد تجاه عمله، مثل الالتزام، وتحمل المسؤولية، والنزاهة، والقدرة على العمل تحت الضغط. وتُعد هذه السمات مكونًا حاسمًا في الكفاءة المهنية، إذ تضمن استمرارية الأداء المتميز حتى في ظروف العمل الصعبة، كما يرتبط هذا البعد بالذكاء العاطفي الذي يساعد العامل على إدارة انفعالاته وفهم انفعالات الآخرين، مما يسهم في خلق بيئة عمل إيجابية (Goleman, 1995).

**4. الدافعية والاتجاهات المهنية:** تشكل الاتجاهات الإيجابية نحو العمل عاملاً محفزًا على التعلم المستمر والتطور الذاتي، وتدفع الفرد إلى تحسين أدائه باستمرار والانخراط في المبادرات المهنية، ويرتبط هذا الجانب بنظرية الكفاءة الذاتية التي طرحها باندورا، والتي تشير إلى أن اعتقاد الفرد بقدرته على إنجاز المهام ينعكس مباشرة على جودة أدائه المهني، ويحفزه على مواجهة التحديات وتحقيق الأهداف (Bandura, 1997).

### 3.2.1.2 أهمية الكفاءة المهنية في المؤسسات الأمنية

تُعد الكفاءة المهنية عنصرًا أساسيًا في تحسين جودة العمل، وتقليل الأخطاء التي قد تؤثر في سلامة الأفراد والمجتمع، إذ تعزز من قدرة العاملين على مواجهة المواقف الطارئة واتخاذ القرارات السريعة والصحيحة، مما يرفع من مستوى الأداء العام للمؤسسة، كما تسهم الكفاءة المهنية في زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين بتعزيز ثقتهم بقدراتهم وكفاءتهم في أداء مهامهم، وإلى جانب ذلك فإنها تسهم

في بناء سمعة إيجابية للمؤسسة الأمنية، وترسيخ الثقة بينها وبين المجتمع، وهو ما يدعم استدامة قدرتها على أداء مهامها بكفاءة عالية في ظل التغيرات والتحديات الأمنية المتسارعة (الجعبري، 2022).

#### 4.2.1.2 أنواع الكفاءة المهنية:

**أولاً: الكفاءة الذاتية:** وتتمثل في قدرة الفرد على تنظيم وتنفيذ السلوكات اللازمة لتحقيق الأهداف المحددة (Bandura, 1997) وتعد مكوناً محورياً في تعزيز الثقة بالنفس، وتحفيز الأداء، وزيادة المرونة النفسية في مواجهة الضغوط المهنية، وأن الأفراد ذوي الكفاءة الذاتية العالية يكونون أكثر قدرة على مواجهة التحديات، واتخاذ قرارات فعالة، والتكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل.

في بيئة العمل الأمني، تتطلب المواقف المهنية سرعة البديهة والثبات النفسي فتمتع العاملين في الكفاءة الذاتية تمكنهم من التعامل بفعالية مع المواقف الطارئة، والحفاظ على تركيزهم رغم الضغوط كما أن تعزيز الكفاءة الذاتية يسهم في تحسين الأداء المهني ، وتقليل مستويات القلق والتوتر لدى العاملين في المؤسسة الأمنية.

**ثانياً: التحكم الذاتي:** يشير التحكم الذاتي إلى القدرة على ضبط الانفعالات، وتأجيل الإشباع، والسيطرة على السلوكات بما يتناسب مع متطلبات المواقف المختلفة (Tangney et al 2004) . يعد التحكم الذاتي من العوامل الأساسية التي تساعد الأفراد على مقاومة المشتتات والانفعالات السلبية، وهو مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالنجاح المهني والرضا الوظيفي.

وفي مجال العمل بالمؤسسات الأمنية يواجه العاملون مواقف ضغط نفسي شديدة، ويساعد امتلاك سمة التحكم الذاتي على الحفاظ على التوازن العاطفي، وضبط ردود الفعل السلوكية بما يتماشى مع المتطلبات المهنية، مما يسهم في تعزيز الانضباط المهني وجودة الأداء ( أبو العلا، 2022) كما أن التحكم الذاتي يدعم السلوكيات الإيجابية التطوعية التي تعزز من العمل الجماعي، والتعاون داخل المؤسسة.

**ثالثاً: التنظيم الذاتي:** يعبر التنظيم الذاتي عن قدرة الفرد على مراقبة وضبط أفكاره، ومشاعره، وسلوكياته بهدف تحقيق الأهداف المرجوة على الرغم من التحديات والضغوط الخارجية. كما يرتبط الاستقرار النفسي بالقدرة على المحافظة على توازن عاطفي مستدام، ما يساعد في الحفاظ على الأداء الثابت وتحسين جودة العمل (Baumeister et al , 2007).

وفي مجال العمل الأمني، يعد التنظيم الذاتي أداة حيوية للتعامل مع حالات الطوارئ، و يتطلب الأمر قدرة على التركيز العالي، واتخاذ قرارات سليمة في وقت ضيق، مع تحكم تام في المشاعر والانفعالات فالتنظيم الذاتي يعزز المرونة النفسية، مما يمكن العاملين من التكيف بأسلوب أفضل مع الضغوط المستمرة، ويقلل من مخاطر الإرهاق النفسي لدى العاملين في قطاع الأمن (Gross, 2015).

### 3.1.2 قوة الأنا:

#### 1.3.1.2 مفهوم قوة الأنا والنظريات المفسرة له:

**مفهوم قوة الأنا :** تُعد الأنا أحد المكونات الجوهرية في نظرية التحليل النفسي لفرويد (1923)، إذ تمثل الوسيط بين الدوافع والرغبات الداخلية والمطالب الاجتماعية الخارجية، بما يضمن تحقيق التوازن النفسي

واستقرار الفرد عاطفياً وسلوكياً، وتعمل الأنا وفق مبدأ الواقع إذ تسعى إلى إشباع الحاجات بطريقة تتوافق مع القيم المجتمعية، وهي مسؤولة عن تنظيم العمليات العقلية والإشراف على آليات الدفاع والتكيف مع المواقف المختلفة (Encyclopaedia Britannica, 2025) ، ويرى فرويد أن الجهاز النفسي يتكون من ثلاثة عناصر على النحو التالي :

أولاً: الهو وهو مستودع الغرائز والدوافع الفطرية ، ويعمل وفق مبدأ اللذة دون اعتبار للقواعد أو القيم. ثانياً: الأنا وهي المنظومة التي توازن بين مطالب الهو والواقع بالإدراك والتخطيط والتنظيم. ثالثاً: الأنا الأعلى وهو المكوّن الأخلاقي الذي يحوي على المعايير والقيم المستمدة من المجتمع، ويعمل وفق مبدأ الأخلاقية.

وهي أيضا مفهوم نفسي مركزي يشير إلى مجموعة القدرات النفسية التي يمتلكها الفرد التي تمكنه من التكيف مع متطلبات الواقع المتغيرة، وضبط الانفعالات، وتحمل الضغوط النفسية المختلفة، والقدرة على اتخاذ قرارات متوازنة قائمة على العقلانية بعيداً عن التحيز بسبب التأثير بالعواطف السلبية أو الاندفاع (American Psychological Association, 2018; Jones & Miller, 2022).

وأكد Kelly (2020) أن قوة الأنا تعني القدرة على التعامل مع مطالب الهو والأنا الأعلى والواقع، وهي عملية خلق إطار مركزي مرجعي ينظر بوساطته الأشخاص إلى أنفسهم وعلاقاتهم مع الآخرين، وفي تعريف آخر لها هي القدرة على مواجهة الصراعات الداخلية والضغوط الخارجية بمرونة وفاعلية، مع ضبط الانفعالات والحفاظ على الاستقرار النفسي، ويتميز الأفراد ذوو قوة الأنا المرتفعة بقدرتهم على

التكيف الإيجابي، واتخاذ القرارات الواقعية، واستثمار إمكانياتهم لتحقيق الأهداف، بينما يرتبط ضعف الأنا بالسلوك الاندفاعي وصعوبة التكيف (Oxford Reference, 2024) .

وبهذا يرى الباحث أن قوة الأنا هي مفهوم نفسي يشير إلى قدرة الفرد على التكيف مع متطلبات الواقع، وتحمل الضغوط النفسية، وضبط الانفعالات، واتخاذ القرارات بطريقة متزنة وواقعية، فهي تُعد عاملاً جوهرياً في الثبات النفسي والاستقرار الذاتي، وتعمل وسيطاً بين الدوافع الداخلية والمطالب الخارجية مما يساعد الفرد على مواجهة التحديات بفعالية.

### النظريات المفسرة لقوة الأنا.

#### أولاً: نظرية التحليل النفسي:

طَوَّر Freud's (1923) نظرية التحليل النفسي، التي تُعد من أقدم النظريات التي تناولت بنية الشخصية إذ قسمها إلى ثلاثة مكونات أساسية: الهو (Id)، والأنا (Ego)، والأنا الأعلى (Superego)، ويعد الأنا (Ego) هو الجزء التنفيذي من الشخصية، ويتوسط بين رغبات الهو وغرائزه، وبين المعايير الأخلاقية التي يمثلها الأنا الأعلى، والواقع الخارجي، ويرى فرويد أن قوة الأنا تظهر في قدرة الفرد على التعامل مع التوترات الداخلية والصراعات الخارجية بحكمة واتزان، والشخص ذو الأنا القوي يتمكن من التوفيق بين دوافعه الداخلية، ومتطلبات الواقع دون أن ينهار تحت ضغط القلق، أو أن ينحاز انحيازاً تاماً إلى الرغبات أو الضوابط.

وفي ضوء النظرية يرى الباحث أن رجل الأمن يواجه يومياً مواقف ضاغطة تتطلب تماسكاً نفسياً وقدرة على ضبط الذات، واتخاذ القرار بسرعة وبدقة، دون أن تؤثر العوامل الانفعالية أو الغرائز في

سلوكه، وبهذا يظهر دور "قوة الأنا" محددا رئيسا للقدرة على المحافظة على التوازن بين المشاعر والانضباط الوظيفي، خاصة في بيئة أمنية مليئة بالتحديات والصراعات، فالقوة النفسية التي يمتلكها رجل الأمن - وفق نظرية فرويد - تمكنه من الصمود أمام الضغوط الميدانية، وتجنّب الانفعالات الزائدة، والتعامل المهني مع مثيرات العنف أو القلق.

### ثانيا: نظرية الأنا القويّة:

يُعد إريك إريكسون أحد تلاميذ فرويد الذين طوّروا نظرية "نمو الأنا" (Erikson's (1959 في مراحل الحياة، وعد الأنا ليست فقط وظيفة نفسية دفاعية، بل قوة بنائية تنمو مع تطور الشخصية ويركز إريكسون على تطور "هوية الأنا" في ثماني مراحل في حياة الإنسان، ويؤكد أن كل مرحلة تتطلب حل صراع معين (مثل الثقة مقابل عدم الثقة، أو الهوية مقابل تشتت الهوية) وفي ضوء هذه النظرية، فإن قوة الأنا تتمثل في قدرة الفرد على تجاوز هذه التحديات النفسية والاجتماعية وبناء شعور قوي بالهوية والهدف.

وبناء على نظرية إريكسون، يرى الباحث أن رجل الأمن القادر على مواجهة الضغوط اليومية والمهام المعقدة، هو ذلك الذي مر بتجارب حياتية بناءة أسهمت في تكوين هوية مهنية متماسكة، وأن قوة الأنا لدى رجل الأمن تنعكس في التزامه المهني، وحسمه في اتخاذ القرارات، وثباته في مواجهة المخاطر وقدرته على تحمل المسؤولية تحت ضغط العمل المتواصل، كل هذه القدرات تشير إلى أن

الأنا القويّة نمت تراكمياً عبر مراحل حياته الاجتماعية والنفسية، مما يجعله أكثر توازناً وانضباطاً في أداء المهام الأمنية المكلف بها.

### ثالثاً: نظرية قوة الأنا الدفاعية:

تُعد نظرية قوة الأنا الدفاعية امتداداً متطوراً لمدرسة علم نفس الأنا، التي نشأت من التحليل النفسي الكلاسيكي ، وركزت على وظائف الأنا في التنظيم النفسي والتكيف مع الواقع، وقد أسهمت Freud في تأسيس هذا التوجه في كتابها المرجعي *The Ego and the Mechanisms of Defense*، و صنّفت فيه آليات الدفاع النفسي وربطتها بوظائف الأنا في مواجهة التوترات والصراعات الداخلية لدى الأفراد (Freud, 1936)، لاحقاً وسّع هاينز هارتمان (Heinz Hartmann) هذا المفهوم ليشمل الوظائف التكيفية للأنا، مؤكداً أن الأنا ليست مجرد وسيط دفاعي، بل تمتلك قدرات مستقلة على التكيف مع البيئة والتعامل مع المتغيرات الخارجية (Hartmann, 1958)، و تُعرّف قوة الأنا أنها قدرة الفرد على تنظيم دوافعه الداخلية، وضبط انفعالاته، والتفاعل مع الواقع بطريقة متزنة، دون فقدان التماسك النفسي أو الهوية الذاتية، وتُعد هذه القوة مؤشراً على الصحة النفسية والمرونة الانفعالية، وهي ضرورية في البيئات المهنية التي تتطلب أن يتمتع الأفراد العاملون فيها بمستوى عالٍ من الضبط الذاتي ، مثل المؤسسات التي تعنى في مجال الأمن والتعليم والصحة (American Psychological Association, 2018)، وفقاً لـ جورج فاياننت (George Vaillant) ، فإن استخدام آليات دفاع ناضجة مثل التسامي، الفكاهة، والتبرير الواقعي، تُعد دلالة على قوة الأنا، وتُساهم في تعزيز التكيف النفسي في مواجهة الضغوط (Vaillant, 1992)، وقد أظهرت أبحاثه الطولية أن الأفراد ذوي الأنا القوية يتمتعون بقدرة أعلى على التعامل مع الفشل، والإحباط، والتهديدات النفسية، دون اللجوء إلى أساليب دفاعية غير ناضجة أو سلوكيات هدامة.

وفي ضوء هذه النظرية يرى الباحث أن رجال الأمن الفلسطينيين يواجهون يوميًا تهديدات وضغوطًا نفسية، تتطلب منهم ضبط الانفعالات، والتكيف مع مواقف عالية الخطورة، وبحاجة إلى أن يتمتعوا بسمات الأنا القوية لتحميهم من الانهيار أو التردد، ففوة الأنا تُمكنهم من استخدام مهارات التفكير المنطقي بدلاً من التهور أو الاستجابة الانفعالية، و تُسهم في اتخاذ قرارات صائبة في المواقف الميدانية الحساسة، كما أن مواجهة الأحداث الصادمة والانفعالات اليومية تستدعي آليات دفاع ناضجة مثل إعادة التقييم العقلي والتخطيط الهادئ مما يجعل "قوة الأنا" عنصراً أساسياً في نجاحهم المهني والنفسي، وعليه فإن تعزيز "قوة الأنا" لدى العاملين في المؤسسة الأمنية يمكن أن يتحقق عبر برنامج تدريب نفسي تخصصي، يدرّبهم على استخدام التفكير التحليلي والضببط الانفعالي كأسلوب للتعامل مع التوتر.

### 3.3.1.2 مكونات قوة الأنا

قوة الأنا تُعدّ من البنى النفسية الأساسية التي تمكّن الفرد من مواجهة التحديات الحياتية والحفاظ على التوازن النفسي، إذ تتيح لهم التكيف مع متطلبات الواقع، وضبط انفعالاته، واتخاذ قرارات متزنة في المواقف الضاغطة، وقد صنّف علماء النفس مكونات رئيسة عدة لهذه القوة، من أبرزها:

**أولاً: الضببط الانفعالي:** هو القدرة على إدارة المشاعر والانفعالات بأسلوب واعٍ ومنظم، خاصة في المواقف الضاغطة أو الاستفزازية، بما يتيح للفرد التعبير عن مشاعره بأساليب متزنة، وتجنب ردود الفعل الاندفاعية أو العدوانية، الأمر الذي يسهم في التكيف السليم والحفاظ على الاستقرار النفسي (عبد الواحد، 2024).

ثانياً: المرونة النفسية: تعني قدرة الفرد على التكيف مع الضغوط والصدمات والتعافي منها، مع استعادة كفاءته الوظيفية والنفسية ، وتحويل التجارب السلبية إلى فرص للتعلم والنمو، بما ينعكس إيجابياً على الرضا عن الحياة والقدرة على مواجهة الشدائد (Southwick & Charney, 2018)؛  
العاسمي و علي، 2018).

ثالثاً: استخدام آليات دفاع ناضجة: تشير إلى مجموعة من الأساليب النفسية اللاشعورية التي يستخدمها الفرد في التعامل مع القلق والضغوط والصراعات الداخلية، دون أن تؤدي إلى تشويه إدراكه للواقع، مثل التسامي والفكاهة والتبرير الواقعي والتفكير العقلاني. وتُعد هذه الآليات مؤشراً على نضج الأنا وقدرتها على تعزيز التكيف النفسي والمرونة (Kramer, 2021؛ Di Giuseppe et al., 2020).

رابعاً: القدرة على اتخاذ القرار واختبار الواقع: تتمثل في قدرة الفرد على تقييم المعطيات بدقة وموضوعية، وتجنب الانحيازات أو الأمنيات غير الواقعية، بما يمكنه من اتخاذ قرارات عقلانية في ظل الضغوط أو الغموض. وتُعد هذه القدرة من مؤشرات النضج النفسي والمعرفي، إذ ترتبط بالكفاءة العقلانية والقدرة على التكيف مع المواقف المعقدة (Toplak et al., 2021؛ Lerner et al., 2021).

**خامسا: الاستقلالية وضبط الذات :** وتعني قدرة الفرد على التفكير والتصرف وفق قيمه ومبادئه الذاتية مع الحفاظ على الانضباط الداخلي، ومقاومة الضغوط الاجتماعية، وتأجيل الإشباع لتحقيق أهداف بعيدة المدى (American Psychological Association, 2018).

**سادسا: الهوية المتماسكة :** تشير إلى امتلاك الفرد صورة واضحة ومستقرة عن ذاته، تشمل فهمًا متسقًا لقيمه ومعتقداته وأهدافه، مما يمنحه القدرة على مواجهة التغيرات دون فقدان الإحساس بالذات أو التشتت النفسي (Erikson, 1968).

#### 4.3.1.2 أهمية تمتع الأفراد بقوة الأنا في بيئة العمل الأمني

تمثل قوة الأنا قدرة نفسية أساسية تعزز قدرة الفرد في التعامل مع الضغوط المهنية المتعددة والمعقدة، وهو أمر ضروري في بيئة العمل الأمني التي تتسم بالتحديات العالية والمسؤوليات الكبرى (Bandura, 1977). تتميز هذه البيئة بمواقف حرجة تتطلب تحكماً نفسياً عالياً، وثباتاً في اتخاذ القرار، مما يجعل قوة الأنا ضرورية للحفاظ على الأداء المهني الفعال (Maddi, 2006).

تدعم قوة الأنا المرونة النفسية، والتي تعرف بأنها قدرة الفرد على التكيف السريع مع المواقف الصعبة والتعافي من الصدمات المهنية، وهذا بدوره يقلل من مخاطر الإرهاق النفسي، ويعزز استمرارية الأداء (Bonanno, 2004)، كما أن المرونة النفسية تعزز القدرة على التركيز، واتخاذ القرارات الصائبة في ظروف الضغط الشديد، وهي تعد عاملاً حيوياً بالمؤسسات الأمنية، وتساعد قوة الأنا في بناء الثقة

بالنفس والاعتداد بالذات، وهما عنصران أساسيان لتعزيز الانتماء للمؤسسة والالتزام بالقيم المهنية (Bandura, 1977)، كما أن الأفراد الذين يمتلكون أنا قوية يظهرون قدرات أفضل في التحكم الذاتي، وتحمل المسؤوليات، والاستجابة السريعة للمواقف الطارئة (Carver & Scheier, 2017).

وفي مجال العمل الأمني الفلسطيني تُعد قوة الأنا من العناصر النفسية الأساسية التي تعزز قدرة العاملين في المؤسسات الأمنية على مواجهة التحديات المهنية والضغوط النفسية المتزايدة الناتجة عن الظروف السياسية والأمنية المعقدة (وزارة الصحة الفلسطينية، 2019)، وتعكس قوة الأنا قدرة الأفراد على ضبط الانفعالات، والتحكم في التوتر، والثبات في اتخاذ القرارات السليمة في مواقف الضغط الحادة وهو أمر جوهري للحفاظ على جودة الأداء الأمني واستمراريته، وأن بيئة العمل الداعمة والرضا الوظيفي يسهمان مباشرة في تقوية الثقة بالنفس والاعتداد بالذات لدى العاملين الأمنيين، وهو ما ينعكس إيجاباً على التزامهم بالقيم المهنية، وقدرتهم على التعامل مع الضغوط اليومية بكفاءة (وزارة الصحة الفلسطينية، 2019؛ سينا وآخرون، 2023)، بالإضافة إلى ذلك يُظهر العاملون الذين خضعوا لبرامج تدريبية تحسينية قدرة أعلى على التحكم في الانفعالات وتقليل مستويات القلق، مما يعزز استقرارهم النفسي والأداء المهني.

#### 4.1.2 نظرية جلاسر (نظرية الاختيار)

تُعد نظرية جلاسر المعروفة أيضًا باسم نظرية الاختيار (Choice Theory)، واحدة من النظريات النفسية التي تفسر السلوك البشري من منظور قدرة الفرد على اتخاذ قرارات واعية ومتحكم بها لتحقيق احتياجاته النفسية الأساسية، وقد طورها العالم ويليام جلاسر عام 1965، وقدمها موسع موسعة في كتابه *Choice Theory: A New Psychology of Personal Freedom*، وتعرف أنها إطار نفسي

سلوكي طُوّر على يد جلاسر بدءًا من منتصف القرن العشرين، وبلورها بصيغة مكتوبة وموسعة في أعماله اللاحقة، وتترجم النظرية رؤية مركزية مفادها أن السلوك البشري ليس مجرد رد فعل للمثيرات الخارجية، بل هو سلسلة من الخيارات الواعية وغير الواعية التي يسعى الفرد من خلالها لتلبية حاجاته النفسية الأساسية، وتفرض النظرية إعادة تركيز العلاج والنفاز إلى السلوك من داخل دائرة الاختيار والمسؤولية بدلًا من نموذج العقاب أو مكافأة الخارجيين، وتقوم النظرية على افتراض أن كل سلوك إنساني هو محاولة لتحقيق واحد أو أكثر من خمس حاجات أساسية متداخلة (Glasser, 1998)، وهي:

- الحاجة إلى البقاء: وتشمل الاحتياجات الفيزيولوجية والصحية والأمنية.

- الحاجة إلى الحب والانتماء: العلاقات الاجتماعية والقبول والدعم.

- الحاجة إلى القوة أو التقدير: الشعور بالفعالية، والاحترام، والإنجاز.

- الحاجة إلى الحرية: الاستقلال والسيطرة على الخيارات والبيئة.

- الحاجة إلى المتعة: السعي نحو الراحة والسرور والرضا.

وعليه نرى وفقًا لجلاسر، يفسر أن كل سلوك يُنظر إليه باعتباره محاولة لتحقيق أحد هذه الحاجات أو أكثر، وعندما لا تتحقق الحاجات بطرق صحية تظهر سلوكيات مشكلة أو ضغوطًا نفسية.

والعالم النوعي (Quality World) عند جلاسر هو تشكّل داخلي لصور الأشخاص والأشياء والسلوكيات التي تمنح الفرد شعورًا بالجودة والرضا. تتشكّل هذه الصور عبر الخبرات المبكرة والتجارب الشخصية وتعمل إطارًا مرجعيًا يقارن الفرد من خلاله خبراته الحالية، فتحدث حالة من التنافر النفسي عندما تبتعد التجربة الفعلية عن صور الجودة الموجودة في العالم النوعي . السلوك الكلي ( Total

Behavior) ويقسم جلاسر السلوك إلى أربعة عناصر مترابطة (Glasser, 1965; Glasser, 1998) وهي

وفق التالي:

- الأفعال الفعلية (ما يفعله الفرد).

- الأفكار (ما يدور في ذهنه).

- المشاعر (الحالة العاطفية).

- الفسيولوجيا (الاستجابات الجسمانية).

والتغيير الحقيقي حسب النظرية يتطلب مراعاة هذه العناصر جميعها؛ تعديل عنصر واحد يؤدي إلى انعكاسات متبادلة في العناصر الأخرى، كما تُحدِث النظرية تحولاً منهجياً نحو تعزيز المساءلة الداخلية والقدرة على اتخاذ قرارات مسؤولة بدلاً من الاعتماد على العقاب والمكافأة الخارجية. ويُنظر إلى السلوكيات غير المرغوبة أنها خيارات فاشلة لتلبية حاجة ما، بدلاً من كونها أعراضاً لخلل لا يمكن التحكم فيه.

#### 1.4.2.1 الآليات النفسية لعمل النظرية وكيفية ترجمتها سلوكياً.

- المقارنة والتقييم: الفرد يقارن واقعَه بصور العالم النوعي؛ والفجوة بينهما تثير ضغوطاً تدفع للتغيير.

- إعادة تشكيل صور الجودة: تغيير تصوّر الفرد عما يعنيه «النجاح»، أو «السلامة» يدفعه لاختيار ممارسات جديدة.

- تأثير العناصر الأربعة: تغيير في التفكير (مثلاً) سيؤثر على المشاعر، ويقود إلى أفعال مختلفة، وبالتالي تحسّن الفسيولوجيا مع الوقت.

- تحوّل السيطرة من خارجية إلى داخلية: عندما يشعر العامل بأنه يملك حرية اتخاذ القرار، يزداد التزامه الذاتي ومسؤوليته اتجاه القواعد المهنية والأمنية.

#### 1.2.4.2 ربط نظرية جلاسر بمتغيرات الدراسة: الحس الأمني، الكفاءة المهنية، قوة الأنا.

**أولاً: الحس الأمني:** يجعل منظور جلاسر الحس الأمني امتداداً لحاجة البقاء، وانعكاساً للعالم النوعي الذي يضم صوراً تتعلق بالسلامة الشخصية والجماعية، فعندما تكون صور الجودة لدى العامل مرتبطة بقيمة الأمن أي أن الأمن يُعد جزءاً من صور الجودة فإن العامل يختار سلوكات تحفظ الأمن وتقلل المخاطرة.

**ثانياً: الكفاءة المهنية:** ينظر إليها مسعى لتحقيق حاجة القوة/التقدير؛ صور الجودة التي تشتمل على الاحتراف والنجاح تحفز العامل على اختيار سلوكات تطويرية ومهنية، ومنح الحرية في اتخاذ القرار داخل المؤسسة يعزز هذه الكفاءة عبر إشباع حاجة الحرية وتمكين المبادرة.

**ثالثاً: قوة الأنا:** تعكس قدرة الفرد على اتخاذ خيارات متزنة ومسؤولة تجاه حاجاته دون الانجرار وراء محركات خارجية عن المصلحة المهنية. وفق جلاسر، قوة الأنا مؤشر على مدى تحقُّق التوافق بين صور العالم النوعي والسلوك الفعلي، وعليه فإن العمل على تقوية الأنا يعني تعزيز القدرة على الاختيار الواعي والمساءلة الذاتية.

وعليه نرى أن نظرية الاختيار تتيح تفسير تسلسل وساطة الكفاءة المهنية بين الحس الأمني وقوة الأنا: الحس الأمني (دافع مرتبط بالبقاء) يؤسس لسلوكات تحفظ الأمن؛ هذه السلوكات تتطور إلى

ممارسات ومهارات مهنية تزيد الكفاءة؛ الكفاءة المتميزة ترفع من الشعور بالقدرة والتحكم أي قوة الأنا، بهذا تكون الكفاءة حلقة وصل تربط البعد التحفيزي الأمني بالبعد الذاتي للتحكم والتمكين.

### 3.4.2.1 تطبيق نظرية جلاسر في المجال الأمني.

تتمثل أهمية تطبيق نظرية الاختيار في المجال الأمني بالتالي:

1. فهم الانحراف والسلوك غير الامتثالي ، فالنظرية تفسر لماذا قد يتجاهل ضابط إجراءات الأمان إذا

كانت صور الجودة لديه تربط الانتماء أو التقدير بممارسات مخالفة أو بالتغاضي عن القواعد؟

2. إعادة تشكيل العالم النوعي عبر التدريب: تصميم برامج تدريبية تركز على تطوير صور الجودة

المرتبطة بالأمن والكفاءة بدلاً من التشبع بصور القوة غير المسؤولة.

3. سياسات تشاركية مؤسسية: إشراك العاملين في وضع إجراءات الأمن يعزز الإحساس بالملكية ،

ويحوّل الالتزام من امتثال خارجي إلى التزام داخلي دائم.

4. التدخل على مستوى عناصر السلوك الكليّ: استراتيجيات تدريبية معرفية-سلوكية تستهدف التفكير

(تنمية وعي المخاطر) ، والمشاعر (تقوية الثقة) ، والفسولوجيا (تمارين التحكم بالضغط).

هذه التطبيقات تمنح المؤسسات الأمنية أدوات عملية لتحويل الدافعية الفردية إلى سلوك مهني مستدام

يدعم الأداء الأمني والمصداقية المؤسسية.

وتؤكد دراسة العازمي (2020) أهمية ودور تطبيق نظرية جلاسر في تنمية الحس الأمني لدى

العاملين في المؤسسات الأمنية، إذ تبين أن وعي الأفراد أن سلوكياتهم واختياراتهم الذاتية تؤثر مباشرة

على سلامتهم ، وسلامة المجتمع، ويدعم تطوير حس المسؤولية والأداء المهني، كما أشارت الدراسة

إلى أن تطبيق مبادئ نظرية الاختيار يسهم في تعزيز قدرة العاملين على اتخاذ قرارات سليمة في المواقف الحرجة، بوساطة فهم الحاجات النفسية التي تحرك سلوكهم وإدارتها بطريقة إيجابية، مما ينعكس على تحسين الكفاءة المهنية وتقليل الأخطاء في العمل الأمني.

#### 1.4.4.2.1 تطبيق نظرية جلاسر في مجال المكافأة المهنية

تنظر نظرية الاختيار إلى المكافأة المهنية باعتبارها جزءًا من صور الجودة في العالم النوعي للعامل؛ أي أنها ليست مقابل مادي فقط ، بل صور تقدير واعتراف ومسؤولية تُحفّز الاختيارات والسلوكات المهنية، وتصميم نظام مكافآت مستتير بنظرية جلاسر يهدف إلى تحويل الدافع من مصدر خارجي بحث إلى مصدر داخلي يعزز الالتزام المهني والاستمرارية في الأداء.

#### 1.4.4.2.1 المفاهيم النظرية الأساسية المرتبطة بالمكافأة المهنية

- العالم النوعي: صور المكافأة (ترقية، اعتراف، مسؤولية) تُدرج في صور الجودة لدى الموظف ، وتوجّه اختياراته.
- حاجة القوة/التقدير والحرية: المكافآت تلبي حاجة القوة بالاعتراف، وتلبي حاجة الحرية بدعم الاستقلالية في العمل.

- السلوك الكلي: تغيير الصور الذهنية تجاه المكافأة (التفكير) يفضي إلى تغيير في المشاعر والأفعال والأداء.

#### 6.4.2.1 الآليات التشغيلية لكيفية تأثير نظم المكافأة

- إدخال صور المكافأة في العالم النوعي للشاغل يعيد توجيه الاختيارات نحو سلوكيات احترافية.
- مكافآت معنوية مستمرة تحول التقدير من حدث خارجي إلى معيار داخلي للشعور بالإنجاز.
- مشاركة الموظفين في تصميم معايير المكافأة تزيد الإحساس بالملكية والحرية، فتخفض الاعتماد على الضبط الخارجي.

#### 6.4.2.1 تطبيق نظرية جلاسر في مجال قوة الأنا.

تُفهم قوة الأنا في إطار جلاسر كقدرة الفرد على اتخاذ قرارات واعية ومسؤولة تُلبّي حاجاته دون الإضرار بالآخرين؛ وهي تعبير عن درجة التحكم الداخلي والمساءلة الذاتية. توظيف مبادئ نظرية الاختيار لتقوية الأنا يركز على إعادة تشكيل العالم النوعي، وبناء مهارات اتخاذ القرار والتحكم العاطفي والمهني.

#### 7.4.2.1 المكونات النظرية ذات الصلة.

- الاختيار الداخلي والمساءلة ، فتعزيز الشعور بالمسؤولية لبنة أساسية في تقوية الأنا.
- العالم النوعي ، فصور الجودة التي تتضمن كفاءة، واحترما ذاتيا، وتقديرا مهنيا تغذي الأنا.
- السلوك الكلي، فالعمل على التفكير والمشاعر والفسولوجيا جنبًا إلى جنب لتعديل السلوك.

### 8.4.2.1 آليات بناء قوة الأنا وفق النظرية.

1. توضيح صور الجودة الشخصية، مساعدة العاملين على تحديد من الأشخاص، الأنماط،

والمرجعيات التي تمثل لهم القوة والاحتراف؟

2. تدريبات على اتخاذ القرار المسؤول، تمارين تحاكي مواقف مهنية حرجة مع مراعاة قيم العالم

النوعي.

3. تمارين إدارة الضغط الفسيولوجي والعاطفي فتنفس، وتنظيم استجابة التوتر، والتدريب على الوعي

الذاتي.

4. تعزيز التغذية الراجعة البناءة، فممارسات تغذية راجعة تركز على السلوك القابل للتغيير بدلاً

من النقد الشخصي.

### 2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها:

استأثرت كل من متغيرات الحس الأمني وعلاقته بالكفاءة المهنية وقوة الأنا اهتماماً بالغاً من قبل

الباحثين؛ وبعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة في الموضوع، لم يتوصل لأية دراسة تناولت

هذه الموضوعات مجتمعة، من هنا ظهرت مشكلة الدراسة لدى الباحث كونه أحد ضباط المؤسسة

الأمنية الفلسطينية، وفي ظل التحديات الأمنية المتزايدة التي تواجه المجتمع الفلسطيني يقع على عاتق

المؤسسة الأمنية الفلسطينية مسؤولية كبيرة في حفظ الأمن والاستقرار. ويتطلب أداء هذه المهام كفاءة

مهنية عالية وحساً أمنياً متميزاً، وقوة في الأنا تُمكن الأفراد من مواجهة الضغوط النفسية، والعمل في

بيئة محفوفة بالمخاطر.

ومع ذلك يواجه العاملون في المؤسسة الأمنية ضغوطاً متعددة قد تؤثر في فعالية أدائهم المهني، وعلى توازنهم النفسي، وقدرتهم على اتخاذ القرارات الصائبة في المواقف الحرجة إذ إنّ تمتع رجل الأمن بالحس الأمني الذي يمكنه من محاربة الجريمة بالضبط الوقائي والضبط الجنائي، يكشف عن مدى كفاءته المهنية المكتسبة بالتدريب والوعي والخبرات واليقظة، التي تعزز قوة الأنا لديه لتمنح رجل الأمن قوة الذات والثقة بالنفس والقدرة على مواجهة التغيرات، والتوافق والتكيف معها، وبخاصة لدى شريحة خاصة من المجتمع الفلسطيني المتمثلة بالعاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؛ وتشكل هذه المفاهيم معاً موضوعاً مشتركاً لم يتطرق إليه الباحثون في المجال التربوي والنفسي -حسب علم الباحث- ، ولم تطبق على هذه الشريحة من المجتمع الفلسطيني، ويتسم الحس الأمني بخصوصية انفراد وتميز تام لشخصية الفرد، وتساعده على مواجهة الإحباطات بوساطة الكفاءة المهنية التي يمتلكها والتي تظهر بقوة الأنا على تحمل التهديد الخارجي والفشل والتكيف مع المتغيرات بطريقة إيجابية، وتلك المتغيرات وقوتهم تتصل اتصالاً وثيقاً بشيوع الطمأنينة والسكينة والأمن لدى أفراد المجتمع، وقد أوصت العديد من الدراسات السابقة ومنها دراسة(السعدي، 2019) ودراسة (الفهيد، 2020) إلى ضرورة الاهتمام بدراسة الحس الأمني وعلاقته بعوامل الشخصية ومتغيرات أخرى غير تلك التي تناولتها الدراسة، كما أوصت بضرورة تطبيق البرامج التدريبية والإرشادية لتنمية الحس الأمني ، والكفاءة المهنية لدى أفراد الأمن الفلسطيني، كما أشارت العديد من الدراسات التي استندت إلى العلاج الواقعي في بناء البرامج التدريبية والإرشادية إلى فاعليته في تحقيق الأهداف الإرشادية كدراسة العازمي(2020) التي أظهرت نتائجها فاعلية البرنامج الإرشادي بأسلوب العلاج الواقعي في تخفيض الهوية المرتهنة، وبذلك فإن مشكلة الدراسة تتمحور حول السؤال الرئيس الآتي: ما القدرة التنبؤية للحس الأمني بالكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى

العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟ وما البرنامج الإرشادي المقترح لتحسين الكفاءة المهنية ورفع مستوى قوة الأنا لديهم؟

### 2.1 أسئلة الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

السؤال الأول: ما مستوى الحس الأمني، والكفاءة المهنية، وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق جوهرية بين المتوسطات للحس الأمني، والكفاءة المهنية، وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تبعاً لمتغير: الجنس، سنوات الخدمة، الرتبة؟

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية بين الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟

السؤال الرابع: هل توجد قدرة تنبؤية للحس الأمني بالكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟

**السؤال الخامس:** ما التصور المقترح لبرنامج إرشادي لتحسين الكفاءة المهنية ورفع مستوى قوة الأنا

لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟

### 3.1 فرضيات الدراسة:

**الفرضية الأولى:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغيرات: (الجنس، والرتبة العسكرية، وسنوات الخدمة).

**الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة).

**الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة).

**الفرضية الرابعة:** لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الحس الأمني وكل من: الكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

**الفرضية الخامسة:** لا توجد قدرة تنبؤية دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للحس الأمني في التنبؤ بالكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

**الفرضية السادسة:** لا توجد قدرة تنبؤية دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للحس الأمني في التنبؤ بقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

الفرضية السابعة: توجد مطابقة للنموذج المقترح الذي يدرس العلاقة بين الحس الأمني وقوة الأنا في ظل وجود الكفاءة المهنية متغيرا وسيطا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

#### 4.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الآتي:

1. التعرف إلى مستوى الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.
2. التحقق من دلالة الفروق الإحصائية في مستوى الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تبعًا لمتغيرات الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة.
3. التعرف إلى العلاقة بين مستوى الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.
4. التعرف إلى القدرة التنبؤية للحس الأمني بالكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.
5. اقتراح تصور إرشادي يستند إلى نظرية جلاسر لتحسين الكفاءة المهنية ، ورفع مستوى قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

#### 5.1 أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من الناحيتين النظرية والتطبيقية كالآتي:

### 1.5.1 الأهمية النظرية:

تتناول هذه الدراسة موضوعًا مهمًا لم ينل نصيبه من الدراسة في البيئة الفلسطينية؛ و يعدّ هذا البحث هو الأول من نوعه الذي يطبق على عينة من العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية - حسب علم الباحث-، وتستمد هذه الدراسة أهميتها النظرية أنها ستشكل مرجعًا رئيسًا لموضوعٍ شغل الباحثين كافة، وتزويدهم بالمعلومات الكافية عنه بخصوص المتغيرات ذات الصلة، إضافة إلى أنه يُمكن الإفادة من أدوات هذه الدراسة ومقاييسها ومتغيراتها في إجراء بحوث مستقبلية أخرى في هذا المجال.

### 2.5.1 الأهمية التطبيقية:

لا شك أنّ هذا الموضوع ينطوي على أهمية كبيرة وهو يقع في إطار الدراسة التي تهتم بالحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، ومن الممكن أن يفاد من نتائج هذه الدراسة في إجراء بحوث ميدانية أخرى في موضوع العاملين بالمؤسسة الأمنية، ويمكن أيضًا توظيف نتائج هذه الدراسة لتقديم برامج إرشادية لتحقيق مستوى أعلى لقوة الأنا بما يرفع من درجة الكفاءة المهنية والحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

### 6.1. حدود الدراسة ومحدداتها:

#### 1.6.1 حدود الدراسة:

1.6.1 الحدود البشرية: اقتصر تطبيق الدراسة على العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية التابعة لدولة فلسطين، (في المحافظات الشمالية).

2.6.1 الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية التابعة لدولة فلسطين.

3.6.1 الحدود الزمانية: طبقت إجراءات الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (2024-2025).

4.6.1 الحدود المفاهيمية: تمحورت الدراسة الحالية حول العلاقة بين ثلاثة مفاهيم، هي: الحس الأمني، والكفاءة المهنية، وقوة الأنا، كما تحددت الدراسة الحالية ببناء تصور لبرنامج إرشادي لتحسين الكفاءة المهنية ورفع مستوى قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

5.6.1 الحدود الإجرائية: تتحدد نتائج الدراسة بدرجة صدق وثبات أدوات القياس المستخدمة في الدراسة، وموضوعية ودقة استجابة عينة الدراسة على فقرات أدوات القياس، وحسب درجة تمثيل العينة لمجتمع الدراسة.

#### 2.6.1 محددات الدراسة:

تتحدد هذه الدراسة محددات أساسية عدة، من أبرزها صعوبة الوصول إلى مجتمع الدراسة المتمثل في العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية بسبب الظروف الأمنية والقيود المفروضة بفعل الاحتلال، وهو ما انعكس على إجراءات جمع البيانات سواء باستخدام أداة المقابلة أو الاستبيان، ولا يمكن إغفال أثر الظروف السياسية والاجتماعية التي قد تؤثر على استجابات المشاركين، سواء من حيث الحذر في التعبير عن آرائهم، أو من حيث تردد بعضهم في المشاركة.

#### 7.1 التعريفات لمتغيرات الدراسة

- الحس الأمني: يُعد الحس الأمني من القدرات العقلية والوجدانية التي تمكن رجل الأمن من إدراك الخطر الإجرامي قبل وقوعه، اعتماداً على الخبرة الميدانية، ودقة الملاحظة، والتحليل العقلي، وسلامة

الحواس، وهو ما يساعده على تحقيق الضبط الوقائي لمنع الجريمة، وكذلك الضبط الجنائي عبر البحث والتحري، وضبط الأدلة والقبض على الجناة بما يحقق العدالة وحماية الأمن العام (الزعيبي، 2022، ص. 118).

ويعرف إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المبحوث على مقياس الحس الأمني المعد لأغراض الدراسة الحالية.

-الكفاءة المهنية اصطلاحاً: تعرف الكفاءة المهنية اصطلاحاً أنها: "مهارات مركبة أو أنماط سلوكية أو معارف تظهر في سلوك الفرد، وتتكون الكفاءة المهنية من العديد من المهارات والقدرات المهنية التي تميّز الموظف عن غيره في العمل، وخاصة عند القيام بعمليات ومهام مهنية صعبة ومعقدة وفي مدة زمنية محددة (الجندي، 2017: 270).

ويعرف إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المبحوث على مقياس الكفاءة المهنية المعد لأغراض الدراسة الحالية.

-قوة الأنا: تُعد قوة الأنا من الركائز الأساسية للصحة النفسية، إذ تعكس قدرة الفرد على ضبط انفعالاته والتكيف مع ذاته ومجتمعه، وتحقيق التوازن بين متطلبات الهو والأنا الأعلى. كما تسهم في حماية الفرد من الاضطرابات العصابية وتعزز من مرونته في مواجهة الضغوط الحياتية والمهنية، مما يجعلها عاملاً مهماً في الاستقرار النفسي والاجتماعي (التلاوي والتلاوي، 2024، ص. 1215).

وتعرف إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المبحوث على مقياس الحس الأمني المعد لأغراض الدراسة الحالية.

البرنامج الإرشادي: هو مجموعة من الجلسات الإرشادية المخطط لها ويصمم على أسس علمية، ونفسية، وتربوية للمجموعة التجريبية (الجندي وآخرون، 2022).

ويعرف إجرائيا: بمجموعة من الإجراءات والأنشطة المخططة والمنظمة وفق حاجات الأفراد العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

نظرية جلاسر: هو أسلوب إرشادي مباشر يساعد المسترشدين في فهم الواقع الذي يعيشون فيه، واشباع حاجاتهم لما يتلاءم مع الواقع ، وتحقيقهم للتوافق مع أنفسهم والمجتمع (حسين وجبار، 2024).

وتعرف إجرائيا: بمجموعة من النشاطات المقدمة للعاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تشتمل على عدد من المواقف على شكل جلسات ارشادية لمساعدتهم على زيادة مستوى الحس الأمني باستخدام استراتيجيات مختلفة مثل المحاضرات التوعوية.

## الفصل الثاني

### الدراسات السابقة

1.2.2 الدراسات التي تناولت متغير الحس الأمني

2.2.2 الدراسات التي تناولت متغير الكفاءة المهنية

3.2.2 الدراسات التي تناولت متغير قوة الأنا

## الفصل الثاني

### الدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل الدراسات السابقة بحسب متغيرات الدراسة والمتمثلة في عنوان الدراسة الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، سواء كانت دراسات عربية أو أجنبية.

**1.2 الدراسات السابقة:** تناول عدد من الدراسات موضوع الدراسة الحالية، وعرضت وفق الآتي:

#### 1.2.2 الدراسات التي تناولت الحس الأمني:

هدفت دراسة (Devolutions (2025 إلى التعرف على مستوى الحس الأمني لدى العاملين في مجال أمن المعلومات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بقياس الفجوة بين الثقة الذاتية بإجراءات الأمن السيبراني والواقع الفعلي للبنية الأمنية المطبقة في تلك المؤسسات، وذلك بهدف تحديد جوانب القصور وتعزيز الاستعداد الأمني المؤسسي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بوساطة استطلاع دولي شامل شمل (445) من المختصين في أمن المعلومات، وتكنولوجيا المعلومات، والإدارة، والعاملين في مؤسسات صغيرة ومتوسطة موزعة

عبر أمريكا الشمالية وأوروبا ومناطق أخرى. تألفت العينة من تنفيذيين ومسؤولي أمن معلومات في شركات صغيرة ومتوسطة من كندا، والولايات المتحدة، وأوروبا، وغيرها من الدول، ممن لديهم مسؤوليات مباشرة في وضع وتنفيذ السياسات الأمنية. واستخدمت الدراسة استبيانًا إلكترونيًا مكونًا من أسئلة مغلقة ومفتوحة أداة لجمع البيانات، صُمم لقياس كل من: مستوى الحس الأمني الفردي والمؤسسي، وتحديد الثغرات الأمنية، واستقصاء الخطط والاستراتيجيات المتبعة لمواجهة المخاطر الإلكترونية. ومن أبرز نتائج الدراسة: عبّر 71% من المشاركين عن ثقة مرتفعة في قدرتهم على التعامل مع الحوادث الأمنية، إلا أن 22% فقط أظهروا مستوى فعليًا متقدمًا من الاستعداد الأمني. كما سُجل انخفاض في مستوى الحس الأمني بنسبة 9% مقارنة بعام 2024، وتراجع مستوى الجاهزية الأمنية بنسبة 8%. ورُصدت فجوات حرجة في إدارة الوصول المميز، إلى جانب ضعف الاعتماد على الأنظمة الأمنية التلقائية. وأبدى 78% من المشاركين قلقهم من التهديدات الداخلية، إلا أن 20% فقط لديهم خطط واضحة للتعامل معها. وأوصت الدراسة بضرورة رفع مستوى الحس الأمني لدى الموظفين الجدد عبر برامج توعية وتدريب موجهة عند بدء العمل.

هدفت دراسة Alshuhooni وAwashreh (2025) إلى استكشاف دور القيادة الإعلامية في تعزيز الحس الأمني لدى أفراد المجتمع، وتقييم فعالية الرسائل الإعلامية الصادرة عن المؤسسات الشرطية في تحسين الإحساس بالأمان والثقة بالمؤسسة الأمنية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبيانًا مصممًا خصيصًا لقياس كل من: فعالية الرسائل الإعلامية الشرطية، ومستوى الحس الأمني المجتمعي الناتج عن تلك الرسائل أداة لجمع بيانات الدراسة. تكوّنت عينة الدراسة من (607) ضباط

وجنود من شرطة سلطنة عُمان. ومن أبرز نتائج الدراسة أن الرسائل الإعلامية الأمنية المؤطرة استراتيجي تسهم بفاعلية في تعزيز الحس الأمني المجتمعي ، وزيادة مستوى الثقة في المؤسسة الأمنية. وقد لوحظ أن الإعلام الأمني، عندما يُدار بقيادة واعية، يمتلك تأثيرًا مباشرًا في رفع شعور المواطنين بالأمان والطمأنينة. ومن توصيات الدراسة: تطوير برامج تدريبية للإعلاميين الأمنيين تركز على مهارات صياغة الخبر الأمني بما يدعم الحس الأمني العام، وتعزيز التنسيق بين إدارات الإعلام والأقسام الميدانية لضمان اتساق الرسائل وتوجيهها بما يخدم أهداف الأمن المجتمعي.

وسعت دراسة Chang وآخرون (2025) إلى تحليل مستوى الحس الأمني لدى صنّاع القرار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باستكشاف التحديات التي تعيق اتخاذ قرارات فعّالة في مجال الأمن السيبراني، وتحديد الفجوات المعرفية والسلوكية المؤثرة في القدرة على مواجهة التهديدات، وذلك لفهم العلاقة بين الحس الأمني والخصائص الفردية والتنظيمية لهؤلاء القادة. استخدمت الدراسة المنهج المختلط (Mixed-methods)، وتضمّن مقابلات شبه منظمة مع (n = 21) من القادة التنفيذيين، واستبيانًا إلكترونيًا شمل (n = 322) مشاركًا. حللت البيانات باستخدام التحليل الموضوعي للمقابلات، وتحليل المعادلات البنائية (SEM) لفحص العلاقات بين الحس الأمني والعوامل الأخرى.

تكوّنت العينة من صنّاع قرار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (مثل المديرين التنفيذيين وأصحاب الأعمال)، و جرى اختيارهم عشوائيًا بتوزيع استبيان إلكتروني وإجراء مقابلات مباشرة. ومن أبرز نتائج الدراسة أن مستوى الحس الأمني لدى صنّاع القرار يختلف باختلاف عدد من المتغيرات الفردية والتنظيمية؛ فقد كان أعلى لدى المديرين العاملين في قطاعات التكنولوجيا والخدمات المالية مقارنةً بالمديرين في القطاعات التقليدية كالتجزئة والتصنيع. كما أظهرت النتائج أن المديرين الذين يمتلكون

خلفية تقنية أو خبرة سابقة في الأمن السيبراني يتمتعون بحس أمني أعلى، وُجدت أيضًا فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور في مستوى الحس الأمني. وارتبط ارتفاع الحس الأمني إيجابيًا باعتماد أدوات حماية متقدمة مثل أنظمة الكشف والاستجابة (EDR) ومراكز العمليات الأمنية (SOC).

ومن توصيات الدراسة: تصميم برامج تدريبية مخصصة تراعي خلفيات صنّاع القرار ، وطبيعة عمل مؤسساتهم، بهدف تطوير الحس الأمني لديهم.

أما دراسة Rakhmatullaev (2024)، فقد هدفت إلى استكشاف تأثير الحالة العائلية على مستوى الحس الأمني الشخصي لدى ضباط الشرطة، بتحليل الفروق في سلوكيات الأمان بين العازبين والمتزوجين، وفهم مدى اعتمادهم على التنظيم الأسري في حماية أنفسهم ومجتمعاتهم. كما سعت الدراسة إلى تقديم توصيات لتطوير برامج تدريبية تراعي الخلفيات الاجتماعية للأفراد من أجل تعزيز فعالية الحس الأمني الشخصي. أتبعَت الدراسة منهجية نوعية، واستخدمت التحليل الموضوعي الاستدلالي ضمن إطار Braun وClarke للتحليل الموضوعاتي، بهدف الوصول إلى أنماط سلوكية متكررة مرتبطة بالحس الأمني الشخصي. تكوّنت العينة من (30) مشاركًا، شملت قادة أقسام شرطة وضباطًا آخرين اختيروا عبر منصة Prolific الرقمية لضمان التنوع في الخلفيات الأسرية والاجتماعية. أجريت مقابلات شبه منظمة مع المشاركين، تضمنت أسئلة مفتوحة حول سلوكياتهم الأمنية الشخصية، ومستوى اليقظة والاحتياطات الأمنية التي يتبعونها في حياتهم اليومية. ومن أبرز نتائج الدراسة: وجود فروق دالة في مستوى الحس الأمني الشخصي تبعًا للحالة العائلية؛ و أبدى الضباط العازبون حسًا أمنيًا أعلى من حيث اليقظة والانتباه للمخاطر، بينما أظهر الضباط المتزوجون اعتمادًا أكبر على التنظيم الأسري المشترك في تطبيق إجراءات الأمان، مما جعل استجابتهم للمخاطر أكثر بطئًا لكنها أكثر استقرارًا على المدى الطويل. ومن

توصيات الدراسة: تصميم برامج تدريبية أمنية تأخذ في الاعتبار الخلفية الاجتماعية والأسرية للضباط، لتعزيز الحس الأمني الشخصي بطريقة تتناسب مع نمط حياتهم ومسؤولياتهم الأسرية.

تناولت دراسة (Socha (2021) العلاقة أو غيابها بين الحس الأمني ومستوى الأمان، كما حللت الجوانب النظرية المرتبطة بالخوف من الجريمة ومستوى الحس الأمني. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وحلل الحس الأمني بناءً على دراسة سابقة أجراها المؤلف عام 2017، شملت (600) مواطن ومواطنة جرى اختيارهم بطريقة عشوائية من منطقة تشييزين في بولندا. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الحس الأمني في المجتمع يُحدد بناءً على معدل الجرائم؛ ويتأثر الحس الأمني للفرد بعوامل عدة، منها: المستوى الفعلي للجريمة، والتقييم الذاتي لها، ووجود مشاكل اجتماعية، ومدى تنظيم المجتمع المحلي، والتقييم الذاتي لخطر التعرض للضحية والقدرة على التحكم فيه، إضافة إلى الخصائص الديموغرافية والأفكار العامة حول الجريمة.

أما دراسة الفهيدى (2020)، فقد كشفت عن فاعلية برنامج إرشادي مقترح لرفع مستوى الحس الأمني في ضوء نظرية جلاسر. اعتمدت الباحثة على المنهج شبه التجريبي، وتكوّن مجتمع الدراسة من المتدربات المستجدات في مدينة التدريب النسائية بالأمن العام في وزارة الداخلية بالمملكة العربية السعودية، خلال عام 2020، والبالغ عددهن (140) متدربة. وقد حصلت الباحثة على (97) أداة مكتملة البيانات، وتكوّنت العينة النهائية من (28) متدربة ممن حصلن على أقل درجة في مقياس الحس الأمني. وقسمت العينة إلى مجموعتين: ضابطة وتجريبية، بواقع (14) متدربة لكل مجموعة، باستخدام أسلوب المعاينة العشوائية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي

والبعدي لصالح التطبيق البعدي في المجموعة التجريبية، كما وُجد فرق دال إحصائيًا بين متوسط درجات الحس الأمني في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية.

في حين سعت دراسة السعدي (2019) إلى الكشف عن العلاقة بين الحس الأمني وعوامل الشخصية الكبرى لدى رجل الأمن الفلسطيني، ومعرفة أكثر عوامل الشخصية شيوعًا، بالإضافة إلى دراسة الفروق في درجة الحس الأمني، وعوامل الشخصية وفقًا لمتغيري سنوات الخدمة والرتبة العسكرية. تكوّنت عينة الدراسة من (169) فردًا من الأمن الوطني في محافظة جنين، اختيروا بطريقة العينة العشوائية البسيطة. ولتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بتطوير مقياس الحس الأمني، واستخدمت قائمة العوامل الكبرى للشخصية التي أعدها كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992). أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائيًا بين عامل العصابية والحس الأمني، وعلاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين عامل الضمير والحس الأمني. وأوصت الباحثة بضرورة دراسة الحس الأمني وعوامل الشخصية ضمن متغيرات إضافية، وبناء مقياس يتناسب مع البيئة الفلسطينية، إلى جانب تنفيذ دورات تدريبية متخصصة لتنمية الحس الأمني لدى أفراد الأمن الفلسطيني.

بينما قامت دراسة الذياب (2018) ببناء خطوات عملية لتطبيق الحس الأمني تسهم في رفع مستوى الأداء الأمني لدى رجال الأمن. مرت الدراسة بمرحلتين: الأولى بناء خطوات عملية للحس الأمني، والثانية تقييم دور هذه الخطوات في تحسين الأداء المهني، عبر مجتمع بحث مكوّن من ضباط وزارة الداخلية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الاستقرائي، بتحليل الأدبيات الأمنية واستعراض التجارب الذاتية الناتجة عن ممارسة العمل الأمني لفترات طويلة. وفي المرحلة الثانية طبق المنهج الوصفي المسحي باستخدام الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى بناء خطوات عملية لتطبيق الحس الأمني،

تنفذ عبر أربع مراحل: الإحساس بالمشير، والبحث في سببه، والإدراك ومعرفة مصدر الإحساس، ثم اتخاذ القرار بناءً عليه.

وبحثت دراسة العمري (2017) واقع التدريب وعلاقته بتعزيز الحس الأمني لدى العاملين في قيادة حرس الحدود بالمنطقة الشرقية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان أداة لجمع البيانات، وتكوّنت العينة من (249) ضابطاً وفراداً. ومن أبرز نتائج الدراسة أن التدريب، بدعم من الإدارة العليا والخبرة الميدانية، يُسهم في تنمية الحس الأمني والقدرة على تحمل المسؤولية. كما أشارت النتائج إلى صعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية. ومن توصيات الدراسة: ضرورة دعم التدريب من قبل الإدارة العليا، وتوفير وسائل تدريب حديثة مدعومة بالخبرة الميدانية، والاهتمام بالتنمية الذهنية عند إعداد البرامج التدريبية، وتحديد الاحتياجات التدريبية بدقة عند تصميم البرامج المتخصصة.

## 2.2.2 الدراسات المتعلقة بمتغير الكفاءة المهنية:

تعرفت دراسة الشمري (2024) على متطلبات الكفاءة المهنية لممارسي العلاقات العامة في ضوء المواطنة الرقمية، بتطوير ستة مقاييس لقياس محتوى المنهج الدراسي، والسمات الشخصية لممارس العلاقات العامة، والمهارات الاتصالية، ومتطلبات المواطنة الرقمية. طبقت الدراسة باستخدام أسلوب الحصر الشامل على أربع جامعات خليجية تمثل ثلاث دول من دول مجلس التعاون الخليجي. وأظهرت نتائج الدراسة أهمية موازنة المنهج الدراسي لمتطلبات العصر، وضرورة تضمين تقنيات المواطنة الرقمية بتنمية مهارات التفكير والتحليل وحل المشكلات.

أما دراسة مصطفى (2023)، فقد هدفت إلى بيان كيفية تحسين الكفاءة المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء رؤية مصر 2030. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت مقياس الكفاءة المهنية، وتوصلت إلى مجموعة من المقترحات لتحسين الكفاءة المهنية، تضمنت خصائص الكفاءة، ومعايير الجودة، وواقعها الحالي، إضافة إلى توصيات تطويرية.

وسعت دراسة محمد (2022) إلى دراسة العلاقة بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال. تكوّنت عينة البحث من (150) معلمة تراوحت أعمارهن بين (23-43) عامًا، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت مقياس الكفاءات المهنية من إعداد هناء عبد النبي وطالب سرحان (2015). وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدرجة الكلية للكفاءة المهنية، والدرجة الكلية للتدفق النفسي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف مستوى الخبرة.

هدفت دراسة أبو العلا (2022) إلى التعرف على الدور الوسيط للكفاءة الذاتية العامة في تأثير الكفاءات المهنية في الانخراط الوظيفي في المؤسسات الأمنية الفلسطينية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الكمي، واعتمدت على الاستبيان أداة لجمع البيانات من عينة مكونة من (322) منتسبًا ومنتسبة للمؤسسة الأمنية الفلسطينية. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائيًا للكفاءات المهنية والكفاءة الذاتية العامة على الانخراط الوظيفي، كما تبين أن الكفاءة الذاتية العامة تؤدي دورًا وسيطًا في العلاقة بين الكفاءات المهنية والانخراط الوظيفي. ومن توصيات الدراسة: عقد ورش عمل لتطوير الكفاءات المهنية، وتعزيز الكفاءة الذاتية، والاعتماد على فرق العمل لتحقيق الأهداف المؤسسية.

وقامت دراسة Bondarenko وآخرين (2020) بقياس مستوى المهارات والكفاءات المهنية لدى ضباط الشرطة المستقبليين في أثناء فترة التدريب. اعتمدت الدراسة المنهج التجريبي، وتكوّنت العينة من (61) مشاركًا في الدورة التدريبية بالأكاديمية الوطنية في كييف، أوكرانيا، وقسموا إلى مجموعتين: تجريبية (30) وضابطة (31). تلقت المجموعة التجريبية برنامجًا تدريبيًا لتطوير المهارات والكفاءات المهنية. وأظهرت النتائج أن المستوى العالي من المهارات المهنية يُسهم في تحسين كفاءة النشاط الشرطي، كما وُجدت فروق دالة إحصائيًا بين المجموعتين في تكتيك الدفاع عن النفس ( $p < 0.05$ )، وتدريب الأسلحة النارية ( $p < 0.001$ )، بينما لم تكن الفروق دالة في العمل على القضايا ( $p > 0.05$ ). وأكدت الدراسة نجاعة البرنامج التدريبي في تحسين الأداء المستقبلي لضباط الشرطة.

وتعرفت دراسة Andifani وآخرين (2019) على مدى إسهام المناخ التنظيمي والكفاءة المهنية في تحسين أداء معلمات رياض الأطفال. تكوّنت العينة من (85) معلمة في مدينة سولوك، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت مقياس الكفاءة المهنية. وأظهرت النتائج أن الكفاءة المهنية تُسهم كثيرًا في تحسين الأداء التربوي للمعلمات.

أما دراسة مسحل (2018)، فقد هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المناعة النفسية وكل من الكفاءة المهنية والضغوط المهنية لدى العاملين بالجهاز الإداري للدولة، ومدى إسهام هذين المتغيرين في تفسير التباين في المناعة النفسية. تكوّنت العينة من (203) من الذكور والإناث، تراوحت أعمارهم بين (30-40) عامًا. استخدمت الدراسة مقياس المناعة النفسية، ومقياس الكفاءة المهنية، ومقياس الضغوط المهنية. وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة إحصائيًا بين المناعة النفسية والكفاءة المهنية، وعلاقة

سالبة دالة إحصائياً بين المناعة النفسية والضغط المهنية. كما وُجدت فروق دالة إحصائياً في المناعة النفسية وفقاً لمتغيري النوع الاجتماعي لصالح الذكور، ونوع العمل لصالح العاملين في الوظائف الفنية.

### 3.2.2 الدراسات المتعلقة بمتغير قوة الأنا:

سلطت دراسة عطايا (2023) الضوء على مستوى قوة الأنا والضغط المهنية، وسعت إلى التعرف على العلاقة بينهما لدى العاملين في المؤسسة العامة للتبغ (فرع دمشق)، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق في درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا وفقاً لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي، وعلى مقياس الضغوط المهنية وفقاً لمتغيري الجنس والعمر المهني. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي وبلغ عدد أفراد العينة 120 عاملاً وعاملة، واستخدمت مقياسي قوة الأنا والضغط المهنية لجمع البيانات. وتوصلت إلى أن مستوى قوة الأنا لدى أفراد العينة كان متوسطاً، بينما كان مستوى الضغوط المهنية مرتفعاً، كما وُجدت علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين قوة الأنا والضغط المهنية. ولم تُسجل فروق دالة إحصائياً على مقياس قوة الأنا تبعاً لمتغير الجنس، بينما ظهرت فروق لصالح حاملي الشهادة الجامعية. ومن توصيات الدراسة: تعزيز الاهتمام بمفهوم قوة الأنا، وإجراء المزيد من الأبحاث حول علاقته بمتغيرات مثل الدافعية للإنجاز والطموح والتفوق المهني.

أما دراسة تمام وآخرون (2022)، فقد هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية وقوة الأنا لدى مفترطي استخدام الألعاب الإلكترونية من طلاب الجامعة، بالإضافة إلى تفسير الفروق

وفقاً لمتغير الجنس. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكوّنت العينة من (180) طالباً وطالبة من جامعة طنطا، تراوحت أعمارهم بين (19-21) عاماً.

واستخدمت أدوات منها مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية، ومقياس قوة الأنا من إعداد ماركستروم وآخرين، بترجمة وتقنين أحمد متولي عمر (2009). وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية لصالح الإناث في أبعاد الصدق، والأمانة، والانبساطية، وبقظة الضمير، بينما لم تُسجل فروق في أبعاد الانفعالية، والمقبولية، والانفتاح على الخبرة. كما ظهرت فروق لصالح الذكور في أبعاد الإرادة، والأمل، والهدف، والكفاءة، والوفاء على مقياس قوة الأنا.

هدفت دراسة Allen (2022) إلى تطوير البحث حول العوامل المتنبئة باستخدام المفرد للقوة من قبل الشرطة، بفحص العلاقة بين مقياس MMPI-2 الخاصة بالتشاؤم، والسلوكيات المعادية للمجتمع، وقوة الأنا، وشكاوى الضباط في السنة الأولى من التوظيف. تكوّنت العينة من (665) شرطياً، وأظهرت النتائج وجود ارتباط سلبي بين قوة الأنا والتشاؤم، وكذلك بين قوة الأنا والسلوكيات المعادية للمجتمع. كما تبين أن التشاؤم والسلوكيات المعادية للمجتمع يؤديان دوراً وسيطاً في العلاقة بين قوة الأنا وتكرار الشكاوى، وأوصت الدراسة بضرورة انتقاء مرشحين مؤهلين نفسياً لمهنة الشرطة بواسطة تقييمات ما قبل التوظيف.

وسعت دراسة المعاني والتخاينة (2022) إلى التعرف على مستوى قوة الأنا وعلاقته بالتمكين النفسي لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة مؤتة، باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي. بلغت عينة الدراسة (377) طالباً وطالبة من مرحلتي الماجستير والدكتوراه. وأشارت النتائج إلى أن مستوى قوة الأنا والتمكين

النفسي كان مرتفعاً، وأن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بينهما، كما تبين أن هذه المستويات كانت أعلى لدى الطالبات مقارنةً بالطلبة.

وكشفت دراسة عبد الوهاب (2022) عن القيمة التنبؤية لكل من قوة الأنا، والضغط النفسي المدرك، والحساسية الانفعالية في التنبؤ بالضجر الأكاديمي لدى طلاب جامعة جدة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وشملت العينة (250) طالباً وطالبة اختيروا بطريقة العينة العشوائية البسيطة. وأظهرت النتائج أن قوة الأنا والضغط النفسي المدرك يفسران ما يقارب 15% من التباين في الضجر الأكاديمي.

أما دراسة فاجي (Fajzi, 2021)، فقد سعت إلى فحص دور الإنترنت في تشكيل هوية الأنا لدى الأبناء المستخدمين له في التواصل الاجتماعي. تكوّنت العينة من (150) طالباً جامعياً، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة موجبة بين استخدام الإنترنت ومدركات الذات وتشكيل الهوية، إذ يستخدم الأبناء الإنترنت لتحقيق أهداف متعددة مثل التواصل، والحصول على المعلومات، والتفاعل الاجتماعي.

كشفت دراسة الحلافي وآخرون (2018) عن العلاقة بين المساندة الاجتماعية وقوة الأنا لدى موظفي مستشفى قوى الأمن. بلغ حجم العينة (161) موظفاً وموظفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة موجبة بين المساندة خارج إطار الأسرة والكفاية الشخصية لدى الموظفين، بينما لم تُسجل علاقة مع المساندة داخل الأسرة. أما لدى الموظفات، فقد وُجدت علاقة دالة موجبة مع بعدي المساندة داخل وخارج إطار الأسرة. كما ظهرت فروق دالة إحصائياً في أبعاد الوظائف الجسمية، والإحساس بالواقع، والكفاية الشخصية على مقياس قوة الأنا.

## التعقيب على الدراسات السابقة

### أولاً: الدراسات التي تناولت متغير الحس الأمني

تُعد الدراسات السابقة المتعلقة بالحس الأمني أساساً مهماً لفهم طبيعة هذا المتغير، ودوره في تعزيز الأداء الأمني، لا سيما لدى العاملين في المؤسسات الأمنية. وقد تنوعت هذه الدراسات في أهدافها ومنهجياتها وعياناتها، ما يعكس الأبعاد المتعددة للحس الأمني على المستويات الفردية والمؤسسية والمجتمعية. وبمقارنة أوجه الشبه والاختلاف بين هذه الدراسات، يمكن استخلاص معارف تدعم بناء إطار نظري ومنهجي للدراسة الحالية، التي تسعى إلى تحليل العلاقة بين الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، مع تصور برنامج إرشادي مستند إلى نظرية جلاسر. وقد تناولت الدراسات السابقة هذا المتغير من زوايا متعددة؛ فبعضها ركز على قياس الحس الأمني لدى العاملين في أمن المعلومات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (Devolutions, 2025; Chang et al., 2025)، بينما سلطت دراسات أخرى الضوء على دور الإعلام الأمني والقيادة الإعلامية في تعزيز الحس الأمني المجتمعي (Awashreh & Alshuhoomi, 2025) كما تناولت دراسات تأثيرات شخصية واجتماعية مثل الحالة العائلية (Rakhmatullaev, 2024)، والعلاقة بين الحس الأمني ومستوى الأمان المجتمعي

العام (Socha, 2021) ، أما الدراسات المحلية فقد ركزت على تطوير الحس الأمني بواسطة برامج إرشادية وتدريبية (الفهيدى، 2020؛ السعدي، 2019). وقد اتسمت عينات هذه الدراسات بالتنوع من حيث الحجم وطبيعة المشاركين؛ فبينما اعتمدت بعض الدراسات على عينات كبيرة تمثيلية مثل دراسة Devolutions (445 مختصًا) ، ودراسة Awashreh & Alshuhoomi (607 ضباطًا وجنودًا)، ركزت دراسات أخرى على عينات نوعية صغيرة مثل Rakhmatullaev (30 ضابطًا) والفهيدى (28 متدربة). وتوزعت العينات بين العاملين الأمنيين، وصناع القرار، والمتدربين، والمجتمعات المحلية، مما يعكس شمولية تطبيقات الحس الأمني.

تتشترك هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في اعتبار الحس الأمني متغيرًا أساسيًا يؤثر في الاستعداد الأمني والثقة المؤسسية، كما تعتمد معظمها المنهج الوصفي. وتختلف في جوانب التركيز؛ فبعضها تناول الجوانب التقنية والتنظيمية (Devolutions, 2025؛ Chang et al., 2025) ، بينما ركزت أخرى على الأبعاد النفسية والاجتماعية (Awashreh & Alshuhoomi, 2025 ؛ Rakhmatullaev, 2024) وتتميز دراسة الفهيدى (2020) بتطبيق برنامج إرشادي مستند إلى نظرية جلاسر، مما يجعلها دراسة تجريبية وسط غالبية الدراسات الوصفية.

وقد أفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسات بوصفها مصادر أساسية لتصميم البحث، و قدمت رؤى وأدوات قياس متقدمة لدراسة الحس الأمني بأبعاده المختلفة. كما أبرزت أهمية الفجوة بين التصورات الذاتية والواقع الأمني، ودور الإعلام الأمني في تعزيز الحس المجتمعي، وتأثير الخصائص الفردية والتنظيمية. وتؤكد هذه الدراسات ضرورة تخصيص البرامج التدريبية وفقًا لبيئة العمل وخلفيات الأفراد، وهو ما يتوافق مع أهداف الدراسة الحالية في تصميم برنامج إرشادي مبني على نظرية جلاسر. وتوفر

الدراسات المحلية مثل السعدي (2019) إطارًا مناسبًا لدراسة الحس الأمني في السياق الفلسطيني، مما يعزز من موثوقية النتائج وإمكانية تطبيقها عمليًا.

### ثانيًا: الدراسات التي تناولت متغير الكفاءة المهنية

تناولت الدراسات السابقة متغير الكفاءة المهنية بتحليل متطلباته وتأثيره على الأداء في مجالات متعددة، مثل العلاقات العامة، التعليم، والعمل الأمني. وقد ركزت هذه الدراسات على تقييم مهارات العاملين، وسماتهم الشخصية، ومدى ارتباطها بجودة الأداء، مما يعكس اهتمامًا بحثيًا عميقًا بهذا المتغير وأبعاده المتنوعة. وقد أسهم هذا التنوع في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية، التي تسعى إلى فهم العلاقة بين الكفاءة المهنية والحس الأمني وقوة الأنا في السياق الأمني الفلسطيني.

سعت بعض الدراسات إلى تحديد متطلبات الكفاءة المهنية في مجالات محددة، مثل دراسة الشمري (2024) التي ركزت على ممارسي العلاقات العامة في ضوء المواطنة الرقمية، ودراسة مصطفى (2023) التي تناولت تحسين الكفاءة المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي. كما بحثت دراسات أخرى العلاقة بين الكفاءة المهنية وعوامل نفسية، مثل التدفق النفسي (محمد، 2022)، أو الكفاءة الذاتية كعامل وسيط في الانخراط الوظيفي (أبو العلا، 2022). في السياق الأمني، تناولت دراسة Bondarenko وآخرون (2020) أثر البرامج التدريبية في تطوير مهارات ضباط الشرطة، بينما ركزت دراسة Andifani وآخرون (2019) تأثير المناخ التنظيمي والكفاءة المهنية في تحسين أداء معلمات رياض الأطفال. أما دراسة مسحل (2018)، فقد بحثت العلاقة بين المناعة النفسية والكفاءة المهنية والضغط المهنية لدى العاملين في الجهاز الإداري.

تنوعت عينات هذه الدراسات من حيث الحجم والطبيعة؛ فدراسة الشمري (2024) استخدمت الحصر الشامل لأربع جامعات خليجية، بينما شملت دراسة مصطفى (2023) من معلمي التعليم الأساسي في مصر. تكوّنت عينة محمد (2022) من (150) معلمة، وأبو العلا (2022) من (322) منتسباً أمنياً، و Bondarenko وآخرين (2020) من (61) ضابطاً مبتدئاً، و Andifani وآخرين (2019) من (85) معلمة، ومسحل (2018) من (203) من الموظفين الإداريين.

تشترك هذه الدراسات في عدّ الكفاءة المهنية عنصراً محورياً في تعزيز الأداء المهني، وترتبط غالباً بعوامل تنظيمية ونفسية مثل التدريب والمناخ الوظيفي. وقد اعتمدت معظمها المنهج الوصفي التحليلي، بينما دراسة Bondarenko وآخرين (2020) تبنت المنهج التجريبي لاختبار فاعلية البرامج التدريبية. وقد أفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسات في بناء نموذج شامل لتقييم الكفاءة المهنية، سواء بتطوير أدوات قياس خاصة (الشمري، 2024)، أو بالربط بين الكفاءة المهنية والمتغيرات النفسية والتنظيمية. كما تدعم هذه الدراسات توجه البحث الحالي نحو تصميم برنامج إرشادي يتضمن تدريباً مهنيًا موجهاً للعاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، ويأخذ بعين الاعتبار الخصوصية البيئية والسياق المحلي، مما يعزز من موثوقية النتائج وقابلية تطبيقها عملياً.

### ثالثاً: الدراسات التي تناولت متغير قوة الأنا

تناولت الدراسات السابقة متغير قوة الأنا بتحليل علاقته بمجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية، مثل الضغوط المهنية، والتمكين النفسي، والهوية الذاتية، والدعم الاجتماعي. وقد عكست هذه الدراسات اهتماماً متزايداً بفهم تأثير قوة الأنا في الأداء الوظيفي والسلوك النفسي، إلى جانب استكشاف الفروق الديموغرافية بين المجموعات المختلفة.

سعت بعض الدراسات إلى قياس قوة الأنا وعلاقتها بمتغيرات محددة؛ فدراسة عطايا (2023) تناولت العلاقة بين قوة الأنا والضغط المهنية، بينما ركزت دراسة تمام وآخرين (2022) على ارتباط قوة الأنا بالعوامل الكبرى للشخصية لدى مفرطي استخدام الألعاب الإلكترونية. أما دراسة Allen (2022) ، فقد بحثت العلاقة بين قوة الأنا والسلوكيات المعادية للمجتمع لدى ضباط الشرطة الجدد، في حين تناولت دراسة المعاني والتخاينة (2022) العلاقة بين قوة الأنا والتمكين النفسي لدى طلبة الدراسات العليا. كما بحثت دراسة عبد الوهاب (2022) دور قوة الأنا في التنبؤ بالضجر الأكاديمي، بينما تناولت دراسة الحلافي وآخرون (2018) العلاقة بين المساندة الاجتماعية وقوة الأنا لدى موظفي مستشفى قوى الأمن. وقد تنوعت عينات هذه الدراسات من حيث العدد والطبيعة؛ فشملت دراسة عطايا (2023) على (120) عاملاً وعاملة ، وتمام وآخرين (2022) (180) طالباً وطالبة، و Allen (2022) (665) شرطياً، والمعاني والتخاينة (2022) (377) طالباً في الدراسات العليا، وعبد الوهاب (2022) (250) طالباً جامعياً، وفاجي (2021) (150) طالبا.

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

1.3 منهجية الدراسة

2.3 مجتمع الدراسة وعينتها

3.3 أدوات الدراسة وخصائصها

4.3 متغيرات الدراسة

5.3 إجراءات تنفيذ الدراسة

6.3 المعالجات الإحصائية

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل الطرق والإجراءات التي اتبعت ، وتضمنت تحديد منهجية الدراسة المتبعة، ومجتمع الدراسة والعينة، وعرض الخطوات والإجراءات العملية التي اتبعت في بناء أدوات الدراسة وخصائصها، ثم شرح لمتغيرات الدراسة، والإشارة إلى أنواع الاختبارات الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

#### 1.3 منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة المنهج المختلط (Mixed Method)، الذي يجمع بين المنهج الكمي والمنهج النوعي. ويسهم المنهج النوعي في فهم الظاهرة ووصفها بعمق، بينما يساعد المنهج الوصفي الارتباطي في تحليل العلاقات بين المتغيرات وتقديم وصف كمي دقيق لها. لا يقتصر هذا المنهج على جمع المعلومات فقط، بل يتضمن تحليل العلاقات بين متغيرات الدراسة للوصول إلى استنتاجات مبنية على أسس علمية (Tashakkori et al., 2020).

### 2.3 مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية والبالغ عددهم (50250) عاملاً وعاملة، حسب سجلات الادارة والتنظيم لقوى الامن الفلسطيني التابعة لوزارة الداخلية الفلسطينية للعام (2025).

أما عينة الدراسة، فقد اختيرت كالاتي:

أولاً- العينة الاستطلاعية (Pilot Study): اختيرت عينة استطلاعية مكونة من (30) من العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، وذلك بغرض التأكد من صلاحية أدوات الدراسة، واستخدامها لحساب الصدق والثبات

ثانياً- عينة الدراسة (Sample Study): اختيرت باستخدام أسلوب العينة العشوائية العنقودية، وقد حدد حجم العينة بناءً على معادلة روبرت ماسون، إذ يشير بشماني (2014) أنه يجب تحديد حجم العينة من المجتمع عن طريق معادله إحصائية، كما في المعادلة الآتية:

$$n = \frac{M}{\left[ \frac{S^2 \times (M-1)}{pq} \right] + 1}$$

معادلة روبرت ماسون لتحديد حجم العينة

M	حجم المجتمع
S	قسمة الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) أي قسمة معامل الخطأ (0.05) على الدرجة (1.96)
P	نسبة توافر الخاصية وهي 0.50
Q	النسبة المتبقية للخاصية وهي 0.50

وقد بلغ حجم العينة المطلوبة (381)، وزع الباحث عليهم أدوات الدراسة، وكان المسترجع منها وصالح للتحليل الإحصائي (373) عاملاً وعاملة من العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، واختيرت العينة باستخدام أسلوب العينة العشوائية العنقودية، وذلك انطلاقاً من طبيعة مجتمع الدراسة، الذي يتميز بالتوزع الجغرافي والوظيفي الواسع في المؤسسة الأمنية، و لا تتوافر دائماً قائمة شاملة ومحدثة لكل الأفراد في كل موقع يمكن الوصول إليه بسهولة، لذا فقد استخدم هذا الأسلوب الذي يتيح تمثيلاً واقعياً للمجتمع دون الاضطرار لمراجعة كل فرد أو موقع على حدة، مما يوفر الوقت والجهد ويقلل من التكاليف اللوجستية، وعلى المستوى العملي، اتبعت خطة موزعة على مرحلتين: أولاً، قسمت المجتمع حسب المحافظات باعتبارها وحدات عنقودية، ثم أجريت قرعة لاختيار ثلاث محافظات تمثل شمال ووسط وجنوب الضفة الغربية، لضمان التنوع المكاني والخبراتي، بعد ذلك وزعت الاستبيانات على العاملين في الوحدات الأمنية ضمن المحافظات المختارة، مع الالتزام بشمول مختلف الرتب وسنوات الخبرة والجنس والمواقع الوظيفية دون تمييز مسبق، و أعد هذا النوع من العينة مناسب جداً للدراسة الحالية، لأنه يجمع بين العشوائية التي تقلل فرص التحيز في الاختيار، والواقعية التي تأخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل الميداني في المؤسسة الأمنية، كما أنها تتيح تغطية جغرافية ووظيفية متنوعة، ما يعزز من إمكانية تعميم النتائج ضمن المؤسسة، مع قابلية تحليل إحصائي موثوق.

قُسمت المحافظات إلى عناقيد، ثم اختيرت ثلاث محافظات وهي (طوباس، نابلس، رام الله) بطريقة عشوائية عبر القرعة، ووزعت أدوات الدراسة على العاملين فيها، وتعد هذه الطريقة مناسبة في حال اتساع مجتمع الدراسة وصعوبة حصره في قائمة موحدة، إلى جانب تجانس خصائصه، مما يسهم في

تقليل التكاليف والجهد اللوجستي، مع ضمان تمثيل العينة للمجتمع ككل، وقد أشار كل من "ليفي ولومشو"

إلى فاعلية هذه الطريقة (Levy & Lemeshow (2008).

والجدول (1.3) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها الديمغرافية:

### جدول (1.3)

توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها الديمغرافية

المتغير	المستوى	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	315	84.5
	أنثى	58	15.5
	المجموع	373	100.0
الرتبة العسكرية	جندي وحتى مساعد أول	45	12.1
	ملازم وحتى نقيب	165	44.2
	رائد فأعلى	163	43.7
	المجموع	373	100.0
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	40	10.7
	من 5 - 10 سنوات	60	16.1
	أكثر من 10 سنوات	273	73.2
	المجموع	373	100.0

### 3.3.1. أدوات الدراسة الكمية وخصائصها

لتحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت ثلاثة مقاييس لجمع البيانات، وهي: مقياس الحس الأمني، ومقياس

الكفاءة المهنية، ومقياس قوة الأنا، كما يلي:

#### أولاً: مقياس الحس الأمني.

من أجل تحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية، وبعد اطلاع الباحث على الأدبيات التربوية والدراسات السابقة، والمقاييس المستخدمة في هذا المجال خصوصاً دراسة الذياب (2018) ودراسة السعدي (2019)، طور الباحث مقياس الحس الأمني بالاستناد إلى تلك الجهود العلمية السابقة.

#### ثانياً: مقياس الكفاءة المهنية.

من أجل تحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية، وبعد اطلاع الباحث على الأدبيات التربوية والدراسات السابقة، والمقاييس المستخدمة في هذا المجال، مثل دراسة مصطفى (2024)، ودراسة كاميلو وأنجيرامي (Camelo & Angerami, 2013)، طور الباحث مقياس الكفاءة المهنية استناداً إلى ما ورد في تلك الدراسات.

#### ثالثاً: مقياس قوة الأنا.

استند الباحث في تطوير هذا المقياس إلى الجهود الأولى لبارون (Barron, 1953) الذي وضع مقياساً لقياس قوة الأنا، وقد طوّر الباحث المقياس استناداً إلى دراسة لي وآخرون (Lee et al., 2021)، ودراسة علي والشرعة (2023) وذلك من أجل تحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية.

#### 1.3.3 صدق المحتوى (Content veracity) لمقاييس الدراسة.

للتحقق من الصدق المحتوى لمقاييس الدراسة الثلاثة وهي: مقياس الحس الأمني، ومقياس الكفاءة المهنية، ومقياس قوة الأنا، عرضت هذه المقاييس في صورتها الأولية كما يظهر في الملحق (أ)، على

مجموعة من المتخصصين من ذوي الخبرة والاختصاص ممن يحملون درجة الدكتوراه والرتب العلمية العليا، وقد بلغ عددهم (10) محكمين، كما هو موضح في ملحق (ب)، إذ اعتمد معيار الاتفاق (80%) حداً أدنى لقبول الفقرة وبناءً على ملاحظات وآراء المحكمين، أُجريت التعديلات المقترحة، فُعدلت صياغة بعض الفقرات، وحذفت بعض الفقرات، وصولاً إلى النسخة المحكمة للتطبيق. على العينة الاستطلاعية كما يظهر في الملحق (ج).

### 2.3.3 الخصائص السيكومترية لمقاييس الدراسة.

من أجل فحص الخصائص السيكومترية لمقاييس الدراسة الثلاثة، طُبِّقت المقاييس على عينة استطلاعية مكونة من (30) من العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، وكانت النتائج كالتالي:

#### أ) صدق البناء لمقاييس الدراسة (Construct Validity):

استخدم صدق البناء، إذ حُسب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرات بالمجال الذي تنتمي إليه، والدرجة الكلية لمقاييس الحس الأمني، والكفاءة المهنية وقوة الأنا، ولإستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لمقاييس الدراسة، كلاً على حدة، كما هو مبين في الجداول (2.3)، (3.3)، و (4.3):

#### جدول (2.3)

قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس الحس الأمني مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30):

الارتباط مع الدرجة الكلية	الفقرة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الفقرة
---------------------------	--------	---------------------------	--------

الحس الأمني			
.90**	14	.78**	1
.85**	15	.83**	2
.82**	16	.80**	3
.88**	17	.78**	4
.85**	18	.91**	5
.59**	19	.94**	6
.85**	20	.92**	7
.85**	21	.83**	8
.84**	22	.86**	9
.91**	23	.86**	10
.89**	24	.90**	11
.77**	25	.92**	12
-	-	.86**	13

\*\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $p < .01$ )

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (2.3) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات تراوحت بين (.59 - .94)، وكانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً. وفي ضوء ما أشار إليه جارسيا Garcia (2011) أن قيمة معامل الارتباط التي نقل عن (30) تعد ضعيفة، والقيم التي تقع ضمن المدى (30) - أقل أو يساوي (.70) تعد متوسطة، والقيمة التي تزيد عن (.70) تعد قوية، لذلك لم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس.

### جدول (3.3)

قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس الكفاءة المهنية بالبعد الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة

الكلية للمقياس، كذلك قيم معاملات ارتباط كل بعد مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30):

الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الدرجة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الدرجة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الدرجة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الدرجة
.48**	.68**	20	.36**	.59**	14	.34*	.68**	8	.34*	.70**	1
.74**	.74**	21	.31*	.81**	15	.41**	.74**	9	.42**	.58**	2
.68**	.76**	22	.37**	.85**	16	.43**	.73**	10	.33**	.76**	3
.74**	.76**	23	.39*	.80**	17	.41**	.72**	11	.50**	.73**	4

-20	-20	24	.60**	.69**	18	.40**	.81**	12	.46**	.75**	5
-	-	-	.66**	.82**	19	.40**	.55**	13	.38**	.81**	6
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.12	-.27	7
درجة كلية للبعد			درجة كلية للبعد			درجة كلية للبعد			درجة كلية للبعد		
.61**			.60**			.56**			.45**		

\*\* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05 < p) ، \* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01 < p)

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (3.3) أن قيم معامل ارتباط الفقرات: (7 و 24)، كانت

درجة غير مقبولة ، وغير دالة إحصائياً، وتحتاج إلى حذف، أما باقي الفقرات فقد تراوحت بين (31 -

85)، وكانت درجات مقبولة ودالة إحصائياً. وفي ضوء ما أشار إليه جارسيا (Garcia, 2011)، فقد

حذفت الفقرات: (7 و 24)، وأصبح عدد فقرات المقياس (22) فقرة للتطبيق على العينة الأساسية.

#### جدول (4.3)

قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس قوة الأنا بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية

للمقياس، كذلك قيم معاملات ارتباط كل مجال، مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30).

الارتباط مع الدرجة الكلية								
الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	
الإحساس بالواقع								
.33*	.41**	.57**	.74**	.81**	.81**	.80**	.69**	
.79**	.78**	.87**	.91**	.81**	.81**	.67**	.75**	
.82**	.87**	.82**	.89**	.81**	.89**	.71**	.77**	
.75**	.73*	.71**	.84**	.84**	.84**	.16	.21	
.731	.74**	.19	.23	.19	.23	.16	.21	
القدرة على التصرف								
.56**	.92**	.57**	.74**	.81**	.81**	.80**	.69**	
.87**	.78**	.87**	.91**	.81**	.81**	.67**	.75**	
.82**	.87**	.82**	.89**	.81**	.89**	.71**	.77**	
.75**	.73*	.71**	.84**	.84**	.84**	.16	.21	
.731	.74**	.19	.23	.19	.23	.16	.21	
القدرة الجسمانية والثبات								
.51**	.56**	.57**	.74**	.81**	.81**	.80**	.69**	
.87**	.92**	.87**	.91**	.81**	.81**	.67**	.75**	
.83**	.88**	.82**	.89**	.81**	.89**	.71**	.77**	
.84**	.87**	.81**	.89**	.84**	.84**	.16	.21	
.76**	.77**	.82**	.89**	.84**	.84**	.16	.21	
.81**	.82**	.81**	.89**	.84**	.84**	.16	.21	
.84**	.89**	.71**	.84**	.84**	.84**	.16	.21	
.54**	.62**	.19	.23	.19	.23	.16	.21	
-	-	-	-	-	-	.731	.74**	
درجة كلية للبعد			درجة كلية للبعد			درجة كلية للبعد		
.94**			.90**			.95**		

\*\* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05 < p) ، \* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01 < p)

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (4.3) أن قيم معامل ارتباط الفقرات: (8 و17)، كانت درجة غير مقبولة وغير دالة إحصائياً، وتحتاج إلى حذف، أما باقي الفقرات فقد تراوحت بين (33 - .92)، وكانت درجات مقبولة ودالة إحصائياً. وفي ضوء ما أشار إليه جارسيا (Garcia, 2011)، فقد حذفت الفقرات: (8 و17)، وأصبح عدد فقرات المقياس (23) فقرة للتطبيق على العينة الأساسية.

#### ب) الثبات لمقاييس الدراسة:

للتأكد من ثبات مقاييس الدراسة الثلاثة، فقد جرى التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقاييس (Internal Consistency Reliability) لكل مقياس، باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) على بيانات العينة الاستطلاعية، بعد استخراج الصدق، والجدول (5.3): يوضح ذلك:

#### جدول (5.3)

معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا.

الأداة	المجال	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
الحس الأمني	-	25	.96
الكفاءة المهنية	التفكير وحل المشكلات	6	.82
	التطور الشخصي والمهني	6	.77
	تحمل المسؤولية	6	.83
	التواصل الفعال	4	.83
	الكفاءة المهنية ككل	22	.93
قوة الأنا	الإحساس بالواقع	8	.84
	القدرة على التصرف	7	.93
	القدرة الجسمية والثبات الفسيولوجي	8	.90
	قوة الأنا ككل	23	.95

يتضح من الجدول (5.3) أن قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لمقياس الحس الأمني بلغت (.96).

أما قيم معامل الثبات لمجالات مقياس الكفاءة المهنية فتراوحت بين (.77 - .83)، وللدرجة الكلية بلغت

(93)، فيما تراوحت قيم معامل الثبات لمجالات مقياس قوة الأنا بين (84 - 93)، وللدرجة الكلية بلغت (95)، وتعد هذه القيم مرتفعة ، وتجعل من الأدوات قابلة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

### تصحيح مقاييس الدراسة.

أولاً- مقياس الحس الأمني: تكون مقياس الحس الأمني في صورته النهائية من (25)، فقرة، كما هو موضح في ملحق (ج)، وقد مثلت الفقرات جميعها الاتجاه الإيجابي للحس الأمني.  
ثانياً- مقياس الكفاءة المهنية: تكون مقياس الكفاءة المهنية في صورته النهائية من (22)، فقرة، موزعة على أربعة مجالات كما هو موضح في ملحق (ج)، وقد مثلت الفقرات جميعها الاتجاه الإيجابي للكفاءة المهنية.

ثالثاً- مقياس قوة الأنا: تكون مقياس قوة الأنا في صورته النهائية من (23)، موزعة على ثلاثة مجالات كما هو موضح في ملحق (ج)، وقد مثلت الفقرات جميعها الاتجاه الإيجابي لقوة الأنا.  
وقد طلب من المستجيب تقدير إجاباته عن طريق تدرج ليكرت (Likert) خماسي، وأعطيت الأوزان للفقرات كما يلي: أوافق بشدة (5) درجات، أوافق (4) درجات، محايد (3) درجات، لا أوافق (2) درجتان، لا أوافق بشدة (1)، درجة واحدة.

ولغايات تفسير المتوسطات الحسابية، ولتحديد مستوى كل من: الحس الأمني، والكفاءة المهنية، وقوة الأنا، لدى عينة الدراسة حولت العلامة وفق المستوى الذي يتراوح من (1-5) درجات، وتصنيف المستوى إلى ثلاثة مستويات: منخفضة، ومتوسطة، ومرتفعة، وذلك وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (لتدرج)}}{\text{عدد المستويات المفترضة}} = \frac{1-5}{3} = 1.33$$

وبناءً على ذلك، فإنّ مستويات الإجابة على المقياس تكون على النحو الآتي:

### جدول (6.3)

درجات احتساب مستوى كل مقياس من مقاييس الدراسة

2.33 فأقل	مستوى منخفض
2.34 - 3.67	مستوى متوسط
3.68 - 5	مستوى مرتفع

### 3.3.2. أداة الدراسة النوعية (المقابلة).

اعتمدت الدراسة على أداة المقابلة شبه المقننة التي تعد من أهم الأدوات المستخدمة في الدراسات النوعية باعتبارها الوسيلة الأفضل، والأنسب لجمع البيانات والمعلومات حول موضوع الدراسة؛ للتأكد من مدى فهم، واستجابة المشاركين للأسئلة، والحصول على المعلومة بدقة، وواضح، وأجريت مباشرة مع تسعة من موظفي المؤسسة الأمنية؛ وتكونت المقابلة من سبعة أسئلة مفتوحة، وحُكمت من قبل متخصصين في المجال، وطُرحت على المشاركين، وسجلت الإجابات من قبل الباحث.

أ. صدق أداة المقابلة:

عرضت أسئلة المقابلة على المحكمين، وذلك بهدف التأكد من مناسبة الأسئلة للهدف الذي أعدت من أجله، وإبداء ملاحظاتهم، لأخذها بالاعتبار في تطوير الأسئلة.

ب. ثبات الأداة:

خللت البيانات التي تجمعت في المقابلات، باستخدام منهج التحليل الموضوعي (Thematic Analysis) بحسب الخطوات المنهجية التي اقترحها (Braun & Clarke, 2006)، وفرغت النصوص، وقرئت مرات عدة ، ومن ثم صنفت ضمن ثيمات رئيسة تعبر عن الأنماط المشتركة والمتنوعة في إجابات المشاركين.

### 4.3 متغيرات الدراسة.

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أ- المتغيرات الديمغرافية:

1. الجنس: وله مستويان هي: (1. ذكر ، 2. أنثى).
2. الرتبة العسكرية: وله ثلاثة مستويات: (1. جندي وحتى مساعد أول، 2. ملازم وحتى نقيب، 3. 3. رائد فأعلى).

4. سنوات الخدمة: ولها ثلاثة مستويات هي: (1. أقل من 5 سنوات، 2. من 5 - 10 سنوات، 3. أكثر من 10 سنوات).

#### ب- المتغير التابع:

1. الدرجات على مقياس الحس الأمني من وجهة نظر عينة الدراسة.
2. الدرجات على مقياس الكفاءة المهنية ومجالاته من وجهة نظر عينة الدراسة.
3. الدرجات على مقياس قوة الأنا ومجالاته من وجهة نظر عينة الدراسة.

### 5.3 إجراءات تنفيذ الدراسة.

أتبع الباحث في تنفيذ الدراسة عدداً من الخطوات على النحو الآتي:

1. جمع البيانات الثانوية من العديد من المصادر الثانوية كالكتب، المقالات، التقارير، الرسائل الجامعية، وغيرها، وذلك من أجل وضع الإطار النظري للدراسة، والاستعانة بها في بناء أدواتها وتوظيفها في الوصول إلى نتائج الدراسة لاحقاً.
2. تحديد مجتمع الدراسة، ومن ثم تحديد عينتها كما يظهر في الملحق (د).

3. تطوير أدوات الدراسة بمراجعة الأدب التربوي في هذا المجال.
4. تحكيم أدوات الدراسة المراد تطبيقها على عينة الدراسة.
5. الحصول على كتاب تسهيل مهمة كما هو موضح في الملحق (د) لتوزيع أداة الدراسة وإجراء مقابلات مع ضباط الأجهزة الأمنية لجمع بيانات الدراسة عن طريق إجراء مقابلات لاستكمال جمع معلومات وبيانات الدراسة.
6. تطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية ومن خارج عينة الدراسة الأساسية، إذ شملت (30) من العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، وذلك بهدف التأكد من دلالات صدق وثبات أدوات الدراسة.
7. تطبيق أدوات الدراسة على العينة الأصلية، والطلب منهم الإجابة عن فقراتها بكل صدق وموضوعية، وذلك بعد إعلامهم أن إجاباتهم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.
8. إدخال البيانات إلى ذاكرة الحاسوب، واستخدام برنامج الرزمة الإحصائي (SPSS, 28) لتحليل البيانات، وإجراء التحليل الإحصائي المناسب.
9. مناقشة النتائج التي أسفر عنها التحليل في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة، والخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات البحثية.

### 6.3 المعالجات الإحصائية.

من أجل معالجة البيانات وبعد جمعها استخدم الباحث برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS, 28)، وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.

2. استخدام معادلة كرونباخ الفا (Cronbach's Alpha)، من أجل قياس ثبات الاتساق الداخلي لفقرات كل أداة من أدوات الدراسة.
3. اختبار بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة العلاقات بين الفقرات ومجالاتها والدرجة الكلية للمقياس، وبين متغيرات الدراسة.
4. اختبار تحليل التباين الثلاثي "بدون تفاعل" (3-way ANOVA "without Interaction").
5. اختبار تحليل التباين المتعدد "بدون تفاعل" (MANOVA "without Interaction").
6. المقارنات البعدية باستخدام اختبار (Games-Howell).
7. اختبار معامل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) باستخدام أسلوب الإدخال (Enter). لمعرفة إسهام الحس الأمني، في التنبؤ بالكفاءة المهنية، و قوة الأنا. كما استخدم أيضا برنامج (AMOS, 24) لاختبار النموذج، بالاعتماد على طريقة تقدير الاحتمال الأقصى (Maximum Likelihood Estimation (MLE)، ومؤشرات حسن المطابقة الآتية:

- مربع كاي:  $\chi^2$  Chi-square

- قيمة الدلالة (P-value)

- مؤشر مربع كاي سكوير على درجات الحرية The Relative Chi Square: CMIN/ df

- مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI)

- مؤشر المطابقة المتزايد Incremental Fit Index (IFI)

- مؤشر توكر - لويس Tucker - Lewis Index (TLI)

- مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

- مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) Root Mean Squared Residual  
أسلوب تحليل المسار (Path analysis)، بهدف اختبار الأثر المباشرة (Direct Effects)، والأثر غير مباشر (Indirect Effects)، والآثار الكلية (Total Effects)، للمتغيرات باستخدام طريقة التمهيد (Bootstrapping).

## الفصل الرابع

### عرض نتائج الدراسة

#### أولاً: تحليل النتائج المتعلقة بالجانب الكمي

##### 1.4 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

##### 1.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

##### 2.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

##### 3.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

##### 2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

##### 1.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

##### 2.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

##### 3.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

4.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

5.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

6.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة

7.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة

ثانياً: تحليل النتائج المتعلقة بالجانب النوعي (المقابلة)

## الفصل الرابع

### عرض نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء أسئلتها وفرضياتها التي طرحت ، وقد نظمت وفقاً لمنهجية محددة في العرض، و عرضت في ضوء أسئلتها وفرضياتها، ويتمثل ذلك في عرض نص السؤال أو الفرضية، يلي ذلك مباشرة الإشارة إلى نوع المعالجات الإحصائية المستخدمة، ثم جدولة البيانات، ووضعها بعناوين مناسبة، يلي ذلك تعليقات على أبرز النتائج المستخلصة، وهكذا تعرض النتائج المرتبطة بكل سؤال وفرضية على حدة.

### 1.4 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

#### 1.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ما مستوى الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟

للإجابة عن السؤال الأول، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية

لمقياس الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، والجدول (1.4) يوضح ذلك.

#### جدول (1.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مقياس الحس الأمني وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً.

المرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	10	أتعامل بحذر مع المعلومات الحساسة لضمان الأمان	4.54	.592	90.8	مرتفع
2	12	أستفيد من تجاربي السابقة لتفادي الأخطاء	4.53	.629	90.6	مرتفع
3	20	أستثمر خبراتي المختلفة لصالح العمل الأمني	4.47	.641	89.4	مرتفع
4	24	الشعور بالمسؤولية يدفعني للمثابرة في عملي	4.46	.636	89.2	مرتفع
5	23	أحرص على إنجاز أي مهمة أمنية أكلف بها في وقتها المحدد	4.40	.691	88.0	مرتفع
6	21	العمل الأمني جزء من حياتي اليومية	4.36	.696	87.2	مرتفع
7	17	أقدم التزاماتي الوظيفية على أي التزامات أخرى	4.35	.658	87.0	مرتفع
8	22	أشارك في أي مهمة أمنية أكلف بها مهما كانت الظروف	4.33	.773	86.6	مرتفع
9	3	أستطيع تذكر ما ألاحظه لفترة طويلة	4.27	.735	85.4	مرتفع
10	18	أحرص على تدريب نفسي على المهام الوظيفية الصعبة	4.25	.707	85.0	مرتفع
11	1	أتمتع بقدرة على كشف الغموض في بعض القضايا	4.23	.566	84.6	مرتفع
12	11	يمكنني تحديد التهديدات المحتملة في بيئتي	4.22	.603	84.4	مرتفع
13	13	أستطيع توقع ردود الأفعال في المواقف الأمنية	4.21	.663	84.2	مرتفع
14	6	أتمتع بقدرة قوية على اتخاذ قرارات سليمة	4.20	.612	84.0	مرتفع
15	19	أحرص على العمل مع زملائي بروح الفريق الواحد	4.18	1.016	83.6	مرتفع
16	5	لدي القدرة على مواجهة المشكلات بحكمة	4.17	.630	83.4	مرتفع
17	16	أعد التواصل الفعال مفتاحاً لتعزيز الأداء الأمني	4.17	.728	83.4	مرتفع

مرتفع	82.8	.667	4.14	أمتلك المهارة في قراءة المواقف وتحليل الأحداث	8	18
مرتفع	82.6	.647	4.13	لدي القدرة على التعرف على الأشخاص المشبوهين	2	19
مرتفع	82.4	.934	4.12	أحرص على التأكد من سلامة حواسي بالفحص الطبي باستمرار	25	20
مرتفع	81.6	.800	4.08	أتعامل مع الشك وعدم التصديق كجزء من عملية الحس الأمني	15	21
مرتفع	81.4	.674	4.07	لدي القدرة على التنبؤ بالمخاطر المحتملة	4	22
مرتفع	81.2	.823	4.06	أسعى لتسجيل ما لاحظته خلال عملي	14	23
مرتفع	80.6	.723	4.03	أسهم في تدارك الأخطار الأمنية قبل وقوعها	9	24
مرتفع	80.2	.697	4.01	أستغل الوقت بأسلوب أمثل قبل حدوث الأحداث.	7	25
مرتفع	84.8	.433	4.24	الدرجة الكلية لمقياس الحس الأمني		

يتضح من الجدول (1.4) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس الحس الأمني ككل بلغ (4.24) بنسبة مئوية (84.8) وبمستوى مرتفع، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مقياس الحس الأمني فتراوحت بين (4.01 - 4.54)، وجاءت فقرة "أتعامل بحذر مع المعلومات الحساسة لضمان الأمان" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.54) وبنسبة مئوية (90.8%) وبمستوى مرتفع، بينما جاءت فقرة "أستغل الوقت بأسلوب أمثل قبل حدوث الأحداث" في المرتبة الاخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.01) وبنسبة مئوية (80.2) وبمستوى مرتفع.

#### 2.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

##### ما مستوى الكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟

للإجابة عن السؤال الثاني، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية

لمقياس الكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، والجدول (2.4) يوضح ذلك:

#### جدول (2.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات مقياس الكفاءة المهنية وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1		تحمل المسؤولية	4.36	.489	87.2	مرتفع
2		التفكير وحل المشكلات	4.28	.446	85.6	مرتفع
3		التواصل الفعال	4.25	.495	85.0	مرتفع
4		التطور الشخصي والمهني	4.18	.475	83.6	مرتفع
		الكفاءة المهنية ككل	4.27	.404	85.4	مرتفع

يتضح من الجدول (2.4) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس الكفاءة المهنية ككل بلغ (4.27)، وبنسبة مئوية (85.4)، وبمستوى مرتفع. أما المتوسطات الحسابية لمجالات مقياس الكفاءة المهنية فقد تراوحت ما بين (4.36-4.18)، وجاء مجال "تحمل المسؤولية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.36)، وبنسبة مئوية (87.2)، وبمستوى مرتفع، بينما جاء مجال "التطور الشخصي والمهني" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.18)، وبنسبة مئوية (83.6)، وبمستوى مرتفع. وقد حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال من مجالات مقياس الكفاءة المهنية كل مجال على حدة، وعلى النحو الآتي:

#### 1) مجال تحمل المسؤولية.

#### جدول (3.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات تحمل المسؤولية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	14	أتحمل المسؤولية عن قراراتي وأفعالي	4.54	.579	90.8	مرتفع
2	15	أحرص على إتمام المهام الموكلة لي بدقة وفي الوقت المحدد	4.54	.583	90.8	مرتفع
3	16	لدي استعداد تام لتنفيذ التعليمات خارج نطاق عملي الرئيس	4.34	.771	86.8	مرتفع
4	18	أتقن مهارة الإصغاء والاستماع إلى وجهات نظر الآخرين	4.32	.651	86.4	مرتفع
5	17	أجد الراحة والثقة عند تحمل المسؤوليات المهمة	4.25	.742	85.0	مرتفع
6	13	أملك استعداداً دائماً لتحمل المسؤوليات الكبيرة في العمل.	4.18	.820	83.6	مرتفع

يتضح من الجدول (3.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال تحمل المسؤولية تراوحت ما بين (4.54 - 4.18)، وجاءت فقرة " أتحمل المسؤولية عن قراراتي وأفعالي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.54) وبنسبة مئوية (90.8) وبمستوى مرتفع، بينما جاءت فقرة " أملك استعداداً دائماً لتحمل المسؤوليات الكبيرة في العمل" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.18) وبنسبة مئوية (83.6) وبمستوى مرتفع.

## (2) مجال التفكير وحل المشكلات.

### جدول (4.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال التفكير وحل المشكلات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	6	يزداد تفاؤلي عند وجود حلول سريعة للمشكلات	4.44	.613	88.8	مرتفع

مرتفع	88.0	.608	4.40	أتحمل تبعات القرارات التي اتخذها	5	2
مرتفع	86.8	.659	4.34	أجد حلولاً فعالة للتحديات التي تواجهني في العمل	2	3
مرتفع	84.0	.572	4.20	ابتكر حلولاً إبداعية للمشكلات المعقدة في العمل	3	4
مرتفع	83.8	.593	4.19	أفاعل بكفاءة مع المواقف الطارئة التي تتطلب حلولاً عاجلة	4	5
مرتفع	82.6	.885	4.13	أفضل مواجهة المشكلات وحلها بدلاً من تجنبها.	1	6

يتضح من الجدول (4.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال التفكير وحل المشكلات تراوحت بين (4.13 - 4.44)، وجاءت فقرة "يزداد تفاؤلي عند وجود حلول سريعة للمشكلات" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.44) وبنسبة مئوية (88.8) وبمستوى مرتفع، بينما جاءت فقرة "أفضل مواجهة المشكلات وحلها بدلاً من تجنبها" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.13) وبنسبة مئوية (82.6) وبمستوى مرتفع.

### 3) مجال التواصل الفعال.

#### جدول (5.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات التواصل الفعال مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

المرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	19	أثقن التعامل بإحكام مع المواقف التي تتطلب تواصلًا مكثفًا	4.36	.608	87.2	مرتفع
2	20	أحافظ على الهدوء الدائم في المواقف التي تتطلب التواصل	4.30	.631	86.0	مرتفع
3	22	أثق بقدرتي على التعبير عن أفكاري أمام الآخرين	4.19	.695	83.8	مرتفع

مرتفع	82.8	.770	4.14	أثناء	بفاعلية في	استخدم التواصل غير اللفظي	21	4
-------	------	------	------	-------	------------	---------------------------	----	---

العمل.

يتضح من الجدول (5.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال التواصل الفعال تراوحت بين (4.36 - 4.14)، وجاءت فقرة " أتقن التعامل بإحكام مع المواقف التي تتطلب تواصلاً مكثفاً " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.36) وبنسبة مئوية (87.2) وبمستوى مرتفع، بينما جاءت فقرة " استخدم التواصل غير اللفظي بفاعلية في أثناء العمل " في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.14) وبنسبة مئوية (82.8) وبمستوى مرتفع.

#### 4) التطور الشخصي والمهني.

##### جدول (6.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات التطور الشخصي والمهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

المرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	10	أدرك الحاجة المستمرة لتطوير كفاءتي المهنية	4.39	.610	87.8	مرتفع
2	11	أفدت من الفرص التي كانت تساعدني في تطوير مهاراتي.	4.37	.594	87.4	مرتفع
3	9	أبذل جهداً أكبر من أجل تعزيز مصداقيتي وقوتي المهنية	4.35	.636	87.0	مرتفع
4	8	لدي ثقة في مهاراتي ومعرفتي الحالية بالعمل	4.23	.715	84.6	مرتفع
5	12	أحظى بالدعم الكامل من القيادة لتطوير كفاءتي	4.11	.901	82.2	مرتفع
6	7	أحرص دوماً على الالتحاق بالدورات التدريبية لتطوير قدراتي.	3.61	1.074	72.2	متوسط

يتضح من الجدول (6.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن التطور الشخصي والمهني تراوحت بين (4.39- 3.61)، وجاءت فقرة " أدرك الحاجة المستمرة لتطوير كفاءتي المهنية " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.39) وبنسبة مئوية (87.8) وبمستوى مرتفع، بينما جاءت فقرة " أحرص دوماً على الالتحاق بالدورات التدريبية لتطوير قدراتي " في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.61) وبنسبة مئوية (72.2) وبمستوى متوسط.

#### 3.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

السؤال الثالث: ما مستوى قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟

للإجابة عن السؤال الثالث حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمقياس قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، والجدول (7.4) يوضح ذلك:

#### جدول (7.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات مقياس قوة الأنا وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً

المرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	2	القدرة على التصرف	4.16	.488	83.2	مرتفع
2	1	الإحساس بالواقع	4.10	.472	82.0	مرتفع
3	3	القدرة الجسمية والثبات الفسيولوجي	4.00	.529	80.0	مرتفع
		الدرجة الكلية	4.09	.431	81.8	مرتفع

يتضح من الجدول (7.4) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس قوة الأنا ككل بلغ (4.09) وبنسبة مئوية (81.8%) وبمستوى مرتفع، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات مقياس قوة الأنا فتراوحت ما بين (4.16 - 4.00)، وجاء مجال "القدرة على التصرف" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.16) وبنسبة مئوية (83.2%) وبمستوى مرتفع، بينما جاء مجال "القدرة الجسمية والثبات الفسيولوجي" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.00) وبنسبة مئوية (80.0%) وبمستوى مرتفع.

وقد حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال من مجالات مقياس قوة الأنا كل مجال على حدة، وعلى النحو الآتي:

#### 1) القدرة على التصرف.

#### جدول (8.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال القدرة على التصرف مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

المرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	10	أستطيع اتخاذ القرارات بسرعة عند الحاجة	4.22	.648	84.4	مرتفع
2	9	أتعامل مع المواقف الحرجة بحكمة وثقة	4.19	.648	83.8	مرتفع
3	11	أحتفظ برباطة جأشي في المواقف الصعبة	4.18	.633	83.6	مرتفع
4	13	أتعامل مع الخلافات بطريقة عقلانية ومهذبة	4.18	.745	83.6	مرتفع
5	15	أستطيع تنظيم وقتي وجهدي لإنجاز المهام	4.15	.626	83.0	مرتفع
6	12	أظهر مرونة عند التعامل مع التحديات	4.11	.679	82.2	مرتفع
7	14	أستخدم موارد البيئة بفعالية لحل المشكلات.	4.11	.686	82.2	مرتفع

يتضح من الجدول (8.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال القدرة على التصرف تراوحت بين (4.22 - 4.11)، وجاءت فقرة " أستطيع اتخاذ القرارات بسرعة عند الحاجة " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.22) وبنسبة مئوية (84.4%) وبمستوى مرتفع، بينما جاءت فقرة " أستخدم موارد البيئة بفعالية لحل المشكلات " في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.11) وبنسبة مئوية (82.2%) وبمستوى مرتفع.

## 2) الإحساس بالواقع.

### جدول (9.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ل فقرات مجال الإحساس بالواقع مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

المرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	2	أتعامل مع المشكلات اليومية بحكمة ومنطق	4.28	.595	85.6	مرتفع
2	7	أستطيع التعامل مع أوقات الأزمات بوعي كامل	4.25	.619	85.0	مرتفع
3	6	أستطيع اتخاذ قرارات تتماشى مع الظروف	4.24	.644	84.8	مرتفع
4	4	أظهر وعياً واضحاً بالأحداث الجارية في بيئتي	4.23	.749	84.6	مرتفع
5	3	أستطيع تمييز الأحداث الواقعية من التخيلات	4.21	.670	84.2	مرتفع
6	5	أقبل الحقائق حتى لو كانت غير مريحة لي	4.21	.714	84.2	مرتفع
7	1	أفهم الواقع من حولي بدقة	3.73	1.044	74.6	مرتفع
8	8	أحتفظ باتصال جيد مع الواقع مهما كانت الضغوط	3.65	.980	73.0	متوسط

يتضح من الجدول (9.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال الإحساس بالواقع تراوحت بين (4.28 - 3.65)، وجاءت فقرة " أتعامل مع المشكلات اليومية بحكمة ومنطق " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.28) وبنسبة مئوية (85.6%) وبمستوى مرتفع، بينما جاءت فقرة " أحتفظ باتصال جيد مع الواقع مهما كانت الضغوط " في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.65) وبنسبة مئوية (73.0%) وبمستوى متوسط.

### (3) القدرة الجسمية والثبات الفسيولوجي.

#### جدول (10.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ل فقرات مجال القدرة الجسمية والثبات الفسيولوجي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

المرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	17	أحتفظ بطاقة بدنية كافية لمواجهة أعباء العمل	4.18	.692	83.6	مرتفع
2	18	أحتفظ بتركيزي حتى في حالات التعب الشديد	4.09	.772	81.8	مرتفع
3	19	أتحكم في استجاباتي الجسمية خلال المواقف العصيبة	4.06	.703	81.2	مرتفع
4	23	أتعامل مع التغيرات الجسدية الناتجة عن الضغوط بأسلوب جيد	4.04	.667	80.8	مرتفع
5	20	أستطيع العمل بكفاءة تحت الضغط البدني	4.02	.762	80.4	مرتفع
6	21	أتعامل مع الضغوط النفسية دون التأثير على صحتي الجسدية	4.00	.757	80.0	مرتفع
7	22	أظهر ثباتاً فسيولوجياً خلال أوقات التوتر	3.90	.795	78.0	مرتفع

يتضح من الجدول (10.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال القدرة الجسمية والثبات الفسيولوجي تراوحت بين (4.18 - 3.73)، وجاءت فقرة "أحتفظ بطاقة بدنية كافية لمواجهة أعباء العمل" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.18) وبنسبة مئوية (83.6%) وبمستوى مرتفع، بينما جاءت فقرة "أتمتع بقدرة جسمية تساعدني على أداء عملي بفعالية" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.73) وبنسبة مئوية (74.6%) وبمستوى مرتفع.

## 2.4- النتائج المتعلقة بالفرضيات.

### 1.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغيرات: (الجنس، والرتبة العسكرية، وسنوات الخدمة).

ومن أجل فحص الفرضية الأولى، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغيرات: (الجنس، والرتبة العسكرية، وسنوات الخدمة)، والجدول (11.4) يبين ذلك:

### جدول (11.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الحس الأمني تعزى إلى متغيرات: الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة

المتغير	المستوى	الإحصائي	الحس الأمني
الجنس	ذكر	M	4.27
		SD	.426
	أنثى	M	4.06
		SD	.429
الرتبة العسكرية	جندي وحتى مساعد أول	M	4.23
		SD	.583
	ملازم وحتى نقيب	M	4.24
		SD	.394
	رائد فأعلى	M	4.24
		SD	.425
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	M	4.21
		SD	.519
	من 5 - 10 سنوات	M	4.16
		SD	.485
	أكثر من 10 سنوات	M	4.26
		SD	.405

يتضح من الجدول (11.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية على مقياس الحس

الأمني في ضوء توزيعها حسب متغيرات الدراسة. وللكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية

لمقياس الحس الأمني، فقد أجري تحليل التباين الثلاثي "بدون تفاعل" (3-way ANOVA "without

Interaction"، والجدول (12.4) يبين ذلك:

#### جدول (12.4)

تحليل التباين الثلاثي (بدون تفاعل) على مقياس الحس الأمني تعزى إلى متغيرات: الجنس، الرتبة العسكرية،

سنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الجنس	1.795	1	1.795	9.809	.002*
الرتبة العسكرية	.098	2	.049	.268	.765
سنوات الخدمة	.279	2	.139	.762	.467
الخطأ	67.165	367	.183		

\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $p < .05$ )

يتضح من الجدول (12.4) الآتي:

- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) على مقياس الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير الجنس، جاءت الفروق لصالح الذكور.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) على مقياس الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغيري: الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة.

#### 2.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة).

لاختبار الفرضية الثانية، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغيرات: الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة، والجدول (13.4) يبين ذلك:

#### جدول (13.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الكفاءة المهنية تعزى إلى متغيرات: الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة

المتغير	المستوى	الإحصائي	وحل	التفكير	التطور	تحمل	التواصل	الدرجة
			المشكلات	الشخصي	المسؤولية	الفعال	الكلية	

4.30	4.27	4.40	4.19	4.32	M	نكر	الجنس
.390	.487	.470	.469	.427	SD		
4.12	4.12	4.17	4.07	4.10	M	أنثى	
.447	.524	.549	.502	.503	SD		
4.28	4.39	4.32	4.22	4.23	M	جندي وحتى مساعد أول	الرتبة العسكرية
.599	.667	.688	.615	.605	SD		
4.21	4.18	4.27	4.13	4.26	M	ملازم وحتى نقيب	
.397	.478	.493	.469	.442	SD		
4.32	4.27	4.47	4.21	4.32	M	رائد فأعلى	
.335	.447	.392	.434	.396	SD		
4.18	4.21	4.22	4.13	4.18	M	أقل من 5 سنوات	سنوات
.549	.611	.609	.635	.547	SD		
4.15	4.09	4.22	4.08	4.18	M	من 5 - 10 سنوات	الخدمة
.467	.577	.579	.474	.526	SD		
4.31	4.28	4.41	4.20	4.32	M	أكثر من 10 سنوات	
.357	.450	.438	.447	.406	SD		

M=المتوسط الحسابي SD=الانحراف المعياري

يتضح من الجدول (13.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة

الدراسة على مقياس الكفاءة المهنية في ضوء توزيعها حسب متغيرات الدراسة. وللكشف عن دلالة الفروق

بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس الكفاءة المهنية فقد أجري تحليل

التباين المتعدد "بدون تفاعل" ("MANOVA "without Interaction")، والجدول (14.4) يبين ذلك:

#### جدول (14.4)

تحليل التباين المتعدد (بدون تفاعل) على الدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس الكفاءة المهنية تعزى إلى

متغيرات: الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة.

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
.017*	5.796	1.130	1	1.130	التفكير وحل المشكلات	الجنس
.344	.896	.201	1	.201	التطور الشخصي والمهني	
.080	3.079	.705	1	.705	تحمل المسؤولية	
.469	.526	.125	1	.125	التواصل الفعال	
.077	3.136	.498	1	.498	الدرجة الكلية	
.960	.041	.008	2	.016	التفكير وحل المشكلات	الرتبة العسكرية
.329	1.114	.250	2	.501	التطور الشخصي والمهني	

.032*	3.461	.793	2	1.586	تحمل المسؤولية	
.012*	4.444	1.053	2	2.106	التواصل الفعال	
.239	1.435	.228	2	.456	الدرجة الكلية	
.694	.366	.071	2	.143	التفكير وحل المشكلات	
.536	.626	.141	2	.281	التطور الشخصي والمهني	
.715	.336	.077	2	.154	تحمل المسؤولية	<b>سنوات الخدمة</b>
.037*	3.330	.789	2	1.578	التواصل الفعال	
.348	1.058	.168	2	.336	الدرجة الكلية	
		.195	367	71.574	التفكير وحل المشكلات	
		.225	367	82.484	التطور الشخصي والمهني	
		.229	367	84.071	تحمل المسؤولية	<b>الخطأ</b>
		.237	367	86.975	التواصل الفعال	
		.159	367	58.272	الدرجة الكلية	

\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $p < .05$ ).

يتضح من الجدول (14.4) الآتي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq .05$ ) على مقياس الكفاءة المهنية ومجالاته باستثناء مجال: (التفكير وحل المشكلات) لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير الجنس، وقد جاءت الفروق على مجال: (التفكير وحل المشكلات) لصالح الذكور.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq .05$ ) على مقياس الكفاءة المهنية ومجال: (التفكير وحل المشكلات، والتطور الشخصي والمهني) لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير الرتبة العسكرية، في المقابل جاءت الفروق دالة إحصائياً على مجال: (تحمل المسؤولية، والتواصل الفعال).

- عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) على مقياس الكفاءة المهنية ومجالاته باستثناء مجال: (التواصل الفعال) لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير سنوات الخدمة.

وللكشف عن موقع الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجالي: (تحمل المسؤولية، التواصل الفعال) لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير الرتبة العسكرية، وللكشف عن موقع الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجال: (التواصل الفعال) لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير سنوات الخدمة، استخدم اختبار جيمس-هاول (Games-Howell) نظرًا لعدم تحقق تجانس التباين بين المجموعات بناءً على قيمة اختبار (Levene's,  $p < 0.05$ )، إذ يُعد هذا الاختبار خيارًا مناسبًا نظرًا لقدرته على التعامل مع عدم تجانس التباين، واختلاف أحجام العينات بين المجموعات أو بتعبير آخر (انعدام توازن حجم العينات) في المجموعات، والجدولان (15.4) و (16.4) يوضحان ذلك:

#### جدول (15.4)

نتائج اختبار (Games-Howell) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مجالي: (تحمل المسؤولية، التواصل الفعال) لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير الرتبة العسكرية.

المتغير	المستوى	المتوسط	جندي وحتى مساعد أول	ملازم وحتى نقيب	رائد فأعلى
تحمل المسؤولية	جندي وحتى مساعد أول	4.32	—	0.051	-0.150
	ملازم وحتى نقيب	4.27	—	—	-0.201*
	رائد فأعلى	4.47	—	—	—
التواصل الفعال	جندي وحتى مساعد أول	4.39	—	0.207*	0.117
	ملازم وحتى نقيب	4.18	—	—	-0.090
	رائد فأعلى	4.27	—	—	—

\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $p < .05$ )

يتبين من الجدول (15.4) الآتي:

- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq .05$ )، في مجال: (تحمل المسؤولية) لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير الرتبة العسكرية بين (ملازم وحتى نقيب) و(رائد فأعلى)، جاءت الفروق لصالح (رائد فأعلى).
- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq .05$ )، في مجال: (التواصل الفعال) لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير الرتبة العسكرية بين (جندي وحتى مساعد أول) و (ملازم وحتى نقيب)، جاءت الفروق لصالح (جندي وحتى مساعد أول).

#### جدول (16.4)

نتائج اختبار (Games-Howell) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مجال: (التواصل الفعال) لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير سنوات الخدمة.

المتغير	المستوى	المتوسط	أقل من 5 سنوات	من 5 - 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
التواصل الفعال	أقل من 5 سنوات	4.21	—	0.121	-0.072
	من 5 - 10 سنوات	4.09	—	—	-0.193*
	أكثر من 10 سنوات	4.28	—	—	—

\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $p < .05$ )

يتبين من الجدول (16.4) الآتي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، في مجال: (التواصل الفعال) لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير سنوات الخدمة بين (من 5 - 10 سنوات) و(أكثر من 10 سنوات)، جاءت الفروق لصالح (أكثر من 10 سنوات).

#### 3.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة).  
لاختبار الفرضية الثالثة، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغيرات: الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة، والجدول (17.4) يبين ذلك:

#### جدول (17.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس قوة الأنا تعزى إلى متغيرات: الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة.

الدرجة الكلية	القدرة الجسمية والثبات النفسيولوجي	القدرة على التصرف	الإحساس بالواقع	الإحصائي	المستوى	المتغير
4.13	4.04	4.20	4.15	M	ذكر	الجنس
.412	.504	.481	.455	SD		
3.86	3.78	3.97	3.86	M	أنثى	
.467	.608	.485	.492	SD		
4.11	4.03	4.16	4.14	M	جندي وحتى مساعد أول	
.673	.742	.680	.706	SD		

الرتبة العسكرية	ملازم وحتى نقيب	M	SD	رائد فأعلى	M	SD	أقل من 5 سنوات	M	SD	من 5 - 10 سنوات	M	SD	أكثر من 10 سنوات	M	SD
	4.03 .408	3.94 .547	4.10 .451	4.05 .419											
	4.14 .358	4.06 .429	4.23 .455	4.15 .439											
سنوات الخدمة	4.04 .621	3.98 .710	4.10 .640	4.04 .657											
	3.99 .514	3.92 .683	4.05 .545	4.01 .510											
	4.11 .372	4.03 .455	4.20 .446	4.13 .429											

M=المتوسط الحسابي SD=الانحراف المعياري

يتضح من الجدول (17.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس قوة الأنا في ضوء توزيعها حسب متغيرات الدراسة. وللكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس قوة الأنا فقد أجري تحليل التباين المتعدد "بدون تفاعل" ("MANOVA "without Interaction")، والجدول (18.4) يبين ذلك:

#### جدول (18.4)

تحليل التباين المتعدد (بدون تفاعل) على الدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس قوة الأنا تعزى إلى متغيرات: الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة.

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الجنس	الإحساس بالواقع	3.324	1	3.324	15.607	.000*
	القدرة على التصرف	1.529	1	1.529	6.576	.011*
	القدرة الجسمية والثبات الفسيولوجي	3.109	1	3.109	11.433	.001*
	الدرجة الكلية	2.637	1	2.637	14.891	.000*
الرتبة العسكرية	الإحساس بالواقع	.369	2	.184	.866	.422
	القدرة على التصرف	.501	2	.250	1.078	.342
	القدرة الجسمية والثبات الفسيولوجي	.496	2	.248	.912	.403
	الدرجة الكلية	.431	2	.216	1.218	.297

.720	.329	.070	2	.140	الإحساس بالواقع	سنوات الخدمة
.717	.333	.077	2	.155	القدرة على التصرف	
.459	.780	.212	2	.424	القدرة الجسمية والثبات الفسيولوجي	
.565	.572	.101	2	.203	الدرجة الكلية	
		.213	367	78.159	الإحساس بالواقع	الخطأ
		.232	367	85.317	القدرة على التصرف	
		.272	367	99.800	القدرة الجسمية والثبات الفسيولوجي	
		.177	367	64.981	الدرجة الكلية	

\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $p < .05$ )

يتضح من الجدول (18.4) الآتي:

- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq .05$ ) على مقياس قوة الأنا ومجالاته لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير الجنس، جاءت الفروق لصالح الذكور.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq .05$ ) على مقياس قوة الأنا ومجالاته لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغيري: الرتبة العسكرية وسنوات الخدمة.

#### 4.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq .05$ ) بين الحس الأمني وكل من:

الكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

للإجابة عن الفرضية الرابعة، استخرج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين الحس

الأمني وكل من: الكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، والجدول

(19.4) يوضح ذلك:

#### جدول (19.4)

معاملات ارتباط بيرسون بين الحس الأمني وكل من: الكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية (ن=373).

قوة الأنا	الكفاءة المهنية	الحس الأمني	
		1	الحس الأمني
	1	.671**	الكفاءة المهنية
1	.757**	.597**	قوة الأنا

\*\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (01 < p)      \*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (05 < p)

يتضح من الجدول (19.4) الآتي:

- وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً ( $p < .01$ ) بين الحس الأمني والكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ( $r = .671$ ) وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما ازدادت درجة الحس الأمني ازداد مستوى الكفاءة المهنية.
- وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً ( $p < .01$ ) بين الحس الأمني وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ( $r = .597$ ) وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما ازدادت درجة الحس الأمني ازداد مستوى قوة الأنا.
- وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً ( $p < .01$ ) بين الكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ( $r = .757$ ) وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما ازدادت درجة الكفاءة المهنية ازداد مستوى قوة الأنا.

#### 5.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

لا توجد قدرة تنبؤية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq .05$ ) للحس الأمني في التنبؤ بالكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

لاختبار الفرضية الخامسة، ومن أجل قياس تأثير إسهام الحس الأمني في التنبؤ بالكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، استخدم معامل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)، باستخدام أسلوب الإدخال (Enter) والجدول (20.4) يوضح ذلك:

#### جدول (20.4)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة تأثير إسهام الحس الأمني في التنبؤ بالكفاءة المهنية لدى العاملين في

المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	قيمة ت	مستوى الدلالة	معامل الارتباط (R)	التباين المفسر R <sup>2</sup>	معامل الارتباط المعدل
	معامل الانحدار	الخطأ المعياري						
الثابت	1.608	.153	Beta	10.493	.000	.671 <sup>a</sup>	.451	.449
الحس الأمني	.628	.036		17.448	.017			

قيمة "ف" المحسوبة للحس الأمني = 304.444 دالة عند مستوى دلالة < .000

\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (p < .05)

يتضح من الجدول (20.4) وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) للحس الأمني في التنبؤ بالكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، ويلاحظ أن الحس الأمني قد وضحت (45.1%) من نسبة التباين في مستوى الكفاءة المهنية.

وعليه يمكن كتابة معادلة الانحدار كما يلي:

$$(\hat{y} = 1.608 + .628 X_1)$$

تمثل  $\hat{y}$ : الكفاءة المهنية،  $X_1$ : الحس الأمني.

أي كلما تغيرت متغير الحس الأمني درجة واحدة يحدث تغير طردي موجب في الكفاءة المهنية بمقدار (.628). مما يعني زيادة الحس الأمني درجة واحدة يقابلها زيادة في الكفاءة المهنية بمقدار (.628).

#### 6.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة

لا توجد قدرة تنبؤية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للحس الأمني في التنبؤ بقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

لاختبار الفرضية السادسة، ومن أجل قياس تأثير إسهام الحس الأمني في التنبؤ بقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، استخدم معامل الانحدار الخطي البسيط ( Simple Linear Regression)، باستخدام أسلوب الإدخال (Enter) والجدول (21.4) يوضح ذلك:

#### جدول (21.4)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة تأثير إسهام الحس الأمني في التنبؤ بقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	قيمة ت	مستوى دلالة	معامل الارتباط	التباين المفسر $R^2$	معامل الارتباط المعدل
	معامل الانحدار	الخطأ المعياري						
الثابت	1.566	.177	Beta	8.862	.000	.597 <sup>a</sup>	.356	.354
الحس الأمني	.594	.041	Beta	14.327	.000			

قيمة "ف" المحسوبة الحس الأمني = 205.261 دالة عند مستوى دلالة < 0.000

\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $p < .05$ )

يتضح من الجدول (21.4) وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) للحس الأمني في التنبؤ بقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، ويلاحظ أن الحس الأمني قد وضحت (35.6%) من نسبة التباين في مستوى قوة الأنا.

وعليه يمكن كتابة معادلة الانحدار كما يلي:

$$\hat{y} = 1.566 + .594 X_1$$

تمثل  $\hat{y}$  : قوة الأنا،  $X_1$ : الحس الأمني.

أي كلما تغير متغير الحس الأمني درجة واحدة يحدث تغير طردي موجب في قوة الأنا بمقدار (594). مما يعني زيادة الحس الأمني درجة واحدة يقابلها زيادة في قوة الأنا بمقدار (594).

#### 7.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:

توجد مطابقة للنموذج المقترح الذي يدرس العلاقة بين الحس الأمني وقوة الأنا في ظل وجود الكفاءة المهنية متغيراً وسيطاً لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

للإجابة عن هذه الفرضية، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والارتباطات بين متغيرات النموذج المفترض كما في الجدول (22.4) الآتي:

جدول (22.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والارتباطات بين متغيرات النموذج المفترض (ن=373).

المتغير	M	SD	الحس الأمني	التفكير وحل المشكلات	التطور الشخصي والمهني	تحمل المسؤولية	التواصل الفعال	الإحساس بالواقع	القدرة على التصرف	القدرة الجسمية والثبات
الحس الأمني	4.24	.433	1.000							
التفكير وحل المشكلات	4.28	.446	.629**	1.000						
التطور الشخصي والمهني	4.18	.475	.514**	.570**	1.000					
تحمل المسؤولية	4.36	.489	.590**	.651**	.683**	1.000				
التواصل الفعال	4.25	.495	.551**	.603**	.610**	.657**	1.000			
الإحساس بالواقع	4.10	.472	.454**	.568**	.439**	.550**	.549**	1.000		
القدرة على التصرف	4.16	.488	.584**	.608**	.533**	.630**	.679**	.662**	1.000	
القدرة الجسمية والثبات	4.00	.529	.521**	.575**	.508**	.548**	.583**	.574**	.653**	1.000

M=المتوسط الحسابي SD=الانحراف المعياري.

تشير معاملات الارتباط الواردة في الجدول (22.4) إلى وجود علاقات ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين جميع أبعاد النموذج المفترض، و تراوحت قيم الارتباط بين (.439) و(.683)، مما يعكس اتساقاً وتداخلاً بنائياً جيداً بين المتغيرات، ويدعم صلاحية النموذج في تفسير العلاقة بين الحس الأمني وأبعاد قوة الأنا.

قبل عملية إجراء التحليل وحساب مؤشرات جودة المطابقة للنموذج، وبهدف الحصول على نتائج دقيقة، جرى حساب مؤشر ( $D^2$ ) بواسطة اختبار مربع ماهالانوبيس (- Mahalanobis Distance squared)، بهدف حذف الحالات التي تقل قيمة الدلالة الإحصائية لها عن ( $p < .001$ )، حسب (Tabachnick & Fidell, 2013)، أشارت النتائج إلى وجود سبع حالات متطرفة وبناءً عليه حذفت

تلك الحالات وأصبح عدد حالات العينة (366) حالة، ثم جرى التحقق من التوزيع الطبيعي للمتغيرات المقاسة، وذلك عن طريق حساب قيم الالتواء والتفلطح، كما في الجدول (23.4) الآتي:

جدول (23.4)

قيم الالتواء والتفلطح

التفلطح (kurtosis)		الالتواء (skew)		المتغيرات
النسبة الحرجة	القيمة	النسبة الحرجة	القيمة	
1.185	.303	-1.529	-.196	الحس الأمني
6.501	1.665	-4.454	-.570	القدرة الجسمية والثبات
-1.480	-.379	.464	.059	القدرة على التصرف
-.225	-.058	.201	.026	الإحساس بالواقع
-.822	-.210	-1.434	-.184	التواصل الفعال
-.910	-.233	-3.332	-.427	تحمل المسؤولية
-1.410	-.361	-1.301	-.167	التفكير وحل المشكلات
-.651	-.167	-1.846	-.236	التطور الشخصي والمهني

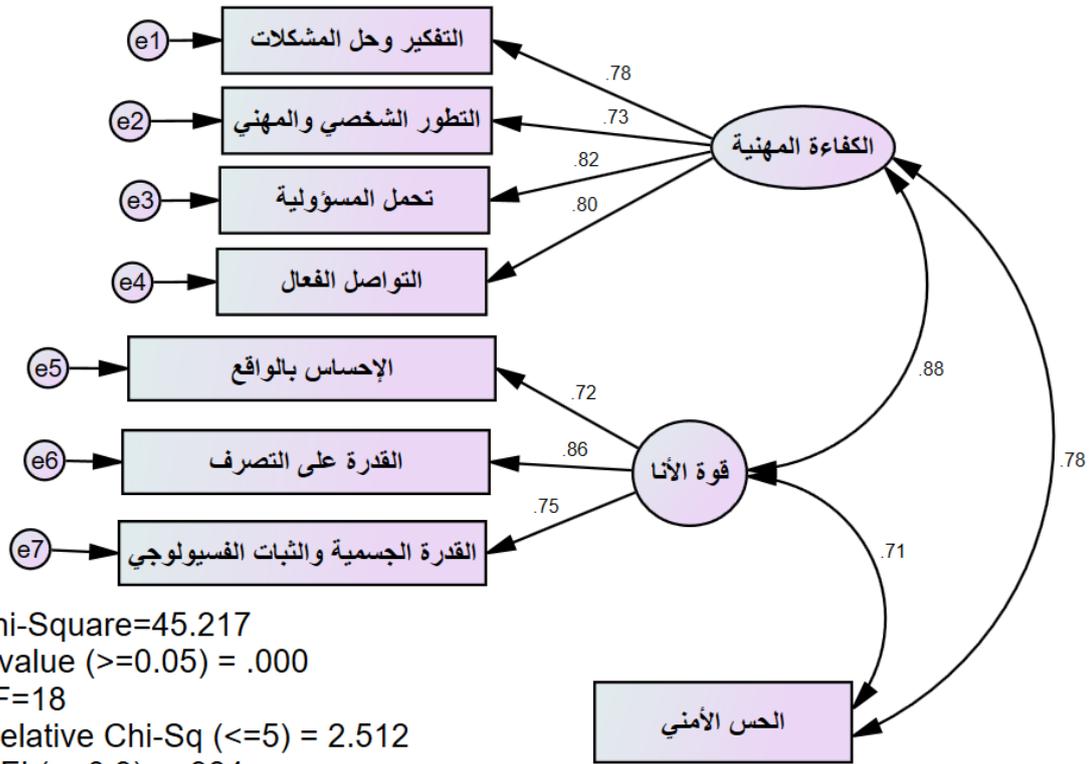
يلاحظ من الجدول (23.4) أن قيم الالتواء والتفلطح جاءت ضمن الحدود المقبولة وفقاً للمحك الذي أشار إليه فيني وديستيفانو (Finney & DiStefano, 2006)، واللذان يريان أنه إذا تراوحت قيم الالتواء بين  $(\pm 2.00)$  والتفلطح بين  $(\pm 7.00)$ ، فإن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً. مما يعزز ملاءمة استخدام الاختبارات الإحصائية التي تفترض اعتدالية التوزيع.

جرى بناء نموذج بنائي (Structural model)، وذلك بناءً على أساس نظري وبالاعتماد على المسوغات المنطقية، ونتائج الدراسات السابقة؛ إذ اقترح النموذج العلاقة بين الحس الأمني وقوة الأنا في ظل وجود الكفاءة المهنية متغيراً وسيطاً لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، ولتحقيق هذا الغرض استخدم أسلوب تحليل (SEMAnalysis)، باستخدام طريقة تقدير الأرجحية العظمى (Maximum likelihood estimation)، وذلك عن طريق استخدام برنامج (AMOS, 24).

وقد اتبعت الخطوات العلمية في اختبار النموذج، وذلك باتباع الإجراءات التي حددها كلاين (Kline, 2015) و جرى استخدام أسلوب الخطوتين في اختبار النموذج على اعتبار أن الأبعاد تعد متغيرات مقاسة، وذلك بناءً على توصيات (Kline, 2015) إذ يؤكد ضرورة التحقق من نموذج القياس (Measurement Mode) قبل إجراء اختبار النموذج البنائي (Structural Model) للمقياس مجتمعة، فلا يتحقق تطابق النموذج البنائي (Structural Model) بنماذج قياس غير متطابقة أصلاً، أي لا يمكن تحقيق تطابق النموذج البنائي، إلا في حال كانت نماذج القياس متطابقة، وفي ما يلي الخطوات:

#### أولاً: التحقق من نموذج القياس (Measurement Mode):

من أجل التحقق من نموذج القياس (Measurement Mode) لأبعاد مقياس الدراسة استخدمت طريقة الأرجحية العظمى (Maximum Likelihood Estimation)، وذلك للحكم على مدى صلاحية نموذج القياس ومدى مطابقته للبيانات، ويوضح شكل (1.4) نتائج نموذج القياس (Measurement Mode) بالقيم المعيارية.



شكل (1.4)

نموذج القياس (Measurement Mode) الأساسي لأبعاد مقاييس الدراسة على العوامل الكامنة التي تنتمي إليها، وقيم تشعب الفقرات بالقيم المعيارية وقيم جودة المطابقة لنموذج القياس الأساسي المفترض.

يلاحظ من شكل (1.4) أن قيمة كاي سكوير (Chi-Square) بلغت (45.217) بدلالة إحصائية

( $p < .000$ ) عند درجة حرية (18)، مع نسبة كاي سكوير إلى درجات الحرية (Relative Chi-Square)

بمقدار (2.512)، وهي ضمن الحدود المقبولة (أقل من 5). أما مؤشرات المطابقة الأخرى فجاءت ضمن

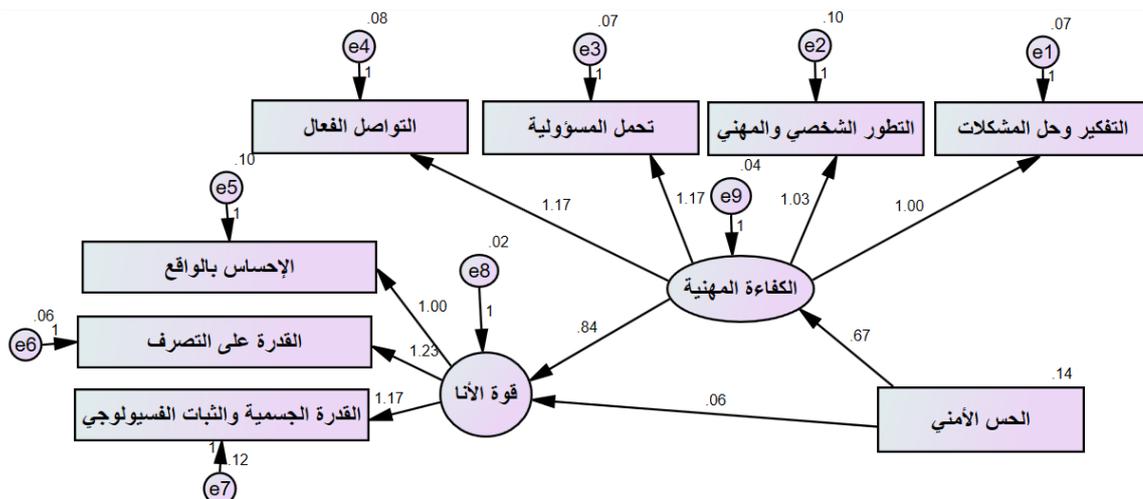
الحدود المقبولة؛ إذ بلغ كلٌّ من مؤشر المطابقة المقارن (CFI) ومؤشر المطابقة المتزايد (IFI) قيمة

(0.984)، متجاوزين القيمة المحكية (0.984)، في حين بلغت قيمة مؤشر توكر-لويس (TLI)، (0.975)

وهي أكبر من القيمة المحكية (0.90). كما بلغت قيمة مؤشر (RMSEA) (0.064) وهي ضمن القيمة المحكية للقبول أقل من (0.08)، في حين جاء مؤشر (RMR) بمقدار (0.006)، وهي ضمن القيمة المحكية للقبول أقل من (0.08)، وبشكل عام، تُعدّ المؤشرات جيّدة.

### ثالثاً: التحقق من التحقق من النموذج البنائي (Structural Model):

جرى التحقق من النموذج البنائي (Structural Model)، أو ما يعرف بنمذجة المعادلة البنائية (الهيكلية) (Structural Equation Modeling (SEM)، باستخدام طريقة تقدير الأرجحية العظمى (Maximum likelihood estimation)، إذ اقترح النموذج الكفاءة المهنية متغيراً وسيطاً بين الحس الأمني وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، ولتحقيق هذا الغرض جرى رسم النموذج المقترح باستخدام برنامج (AMOS, 24)، بهدف فحص مدى مطابقة البيانات مع هذا النموذج بوساطة مؤشرات المطابقة، وذلك على النحو الآتي في شكل (2.4):



Chi-Square=45.217  
P value ( $\geq 0.05$ ) = .000  
DF=18  
;Relative Chi-Sq ( $\leq 5$ ) = 2.512  
;CFI ( $\geq 0.9$ ) = .984  
;IFI ( $\geq 0.9$ ) = .984  
;TLI ( $\geq 0.9$ ) = .975  
;RMSEA ( $\leq 0.08$ ) = .064  
;RMR ( $\leq 0.08$ ) = .006  
(Unstandardized estimates)

#### شكل (2.4)

النموذج البنائي لمقاييس الدراسة وقيم جودة المطابقة للنموذج وتشعب الأبعاد بالقيم المعيارية على المتغيرات الكامنة.

يوضح الشكل (2.4) النموذج البنائي المقترح الذي يفترض دور الكفاءة المهنية كمتغير وسيط بين الحس الأمني وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية. وبحسب المخرجات، بلغ عدد العزوم المميزة (Number of distinct sample moments) (36)، فيما بلغ عدد المعالم المراد تقديرها (Number of distinct parameters to be estimated) (18)، وبذلك يكون عدد درجات الحرية (Degrees of freedom) للنموذج الافتراضي (Default model)  $18 = (36 - 18)$ .

أما نتائج اختبار النموذج البنائي المبينة في الشكل (2.4) فتُظهر أن قيمة كاي سكوير ( $\chi^2$ ) (45.217) بدلالة إحصائية ( $p < .000$ ) عند درجة حرية (18)، مع نسبة كاي سكوير إلى درجات الحرية

(Relative Chi-Square) بمقدار (2.512)، وهي ضمن الحدود المقبولة (أقل من 5). ما يشير إلى مطابقة جيدة.

وبالنسبة لمؤشرات حسن المطابقة الأخرى، فقد جاءت ضمن نطاق مقبول أو مثالي؛ إذ بلغ كلٌّ من مؤشر المطابقة المقارن (CFI) ومؤشر المطابقة المتزايد (IFI)، قيمة (0.984)، وسجل مؤشر توكر - لويس (TLI)، قيمة (0.975) وجميعها تتخطى القيمة المحكية أكبر من (0.90) بل وتقترب من المستوى المثالي (0.95).

جاءت قيمة مؤشر (RMSEA) (0.064) وهي ضمن القيمة المحكية للقبول أقل من (0.08)، في حين جاء مؤشر (RMR) بمقدار (0.006)، وهي ضمن القيمة المحكية للقبول أقل من (0.08)، مما يعزز جودة النموذج.

كما استخرجت معاملات الانحدار بين المتغيرات بالقيم المعيارية والقيم اللامعيارية والدلالة الإحصائية لقيم معاملات الانحدار، والجدول (24.4) يوضح ذلك:

جدول (24.4)

قيم معاملات الانحدار بالقيم المعيارية وغير المعيارية والدلالة الإحصائية للنموذج البنائي الأساسي.

الدلالة الإحصائية	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار		المسار	
			غير المعيارية	المعيارية		
.000*	15.638	.043	.668	.776	الكفاءة المهنية	<--
.314	1.008	.060	.060	.069	قوة الأنا	<--
.000*	9.170	.091	.835	.826	قوة الأنا	<--
.000*	14.484	.071	1.028	.731	التطور الشخصي والمهني	<--
			1.000	.778	التفكير وحل المشكلات	<--
.000*	16.525	.071	1.168	.817	تحمل المسؤولية	<--

.000*	16.209	.072	1.174	.804	التواصل الفعال	<--	الكفاءة المهنية
			1.000	.724	الإحساس بالواقع	<--	قوة الأنا
.000*	15.224	.081	1.231	.863	القدرة على التصرف	<--	قوة الأنا
.000*	13.503	.087	1.170	.751	القدرة الجسمية والثبات	<--	قوة الأنا

\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة أقل من ( $p < .05$ )

يلاحظ من الجدول (24.4) أن قيم معاملات الانحدار جميعها جاءت دالة إحصائياً، باستثناء

المسار من الحس الأمني إلى قوة الأنا.

ولمعرفة هل تتوسط الكفاءة المهنية العلاقة بين الحس الأمني وقوة الأنا لدى العاملين في

المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟ جرى اختبار فحص الوساطة كما يلي:

#### اختبار فحص الوساطة:

من أجل التحقق من الكفاءة المهنية كمتغير وسيط بين الحس الأمني وقوة الأنا لدى العاملين في

المؤسسة الأمنية الفلسطينية، استخدم أسلوب تحليل المسار للمتغيرات الكامنة والمتغيرات المقاسة

(Path Analysis of Latent and Observed Variables Using SEM) ، وبهدف التعرف إلى الآثار

المباشرة (Direct Effects)، والآثار غير المباشرة (Indirect Effects)، (الوسيط)، والآثار الكلية

(Total Effects)، للمتغيرات الكامنة، واستخدمت طريقة التمهيد (Bootstrapping)، وتجدر الإشارة إلى

أن طريقة التمهيد (Bootstrapping) تعد من أفضل الطرق لاختبار العلاقات الوسيطة فهي تتفوق على

طريقة بارون وكيني (Baron and Kenny)، وعلى طريقة سوبل (Sobel test)، و تقوم طريقة التمهيد

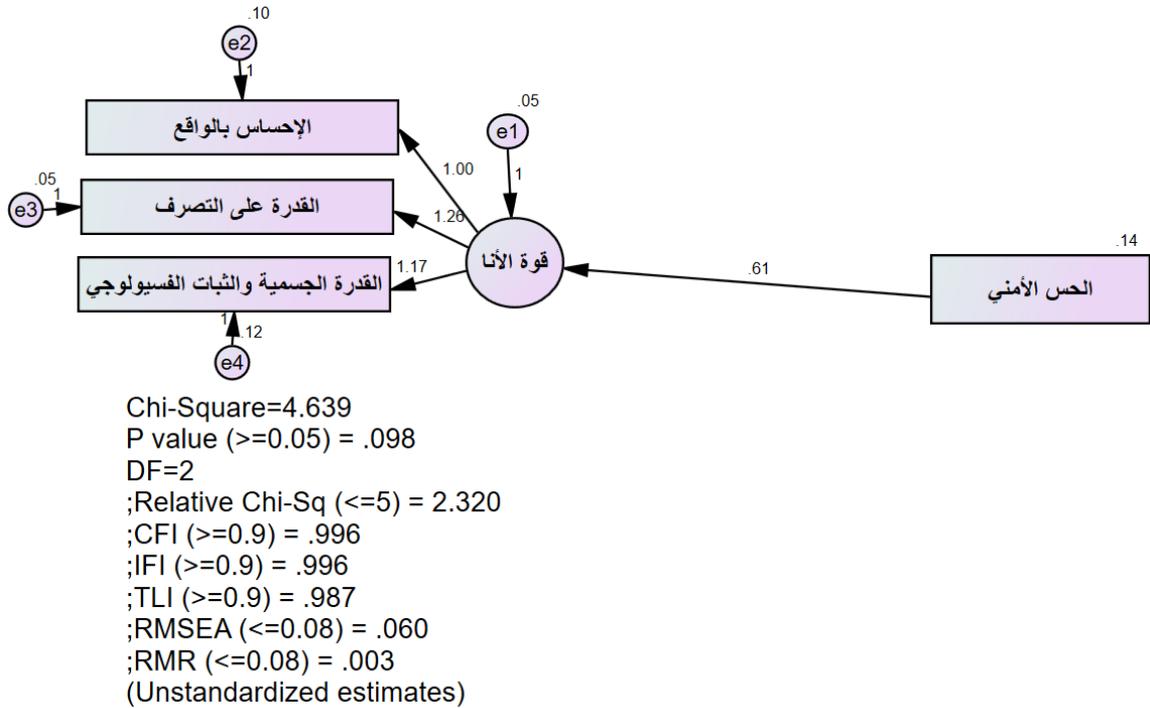
(Bootstrapping)، بتوليد مجموعة كبيرة من العينات المسحوبة من العينة الأصلية بطريقة عشوائية مع

الإرجاع أو الإحلال (With Replacement)، إذ تهدف بذلك؛ إلى معالجة دقة تقدير العينات، عن طريق

إيجاد تقديرات غير متحيزة من مجموعة التقديرات المتحيزة (Awang, 2012 ; Hayes, 2009)، لذا

استخدمت طريقة التمهيد (Bootstrapping)، عن طريق برنامج (AMOS) وذلك بإعادة المعاينة (5000)

مرة، مع تصحيح الانحياز بنسبة (95%) بهدف اختبار الوساطة ، وتقدير قيم التأثيرات المباشرة و غير المباشرة والكلية ودلالاتهم الإحصائية، ويوضح الشكل (3.4) نتائج التأثير المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع قبل إدخال المتغير الوسيط في النموذج، كما يوضح الجدول (25.4) نتائج قيم معامل الانحدار للتأثير المباشر للمتغير المستقل في المتغير التابع قبل إدخال المتغير الوسيط في النموذج، كما ويوضح الشكل (4.4) تحليل المسار للمتغيرات الكامنة ، ويوضح أيضاً التأثيرات المباشرة للنموذج، كما يوضح الجدول (26.4) نتائج تحليل للمتغيرات الكامنة للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية ودلالاتهم الإحصائية:



شكل (3.4)

التأثير المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع قبل إدخال المتغير الوسيط بالقيم غير المعيارية

يتضح من الشكل (3.4) وجود تأثير مباشر للحس الأمني في قوة الأنا، ويوضح الجدول (25.4)

نتائج قيم الانحدار للتأثير المباشر للحس الأمني على قوة الأنا ودلالته الإحصائية:

جدول (25.4)

قيم الانحدار للتأثير المباشر للمتغير المستقل على التابع بالقيم غير المعيارية.

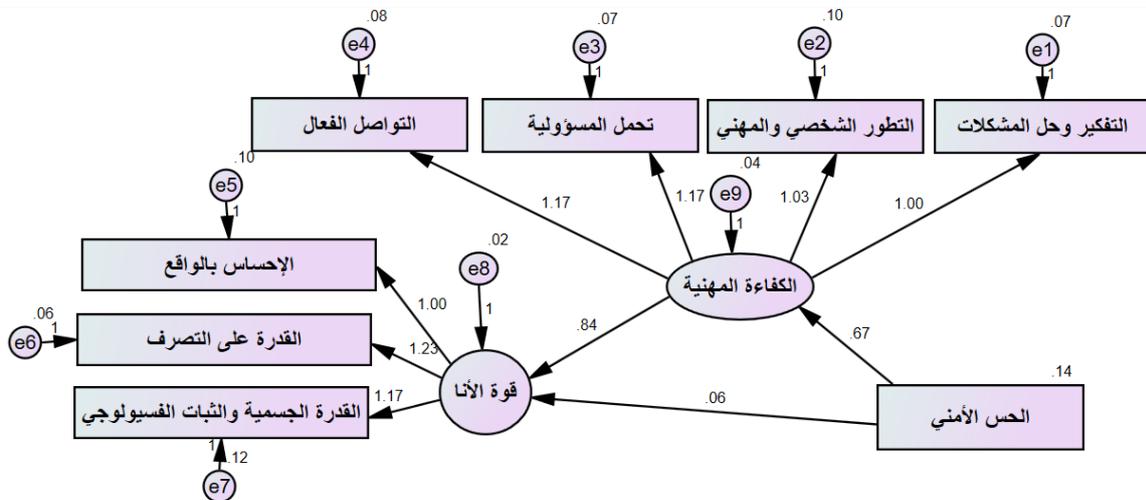
المسار	قيمة B	الخطأ المعياري SE	القيمة الحرجة	قيمة P-Value
الحس الأمني -> قوة الأنا	.611	.049	12.425	.000*

الاختصارات: B = معامل الانحدار ؛ \*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $p < .05$ )

يلاحظ من الجدول (25.4) وجود تأثير مباشر دال إحصائياً بين الحس الأمني و قوة الأنا، إذ

بلغت قيمة التأثير (.611)، وبدلالة إحصائية أقل من ( $p < .01$ ). ويوضح الشكل (4.4) التحليل

للمنموذج:



Chi-Square=45.217  
P value ( $\geq 0.05$ ) = .000  
DF=18  
;Relative Chi-Sq ( $\leq 5$ ) = 2.512  
;CFI ( $\geq 0.9$ ) = .984  
;IFI ( $\geq 0.9$ ) = .984  
;TLI ( $\geq 0.9$ ) = .975  
;RMSEA ( $\leq 0.08$ ) = .064  
;RMR ( $\leq 0.08$ ) = .006  
(Unstandardized estimates)

شكل (4.4):

التحليل للمتغيرات الكامنة للتأثيرات المباشرة للنموذج بالقيم غير المعيارية يتضح من الشكل (4.4) وجود تأثير مباشر للحس الأمني على قوة الأنا من جهة، ولانتماء الوطني على قوة الأنا من جهة أخرى، ويوضح الجدول (26.4) نتائج التحليل للمتغيرات الكامنة للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية ودلالاتهم الإحصائية.

جدول (26.4)

نتائج التحليل للمتغيرات الكامنة للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية بالقيم غير المعيارية.

المسارات	قيمة B المعيارية	قيمة B	الخطأ المعياري SE	القيمة الحرجة	قيمة P-Value
الأثار المباشرة					
الحس الأمني -> الكفاءة المهنية	.668	.668	.043	15.638	.000*
الكفاءة المهنية -> قوة الأنا	.060	.060	.060	1.008	.314
الحس الأمني -> قوة الأنا	.835	.835	.091	9.170	.000*
الأثار غير المباشرة					
الحس الأمني -> قوة الأنا	.558	.558	.076	7.342	.000*
الأثار الكلية					
الحس الأمني -> قوة الأنا	.611	.611	.049	12.425	.000*

الاختصاصات: B = معامل الانحدار ؛ \*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $p < .05$ )

يتضح من الجدول (26.4)

- وجود تأثير مباشر دالة إحصائياً بين الحس الأمني والكفاءة المهنية، إذ بلغت قيمة التأثير (.668)، في حين جاءت قيمة التأثير المباشر بين الكفاءة المهنية وقوة الأنا غير دالة إحصائياً إذ بلغت قيمة التأثير (.060). بينما اتضح وجود تأثير مباشر دال إحصائياً بين الحس الأمني وقوة الأنا بلغ (.835).

- جاءت قيمة الأثر غير المباشر للحس الأمني على قوة الأنا في ظل وجود الكفاءة المهنية كمتغير وسيط (.558) وجاءت دالة إحصائياً مما يعني؛ وجود تأثير للمتغير الوسيط الكفاءة المهنية في العلاقة بين الحس الأمني وقوة الأنا، أي أن المتغير الوسيط الكفاءة المهنية أسهم في

العلاقة بين المتغير المستقل الحس الأمني ، والمتغير التابع قوة الأنا، كما وجاءت قيمة الأثر الكلي للحس الأمني في قوة الأنا في ظل وجود الكفاءة المهنية كمتغير وسيط بلغت (558). وكانت دالة إحصائياً.

وفي ضوء ما أشار إليه أوانج (Awang, 2012)، إذا كان التأثير غير المباشر من خلال المتغير الوسيط دال إحصائياً، والتأثير المباشر للمتغير المستقل على التابع غير دال إحصائياً في ظل وجود المتغير الوسيط، فإن المتغير الوسيط (الكفاءة المهنية) يُعد وسيطاً كلياً (Full Mediation) للعلاقة بين المتغير المستقل (الحس الأمني) والمتغير التابع (قوة الأنا).

### ثانياً: تحليل النتائج المتعلقة بالجانب النوعي (المقابلة)

تكونت الأسئلة من سبعة ، شارك في الإجابة عن هذا السؤال تسعة من موظفي المؤسسة الأمنية، وتحليل بيانات السؤال ، استخدم منهج التحليل الموضوعي (Thematic Analysis) بحسب الخطوات المنهجية التي اقترحها (Braun & Clarke, 2006) ، وفرغت النصوص ، وقُرئت مرات عدة ، وحددت وحدات المعنى المفتوحة، واستخلصت الأكواد الأولية (Initial Codes) وصنفت ضمن ثيمات رئيسية تعبر عن الأنماط المشتركة والمتنوعة في إجابات المشاركين.

السؤال الأول: برأيك كيف ترى مستوى الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية من حيث قدرتهم على التنبؤ بالمخاطر المحتملة ، والعمل بروح الفريق وقوة الملاحظة لما يدور حولهم، ومستوى مهاراتهم في تحليل الحوادث وقراءة المواقف، وتدارك الأخطار الأمنية قبل وقوعها وغيرها من عناصر الحس الأمني؟

## مخرجات التحليل:

- عدد المشاركين 9.
- عدد الأكواد المفتوحة 16 كودًا.
- عدد الثيمات المستخلصة 4 ثيمات رئيسية.

تصنيف الأكواد حسب الثيمات، والثيمات الرئيسية وتكراراتها.

النسبة المئوية	عدد الأكواد المرتبطة	الثيمة	الأكواد المرتبطة
77.8%	7	الاستعدادات الفردية والكفاءات الأساسية	قدرات تنبؤية عالية، تحليل استباقي، قراءة المواقف، ملاحظة دقيقة، جودة المعرفة، تركيز مستمر، القدرة على التكيف.
66.7%	6	العمل بروح الفريق والتنسيق	اندماج الفريق، تعاون جماعي متقن، استجابة فعالة مشتركة، تواصل سريع، تبادل المعلومات بسلاسة، العمل المشترك
44.4%	4	التدريب والخبرة المستمرة	تدريب منتظم عالي المستوى، تدريبات وحدوية متخصصة، دورات دورية تعزيزية، تطبيق معرفي فعال لما جرى التدرب عليه
33.3%	3	التكامل المؤسسي والتخطيط	تخطيط مسبق، وعي بيئي، تدارك الأخطار قبل وقوعها (ضمن مهام تخصصية)

ملاحظة: تعكس النسبة المئوية لكل ثيمة حصة المشاركين الذين تناولوها (أي عدد الأفراد الذين ذكروا فكرتها على الأقل مرة) من إجمالي العينة (9 مشاركين)، ولا تمثل جزءًا من "100%" موزعًا على الثيمات. بما أن كل مشارك يمكن أن يسهم بأكثر من فكرة (أكثر من ثيمة)، فقد يتجاوز مجموع النسب المئوية لثيمات عن 100% عند جمعها.

مقتطفات تمثل إجابات بعض المشاركين:

• قال أحد المشاركين "يملك أفراد الأمن قدرًا عاليًا من التنبؤ بالأحداث... وهم باتوا اليوم أكثر اندماجًا بالعمل فريقًا واحدًا موحدًا"، وهو ما يشير إلى تداخل بين ثيمتي الكفاءات الفردية والعمل الجماعي.

• مشارك آخر صرّح "الحس الأمني يعتمد على التنبؤ بالمخاطر، والتحليل الدقيق، وقراءة المواقف الأمنية، وتبادل المعلومات، والاستجابة الجماعية الفعالة".

• كما أشار أحدهم إلى أن "جودة المعرفة الأمنية والخبرة الشخصية أساس تكوين الحس الأمني... والتركيز المستمر يعزز قوة الملاحظة".

• بينما أشار أحد المشاركين إلى أن "تدرك الأخطار الأمنية قبل وقوع الحدث... لكنه أمر تخصصي لا ينطبق على الجميع"، مما يعكس محدودية التكامل المؤسسي في التعميم الشامل للحس الأمني عبر كل الأقسام.

تعكس إجابات المشاركين أن مستوى الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية عالٍ نسبيًا. فقد عبّر 7 من 9 مشاركين (77.8%) عن امتلاكهم قدرات تنبؤية عالية وتحليل استباقي وقوة ملاحظة دقيقة (الثيمة الأولى)، بينما أشار 6 مشاركين (66.7%) إلى "اندماج الفريق والتنسيق الفعال" (الثيمة الثانية)، مما يدلُّ على حسٍّ أمني قوي ووعي جماعي. وأقرَّ 4 مشاركين (44.4%) بأن "التدريب والخبرة المستمرة" تزيد من جاهزيتهم، فيما بيّن 3 مشاركين (33.3%) أن "التكامل المؤسسي والتخطيط المسبق" يعززان قدرتهم على تدارك الأخطار قبل وقوعها.

الاستنتاج حسب تحليل الثيمات:

يتبين من تحليل البيانات أن الاستعدادات الفردية والكفاءات الأساسية تأتي في صدارة المحددات المؤثرة في تكوين الحس الأمني، وهو ما يؤكد أهمية السمات المعرفية والسلوكية مثل: القدرة على التنبؤ، التحليل الاستباقي، وقوة الملاحظة الدقيقة، كما أظهرت النتائج بوضوح أن العمل بروح الفريق والتنسيق الفعّال يمثل جزءاً مهماً وداعماً ضرورياً، و تعزز التشاركية وتبادل المعلومات من القدرة على قراءة المواقف والاستجابة السريعة، في انسجام مع نموذج العمل الجماعي الأمني. من جهة أخرى، تبرز أهمية التدريب والخبرة المستمرة، و شكّل التدريب المنتظم والدورات المتخصصة طريقة فاعلة في رفع الاستعداد والجاهزية.

**السؤال الثاني:** من وجهة نظرك، ما درجة الكفاءة المهنية للعاملين في المؤسسة الأمنية من حيث قدرتهم على حل المشكلات التي تواجههم وتحملهم للمسؤولية في أثناء العمل، وسعيهم لتطوير كفاءاتهم المهنية، وقدرتهم على التواصل اللفظي وغير اللفظي في أثناء قيامهم بعملهم وغيرها من أبعاد الكفاءة المهنية؟

مخرجات التحليل:

- عدد المشاركين 9.
  - عدد الأكواد المفتوحة 12 كودًا.
  - عدد الثيمات المستخلصة 4 ثيمات رئيسية.
- تصنيف الأكواد حسب الثيمات، والثيمات الرئيسة وتكراراتها.

النسبة المئوية	عدد الأكواد المرتبطة	الثيمة	الأكواد المرتبطة
55.6%	5	التدريب والتطوير المهني المستمر	التعليم المستمر، برامج تدريبية فعّالة، خطط تدريب متتالية، دمج المهارات العلمية والمهنية
66.7%	6	حل المشكلات وتحمل المسؤولية	حل المشكلات بسرعة ودقة، تحمل المسؤولية تحت الضغط، إحالة المشكلات إلى أصحاب القرار
55.6%	5	مهارات الاتصال والتواصل	مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي، تواصل فعّال ضمن التدريب، تواصل مباشر وغير مباشر في أثناء الأداء العملي
66.7%	6	القيود التنظيمية والبيئية	عائق الاحتلال، عدم السعي للتطوير الذاتي، الأولوية للعائلة أو القبيلة على الالتزام المهني، الترهل الوظيفي

ملاحظة: تعكس النسبة المئوية لكل ثيمة حصة المشاركين الذين تناولوها (أي عدد الأفراد الذين ذكروا فكرتها على الأقل مرة) من إجمالي العينة (9 مشاركين)، ولا تمثل جزءاً من "100%" موزعاً على الثيمات. بما أن كل مشارك يمكن أن يسهّم بأكثر من فكرة (أكثر من ثيمة)، فقد يتجاوز مجموع النسب المئوية لثيمات عن 100% عند جمعها.

#### مقتطفات تمثل إجابات بعض المشاركين:

- المشارك رقم 1: "لا نستطيع أن نقيم المؤسسة الأمنية أو الفرد ونعطيه درجة... أحياناً يكون الاحتلال عائناً كبيراً أمام التحصيل على الكفاءة المهنية."
- المشارك رقم 2: الكفاءة المهنية للعاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تُعد حجر الأساس في الأداء الأمني الفعّال. يتطلب العمل الأمني قدرة على حل المشكلات بسرعة ودقة، وتحمل المسؤولية تحت الضغط، وتطوير الذات باستمرار. العاملون الذين يتمتعون بدرجة عالية من الكفاءة المهنية يظهرون مرونة في التعامل مع المواقف الأمنية المعقدة، ومهارات تواصل احترافية سواء كانت لفظية أو غير لفظية، مما يعزز فاعليتهم في الميدان."

- المشارك رقم 3: "على الرغم من الأداء الجيد لمؤسسة الأمن الفلسطينية، فإن عليها رفع نوعية وكمية التدريب في محوري المعارف والمهارات الإدارية والقيادية، والمعارف والمهارات الفنية التخصصية. فاعلية المؤسسة تعتمد على الدافعية الوطنية والصفات الشخصية والسلوكية، لكن الارتقاء بالإداري والقيادي والفني يحتاج دعمًا مستمرًا.".
- المشارك رقم 5: "قوات الأمن الوطني تبني قدرات منتسبيها للوصول إلى درجة كفاءة مهنية عالية من خلال التركيز على حل المشكلات (تحليل دقيق وإبداع)، وتحمل المسؤولية (التزام في الظروف الصعبة)، والتعليم المستمر (سعي دائم للتعلم)، والتواصل الفعّال لفظيًا وغير لفظيًا، إلى جانب التحمل البدني والنفسي والعمل بروح الفريق.".
- المشارك 8: "درجة الكفاءة عالية، خاصة من خلال العديد من البرامج التدريبية التي يفيد منها المنتسبون."

#### الاستنتاج حسب تحليل الثيمات:

يتضح من إجابات المشاركين أن درجة الكفاءة المهنية للعاملين في المؤسسة الأمنية إيجابية عموماً ، و يعتمد معظمهم (55.6%) على التدريب والتطوير المهني المستمر عاملاً أساسياً لصقل معارفهم ومهاراتهم العملية والفنية؛ كما أشار الغالبية (66.7%) إلى أنهم يمتلكون قدرة عالية على حل المشكلات وتحمل المسؤولية تحت الضغط، ما يعكس مستوى اتقان يُسهم في نجاح التدخل الأمني؛ وإلى جانب ذلك، عدّ نصف المشاركين تقريباً (55.6%) أن مهارات الاتصال والتواصل اللفظي وغير اللفظي التي تُدرّج ضمن برامج التدريب تقوي التنسيق الميداني وتسهم في سرعة تبادل المعلومات؛ أما

القيود التنظيمية والبيئية (66.7%) مثل الاحتلال والترهل الوظيفي والأولويات القبلية أو العائلية، فقد بين المشاركون أنها تمثل تحديات تقلص فرص التطوير الذاتي وتؤثر في الأداء الحر.

## الاستنتاج العام

ترتكز الكفاءة المهنية للعاملين في المؤسسة الأمنية على أربعة أبعاد متكاملة:

1- التدريب والتطوير المستمر لرفع مستوى المعرفة والمهارة: يُعدّ ركيزة أساسية لرفع مستوى

الكفاءة المهنية، و يوفر للمنتسبين معارفٍ فنية وسلوكية ومهارات عملية ضرورية لأداء مهامهم

بفعالية.

2- حل المشكلات وتحمل المسؤولية تحت الضغط مع القدرة على اتخاذ المبادرات. يمثل مؤشراً

واضحاً على إتقان العاملين وقدرتهم على مواجهة الأزمات، واتخاذ القرارات السريعة والدقيقة

تحت الضغط وهو عامل رئيس في جودة الأداء الأمني.

3- مهارات الاتصال والتواصل الاحترافية، لفظياً وغير لفظي، لتعزيز التنسيق والتعاون. تضمن

تنسيقاً سلساً وتبادلاً فورياً للمعلومات بين الأفراد والوحدات، مما يرفع من مستوى التنسيق

الجماعي، وقدرة الفرق على الاستجابة الفورية.

4- القيود التنظيمية والبيئية مثل الاحتلال وأطر الولاء العائلية التي يجب معالجتها عبر سياسات

ودعم مؤسسي لتفادي تأثيرها السلبي.

إن التقدم في الكفاءة المهنية يستدعي تبني برامج تدريبية متواصلة، وتقوية ثقافة المساءلة والمبادرة، وتعزيز بيئة تنظيمية مرنة تخفف القيود الخارجية والداخلية، مما يحقق أداءً أمنياً أكثر فعالية ومهنية.

السؤال الثالث: كيف تقيم قوة الأنا للعاملين في المؤسسة الأمنية من حيث قدرتهم على التصرف

والتعامل مع التحديات وقت الأزمات، والمواقف الحرجة والتحكم في انفعالاتهم تحت ضغط العمل،

والقدرة على التركيز والحفاظ على اللياقة البدنية في حالات التعب الشديد، وغيرها من أبعاد قوة

الأنا؟

مخرجات التحليل:

• عدد المشاركين 9.

• عدد الأكواد المفتوحة 13 كودًا.

• عدد الثيمات المستخلصة 3 ثيمات رئيسية.

تصنيف الأكواد حسب الثيمات، والثيمات الرئيسية وتكراراتها.

النسبة المئوية	عدد الأكواد المرتبطة	الثيمة	الأكواد المرتبطة
66.7%	6	القيود البيئية والتنظيمية	الضغط الشديد بسبب الظروف، معوقات الاحتلال، غياب برامج التطوير المستمر
44.4%	4	اتخاذ القرار وتنظيم الذات	الأنا القوية، التحكم في الانفعالات، تصرف بعقلانية، التفاعل بكفاءة

ملاحظة: تعكس النسبة المئوية لكل ثيمة حصة المشاركين الذين تناولوها (أي عدد الأفراد الذين ذكروا فكرتها على الأقل مرة) من إجمالي العينة (9 مشاركين)، ولا تمثل جزءاً من "100%" موزعاً على الثيمات. بما أن كل مشارك يمكن أن يسهّم بأكثر من فكرة (أكثر من ثيمة)، فقد يتجاوز مجموع النسب المئوية لثيمات عن 100% عند جمعها.

### مقتطفات تمثل إجابات بعض المشاركين:

- المشارك رقم 1: "لا يوجد بطل في المؤسسة الأمنية... البطل هي المؤسسة."
- المشارك رقم 2: "الأفراد ذوو الأنا القوية... يتحكمون في انفعالاتهم... يحافظون على تركيزهم... يتصرفون بعقلانية حتى في الظروف الطارئة."
- المشارك رقم 3: "اللياقة البدنية جزء من شخص الفرد... يوجد تدريب مناسب لبناء لياقة... لا يوجد برنامج لاستمرار تطوير اللياقة."
- المشارك رقم 6: "دائماً تحت ضغط شديد... يجب توجيه اهتمام أعلى للحفاظ على قدرتهم وكفاءتهم."

### الاستنتاج حسب تحليل الثيمات:

جاءت الثيمات مرتبة على النحو الآتي:

1. الاستعداد البدني والنفسي (33.3%): يتضح من المشارك رقم 3 ضرورة توفير برامج مستمرة لتطوير اللياقة ومن المشارك رقم 5 أهمية اختبارات الضغط وتدريب التركيز و"جلسات الإرشاد" و"محاكاة الأزمات".

2. اتخاذ القرار وتنظيم الذات (44.4%): أشار المشاركون رقم 2 إلى أن "الأفراد ذوو الأنا القوية... يتحكمون في انفعالاتهم... يتصرفون بعقلانية..." مما يسلط الضوء على أهمية ضبط النفس ، والقدرة على التفكير المنظم تحت الضغط.

3. القيود البيئية والتنظيمية (66.7%): عبّر المشاركون رقم 6 (و7) عن "الضغط الشديد بسبب الظروف" ، والمشارك رقم 8 عن "معيقات الاحتلال" ، بينما طرح المشاركون رقم 3 مشكلة "غياب برامج تطوير اللياقة المستمر" ، مما يظهر دور البيئة والهيكل التنظيمي في تقييد قوة الأنا.

### الاستنتاج العام

تشكل قوة الأنا لدى العاملين من تفاعل ثلاثة محاور رئيسية:

1. الاستعداد البدني والنفسي: يحتاج إلى صقل مستمر عبر التدريبات الميدانية، واختبارات الضغط، وجلسات الإرشاد.

2. اتخاذ القرار وتنظيم الذات: يستند إلى قوة الأنا التي تسمح بالتحكم في الانفعالات والتصرف بعقلانية أثناء الأزمات.

3. القيود البيئية والتنظيمية: تؤثر بوضوح في جاهزية الأفراد واستجاباتهم، وتتطلب تحسين الأطر التنظيمية وبرامج إرشادية من أجل خفض الضغوط النفسية الناجمة عن (الاحتلال).

تُقيم قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية بأنها تتراوح من متوسطة إلى عالية نسبياً، إذ أشار 4 من 9 مشاركين (44.4%) إلى أنهم يتمتعون بقدرة جيدة على اتخاذ القرارات وضبط الانفعالات ، والتصرف بعقلانية تحت الضغط، بينما ركّز 3 مشاركين (33.3%) على أهمية الاستعداد البدني والنفسي مثل: اللياقة البدنية ، وتدريبات التركيز ، ومحاكاة الأزمات لتعزيز هذه القدرة، إلا أن 6 مشاركين

(66.7%) لاحظوا أن "القيود البيئية والتنظيمية" كالضغط الشديد بسبب الظروف ، وغياب برامج التطوير المستمر ، ومعوقات الاحتلال تُقلص من فرص رفع قوة الأنا إلى مستويات أعلى. وعموماً يعكس هذا التوزيع أن الموظفين قادرون إلى حدٍ كبير على التعامل مع الأزمات والمواقف الحرجة والحفاظ على تركيزهم، لكنهم يحتاجون لبرامج تدريبية مستمرة ، ودعم مؤسسي لتجاوز الضغوط التنظيمية والبيئية وتعزيز ثباتهم البدني والنفسي.

لتعزيز قوة الأنا بفعالية ، يوصي الباحث بتبني استراتيجيات تدريبية شاملة تجمع بين التطوير البدني والنفسي، وتعزيز مهارات ضبط النفس والقرار ، مع إصلاح البنية التنظيمية وتقليل القيود البيئية.

**السؤال الرابع:** من خبرتك الطويلة في المجال الأمني هل ترى بأن هناك علاقة ما بين الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟

مخرجات التحليل:

- عدد المشاركين 9
- عدد الأكواد المفتوحة 11 كودًا
- عدد الثيمات المستخلصة 4 ثيمات رئيسية

الثيمات الرئيسية وتكراراتها:

تصنيف الأكواد حسب الثيمات، والثيمات الرئيسية وتكراراتها.

النسبة المئوية	عدد الأكواد المرتبطة	الثيمة	الأكواد المرتبطة
56%	5	العلاقة التكاملية الشاملة	علاقة تكاملية، تداخل الأنا والكفاءة، توقع المشكلات والأزمات، اتخاذ القرارات تحت الضغط، تعزيز التخطيط المسبق

22%	2	أهمية التدريب والتطوير والتخطيط المسبق	توقع المشكلات والأزمات، تعزيز التخطيط المسبق
11%	1	قاعدة المعرفة والانضباط كأساس للكفاءة	"الثالوث المهم"، معارف ومعلومات، سلوك انضباطي
11%	1	غياب الوعي المعرفي في تكامل المفاهيم	غياب الوعي المعرفي

ملاحظة: تعكس النسبة المئوية لكل قيمة حصة المشاركين الذين تناولوها (أي عدد الأفراد الذين ذكروا فكرتها على الأقل مرة) من إجمالي العينة (9 مشاركين)، ولا تمثل جزءاً من "100%" موزعاً على الثيمات. بما أن كل مشارك يمكن أن يسهم بأكثر من فكرة (أكثر من قيمة)، فقد يتجاوز مجموع النسب المئوية لثيمات عن 100% عند جمعها.

#### مقتطفات تمثل إجابات بعض المشاركين:

- المشارك رقم 2: "العلاقة بين الحس الأمني، الكفاءة المهنية، وقوة الأنا هي علاقة تكاملية مترابطة..."
- المشارك رقم 3: "كلا لا يوجد علاقة ذات بعد معرفي واعي. لكن في الممارسة تنشأ هذه العلاقة بدون خلفية معرفية."
- المشارك رقم 5: "الحس الأمني... الكفاءة المهنية... قوة الأنا... العلاقة بين هذه العوامل تكاملية..."
- المشارك رقم 6: "نعم هناك علاقة تكاملية / بين هذه المستويات الثلاثة..."

الاستنتاج حسب تحليل الثيمات:

جاءت الثيمات مرتبة على النحو الآتي:

1. العلاقة التكاملية الشاملة (56%) : تعكس خمس إجابات بوضوح أن الحس الأمني والكفاءة

المهنية، وقوة الأنا تعمل في تناغم متداخل، كما يقول المشاركون رقم 2: "علاقة تكاملية مترابطة".

2. أهمية التدريب والتطوير والتخطيط المسبق (22%) : ركز المشاركون (5 و 8) على التنبؤ

بالأزمات "...الحس الأمني ينتج عن توقع المشكلات والأزمات..." وعلى "تعزيز التخطيط

المسبق".

3. قاعدة المعرفة والانضباط كأساس للكفاءة (11%) : أكد المشاركون رقم 1 على "الثالوث المهم:

معارف ومعلومات وسلوك انضباطي قاعدة لاكتساب الكفاءة المهنية.

4. غياب الوعي المعرفي في تكامل المفاهيم (11%) : أشار المشاركون رقم 3 إلى أن العلاقة "

تنشأ بدون خلفية معرفية"، مما يدل على فجوة في الوضوح النظري للمفاهيم.

### الاستنتاج العام

في ضوء تحليل السؤال تظهر ثلاثة عناصر أساسية تدعم الأداء الأمني: قوة الأنا، والكفاءة المهنية،

والحس الأمني. أولاً، قوة الأنا تتجسد في قدرة الأفراد على التحكم بانفعالاتهم واتخاذ قرارات سريعة وواعية

تحت الضغط. ثانياً، الكفاءة المهنية تتعزز عبر التدريب المستمر والتطوير المنهجي، الذي يشمل محاكاة

الأزمات واختبارات الضغط. ثالثاً، الحس الأمني يركز على قاعدة معرفية وانضباط طلب، مدعومة

بتخطيط مسبق يقلل من فجوات التنبؤ بالمخاطر. ويمكن تلخيص ما سبق كما يلي

1. قوة الأنا: تحكم بالعقلانية والتركيز تحت الضغط.

2. الكفاءة المهنية: برامج تدريبية متسلسلة تطوّر المهارات.

3. الحس الأمني: معارف، انضباط، وتخطيط مسبق.

**السؤال الخامس:** ما التحديات التي تواجه العاملين في المؤسسة الأمنية في تعزيز الكفاءة المهنية والحس الأمني؟

مخرجات التحليل:

- عدد المشاركين 9
- عدد الأكواد المفتوحة 24 كودًا
- عدد الثيمات المستخلصة 4 ثيمات رئيسية

تصنيف الأكواد حسب الثيمات، والثيمات الرئيسية وتكراراتها.

النسبة المئوية	عدد الأكواد المرتبطة	الثيمة	الأكواد المرتبطة
56%	10	الإجراءات البيروقراطية وفجوات التنسيق	فجوة بين المستويات والإدارات، الإجراءات البيروقراطية، تعاون وتنسيق ضعيف، تقسيمات جغرافية
44%	8	القيود والتهديدات البيئية والسياسية	الاستهداف المستمر من الاحتلال والخصوم السياسيين، الإرهاب الاستيطاني، معيقات الاحتلال
33%	6	نقص الموارد والتدريب المستمر	نقص التدريب المتخصص، قلة الموارد والتجهيزات، التمويل
22%	5	التحديات النفسية والاجتماعية والإعلامية	ضغوط العمل العالية، التحديات النفسية والجسدية، تدخل "السوشيال ميديا"، الانشغال بالأوضاع الاقتصادية

ملاحظة: تعكس النسبة المئوية لكل ثيمة حصة المشاركين الذين تناولوها (أي عدد الأفراد الذين ذكروا فكرتها على الأقل مرة) من إجمالي العينة (9 مشاركين)، ولا تمثل جزءًا من "100%" موزعًا على الثيمات. بما أن كل مشارك يمكن أن يسهم بأكثر من فكرة (أكثر من ثيمة)، فقد يتجاوز مجموع النسب المئوية لثيمات عن 100% عند جمعها.

مقتطفات تمثل إجابات بعض المشاركين:

- المشارك رقم 1: "الاستهداف المستمر من قبل الاحتلال والخصوم السياسيين... باتت السوشيات ميديا تدخل في كل بيت وخاصة بيت ضابط الأمن."
- المشارك رقم 2: "نقص التدريب المتخصص... ضغوط العمل العالية... التطور السريع في أساليب التهديدات... الحاجة إلى بيئة داعمة... التحديات النفسية والجسدية."
- المشارك رقم 4: الاحتلال الذي يحد من العمل المتواصل جغرافياً... عدم اتخاذ القرارات القضائية... تأخر إصدار القرارات... عدم توفر الأدوات... الانشغال بالأوضاع الاقتصادية والمادية."
- المشارك رقم 6: "الفجوة ما بين المستويات والإدارات... ضرورة تنسيق وتبادل المعلومات والتخطيط معاً."

#### الاستنتاج حسب تحليل الثيمات:

جاءت الثيمات مرتبة على النحو الآتي:

1. الإجراءات البيروقراطية وفجوات التنسيق (56%): يبرز المشاركون فجوة الإدارة وعقبات البيروقراطية، مثل "فجوة بين المستويات والإدارات" و"تقسيمات جغرافية" ABC التي تعيق عملية التنسيق الفعال.
2. القيود والتهديدات البيئية والسياسية (44%): يشيرون إلى آثار الاحتلال والإرهاب الاستيطاني و"الاستهداف السياسي"، مما يضع أطرًا صعبة أمام الأداء الأمني.

3. نقص الموارد والتدريب المستمر (33%): تبرز الحاجة إلى "نقص التدريب المتخصص" و"قلة

الموارد والتجهيزات" والتمويل المحدود كعوامل تعوق تطوير الكفاءة.

4. التحديات النفسية والاجتماعية والإعلامية (22%): تتضمن "ضغوط العمل العالية"،

و"التحديات النفسية والجسدية"، وتأثير "السوشيال ميديا" على استقرار العاملين.

### الاستنتاج العام:

تواجه المؤسسة الأمنية مزيجاً متداخلاً من التحديات:

1- البيروقراطية وفجوات التنسيق تعيق اتخاذ القرار السريع وتنفيذ الإجراءات.

2- القيود البيئية والسياسية تفرض ضغوطاً خارجية قوية.

3- نقص الموارد والتدريب يحد من تجديد المهارات والاستعداد لمواجهة التهديدات الحديثة.

4- والتحديات النفسية والإعلامية تؤثر في الجاهزية الذهنية والعاطفية للعاملين.

للتغلب على هذه العقبات، يوصى بتبني سياسات شاملة تشمل:

- إصلاح الإجراءات الإدارية وتبسيطها مع إنشاء هيكل تنسيقي واضح.

- تعزيز التمويل وتوسيع برامج التدريب المتخصص.

- توفير دعم نفسي واجتماعي مستمر.

- وتطوير آليات مواجهة التهديدات البيئية والسياسية عبر تخطيط مسبق وتعاون مشترك مع

الجهات المعنية.

**السؤال السادس: برأيك وبناء على خبرتك ما أهم الاحتياجات المهنية والإرشادية للعاملين في**

**المؤسسة الأمنية الفلسطينية من أجل رفع مستوى الحس الأمني لديهم؟**

## مخرجات التحليل:

- عدد المشاركين 9
- عدد الأكواد المفتوحة 13 كودًا
- عدد الثيمات المستخلصة 5 ثيمات رئيسية

تصنيف الأكواد حسب الثيمات، والثيمات الرئيسية وتكراراتها.

النسبة المئوية	عدد الأكواد المرتبطة	الثيمة	الأكواد المرتبطة
89%	8	التدريبات والبرامج المهنية المتقدمة	تدريب مستمر، برامج تدريبية متقدمة، ورش تواصل وتفاوض، دورات تخصصية في الحس الأمني، تبادل الخبرات
44%	4	التكنولوجيا والسيناريوهات العملية	استخدام التكنولوجيا الحديثة، سيناريوهات عملية
33%	3	تعزيز ثقافة التعلم وجمع البيانات	ثقافة التعلم المستمر، إشراك الأفراد في جمع وتحليل البيانات، التقييم الدوري
22%	2	الدعم النفسي والإرشادي	برامج دعم نفسي وإرشادي
11%	1	البيئة التنظيمية والتوعية القانونية	التوعية القانونية للعاملين الجدد

ملاحظة: تعكس النسبة المئوية لكل ثيمة حصة المشاركين الذين تناولوها (أي عدد الأفراد الذين ذكروا فكرتها على الأقل مرة) من إجمالي العينة (9 مشاركين)، ولا تمثل جزءًا من "100%" موزعًا على الثيمات. بما أن كل مشارك يمكن أن يسهم بأكثر من فكرة (أكثر من ثيمة)، فقد يتجاوز مجموع النسب المئوية لثيمات عن 100% عند جمعها.

## مقتطفات تمثل إجابات بعض المشاركين:

- المشارك رقم 2: "برامج تدريبية متقدمة... ورش عمل في مهارات التواصل الفعال والتفاوض..."

برامج دعم نفسي وإرشادي... استخدام التكنولوجيا الحديثة... تعزيز ثقافة التعلم المستمر."

- المشارك رقم 3: "تدريب على أنواع التفكير... رفع مستوى التدريب الوقائي لمنع التوتر... دورات التوعية السياسية والوطنية والدينية... رفع مكانة الولاء... تدريب رفع القدرة على الملاحظة والتواصل... والاستمرار بالتدريب."
- المشارك رقم 4: "أهم الاحتياجات المهنية هي المزيد من التوعية القانونية للعاملين الجدد... وتعزيز فكرة أن الأمن خدمة تقدمها الدولة للمواطن."
- المشارك رقم 6: "تدريب وتأهيل... تعزيز مفهوم الحس الأمني... إشراكهم في جمع البيانات وتحليلها... تعليمات واضحة تحقق رؤية المؤسسة."

#### الاستنتاج حسب تحليل الثيمات:

جاءت الثيمات مرتبة على النحو الآتي:

1. التدريبات والبرامج المهنية المتقدمة (89%): أشار ثمانية مشاركين إلى أهمية "التدريب المستمر" و"البرامج المتقدمة"، و"ورش التواصل" كدعامة رئيسية لتحسين الحس الأمني.
2. التكنولوجيا والسيناريوهات العملية (44%): دعت أربع إجابات إلى "استخدام التكنولوجيا الحديثة" و"سيناريوهات عملية" لتعميق التعلم التطبيقي.
3. تعزيز ثقافة التعلم وجمع البيانات (33%): بين ثلاثة مشاركين ضرورة "ثقافة التعلم المستمر" و"إشراك الأفراد في جمع وتحليل البيانات" لضمان استهداف الاحتياجات الفعلية.

4. الدعم النفسي والإرشادي (22%): ذكر مشاركان "برامج دعم نفسي وإرشادي" لتخفيف ضغوط العمل وتعزيز التكيف.

5. البيئة التنظيمية والتوعية القانونية (11%): ركّز مشارك واحد على "التوعية القانونية للعاملين الجدد" لبناء إطار مؤسسي واضح.

#### الاستنتاج العام:

تُظهر النتائج أن الاحتياجات الأكثر إلحاحًا للعاملين في المؤسسة الأمنية تتمثل في:

- برامج تدريبية متخصصة ومتكاملة (التدريب المستمر والورش المتقدمة)،
- التطبيق العملي عبر التكنولوجيا والسيناريوهات،
- ترسيخ ثقافة التعلم المستمر، وجمع البيانات لتوجيه التطوير،
- الدعم النفسي والإرشادي للحفاظ على التوازن الذهني،
- وتعزيز البيئة التنظيمية عبر التوعية القانونية.

إن الاستجابة المتوازنة لهذه الجوانب الخمسة سترفع من مستوى الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى منتسبي المؤسسة، مما يعزز جاهزيتهم ومرونتهم في مواجهة التحديات الأمنية.

**السؤال السابع:** ما مقترحاتك وتوصياتك لتطوير وتعزيز الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟

#### مخرجات التحليل:

- عدد المشاركين 9
- عدد الأكواد المفتوحة 23 كودًا
- عدد الثيمات المستخلصة 7 ثيمات رئيسية

تصنيف الأكواد حسب الثيمات، والثيمات الرئيسية وتكراراتها.

النسبة المئوية	عدد الأكواد المرتبطة	الثيمة	الأكواد المرتبطة
89%	8	التدريب والتطوير المهني المستمر	تدريب مستمر، برامج تدريبية متقدمة، ورش تواصل وتفاوض، تبادل الخبرات، إعداد منهاج موحد للتدريب
44%	4	التقنيات والسيناريوهات العملية	تقنيات الذكاء الاصطناعي، سيناريوهات عملية، تبادل خبرات خارجية
33%	3	بيئة العمل والتنسيق المؤسسي	بيئة عمل ملائمة، توثيق العلاقة بين الأعضاء، تنسيق وتخطيط مشترك، تقليص فجوات بين الإدارات
22%	2	الدعم النفسي والإرشادي	الدعم النفسي والإرشادي، الدعم الاجتماعي والديني
22%	2	التواصل ومهارات التفاوض	تعزيز التواصل والتفاوض، ورش مهارات التفاوض
11%	1	الإطار القانوني والتوعية التنظيمية	التوعية القانونية
11%	1	الوعي الذاتي وجمع البيانات	جمع وتحليل البيانات، الوعي الذاتي

ملاحظة: تعكس النسبة المئوية لكل ثيمة حصة المشاركين الذين تناولوها (أي عدد الأفراد الذين ذكروا فكرتها على الأقل مرة) من إجمالي العينة (9 مشاركين)، ولا تمثل جزءاً من "100%" موزعاً على الثيمات. بما أن كل مشارك يمكن أن يسهم بأكثر من فكرة (أكثر من ثيمة)، فقد يتجاوز مجموع النسب المئوية لثيمات عن 100% عند جمعها.

مقتطفات تمثل إجابات بعض المشاركين:

- المشارك رقم 2: "برامج تدريبية متقدمة... إدخال تقنيات الذكاء الاصطناعي... برامج إرشادية نفسية... ورش عمل في مهارات التواصل والتفاوض... تطوير سياسات تحفيزية."
- المشارك رقم 3: "تدريب على أنواع التفكير... رفع مستوى التدريب الوقائي... دورات توعية سياسية ووطنية ودينية... تدريب رفع القدرة على الملاحظة... تدريب رفع قدرات التواصل... والاستمرار بالتدريب."
- المشارك رقم 4: "المزيد من التوعية القانونية للعاملين الجدد... وتعزيز فكرة أن الأمن خدمة تقدمها الدولة للمواطن..."

• المشارك رقم 7: "تدريب وتأهيل كادر المؤسسة... تعزيز وتوثيق العلاقة بين الأعضاء..."

تطوير التخطيط المشترك... تقليص الفجوات بين الإدارات... زيادة الاهتمام بالعاملين."

الاستنتاج حسب تحليل الثيمات:

جاءت الثيمات مرتبة على النحو الآتي:

1. التدريب والتطوير المهني المستمر (89%): كّرر ثمانية مشاركين ضرورة "التدريب المستمر"

و"برامج تدريبية متقدمة" و"ورش تواصل" و"منهاج موحد" لتعزيز الحس الأمني والكفاءة.

2. التقنيات والسيناريوهات العملية (44%): اقترح أربعة مشاركين "إدخال تقنيات الذكاء

الاصطناعي"، و"سيناريوهات عملية"، و"تبادل خبرات خارجية" لتطويع التدريب للواقع الميداني.

3. بيئة العمل والتنسيق المؤسسي (33%): دعا ثلاثة مشاركين إلى "بيئة عمل ملائمة"، و"توثيق

العلاقات"، و"تنسيق مشترك"، و"تقليص الفجوات بين الإدارات".

4. الدعم النفسي والإرشادي (22%): أشار مشاركان إلى أهمية "برامج دعم نفسي وإرشادي"

و"الدعم الاجتماعي والديني".

5. التواصل ومهارات التفاوض (22%): ركّز مشاركان على "ورش تعزيز التواصل والتفاوض"

كأداة حيوية للتنسيق الميداني.

6. الإطار القانوني والتوعية التنظيمية (11%): دعا مشارك واحد إلى "التوعية القانونية للعاملين

الجدد" لضمان وضوح الصلاحيات.

7. الوعي الذاتي وجمع البيانات (11%): طرح مشارك واحد "إشراك الأفراد في جمع وتحليل

البيانات" لتعزيز ملكيتهم للقرار الأمني.

الاستنتاج العام:

تشير النتائج إلى أن خارطة التوصيات لتطوير الأداء الأمني تتكون من:

- التدريب المتواصل والمتقدم بمنهاج موحد وبرامج متخصصة وورش تطبيقية كركيزة أساسية.
- التكنولوجيا والسيناريوهات العملية لتعميق التعلم التطبيقي، وربط التدريب بالميدان.
- تهيئة بيئة عمل مؤسسية تقوم على التنسيق الفعال وتقليص الفجوات الإدارية.
- الدعم النفسي والإرشادي لضمان التوازن الذهني والمرونة.
- تعزيز التواصل ومهارات التفاوض لتوثيق التعاون الميداني.
- توعية قانونية توضح الإطار التنظيمي وتحدد الصلاحيات.
- إرساء ثقافة الوعي الذاتي بإشراك الأفراد في جمع وتحليل البيانات.

إن تفعيل هذه المحاور تكامليا سيؤدي إلى رفع فعالية الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا، ما

يعزز قدرة المؤسسة الأمنية على مواجهة التحديات المستقبلية بكل جدارة .

## الفصل الخامس

### تفسير النتائج ومناقشتها

أولاً: تفسير النتائج المتعلقة بالجانب الكمي

1.5 تفسير النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

1.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

2.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

3.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

2.5 تفسير النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

1.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

2.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

3.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

4.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

5.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

6.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة

7.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة

ثانياً: تفسير النتائج المتعلقة بالجانب النوعي (المقابلة)

ثالثاً: التصور المقترح لبرنامج إرشادي لتحسين الكفاءة المهنية ورفع مستوى قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

## أولاً: تفسير النتائج المتعلقة بالجانب الكمي

1.5 تفسير النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

1.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: ما مستوى الحس الأمني لدى

العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟

يتضح من الجدول (1.4): أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس الحس

الأمني ككل بلغ (4.24) ونسبة مئوية (84.8) وبمستوى مرتفع، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد

عينة الدراسة عن فقرات مقياس الحس الأمني فتراوحت بين (4.54 - 4.01)، وجاءت فقرة " أتعامل

بحذر مع المعلومات الحساسة لضمان الأمان" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.54) ونسبة

مئوية (90.8%) وبمستوى مرتفع، بينما جاءت فقرة "أستغل الوقت بأسلوب أمثل قبل حدوث الأحداث" في المرتبة الاخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.01) وبنسبة مئوية (80.2) ، وبمستوى مرتفع، ويعزو الباحث هذه النتيجة التي تشير للمستوى المرتفع للحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية (المتوسط الحسابي = 4.24 بنسبة 84.8%) إلى طبيعة البيئة الأمنية الفلسطينية، التي تتطلب من العاملين درجة عالية من التأهب والتركيز المستمر على الجوانب الأمنية، مما يعزز لديهم الانتباه والوعي تجاه المخاطر المحتملة، ويفسر تصدر فقرة "أتعامل بحذر مع المعلومات الحساسة لضمان الأمان" للمرتبة الأولى بمتوسط (4.54) إلى إدراك العاملين لأهمية أمن المعلومات في بيئة العمل الأمني، وهو ما يعكس وعيهم بأهمية حماية المعلومات من التسريب أو الاستغلال، لما قد يسببه ذلك من أضرار على المنظومة الأمنية ككل، كما يعزو الباحث تصدر فقرة "أفيد من تجاربي السابقة لتفادي الأخطاء" مرتبة متقدمة وصل متوسطها الحسابي (4.53) إلى الدور الذي تؤديه الخبرة التراكمية في تعزيز الحس الأمني لرجل الأمن، فالخبرات السابقة تمثل مصدراً أساسياً لتطوير القدرة على قراءة المواقف الأمنية ، واتخاذ القرارات الصائبة، وهو ما تؤكد نظرية التعلم من التجربة (Kolb, 1984)، التي تشير إلى أن الممارسة والخبرة المباشرة تسهم في تطوير الاستجابات المهنية المناسبة، ويفسر الباحث حصول فقرة "أستغل الوقت بأسلوب أمثل قبل حدوث الأحداث" على المرتبة الأخيرة رغم مستواها المرتفع إذ بلغ متوسطها الحسابي (4.01) أن التخطيط الوقائي وإدارة الوقت قبل وقوع الحدث تمثل فنانة مبنية على مبدأ درهم وقاية خير من قنطار علاج، كما تمثل تحدياً مستمراً في العمل الأمني؛ فالعديد من العاملين الأمنيين قد يواجهون ضغوط الوقت، وكثرة المهام اليومية، ما يجعلهم يركزون أكثر على التعامل مع الأحداث في أثناء وقوعها، بدلاً من التخطيط المسبق لها، ويعزو الباحث هذه النتيجة في

التفاوت الطفيف في متوسطات الفقرات إلى تنوع أبعاد الحس الأمني، فهناك جوانب تتعلق بالملاحظة، وأخرى بالتفاعل مع المعلومات، وثالثة باتخاذ القرارات في المواقف الطارئة وهذا يدل على أن العاملين يمتلكون درجات متقدمة في معظمها، مع الحاجة لتطوير مهارات التوقع والاستباق، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Bondarenko et al., 2020) التي أكدت أن التدريب الأمني يركز غالبًا على الجوانب التنفيذية أكثر من الوقائية، مما يؤدي إلى ضعف في مهارات التخطيط الوقائي وإدارة الوقت. كما تدعم نتائجنا دراسة (Awashreh & Alshuhoomi, 2025) التي أظهرت أهمية تعزيز برامج التدريب الأمني لتشمل الجوانب الوقائية والتخطيط المسبق. بالإضافة إلى ذلك، تتماشى نتائجنا مع دراسة (Devolutions, 2025) التي رصدت وجود فجوات في إدارة الوقت، والتحضير المسبق لدى العاملين في مجال أمن المعلومات.

أما من حيث الاختلاف، فنحن نتأجنا تختلف عن دراسة (Chang et al., 2025) التي أشارت إلى وجود برامج تدريبية أكثر توازنًا وتكاملاً بين الجوانب التنفيذية والوقائية، وهو ما قد يعزى لاختلاف بيئات العمل ومستوى الخبرة التقنية لدى العاملين في تلك المؤسسات.

### 2.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على: ما مستوى الكفاءة المهنية

لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟

يتضح من الجدول (2.4) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس الكفاءة المهنية

ككل بلغ (4.27)، وبنسبة مئوية (85.4)، وبمستوى مرتفع. أما المتوسطات الحسابية لمجالات مقياس

الكفاءة المهنية فقد تراوحت بين (4.36-4.18)، وجاء مجال "تحمل المسؤولية" بالمرتبة الأولى بمتوسط

حسابي قدره (4.36)، وبنسبة مئوية (87.2)، وبمستوى مرتفع، بينما جاء مجال "التطور الشخصي

والمهني" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.18)، ونسبة مئوية (83.6)، وبمستوى مرتفع، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى طبيعة العمل الأمني الذي يتطلب أداءً عالي الجودة في تنفيذ المهام، مما يفرض على العاملين تطوير مهاراتهم المهنية باستمرار، فالبينة الأمنية في فلسطين تتسم بالتحويلات السريعة والتحديات المتكررة، ما يجعل الكفاءة المهنية أحد العوامل الأساسية لضمان الاستجابة الفعالة للمواقف الأمنية، كما يفسر الباحث تصدر مجال "تحمل المسؤولية" المرتبة الأولى بمتوسط (4.36) إلى شعور العاملين الأمنيين بوعي عالٍ تجاه المهام الموكلة إليهم، ويمثل تحمل المسؤولية حجر الأساس في العمل الأمني، فالتعامل مع المعلومات الحساسة، واتخاذ القرار في المواقف الخطرة، وحماية الأرواح والممتلكات كلها تتطلب شعورًا عميقًا بالمسؤولية الأخلاقية والمهنية، ويعزو حصول مجال "التواصل الفعال" بمستوى مرتفع (4.25) إلى أن العمل الأمني لا يجري بصورة فردية، بل ضمن فرق عمل تحتاج إلى تنسيق وتبادل معلومات مستمر، سواء مع الزملاء أو مع الجمهور أو القيادات، الأمر الذي يبرز أهمية امتلاك مهارات تواصل احترافية، يعزو الباحث هذه النتيجة في حصول مجال "التطور الشخصي والمهني" على المرتبة الأخيرة (4.18) رغم ارتفاعه، إلى أن التطور المهني قد لا يحظى بالأولوية نفسها مقارنة بالمجالات الأخرى في البيئة الأمنية، ربما بسبب ضغوط العمل اليومية أو محدودية الفرص التدريبية المتخصصة خارج السياق العملي، وهذا يدل على وجود حاجة إلى تعزيز برامج التطوير المهني الذاتي والمستمر للعاملين، وبالتالي هذه النتيجة تعكس أهمية التوازن بين الأداء المهني والقدرات الشخصية، فالعامل الأمني الذي يمتلك كفاءة مهنية مرتفعة يكون أكثر قدرة على مواجهة ضغوط العمل، واتخاذ القرارات السليمة، وضبط النفس في المواقف الحساسة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشمري، 2024) التي أكدت أهمية تحمل المسؤولية كأحد أهم متطلبات الكفاءة المهنية، و

أشارت إلى ضرورة تطوير مهارات ممارسي العلاقات العامة لمواكبة متطلبات العصر. كما تتوافق مع نتائج دراسة (أبو العلا، 2022) التي بيّنت أن الكفاءة المهنية لها أثر إيجابي في الانخراط الوظيفي، وأن تطوير الكفاءات يعزز الأداء والالتزام المهني، وكذلك مع دراسة (Bondarenko et al., 2020) التي أظهرت أن التدريب والتطوير المهني يساهمان في رفع كفاءة ضباط الشرطة وتحسين أدائهم الوظيفي، بالإضافة إلى ذلك، تتقاطع نتائج دراستنا مع دراسة (مصطفى، 2023) التي أشارت إلى الحاجة لتحسين الكفاءة المهنية عبر معايير الجودة والتدريب المستمر.

وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (مسحل، 2018) التي أبرزت أن هناك علاقة سالبة بين الضغوط المهنية والتطور المهني، مما يشير إلى أن ضغوط العمل قد تؤثر سلبًا في التطوير الذاتي.

### 3.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على: ما مستوى قوة الأنا لدى

العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟

يتضح من الجدول (7.4) أن: المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس قوة الأنا ككل بلغ (4.09) ونسبة مئوية (81.8%) وبمستوى مرتفع، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات مقياس قوة الأنا تراوحت بين (4.16 - 4.00)، وجاء مجال " القدرة على التصرف" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.16) ونسبة مئوية (83.2%) وبمستوى مرتفع، بينما جاء مجال " القدرة الجسمية والثبات الفسيولوجي" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.00) ونسبة مئوية (80.0%) وبمستوى مرتفع، ويعزو الباحث هذه النتيجة في حصول قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية على مستوى مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (4.09) ونسبة 81.8 % إلى طبيعة العمل

الأمني، الذي يتطلب امتلاك الفرد لدرجة عالية من التحكم الذاتي، والقدرة على ضبط انفعالاته، والتصرف بثقة في المواقف المختلفة، فالعامل الأمني يحتاج إلى توازن نفسي يسمح له باتخاذ قرارات صائبة تحت الضغط، والحفاظ على هدوئه في مواجهة الأزمات والمواقف الطارئة، ويفسر الباحث تصدّر مجال "القدرة على التصرف" بمتوسط مرتفع بلغ (4.16) إلى أن العاملين الأمنيين غالبًا ما يكونون مطالبين باتخاذ قرارات سريعة وفورية في مواقف معقدة، تتطلب منهم مهارات التصرف السليم والقدرة على المفاضلة بين الخيارات المتاحة تحت ضغط الزمن والمخاطر، وهذا الجانب يرتبط بما أكده Adler (1930) أن قوة الأنا تُمكن الفرد من التصرف بكفاءة في مواجهة متغيرات الحياة دون الوقوع في حالة من القلق أو التردد، و يعزو الباحث هذه النتيجة في حصول مجال "الإحساس بالواقع" على متوسط وصل (4.10) إلى وعي العاملين الأمنيين بالظروف السياسية والأمنية المعقدة التي يواجهونها يوميًا، فالإحساس الواقعي يحميهم من الوقوع في التوقعات غير المنطقية أو اتخاذ قرارات عاطفية، فالعمل الأمني يتطلب أن يدرك الفرد واقعه كما هو لا كما يتمنى، وأن يتعامل مع المشكلات بواقعية بعيدًا عن التهويل أو التبسيط، وفيما يتعلق بحصول مجال "القدرة الجسمية والثبات الفسيولوجي" على المرتبة الأخيرة على الرغم من مستواه المرتفع (4.00)، يعزو الباحث هذه النتيجة: إلى طبيعة الضغوط النفسية والجسدية المرتبطة بالعمل الأمني، والتي قد تؤثر في بعض الأحيان في القدرة الفسيولوجية للعاملين، مثل التوتر البدني، واضطرابات النوم، والإرهاق الجسدي الناتج عن طول ساعات العمل والمنوبات الليلية، ففوة الأنا لا تتعلق فقط بالجانب النفسي الإدراكي، بل أيضًا بقدرة الجسم على التكيف مع الضغوط دون الانهيار أو التعب المفرط، وهو ما يحتاج إلى تعزيز مستمر، ويبرر الباحث أهمية هذه النتائج أن قوة الأنا تُمثل خط الدفاع الأول ضد الاضطرابات النفسية التي قد تنتج عن العمل الأمني الضاغط، مثل الاحتراق

النفسي أو التوتر المزمن، فالعامل الأمني الذي يمتلك قوة أنا مرتفعة يكون أكثر قدرة على : (ضبط مشاعره وانفعالاته، واتخاذ قرارات مدروسة بعيداً عن الاندفاع، و التكيف مع الواقع الأمني المتغير، والحفاظ على توازنه النفسي والجسدي في مواجهة الأحداث الضاغطة).

تتفق هذه النتائج مع دراسة عطايا (2023) التي أشارت إلى أن قوة الأنا لدى العاملين كانت بمستوى متوسط إلى مرتفع، وأكدت أهمية التحكم الذاتي والقدرة على ضبط الانفعالات، وكذلك مع دراسة تمام وآخرون (2022) التي وجدت فروقاً في قوة الأنا تبعاً لمتغيرات مثل الجنس، وأكدت أهمية القدرة على التصرف بثقة تحت الضغط. كما تتوافق النتائج مع دراسة المعاني والتخاينة (2022) التي أبرزت العلاقة الإيجابية بين قوة الأنا والتمكين النفسي، مما يعكس قدرة الفرد على التكيف والتصرف الفعّال في مواقف الحياة المختلفة.

وتختلف هذه النتائج عن دراسة Allen (2022) التي أظهرت ارتباطاً سلبياً بين قوة الأنا وبعض الممارسات السلبية مثل التشاؤم والممارسات المعادية للمجتمع، وأشارت إلى دور قوة الأنا في تقليل شكاوى المجتمع ضد الشرطة، مما يسلط الضوء على أبعاد أخرى لقوة الأنا مرتبطة بالسلوكيات الاجتماعية والسياسية ، وليس فقط بالتحكم النفسي الفردي.

## 1.2 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضيات

1.2.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغيرات: (الجنس، والرتبة العسكرية، وسنوات الخدمة)، يتضح من الجدول (12.4) الآتي: -

**أولاً: متغير الجنس:** وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) على مقياس الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير الجنس، جاءت الفروق لصالح الذكور.

**- ثانيًا: متغير الرتبة العسكرية:** عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) على مقياس الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير: الرتبة العسكرية.

**- ثالثًا: متغير سنوات الخدمة:** عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) على مقياس الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغير: سنوات الخدمة.

يعزو الباحث هذه النتيجة الى ظهور الفروق في مستوى الحس الأمني بين الذكور والإناث لصالح الذكور إلى طبيعة العمل الأمني الذي ما زال يُهيمن عليه الذكور في السياق الفلسطيني، سواء من حيث عدد المهام الميدانية أو طبيعة التحديات الأمنية التي يتعرضون لها يوميًا، مما يؤدي إلى تراكم الخبرات، وتعزيز مستوى الحس الأمني لديهم، إضافة إلى البنية الثقافية والاجتماعية التي قد تحد من مشاركة الإناث في الأعمال الأمنية الميدانية ذات الطابع الخطر أو العمليات الأمنية الحساسة، وهو ما قد يؤثر في مستوى تطوير المهارات الأمنية المرتبطة بالحس الأمني، مثل القدرة على قراءة المواقف الأمنية أو كشف الغموض، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Bondarenko et al., 2020) أن العمل الأمني التقليدي يتطلب تفاعلًا مباشرًا مع البيئة الأمنية الميدانية، وهو ما يتاح غالبًا للذكور في البيئات الأمنية المحافظة، كما بينت أن مهارات التفكير وحل المشكلات يرتبطان أكثر بالمواقف الميدانية المباشرة التي يواجهها الذكور بشكل أكثر، وذلك يعزز قدراتهم في هذا المجال مقارنة بالإناث، بينما تتقارب مهارات تحمل المسؤولية والتواصل الفعال بسبب التدريب والتنمية المهنية الموحدة التي يحصل عليها

العاملون جميعاً ، بغض النظر عن الجنس . معظم الإناث طبيعة عملهن بالأمن في المجال الإداري مما يخفف من الحس الأمني جراء غياب خبرات صادمة أو قتلها.

ويفسر الباحث عدم وجود فروق في الحس الأمني تعزى إلى الرتبة العسكرية إلى أن الحس الأمني مهارة قد لا تتعلق بالرتبة الوظيفية بقدر ما تتعلق باليقظة الذهنية والخبرة العملية اليومية، وهي مهمة مطلوبة من الجميع، بل قاسم مشترك بينهم، سواء كانوا في مواقع القيادة أو في الصفوف التنفيذية، كما يعزو الباحث أيضاً عدم وجود فروق في الحس الأمني تعزى إلى سنوات الخدمة إلى أن طبيعة التدريب الأمني الحديث تركز على رفع الحس الأمني منذ المراحل الأولى للالتحاق بالعمل الأمني، مما يقلل من تأثير الفارق الزمني في سنوات الخدمة ، فالعاملون الجدد غالباً ما يخضعون لدورات أمنية متخصصة تضعهم في مستوى عالٍ من الاستعداد واليقظة، وهو ما يؤدي إلى تقليص الفروقات بين القديم والجديد في هذا المجال.

**2.2.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية التي تنص على:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات الكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الرتبة العسكرية، وسنوات الخدمة).

رُفض جزء من الفرضية وقُبل جزء آخر؛ و كشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في بعض مجالات الكفاءة المهنية تبعاً لمتغيرات الدراسة، وفق التالي:

- **أولاً متغير الجنس :** يعزو الباحث ظهور فروق دالة في مجال "التفكير وحل المشكلات"

لصالح الذكور إلى طبيعة العمل الأمني في البيئة الفلسطينية التي تتيح للذكور فرصاً أكبر للتعرض المباشر للمواقف الميدانية المعقدة، ما يؤدي إلى تعزيز قدراتهم على التفكير السريع

واتخاذ القرار تحت الضغط، و في المقابل، عدم ظهور فروق دالة في المجالات الأخرى من الكفاءة المهنية (التواصل الفعال، تحمل المسؤولية، التطور الشخصي والمهني). ويعكس أن التدريب الأمني يسعى إلى تنمية المهارات الأساسية للعاملين جميعاً، بغض النظر عن الجنس، خاصة في الجوانب الإدارية والتنظيمية، وهو ما يقلل من الفروقات بين الذكور والإناث في تلك المجالات، تتفق نتائج هذه الفرضية مع دراسة (Schraeder & Jordan, 2011) التي بينت أن مهارات التفكير وحل المشكلات ترتبط بشكل أكبر بالمواقف الميدانية المباشرة التي يواجهها الذكور بشكل أكثر، وذلك يعزز قدراتهم في هذا المجال مقارنة بالإناث، بينما تتقارب مهارات تحمل المسؤولية والتواصل الفعال بسبب التدريب والتنمية المهنية الموحدة التي يحصل عليها العاملون جميعاً، بغض النظر عن الجنس.

- **ثانياً: متغير الرتبة العسكرية:** يعزو الباحث وجود فروق دالة إحصائياً في مجال "تحمل المسؤولية" و"التواصل الفعال" إلى اختلاف طبيعة المهام بين الرتب العسكرية فكلما ارتفعت الرتبة، زادت المسؤوليات الإدارية والتنظيمية التي تتطلب مهارات القيادة وتحمل المسؤولية، وجاءت الفروق في مجال تحمل المسؤولية لصالح "رائد فأعلى"، وهو ما ينسجم مع متطلبات الوظيفة القيادية، و يتحمل الضابط الأعلى رتبة مسؤولية اتخاذ القرار النهائي وإدارة الأزمات، بينما جاءت الفروق في التواصل الفعال لصالح "جندي وحتى مساعد أول" مقارنة بـ "ملازم وحتى نقيب"، وهو ما يمكن تفسيره أن الأفراد في الرتب التنفيذية يكثرون من التفاعل الميداني المباشر مع المواطنين والزملاء، ما يفرض عليهم مهارات تواصل يومية متكررة.

- ثالثاً متغير سنوات الخدمة: يعزو الباحث ظهور فروق دالة في مجال "التواصل الفعّال" بين العاملين الذين لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات وأولئك الذين لديهم من 5 إلى 10 سنوات، لصالح الأكثر خبرة، إلى تراكم الخبرات العملية بمرور الوقت، فالعاملون القدامى يطورون مهارات التواصل نتيجة التعامل المتكرر مع مواقف مختلفة، سواء مع المواطنين أو داخل فرق العمل الأمنية، مما يصقل خبراتهم الاجتماعية والمهني.

### 3.2.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية

عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة).

رُفض جزء من الفرضية، و أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس في جميع مجالات قوة الأنا ولصالح الذكور، في المقابل، قبلت الفرضية بالنسبة لمتغيري الرتبة العسكرية وسنوات الخدمة، إذ لم تظهر فروق دالة إحصائية في هذه المتغيرات، وذلك وفق التالي:

- أولاً: متغير الجنس: يعزو الباحث وجود فروق دالة إحصائية في قوة الأنا بين الذكور والإناث لصالح الذكور إلى طبيعة المهام الأمنية في البيئة الفلسطينية، والتي تعتمد بدرجة كبيرة على التحديات الميدانية المباشرة، و يتطلب العمل الأمني الميداني قدرة على اتخاذ القرار السريع، وضبط الانفعالات، والثبات النفسي والجسمي، وهذه عناصر رئيسية في بنية "قوة الأنا" ، ويعزو الباحث ذلك أيضاً إلى أن الذكور في المؤسسة الأمنية الفلسطينية

يواجهون مواقف ضاغطة ، وصراعات آنية تتطلب مستوى عالٍ من الإحساس بالواقع والتصرف المتزن والثبات الفسيولوجي، وهو ما يسهم في بناء وتطوير قوة الأنا لديهم باستمرار بالممارسة والتجربة. كما أن البيئة الاجتماعية والثقافية الفلسطينية ما تزال تحدّ من مشاركة الإناث في العمل الأمني الميداني المكثف، ما يجعل فرص تطوير قوة الأنا لديهم أقل، خاصة في الجوانب المتعلقة بالثبات النفسي تحت الضغط والسيطرة على الانفعالات، تتفق هذه النتيجة مع الدراسة عطايا(2023) ، الذي بين وجود فروق دالة إحصائية في قوة الأنا لصالح الذكور نتيجة طبيعة المهام الأمنية التي تتطلب تحمل ضغوط ميدانية عالية، كما يتفق ذلك مع دراسة تمام وآخرون (2022) التي وجدت فروقاً بين الجنسين في قوة الأنا لدى الطلاب، لصالح الذكور في أبعاد الإرادة والهدف والكفاءة، و أيضاً مع نتائج دراسة (Allen 2022) التي أكدت أهمية الجوانب النفسية المرتبطة بقوة الأنا في مهنة الشرطة، وأوضحت أن الذكور يظهرون قدرة أكبر على التحكم بالانفعالات والتصرفات تحت الضغط مقارنة بالإناث، وهو ما يعكس الفروق الدالة في قوة الأنا.

- **ثانياً متغير الرتبة العسكرية:** يعزو الباحث عدم وجود فروق دالة تعزى إلى الرتبة العسكرية إلى أن قوة الأنا تمثل سمة نفسية مستقرة نسبياً ، ولا تتغير بالضرورة بتغير التدرج الوظيفي، فالعاملون في الرتب العليا أو الدنيا يتعرضون لضغوط نفسية وأمنية مستمرة، بغض النظر عن مواقعهم الوظيفية، كما أن الترقية في المؤسسة الأمنية تكون مرتبطة بمعايير إدارية أو سنوات الخدمة، وليس بالضرورة مرتبطة بمؤشرات نفسية مثل قوة الأنا.

- متغير سنوات الخدمة: يعزو الباحث عدم وجود فروق دالة في قوة الأنا تبعاً لسنوات الخدمة إلى أن الصلابة النفسية وقوة الأنا قد تكون سمات شخصية تتكون في مراحل مبكرة من العمل الأمني وتظل ثابتة نسبياً، و يخضع العاملون جميعاً لدورات أمنية تأسيسية تتضمن تدريبات على التحكم بالضغوط والتصرف السليم في المواقف الصعبة، كما أن السنوات الأولى من العمل الأمني قد تتضمن مواقف كافية لبناء قوة الأنا، مما يقلل الفروق بين من هم أقل أو أكثر خبرة من حيث مدة العمل.

#### 4.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة التي تنص على: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة

إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha < .05$ ) بين الحس الأمني وكل من: (الكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية).

يتضح من الجدول (19.4): وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً ( $p < .01$ ) بين الحس الأمني و الكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ( $r = .671$ ) وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما ازدادت درجة الحس الأمني ازداد مستوى الكفاءة المهنية، ووجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً ( $p < .01$ ) بين الحس الأمني وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ( $r = .597$ ) وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما ازدادت درجة الحس الأمني ازداد مستوى قوة الأنا، ووجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً ( $p < .01$ ) بين الكفاءة المهنية و قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ( $r = .757$ ) . وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما ازدادت درجة الكفاءة المهنية ازداد مستوى قوة الأنا، يعزو الباحث هذه النتائج إلى التداخل الوظيفي والنفسي بين

متغيرات الدراسة، فالعلاقة بين الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا علاقة تبادلية تتعزز مع الوقت والخبرة، وفيما يلي تفسير العلاقات :

- أولاً العلاقة بين الحس الأمني والكفاءة المهنية: يعزو الباحث الارتباط المرتفع بين الحس الأمني والكفاءة المهنية ( $r = .671$ ) إلى أن الفرد الأمني كلما زادت كفاءته المهنية زادت قدرته على قراءة المواقف الأمنية وتقدير الأخطار واتخاذ القرارات السليمة، وهو جوهر الحس الأمني، فالكفاءة المهنية تشمل القدرة على التحليل والتفكير المنطقي، والعمل الجماعي، والتواصل الفعال، وتحمل المسؤولية، وجميعها مهارات مرتبطة مباشرة بممارسات الحس الأمني اليومي.

- ثانياً العلاقة بين الحس الأمني وقوة الأنا: يعزو الباحث العلاقة الطردية بين الحس الأمني وقوة الأنا التي بلغت ( $r = .597$ ) إلى أن قوة الأنا تمثل أساساً نفسياً مهماً لتعزيز الحس الأمني، فالفرد الذي يمتلك درجة عالية من الثبات الانفعالي، وضبط الذات، الواقعية، والتقدير الموضوعي للمواقف يكون أكثر قدرة على التعامل مع المواقف الأمنية المعقدة، فالحس الأمني يحتاج إلى قدرة على التصرف بثقة وثبات، وهي من مؤشرات قوة الأنا، خاصة في البيئات التي تتعرض لضغوط عالية أو تهديدات متكررة.

- ثالثاً العلاقة بين الكفاءة المهنية وقوة الأنا: يعزو الباحث الارتباط القوي ( $r = .757$ ) بين الكفاءة المهنية وقوة الأنا إلى أن الجوانب المهنية لا تنفصل عن البناء النفسي للفرد، فكلما ازدادت الكفاءة المهنية ازداد تقدير الفرد لذاته، وقدرته على التصرف بثقة، وهو ما ينعكس بارتفاع قوة الأنا، كما أن الفرد الأمني المتمكن مهنيًا يشعر بالسيطرة على مجريات عمله،

وهو ما يطور لديه الثبات النفسي والجسمي ويساعده على تجاوز الضغوط، ما يعزز قوة الأنا.

**5.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الخامس التي تنص على:** لا توجد قدرة تنبؤية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للحس الأمني في التنبؤ بالكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

**يتضح من الجدول (20.4):** وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) للحس الأمني في التنبؤ بالكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، ويلاحظ أن الحس الأمني قد وضحت (45.1%) من نسبة التباين في مستوى الكفاءة المهنية، يعزو الباحث إلى أن الارتباط القوي الإيجابي بين الحس الأمني والكفاءة المهنية ( $r = 0.671$ )، وبين الحس الأمني وقوة الأنا ( $r = 0.597$ )، وكذلك الترابط الأعلى بين الكفاءة المهنية وقوة الأنا ( $r = 0.757$ )، إلى التداخل البنوي بين هذه المتغيرات في الأداء الأمني والنفسي للعاملين، كما تدعم الأدبيات و الأبحاث أن تعزيز الحس الأمني يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالكفاءة المهنية، لأن الموظفين الأكثر وعياً بالمخاطر الأمنية يتصرفون بمهنية أعلى ، ويتخذون قرارات أكثر مسؤولية (Kirlappos & Sasse, 2014) . وتشير الدراسات في مجال الأمن التنظيمي إلى أن "الحس الأمني" (Security Awareness) لا يمكن فصله عن تعزيز الكفاءة المهنية وبناء نمط أمني داخل المنظمة (Security Mindset)، لأن الحس الأمني يتطلب إدراك المخاطر ، والتصرف المهني المناسب لها، وهذا ما تؤكد دراسات مثل: (Parsons et al, 2017) الذين أشاروا إلى أن تطوير الحس الأمني في المنظمات يستلزم ربطه بتدريب الكفاءات المهنية، لضمان أن يصبح سلوك الأمان جزءاً من الأداء

اليومي ودراسة (Hadlington, 2017)، الذي بين أن الأمن التنظيمي الفعال يبدأ من تعزيز وعي الفرد وقدرته على اتخاذ القرارات السليمة في المواقف الحساسة.

ويفسر الباحث العلاقة بين الكفاءة المهنية وقوة الأنا بأن الكفاءة الذاتية والثقة بالقدرات المهنية تنعكس بالضرورة على قوة الأنا—أي الثبات النفسي والقدرة على التحكم الذاتي—كما تؤكد نظريات مثل Choice Theory لجلاسر (1998)، التي تربط بين الشعور بالقدرة والمسؤولية، والتحكم في السلوك، كعناصر أساسية للصحة النفسية، كما تؤكد الأبحاث النفسية الحديثة أن الكفاءة المهنية تُسهم في رفع قوة الأنا لدى العاملين، لأن الشخص الذي يمتلك مهارات مهنية متقدمة يطور ثقة بالنفس، واستقلالية في القرار، وقدرة على السيطرة على الانفعالات (Deci & Ryan, 2000؛ Glasser, 1998).

**6.2.5 النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة التي تنص على:** لا توجد قدرة تنبؤية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للحس الأمني في التنبؤ بقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية. **يتضح من الجدول (21.4) وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) للحس الأمني في التنبؤ بقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، ويلاحظ أن الحس الأمني قد وضحت (35.6%) من نسبة التباين في مستوى قوة الأنا. وهذا يعكس تداخلاً وظيفياً ونفسياً بين مهارات العمل الأمني وبناء الذات، وهو أمر تؤكد أدبيات الأمن وعلم النفس التنظيمي (Luthans & Youssef, 2007)، يعزو الباحث العلاقة الوثيقة بين متطلبات العمل الأمني وبناء الشخصية النفسية للعاملين في المؤسسة الأمنية، و يُعد الحس الأمني أحد المكونات الأساسية التي تسهم في تشكيل بنية الأنا وتعزيز قدرتها على التكيف والتحكم بالذات، و أن ارتفاع مستوى الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية ينعكس مباشرة على زيادة قوة الأنا لديهم؛ فالأفراد الذين يمتلكون إدراكاً عميقاً للمخاطر الأمنية،**

ويتحلون باليقظة والحذر، عادةً ما يطورون صفات نفسية تتعلق بالثبات الانفعالي، والتوازن في اتخاذ القرار، والتحكم في المشاعر والسلوكيات تحت الضغط و تتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه Glasser (1998) في نظرية الاختيار (Choice Theory) ، و أوضح أن الشعور بالقدرة والتحكم (Power & Responsibility) يُعد من المكونات الأساسية للصحة النفسية وقوة الأنا، مشيرًا إلى أن القدرة على تحمل المسؤولية الأمنية اليومية تستلزم مهارات نفسية ومعرفية تعزز الثبات النفسي، كما تدعم الدراسات الحديثة في علم النفس الأمني هذا الارتباط، و تؤكد أن الوعي الأمني المرتفع (Security Awareness) لا ينفصل عن بناء نمط نفسي متماسك يضم الثقة بالذات، وضبط النفس، والقدرة على التصرف بالمواقف الحرجة وتتفق، هذه النتيجة مع دراسة (Hadlington, 2017) التي أشارت إلى أنه كلما زاد الحس الأمني تطورت لدى الفرد استجابات عقلانية متزنة للمواقف الطارئة، مما يسهم في تعزيز قوة الأنا.

**7.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة التي تنص على:** توجد مطابقة للنموذج المقترح الذي يدرس العلاقة بين الحس الأمني وقوة الأنا في ظل وجود الكفاءة المهنية متغيراً وسيطاً لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى التداخل البنوي والتكامل الوظيفي بين متغيرات الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا في السياق الأمني، فالعاملون في المؤسسة الأمنية يتعاملون يومياً مع مواقف تتطلب يقظة أمنية عالية، وحسن تقدير للمواقف، واتخاذ قرارات سريعة تحت الضغط، مما يجعل تطوير الحس الأمني عملية متزامنة مع تعزيز الكفاءة المهنية والنضج النفسي (قوة الأنا) . و تشير النمذجة التي أُجريت باستخدام تحليل المسار ونمذجة المعادلة البنائية (SEM) إلى أن الكفاءة المهنية تمارس دوراً وسيطاً جزئياً بين الحس الأمني وقوة الأنا فقد أظهرت النتائج أن الحس الأمني يؤثر مباشرة ، ويعد دالاً إحصائياً على الكفاءة المهنية، والتي تسهم في تعزيز قوة الأنا، وهذا

يتفق مع أدبيات علم النفس الأمني والتنظيمي التي تؤكد أن البيئة الأمنية تتطلب من الأفراد بناء مهارات مهنية ومعرفية تؤثر في تشكيل نمط الشخصية المهني، وتدعم الثبات النفسي وقوة الأنا، (Luthans & Youssef, 2007)، كما تتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه كل من (Awang (2012) و (Hayes (2009) حول أهمية اختبار الوساطة من خلال Bootstrapping ، كأفضل الطرق لتحديد العلاقة الوسيطة؛ إذ تبين أن وجود تأثير غير مباشر دال إحصائياً للحس الأمني على قوة الأنا عبر الكفاءة المهنية يؤكد دور الوساطة الجزئية أو الكلية في هذا النموذج.

تدعم نتائج الدراسة مفهوم Self-Regulation and Ego Strength الذي يرى أن الفرد الذي يطور مهارات مهنية عالية يكون أكثر قدرة على التحكم في انفعالاته، وضبط سلوكياته في المواقف الحرجة، وهو ما يعزز من ثباته النفسي ومناعته النفسية (Baumeister et al., 2007) و بهذا نرى أن النموذج الذي اختبرته الدراسة يدعم فكرة الكفاءة المهنية التي تعمل حلقة وصل بين الحس الأمني وقوة الأنا، لكنها ليست المتغير الوحيد في هذه العلاقة ، فالعامل الأمني يطور قوة الأنا بتفاعله المستمر مع البيئة الأمنية، التدريب، والخبرة، وليس فقط بالمعرفة الأمنية المجردة، أي أن هنالك وجود تأثير مباشر دال بين الحس الأمني وقوة الأنا بعد إدخال الكفاءة المهنية ن ويدل على وجود وساطة جزئية (Partial Mediation)، وهذا يعني أن الحس الأمني يؤثر في قوة الأنا بطريقتين: مباشر، وغير مباشر بالكفاءة المهنية.

## ثانياً: تحليل النتائج المتعلقة بالجانب النوعي (المقابلة)

تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: برأيك كيف ترى مستوى الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية من حيث قدرتهم على التنبؤ بالمخاطر المحتملة، والعمل بروح الفريق،

وقوة الملاحظة لما يدور حولهم، ومستوى مهاراتهم في تحليل الحوادث وقراءة المواقف، وتدارك الأخطار

الأمنية قبل وقوعها وغيرها من عناصر الحس الأمني؟

يتبين من تحليل البيانات أن الاستعدادات الفردية والكفاءات الأساسية تأتي في صدارة المحددات المؤثرة في تكوين الحس الأمني، وهو ما يؤكد أهمية السمات المعرفية والسلوكية مثل: القدرة على التنبؤ، والتحليل الاستباقي، وقوة الملاحظة الدقيقة، كما أظهرت النتائج بوضوح أن العمل بروح الفريق والتنسيق الفعّال يمثل جزءاً مهماً وداعماً ضرورياً، و تعزز التشاركية وتبادل المعلومات القدرة على قراءة المواقف والاستجابة السريعة، في انسجام مع نموذج العمل الجماعي الأمني. من جهة أخرى، تبرز أهمية التدريب والخبرة المستمرة، و شكّل التدريب المنتظم والدورات المتخصصة طريقة فاعلة في رفع الاستعداد والجاهزية، يعزو الباحث نتائج السؤال الأول من المقابلات إلى أن الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية يتشكل بالدرجة الأولى من مجموعة من الاستعدادات الفردية والكفاءات الأساسية، و عبّر 77.8% من المشاركين عن امتلاكهم لقدرات تنبؤية عالية، وتحليل استباقي، وقوة ملاحظة دقيقة، مما يدل على أن السمات المعرفية والسلوكية تُشكّل حجر الأساس في تكوين الحس الأمني. كما أشار 66.7% من المشاركين إلى أهمية العمل بروح الفريق والتنسيق الفعّال، و يعزز التشاركية وتبادل المعلومات القدرة على قراءة المواقف والاستجابة السريعة، بما ينسجم مع نموذج الوعي الجماعي في السياق الأمني، أما التدريب والخبرة المستمرة، فقد ظهرت لدى 44.4% من المشاركين، ما يشير إلى أن التدريب يُعدّ محفزاً لتطوير الحس الأمني، لكنه لا يكفي دون وجود استعدادات فردية قوية. في المقابل، أشار 33.3% فقط إلى أهمية التكامل المؤسسي والتخطيط، مما يعكس محدودية تعميم الحس الأمني على مستوى المؤسسة ككل، واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الذياب واللحيدان

(2018)، التي أكدت أن الحس الأمني ينبع من إدراك فردي عميق يتعزز بالخبرة والتركيز، ويُعدّ جزءاً من الصورة الذهنية لرجل الأمن، كما انسجمت أيضًا مع نتائج دراسة أبو العلا وعريقات (2023)، التي بيّنت أن الكفاءات المهنية مثل التنبؤ والتحليل والتكيف تؤثر مباشرة على الانخراط في العمل الأمني، وأن الكفاءة الذاتية تؤدي دورًا وسيطاً في تعزيز هذا التأثير.

**تفسير نتائج السؤال الثاني الذي ينص على:** من وجهة نظرك، ما درجة الكفاءة المهنية للعاملين في المؤسسة الأمنية من حيث قدرتهم على حل المشكلات التي تواجههم، وتحملهم للمسؤولية في أثناء العمل، وسعيهم لتطوير كفاءاتهم المهنية، وقدرتهم على التواصل اللفظي وغير اللفظي في أثناء قيامهم بعملهم وغيرها من أبعاد الكفاءة المهنية؟

يتضح من إجابات المشاركين أن درجة الكفاءة المهنية للعاملين في المؤسسة الأمنية إيجابية عامة، إذ يعتمد معظمهم (55.6%) على التدريب والتطوير المهني المستمر عاملاً أساسياً لصقل معارفهم ومهاراتهم العملية والفنية؛ كما أشار الغالبية (66.7%) إلى أنهم يمتلكون قدرة عالية على حل المشكلات، وتحمل المسؤولية تحت الضغط، ما يعكس مستوى اتقان يُسهم في نجاح التدخل الأمني؛ وإلى جانب ذلك، عدّ نصف المشاركين تقريباً (55.6%) أن مهارات الاتصال والتواصل اللفظي وغير اللفظي التي تُدرّج ضمن برامج التدريب تقوي التنسيق الميداني، وتسهم في سرعة تبادل المعلومات؛ أما القيود التنظيمية والبيئية (66.7%) مثل الاحتلال والترهل الوظيفي والأولويات القبلية أو العائلية، فقد بيّن المشاركون أنها تمثل تحديات تقلص فرص التطوير الذاتي، وتتوثر في الأداء الحرّ، يعزو الباحث نتائج السؤال الثاني من المقابلات: إلى أن الكفاءة المهنية للعاملين في المؤسسة الأمنية تُبنى على أربعة أبعاد متكاملة، أبرزها القدرة على حل المشكلات وتحمل المسؤولية تحت الضغط، والتي ظهرت

لدى 66.7% من المشاركين، ما يدل على امتلاكهم لمهارات تحليلية وسلوكية تمكّنهم من التعامل مع المواقف الأمنية المعقدة بكفاءة عالية. كما أن التدريب والتطوير المهني المستمر يُعدّ ركيزة أساسية لصقل هذه المهارات، و أشار 55.6% من المشاركين إلى أهمية البرامج التدريبية والخطط التطويرية في رفع مستوى الأداء. إلى جانب ذلك، برزت مهارات الاتصال والتواصل، اللفظي وغير اللفظي، لدى 55.6% من المشاركين أيضًا، عاملا داعما للتنسيق الميداني وتبادل المعلومات، مما يعزز فعالية العمل الجماعي. أما القيود التنظيمية والبيئية مثل الاحتلال والترهل الوظيفي، فقد شكّلت تحديًا مؤثرًا بحسب 66.7% من المشاركين الذين أشاروا إلى أنها تقلص فرص التطوير الذاتي وتؤثر في الانضباط المهني. اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أبو العلا وعريقات (2023)، التي أثبتت وجود أثر مباشر للكفاءات المهنية على الانخراط في العمل الأمني، وأكدت أن الكفاءة الذاتية العامة تؤدي دورًا وسيطًا في تعزيز هذا الأثر، مما يعكس أهمية التدريب والتطوير الذاتي في رفع الكفاءة المهنية. كما انسجمت مع نتائج دراسة الحجاوي والصريدي (2019)، التي بيّنت أن الفكر الاستراتيجي وتحمل المسؤولية في المواقف الحرجة يُعدّان من الدعائم الأساسية لريادة العمل الأمني، وأن تطوير القيادات الأمنية يتطلب بيئة تنظيمية مرنة تدعم التفكير التحليلي واتخاذ القرار.

**تفسير نتائج السؤال الثالث الذي ينص على:** كيف تقيّم قوة الأنا للعاملين في المؤسسة الأمنية من حيث قدرتهم على التصرف والتعامل مع التحديات وقت الأزمات والمواقف الحرجة، والتحكم في انفعالاتهم تحت ضغط العمل، والقدرة على التركيز، والحفاظ على اللياقة البدنية حتى في حالات التعب الشديد، وغيرها من أبعاد قوة الأنا؟

تُقيم قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية بأنها تتراوح من متوسطة إلى عالية نسبيًا، إذ أشار 4 من 9 مشاركين (44.4%) إلى أنهم يتمتعون بقدرة جيدة على اتخاذ القرارات ، وضبط الانفعالات، والتصرف بعقلانية تحت الضغط، بينما ركّز 3 مشاركين (33.3%) على أهمية الاستعداد البدني والنفسي مثل: اللياقة البدنية، وتدريبات التركيز، ومحاكاة الأزمات لتعزيز هذه القدرة، إلا أن 6 مشاركين (66.7%) لاحظوا أن "القيود البيئية والتنظيمية" كالضغط الشديد بسبب الظروف وغياب برامج التطوير المستمر ، ومعوقات الاحتلال تُقلص من فرص رفع قوة الأنا إلى مستويات أعلى عموماً ، يعكس هذا التوزيع أن الموظفين قادرون إلى حدٍ كبير على التعامل مع الأزمات والمواقف الحرجة والحفاظ على تركيزهم، لكنهم يحتاجون لبرامج تدريبية مستمرة، ودعم مؤسسي لتجاوز الضغوط التنظيمية والبيئية ، وتعزيز ثباتهم البدني والنفسي، يعزو الباحث نتائج السؤال الثالث إلى أن قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية تتشكل من تفاعل ثلاثية متكاملة تشمل التنظيم الذاتي، والاستعداد البدني والنفسي، والبيئة التنظيمية المحيطة. فقد أظهرت نتائج التحليل أن 44.4% من المشاركين عبّروا عن امتلاكهم لقدرة واضحة على التحكم في الانفعالات، والتصرف بعقلانية، واتخاذ قرارات فعّالة في أثناء الأزمات، مما يدل على حضور جيد لمهارات التنظيم الذاتي المرتبطة بقوة الأنا. كما أشار 33.3% من المشاركين إلى أهمية الاستعداد البدني والنفسي، بوساطة تدريبات التركيز، واختبارات الضغط، وجلسات الإرشاد، مما يعكس وعياً بأهمية اللياقة الذهنية والجسدية في تعزيز الثبات الانفعالي. في المقابل، وأظهرت 66.7% من المشاركات وجود قيود بيئية وتنظيمية تؤثر سلباً على تطور قوة الأنا، مثل الضغط الشديد، ومعوقات الاحتلال، وغياب برامج التطوير المستمر، مما يشير إلى الحاجة الملحة لإصلاحات مؤسسية تدعم النمو النفسي والمهني للعاملين.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصل إليه الكردي (2020) في كتابه تأثير الأحداث الأمنية في نفسية رجل الأمن وأدائه، وأكد أن التحكم في الانفعالات والصلابة النفسية هما من أهم محددات الأداء الأمني الفعال، وأن الضغوط البيئية تتطلب تدخلات نفسية وتنظيمية مستمرة. كما انسجمت مع نتائج دراسة الحجاوي والصريدي (2019)، التي بيّنت أن الفكر الاستراتيجي وتحمل المسؤولية في المواقف الحرجة يُعدّان من الدعائم الأساسية لريادة العمل الأمني وأن تطوير القيادات الأمنية يتطلب بيئة تنظيمية مرنة تدعم التفكير التحليلي واتخاذ القرار.

**تفسير نتائج السؤال الرابع الذي ينص على:** من خبرتك الطويلة في المجال الأمني هل ترى أن هناك علاقة بين الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟

في ضوء تحليل السؤال تظهر ثلاثة عناصر أساسية تدعم الأداء الأمني: قوة الأنا، والكفاءة المهنية، والحس الأمني. أولاً، قوة الأنا تتجسد في قدرة الأفراد على التحكم بانفعالاتهم، واتخاذ قرارات سريعة وواعية تحت الضغط. ثانياً، الكفاءة المهنية تتعزز عبر التدريب المستمر والتطوير المنهجي، الذي يشمل محاكاة الأزمات واختبارات الضغط. ثالثاً، الحس الأمني يركز على قاعدة معرفية وانضباط طلب، مدعومة بتخطيط مسبق يقلل من فجوات التنبؤ بالمخاطر، ويمكن تلخيص قوة الأنا في تحكم بالعقلانية، والتركيز تحت الضغط، والكفاءة المهنية في برامج تدريبية متسلسلة تطوّر المهارات، والحس الأمني معارف، وانضباط، وتخطيط مسبق يعزو الباحث نتيجة السؤال الرابع من المقابلة إلى: أن العلاقة بين الحس الأمني والكفاءة المهنية، وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية تُعد علاقة تكاملية مترابطة، و أظهرت نتائج التحليل أن 56% من المشاركين أكدوا وجود تداخل وظيفي وسلوكي بين هذه المفاهيم الثلاثة. ويُفسّر هذا التكامل أن قوة الأنا تمكّن الفرد من ضبط انفعالاته، واتخاذ

قرارات عقلانية تحت الضغط، بينما تُعد الكفاءة المهنية نتاجًا للتدريب المستمر والتخطيط المسبق، في حين يركز الحس الأمني على قاعدة معرفية وانضباط سلوكي يسمح بالتنبؤ بالمخاطر والتصرف الاستباقي. كما أظهرت النتائج أن غياب الوعي المعرفي لدى بعض العاملين (11%) قد يحدّ من إدراكهم النظري لهذا التكامل، على الرغم من ممارسته فعليًا في الميدان، مما يشير إلى الحاجة لتأطير معرفي وتدريب يعزز هذا الربط.

**اتفقت هذه النتيجة:** مع ما توصلت إليه دراسة جرادات (2018)، التي بيّنت وجود علاقة إيجابية بين الأمن النفسي والأداء المهني لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية، مؤكدة أن الشعور بالاستقرار النفسي يعزز الكفاءة المهنية، ويُسهّم في اتخاذ قرارات فعّالة، كما انسجمت مع ما ورد في كتاب الكردي (2016)، الذي تناول تأثير الأحداث الأمنية في نفسية رجل الأمن، وأبرز أهمية الصلابة النفسية، والدعم المعرفي والسلوكي في تعزيز الأداء الأمني، وهو ما يتقاطع مع مفهوم قوة الأنا كعامل نفسي داعم للحس الأمني والكفاءة المهنية.

**تفسير نتائج السؤال الخامس الذي ينص على:** ما التحديات التي تواجه العاملين في المؤسسة الأمنية في تعزيز الكفاءة المهنية والحس الأمني؟

في ضوء تحليل السؤال تظهر التحديات التي تواجه المؤسسة الأمنية الفلسطينية، وهي البيروقراطية وفجوات التنسيق التي تعيق اتخاذ القرار السريع وتنفيذ الإجراءات، والقيود البيئية والسياسية تفرض ضغوطاً خارجية قوية، ونقص الموارد والتدريب يحد من تجديد المهارات والاستعداد لمواجهة التهديدات

الحديثة، والتحديات النفسية والإعلامية تؤثر في الجاهزية الذهنية والعاطفية للعاملين، يعزو الباحث نتيجة السؤال الخامس من المقابلة إلى أن التحديات التي تواجه العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية في تعزيز الكفاءة المهنية والحس الأمني تتوزع على أربعة محاور رئيسية، أبرزها الإجراءات البيروقراطية وفجوات التنسيق، والتي ظهرت لدى 56% من المشاركين، الذين أشاروا إلى وجود فجوة بين المستويات الإدارية، وضعف التعاون، والتقسيمات الجغرافية التي تعيق اتخاذ القرار وتنفيذ المهام الأمنية بكفاءة. كما عبّر 44% من المشاركين عن تأثير القيود البيئية والسياسية، مثل الاستهداف من الاحتلال، والخصوم السياسيين، مما يفرض ضغوطاً خارجية تحدّ من الاستقرار المهني والنفسي. وبيّن 33% من المشاركين أن نقص الموارد والتدريب المتخصص يمثل عائقاً أمام تطوير المهارات الأمنية، في حين أشار 22% إلى التحديات النفسية والاجتماعية والإعلامية، مثل ضغوط العمل، وتدخل وسائل التواصل الاجتماعي، مما يؤثر على الجاهزية الذهنية للعاملين، ويرى الباحث أن هذه التحديات تتطلب تدخلاً مؤسسياً شاملاً يشمل إصلاح الإجراءات الإدارية، تعزيز التمويل، وتوفير دعم نفسي وتدريب مستمر، لضمان جاهزية العاملين وتعزيز الحس الأمني، والكفاءة المهنية في بيئة معقدة ومتغيرة.

اتفقت هذه النتيجة مع ما طُرح في ورشة العمل التي نظّمها المركز الفلسطيني للبحوث والدراسات الاستراتيجية بالشراكة مع مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (2024)، والتي ناقشت التحديات التي تواجه المؤسسة الأمنية الفلسطينية بعد 7 أكتوبر، وأكدت أن الاحتلال والتهديدات السياسية خلقت بيئة ضاغطة تعيق بسط سيادة القانون وتحدّ من فعالية الأداء الأمني، كما انسجمت مع ما ورد في دراسة المبيضين (2020) بعنوان رؤية استراتيجية عربية للتدريب الأمني في ضوء التحديات والتهديدات المشتركة، والتي

بيّنت أن الأجهزة الأمنية العربية تواجه تحديات جسيمة في التدريب والتجهيز، وأن البيروقراطية ونقص الموارد تُعدّ من أبرز العوائق أمام تطوير الأداء الأمني.

**تفسير نتائج السؤال السادس الذي ينص على: برأيك وبناء على خبرتك ما أهم الاحتياجات المهنية والإرشادية للعاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية من أجل رفع مستوى الحس الأمني لديهم؟**

في ضوء تحليل السؤال تظهر أن الاحتياجات الأكثر إلحاحًا للعاملين في المؤسسة الأمنية تتمثل في: برامج تدريبية متخصصة ومتكاملة التدريب المستمر، والورش المتقدمة، والتطبيق العملي عبر التكنولوجيا والسيناريوهات، وترسيخ ثقافة التعلم المستمر، وجمع البيانات لتوجيه التطوير، والدعم النفسي والإرشادي للحفاظ على التوازن الذهني، وتعزيز البيئة التنظيمية عبر التوعية القانونية، يعزو الباحث نتائج السؤال السادس من المقابلات : إلى أن بيئة العمل الأمني الفلسطينية تتميز بظروف استثنائية تتطلب إعدادًا مستمرًا ومتجددًا للعاملين الأمنيين ليس فقط من الناحية المهارية، بل أيضًا من الجوانب النفسية والاجتماعية والمعرفية. لذلك، فإن احتياجات العاملين في المؤسسة الأمنية لتعزيز الحس الأمني لديهم جاءت متعددة ومتداخلة، إلى أن رفع مستوى الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية يتطلب استجابة متعددة الأبعاد تشمل التدريب المهني المتقدم، والتوظيف الفعال للتكنولوجيا، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر. فقد أظهرت نتائج التحليل أن 89% من المشاركين أكدوا أهمية التدريب المستمر والورش التخصصية، مما يدل على أن بناء الحس الأمني لا يتحقق إلا عبر برامج منهجية متكاملة. كما أشار 44% إلى ضرورة استخدام التكنولوجيا والسيناريوهات العملية، مما يعكس الحاجة

إلى تطبيقات واقعية تُحاكي التهديدات الأمنية الحديثة. وبين 33% أهمية إشراك الأفراد في جمع وتحليل البيانات، مما يعزز من قدرتهم على التنبؤ بالمخاطر. أما الدعم النفسي والإرشادي، فقد ورد لدى 22% من المشاركين عاملاً مساعداً في الحفاظ على التوازن الذهني، في حين ركّز 11% على التوعية القانونية جزءاً من البيئة التنظيمية الداعمة، يرى الباحث أن هذه الاحتياجات تشكّل منظومة متكاملة يجب أن تتبناها المؤسسة الأمنية بواسطة سياسات تدريبية وتكنولوجية وإرشادية واضحة، لضمان جاهزية العاملين وتعزيز قدرتهم على الاستجابة الفعّالة للمواقف الأمنية المعقدة.

**اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة حكومي (2025)، التي بيّنت أن توظيف البرامج التدريبية الإلكترونية أسهم كثيراً في تنمية مهارات الحس الأمني لدى العسكريات في إصلاحية جازان، وأوصت بتوسيع استخدام هذه البرامج وتطويرها بما يتناسب مع التحديات الأمنية، كما انسجمت مع دراسة البابلي (2022)، التي تناولت دور الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات الحس الأمني، وأكدت أن استخدام التحليل الذكي للبيانات والتطبيقات الرقمية يُعدّ من أهم أدوات تطوير الأداء الأمني الحديث، خاصة في بيئات العمل المعقدة.**

**تفسير نتائج السؤال السابع الذي ينص: ما مقترحاتك وتوصياتك لتطوير وتعزيز الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؟**

في ضوء تحليل السؤال يظهر أن خارطة التوصيات لتطوير الأداء الأمني تتكون من التدريب المتواصل والمنقّم بمنهاج موحد وبرامج متخصصة وورش تطبيقية كركيزة أساسية، والتكنولوجيا والسيناريوهات العملية لتعميق التعلم التطبيقي، وربط التدريب بالميدان، وتهيئة بيئة عمل مؤسسية تقوم على التنسيق

الفعال، وتقليص الفجوات الإدارية، وضرورة توفير الدعم النفسي والإرشادي لضمان التوازن الذهني والمرونة، وتعزيز التواصل ومهارات التفاوض لتوثيق التعاون الميداني، وتوعية قانونية توضح الإطار التنظيمي، وتحدد الصلاحيات، يعزو الباحث نتيجة السؤال السابع من المقابلة إلى أن تطوير وتعزيز الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية يتطلب تدخلًا شموليًا متعدد المحاور، و أظهرت نتائج التحليل أن 89% من المشاركين شددوا على أهمية التدريب المستمر والبرامج المتقدمة، مما يدل على أن بناء الأداء الأمني لا يتحقق إلا عبر تأهيل مهني متكامل. كما أشار 44% إلى ضرورة إدخال تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطبيق سيناريوهات عملية، مما يعكس الحاجة إلى ربط التدريب بالواقع الميداني. وبين 33% أهمية تحسين بيئة العمل والتنسيق المؤسسي، بينما أكد 22% ضرورة الدعم النفسي والإرشادي، و22% تعزيز مهارات التواصل والتفاوض. أما التوعية القانونية والوعي الذاتي فقد وردت بنسبة 11% لكل منهما، مما يشير إلى أهمية بناء إطار تنظيمي واضح، وإشراك الأفراد في تحليل البيانات الأمنية، ويرى الباحث أن هذه التوصيات تشكل خارطة طريق استراتيجية لتطوير الأداء الأمني، ويجب أن تُنفذ عبر سياسات مؤسسية متكاملة تشمل التدريب، والتكنولوجيا، والدعم النفسي، والتوعية القانونية، بما يضمن جاهزية العاملين ومرونتهم في مواجهة التحديات الأمنية المعاصرة.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصل إليه الذياب واللحيان (2018) في دراستهما حول بناء خطوات عملية لتطبيق الحس الأمني، وأوصيا بتأصيل الصورة الذهنية للحس الأمني لدى رجل الأمن بالتدريب والتوعية، وأكدوا أن التطبيق الفعال للحس الأمني يمر بمراحل إدراكية وسلوكية يجب أن تُدرَّب منهجياً. كما انسجمت مع دراسة عامر (2021) التي تناولت دور تطبيقات التكنولوجيا الحديثة في تطوير الأداء

الأمني، وأظهرت أن استخدام التحليلات الذكية والتقنيات الرقمية يُسهم في رفع كفاءة الاستجابة الأمنية، ويُعدّ من أهم أدوات التطوير المهني في المؤسسات الأمنية الحديثة.

**ثالثاً: ما التصور المقترح لبرنامج إرشادي لتحسين الكفاءة المهنية ورفع مستوى قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ؟**

أعد هذا البرنامج الإرشادي المقترح، في ضوء نتائج الدراسة الكمية والنوعية وتفسيرها ومناقشتها ، والمتعلقة بالحس الأمني و، علاقته بالكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية؛ و أشارت النتائج الكمية للدراسة إلى الارتباط القوي الإيجابي بين الحس الأمني والكفاءة المهنية ، وبين الحس الأمني وقوة الأنا، وإلى القدرة التنبؤية للحس الأمني بالكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، إذ اثبتت النتائج بأن الكفاءة المهنية تعد متغيراً وسيطاً بين الحس الأمني وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، ووجود تأثير مباشر دال إحصائياً بين الحس الأمني والكفاءة المهنية من جهة، وللانتماء الوطني على قوة الأنا من جهة أخرى. وهذا ما أكدته نتائج بعض الدراسات السابقة ومنها دراسة (Parsons et al,2017) الذين أشارت نتائجها إلى أن تطوير الحس الأمني في المنظمات يستلزم ربطه بالكفاءة المهنية ، ورفع مستواها لدى العاملين، فكلما زادت الكفاءة المهنية لرجل الأمن زادت قدرته على قراءة المواقف الأمنية ، وتقدير الأخطار، واتخاذ القرارات السليمة وبالتالي ارتفاع الحس الأمني لديه، وكذلك الأمر لقوة الأنا التي تمثل أساساً نفسياً مهماً لتعزيز الحس الأمني، فالفرد الذي يمتلك درجة عالية من الثبات الانفعالي، وضبط الذات، والواقعية، والتقدير الموضوعي للمواقف يكون أكثر قدرة على التعامل مع المواقف الأمنية المعقدة، فالحس الأمني يحتاج إلى قدرة على التصرف بثقة وثبات، وهي من مؤشرات قوة الأنا، خاصة في البيئات التي

تتعرض لضغوط عالية أو تهديدات متكررة، وعلى الرغم من أن النتائج دلت عموماً على ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، إلا أنها أشارت في الوقت نفسه أن هناك جوانب ومجالات مهمة في الكفاءة المهنية وقوة الأنا تحتاج إلى مزيد من التدريب، واكتساب الخبرات مثل مجال التطور الشخصي والمهني في الكفاءة المهنية، والذي حصل على المرتبة الأخيرة خاصة الجزء المتعلق بالتطور المهني المستمر بالالتحاق بالدورات والبرامج التدريبية والإرشادية، وكذلك الأمر لقوة الأنا. وجاءت مجالاً التواصل الفعال والإحساس بالواقع في المراتب الأخيرة وخاصة الجزء المتعلق باستخدام التواصل غير اللفظي بأسلوب فعال في أثناء العمل لما له من أهمية خاصة بالحس الأمني.

كما دلت نتائج الدراسة النوعية بتحليل المقابلات على ضرورة تطوير وتعزيز الحس الأمني برفع مستوى الكفاءة المهنية، وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، والحاجة إلى تدخل إرشادي شامل، وأظهرت نتائج التحليل أن 89% من المشاركين شددوا على أهمية التدريب المستمر والبرامج الإرشادية المتكاملة.

ما تقدم أكد الحاجة إلى بناء برنامج إرشادي يستهدف رفع مستوى الكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية ليؤدي في المحصلة النهائية لرفع مستوى الحس الأمني لديهم، بهدف تمكينهم بالمعارف والمهارات المتعلقة بالكفاءة المهنية وقوة الأنا، لضمان تحقيقهم للحس الأمني أثناء ممارستهم العملية، انسجاماً مع التوصيات التي خرجت بها هذه الدراسة، وخاصة التوصية المتعلقة بتطوير برامج إرشادية وتدريبية تهدف إلى رفع مستوى الحس الأمني لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

جاء هذا البرنامج الإرشادي ليكون الممارسة الإرشادية المنظمة المستمدة من نظرية العلاج الواقعي، مع تنسيق مراحل وإجراءات هذا البرنامج ، وفق جدول زمني متتابع لتشكل منظومة تكاملية تقدم على شكل صورة جلسات إرشادية جماعية، في إطار علاقة إرشادية قائمة على الثقة، وتتيح للفئة المستهدفة التفاعل المثمر الهادف إلى تمكينهم من رفع مستوى كفاءتهم المهنية وقوة الأنا لديهم.

استعين بالأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة ومجتمعها في البيئة التي أجريت فيها ، وفي البيئات المشابهة وفي إطار المعايير والمكونات للبرامج الإرشادية، وقد اختار الباحث نظرية العلاج الواقعي (Reality Therapy) لتكون الأساس الذي يستند إليه البرنامج الإرشادي المقترح، لما أكدته هذه النظرية باستراتيجياتها و فنياتها أن الشعور بالكفاءة وتلبية الحاجات الأساسية النفسية للفرد مثل الانتماء، والقوة (تحقيق الذات والشعور بالإنجاز)، والحرية، والمرح، تسهم في تعزيز الأداء والسلوك الإيجابي. وهذه الحاجات تُشكّل جوهر الصحة النفسية للفرد، وتمكّنه من التعامل مع ضغوط العمل بثبات وثقة ، فارتفاع قوة الأنا والكفاءة المهنية مرتبطان مباشرة بزيادة الحس الأمني، و يصبح الفرد أكثر وعياً بالبيئة من حوله، وأكثر قدرة على التصرف بفاعلية ومهنية عند مواجهة المواقف الأمنية، وهذا ما أكده ويليم جلاسر (1998) في "نظرية العلاج الواقعي"، التي تربط بين تلبية الحاجات النفسية الأساسية، مثل الشعور بالقوة والكفاءة، وتعزيز الأداء المهني والثبات النفسي، مما يفسر ارتباط قوة الأنا بالحس الأمني، وفيما يلي عرضاً مختصراً للأسس، والأهداف و مكونات البرنامج الإرشادي المقترح ، أما تفاصيل البرنامج وجلساته الإرشادية فقد عرضتها في الملحق رقم (5).

تكون البرنامج الإرشادي المقترح من (13) جلسة بواقع جلتين أسبوعياً، مدة كل جلسة (90) دقيقة، وتتضمن كل جلسة مجموعة من الأهداف الرئيسية والفرعية، والأنشطة والواجبات البيئية المستندة

على استراتيجيات وفنيات العلاج الواقعي، ويوضح الجدول (5.1) ملخصاً مختصراً لمحتويات الجلسات الإرشادية:

### جدول (5.1)

#### محتويات البرنامج الإرشادي

الجلسة	عنوانها	أهدافها
الجلسة الأولى	التعارف وبناء الثقة	التعارف، بناء الثقة، الاحترام، الاتفاق على حدود وموعد الجلسات.
الجلسة الثانية	تدريب المشاركين على أهم جوانب الكفاءة المهنية المرتبطة بالحس الأمني	تعرف المشاركين بالمهارات المهنية المرتبطة بالحس الأمني وأهمية امتلاكها كالتوقع والتنبؤ السليم بوجود الأخطار الأمنية.
الجلسة الثالثة	تدريب المشاركين على آلية اتخاذ الإجراءات الأمنية الوقائية	تدريب المشاركين على تنفيذ الحالات، وتقديم استراتيجيات الإرشاد المستخدمة مع المسترشد.
الجلسة الرابعة	إشباع الحاجات	تدريب المشاركين على التعرف على أنماط سلوكهم وكيفية تغيير سلوكياتهم لإشباع الحاجات والرغبات.
الجلسة الخامسة	استخدام استراتيجية العلاج الواقعي WDEP	تدريب المشاركين على تطبيق نموذج WDEP والمتضمن تغيير السلوك المهني والحسن الأمني نحو الأفضل و يمثل (W) الرغبات، و (D) التوجيهات و (E) التقييم و (P) التخطيط.

الجلسة	عنوانها	أهدافها
الجلسة السادسة	التحكم في الاختيار وتغيير طريقة التفكير	مساعدة المشاركين على تعلم طرق مختلفة تمكنهم من التحكم في أفكارهم وأفعالهم بطريقة فعالة.
الجلسة السابعة	ممارسة الحس الأمني بالواقع	تدريب المشاركين على ممارسة الحس الأمني بالواقع.
الجلسة الثامنة	مهارة حل المشكلات	إكساب المشاركين مهارات حل المشكلات وقت الأزمات بكفاءة مرتفعة.
الجلسة التاسعة	مهارة اتخاذ القرار	إكساب المشاركين مهارات اتخاذ القرار للوصول إلى سلوكيات مسؤولة وجديدة في مواجهة التحديات الأمنية.
الجلسة العاشرة	مهارات الاتصال والتواصل	إكساب المشاركين طرق ومهارات الاتصال والتواصل وتحديد الأهداف وصياغة الخطط الأمنية للوصول إلى سلوك منهي مسؤول وجديد.
الجلسة الحادية عشر	إدارة الضغوط النفسية والاسترخاء	تعلم المشاركين أساليب إدارة الضغوط النفسية في أثناء الأحداث الأمنية وتمارين الاسترخاء لتحسين مستوى قوة الأنا.
الجلسة الثانية عشر	الاستقلالية	أن يتعلم المشاركون طرق التفكير الإيجابي والدعم الذاتي وأهمية الاستقلالية الشخصية أثناء مواجهة الأخطار الأمنية .
الجلسة الثالثة عشر	الختامية	التحقق من مدى تحقيق أهداف البرنامج.

## الاستنتاجات:

- أظهرت النتائج أن الحس الأمني لدى العاملين مرتفع، خصوصًا في التعامل الحذر مع المعلومات الحساسة، على الرغم من التحديات بالتخطيط الوقائي، وإدارة الوقت قبل وقوع الأحداث.
- الكفاءة المهنية مرتفعة عموماً، مع تفوق مجال تحمل المسؤولية، أما مجال التطور الشخصي والمهني فهو أقل نسبياً، ما يستدعي توفير فرص تدريب مستمرة لتعزيز هذا الجانب، بالإضافة إلى دعم التواصل الفعال بين العاملين.
- قوة الأنا لدى العاملين مرتفعة، مع قدرة جيدة على التصرف تحت الضغط، لكن القدرة الجسمية والثبات الفسيولوجي أقل نسبياً بسبب ضغوط العمل.
- مستوى الحس الأمني لدى العاملين يتأثر بمهارات التنبؤ والتحليل والاستعداد الفردي، إضافة لأهمية العمل الجماعي والتدريب المستمر، مما يجعل الحس الأمني نتاج تفاعل بين القدرات الشخصية والمؤسسية.
- الكفاءة المهنية للعاملين جيدة، وتعتمد على التدريب المستمر، وقدرتهم على حل المشكلات والتواصل الفعال، على الرغم من وجود تحديات تنظيمية وبيئية تؤثر سلباً في التطوير الذاتي.

- قوة الأنا لدى العاملين تتراوح من متوسطة إلى عالية، مع قدرة جيدة على التحكم في الانفعالات واتخاذ القرار، لكن هناك تأثير سلبي للضغوط التنظيمية والبيئية على رفع مستوياتها.
- هناك علاقة تكاملية واضحة بين الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا، و تتكامل هذه العوامل لتعزيز أداء العاملين في المواقف الأمنية.
- التحديات الرئيسية هي البيروقراطية، وضعف التنسيق، والقيود البيئية والسياسية، ونقص الموارد، والضغوط النفسية والإعلامية التي تؤثر في الأداء.
- تتمثل الاحتياجات الأساسية في برامج تدريب متخصصة ومتطورة، ودعم نفسي وإرشادي، وترسيخ ثقافة التعلم المستمر، وتعزيز البيئة التنظيمية والتوعية القانونية.
- ضرورة وجود منظومة متكاملة تشمل التدريب المتقدم، والتكنولوجيا والسيناريوهات العملية، وتحسين بيئة العمل والتنسيق، والدعم النفسي والتواصل القانوني.

### التوصيات والمقترحات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج فإن الباحث يوصي بما يلي:

- 1- تطبيق البرنامج الإرشادي المقترح والمستند إلى العلاج الواقعي لتحسين الكفاءة المهنية، وورفع مستوى قوة الأنا على العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.
- 2- ضرورة تعزيز برامج التدريب والتأهيل التي تركز على تطوير مهارات التخطيط الوقائي، وإدارة الوقت لدى العاملين في المؤسسة الأمنية، وذلك لتمكينهم من الاستباق والتعامل مع المواقف الأمنية بفعالية .

3-تكتيف حملات التوعية حول أهمية حماية المعلومات الحساسة لضمان سلامة البيانات وتقليل مخاطر

التسريب

4-العمل على رفع مستوى الوعي الأمني الاستباقي عبر ورش عمل دورية لتعزيز مهارات التوقع والتعامل مع المخاطر المحتملة قبل وقوعها.

5-توفير فرص تدريب وتطوير مهني مستمرة تركز على تنمية المهارات الأساسية، لا سيما في مجالات تحمل المسؤولية والتواصل الفعال، مع إيلاء اهتمام خاص لتعزيز التطور الشخصي والمهني الذي ظهر أقل نسبياً في الدراسة.

6-دعم برامج تطوير مهارات التواصل والعمل الجماعي لتعزيز التنسيق بين العاملين ، وتحسين أداء فرق العمل، بالإضافة إلى تقديم دعم مستدام لتشجيع التعلم الذاتي والتطوير المهني الفردي.

7-توفير برامج دعم نفسي وجسدي مستمرة لمساعدة العاملين على مواجهة الضغوط النفسية والجسدية المرتبطة بطبيعة عملهم الأمني، ويُشدد على أهمية إدخال تدريبات خاصة للتحكم في الانفعالات، وتعزيز الثبات الفسيولوجي والقدرة الجسمية، مما يسهم في زيادة قدرة العاملين على التصرف بثقة وفعالية تحت الضغط.

8-تعزيز بيئة العمل الداعمة التي توفر الموارد اللازمة للحفاظ على التوازن النفسي والجسدي وتعزيز الأداء المهني.

9-إجراء المزيد من الدراسات المستندة إلى العلاج الواقعي على فئات وعينات أخرى من العاملين في المؤسسات العامة والخاصة في المجتمع الفلسطيني.

10-بناء برامج إرشادية تهدف إلى خفض الضغوط النفسية وقلق المستقبل، والشعور بالإحباط لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

## المصادر والمراجع:

### المراجع العربية:

- أبو العلا، أ. (2022). تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط في العمل في المؤسسة الأمنية الفلسطينية: الدور الوسيط للكفاءة الذاتية العامة (رسالة ماجستير، الجامعة العربية الأمريكية).
- أبو العلا، أ، وعريقات، ر. (2023). تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط في العمل في المؤسسة الأمنية الفلسطينية: الدور الوسيط للكفاءة الذاتية العامة. *المجلة العربية للإدارة*، 46(4)، 1-20.
- البابلي، ي. (2022). دور الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات الحس الأمني: دراسة تطبيقية على مواقع التواصل الاجتماعي. *القيادة العامة لشرطة الشارقة - مركز بحوث الشرطة مجلة الفكر الشرطي*، 31(122)، 83-136.
- بهار، ر. (2020). التنبؤ الأمني باستخدام الذكاء الاصطناعي: دراسة تحليلية. *مجلة الفكر الشرطي*، 12(3)، 45-62.
- الترمذي، محمد بن عيسى. (ب. ت). سنن الترمذي. (تحقيق أحمد محمد شاكر). بيروت: دار إحياء التراث العربي.

عبد السلام، أ. (2022). تصور مقترح لتنمية الوعي الأمني لدى طلاب جامعة أسيوط في ضوء خبرات بعض الدول. مجلة كلية التربية - جامعة أسيوط، 38(12)، 1-60.

. [https://mfes.journals.ekb.eg/article\\_287412.html](https://mfes.journals.ekb.eg/article_287412.html)

العاسمي، ر.، علي، ب. (2018). التنظيم الانفعالي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة السويداء. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، 40(3)، 61-82.

عبد الواحد، إ. (2024). خطط التنظيم الانفعالي بين النظرية والتطبيق: رؤية نظرية تكاملية. مجلة بحوث الشرق الأوسط، 12(102)، 173-228.

تبانى، ص.، و بوفارس، ع. (2022). دور الضبط الانفعالي في دعم المناعة النفسية. مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف، 7(3)، 569 - 579

. <https://asjp.cerist.dz/en/article/208496>

منظمة الصحة العالمية. (2020). اعتبارات الصحة النفسية والاجتماعية أثناء تفشي مرض كوفيد-19. <https://www.who.int/ar/docs/default-source/coronaviruse/mental-19-health-considerations-ar.pdf>

مسحل، ر. (2018). المناعة النفسية وعلاقتها بكل من الكفاءة المهنية والضغط المهنية لدى العاملين بالجهاز الإداري بالدولة. مجلة قضايا الدراسات الإنسانية، 22(22)، 1165-1238.

. [https://journals.ekb.eg/article\\_29608\\_0.html](https://journals.ekb.eg/article_29608_0.html)

الجنديل، عبد الله بن محمد. (2017). الكفاءة المهنية وأثرها في تطوير الأداء الوظيفي. الرياض: دار الميمان للنشر والتوزيع.

التلاوي، أ. س. ع.، & التلاوي، خ. م. ن. (2024). قوة الأنا وعلاقتها بكل من اليقظة العقلية والنوموفوبيا لدى عينة من طلبة الجامعة. مجلة كلية الآداب بالوادي الجديد، 10(19)، 1213-1274. <https://doi.org/10.21608/mkwn.2024.421560>.

تمام، ه.، وهلال، أ.، والسعيد، د. (2022). العوامل الستة الكبرى وعلاقتها بقوة الأنا لدى مفرطي استخدام الألعاب الإلكترونية من طلاب الجامعات. مجلة العلوم المتقدمة للصحة النفسية والتربية الخاصة، 1(1)، 1-52.

جرادات، ح. (2018). الأمن النفسي وعلاقته بالأداء المهني لدى عينة من منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية (رسالة ماجستير، غير منشورة).

الجعبري، م. (2022). دور الكفاءة النفسية في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية: دراسة ميدانية في الأردن. مجلة العلوم الإدارية المعاصرة، 9(3)، 145-166. <https://doi.org/10.12345/acjb.2022.9.3.145>

الحجاوي، إ. (2024). الحوكمة الأمنية ودورها في جودة الأداء المؤسسي. مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، 10(3)، 2061 - 2089. [https://jdl.journals.ekb.eg/article\\_378765.html](https://jdl.journals.ekb.eg/article_378765.html).

الحجاوي، إ.، والصريدي، س. (2019). ثر الفكر الإستراتيجي في زيادة العمل الأمني. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، (67)، 35-105.

الحربي، أ. (2020). الحس الأمني وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط لدى ضباط الأمن العسكريين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف للعلوم الأمنية.

حسين، ر.، وجبار، ج. (2024). بناء برنامج إرشادي مقترح بأسلوب العلاج الواقعي لخفض الذات الفارغة لدى الطالبات الأيتام في المرحلة الإعدادية. *مجلة ديالى للبحوث الإنسانية*، 101(1)، 473 - 453 .

حكيم، ف. (2025). واقع توظيف البرامج التدريبية الإلكترونية لتنمية مهارات الحس الأمني لدى العسكريات بالإدارة العامة لإصلاحية جازان. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز: العلوم التربوية والنفسية*، 4. (2).

الذياب، ع، واللحيان، إ (2018). نحو بناء خطوات عملية لتطبيق الحس الأمني ودورها في رفع مستوى الأداء الأمني: دراسة تحليلية على ضباط وزارة الداخلية. *مجلة البحوث الأمنية*، 28(72)، 62 - 15 .

الزغابي، ع. (2019). إدارة المعرفة الأمنية ودورها في تطوير الابتكار الأمني: دراسة تطبيقية على القيادة العامة لشرطة الشارقة. *مركز بحوث الشرطة، القيادة العامة لشرطة الشارقة*.  
[https://archive.org/details/20210204\\_20210204\\_1259](https://archive.org/details/20210204_20210204_1259)

السعدي، ر. (2019). الحس الأمني وعلاقته بعوامل الشخصية الكبرى لدى رجل الأمن الفلسطيني (الأمن الوطني في محافظة جنين نموذجًا). *مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)*، 33(2)، 216-182 .

سليمان، ع. (2024). استخدام الكفاءة المهنية داخل التنظيم. *مجلة العلوم التربوية*، 51(2).189-210.

سينا، س.، محاميد، ف.، حناوي، ز.، بدير، د. (2023). تعزيز مهارات التشخيص والتدخل لمقدمي الرعاية الصحية للتعامل مع المرضى الانتحاريين في أقسام الطوارئ في المستشفيات الفلسطينية:

- دراسة شبه تجريبية بحوث خدمات الصحة، 23، 1213 .  
<https://doi.org/10.1186/s12913-023-10256-6>
- الشلهوب، ع. (2016). قوة الأنا وعلاقتها بالضغوط الحياتية لدى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الشمري، م. (2024). متطلبات الكفاءة المهنية لممارسي العلاقات العامة على ضوء المواطنة الرقمية وانعكاسها على تحديد الجودة المتكاملة. *المجلة المصرية لبحوث الإعلام*، 87، 99-256.
- العازمي، ن. (2020). برنامج مقترح لرفع مستوى الحس الأمني في ضوء نظرية جلاسر (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- عامر، م. (2021). دور تطبيقات التكنولوجيا الحديثة في تطوير الأداء الأمني. *مجلة الأمن والقانون*، (1)29، 214-252.
- عبد السلام، أ. (2022). تصور مقترح لتنمية الوعي الأمني لدى طلاب جامعة أسيوط في ضوء خبرات بعض الدول. *مجلة كلية التربية - جامعة أسيوط*، متاح على الرابط [https://mfes.journals.ekb.eg/article\\_287412.html](https://mfes.journals.ekb.eg/article_287412.html)
- عبد الوهاب، ن. (2022). قوة الأنا والضغط النفسي المدرك والحساسية الانفعالية كعوامل منبئة بالضجر الأكاديمي لدى طلاب جامعة جدة. *مجلة العلوم التربوية*، 8(1)، 169-203.
- عطايا، ن. (2023). قوة الأنا وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى عينة من العاملين في المؤسسة العامة للتبغ - فرع دمشق: دراسة ميدانية. *مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية*، 40(3)، 132-157.

علي، إ.، والشرعة، ح. (2023). درجة التمكين النفسي وعلاقته بقوة الأنا لدى طالبات كلية إدارة الأعمال في جامعة تبوك في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية. *مجلة التربية وعلم النفس*، 31(5)، 554-572.

الكردي، خ. (2016). تأثير الأحداث الأمنية في نفسية رجل الأمن وأدائه. الرياض: دار جامعة نايف للنشر.

المبيضين، ع. (2020). رؤية استراتيجية عربية للتدريب الأمني في ضوء التحديات والتهديدات المشتركة. الرياض: دار جامعة نايف للنشر.

المركز الفلسطيني للبحوث والدراسات الاستراتيجية، ومركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن. (2024). ورشة حول التحديات التي تواجه المؤسسة الأمنية الفلسطينية ما بعد 7 أكتوبر. وكالة معا الإخبارية، متاح على الرابط: <https://www.maannnews.net/news/2118752.html>

المري، ر. (2019). الحس الأمني لدى المواطنين ودوره في التصدي والحد من وقوع الجريمة من وجهة نظر رجال الأمن في دولة قطر [رسالة ماجستير، جامعة مؤتة].

مصطفى، ه. (2024). الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين، *مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس*، 48(2)، 331-354.

المعاني، ف، والتخاينة، ص. (2022). مستوى قوة الأنا وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى عينة من طلبة الدراسات العليا في جامعة مؤتة. *المجلة العربية للنشر العلمي*، 54(54)، 399-420.

الهنائي، ع. (2019، أكتوبر 28). الحس الأمني لدى رجل الشرطة: تعريفه وأهميته وخصائصه وأهدافه. أكاديمية السلطان قابوس لعلوم الشرطة. <https://sqaps.edu.om/?p=3430>

وزارة الصحة الفلسطينية. (2019). تقرير حول برامج تعزيز الصحة النفسية والكفاءة المهنية للعاملين في الشرطة. رام الله، فلسطين: وزارة الصحة.

## المراجع الاجنبية:

- Alyousef, H. A. A., Shooroq, M., & Shehadeh, I. D. M. (2025). Psychological security and its relationship to professional self-efficacy among faculty members at Jadara University. **Pakistan Journal of Life and Social Sciences**, 23 (1), 4853–4864. [https://pjlss.edu.pk/pdf\\_files/2025\\_1/4853-4864.pdf](https://pjlss.edu.pk/pdf_files/2025_1/4853-4864.pdf).
- Allen, D., & Jacquin, K. M. (2022). An examination of cynicism, antisocial practices, and ego strength: Personality traits affecting police excessive use of force. *American Journal of Forensic Psychology*, 40(4), 35–67.
- American Psychological Association. (2018). **Ego strength**. APA Dictionary of Psychology. <https://dictionary.apa.org/ego-strength>.
- Awashreh, R., & Alshuhoomi, S. (2025). Leadership in security media: Impact on community safety – Insights from Oman Police. **SA Journal of Human Resource Management**,. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2828> .
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191> .
- Bandura, A. (1997). **Self-efficacy: The exercise of control**. W. H. Freeman.
- Barron, F. (1953). An ego-strength scale which predicts response to psychotherapy. **Journal of Consulting Psychology**, 17(1), 327–337.

- Barron, F. (1963). The Barron Ego Strength Scale: A study of personality correlates among normals. **Psychological Reports**, *13*(2), 354–356.  
<https://doi.org/10.2466/pr0.1963.13.2.354> .
- Baumeister, R. F., Schmeichel, B. J., & Vohs, K. D. (2007). Self-Regulation and the Executive Function: The Self as Controlling Agent. **Social Cognition**, *25*(4), 542–559. <https://doi.org/10.1521/soco.2007.25.4.542> .
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? **American Psychologist**, *59*(1), 20–28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>.
- Bondarenko, V., Kovalenko, O., & Hryn, V. (2020). Formation of the professionally significant skills and competencies of future police officers during studying at higher educational institutions. **Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala**, *12*(3), 246–262. <https://doi.org/10.18662/rrem/12.3/320>.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, *3*(2), 77–101.  
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>.
- Butcher, J. N., Dahlstrom, W. G., Graham, J. R., Tellegen, A., & Kaemmer, B. (1989). *Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2 (MMPI-2): Manual for administration and scoring*. University of Minnesota Press.
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2013). Professional competence: The building of concepts and strategies developed by health services and implications for nursing. **Texto & Contexto – Enfermagem**, *22*(2), 552–560.  
<https://doi.org/10.1590/S0104-07072013000200034>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2017). *Perspectives on Personality* (7th ed.). Pearson.
- Chang, Y., Heller, O., Shlomo, Y., Bar-Noy, I., Bokobza, E., Grinstein-Weiss, M., & Zhang, N. (2025). Mind the gap: Revealing security barriers through situational

- awareness of small and medium business key decision-makers. **arXiv preprint**, arXiv:2506.10025. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2506.10025>.
- De Bruin, M., & Mersinas, K. (2024). Individual and contextual variables of cyber security behaviour: An empirical analysis of national culture, industry, organisation, and individual variables of (in)secure human behaviour. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2405.16215>.
- Devolutions. (2025). The state of IT security in SMBs in 2025. **Australian Cyber Security Magazine**. <https://australiacybersecuritymagazine.com.au/smb-cybersecurity-gap-between-perceived-confidence-and-actual-preparedness/> ,
- Encyclopaedia Britannica. (2025, July 14). Ego. In **Britannica**. <https://www.britannica.com/science/ego-psychology> .
- Eraut, M. (2000). Non-formal learning and tacit knowledge in professional work. **British Journal of Educational Psychology**, 70(1), 113–136. <https://doi.org/10.1348/000709900158001> .
- Erikson, E. (1959). **Identity and the life cycle**. New York: International Universities Press.
- .Erikson, E. H. (1968). **Identity: Youth and crisis**. W. W. Norton & Company
- Faiia, M. (2021). E-identity, E-activities and E-political participation: How are college students embracing the promise of the internet? In **Proceedings of the European Conference on E-Government (ECEDG)** (pp. 234–244).
- Freud, A. (1936). **The ego and the mechanisms of defense**. International Universities Press.
- Freud, S. (1923). The ego and the id. In **\*The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud\*** (Vol. 19).
- Glasser, W. (1998). *Choice Theory: A New Psychology of Personal Freedom*. **Harper Perennial**.

- Goleman, D. (1995). *\*Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ\**. Bantam Books.
- Gross, J. J. (2015). Emotion Regulation: Current Status and Future Prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26.  
<https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>.
- Hadlington, L. (2017). Human factors in cybersecurity: Examining the link between Internet addiction, impulsivity, attitudes towards cybersecurity, and risky cybersecurity behaviours. *Heliyon*, 3(7), e00346.  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2017.e00346>.
- Hartmann, H. (1958). **Ego psychology and the problem of adaptation**. International Universities Press.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408–420.
- Hiltebrand, M. (2022). *Is ego strength a trait that contributes to trauma resilience?* (Doctoral dissertation, George Fox University). George Fox University Digital Commons. <https://digitalcommons.georgefox.edu/psyd/492>.
- Kelly, W. (2020). Nightmares and ego strength revisited: Ego strength predicts nightmares above neuroticism and general psychological distress. *Dreaming*, 30(1), 29–44.
- Kirlappos, I., & Sasse, M. A. (2014). Security education against phishing: A modest proposal for a major rethink. *IEEE Security & Privacy*, 12(1), 24–32.  
<https://doi.org/10.1109/MSP.2013.161>.
- Kline, R. B. (2015). **Principles and practice of structural equation modeling** (4th ed.). Guilford Press.
- Lee, J. Y., Lee, Y. A., & Yoo, M. S. (2021). Development of the child's ego strength scale: An observation-based assessment of the board game behaviors in play therapy in Korea. *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health*, 15, Article 1.  
<https://doi.org/10.1186/s13034-021-00380-3>.

- Levy, P. S., & Lemeshow, S. (2008). **Sampling of populations: Methods and applications** (4th ed.). John Wiley & Sons.
- Lopez-Garrido, G. (2025, May 1). *Self-Efficacy: Bandura's Theory Of Motivation In Psychology*. Simply Psychology. <https://www.simplypsychology.org/self-efficacy.html>.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>,
- Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. *Journal of Positive Psychology*, 1(3), 160–168. <https://doi.org/10.1080/17439760600619609> .
- Markstrom, C. A., Sabino, V. M., Turner, B. L., & Berman, R. C. (2000). The ego strength scale: A measure of psychosocial development in adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 29(6), 723–738. <https://doi.org/10.1023/A:1026451800926>.
- Miller, J., & Ross, A. (2022). Advanced training methodologies in high-risk professions: Effectiveness of scenario-based approaches. *International Journal of Training and Development*, 26(2), 150–168. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12245>.
- OECD. (2020). *OECD Core Competency Framework*. <https://www.oecd.org/en/about/careers/apply/core-competency-framework.html>.
- Oxford Reference. (2024, September 15). Ego strength. In **A dictionary of psychology**. Oxford University Press.
- Parsons, K., McCormac, A., Butavicius, M., Pattinson, M., & Jerram, C. (2017). The human aspects of information security questionnaire (HAIS-Q): Two further validation studies. *Computers & Security*, 66, 40–51. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2017.01.004>.
- Rakhmatullaev, B. (2024). Personal safety habits and security measures of police officers in relation to their household composition: A qualitative study. *Journal of Social*

- Sciences, Advance online publication.  
<https://doi.org/10.1177/0032258X231196120>.
- Robbins, S. P. (1993). **Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications** (6th ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). \*Organizational behavior\* (18th ed., Global Edition). Pearson Education.  
<https://elibrary.pearson.de/book/99.150005/9781292259246> .
- Rogers, R. W. (1975). A protection motivation theory of fear appeal and attitude change. **The Journal of Psychology**, *91*(1), 93–114.  
<https://doi.org/10.1080/00223980.1975.9915803>.
- Schneider, T. (2008). Evaluations of threat and coping responses: Theoretical and methodological issues. **Annals of the New York Academy of Sciences**, *1032*(1), 304–310. <https://doi.org/10.1196/annals.1314.035>.
- Singh, R., & Cobbe, J. (2021). Impact of comprehensive information security awareness and cognitive characteristics on security incident management – an empirical study. *Computers & Security*, *109*, 102401. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2021.102401>.
- Slovic, P. (1987). Perception of risk. **Science**, *236*(4799), 280–285.  
<https://doi.org/10.1126/science.3563507>.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). **Competence at work: Models for superior performance**. John Wiley & Sons.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2012). **Using multivariate statistics** (6th ed.). Pearson Education.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. **Journal of Personality**, *72*(2), 271–324. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x>.

- Tashakkori, A., Johnson, R. B., & Teddlie, C. (2020). **Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences**. Sage Publications.
- Vaillant, G. E. (1992). **Ego mechanisms of defense: A guide for clinicians and researchers**. American Psychiatric Press.
- Wit, R., de Veer, A. J, Batenburg, R., & Francke, A. (2023). International comparison of professional competency frameworks for nurses: A document analysis. **BMC Nursing**, 22, Article.<https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-023-01514-3>.
- Wong, S.-C. (2020). Competency definitions, development and assessment: A brief review. **International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development**, 9(3), 95–114.

## الملاحق

- مقاييس الدراسة في صورتها الأولية، الملحق (أ).
- قائمة في أسماء المحكمين، الملحق (ب).
- مقاييس الدراسة في صورتها النهائية، الملحق (ج).
- تسهيل مهمة إجراء الدراسة، الملحق (د).
- تصور برنامج إرشادي مقترح قائم على العلاج الواقعي لتحسين الكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، الملحق (هـ).

## ملحق (أ): مقاييس الدراسة في صورتها الأولى.



جامعة القدس المفتوحة

عمادة الدراسات العليا

برنامج دكتوراه الإرشاد النفسي والتربوي

الأعضاء في العاملين في الأجهزة الأمنية

تحية طيبة وبعد...

فيقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " الحس الأمني وعلاقته بالكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية وتصور مقترح لبرنامج إرشادي" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإرشاد التربوي، وعليه يرجى من حضرتكم التكرم في تعبئة الاستبيان ووضع إشارة (X) في المكان المناسب، علماً أن إجاباتكم ستبقى طي الكتمان وأن البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مع بالغ شكري وتقديري،

الباحث: حسن بشارات

بإشراف: أ. د. حسني محمد عوض

**القسم الأول: البيانات والمعلومات الأولية.**

الجنس	ذكر	أنثى
الرتبة العسكرية	ملازم أول فأقل	نقيب
	رائد فأعلى	
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	من 5 – 10 سنوات
	أكثر من 10 سنوات	
اسم المؤسسة الأمنية التي تعمل بها		

**القسم الثاني: مقاييس الدراسة:**

أولاً- مقياس الحس الأمني:

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أتمتع بقدرة على كشف الغموض في بعض القضايا .					
2	لدي القدرة على التعرف على الأشخاص المشبوهين.					
3	أستطيع تذكر ما ألاحظه لفترة طويلة					
4	أستطيع التنبؤ بالمخاطر المحتملة.					
5	قدرتي على الملاحظة ليست قوية.					
6	لدي القدرة على مواجهة المشاكل بحنكة.					
7	أتمتع بقدرة قوية على اتخاذ قرارات سليمة.					
8	أستغل الوقت بأسلوب أمثل قبل حدوث الأحداث.					
9	أمتلك القدرة على الربط بين الأحداث في مجال عملي.					
10	يعتمد تحليل الحوادث على مهاراتي في قراءة المواقف.					
11	أسهم في تدارك الأخطار الأمنية قبل وقوعها.					
12	أتعامل بحذر مع المعلومات الحساسة لضمان الأمان.					
13	يمكنني تحديد التهديدات المحتملة في بيئتي.					

					أفيد من تجاربي السابقة لتفادي الأخطاء.	14
					أستطيع توقع ردود الأفعال في المواقف الأمنية.	15
					أدرك دور لغة الجسد في تنمية الحس الأمن.	16
					أسعى لتسجيل ما ألاحظه خلال عملي.	17
					أتعامل مع الشك وعدم التصديق كجزء من عملية التحليل الأمني.	18
					أعد التواصل الفعال مفتاحاً لتعزيز الأداء الأمني.	19
					لدي القدرة على فهم الآخرين بوساطة تعبيرات وجوههم.	20
					أقدم التزاماتي الوظيفية على أي التزامات أخرى.	21
					أحرص على تدريب نفسي على المهام الوظيفية الصعبة.	22
					أحرص على العمل مع زملائي بروح الفريق الواحد.	23
					أستثمر خبراتي المختلفة لصالح العمل الأمني.	24
					العمل الأمني جزء من حياتي اليومية.	25
					أشارك في أي مهمة أمنية أكلف بها مهما تكون الظروف.	26
					أحرص على انجاز أي مهمة أمنية أكلف بها في وقتها المحدد.	27
					الشعور بالمسؤولية يدفعني للمثابرة في عملي.	28
					تمر علي المواقف دون الربط بين أحداثها.	29
					أحرص على التأكد من سلامة حواسي بالفحص الطبي باستمرار.	30

#### ثانياً - مقياس الكفاءة المهنية:

المجال الأول: التفكير وحل المشكلات						
					أفضل مواجهة المشكلات وحلها بدلا من تجنبها.	1
					أجد حولا فعالة للتحديات التي تواجهني بالعمل.	2
					أبتكر حولا إبداعية للمشكلات المعقدة في العمل.	3
					أنفعل بكفاءة مع المواقف الطارئة التي تتطلب حولا عاجلة.	4
					أدرس الأوضاع بعناية قبل اتخاذ أي قرار.	5
					أتحمل تبعات القرارات التي اتخذها.	6

					7	أشعر بالتفاؤل في حالة وجود حلول سريعة للمشكلات.
					8	يصعب على إيجاد الحلول الفورية للمشكلات.
<b>المجال الثاني: التطور الشخصي والمهني</b>						
					9	أحرص دوماً على الالتحاق بالدورات التدريبية التي تطور من قدراتي.
					10	أشعر بالثقة في مهاراتي ومعرفتي الحالية بالعمل.
					11	أبذل جهد أكبر من أجل تعزيز مصداقيتي وقوتي المهنية.
					12	أشعر بالحاجة المستمرة لتطوير كفاءتي المهنية.
					13	أعاني من نقص الوقت الكافي للاستثمار في تطوير مهاراتي المهنية.
					14	لدي الدافعية للتعلم وتوسيع مهاراتي لتحسين كفاءتي المهنية.
					15	أفدت من الفرص التي كانت تساعدني في تطوير مهاراتي.
					16	أحظى بالدعم الكامل من القيادة لتطوير كفاءتي المهنية.
<b>المجال الثالث: تحمل المسؤولية.</b>						
					17	أشعر باستعداد دائم لتحمل المسؤوليات الكبيرة في العمل.
					18	أتحمل المسؤولية عن قراراتتي وأفعالي.
					19	أحرص على إتمام المهام الموكلة لي بدقة وفي الوقت المحدد.
					20	أفكر في الابتعاد عن المسؤوليات الكبيرة بالعمل.
					21	أقبل تحمل المسؤوليات ولو كانت مهامها صعبة ومعقدة.
					22	لدي الاستعداد التام لتنفيذ مسؤوليات خارج نطاق عملي الرئيسي.
					23	أشعر بالراحة والثقة عند تحمل المسؤوليات المهمة.
					24	أتقن مهارة الإصغاء الفعال وسماع وجهات نظر الآخرين باهتمام.
<b>المجال الرابع: التواصل الفعال.</b>						
					25	لدي صعوبة في التعامل الفعال مع المواقف التي تتطلب تواصل مكثف.
					26	أحافظ على الهدوء الدائم في المواقف التي تتطلب التواصل.

					27	استخدم التواصل غير اللفظي بفعالية أثناء العمل.
					28	أفتقد التعبير الجيد عن أفكارى بثقة امام الآخرين.
					29	يصعب على الانسجام مع أساليب التواصل المختلفة.
					30	ينتابني الارتباك عندما يكون التواصل مع الزملاء ضرورة.
					31	أحسن استخدام مهارات لغة الجسد وتعابير الوجه.

### ثالثا - مقياس قوة الأنا ( Ego Strength ):

المجال الأول: الإحساس بالواقع						
					1	أتمكن من فهم الواقع من حولي بدقة.
					2	أتعامل مع المشكلات اليومية بحكمة ومنطق.
					3	أستطيع تمييز الأحداث الواقعية من التخيلات
					4	أظهر وعياً واضحاً بالأحداث الجارية في بيئتي.
					5	أقبل الحقائق حتى لو كانت غير مريحة لي.
					6	أستطيع اتخاذ قرارات تتماشى مع الظروف.
					7	أستطيع التعامل مع أوقات الأزمات بوعي كامل.
					8	تخدعني المظاهر عند تقييم الموقف.
					9	أحتفظ باتصال جيد مع الواقع مهما كانت الضغوط.
					10	لا أستطيع التكيف مع المتغيرات المفاجئة في البيئة المحيطة.
المجال الثاني: القدرة على التصرف						
					11	أتعامل مع المواقف الحرجة بحكمة وثقة.
					12	أستطيع اتخاذ القرارات بسرعة عند الحاجة.
					13	أتحمل مسؤولية تصرفاتي مهما كانت النتائج.
					14	أحتفظ برياسة جأشي في المواقف الصعبة.
					15	أظهر مرونة عند التعامل مع التحديات.
					16	لا أستطيع الموازنة بين العاطفة والعقل عند اتخاذ القرارات.
					17	أتعامل مع الخلافات بطريقة عقلانية ومهذبة.
					18	أستخدم موارد البيئة بفعالية لحل المشكلات.
					19	أستطيع تنظيم وقتي وجهدي لإنجاز المهام.

					20 لا أتحكم في انفعالاتي عند مواجهة الضغوط.
<b>المجال الثالث: القدرة الجسمية والثبات الفسيولوجي.</b>					
					21 أتمتع بقدرة جسمية تساعدني على أداء عملي بفعالية.
					22 أحتفظ بطاقة بدنية كافية لمواجهة أعباء العمل.
					23 لا أتمكن من التعامل مع الإرهاق البدني بشكل جيد.
					24 أحتفظ بتركيزي حتى في حالات التعب الشديد.
					25 أتحكم في استجاباتي الجسمية خلال المواقف العصيبة.
					26 أستطيع العمل بكفاءة تحت الضغط البدني.
					27 أتعامل مع الضغوط النفسية دون التأثير على صحتي الجسدية.
					28 أظهر ثباتاً فسيولوجياً خلال أوقات التوتر.
					29 أحتفظ بمستوى صحي من الطاقة أثناء فترات العمل الطويلة.
					30 أتعامل مع التغيرات الجسدية الناتجة عن الضغوط بشكل جيد.

## الملحق (ب) : قائمة في أسماء المحكمين

اسم المحكم	الرتبة	مكان العمل
1 محمد احمد شاهين.	أستاذ	جامعة القدس المفتوحة.
2 احمد عبد اللطيف أبو أسعد.	أستاذ	جامعة مؤتة.
3 عمر طالب الريماوي	أستاذ	جامعة القدس
4 محمد العوري.	أستاذ مساعد	جامعة بيرزيت
5 فؤاد طه طلافحة	أستاذ	جامعة مؤتة.
6 احمد الطراونة.	أستاذ	جامعة مؤتة.
7 عبد الناصر القرالة	أستاذ	جامعة مؤتة.
8 شذى عماشة.	أستاذ مشارك	جامعة مؤتة.
9 إجتيار أبو ثابت.	أستاذ مشارك	جامعة النجاح الوطنية
10 فايز محاميد.	أستاذ مشارك	جامعة النجاح الوطنية
11 شادي أبو كباش.	أستاذ مساعد	جامعة النجاح الوطنية
12 صالح ناصر عليمات.	أستاذ مشارك	جامعة اليرموك.
13 سهيلة بنات	أستاذ مساعد	جامعة مؤتة.
14 رحاب السعدي	أستاذ مشارك	جامعة الاستقلال.

## الملحق (ج): مقاييس الدراسة في صورتها النهائية.



جامعة القدس المفتوحة والبحث العلمي

عمادة الدراسات العليا

برنامج دكتوراه الإرشاد النفسي والتربوي

الأعضاء في العاملين في الأجهزة الأمنية

تحية طيبة وبعد...

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " الحس الأمني وعلاقته بالكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية وتصور مقترح لبرنامج إرشادي" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإرشاد التربوي، وعليه يرجى من حضرتكم التكرم بتعبئة الاستبيان ووضع إشارة (X) في المكان المناسب، علماً أن إجاباتكم ستبقى طي الكتمان وأن البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مع بالغ شكري وتقديري،

الباحث: حسن بشارات

بإشراف: أ. د. حسني محمد عوض

### القسم الأول: البيانات والمعلومات الأولية

الجنس	ذكر	أنثى
الرتبة العسكرية	جندي وحتى مساعد أول	ملازم وحتى نقيب
	رائد فأعلى	
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	من 5 – 10 سنوات

## القسم الثاني: مقياس الدراسة

## أولاً- مقياس الحس الأمني:

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أتمتع بقدرة على كشف الغموض في بعض القضايا .					
2	لدي القدرة على التعرف على الأشخاص المشبوهين.					
3	أستطيع تذكر ما ألاحظه لفترة طويلة.					
4	لدي القدرة على التنبؤ بالمخاطر المحتملة.					
5	لدي القدرة على مواجهة المشكلات بحنكة.					
6	أتمتع بقدرة قوية على اتخاذ قرارات سليمة.					
7	أستغل الوقت بأسلوب أمثل قبل حدوث الأحداث.					
8	أمتلك المهارة في قراءة المواقف وتحليل الأحداث.					
9	أسهم في تدارك الأخطار الأمنية قبل وقوعها.					
10	أتعامل بحذر مع المعلومات الحساسة لضمان الأمان.					
11	يمكنني تحديد التهديدات المحتملة في بيئتي.					
12	أفيد من تجاربي السابقة لتفادي الأخطاء .					
13	أستطيع توقع ردود الأفعال في المواقف الأمنية.					
14	أدرك دور لغة الجسد في تنمية الحس الأمني.					
15	أسعى لتسجيل ما ألاحظه خلال عملي.					
16	أتعامل مع الشك وعدم التصديق كجزء من عملية الحس الأمني.					
17	أعد التواصل الفعال مفتاحاً لتعزيز الأداء الأمني.					
18	أقدم التزاماتي الوظيفية على أي التزامات أخرى.					
19	أحرص على تدريب نفسي على المهام الوظيفية الصعبة.					
20	أحرص على العمل مع زملائي بروح الفريق الواحد.					
21	أستثمر خبراتي المختلفة لصالح العمل الأمني.					

					العمل الأمني جزء من حياتي اليومية.	22
					أشارك في أي مهمة أمنية أكلف بها مهما كانت الظروف.	23
					أحرص على إنجاز أي مهمة أمنية أكلف بها في وقتها المحدد.	24
					الشعور بالمسؤولية يدفعني للمثابرة في عملي.	25
					أمر على المواقف دون الربط بين أحداثها.	26
					أحرص على التأكد من سلامة حواسي بالفحص الطبي باستمرار.	27

### ثانياً - مقياس الكفاءة المهنية:

المجال الأول: التفكير وحل المشكلات						
					أفضل مواجهة المشكلات وحلها بدلاً من تجنبها.	1
					أجد حلولاً فعالة للتحديات التي تواجهني بالعمل.	2
					أبتكر حلولاً إبداعية للمشكلات المعقدة في العمل.	3
					أنتقل بكفاءة مع المواقف الطارئة التي تتطلب حلولاً عاجلة.	4
					أتحمل تبعات القرارات التي اتخذها.	5
					يزداد تفاؤلي عند وجود حلول سريعة للمشكلات.	6
					يصعب علي إيجاد الحلول الفورية للمشكلات.	7
المجال الثاني: التطور الشخصي والمهني						
					أحرص دوماً على الالتحاق بالدورات التدريبية التي تطور من قدراتي.	8
					لدي ثقة في مهاراتي ومعرفتي الحالية بالعمل.	9
					أبذل جهداً أكبر من أجل تعزيز مصداقيتي وقوتي المهنية.	10
					أدرك الحاجة المستمرة لتطوير كفاءتي المهنية.	11
					أجد صعوبة في تخصيص وقت كاف لتطوير مهاراتي المهنية.	12
					أفدت من الفرص التي كانت تساعدني في تطوير مهاراتي.	13
					أحظى بالدعم الكامل من القيادة لتطوير كفاءتي المهنية.	14

المجال الثالث: تحمل المسؤولية					
					15
					أملك استعداد دائم لتحمل المسؤوليات الكبيرة في العمل.
					16
					أتحمل المسؤولية عن قراراتي وأفعالي.
					17
					أحرص على إتمام المهام الموكلة لي بدقة وفي الوقت المحدد.
					18
					أميل إلى الابتعاد عن المسؤوليات الكبيرة بالعمل.
					19
					أقبل تحمل المسؤوليات حتى ولو كانت مهامها صعبة ومعقدة.
					20
					لدي الاستعداد التام لتنفيذ مسؤوليات خارج نطاق عملي الرئيس.
					21
					أجد الراحة والثقة عند تحمل المسؤوليات المهمة.
					22
					أتقن مهارة الإصغاء الفعال وسماع وجهات نظر الآخرين باهتمام.
المجال الرابع: التواصل الفعال					
					23
					لدي صعوبة في التعامل الفعال مع المواقف التي تتطلب تواصل مكثف.
					24
					أحافظ على الهدوء الدائم في المواقف التي تتطلب التواصل.
					25
					استخدم التواصل غير اللفظي بأسلوب فعال أثناء العمل.
					26
					أجد صعوبة في التعبير عن أفكارتي بثقة أمام الآخرين.
					27
					أواجه صعوبة في التكيف مع أساليب التواصل المختلفة.

### ثالثاً - مقياس قوة الأنا (Ego Strength):

المجال الأول: الإحساس بالواقع					
					1
					أفهم الواقع من حولي بدقة.
					2
					أتعامل مع المشكلات اليومية بحكمة ومنطق.
					3
					أستطيع تمييز الأحداث الواقعية من التخيلات.
					4
					أظهر وعياً واضحاً بالأحداث الجارية في بيئتي.
					5
					أقبل الحقائق حتى لو كانت غير مريحة لي.
					6
					أستطيع اتخاذ قرارات تتماشى مع الظروف.
					7
					أستطيع التعامل مع أوقات الأزمات بوعي كامل.
					8
					تخدعني المظاهر عند تقييم الموقف.
					9
					أحتفظ باتصال جيد مع الواقع مهما كانت الضغوط.

المجال الثاني: القدرة على التصرف						
					10	أتعامل مع المواقف الحرجة بحكمة وثقة.
					11	أستطيع اتخاذ القرارات بسرعة عند الحاجة.
					12	أحتفظ برباطة جأشي في المواقف الصعبة.
					13	أظهر مرونة عند التعامل مع التحديات.
					14	قدرتي محدودة على التوازن بين العاطفة والعقل عند اتخاذ القرارات.
					15	أتعامل مع الخلافات بطريقة عقلانية ومهذبة.
					16	أستخدم موارد البيئة بفعالية لحل المشكلات.
					17	أستطيع تنظيم وقتي وجهدي لإنجاز المهام.
					18	أجد صعوبة في التحكم بانفعالاتي عند مواجهة الضغوط.
المجال الثالث: القدرة الجسمية والثبات الفسيولوجي.						
					19	أتمتع بقدرة جسمية تساعدني على أداء عملي بفعالية.
					20	أحتفظ بطاقة بدنية كافية لمواجهة أعباء العمل.
					21	لا أتمكن من التعامل مع الإرهاق البدني بشكل جيد.
					22	أحتفظ بتركيزي في حالات التعب الشديد.
					23	أتحكم في استجاباتي الجسمية خلال المواقف العصيبة.
					24	أستطيع العمل بكفاءة تحت الضغط البدني.
					25	أتعامل مع الضغوط النفسية دون التأثير على صحتي الجسدية.
					26	أظهر ثباتاً فسيولوجياً خلال أوقات التوتر.
					27	أتعامل مع التغيرات الجسدية الناتجة عن الضغوط بشكل جيد.

## الملحق (د) : تسهيل مهمة إجراء الدراسة.

<b>Al-Quds Open University</b> Academic Affairs Deanship of Graduate Studies and Scientific Research Ramallah - P.O. Box 1804 - Postcode: P6058238 Tel: 02/2976240 - 02/2963738 Fax: 02/2963738 Email - Graduate Studies: fga@qou.edu Email - Scientific Research: spgs@qou.edu		<b>جامعة القدس المفتوحة</b> الشؤون الأكاديمية عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي رام الله - ص.ب 1804 - الرمز البريدي: P6058238 هاتف: 02/2976240 - 02/2963738 فاكس: 02/2963738 بريد إلكتروني - الدراسات العليا: fga@qou.edu بريد إلكتروني - البحث العلمي: spgs@qou.edu
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

الرقم: ع د ع ب / 106/25

التاريخ: 2025/01/13

سيادة اللواء أحمد العوض المحترم

رئيس هيئة التنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد،

### تسهيل مهمة

تهديكم عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة القدس المفتوحة أطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه يقوم الطالب/ة (حسن مصطفى بشارت)، بإعداد أطروحة دكتوراه في تخصص الإرشاد التربوي والنفسي بعنوان: (الحس الأمني وعلاقته بالكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية وتصور برنامج مقترح يستند لنظرية جلاسر). وعليه، يرجى توجيهاتكم لتسهيل مهمة الطالب/ة في توزيع أداة الدراسة والحصول على المعلومات اللازمة المتمثلة بالحصول على أعداد المنتسبين لكل من أجهزة الأمن الوقائي، المخابرات، الشرطة، والاستخبارات، لاختيار نسبة العينة ولأغراض البحث العلمي، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه، شاكرين لكم جهودكم بما يخدم مجتمعنا الفلسطيني.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،

أ. د. محمد شاهين  
عميد الدراسات العليا والبحث العلمي



نسخة:

• الملف.

**الملحق (ه) : تصور برنامج إرشادي مقترح قائم على العلاج الواقعي لتحسين الكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية.**

### **التعريف بالبرنامج الإرشادي**

يُعد هذا البرنامج الإرشادي استجابة تطبيقية للدراسة، و يهدف إلى تحسين الكفاءة المهنية ورفع مستوى قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، وبني البرنامج في ضوء نتائج الدراسة الكمية والنوعية، التي أثبتت وجود علاقة قوية بين الحس الأمني والكفاءة المهنية وقوة الأنا، وأظهرت الحاجة إلى تدخل إرشادي شامل وممنهج، ويرتكز البرنامج على نظرية العلاج الواقعي (Reality Therapy) التي تُعزز الشعور بالمسؤولية، وتدعم إشباع الحاجات النفسية الأساسية، وتُسهّم في تعديل السلوك المهني بطريقة واعية ومنظمة. ويُقدم البرنامج بصورة جلسات جماعية متسلسلة، تهدف إلى تمكين المشاركين من اكتساب المهارات والمعارف اللازمة لتعزيز أدائهم الأمني والنفسي.

### **أهداف البرنامج الإرشادي**

#### **أولاً: الهدف العام:**

رفع مستوى الكفاءة المهنية وقوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، بما يُسهم في تعزيز الحس الأمني لديهم أثناء ممارسة مهامهم الوظيفية.

#### **ثانياً: الأهداف الفرعية:**

1. تنمية المهارات المهنية المرتبطة بالحس الأمني، مثل التوقع والتحليل واتخاذ القرار.
2. تعزيز قوة الأنا بدعم الاستقلالية، ضبط الذات، والواقعية.
3. تدريب المشاركين على استخدام نموذج WDEP لتعديل السلوك المهني.

4. تمكين المشاركين من إدارة الضغوط النفسية وتحقيق التوازن الانفعالي.
5. تطوير مهارات التواصل الفعال، وصياغة الأهداف والخطط الأمنية.
6. دعم التفكير الإيجابي والدعم الذاتي في مواجهة التحديات الأمنية.

### الفئة المستهدفة من البرنامج

العاملون في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، ممن يتعاملون مع مواقف أمنية ميدانية أو إدارية، ويواجهون تحديات مهنية ونفسية تتطلب تعزيز الحس الأمني والكفاءة الذاتية.

### التقنيات والفنيات المستخدمة

1. نموذج WDEP لتعديل السلوك.
2. فنيات الحوار الموجه والتفكير العقلاني.
3. فنيات لعب الأدوار والمحاكاة الواقعية.
4. فنيات التقييم الذاتي وتحليل المواقف.
5. فنيات الاسترخاء والتخيّل الإيجابي.
6. فنيات صياغة الأهداف والتخطيط المهني.

### الأسس الإجرائية للبرنامج

1. تقديم البرنامج في صورة جلسات جماعية منظمة (13 جلسة).
2. مدة كل جلسة: 90 دقيقة.
3. عدد الجلسات الأسبوعية: جستان.
4. استخدام أدوات قياس قبل وبعد البرنامج.
5. توفير بيئة آمنة وداعمة للحوار والتفاعل.

6. الالتزام بمبادئ السرية والاحترام والتدرج في البناء الإرشادي.

### تصميم البرنامج والأسس التي يقوم عليها البرنامج

#### أولاً: الأسس العامة:

- التدرج المنهجي في بناء المهارات.
- التكامل بين الجانب المهني والنفسي.
- التفاعل الجماعي كوسيلة للتعلم والدعم.

#### ثانياً: الأسس النفسية:

- نظرية العلاج الواقعي.
- إشباع الحاجات النفسية الأساسية (الانتماء، القوة، الحرية، المرح).
- تعزيز قوة الأنا وضبط الذات.

#### ثالثاً: الأسس الفلسفية:

- الإيمان بقدرة الفرد على التغيير.
- التركيز على الحاضر والمسؤولية الشخصية.
- احترام حرية الاختيار والتفكير المستقل.

#### رابعاً: الأسس الفسيولوجية:

- مراعاة تأثير الضغوط النفسية على الأداء الجسدي.
- استخدام تمارين الاسترخاء لتحسين التوازن الفسيولوجي.

#### خامسا: الأسس الأخلاقية:

- احترام خصوصية المشاركين.
- الالتزام بالسرية المهنية.
- تعزيز القيم الأمنية والمهنية.

#### سادسا: الأسس الاجتماعية:

- دعم الانتماء الجماعي.
- تعزيز التعاون والتفاعل داخل الفريق الأمني.
- مراعاة السياق الثقافي الفلسطيني.

#### سابعا: الأسس التربوية والتعليمية:

- التعلم بالممارسة والتفاعل.
- استخدام أساليب تعليمية متنوعة (حوار، تطبيق، تأمل).
- تعزيز التفكير النقدي والتحليل المنهجي.

#### الأدوات المستخدمة:

1. استبيانات تقييم ذاتي قبل وبعد البرنامج وهي مقياس الكفاءة المهنية وقوة الأنا والحس الأمني.
2. أوراق عمل تحليل المواقف والسلوك.
3. بطاقات تدريبية وتمارين جماعية.
4. نماذج تطبيق نموذج WDEP.
5. أدوات تقييم الجلسات والرضا العام.
6. وسائل عرض مرئية (شاشة، سبورة، ملصقات).

## خطوات بناء وتطبيق البرنامج الإرشادي

### أولاً: خطوات بناء البرنامج.

1. تحليل نتائج الدراسة الكمية والنوعية.
2. تحديد الاحتياجات الإرشادية للفئة المستهدفة.
3. اختيار النظرية المناسبة (العلاج الواقعي).
4. تصميم الجلسات بناءً على الأهداف والنتائج.
5. إعداد أدوات القياس والتقييم.
6. مراجعة البرنامج من قبل مختصين في الإرشاد النفسي.

### ثانياً: خطوات تطبيق البرنامج.

1. اختيار المشاركين وتحديد الجدول الزمني.
2. تقديم الجلسات وفق التسلسل المحدد.
3. تطبيق أدوات القياس قبل وبعد البرنامج.
4. توثيق التفاعل والمخرجات لكل جلسة.
5. تحليل النتائج وتقديم التوصيات.

### حدود البرنامج.

- **الحدود المنهجية:** يركز البرنامج على تطوير المهارات النفسية والمهنية المرتبطة بالحس الأمني، ويُنفذ جماعياً باستخدام نظرية العلاج الواقعي ونموذج WDEP، ويُقدم برنامجاً إرشادياً تدريبياً وليس علاجياً.
  - **الحدود الزمانية:** يمتد البرنامج على مدار 6-7 أسابيع، بواقع جلستين أسبوعياً، مدة كل جلسة 90 دقيقة، يُنفذ خارج أوقات الطوارئ، ويُراعى التدرج في تقديم المحتوى من التهيئة إلى الإنهاء.
  - **الحدود البشرية:** يُطبق على العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية فقط، ممن لديهم مهام ميدانية أو إدارية، يُنفذ من قبل مرشد نفسي متخصص، ويُراعى التنوع في الرتب لضمان تبادل الخبرات.
  - **الحدود المكانية:** يُنفذ داخل المؤسسة الأمنية أو في مراكز تدريبية مهيأة، بعيداً عن المواقع الميدانية أو غرف العمليات. ويُراعى توفر الخصوصية، الأدوات الإرشادية، والبيئة الآمنة للتفاعل الجماعي.
- مراحل تطبيق البرنامج.**

- **مرحلة البدء:** بناء العلاقة الإرشادية، والتعارف، وتحديد التوقعات، والاتفاق على قواعد وضوابط الجلسات.
  - **مرحلة الانتقال:** تقديم المفاهيم الأساسية، وبدء التدريب على المهارات المهنية والنفسية، وتهيئة المشاركين للتفاعل الجماعي.
  - **مرحلة العمل والبناء:** تطبيق نموذج WDEP، تدريب المشاركين على مهارات التفكير، القرار التواصل، الاسترخاء، وتعزيز الحس الأمني وقوة الأنا بالممارسة الواقعية
  - **مرحلة الإنهاء:** تقييم شامل للبرنامج، ومراجعة الأهداف والمخرجات، ودعم الاستمرارية الذاتية، وتوديع المشاركين وتقديم التوصيات.
- آلية تنفيذ البرنامج.**

1. يُنفذ البرنامج على مدار 6-7 أسابيع بواقع جلستين أسبوعياً.
2. يُقدم من قبل مرشد نفسي متخصص في الإرشاد المهني والأمني.
3. يُراعى التدرج في تقديم المحتوى من البسيط إلى المعقد.

4. يُستخدم التفاعل الجماعي أداة أساسية للتعلم.
5. تُوثق كل جلسة من حيث الحضور، التفاعل، والنتائج.
6. تُحلل نتائج أدوات القياس لتقييم فعالية البرنامج.

### الجلسة الأولى: التعارف وبناء الثقة

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

#### أهداف الجلسة:

1. بناء علاقة إرشادية قائمة على الاحترام والثقة المتبادلة.
2. تعريف المشاركين بأهداف البرنامج الإرشادي ومكوناته.
3. الاتفاق على قواعد وضوابط الجلسات (السرية، الوقت، الاحترام، المشاركة).
4. تعزيز الشعور بالانتماء للمجموعة الإرشادية.

#### الاستراتيجيات والفنيات المستخدمة:

1. الحوار المفتوح.
2. التفاعل الجماعي.
3. تمارين التعارف.
4. فنية التوقعات.
5. فنية التعاقد الإرشادي.

#### الأدوات المستخدمة:

1. أوراق عمل.

2. بطاقات تعريف.

3. سبورة أو شاشة عرض.

4. استبيان توقعات المشاركين.

5. أقلام وملصقات.

### إجراءات الجلسة:

#### أولاً: الترحيب وتهيئة الجو (10 دقائق).

- استقبال المشاركين والترحيب بهم.
- تعريف المرشد بنفسه وبخبراته.
- تقديم لمحة عامة عن البرنامج الإرشادي وأهدافه.

#### ثانياً: التعارف بين المشاركين (15 دقيقة).

- نشاط "من أنا؟": يذكر كل مشارك اسمه، وظيفته، وشيئاً إيجابياً عن نفسه أو عمله.
- توزيع بطاقات تعريفية تُكتب عليها أسماء المشاركين وتُعلق.

#### ثالثاً: عرض أهداف البرنامج وضوابطه (15 دقيقة).

- شرح أهداف البرنامج الإرشادي بأسلوب مبسط وواضح.
- مناقشة قواعد الجلسات: الالتزام بالوقت، السرية، الاحترام، حرية التعبير.
- توقيع عقد إرشادي جماعي (رمزي) يوضح التزامات كل طرف.

#### رابعاً: نشاط التوقعات (20 دقيقة).

- توزيع أوراق على المشاركين لكتابة توقعاتهم من البرنامج.
- جمع الأوراق ومناقشة أبرز التوقعات جماعياً.

- ربط التوقعات بأهداف البرنامج.

**خامسا: بناء الثقة والانتماء (15 دقيقة).**

- تمرين "القيم المشتركة": يُطلب من المشاركين تحديد أهم قيمة أمنية، أو مهنية يؤمنون بها.

- مناقشة القيم التي تُشكل أساسًا للتعاون داخل المجموعة.

**سادسا: تلخيص الجلسة (10 دقائق).**

- مراجعة سريعة لما أنجز في الجلسة.

- تأكيد أهمية العلاقة الإرشادية في نجاح البرنامج.

- فتح المجال لأسئلة أو تعليقات المشاركين.

**سابعًا: تقييم الجلسة (5 دقائق).**

- توزيع استبيان قصير لتقييم رضا المشاركين عن الجلسة الأولى.

- ملاحظة مدى تفاعل المشاركين وثقتهم في المجموعة.

**ثامنا: تحديد الواجب البيتي.**

- يُطلب من المشاركين كتابة فقرة قصيرة بعنوان "ما الذي أحتاجه لأكون أكثر كفاءة في عملي؟".

- تُجمع الفقرات في الجلسة القادمة وتُستخدم نقطة انطلاق للنقاش.

**المخرجات المتوقعة.**

1. شعور المشاركين بالراحة والانتماء.

2. وضوح أهداف البرنامج وضوابطه.

3. بداية بناء علاقة إرشادية فعالة.

**الجلسة الثانية: تدريب المشاركين على أهم جوانب الكفاءة المهنية المرتبطة بالحس الأمني**

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

#### أهداف الجلسة:

1. تعريف المشاركين بمفهوم الكفاءة المهنية في السياق الأمني.
2. توضيح العلاقة بين الكفاءة المهنية والحس الأمني.
3. تدريب المشاركين على مهارات التوقع والتنبؤ بالخطر الأمني.
4. تعزيز إدراك المشاركين لأهمية التطور المهني المستمر.

#### الاستراتيجيات والفنيات المستخدمة:

1. العصف الذهني.
2. دراسة الحالة.
3. فنية الحوار الموجه.
4. فنية التقييم الذاتي.
5. فنية المحاكاة الواقعية.

#### الأدوات المستخدمة:

1. أوراق عمل تحليل مواقف أمنية.
2. بطاقات تقييم ذاتي.
3. شاشة عرض أو سبورة.
4. أقلام وملصقات.
5. نموذج حالة أمنية افتراضية.

#### إجراءات الجلسة:

### أولاً: الترحيب وتهيئة الجلسة (10 دقائق).

- استقبال المشاركين والترحيب بهم.
- مراجعة سريعة لما أنجز في الجلسة السابقة.
- ربط الواجب البيتي السابق بموضوع الجلسة الحالية.

### ثانياً: تقديم المفاهيم الأساسية (15 دقيقة).

- شرح مفهوم الكفاءة المهنية في السياق الأمني.
- عرض العلاقة بين الكفاءة المهنية والحس الأمني باستخدام أمثلة واقعية.
- مناقشة نتائج الدراسة التي أثبتت أن الكفاءة المهنية وسيط مؤثر في قوة الأنا والحس الأمني.

### ثالثاً: نشاط العصف الذهني (15 دقيقة).

- سؤال مفتوح: "ما المهارات التي تجعل رجل الأمن أكثر كفاءة؟"
- تدوين إجابات المشاركين على السبورة ومناقشتها.

### رابعاً: دراسة حالة أمنية (20 دقيقة).

- عرض موقف أمني افتراضي يتطلب اتخاذ قرار سريع.
- تقسيم المشاركين إلى مجموعات لتحليل الموقف وتحديد المهارات المطلوبة.
- مناقشة جماعية لنتائج التحليل وربطها بالكفاءة المهنية.

### خامساً: تمرين التقييم الذاتي (10 دقائق).

- توزيع بطاقات تقييم ذاتي تحوي مجموعة من المهارات المهنية.
- يُطلب من المشاركين تقييم أنفسهم في كل مهارة من 1 إلى 5.
- مناقشة النتائج فردياً أو جماعياً حسب الوقت.

سادسا: تلخيص الجلسة (10 دقائق).

- مراجعة أهم النقاط التي جرى تناولها.
- تأكيد أهمية التطور المهني المستمر في رفع الحس الأمني.
- ربط الجلسة القادمة بمهارات اتخاذ الإجراءات الوقائية.

سابعا: تقييم الجلسة (5 دقائق).

- استبيان سريع حول مدى استفادة المشاركين من الجلسة.
- ملاحظة مدى تفاعلهم مع الأنشطة.

ثامنا: تحديد الواجب البيتي:

- يُطلب من المشاركين كتابة موقف أمني واجهوه في عملهم، وتحديد المهارات المهنية التي استخدموها فيه، وما الذي يمكن تحسينه.

المخرجات المتوقعة:

1. فهم أعمق للكفاءة المهنية في السياق الأمني.
2. قدرة أعلى على التنبؤ بالخطر وتحليل المواقف.
3. إدراك أهمية التدريب المستمر في تطوير الأداء المهني.

الجلسة الثالثة: تدريب المشاركين على آلية اتخاذ الإجراءات الأمنية الوقائية

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

أهداف الجلسة:

1. تعريف المشاركين بمفهوم الإجراءات الأمنية الوقائية.
2. تدريبهم على تحليل الحالات الأمنية وتفكيك عناصرها.

3. تمكينهم من اختيار وتطبيق الاستراتيجيات المناسبة في المواقف الأمنية.

4. تعزيز الشعور بالمسؤولية المهنية في اتخاذ القرار الوقائي.

#### الاستراتيجيات والفنيات المستخدمة:

1. دراسة الحالة.

2. الحوار الموجه.

3. فنية اتخاذ القرار.

4. فنية المحاكاة الواقعية.

5. فنية تحليل الموقف.

#### الأدوات المستخدمة:

1. أوراق عمل لحالات أمنية واقعية.

2. نماذج تحليل الموقف.

3. سبورة أو شاشة عرض.

4. أقلام وملصقات.

5. استبيان تقييم أولي.

#### إجراءات الجلسة:

أولاً: الترحيب وتهيئة الجلسة (10 دقائق).

- استقبال المشاركين والترحيب بهم.

- مراجعة الواجب البيتي السابق وربطه بموضوع الجلسة.
- تقديم لمحة عن أهمية الإجراءات الوقائية في الحس الأمني.

#### ثانيا: تقديم المفاهيم الأساسية (15 دقيقة).

- شرح مفهوم "الإجراء الوقائي" في السياق الأمني.
- عرض أمثلة واقعية من بيئة العمل الأمني الفلسطيني.
- مناقشة العلاقة بين الكفاءة المهنية والقدرة على اتخاذ إجراءات وقائية فعالة.

#### ثالثا: نشاط تحليل الحالة (20 دقيقة).

- توزيع حالة أمنية مكتوبة تتضمن تهديداً محتملاً.
- يُطلب من المشاركين تحليل عناصر الحالة: نوع التهديد، الأطراف المعنية، الإجراءات الممكنة.
- مناقشة جماعية للنتائج وربطها بالمهارات المهنية المطلوبة.

#### رابعا: تمرين المحاكاة الواقعية (20 دقيقة).

- تقسيم المشاركين إلى مجموعات صغيرة.
- تقديم سيناريو واقعي يتطلب اتخاذ إجراء وقائي فوري.
- كل مجموعة تُقدم خطة استجابة أمنية ، وتناقشها أمام الآخرين.
- المرشد يُعلق ويوجه النقاش نحو الخيارات الأكثر مهنية وواقعية.

#### خامسا: تلخيص الجلسة (10 دقائق).

- مراجعة أهم النقاط التي جرى تناولها.

- تأكيد أهمية التفكير المنهجي في اتخاذ الإجراءات الوقائية.
  - ربط الجلسة القادمة بموضوع إشباع الحاجات النفسية وتأثيرها على الأداء المهني.
- سادسا: تقييم الجلسة (5 دقائق).

- استبيان سريع حول مدى فهم المشاركين لمفهوم الإجراءات الوقائية.
  - ملاحظة مدى تفاعلهم مع الحالات والسيناريوهات.
- سابعا: تحديد الواجب البيئي.

- يُطلب من المشاركين كتابة موقف آمن واجهوه، وتحديد الإجراء الوقائي الذي اتخذوه أو كان ينبغي اتخاذه، مع تحليل مدى فعاليته.

#### المخرجات المتوقعة:

1. قدرة المشاركين على تحليل الحالات الأمنية وتقديم استجابات وقائية فعالة.
2. تعزيز الحس الأمني بالتفكير المهني المنظم.
3. إدراك أعمق للعلاقة بين الكفاءة المهنية واتخاذ القرار الوقائي.

#### الجلسة الرابعة: إشباع الحاجات

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

#### أهداف الجلسة:

1. تعريف المشاركين بالحاجات النفسية الأساسية وفق نظرية العلاج الواقعي.
2. تدريبهم على التعرف على أنماط سلوكهم المرتبطة بإشباع الحاجات.
3. مساعدتهم على تعديل السلوكات غير الفعالة لتحقيق الإشباع النفسي بطريقة مسؤولة.
4. تعزيز الوعي الذاتي والانضباط الداخلي مدخلا لقوة الأنا.

#### الاستراتيجيات والفنيات المستخدمة:

1. فنية الحوار الموجه.
2. فنية تحليل السلوك.
3. فنية التقييم الذاتي.
4. فنية الربط بين الحاجة والسلوك.
5. فنية الاستبصار الشخصي.

#### الأدوات المستخدمة:

1. أوراق عمل لتحديد الحاجات الشخصية.
2. بطاقات تمثل الحاجات النفسية (الانتماء، القوة، الحرية، المرح).
3. نموذج تحليل السلوك.
4. سبورة أو شاشة عرض.
5. أقلام وملصقات.

#### إجراءات الجلسة:

أولاً: الترحيب وتهيئة الجلسة (10 دقائق).

- استقبال المشاركين والترحيب بهم.
- مراجعة سريعة للجلسة السابقة وربطها بموضوع الحاجات النفسية.
- طرح سؤال تمهيدي " ما الذي يدفعنا للتصرف بطريقة معينة في العمل؟"

ثانياً: تقديم المفاهيم الأساسية (15 دقيقة).

- شرح الحاجات النفسية الأساسية في نظرية العلاج الواقعي :

✓ الانتماء.

✓ القوة (الإنجاز ، التقدير).

✓ الحرية.

✓ المرح.

- توضيح تأثير إشباع هذه الحاجات في الأداء المهني وقوة الأنا.

**ثالثا: نشاط تحديد الحاجات الشخصية (15 دقيقة).**

- توزيع بطاقات الحاجات النفسية على المشاركين.

يطلب من كل مشارك اختيار الحاجة الأكثر تأثيرًا في سلوكه المهني.

- مناقشة جماعية حول كيف تظهر هذه الحاجة في سلوكهم اليومي.

**رابعا: تحليل أنماط السلوك (20 دقيقة).**

- توزيع نموذج تحليل السلوك :

✓ ما الحاجة؟

✓ ما السلوك المستخدم لإشباعها؟

✓ هل هو سلوك فعّال؟

✓ كيف يمكن تعديله؟

- يُطلب من المشاركين تعبئة النموذج بناءً على موقف واقعي من عملهم.

- مناقشة النتائج وتقديم تغذية راجعة من المرشد.

**خامسا: تمرين الاستبصار الشخصي (15 دقيقة).**

- نشاط فردي " ما السلوك الذي أحتاج تغييره لأشبع حاجتي بطريقة مسؤولة؟"

- كتابة تأملات قصيرة حول التغيير المطلوب.

- مشاركة بعض التأمّلات اختياريًا في المجموعة.

**سادسًا: تلخيص الجلسة (10 دقائق).**

- مراجعة أهم المفاهيم والسلوكيات التي حللت

- تأكيد أن تعديل السلوك يبدأ من فهم الحاجات.

- ربط الجلسة القادمة بنموذج WDEP أداة لتغيير السلوك.

**سابعًا: تقييم الجلسة (5 دقائق).**

- استبيان سريع حول مدى فهم المشاركين لعلاقة الحاجات بالسلوك.

- ملاحظة مدى عمق التأمّلات الشخصية.

**ثامنًا: تحديد الواجب البيتي.**

- يُطلب من المشاركين مراقبة سلوكهم المهني خلال يومين، وتسجيل موقف واحد شعروا فيه بعدم

إشباع الحاجة، وتحليل تصرفهم فيه ، وما البديل الممكن.

**المخرجات المتوقعة:**

1. وعي المشاركين بحاجاتهم النفسية الأساسية.

2. قدرة أعلى على تعديل السلوك المهني لتحقيق الإشباع النفسي.

3. تعزيز قوة الأنا بالانضباط الذاتي والاختيار الواعي.

**الجلسة الخامسة: استخدام استراتيجية العلاج الواقعي - نموذج WDEP**

**مدة الجلسة: 90 دقيقة.**

**أهداف الجلسة:**

1. تعريف المشاركين بنموذج WDEP أداة لتغيير السلوك المهني وتعزيز الحس الأمني.

2. تدريبهم على تطبيق النموذج في مواقف واقعية من بيئة العمل الأمني.
3. تمكينهم من تحليل رغباتهم، توجيه سلوكهم، تقييمه، والتخطيط لتغييره.
4. تعزيز قوة الأنا بتحمل المسؤولية واتخاذ قرارات واعية.

#### الاستراتيجيات والفنيات المستخدمة:

1. فنية الحوار الموجه.
2. فنية تطبيق النموذج الواقعي.
3. فنية التقييم الذاتي.
4. فنية التخطيط السلوكي.
5. فنية المحاكاة.

#### الأدوات المستخدمة:

1. أوراق عمل لتطبيق نموذج WDEP.
2. حالات أمنية واقعية أو افتراضية.
3. سبورة أو شاشة عرض.
4. أقلام وملصقات.
5. نموذج تقييم سلوك مهني.

#### إجراءات الجلسة:

أولاً: الترحيب وتهيئة الجلسة (10 دقائق).

- استقبال المشاركين والترحيب بهم.
- مراجعة سريعة للجلسة السابقة ، وربطها بموضوع تغيير السلوك.

- طرح سؤال تمهيدي " هل يمكننا تغيير سلوكنا المهني؟ كيف؟"

ثانيا: تقديم نموذج WDEP دقيقة (15).

- شرح مكونات النموذج :

✓ **W (Wants)**: الرغبات والاحتياجات.

✓ **D (Doing)**: السلوك الحالي.

✓ **E (Evaluation)** : تقييم السلوك ومدى فعاليته.

✓ **P (Planning)**: التخطيط لتغيير السلوك.

- توضيح استخدام النموذج في الإرشاد الواقعي لتعديل السلوك المهني.

ثالثا: نشاط تطبيقي فردي (20 دقيقة).

- توزيع نموذج WDEP على المشاركين.

- يُطلب من كل مشارك اختيار سلوك مهني يرغب في تغييره، ثم تعبئة النموذج.

- مشاركة بعض النماذج اختاريا في المجموعة.

رابعا: تمرين جماعي على حالة أمنية (20 دقيقة).

- عرض موقف أمني يتطلب اتخاذ قرار مهني.

- تقسيم المشاركين إلى مجموعات لتطبيق نموذج WDEP على الحالة.

- مناقشة خطط التغيير المقترحة من كل مجموعة.

خامسا: مناقشة وتغذية راجعة (10 دقائق).

- مناقشة التحديات التي واجهها المشاركون في أثناء تطبيق النموذج.

- تقديم ملاحظات إرشادية حول كيفية تحسين التخطيط السلوكي.

سادسا: تلخيص الجلسة (10 دقائق).

- مراجعة مكونات النموذج وأهميته في تعديل السلوك المهني.
- التأكيد أن التغيير يبدأ من الرغبة والوعي والتخطيط.

سابعا: تقييم الجلسة (5 دقائق).

- استبيان سريع حول مدى فهم المشاركين للنموذج.
- ملاحظة مدى قدرة المشاركين على تطبيقه عمليًا.

ثامنا: تحديد الواجب البيتي:

- يُطلب من المشاركين تطبيق نموذج WDEP على موقف مهني واقعي واجهوه خلال الأسبوع، وتقديم النموذج مكتوبًا في الجلسة القادمة.

المخرجات المتوقعة:

1. قدرة المشاركين على استخدام نموذج WDEP لتعديل سلوكهم المهني.
2. تعزيز الحس الأمني بالتخطيط الواعي للسلوك.
3. تقوية الأنا عبر تحمل المسؤولية واتخاذ قرارات مدروسة.

الجلسة السادسة: التحكم في الاختيار وتغيير طريقة التفكير

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

أهداف الجلسة:

1. مساعدة المشاركين على إدراك أن أفكارهم وسلوكهم ناتجة عن اختياراتهم الشخصية.
2. تدريبهم على تغيير طريقة التفكير السلبي إلى تفكير واقعي وفعال.

3. تعزيز الشعور بالمسؤولية الذاتية في اتخاذ القرار المهني.

4. تقوية الأنا بالتحكم في الانفعالات والسلوكيات.

#### الاستراتيجيات والفنيات المستخدمة:

1. فنية الحوار العقلاني.

2. فنية إعادة البناء المعرفي.

3. فنية المقارنة بين التفكير السلبي والإيجابي.

4. فنية التقييم الذاتي.

5. فنية التمثيل الذهني.

#### الأدوات المستخدمة:

1. أوراق عمل لتحديد أنماط التفكير.

2. بطاقات تحتوي على أفكار سلبية وإيجابية.

3. نموذج تحليل التفكير والسلوك.

4. سبورة أو شاشة عرض.

5. أقلام وملصقات.

#### إجراءات الجلسة:

أولاً: الترحيب وتهيئة الجلسة (10 دقائق).

- استقبال المشاركين والترحيب بهم.
- مراجعة الواجب البيتي السابق وربطه بموضوع التفكير والسلوك.
- طرح سؤال تمهيدي " هل نختار أفكارنا؟ وهل يمكننا تغييرها؟".

## ثانيا تقديم المفاهيم الأساسية (15 دقيقة).

- شرح مفهوم الاختيار في نظرية العلاج الواقعي.
- توضيح العلاقة بين التفكير والسلوك المهني.
- عرض أمثلة على أفكار تؤدي إلى سلوك مهني غير فعال.

## ثالثا: نشاط تحليل التفكير (20 دقيقة).

- توزيع نموذج تحليل التفكير والسلوك :

✓ ما الفكرة؟

✓ ما السلوك الناتج عنها؟

✓ هل هي فكرة واقعية؟

✓ ما البديل الإيجابي؟

- يُطلب من المشاركين تطبيق النموذج على موقف مهني واقعي.

## رابعا: تمرين المقارنة (15 دقيقة).

- توزيع بطاقات تحوي على أفكار سلبية شائعة في العمل الأمني.
- يُطلب من المشاركين إعادة صياغتها بطريقة إيجابية وواقعية.
- مناقشة جماعية حول تأثير التفكير الإيجابي على الأداء المهني.

## خامسا: نشاط التمثيل الذهني (15 دقيقة).

- يُطلب من المشاركين تخيل موقف أمني ضاغط، ثم وصف إمكانية التفكير فيه بطريقة فعالة.
- مشاركة بعض التصورات الذهنية ومناقشتها.

## سادسا: تلخيص الجلسة (10 دقائق).

- مراجعة أهم المفاهيم والأنشطة.
- التأكيد أن تغيير التفكير هو خطوة أساسية نحو تغيير السلوك.
- ربط الجلسة القادمة بممارسة الحس الأمني في الواقع.

#### سابعاً: تقييم الجلسة (5 دقائق).

- استبيان سريع حول مدى فهم المشاركين لمفهوم الاختيار والتفكير.
- ملاحظة مدى قدرة المشاركين على إعادة صياغة الأفكار.

#### ثامناً: تحديد الواجب البيتي.

- يُطلب من المشاركين مراقبة أفكارهم خلال موقف مهني قادم، وتسجيل فكرة سلبية واحدة، وتحليلها باستخدام النموذج، ثم تقديمها في الجلسة القادمة.

#### المخرجات المتوقعة:

1. قدرة المشاركين على التحكم في أفكارهم وسلوكهم المهني.
2. تعزيز قوة الأنا بالتفكير الواقعي والمسؤول.
3. رفع الحس الأمني عبر اتخاذ قرارات مبنية على وعي ذاتي.

#### الجلسة السابعة: ممارسة الحس الأمني بالواقع

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

#### أهداف الجلسة:

1. تدريب المشاركين على تطبيق الحس الأمني في مواقف واقعية.

2. تعزيز القدرة على قراءة المواقف الأمنية وتحليلها ميدانياً.
3. تنمية مهارات التنبؤ واتخاذ القرار في بيئة العمل الأمني.
4. ربط المفاهيم النظرية بالسلوك العملي في الميدان.

#### الاستراتيجيات والفنيات المستخدمة:

1. فنية المحاكاة الواقعية.
2. فنية لعب الأدوار.
3. فنية تحليل الموقف.
4. فنية التقييم الجماعي.
5. فنية التغذية الراجعة.

#### الأدوات المستخدمة:

1. سيناريوهات أمنية مكتوبة أو مصورة.
2. أوراق عمل لتحليل المواقف.
3. بطاقات أدوار.
4. سبورة أو شاشة عرض.
5. أقلام وملصقات.

#### إجراءات الجلسة:

## اولا :الترحيب وتهيئة الجلسة (10 دقائق).

1. استقبال المشاركين والترحيب بهم.
2. مراجعة سريعة للجلسة السابقة ،وربطها بموضوع التطبيق الواقعي.
3. طرح سؤال تمهيدي " :كيف نعرف أن لدينا حسًا أمنياً؟"

## ثانيا :تقديم المفاهيم الأساسية (10 دقائق).

1. تعريف الحس الأمني من منظور تطبيقي.
2. توضيح عناصر الحس الأمني: التوقع، التحليل، الاستجابة، ضبط النفس.
3. ربط الحس الأمني بالكفاءة المهنية وقوة الأنا.

## ثالثا: نشاط المحاكاة الواقعية (25 دقيقة).

1. عرض سيناريو أمني واقعي (مثال: دخول شخص مشبوه إلى منشأة أمنية).
2. تقسيم المشاركين إلى مجموعات، وتوزيع أدوار (مراقب، مستجيب، محلل).
3. يُطلب من كل مجموعة تقديم خطة استجابة أمنية بناءً على السيناريو.
4. مناقشة جماعية للخطط وتقديم تغذية راجعة من المرشد.

## رابعا: تمرين لعب الأدوار (20 دقيقة).

1. اختيار موقف أمني جديد وتمثيله داخل المجموعة.
2. يُطلب من المشاركين التصرف كأنهم في الموقف الحقيقي.
3. تقييم الأداء من حيث الحس الأمني، وضبط النفس، ودقة القرار.

## خامسا :تحليل الأداء (10 دقائق).

1. توزيع أوراق عمل لتقييم الأداء الشخصي في التمرين.

2. يُطلب من المشاركين تحديد نقاط القوة ونقاط التحسين.

3. مناقشة جماعية حول التحديات التي واجهوها.

**سادسا: تلخيص الجلسة (10 دقائق).**

1. مراجعة أهم المهارات التي جرى تطبيقها.

2. التأكيد أن الحس الأمني يُكتسب بالممارسة والتحليل.

3. ربط الجلسة القادمة بمهارات حل المشكلات في الأزمات.

**سابعا: تقييم الجلسة (5 دقائق).**

1. أخذ آراء المشاركين عن مدى واقعية التمرين وفائدته.

2. ملاحظة مدى اندماج المشاركين في لعب الأدوار.

**ثامنا: تحديد الواجب البيتي.**

- يُطلب من المشاركين مراقبة موقف أمني حقيقي خلال عملهم، وتوثيق كيفية التعامل معه، وما الذي تعلموه من تجربتهم.

**المخرجات المتوقعة:**

1. قدرة المشاركين على تطبيق الحس الأمني في مواقف واقعية.

2. تعزيز الثقة المهنية والانضباط الذاتي.

3. ربط المعرفة النظرية بالسلوك العملي في بيئة العمل الأمني.

**الجلسة الثامنة: مهارة حل المشكلات**

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

### أهداف الجلسة:

1. تعريف المشاركين بمفهوم حل المشكلات في السياق الأمني.
2. تدريبهم على خطوات التفكير المنهجي لحل المشكلات.
3. تمكينهم من التعامل مع المواقف الأمنية المعقدة بكفاءة وهدوء.
4. تعزيز قوة الأنا بالثقة في القدرة على إيجاد حلول فعالة.

### الاستراتيجيات والفنيات المستخدمة:

1. فنية حل المشكلات بخطوات متسلسلة.
2. فنية العصف الذهني.
3. فنية لعب الأدوار.
4. فنية تحليل الموقف.
5. فنية التخطيط الجماعي.

### الأدوات المستخدمة:

1. أوراق عمل لحل المشكلات.
2. نماذج تحليل المشكلة.
3. سيناريوهات أمنية واقعية.
4. سبورة أو شاشة عرض.
5. أقلام وملصقات.

### إجراءات الجلسة:

**أولاً: الترحيب وتهيئة الجلسة (10 دقائق).**

- استقبال المشاركين والترحيب بهم.
- مراجعة سريعة للجلسة السابقة وربطها بمهارة حل المشكلات.
- طرح سؤال تمهيدي: "ما الفرق بين رد الفعل وحل المشكلة؟"

**ثانياً: تقديم المفاهيم الأساسية (15 دقيقة).**

- شرح مفهوم حل المشكلات المهنية في السياق الأمني.
- عرض خطوات حل المشكلة :

✓ تحديد المشكلة.

✓ تحليل الأسباب.

✓ اقتراح الحلول.

✓ اختيار الحل الأفضل.

✓ تنفيذ الحل.

✓ تقييم النتائج.

- ربط هذه الخطوات بالكفاءة المهنية وقوة الأنا.

**ثالثاً: نشاط تطبيقي فردي (15 دقيقة).**

- توزيع نموذج تحليل مشكلة أمنية واقعية.
- يُطلب من المشاركين تطبيق الخطوات الست على موقف واجهوه في عملهم.
- مشاركة بعض النماذج اختياريًا .

**رابعاً: تمرين جماعي - لعب الأدوار (20 دقيقة).**

- تقديم سيناريو أزمة أمنية (مثال: تسرب معلومات حساسة).

- تقسيم المشاركين إلى مجموعات لحل المشكلة باستخدام النموذج.
- كل مجموعة تُقدّم خطتها وتناقشها أمام الآخرين.
- المرشد يُعلّق ويوجه النقاش نحو التفكير المنهجي.

#### خامسا : مناقشة جماعية (10 دقائق).

- مناقشة التحديات التي واجهها المشاركون أثناء حل المشكلة.
- تبادل الخبرات حول المواقف التي تطلبت حلولاً سريعة وفعالة.

#### سادسا :تلخيص الجلسة (10 دقائق).

- مراجعة خطوات حل المشكلات وأهميتها في العمل الأمني.
- التأكيد أن التفكير المنهجي يُعزز الحس الأمني والثقة المهنية.
- ربط الجلسة القادمة بمهارة اتخاذ القرار.

#### سابعا :تقييم الجلسة (5 دقائق).

- استبيان سريع حول مدى استفادة المشاركين من النموذج التطبيقي.
- ملاحظة مدى قدرة المشاركين على التفكير المنظم.

#### ثامنا :تحديد الواجب البيتي:

- يُطلب من المشاركين توثيق موقف مهني واجهوه خلال الأسبوع، وتطبيق خطوات حل المشكلة عليه، وتقديم النموذج في الجلسة القادمة.

#### المخرجات المتوقعة:

1. قدرة المشاركين على تحليل المشكلات الأمنية وحلها بكفاءة.
2. تعزيز الكفاءة المهنية بالتفكير المنهجي.

3. تقوية الأنا عبر الثقة في القدرة على التعامل مع الأزمات.

### الجلسة التاسعة: مهارة اتخاذ القرار

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

#### أهداف الجلسة:

1. تعريف المشاركين بمفهوم اتخاذ القرار المهني في السياق الأمني.
2. تدريبهم على خطوات اتخاذ القرار السليم في المواقف الضاغطة.
3. تعزيز قدرتهم على التمييز بين الخيارات وتحليل نتائجها.
4. تقوية الأنا بتحمل مسؤولية القرار وثبات الموقف.

#### الاستراتيجيات والفنيات المستخدمة:

1. فنية تحليل القرار.
2. فنية المقارنة بين البدائل.
3. فنية لعب الأدوار.
4. فنية التقييم الذاتي.
5. فنية التفكير المنطقي.

#### الأدوات المستخدمة:

1. أوراق عمل لتحليل القرارات.
2. نماذج مواقف أمنية متعددة الخيارات.
3. بطاقات تقييم القرار.

4. سبورة أو شاشة عرض.

5. أقلام وملصقات.

إجراءات الجلسة:

أولاً: الترحيب وتهيئة الجلسة (10 دقائق).

- استقبال المشاركين والترحيب بهم.
- مراجعة الواجب البيتي السابق وربطه بموضوع اتخاذ القرار.
- طرح سؤال تمهيدي: "هل كل قرار نتخذه في العمل الأمني يكون صحيحًا؟ ولماذا؟"

ثانياً: تقديم المفاهيم الأساسية (15 دقيقة).

- شرح مفهوم اتخاذ القرار في السياق المهني والأمني.
- عرض خطوات اتخاذ القرار :
  - ✓ تحديد المشكلة.
  - ✓ جمع المعلومات.
  - ✓ تحديد البدائل.
  - ✓ تقييم البدائل.
  - ✓ اختيار القرار.
  - ✓ تنفيذ القرار.
  - ✓ تقييم النتائج.
- توضيح العلاقة بين اتخاذ القرار والحس الأمني وقوة الأنا.

ثالثاً: نشاط تحليل القرار (20 دقيقة).

- توزيع نموذج قرار أمني يتضمن خيارات عدة
- يُطلب من المشاركين تحليل كل خيار وتحديد الأفضل بناءً على المعايير المهنية.
- مناقشة جماعية للنتائج وتبرير كل قرار.

#### رابعاً: تمرين لعب الأدوار (20 دقيقة).

- تقديم موقف أمني يتطلب اتخاذ قرار سريع (مثال: اشتباه في سلوك أحد الزوار).
- تقسيم المشاركين إلى مجموعات، وكل مجموعة تتخذ قرارًا وتبرره.
- تقييم القرارات من حيث الواقعية، والمهنية، والنتائج المحتملة.

#### خامساً: مناقشة جماعية (10 دقائق).

- مناقشة التحديات التي واجهها المشاركون أثناء اتخاذ القرار.
- تبادل الخبرات حول مواقف حقيقية تطلبت قرارات حاسمة.

#### سادساً: تلخيص الجلسة (10 دقائق).

- مراجعة خطوات اتخاذ القرار وأهميتها في العمل الأمني.
- التأكيد أن القرار المهني يتطلب وعياً وتحليلاً وليس رد فعل عاطفياً.
- ربط الجلسة القادمة بمهارات الاتصال والتواصل.

#### سابعاً: تقييم الجلسة (5 دقائق).

- استبيان سريع حول مدى إفادة المشاركين من تحليل القرار.
- ملاحظة مدى قدرة المشاركين على التبرير المنطقي لقراراتهم.

#### ثامناً: تحديد الواجب البيتي.

- يُطلب من المشاركين توثيق موقف مهني تطلب منهم اتخاذ قرار، وكتابة الخطوات التي اتبعوها، وتحليل نتائج القرار.

## المخرجات المتوقعة:

1. قدرة المشاركين على اتخاذ قرارات مهنية مسؤولة في المواقف الأمنية.
2. تعزيز الحس الأمني بالتفكير المنهجي.
3. تقوية الأنا عبر تحمل مسؤولية القرار وتحليل نتائجه.

## الجلسة العاشرة: مهارات الاتصال والتواصل

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

### أهداف الجلسة:

1. تعريف المشاركين بمفهوم الاتصال والتواصل المهني في السياق الأمني.
2. تدريبهم على مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي الفعال.
3. تمكينهم من استخدام التواصل أداة لتعزيز الحس الأمني واتخاذ القرار.
4. دعم قوة الأنا بالتعبير الواضح والثقة في الذات أثناء التفاعل المهني.

## الاستراتيجيات والفنيات المستخدمة:

1. فنية لعب الأدوار.
2. فنية تحليل الرسائل.
3. فنية التقييم الذاتي.

4. فنية المحاكاة الواقعية.

5. فنية الإصغاء الفعّال.

#### الأدوات المستخدمة:

1. أوراق عمل لتحليل المواقف التواصلية.

2. بطاقات تحتوي على مواقف أمنية تتطلب تواصلًا دقيقًا.

3. نماذج تقييم ذاتي لمهارات التواصل.

4. سبورة أو شاشة عرض.

5. أقلام وملصقات.

#### إجراءات الجلسة:

أولاً: الترحيب وتهيئة الجلسة (10 دقائق).

- استقبال المشاركين والترحيب بهم.
- مراجعة سريعة للجلسة السابقة وربطها بموضوع التواصل.
- طرح سؤال تمهيدي: "هل طريقة تواصلك تؤثر في فعالية أدائك الأمني؟"

ثانياً: تقديم المفاهيم الأساسية (15 دقيقة).

- شرح الفرق بين الاتصال والتواصل، وأهمية كل منهما في العمل الأمني.
- عرض عناصر التواصل الفعّال :

✓ التواصل اللفظي.

✓ التواصل غير اللفظي.

✓ الإصغاء الفعّال.

## ✓ وضوح الرسالة.

- توضيح تأثير التواصل في الحس الأمني وقوة الأنا.

### ثالثا: نشاط تحليل الرسائل (15 دقيقة).

- توزيع نماذج لرسائل أمنية مكتوبة أو شفوية.
- يُطلب من المشاركين تحليل الرسالة من حيث الوضوح، والنبذة، والهدف، والاستجابة المتوقعة.
- مناقشة جماعية حول نقاط القوة والضعف في الرسائل.

### رابعا: تمرين لعب الأدوار (20 دقيقة).

- تقديم موقف تواصل في بيئة أمنية (مثال: نقل معلومة حساسة لفريق العمل).
- يُطلب من المشاركين تمثيل الموقف باستخدام مهارات التواصل الفعال.
- تقييم الأداء من حيث وضوح الرسالة، ولغة الجسد، والاستجابة.

### خامسا: نشاط التقييم الذاتي (15 دقيقة).

- توزيع نموذج تقييم ذاتي لمهارات التواصل.
- يُطلب من المشاركين تقييم أنفسهم في مواقف مهنية واقعية.
- مناقشة النتائج وتحديد نقاط التحسين.

### سادسا: تلخيص الجلسة (10 دقائق).

- مراجعة أهم مهارات التواصل التي جرى التدريب عليها.
- التأكيد أن التواصل الفعال يُعزز الحس الأمني ويقوي الأنا المهنية.
- ربط الجلسة القادمة بمهارات إدارة الضغوط النفسية والاسترخاء.

### سابعا: تقييم الجلسة (5 دقائق).

- استبيان سريع حول مدى إفادة المشاركين من تمارين التواصل.
- ملاحظة مدى وضوح التعبير لدى المشاركين أثناء الأنشطة.

### ثامنا :تحديد الواجب البيتي.

- يُطلب من المشاركين مراقبة موقف تواصلهم مهني خلال الأسبوع، وتوثيق كيفية التعامل معه، وما الذي يمكن تحسينه في أسلوبهم؟

### المخرجات المتوقعة:

1. قدرة المشاركين على التواصل المهني الفعّال في السياق الأمني.
2. تعزيز الحس الأمني بوضوح الرسائل وسرعة الاستجابة.
3. تقوية الأنا عبر التعبير الواضح والثقة في الذات.

### الجلسة الحادية عشرة: إدارة الضغوط النفسية والاسترخاء

#### مدة الجلسة:

90دقيقة.

#### أهداف الجلسة:

1. تعريف المشاركين بمفهوم الضغوط النفسية في السياق الأمني.
2. تدريبهم على استراتيجيات فعالة لإدارة الضغوط أثناء الأحداث الأمنية.
3. تمكينهم من استخدام تمارين الاسترخاء لتحسين التوازن النفسي.
4. تعزيز قوة الأنا بضبط الانفعالات والثبات تحت الضغط.

#### الاستراتيجيات والفنيات المستخدمة:

1. فنية الحوار الموجه.
2. فنية الاستبصار الانفعالي.
3. فنية تمارين التنفس والاسترخاء التدريجي.
4. فنية التقييم الذاتي للضغوط.
5. فنية التخيل الإيجابي.

#### الأدوات المستخدمة:

1. أوراق عمل لتحديد مصادر الضغط.
2. نماذج تقييم ذاتي للضغوط النفسية.
3. تسجيل صوتي لتمرين الاسترخاء (اختياري).
4. بطاقات تحتوي على مواقف ضاغطة.
5. سبورة أو شاشة عرض.
6. أقلام وملصقات.

#### إجراءات الجلسة:

أولاً: الترحيب وتهيئة الجلسة (10 دقائق).

- استقبال المشاركين والترحيب بهم.
- مراجعة سريعة للجلسة السابقة وربطها بموضوع الضغوط النفسية.
- طرح سؤال تمهيدي: "كيف تتعامل مع الضغط أثناء موقف أمني؟"

ثانياً: تقديم المفاهيم الأساسية (15 دقيقة).

- شرح مفهوم الضغط النفسي وأنواعه (الضغط المهني، الانفعالي، البيئي).

- عرض تأثير الضغوط على الأداء الأمني وقوة الأنا.
- مناقشة العلاقة بين الحس الأمني والقدرة على ضبط النفس.
- ثالثا: نشاط تحديد مصادر الضغط (15 دقيقة).**
- توزيع أوراق عمل لتحديد أكثر المواقف الضاغطة التي يواجهها المشاركون في عملهم.
- مناقشة جماعية حول أبرز مصادر الضغط وتأثيرها في الأداء.
- رابعا: تمرين الاسترخاء التدريجي (20 دقيقة).**
- شرح خطوات الاسترخاء التدريجي (تنفس عميق، شد وإرخاء العضلات، تخيل إيجابي).
- تطبيق عملي للتمرين داخل الجلسة مع توجيه صوتي من المرشد.
- مناقشة شعور المشاركين بعد التمرين.
- خامسا: نشاط التخيل الإيجابي (15 دقيقة).**
- يُطلب من المشاركين تخيل موقف أمني ضاغط، ثم تخيل أنفسهم يتعاملون معه بثبات وثقة.
- كتابة وصف مختصر للتخيل ومشاركته مع المجموعة.
- سادسا: تلخيص الجلسة (10 دقائق).**
- مراجعة أهم استراتيجيات إدارة الضغوط.
- التأكيد أن الاسترخاء والتخيل الإيجابي أدوات فعالة لتعزيز قوة الأنا.
- ربط الجلسة القادمة بموضوع الاستقلالية والدعم الذاتي.
- سابعا: تقييم الجلسة (5 دقائق).**
- استبيان سريع حول مدى إفادة المشاركين من تمارين الاسترخاء.
- ملاحظة مدى التفاعل والانضباط أثناء التمرين.

## ثامنا: تحديد الواجب البيتي.

- يُطلب من المشاركين تطبيق تمرين الاسترخاء مرة واحدة يوميًا لمدة أسبوع، وتوثيق شعورهم بعد كل مرة، ثم تقديم ملخص في الجلسة القادمة.

### المخرجات المتوقعة:

1. قدرة المشاركين على التعرف على مصادر الضغط والتعامل معها بوعي.
2. تعزيز قوة الأنا بضبط الانفعالات واستخدام أدوات الاسترخاء.
3. دعم الحس الأمني عبر الحفاظ على التوازن النفسي في المواقف الحرجة.

### الجلسة الثانية عشرة: الاستقلالية.

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

#### أهداف الجلسة:

1. تعريف المشاركين بمفهوم الاستقلالية النفسية والمهنية.
2. تدريبهم على التفكير الإيجابي ، والدعم الذاتي في مواجهة التحديات الأمنية.
3. تعزيز قدرتهم على اتخاذ قرارات ذاتية دون اعتماد مفرط على الآخرين.
4. تقوية الأنا ببناء الثقة الداخلية والاعتماد على الذات.

#### الاستراتيجيات والفنيات المستخدمة:

1. فنية الحوار الموجه.
2. فنية التفكير الإيجابي.
3. فنية تحليل المواقف.

4. فنية التقييم الذاتي.

5. فنية التخيل المستقبلي.

#### الأدوات المستخدمة:

1. أوراق عمل لتحديد مظاهر الاستقلالية.

2. بطاقات تحتوي على مواقف تتطلب استقلالية.

3. نماذج تقييم ذاتي.

4. سبورة أو شاشة عرض.

5. أقلام وملصقات.

#### إجراءات الجلسة :

أولاً: الترحيب وتهيئة الجلسة (10 دقائق).

- استقبال المشاركين والترحيب بهم.
- مراجعة سريعة للجلسة السابقة وربطها بموضوع الاستقلالية.
- طرح سؤال تمهيدي: "متى تشعر أنك تعتمد على نفسك فعلاً؟"

ثانياً: تقديم المفاهيم الأساسية (15 دقيقة).

- شرح مفهوم الاستقلالية النفسية والمهنية.
- توضيح الفرق بين الاستقلالية والعزلة أو الانفصال.
- ربط الاستقلالية بقوة الأنا والقدرة على اتخاذ القرار.

ثالثاً: نشاط تحليل المواقف (15 دقيقة).

- توزيع بطاقات تحوي مواقف أمنية تتطلب استقلالية في التصرف.

- يُطلب من المشاركين تحليل الموقف وتحديد كيفية التصرف باستقلالية ومسؤولية.
  - مناقشة جماعية حول التحديات التي تعيق الاستقلالية.
- رابعاً: تمرين التفكير الإيجابي والدعم الذاتي (20 دقيقة).

- يُطلب من المشاركين كتابة ثلاث جمل إيجابية تعكس ثقتهم بأنفسهم في العمل الأمني.
- مشاركة الجمل مع المجموعة ومناقشة أثرها النفسي.
- تدريب على استخدام هذه الجمل في المواقف الضاغطة.

#### خامساً: نشاط التخيل المستقبلي (15 دقيقة).

- يُطلب من المشاركين تخيل أنفسهم في موقف أمني صعب، وهم يتصرفون باستقلالية وثقة.
- كتابة وصف مختصر لهذا التخيل ومشاركته مع المجموعة.

#### سادساً: تلخيص الجلسة (10 دقائق).

- مراجعة أهم مفاهيم الاستقلالية والدعم الذاتي.
- التأكيد أن الاستقلالية لا تعني الانفصال، بل تعني القوة الداخلية.
- ربط الجلسة القادمة بالجلسة الختامية وتقييم البرنامج.

#### سابعاً: تقييم الجلسة (5 دقائق).

- ملاحظة مدى تفاعلهم مع تمارين التفكير الإيجابي.

#### ثامناً: تحديد الواجب البيتي:

- يُطلب من المشاركين مراقبة موقف مهني خلال الأسبوع، وتوثيق تصرفهم فيه باستقلالية، وما الذي ساعدهم على ذلك؟

#### المخرجات المتوقعة:

1. قدرة المشاركين على التصرف باستقلالية في المواقف الأمنية.
2. تعزيز قوة الأنا بالدعم الذاتي والتفكير الإيجابي.
3. رفع الحس الأمني عبر اتخاذ قرارات مسؤولة دون اعتماد مفرط على الآخرين.

### الجلسة الثالثة عشرة: الجلسة الختامية

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

#### أهداف الجلسة:

1. مراجعة شاملة لمحتوى البرنامج الإرشادي وجلساته.
2. تقييم مدى تحقق الأهداف الإرشادية لدى المشاركين.
3. تعزيز الشعور بالإنجاز والانتماء للمجموعة.
4. دعم الاستمرارية الذاتية في تطبيق المهارات المكتسبة.
5. توديع المشاركين بطريقة إيجابية ومحفزة.

#### الاستراتيجيات والفنيات المستخدمة:

1. فنية التقييم الذاتي.
2. فنية التغذية الراجعة الجماعية.
3. فنية التأمل الشخصي.
4. فنية التلخيص التشاركي.
5. فنية التوديع الرمزي.

#### الأدوات المستخدمة:

1. استبيان البعدي للبرنامج.

2. أوراق عمل للتأمل الشخصي.
3. بطاقات شكر وتحفيز.
4. سبورة أو شاشة عرض.
5. أقلام وملصقات.

### إجراءات الجلسة:

#### أولاً: الترحيب وتهيئة الجلسة (10 دقائق).

- استقبال المشاركين والترحيب بهم بطريقة دافئة.
- تهيئة الجو النفسي للجلسة الختامية.
- طرح سؤال تمهيدي: "ما أكثر شيء أثر فيك خلال هذا البرنامج؟"

#### ثانياً: مراجعة محتوى البرنامج (15 دقيقة).

- عرض تسلسلي سريع للجلسات السابقة وأهدافها.
- مناقشة جماعية حول أبرز المهارات والمعارف التي اكتسبها المشاركون.
- ربط كل محور بالنتائج التي ظهرت في الأداء المهني والنفسي.

#### ثالثاً: نشاط التقييم الذاتي (20 دقيقة).

- توزيع استبيان شامل يحتوي على محاور :
  - ✓ الكفاءة المهنية.
  - ✓ قوة الأنا.
  - ✓ الحس الأمني.

- يُطلب من المشاركين تقييم أنفسهم قبل وبعد البرنامج.

- مناقشة جماعية حول التغييرات الملحوظة.

#### رابعاً: تمرين التأمل الشخصي (15 دقيقة).

- يُطلب من المشاركين كتابة رسالة قصيرة لأنفسهم بعنوان "أنا الآن أكثر قدرة على..."

- مشاركة بعض الرسائل اختياريًا .

- تعليق المرشد على الرسائل بطريقة داعمة ومحفزة.

#### خامساً : نشاط التوديع الرمزي (15 دقيقة).

- توزيع بطاقات شكر وتحفيز لكل مشارك.

- تقديم شهادة رمزية أو رسالة تقدير لكل فرد.

- فتح المجال للمشاركين للتعبير عن مشاعرهم تجاه البرنامج.

#### سادساً :تلخيص الجلسة (10 دقائق).

- مراجعة الأهداف التي حققت.

- التأكيد على أهمية الاستمرارية الذاتية في تطبيق المهارات.

- تذكير المشاركين بأن البرنامج هو بداية لمسار مهني ونفسي أكثر نضجًا.

#### سابعاً :تقييم الجلسة (5 دقائق).

- استبيان سريع حول رضا المشاركين عن البرنامج ككل.

- ملاحظة مدى التفاعل والانتماء في الجلسة الختامية.

#### ثامناً :تحديد الواجب البيتي.

- يُطلب من المشاركين وضع خطة شخصية قصيرة لتطبيق ما تعلموه خلال الشهر القادم، وتحديد هدف مهني واحد يسعون لتحقيقه باستخدام المهارات المكتسبة.

### المخرجات المتوقعة:

1. شعور المشاركين بالإنجاز والتكامل النفسي والمهني.
2. وضوح أثر البرنامج على الأداء والسلوك.
3. استعداد المشاركين للاستمرار في تطوير أنفسهم بعد انتهاء البرنامج.