



كلية الدراسات العليا

برنامج التوجيه والإرشاد النفسي

الأمن النفسي وعلاقته بالأداء المهني لدى عينة من منتسبي المؤسسة
الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية

إعداد

حمزة عبدالله جرادات

إشراف

الدكتور: كمال مخامرة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في التوجيه والإرشاد النفسي من كلية الدراسات العليا والبحث العلمي
جامعة الخليل - فلسطين

2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَلَمْ يَلْبِسُوا إِيمَانَهُمْ بِظُلْمٍ
أُولَٰئِكَ لَهُمُ الْأَمْنُ وَهُمْ مُّهْتَدُونَ

[الأنعام: الآية ٨٢]

الإهداء

إلى روح الشهيد المؤسس ياسر عرفات

إلى أرواح شهدائنا الأبرار الأكرم منا جميعا

إلى كل الأسرى والجرحى والمعذبين من أبناء فلسطين الحبيبة

إلى من صبر وناضل وكافح وقطف الثمار .. أبي الغالي

إلى من تعلمت على يديها حروف الحياه وفنّ الصبر والنجاح ... أمي الحبيبة

إلى أشقاء روحي وسندي وذخري ... إخواني الغوالي

إلى زوجتي الغالية التي تحملت معي الجهد والصبر

إلى أصدقائي وزملائي بالعمل والدراسة ...

إلى جامعتي ... جامعة الخليل جامعة الشهداء

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

شكر وتقدير

أحمد الله - عز وجل - على توفيقه ، بعد أن أعانني على إنهاء هذا الجهد المتواضع..
وأنه ليسرني أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى أستاذي الدكتور كمال مخامرة الذي تفضل بالإشراف على هذه الدراسة بالعناية والتوجيهات القيمة والأفكار الرائعة.

كما يسعدني أن أتوجه بجزيل الشكر إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة وهم:

- 1) د. كمال مخامرة / مشرفا ورئيسا.
- 2) د. حاتم عابدين / ممتحنا داخليا.
- 3) أ.د. محمود أبو سمرة / ممتحنا خارجيا.

والشكر الجزيل موصول للزملاء في العمل أبناء المؤسسة الأمنية الفلسطينية، وقادة الأجهزة الأمنية ومديري المديرية في الضفة الغربية لما قدموه من تسهيلات لإتمام هذه الرسالة.
وكما أتقدم بالشكر الخاص والامتنان لشقيقي وصديقي الغالي الدكتور عيسى جرادات لوقفته العظيمة في المتابعة والمساندة منذ بداية الدراسة حتى الانتهاء منها...

ويسعدني أن أتقدم بالشكر الكبير للزميل والصديق الدكتور عايد الحموز الذي ساندني بتوجيهاته وإرشاداته السديدة، وتقديم خبراته الرائعة من أجل استكمال الرسالة ونجاحها.

وأخيرا ... فإنني أعتبر هذا الشكر شكرا خالصا لكل من قدم لي المساندة والنصح والجهد لإتمام هذه الرسالة، ولم يتسع المقام لذكره .. فلكم جميعا صادق الدعوات وعظيم الامتنان والتقدير.

الباحث: حمزة جرادات

فهرس المحتويات

الإهداء.....	ب
شكر وتقدير.....	ج
ملخص الدراسة باللغة العربية.....	ي
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية.....	ل
الفصل الأول.....	1
مدخل إلى الدراسة.....	1
مقدمة الدراسة.....	2
مشكلة الدراسة وأسئلتها.....	5
فرضيات الدراسة.....	6
أهداف الدراسة.....	7
أهمية الدراسة.....	8
حدود الدراسة.....	9
مصطلحات الدراسة:.....	9
الفصل الثاني.....	12
1. الأمن النفسي.....	13
- مفهوم الأمن النفسي:.....	13
- الأمن النفسي في الإسلام:.....	16
- أهمية الأمن النفسي:.....	20
- أهداف الأمن النفسي:.....	22
- معوقات الأمن النفسي:.....	23
- الآثار المترتبة على انعدام الشعور بالأمن النفسي:.....	25
- مكونات الأمن النفسي:.....	26
2. الأداء المهني.....	27
- مفهوم الأداء المهني:.....	27

29	عناصر الأداء المهني	-
31	العوامل المؤثرة في الأداء المهني:	-
31	محددات الأداء المهني:	-
31	أداء الأجهزة الأمنية الفلسطينية ومهامها:	-
36	3. العلاقة المحتملة بين الأمن النفسي والأداء المهني:	-
38	ثانيا : الدراسات السابقة.....	-
50	التعليق على الدراسات السابقة:	-
53	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات.	-
54	منهج الدراسة	-
54	مجتمع الدراسة	-
55	عينة الدراسة	-
56	أدوات الدراسة:	-
62	ثبات مقياس الأداء المهني:	-
62	إجراءات تطبيق الدراسة:	-
63	متغيرات الدراسة	-
64	المعالجة الإحصائية	-
65	الفصل الرابع: نتائج الدراسة	-
66	نتائج الدراسة	-
97	الفصل الخامس:	-
97	مناقشة النتائج والتوصيات	-
98	مناقشة نتائج الدراسة	-
112	توصيات الدراسة:	-
114	قائمة المصادر والمراجع	-
114	أولا: المراجع العربية:	-
118	ثانيا: المراجع الأجنبية:	-
120	الملاحق	-

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول
54	جدول (1) توزيع أعداد الأجهزة الأمنية على المحافظات في عينة الدراسة.
55	جدول (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة.
55	جدول (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، والرتبة، وسنوات الخدمة، ومستوى الدخل، والمحافظه، والجهاز الأمني.
58	جدول (4): يوضح طول الخلايا.
59	جدول (5) نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات الشعور بالأمن النفسي مع الدرجة الكلية لكل بعد.
59	جدول (6) يبين نتائج اختبار معامل الثبات كرونباخ ألفا.
61	جدول (7): يوضح طول الخلايا.
61	جدول (8) نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات الأداء المهني مع الدرجة الكلية للفقرات.
66	جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي.
67	جدول (10) الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للجانب النفسي.
68	جدول (11) الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات للجانب الاجتماعي لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية.
69	جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات لأهم فقرات المجال الاقتصادي.
71	جدول (13) نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي تبعاً لمتغير الجنس.
72	جدول (14) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي تعزى لمتغير الرتبة.

- جدول (15) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى شعورهم بالأمن النفسي وفقا لمتغير الرتبة. .. 73
- جدول (16) نتائج اختبار توكي (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعا لمتغير الرتبة. 74
- جدول (17) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي تبعا لمتغير سنوات الخدمة. 75
- جدول (18) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي تبعا لسنوات الخدمة. 76
- جدول (19) نتائج اختبار توكي (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعا لمتغير سنوات الخدمة. 76
- جدول (20) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي تبعا لمتغير مستوى الدخل. 77
- جدول (21) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي تبعا لمستوى الدخل. 78
- جدول (22) نتائج اختبار توكي (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعا لمتغير مستوى الدخل. 79
- جدول (23) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تعزى لمتغير المحافظة. 80
- جدول (24) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لأمنهم النفسي تبعا للمحافظة. 81
- جدول (25) نتائج اختبار توكي (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعا لمتغير المحافظة. 82
- جدول (26) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لأمنهم النفسي تبعا لمتغير الجهاز الأمني. 83
- جدول (27) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لأمنهم النفسي تبعا للجهاز الأمني. 83
- جدول (28) نتائج اختبار توكي (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعا لمتغير الجهاز الأمني. 84
- جدول (29) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني. 85
- جدول (30) نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني تبعا لمتغير الجنس. 87

- جدول (31) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تبعاً لمتغير الرتبة. 88
- جدول (32) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية الأداء المهني تبعاً لمتغير الرتبة. .. 89
- جدول (33) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لأدائهم المهني تبعاً لمتغير سنوات الخدمة. 90
- جدول (34) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني تبع السنوات الخدمة. 90
- جدول (35) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني تبعاً لمتغير مستوى الدخل. 91
- جدول (36) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني تبعاً لمستوى الدخل. 91
- جدول (37) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لأدائهم المهني تبعاً لمتغير المحافظة. 92
- جدول (38) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات الأداء المهني وفقاً للمحافظة. 92
- جدول (39) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني تبعاً لمتغير الجهاز الأمني. 93
- جدول (40) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات الأداء المهني وفقاً للجهاز الأمني. 94
- جدول (41) نتائج اختبار توكي (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعاً لمتغير الجهاز الأمني. 94
- جدول (42) نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للعلاقة بين مستوى الأمن النفسي وبين مستوي الأداء المهني. 95

فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
120	مقياس الأمن النفسي والاداء المهني قبل التحكيم	-1
124	مقياس الأمن النفسي والاداء المهني بعد التحكيم	-2
128	قائمة أسماء المحكمين لمقياس الأمن النفسي	-3
129	كتاب الجامعة لقادة الأجهزة الأمنية لتسهيل مهمة الباحث	-4

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الأمن النفسي لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية وعلاقته بأدائهم المهني، وتكمن أهمية الدراسة في أنها تناولت موضوعاً في غاية الأهمية، لم يسبق أن خضع للدراسة من قبل، خاصة داخل أروقة المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية في محافظات رام الله (وسط)، ونابلس (شمال)، والخليل (جنوب)، والبالغ عددهم (11170) عاملاً وعاملة من كلا الجنسين، موزعين على أربعة أجهزة أمنية هي (الأمن الوقائي، والأمن الوطني، والمخابرات العامة، والشرطة) ،حسب إحصائيات رسمية صادرة عن المؤسسات الأمنية المستهدفة في الدراسة في محافظات رام الله، ونابلس، والخليل، حيث تكوّنت عينة الدراسة من (559) من منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في محافظات رام الله ونابلس والخليل، تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية تبعاً لطبقتي الجهاز والمحافظة، وتشكل العينة ما نسبته (5%) من مجتمع الدراسة.

وتحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: "ما درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي وعلاقته بأدائهم المهني"؟.

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة قام الباحث بإستخدام المنهج الوصفي الإرتباطي وإعداد أدوات الدراسة المتمثلة في مقياس الأمن النفسي، ومقياس الأداء المهني، وقام بتطبيقهما على عينة من منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في ثلاث محافظات تمثل الضفة الغربية.

وقد كانت أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- إن الدرجة الكلية لتقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي جاءت بدرجة مرتفعة.

- إن الجانب الاجتماعي احتل المرتبة الأولى بين مجالات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي.
- إن الجانب الاقتصادي لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية احتل المرتبة الثالثة والأخيرة بين جوانب درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية.
- إن الدرجة الكلية للأداء المهني لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية جاءت بدرجة مرتفعة جداً.
- كما تبين وجود علاقة إيجابية ذات دالة إحصائية بين متوسطات الشعور بالأمن النفسي وبين متوسطات الأداء المهني لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

Psychological Security and its Relation to the Professional Performance of a Sample of the Employees of the Palestinian Security Establishment in the West Bank

Abstract:

The study aimed to identify the level of psychological security among the employees of the Palestinian security establishment in the West Bank and its relation to their professional performance. The importance of the study is that it dealt with a subject of great importance that has never been studied before, especially within the the Palestinian security establishment.

The study population consisted of all the employees of the Palestinian security establishment in the governorates of Ramallah (central), Nablus (north) and Hebron (South), which are (11,170) workers of both sexes, distributed to four security agencies (Preventive Security, National Security, General Intelligence, and Police) according to official statistics issued by the security institutions targeted in the study in the governorates of Ramallah, Nablus and Hebron. The study sample consisted of 559 members.

The sample accounted for 5% of the study population. The problem of the study was determined in the following main question:

"What is the degree of appreciation of the employees of the Palestinian security establishment in the West Bank for their level of psychological security and their relationship to their professional performance"?

. In order to achieve the objectives of this study, the researcher prepared the tools of the study represented in the measure of psychological security and the measure of professional performance, and applied them to a sample of the employees of the Palestinian security establishment in three governorates representing the West Bank. The researcher also used several statistical methods to obtain the results of the study such as (arithmetic mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, alpha kronbach coefficient, "t" test, and binary variance analysis).

The most important results of the study were the following:

- The total degree of appreciation of the employees of the Palestinian security establishment in the West Bank to their level of psychological security was high.

- The social aspect ranked first among the degree of appreciation of the employees of the Palestinian security establishment to the level of their psychological security.

- The most important paragraphs of the economic aspect of the employees of the Palestinian security establishment in the West Bank ranked third and last among the aspects of the degree of appreciation of employees of the Palestinian security establishment.

- The overall degree of professional performance among the employees of the Palestinian security establishment was very high.

- A statistically significant positive relationship was found at the level (α 0.05) between the psychological feeling (total score and psychosocial bi-dimension) and the averages of professional performance among the employees of the Palestinian security establishment

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

مقدمة الدراسة

مشكلة الدراسة وأسئلتها

فرضيات الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

حدود الدراسة

مفاهيم الدراسة

مقدمة الدراسة

إن التغيرات المتلاحقة التي يشهدها العالم اليوم في شتى نواحي الحياة الاقتصادية، والاجتماعية والسياسية أفرزت العديد من ضغوطات الحياة على الناس، ومهما كانت جوانب هذه الضغوط؛ فإنها في مجملها تنعكس كضغوط نفسية داخلية على الأشخاص، ومن أكثر تلك الضغوط شيوعاً مظاهر القلق والتوتر، والاكتئاب النفسي، والتمرد، والصراعات الداخلية بين الفرد ونفسه، وبين الفرد والآخرين، وغيرها من المظاهر التي تدل في مجملها على انخفاض معدل الإحساس بمستوى الأمن النفسي لدى أولئك الأشخاص.

ويعد الشعور بالأمن النفسي من المتطلبات الأساسية لجميع الأشخاص في كل فئات المجتمع باختلاف خصائصهم وأعمارهم، حيث لا يمكن فهم حاجات الفرد بمعزل عن شعوره بالأمن النفسي، فالكثير من هذه المطالب الأخرى تأخذ أهميتها وتبرز عند تحقيق المطلب الأساسي للأشخاص، وهو الأمن النفسي، ولعلّ ما يؤكد ذلك هو بروز الحاجة إلى الأمن في حياة الإنسان لقوله تعالى: (الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِّنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِّنْ خَوْفٍ) (سورة قريش، آية 4).

وجاءت الحاجة إلى الأمن في المرتبة الثانية بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية (الأولية) في النموذج الهرمي للحاجات الإنسانية عند ماسلو (Maslow) في نظريته عام 1970، وهو ما يؤكد أهمية الأمن النفسي لدى الأفراد، وتأثيره على حياتهم (كشرود، 1989).

والأمن النفسي أحد الحاجات المهمة للشخصية الإنسانية، حيث تمتد جذوره إلى طفولة المرء، والأم أول مصدر من مصادر شعور الطفل بالأمان وأهمها، ولخبرات الطفولة دور مهم في شعور المرء بالأمن النفسي، فالأمن النفسي للمرء يصبح مهدداً في أي مرحلة من مراحل العمر إذا ما تعرض

لضغوط نفسية أو اجتماعية لا طاقة له بها؛ مما قد يؤدي إلى الاضطراب النفسي، لذلك يعتبر الأمن من الحاجات ذات المراتب العليا للإنسان يتحقق بعد تحقق حاجاته الدنيا (عقل، 2009).

وأشار بولبي أن الصحة النفسية الإيجابية هي الأساس في بناء الأمن والطمأنينة النفسية، والتي هي منطلق الانفتاح على الدنيا والناس، والثقة بالذات بعيداً عن الانعزالية والوحدة (الدليم، 2005).

ويفتقر الإنسان في أغلب بقاع الأرض إلى الإحساس الحقيقي بالأمن؛ وذلك لعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي والأمني والاجتماعي، وانتشار الحروب في العديد من الأماكن، وكذلك التغيرات والاضطرابات والمعاناة، وخاصة في الأراضي الفلسطينية المحتلة التي تعاني من ذلك لأكثر من ستين عاماً، حيث معاناة الاحتلال وما يخلفه من قتل واعتقال وتدمير، وهدم للبنى الاقتصادية والاجتماعية.. وفي المقابل ما تتطلبه هذه الحالة من بناء الأمن والأمان وترميمهما وتوفيرهما بقدر المستطاع لهذا الشعب الذي عانى وما زال يُعاني من ظلم الاحتلال وغطرسته (الخضري، 2002).

ومجتمعنا الفلسطيني . بصورة خاصة . يعيش حالة من الأحداث المتسارعة والضاغطة، ولهذا تجده بحاجة أكثر إلى إشباع حاجاته النفسية، وإلى إعداد مستقبل يختلف عن واقعه الصعب، ويؤثر هذا بصورة مباشرة في زيادة مستوى الطموح ومستوى الأداء والإنجاز والنجاح (أبوعمرة، 2012).

وأصبح المطلوب من الجهات الرسمية بما فيها المؤسسة الأمنية الفلسطينية العمل قدر المستطاع وبالإمكانات المتوفرة توفير الممكن من الأمن والأمان لأبناء هذا الشعب، بالرغم أن المؤسسة الأمنية هي جزء أصيل من هذا الشعب، ويُعاني أبنائها ما يعانيه أبناء هذا الشعب، وكثيراً ما يتعرضون للخطر والاستفزاز والتهديد، وتوالت على الأجهزة الأمنية العديد من الأزمات، فمنذ دخول السلطة الوطنية الفلسطينية إلى أرض الوطن وأبناء المؤسسة الأمنية الفلسطينية يعانون الكثير من الصعوبات

والأزمات والمعوقات، وازدادت ذروتها أثناء انتفاضة الأقصى سنة (2000) ، ففرض الجيش الإسرائيلي حصاراً محكماً على المناطق الفلسطينية، وازداد وحشية بالانتهاكات الواضحة والاعتقالات والإغلاقات والاعتقالات، وقصف المقرات الأمنية وهدمها، واستهداف أبناء الشعب الفلسطيني بدون تمييز، حيث كان منتسبو المؤسسة الأمنية الفلسطينية من بين المستهدفين للاحتلال، فكان منهم الشهداء والأسرى والجرحى والمبعدون، وترك ذلك آثاراً نفسية واجتماعية واقتصادية ومعنوية عليهم وعلى أسرهم.

وفي ضوء ذلك يرى الباحث أن من الأهمية بمكان أن يتمتع أبناء المؤسسة الأمنية بقدر عال من الكفاءة، ومستوى عال من الأمن النفسي، والشخصية القوية والالتزام بالتعليمات من أجل أن يقوموا بواجبهم بكفاءة وثقة عالية في كافة الظروف رغم الأخطار والتهديدات الضاغطة في حياتهم.

يتضح مما سبق مدى أهمية تحقيق الأمن النفسي بالنسبة للإنسان، وإن تلك الحاجة تُعدُّ محركاً لسلوكه وتوجيهه الوجهة السليمة، ولما لذلك من أهمية لانعكاساته على مستوى انجازاته، وأدائه في العمل والحياة بشكل عام، أما فقدان الشعور بالأمن النفسي من شأنه أن يسبب الاضطرابات النفسية والسلوكية، فيؤثر على سير حياة الإنسان ونشاطاته المختلفة وعمله وأدائه المهني، لذا فإن الأمن النفسي ضرورة لكل فرد؛ ليحيا حياة يتحقق فيها التوازن الانفعالي، والتوافق النفسي، والصحة النفسية وبالتالي الانجاز (الخضري، 2002).

وبهذا الصدد فإن الباحث سيقوم بدراسة "الأمن النفسي وعلاقته بالأداء المهني لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية"، ومما دفعه لذلك هو أهمية دور هذه الفئة في المجتمع الفلسطيني، وخاصة في المرحلة الحالية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

إنّ نجاح أي مؤسسة عامة كانت أم خاصة، تعتمد اعتماداً كبيراً على فاعلية العنصر البشري، ومستوى أدائه المهني للعمل المكلف به، وتتوقف هذه الفعالية على مهارة العاملين ورضاهم عن ظروف العمل، وتوفير مستوى جيد من الأمن النفسي لهم في بيئة العمل. ولقد أصبح هدف زيادة مستوى الأداء المهني للعاملين هدفاً أساسياً للحكومات والمؤسسات، فمن خلاله تتحقق أهداف التنمية لهذه المؤسسات التي تستخدم العديد من الوسائل من أجل تحقيق هدفها المتمثل في رفع مستوى الأداء المهني لعاملها (عليقات، 2002).

لذا أصبح من الضروري دراسة الأمن النفسي للموظفين، ومعرفة مدى تأثيره على أدائهم المهني، والسعي للوصول إلى وسائل أكثر فعالية لرفع مستوى أداء العاملين، خاصة في ظل الظروف والتعقيدات الحياتية التي أصبحت تتطلب وسائل أكثر علمية، بسبب تعقد المشكلات النفسية للموظفين نتيجة تأثرها بعوامل داخلية وخارجية متشابكة، يصعب على المؤسسات التحكم فيها أو معالجة تأثيراتها بوسائل تقليدية بسيطة (السهي، 2007).

ويُعد العمل في مجال الأمن من الوظائف الأكثر حساسية وأهمية، ولا يمكن الاستغناء عنه في كافة الأحوال، وهو من المهن الخطرة والتي تحتاج إلى من يتمتع بمستوى عالٍ من الكفاءة والثقة بالنفس، والشعور بالأمن والطمأنينة، وقوة الأنا المرتفعة، بالإضافة إلى امتلاكه مهارات فنية وانتماء عالٍ لوطنه ومهنته، حيث يواجه العاملون في مجال الأمن أخطاراً ومهددات متعددة لحياتهم ولأمنهم خلال قيامهم بالمهام الأمنية، وخاصة في ظل الظروف السياسية التي تشهدها المناطق الفلسطينية، حيث إن طبيعة عملهم تتطلب منهم مواجهة تلك الأخطار من أجل توفير الأمن والأمان للمواطنين، بالإضافة إلى ما تتعرض إليه تلك الشريحة من ضغوط حياتية مختلفة، والتي قد يكون لها انعكاسات سلبية على

أمنهم النفسي وصحتهم النفسية وأدائهم المهني. ومن هنا فإن مشكلة الدراسة الحالية تتلخص في السؤال الرئيس التالي:

" ما علاقة الأمن النفسي لمنتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية بالأداء المهني لديهم؟".

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات منتسبي المؤسسة الأمنية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تعزى لمتغيرات (الجنس، الرتبة، سنوات الخدمة، مستوى الدخل، المحافظة، الجهاز الأمني).
3. ما درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تعزى لمتغيرات (الجنس، الرتبة، سنوات الخدمة، مستوى الدخل، المحافظة، الجهاز الأمني).
5. ما العلاقة بين تقديرات منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي ومستوى أدائهم المهني؟

فرضيات الدراسة

للإجابة عن أسئلة الدراسة صيغت الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية المنبثقة عن السؤال الثاني:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تعزى لمتغيرات (الجنس، الرتبة، سنوات الخدمة، مستوى الدخل، المحافظة، الجهاز الأمني).

الفرضية الرئيسية المنبثقة عن السؤال الرابع:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تعزى لمتغيرات (الجنس، الرتبة، سنوات الخدمة، مستوى الدخل، المحافظة، الجهاز الأمني).

الفرضية الرئيسية المنبثقة عن السؤال الخامس:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي وعلاقته بأدائهم المهني.

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى:

1. التعرف إلى درجة تقديرات منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي.
2. التعرف إلى درجة تقديرات منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني.

3. الكشف عما إذا كان هناك فروق في درجة تقديرات منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لأنهم

النفسي تبعاً لمتغيرات (الجنس، الرتبة، سنوات الخبرة، المحافظة، الجهاز الأمني).

4. الكشف عما إذا كان هناك فروق في درجة تقديرات منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لأدائهم

المهني تبعاً لمتغيرات (الجنس، الرتبة، سنوات الخبرة، مستوى الدخل، المحافظة، الجهاز الأمني).

5. الكشف عما إذا كان هناك علاقة بين الأمن النفسي والأداء المهني لمنتسبي المؤسسة الأمنية

الفلسطينية من وجهة نظرهم.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في جانبين

الأهمية النظرية:

تتمثل أهمية الدراسة في إضافة نتائج جديد إلى التراكم المعرفي حول العلاقة بين الأمن النفسي

والأداء المهني لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية. بالإضافة إلى توفير المعلومات الهامة التي

يحتاجها أصحاب القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية والمهتمون بتطوير أداء هذه المؤسسة.

وقد تسهم هذه الدراسة في توفير معلومات إضافية في وضع بعض الحلول للمشكلات التي قد تواجه

العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، وتستفيد منها مراكز الأبحاث والدراسات الأمنية

والاستراتيجية، وكذلك إثراء المكتبة الفلسطينية بهذا النوع النادر من الأبحاث والدراسات.

الأهمية التطبيقية:

تفيد نتائج هذه الدراسة قيادة الأجهزة الأمنية الفلسطينية في تطوير أداء منتسبي هذه الأجهزة واتخاذ

القرارات المناسبة في تحسين ظروف عملهم.

حدود الدراسة

تحدد هذه الدراسة فيما يلي

الحدود البشرية: وتقتصر هذه الدراسة على عينة من منتسبي المؤسسة الأمنية في الضفة الغربية، في محافظات (الخليل، رام الله، نابلس).

الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على عينة من منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية، في محافظات (الخليل، رام الله، نابلس).

الحدود الزمانية: العام الدراسي 2017 - 2018.

الحدود الإجرائية: تتحدد نتائج هذه الدراسة بحسب الأداة المستخدمة في الدراسة وضمن معايير الصدق والثبات لهذه الأداة.

مصطلحات الدراسة:

الأمن النفسي: psychological Security

في اللغة العربية أنه يفيد معنى الاطمئنان وعدم الخوف، فإنه يقال أمن أمناً وأماناً إذا اطمأن ولم يخف، (المعجم الوسيط، 18/1). ويقال أمنته ضد أخفته فالأمن ضد الخوف (لسان العرب، 17/5).

ويعرفه ماسلو: بأنه شعور الفرد بالحب والتقبل من الآخرين، وله مكانة بينهم ويدرك أن بيئته صديقة ودودة غير محبطة يشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق (تلها، 2004: 8).

وأيضاً هو الطمأنينة النفسية أو الانفعالية، وهو الأمن الشخصي أو أمن كل فرد على حده، وهو حالة يكون فيها إشباع الحاجات مضموناً وغير معرض للخطر، وهو محرك الفرد لتحقيق أمنه وترتبط الحاجة إلى الأمن ارتباطاً وثيقاً بغريزة المحافظة على البقاء (زهران، 1989: 296).

ويرى الباحث أن الأمن مسألة التداخل بين الإحساس بعدم الخوف، والأمن النفسي فضلاً عن التقاطع مع مفهوم الطمأنينة، وإحساس الفرد بالرضا والقناعة.

والتعريف الإجرائي للأمن النفسي في هذه الدراسة: هو الدرجة التي يحصل عليها منتسبو المؤسسة الأمنية الفلسطينية على مقياس الأمن النفسي.

الأداء المهني:

في اللغة: أدي تأدية، أوصله وقضاه، وهو أدى للأمانة من غيره، وتأديت له من حقه أي قضيته (الفيروز أبادي، 1987: 1624).

ويعرف الأداء المهني بأنه قدرة الفرد على تحقيق أهدافه المهنية والوظيفية التي يشغلها (آل عشة، 1996: 8).

ويعرف الباحث الأداء المهني إجرائياً: هو الدرجة التي يحصل عليها منتسبو المؤسسة الأمنية الفلسطينية على مقياس الأداء المهني.

المؤسسة الأمنية الفلسطينية:

وهي التشكيلات الأمنية والعسكرية التابعة للسلطة الوطنية الفلسطينية، والتي تم تأسيسها وفقاً لاتفاق أوسلو سنة (1993)، وأصبحت على شكل أجهزة أمنية متنوعة المهام والتوزيع، بدأت على أرض الواقع في أريحا بقوة شرطية تعدادها (3000) عنصراً، وزاد العدد في اتفاقية القاهرة سنة (1994)

لتصبح (30000) عنصراً، والآن تتكون تقريباً من (35000) عنصراً، موزعة على (9) أجهزة وهي:
الأمن الوطني، الشرطة، الأمن الوقائي، المخابرات العامة، حرس الرئيس، الاستخبارات، الدفاع
المدني، الضابطة الجمركية والتوجيه السياسي (مركز المعلومات الوطني الفلسطيني، وفا، 2015).

الفصل الثاني

أولاً: الإطار النظري:

1. الأمن النفسي:

- مفهوم الأمن النفسي
- أهمية الأمن النفسي
- المفاهيم المتصلة بالأمن النفسي
- النظريات المفسرة للأمن النفسي
- التصور الإسلامي للأمن النفسي
- معوقات الأمن النفسي
- آثار انعدام الأمن النفسي
- أساليب تحقيق الأمن النفسي

2. الأداء المهني:

- مفهوم الاداء المهني
- المفاهيم المتصلة بالأداء المهني
- عناصر الأداء المهني
- تقييم الأداء المهني
- أساليب تقييم الأداء المهني
- تحسين الاداء المهني

3. العلاقات المحتملة بين الأمن النفسي والأداء المهني

ثانياً: الدراسات السابقة:

1. الدراسات العربية

2. الدراسات الأجنبية

1. الأمن النفسي

- مفهوم الأمن النفسي:

الأمن في اللغة له مصدران وهما : الأمن والأمان بمعنى الطمأنينة وعدم الخوف، والخوف والأمن نقيضان لا يجتمعان ولا يرتفعان، بمعنى أن الانسان لا تخلو حياته منهما فهو في أمن أو خوف.

(الكواري: 2012).

ويُعرف مفهوم الأمن بأنه "حالة مجتمع تسوده الطمأنينة، وترفرف عليه رايات التوافق والتوازن الأمني، مجتمع يسوده الأمن المستتب، وحالة الأمن لها مكونان هما: الأمن الشعوري: وهو شعور الفرد والمجتمع بالحاجة إلى الأمن، والأمن الإجرائي: وهو الجهود التي تُبذل لتحقيق الأمن أو استعادته ويُعد مفهوم الأمن النفسي من المفاهيم المركبة في علم النفس، ويتداخل في مؤشرات مع مفاهيم أخرى مثل الطمأنينة الانفعالية، الأمن الذاتي، التكيف الذاتي، الرضا عن الذات، مفهوم الذات الإيجابي، التوازن الانفعالي.(Carter,2001)

والأمن النفسي يُقال له أيضا، الأمن الانفعالي والأمن الشخصي الأمن الخاص والسلم الشخصي، والأمن النفسي من المفاهيم الأساسية في مجال الصحة النفسية وهناك ترابط بين الأمن النفسي والأمن الاجتماعي والصحة النفسية، حيث توجد علاقة جوهرية بين الاتجاه الديني ومشاعر الأمن كعامل من عوامل الشخصية الذي يحدد الصحة النفسية.(الشحري، 2013).

في حين وضع رايف (Ryff) الوارد في دراسة العقيلي (2004) نموذجا نظريا شاملا ومتعدد الجوانب لمفهوم الأمن النفسي، على النحو التالي:

(1) تقبل الذات: ويتمثل في نظرة الفرد لذاته نظرة إيجابية والشعور بقيمة الحياة وأهميتها.

(2) العلاقة الإيجابية مع الآخرين : وتتمثل في قدرة الفرد على إقامة علاقات إيجابية مع الآخرين تتسم بالثقة والاحترام والدفء والحب.

(3) الاستقلالية: وتتمثل في اعتماد الفرد على نفسه، وتنظيم سلوكه، وتقييم ذاته من خلال معايير محددة يضعها لنفسه (Mayer,2003 واخرون).

(4) السيطرة على البيئة الذاتية: وتتمثل في قدرة الفرد على إدارة بيئته، واستغلال الفرص الجيدة الموجودة في بيئته للاستفادة منها (Englund,2004).

(5) الحياة ذات أهداف: وتتمثل في أن يضع الفرد لنفسه أهدافا محددة وواضحة يسعى إلى تحقيقها.

(6) التطور الذاتي: وتتمثل في إدراك الفرد لقدراته وإمكاناته، والسعي نحو تطويرها مع تطور الزمن.

إنّ عدم وجود هذه العناصر أو تدنيها يعد مؤشرا على عدم الشعور بالأمن.

وتنظر (الجميلي، 2001) إلى الأمن النفسي بأنه شعور الفرد بالاستقرار والتحرر من الخوف والقلق لتحقيق متطلباته، ومساعدته على إدراك قدراته، وجعلها أكثر تكيفا.

والأمن النفسي: هو أمن كل فرد على حده، وحالة يكون فيها إشباع الحاجات مضمونا وغير معرض للخطر، مثل (الحاجات الفسيولوجية، والحاجة إلى الأمن والحب، والحاجة إلى الانتماء والمكانة، والحاجة إلى تقدير الذات). وأحيانا يكون إشباع هذه الحاجات بدون مجهود، وأحيانا يحتاج إلى السعي وبذل الجهد لتحقيقه، والأمن النفسي مركب من اطمئنان الذات والثقة بالذات والتأكد من الانتماء إلى جماعة آمنة.(زهران،2002، 85). والأمن النفسي: هو الطمأنينة النفسية والانفعالية، وهو الأمن الشخصي. (Cruiskshank,1999 وأخرون).

والأمن النفسي: إحساس بالطمأنينة التي يشعر بها الفرد، سواء بسبب غياب الأخطار التي تهدد وجوده، أو نتيجة لامتلاكه الوسائل الكفيلة بمواجهة تلك الأخطار حال ظهورها. (Herny,2008)

والأمان: يفيد الاطمئنان والثقة. (Cai,2002)

في ضوء ما سبق يُعرف الباحث الأمن النفسي بما يلي:

هو شعور الفرد بالطمأنينة النفسية، من خلال شعوره بالكفاءة والثقة بالنفس والرضا عن الذات وتقبلها، والقناعة بإشباع القدر الكافي من الحاجات العضوية والنفسية المختلفة، والتحرر من الآلام النفسية، وتحقيق القدر الكافي من التوافق مع الذات والبيئة المحيطة، ومقدار سكينه النفس عن تعرضها للآزمات، والقدرة على مواجهة تلك الآزمات.

الأمن النفسي في الإسلام:

1) إن كلمة الأمن وما يشتمل منها وردت في القرآن الكريم في مواضع عديدة، وذلك بمعنى السلامة والاطمئنان النفسي، وانتفاء الخوف على حياة الإنسان، أو على ما تقوم به حياته من مصالح وأهداف وأسباب ووسائل، وما يشمل أمن الإنسان الفرد وأمن المجتمع، يقول سبحانه وتعالى في محكم كتابه: (الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِّنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِّنْ خَوْفٍ) وقوله عز وجل: (وَإِذْ جَعَلْنَا الْبَيْتَ مَثَابَةً لِّلنَّاسِ وَأَمْنًا وَاتَّخِذُوا مِن مَّقَامِ إِبْرَاهِيمَ مُصَلًّى وَعَهِدْنَا إِلَىٰ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ أَنَّ طَهِّرَا بَيْتِيَ لِلطَّائِفِينَ وَالْقَائِمِينَ وَالرُّكَّعِ السُّجُودِ) (البقرة:125)، وقوله: (وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُّطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِّنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ) (النحل:112)، فالأمن على نفس الإنسان وعلى سلامة بدنه من العلل، والأمن على الرزق هو الأمن الشامل الذي أوجز الإحاطة به وتعريفه. (الشحري، 2013).

2) وقد ورد ذكر الأمن في القرآن الكريم في آيات كثيرة نذكر منها:

- قال تعالى: (وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا بَلَدًا آمِنًا وَارْزُقْ أَهْلَهُ مِنَ الثَّمَرَاتِ مَنْ آمَنَ مِنْهُمْ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۖ قَالَ وَمَنْ كَفَرَ فَأُمَتِّعُهُ قَلِيلًا ثُمَّ أَضْطَرُّهُ إِلَىٰ عَذَابِ النَّارِ وَبِئْسَ الْمَصِيرُ) (البقرة، 126)
- وقال تعالى: (إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا وَهُدًى لِّلْعَالَمِينَ (96) فِيهِ آيَاتٌ بَيِّنَاتٌ مَّقَامُ إِبْرَاهِيمَ وَمَنْ دَخَلَهُ كَانَ آمِنًا وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ). (آل عمران، 96).
- وقال تعالى: (أَوَلَمْ يَرَوْا أَنَّا جَعَلْنَا حَرَمًا آمِنًا وَيُتَخَطَّفُ النَّاسُ مِنْ حَوْلِهِمْ ۚ أَفَبَالْبَاطِلِ يُؤْمِنُونَ وَبِنِعْمَةِ اللَّهِ يَكْفُرُونَ). (العنكبوت، 67).

- وقال تعالى: (وَصَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِّنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعَمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِيَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ). (النحل، 112).

- وقال تعالى: (وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا ۗ يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا ۗ وَمَن كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ). (النور، 55).

وتشير آيات القرآن الكريمة إلى أهمية الأمن في حياة الإنسان ضد الخوف والجوع وكل مهددات الأمن، وإلى أهمية أمن المواطن والوطن. (زهرا، 2002).

3) وقد جاء لفظ الأمن في بعض أقوال النبي (صلى الله عليه وسلم) وأدعيته وتشريعاته وتوجيهاته السديدة، ومدح به من أنعم الله عليهم به، فقد صح عنه أنه قال: (من أصبح آمناً في سربه، معافى في جسده عنده قوت يومه فكأنما حيزت له الدنيا)، ففي هذا الحديث أشار الرسول (صلى الله عليه وسلم) إلى ثلاثة أسباب رئيسة للسعادة وهي: الشعور بالأمن في الجماعة، وصحة الجسم، والحصول على القوت كمقومات لحياة الإنسان السعيدة، وهي من المؤشرات الهامة للصحة النفسية. (الصوافي، 2008).

ويستند الأمن النفسي والطمأنينة النفسية في معناهما ومضمونهما على أساس الدين، فالإيمان بالله واليوم الآخر، والحساب والقضاء والقدر، وكل هذه الثوابت التي يؤمن بها الإنسان المسلم تؤدي إلى أمنه النفسي، وملتصلة بالاتزان والطمأنينة وتحرره من الاضطراب والقلق، وتقود إلى راحة البال فلا يرتاب ولا يشك فيه (التل و ابو بكر، 1997)، مصداقاً لقوله تعالى: (وَمَا جَعَلَهُ اللَّهُ إِلَّا بُشْرًا لَكُمْ وَلِتَطْمَئِنَّ قُلُوبُكُمْ بِهِ وَمَا النَّصْرُ إِلَّا مِنْ عِنْدِ اللَّهِ الْعَزِيزِ الْحَكِيمِ) (آل عمران: 26)

ويرتبط الأمن في المنظور الإسلامي ارتباطا وثيقا بالإيمان، فالإيمان بالله وكتبه ورسله واليوم الآخر والقضاء والقدر خيره وشره، والالتزام بجميع الواجبات الشرعية التي فرضها الله على الإنسان، وانعكاس ذلك على السلوك هو أساس الشعور بالأمن النفسي، ويبدو ذلك جليا واضحا من خلال آيات القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة، فقد ورد ذكر الأمن في القرآن الكريم في مواضع متعددة، وتحت مسميات مختلفة، فوردت لفظة الأمن في الآيات الكريمة التالية:

قال تعالى: (فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ (3) الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِّنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِّنْ خَوْفٍ (4)) (قريش: 3-4)

ويشير (الشرقاوي، 1984، 243) إلى أن الشريعة الإسلامية حريصة على حماية الإنسان من الخوف والفرع، وكل ما يحد من حريته وإنسانيته حرصا على الحقوق المشروعة في الأمن والسكينة والطمأنينة، فالمؤمن يسير مطمئن القلب ساكن النفس، مصداقا لقوله تعالى "هو الذي أنزل السكينة في قلوب المؤمنين ليزدادوا إيمانا مع إيمانهم" (الفتح: 2)

كما يؤكد (الجماني، 2001، 157) انه لا سكينة للنفس بلا إيمان ولا اتزان لشخص الإنسان بغير دين حنيف يبصره ويشد من قوته وعزيمته فليمس الإنسان في نفسه وفيمن حوله، وقد ربط الإسلام دافع الأمن بالدوافع الأولية، وهذا يتضح في سورة قريش في قوله تعالى: (الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِّنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِّنْ خَوْفٍ) (قريش: 4).

وترى (خويطر، 2010: 20) أن التوكل على الله مهم جدا في باب الأمن النفسي، لأن العبد إذا قدم كل ما يستطيع، وبذل ما يقدر أن يبذله من أسباب، فإنه لا يبقى له إلا أن يفرغ إلى مولاه ويلقي بنفسه بين يديه، ويطمئن إليه، ويثق تمام الوثوق بان الله تعالى حافظه وامانه من أعدائه. فقال تعالى: (الَّذِينَ قَالَ لَهُمُ النَّاسُ إِنَّ النَّاسَ قَدْ جَمَعُوا لَكُمْ فَاخْشَوْهُمْ فَزَادَهُمْ إِيمَانًا وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ

الوكيل(173)انقلبوا بِنِعْمَةِ مِّنَ اللَّهِ وَفَضْلٍ لَّمْ يَمَسَّسْهُمْ سُوءٌ وَاتَّبَعُوا رِضْوَانَ اللَّهِ وَاللَّهُ ذُو فَضْلٍ عَظِيمٍ (174) إِنَّمَا ذَلِكُمُ الشَّيْطَانُ يُخَوِّفُ أَوْلِيَاءَهُ فَلَا تَخَافُوهُمْ وَخَافُوا مِنِ إِن كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ(175)) (ال عمران: 173-175).

ويرى (البلادي،2007: 87) إن الإيمان الحق هو السير في طريق الهوى للوصول إلى حب الله والفوز بالقرب منه ، وبالإيمان الحقيقي تتحقق السعادة والطمأنينة التي ينشدها ويسعى إليها الإنسان لينعم بالأمن النفسي ، ويكون ذلك بعد أن نتبع ما جاء في القرآن الكريم وسنة نبينا صلى الله عليه وسلم.

وتعددت تعريفات الأمن النفسي التي جاء بها العلماء المسلمون، ولكنها اتفقت في أنها ربطت الأمن النفسي بالإيمان بالله . عز وجل . والالتزام بعبادته وحده لا شريك له فقد قام (ابن القيم، د.ت: 292) بتعريف الأمن النفسي، وعبر عنه بلفظ الطمأنينة فيقول: (وطمأنينة القلب سكونه واستقراره ويزول بزوال القلق والانزعاج والاضطراب عنه، وهذا لا يتأتى بشيء سوى ذكر الله تعالى).

كما عرفه (عبد الخالق، 2001: 35) أنه شعور الإنسان بالطمأنينة على نفسه وماله وعرضه وعقله ودينه.

ويعرف (موسى، 1999: 530) الأمن النفسي معبرا عنه بالطمأنينة فيقول : "إن حقيقة الطمأنينة هو السكون والاستقرار، فالنفس المطمئنة هي النفس التي سكنت لربها ولم تسكن لسواه ،فقد اطمأنت لمحبتة وعبوديته وذكره، واطمأنت إلى أمره ونهيه وخيره ولقائه ووعدته".

في ضوء ما سبق يرى الباحث أن جميع التعريفات السابقة ربطت بين مفهوم الأمن النفسي والإيمان بالله . عز وجل . والالتزام بطاعته، فإله . سبحانه وتعالى . هو الذي يمنح الأمن، وهو الذي يمنعه، ففوة الإيمان بالله والالتزام بأوامره، والاستعانة به، والتوكل عليه، هي أساس شعور الإنسان بالطمأنينة والأمن النفسي.

- أهمية الأمن النفسي:

يعد الأمن النفسي مطلباً ضرورياً يحتاج إليه الفرد والجماعة، حيث يُعد من الحاجات الهامة للنمو النفسي السليم والامتزن والصحة النفسية والمجتمعية، وحيث إن الشعور بالأمن والطمأنينة يورث الرضا النفسي، وبالتالي يولد انسجاماً تاماً بين شعور الفرد بالطمأنينة والتكيف السليم له.

وتبدو أهمية الحاجة إلى الأمن في تقسيم ماسلو للحاجات الإنسانية، حيث وضعه في المستوى الثاني من النموذج الهرمي للحاجات، وهذا التقسيم يبدأ بالحاجات الفسيولوجية ثم الحاجة إلى الأمن ثم الحاجة إلى الحب، فالحاجة إلى التقدير والاحترام، ثم الحاجة إلى تحقيق الذات، ويرى ماسلو أن تحقيق الذات قليل الاحتمال، وأن الأمن قيمة عظيمة، تمثل الفيء الذي يعيش الإنسان في ظلّاه، وهو قرين وجوده، وشقيق حياته، فلا يمكن مطلقاً أن تقوم حياة إنسانية وتنهض البشرية إلا إذا اقترنت تلك الحياة بالأمن. (الشهري، 2009: 82).

ويعد تحقيق الأمن النفسي في المجتمعات مطلباً لكل الدول والحكومات، وتبرز أهمية الأمن النفسي للإنسان في الجوانب التالية:

- (1) الثبات: فمن كان مضطرباً خائفاً فإن الثبات يكون بعيداً عنه، والعامل لا يستطيع العمل بدون ثبات واستقرار، وإلا كان إنتاجه وعمله ضعيفاً.
- (2) البعد عن الإحباط واليأس: وهو مرض مدمر للنفس الإنسانية، يتخبط صاحبه باليأس ويدمر الصور الإيجابية ويسيطر عليه الاكتئاب، فالإنسان الإيجابي لا يستسلم لليأس والإشارات السلبية، ويقوي نفسه ويشد من عزميتها بالصبر ليفوز بالنجاح.

3) اكتمال الشخصية الإسلامية: فإن اكتمال الشخصية الإسلامية صاحبها واسع الصدر مطمئن، ولا يقلق وعظيم الأمل وكثير التفاؤل وجميل التوكل، حسن العبادة، دائم العمل في خدمة دينه ووطنه، راض سعيد، يتحلى بالأخلاق الحميدة... الخ. (الشريف، محمد، 2003: 11).

والأمن أساس للتنمية: فلا تنمية ولا ازدهار إلا في ظل امن راسخ، فالتخطيط السليم والإبداع الفكري والمثابرة العلمية، هي أهم مرتكزات التنمية، وهي أمور غير ممكنة الحدوث إلا في ظل امن واستقرار يطمئن فيه الإنسان على نفسه وثرواته واستثماراته. (الأقرع، 2005: 16)

والأمن النفسي إحدى الحاجات المهمة للشخصية الإنسانية، حيث تمتد جذوره إلى طفولة المرء، والأم هي أول مصدر لشعور الطفل بالأمن، ولخبرات الطفولة دور مهم في شعور المرء بالأمن النفسي. (الشهري، 2009: 28)

ويرى (زهرا، 2002) أن الأمن النفسي _ إن توفر لجميع الأفراد_ فسيقوم كل فرد بأداء عمله بالشكل المناسب، لأن الإنسان الذي يشعر بالأمن يسعد في عمله وينتج ويمارس حياته الطبيعية، كما وتختلف الحاجة إلى الأمن وخدماته من شخص إلى آخر بالنسبة للفرد والمجتمع والدولة، فبالنسبة للفرد فإن خدمات الأمن هي الضمان لحريته، وبالنسبة للمجتمع فهي تحافظ على سلامته من العوامل التي تهدد مقوماته النظامية، وبالنسبة للدولة فان الأمن يحافظ على كيانها واستقرار الحال في ربوعها.

في ضوء ما سبق يرى الباحث أن الحاجة الى الأمن حاجة أساسية للفرد وتتعكس بدرجة أساسية على تكيفه مع مجتمعه وأسرته وعمله.

- أهداف الأمن النفسي:

تختلف الحاجة إلى الأمن وخدماته من شخص إلى آخر، بالنسبة للفرد والمجتمع والدولة، فبالنسبة للفرد فإن خدمات الأمن هي الضمان لحريته، وبالنسبة للمجتمع فهي تحافظ على سلامته من العوامل التي تهدد مقوماته التنظيمية، وبالنسبة للدولة فإن الأمن يحافظ على كيانها واستقرار الحال في ربوعها. (زهران، 2002: 42).

والإنسان الذي يشعر بالأمن يسعد في عمله وينتج، ويمارس حياته الطبيعية. (Cheung, 2008).

إن مهمة الأمن، مهمة كل إنسان، وإن المسؤولية عنه مسؤولية جماعية، فردا كان أم جماعة، هيئة أم سلطة، وينبغي لنا جميعا أن نكون على استعداد لاستخدامه ومناشدته بكل الوسائل والسبل حتى نتتمكن من إبلاغ الرأي العام على أهميته وإجراءات الوقاية لمنع المشكلات من أن تتفاقم فنتحول إلى صراعات، وبعبارة أخرى يجب علينا أن نوحّد الأمن والسلم في القلوب وفي الثقافات، فخلق ثقافة الأمن هو مهمة الجميع (الدولة، السلطة، الهيئات الاجتماعية، المدرس، المربي،.... وغيرهم) (الشحري، 2013)

ويرى (Davis, 1998) أن الأمن النفسي مسؤولية جماعية ومجتمعية تتحقق من خلال ما يلي:

- إزالة عوامل الخوف من الإجرام والانحراف والشعور بعدم الأمن، يحقق الرغبة الأكيدة في التعاون من أجل تحقيق الوقاية والتخلص من مثل هذه الأحاسيس من خلال تطبيق مضامين الأمن الشامل.

- توعية وتنقيف الجمهور وضمان اطلاعه على الوضعية الأمنية من واقع الإحصائيات والجهود المبذولة وما تم تحقيقه من نتائج إيجابية وما تم توفيره من إمكانيات المشاركة للدعم والمؤازرة.

- خلق رادع ذاتي، من خلال تنشئة المواطن وتعميده على الالتزام بأحكام التشريعات النافذة وتوفير عوامل التحصين الذاتي بجهد متكامل من الأسرة والمدرسة والمسجد والهيئات المجتمعية وغيرها.

- معوقات الأمن النفسي:

تمثل معوقات الأمن النفسي أمرا خطيرا على المستوى المجتمعي حينما يتعرض الفرد للعوامل ضاغطة متنوعة تؤثر في النسق القيمي للفرد مما تجعله في حالة قلق واضطراب مستمر (ابو عمرة، 2012). ومن أهم المعوقات:-

1. المعوقات الاقتصادية: إن المستوى الاقتصادي المنخفض قد يهدد حياة الفرد، حيث أن قلة

الدخل الشهري تخلق لدى الفرد مشاعر عدم الاطمئنان في إشباع حاجاته المعيشية اليومية وفي ذلك تهديد لسير عجلة الحياة ومن ثم اختلال الأمن النفسي.

2. التغيير في نسق القيم: إن القيم تشير إلى معتقدات الفرد التي يؤمن بها، فإذا حدث تغيير في

أشكال السلوك التي يتم اختيارها لإشباع الحاجة للأمن النفسي، فإن الفرد يتبنى قيما تعمل على تبرير السلوك غير المقبول اجتماعيا وشخصيا، كما يبرز العدوان مثلاً على أنه دفاع عن النفس.

3. الحروب والخلافات: إن وقوع الحروب والخلافات تؤدي إلى إحداث تغييرات اقتصادية

واجتماعية تؤدي إلى تفكك العلاقات الاجتماعية، وارتباك الأوضاع الاقتصادية ، مما يترتب عليها نشوء حاجات جديدة لأفراد المجتمع، وظهور أنماط جديدة من ردود الأفعال والسلوك تعيق مسار الصحة النفسية والأمن النفسي.

4. **العوامل الثقافية والتنشئة الاجتماعية المضطربة:** إن العوامل المحيطة بالفرد في وسطه الاجتماعي كاضطراب العوامل الثقافية وشيوع أنماط غير سوية من أساليب التنشئة الاجتماعية ، سرعان ما تتحول مستقبلا إلى تناقضات وصراعات تهدد الفرد في حالة مواجهة لها أو الانتقال إلى بيئات أخرى مختلفة في أنماط بنائها.

5. **ضعف الوعي الديني:** يعد انخفاض مستوى الوعي الديني من السبل التي تعوق وتهدد الطمأنينة والأمن النفسي للفرد والمجتمع أيضا، فقد اشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة موجبة بين الإيمان بالله والأمن النفسي (أبو بكر، 1983، العنوم وعبد الله، 1998، العقيلي، 2004) وكذلك أن مستوى التدين يرتبط إيجابيا بشعور الفرد بالرضا الوظيفي والإنتاجية في مجال عمله (القحطاني، 1996).

6. **معرفة حقيقة الواقع:** وهذا تقع على عاتق المجتمع وله الدور الكبير في توفيره وخاصة في الحياة المعاصرة التي أصبح فيها الفرد يعتمد على وسائل الإعلام في معرفة الحقائق المختلفة، وتظهر أهمية هذا الأسلوب في حالة الحروب حيث أن الأفراد الذين يعرفون حقيقة ما يجري حولهم تجعلهم أكثر صلابة في مواجهة أزمات الحروب على عكس الأفراد المضللين الذين لا يعرفون ما يحدث حولهم (الصنيع، 1995).

ويرى الباحث أن معوقات الأمن النفسي تكمن غالبا في العوامل الاقتصادية التي تحول دون تحقيق حاجات الفرد وكذلك العوامل الاجتماعية المتمثلة في الأنماط غير السوية للتنشئة الاجتماعية وكذلك عوامل نفسية خاصة بالفرد ونقص في الوعي الديني.

- الآثار المترتبة على انعدام الشعور بالأمن النفسي:

إن حرمان الفرد من الأمن النفسي يجعله فريسة للمخاوف فينعكس سلباً على شتى جوانب حياته النفسية والاجتماعية ، فالذي يفقد الشعور بالأمن لا يستطيع أن يستجيب للمواقف التي تنطوي على شيء من الخطر بما يتناسب مع طبيعة الظروف، بل يستجيب مدفوعاً بما يشعر به من مخاوف، لذا فإن سلوكه يكون قاصراً، وإن عدم الشعور بالأمن النفسي يسبب للفرد حالة من القلق وزيادة الهموم والتفكير والشعور بعدم الارتياح ، وإبداء القلق الزائد تجاه مواقف الحياة اليومية، ويصبح فريسة سهلة للمرض والكدر، ويترتب على عدم الإحساس بالأمن النفسي العديد من المشكلات النفسية والثقافية والسلوكية والخوف والقلق والتوتر والحرص الزائد وانعدام الثقة والتبعية والتقييد وعدم الحرية والهروب من المسؤولية وإلقاء التبعية على الآخرين وكراهية الحياة وما فيها، وقد يقود الأمن النفسي إلى الأفكار الانتحارية والإحساس بالأسى والحزن والاستسلام . (الشهرى، 2009).

وقد حصرت (خويطر، 2010) الآثار المترتبة على انعدام الشعور بالأمن النفسي بما يلي:

1. يتمثل بعضها في فقدان الثقة والشك والخوف، واستحالة الثقة بالآخرين، واللامبالاة والعدوان والكراهية.

2. تعيش بعض النفوس خوفاً مزمناً من قدر يفاجئها، أو مرض يقعدها، أو بليّة تحطمها، وخوفاً وهلعا على الرزق والمال والذرية والمنصب والموت.

3. تعيش الوسواس والهواجس ويغشاها الجمود والكسل فتضعف القوى وتفنى الأجساد وقد تستعين بالمشعوذين والدجالين والكهنة والسحرة للخلاص من الوسوسة.

ويرى الباحث إن انعدام الشعور بالأمن قد يكون سبباً في حدوث الاضطرابات النفسية أو قيام الفرد بسلوك عدواني تجاه مصادر إحباط حاجته إلى الأمن وقيامه باتخاذ أنماط سلوكية غير سوية من أجل

الحصول على الأمن الذي يفتقر إليه أو الانطواء على النفس أو الرضوخ واللجوء إلى الاستجداء والتوسل والتملق من أجل المحافظة على أمنه، وإن تأثير انعدام الأمن يختلف من شخص إلى آخر ومن مرحلة عمرية إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر. وأن الفرد الذي لا يشعر بالأمن النفسي لن يكون متوافقاً مع ذاته، ولا مجتمعه، ولن ينجز أعماله بالشكل السليم والصحيح، وسيشعر بالقلق، وسيكون عرضة للأمراض الجسمية والنفسية.

- مكونات الأمن النفسي:

إن للأمن النفسي ثلاثة مكونات وهي كما جاءت عند (عثمان وإبراهيم، 2004) وهي:

أولاً: الأمن الاجتماعي: ويتضمن شعور الفرد بإشباع حاجاته الاجتماعية، حيث يشعر الفرد بأن له ذات لها دورها في محيطها وتفقد حيث تغيب، وأن الفرد يدرك أن لها دوراً اجتماعياً مؤثراً.

ثانياً: الأمن الجسمي: حيث يشير إلى مدى إشباع الفرد لحاجاته البدنية والجسدية، وأن المجتمع الذي يوفر لأفراده حاجاتهم الأساسية يضمن مستوى من الأمن يتناسب ومقدار ما وفر لأفراده في هذا الجانب.

ثالثاً: الأمن الفكري: وهو أن يأمن الفرد على فكره، وعقيدته من أن يتم قهره على ما يخالف ما يعتقد، وأن حرية التدين تحكم كل مقومات المجتمع المسلم إلا أن هناك مطلباً يجب أن يوضع في الاعتبار عند الحديث عن حرية التدين في المجتمع الإسلامي وهو كل دين غير دين الإسلام مكفول لأتباعه حرية ممارسة عقائدهم شريطة ألا يناصروا أحداً على المسلمين، ولا يحاربوا المسلمين في عقيدتهم.

2. الأداء المهني

- مفهوم الأداء المهني:

يعد مفهوم الأداء المهني من المفاهيم التي أثارت جدلا ونقاشا واسعا بين الباحثين، وذلك لأنها حظيت باهتمام كثير من الباحثين في تخصصات مختلفة مما أدى على اختلافهم في وضع تعريف محدد له، فقد عرفه (مصطفى، 2002: 415) بأنه بلوغ الفرد أو فريق العمل أو المؤسسة للأهداف المخططة بكفاءة وفاعلية.

ويعرف الأداء بأنه ناتج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة ما لإنجاز عمل معين، ويبدل مفهوم كفاءة الأداء على " تنفيذ العمل المطلوب بأقل تكلفة وبأقصر وقت وبأقل جهد ممكن . (الحربي ، 2003 ، 22). كذلك فهو قيام الفرد بأنشطة ومهام مختلفة وهذه الأنشطة والمهام يتكون منها عمله . (عاشور، 2004: 50).

ويشير الأداء المهني إلى درجة التحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الحاجات التي تحقق أو يتيح بها الفرد متطلباته. (محمد، 2017: 11).

والمهنة هي اللبنة الأساسية في بناء أي جهاز إداري، وهي التي يتكون منها الهيكل التنظيمي لمختلف قطاعات العمل لأي منظمة، لذلك فإن تصميم الهيكل التنظيمي في نهاية الأمر يتوقف على توزيع أنشطة المؤسسة على الإدارات المختلفة، والتي تتكون من وظائف عديدة يتم تعميمها بشك متكامل يؤدي بالنهاية لتحقيق الهدف المرجو من تلك الإدارات ،وبالتالي من الهيكل الإداري بصفة عامة (قابل ، 2004).

وتعتبر دراسة الأداء المهني أو الأداء الوظيفي من الموضوعات المركزية في علم الإدارة، وتمثل الإدارة بمختلف عملياتها الإدارية مركزاً مؤثراً في جميع المؤسسات المختلفة في المجتمع، سواء أكانت صناعية، أو تجارية؟؟، أو تربوية تعليمية، إذ أنها الأداة المسؤولة عن إدارة دفة التطور والتقدم، ودفعاً لتحقيق الأهداف من خلال إدخال التحسينات الضرورية في التنظيم الإداري، أو في سلوك العاملين، أو في الوسائل والأساليب الإدارية، أو في كل هذه النواحي مجتمعة، مما يؤثر على مسيرة المؤسسة سلباً أو إيجاباً. لذا يمكن القول إن الإدارة الفعالة هي الأساس الضروري لتكوين قاعدة ملائمة للتطوير والتقدم، لما تمليه من أهمية لتحقيق الأهداف المرغوبة للمنظمات بكفاءة وفعالية. (الشريد، 2000).

وفي نفس الوقت يرى سليمي بأن الرغبة والقدرة في العمل يتفاعلان معا في تحديد مستوى الأداء، حيث إن هناك علاقة تبادلية بين الرغبة والمقدرة في العمل على مستوى الأداء. (السليمي، 2004: 27).

وينقسم الأداء المهني إلى قسمين:

- الأول: عام، ويتضمن مستوى الجهد في العمل، ونوعية الإنجاز وفهم أهداف المنظمة التي يعمل بها الموظف.

- الثاني: يتضمن مهارات التخطيط والتنفيذ والإشراف واتخاذ القرارات. (جابر، 1996: 25).

وبرغم اختلاف الباحثين حول تحديد العناصر التفصيلية للأداء، إلا أنه يمكن إجمالها بعنصرين: وهما العنصر التنظيمي والعنصر البشري (الإنساني) فعنصر التنظيم يتكوّن من الهياكل والوظائف التي يمكن تغييرها وإعادة تشكيلها، بحيث تصبح أكثر كفاءة وفعالية؟ وأكثر ملاءمة للظروف البيئية المتطورة، أما العنصر البشري فيتعلق اهتمامه بالجانب الإنساني عن طريق التدريب المستمر

للموظفين والإداريين ، وإكسابهم المهارات المناسبة لعملهم، وتنمية الإحساس بالمسؤولية لديهم ، والقدرة على اتخاذ القرارات التي تقع ضمن نطاق صلاحياتهم، إضافة إلى ذلك فإن تلبية احتياجات العاملين الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء عند العاملين نحو مؤسساتهم، وهذا ينسجم ويتناغم مع الهدف الأساس الذي وجدت الإدارة من أجله، ألا وهو خدمة الأفراد، والاستجابة لحاجاتهم من الخدمات العامة . (الشريدة،2002).

ويرى رضا أن الأداء المهني عبارة عن الأنشطة والمهام التي يزاولها الموظف في المنظمة، والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للعمل. (رضا، 2003).

وبذلك يعد الأداء المهني في هذه الدراسة هو مدى قدرة موظفي المؤسسة الأمنية الفلسطينية على تحقيق أهداف الوظائف التي يشغلونها من خلال إنجاز المهام والأعمال في الوقت المحدد لها.

- عناصر الأداء المهني

هناك عناصر و مكونات أساسية للأداء المهني أو الوظيفي، بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال في المنظمة أو المؤسسة ، وكذلك يعود لأهميتها في قياس مستوى الأداء الوظيفي وتحديده للعاملين ويتكون الأداء المهني من ثلاثة عناصر أساسية وهي:

- 1- الموظف: ما يمتلك من مهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع.
- 2- الوظيفة: ما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل تتمتع بالتحدي، وتحتوي على عنصر التغذية الراجعة.
- 3- الموقف: ما تتصف به البيئة التنظيمية، حيث تؤدي الوظيفة والتي تتضمن مناخ العمل ووفرة

الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.(القرالة، 2008)

ويرى (عبد الرازق، 2010) أن الاداء المهني يتكون من العناصر التالية:

- 1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة، والمجالات المرتبطة بها.
- 2- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة، وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- 3- كمية العمل المنجزة: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
- 4- المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل، وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين، وتقييم نتائج عمله.

ويرى (قابل، 2004) ان عناصر الأداء تتسع لتشمل الجوانب التالية:-

1. مدخلات المعلومات
2. العمليات الذهنية.
3. نتاج العمل.
4. العلاقة الوظيفية مع الآخرين.
5. محيط العمل.
6. خصائص العمل الأخرى.

- العوامل المؤثرة في الأداء المهني:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الأداء المهني لعل من أهمها ما ذكره (عبد المحسن، 2002)

وهي:

1- الاختلاف في حجم العمل.

2- التحسينات التنظيمية والإجرائية .

3- العوامل الفنية والتكنولوجية.

- محددات الأداء المهني:

إن سلوك الأداء الذي يقوم به الفرد يحدده ثلاثة عوامل رئيسية وهي:

1- الجهد المبذول: ويعكس درجة انسجام الفرد لأداء عمله.

2- القدرات والخصائص الفردية: وتمثل قدرات الفرد وخبراته السابقة التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.

3- إدراك الفرد لوظيفته: ويعني تصورات وانطباعاته التي يتكوّن منها عمله. (ابو شرح، 2010):

(18)

- الأجهزة الأمنية الفلسطينية ومهامها:

تأسست جل الأجهزة الأمنية الفلسطينية إثر توقيع إتفاق أوسلو في عهد الرئيس الراحل ياسر

عرفات، وتتلخص مهمتها في الحفاظ على الأمن الفلسطيني، وفيما يلي نبذة عن عينة الأجهزة

المستهدفة في الدراسة ومهامها الأساسية:

1- جهاز الأمن الوقائي الفلسطيني

الأمن الوقائي الفلسطيني هو جهاز أمني داخلي يتبع للسلطة الوطنية الفلسطينية ، مهامه استخباراتية سرية مثل مكافحة التجسس و"الإرهاب" ، ونطاق عمله الضفة الغربية ، ويتولى حماية مؤسسات السلطة الفلسطينية هناك من الاعتداءات الخارجية والداخلية ، وله سجون للتحقيق بهدف الكشف عن "الجرائم" المتعلقة بالأمن الداخلي المحتملة قبل حدوثها ، ومن هنا جاءت تسميته ب"الوقائي".

يضم الجهاز نحو خمسة آلاف عضو موزعين بين الضفة والقطاع ، ومعظم عناصره عند تأسيسه كانوا من نشطاء حركة فتح في الداخل ، خلافا للأجهزة الأمنية الأخرى التي كانت تعتمد على الفلسطينيين العائدين مع تأسيس السلطة عام 1994 .

وفي عهد رئيس السلطة الوطنية محمود عباس وُجِّد جهاز الأمن الوقائي في الضفة وغزة ، وفي عام 2007 ألحق بوزارة الداخلية .

يعين المدير العام ونائبه بقرار يصدره رئيس السلطة الوطنية ، ونص القانون على أن مدة تعيين المدير العام أربع سنوات ويجوز تمديدها سنة إضافية بقرار من الرئيس .

من مهام الجهاز حماية الأمن الداخلي الفلسطيني ، ومتابعة الجرائم التي تهدد الأمن الداخلي للسلطة الوطنية و/أو الواقعة عليه ، والعمل على منع وقوعها .

2- جهاز الأمن الوطني الفلسطيني

جهاز الأمن الوطني الفلسطيني "هيئة أمنية نظامية ذات صبغة عسكرية مهيكلية بتشكيلات ميدانية وكتائب" ، يتبع الرئيس الفلسطيني مباشرة . أصبح

بديلا عن جيش التحرير الفلسطيني بعد إنشاء السلطة الفلسطينية وإدماج القوة رقم (17) وحرس الرئيس في الجهاز الجديد الذي يضم تحت لوائه عدة تشكيلات وأجهزة أخرى .

يحدد الجهاز وظيفته بالدفاع عن الوطن وخدمة الشعب وحماية المجتمع والسهر على حفظ الأمن والنظام العام ، ويخضع مباشرة تحت قيادة الرئيس القائد الأعلى لقوى الأمن الفلسطيني .

وهو مكلف بحفظ الأمن العام داخل الوطن ، ومساعدة الأجهزة الشقيقة في تنفيذ مهامها عندما تكون غير قادرة على ضبط الأمن ، إلى جانب السيطرة على كافة مداخل المدن ومخارجها .

وتضم هيكلية الجهاز عدة مناطق هي : نابلس وجنين وطولكرم وسلفيت وقلقيلية ورام الله وبيت لحم والخليل وأريحا ، تعمل فيها تسع كتائب خاصة .

ويتكون الجهاز من : الإطار القيادي ، ويشمل القائد والنائب ورئيس العمليات ، إضافة إلى عدد من المديريات ، والشعب . يعين الضابط في قوى الأمن من بين خريجي الكليات والمعاهد العسكرية الفلسطينية وغير الفلسطينية المعترف بها قانونيا ، ومن الاختصاصيين من حملة الشهادات الجامعية الأولى . وذلك بالإضافة إلى خريجي المعاهد التقنية من حملة الشهادات الثانوية الذين يلتحقون بالدورات العسكرية المقررة .

ويعين القائد العام بقرار من الرئيس لمدة ثلاث سنوات ، ويجوز التمديد له سنة واحدة فقط .

تدرج موازنة جهاز الأمن الوطني ضمن وزارة الداخلية التي تحظى بنحو ثلاثة مليار شيكل من حوالي (14) مليارات هي موازنة الحكومة في عام 2015.

3- جهاز المخابرات العامة الفلسطينية

يعود تأسيس جهاز المخابرات العامة الفلسطيني إلى أواخر ستينيات القرن الماضي ، حيث كان يعمل في منظمة التحرير الفلسطينية جهازان أمنيان : الأمن الموحد الذي كان يرأسه القيادي في فتح صلاح خلف ، والأمن المركزي الذي كان يرأسه القيادي هايل عبد الحميد . وبعد اتفاق أوسلو عام 1993 وتأسيس السلطة الفلسطينية ، تأسس جهاز المخابرات بقرار من ياسر عرفات ، وضم أعضاء الجهازين السابقين وأعضاء فتح .

حدد قانون المخابرات رقم (17) لسنة 2005 الصادر عن رئيس السلطة ، تبعية الجهاز كهيئة أمنية نظامية إلى الرئيس ، تؤدي وظائفها وتباشر اختصاصاتها وفقا لأحكام القانون برئاسة رئيسها وتحت قيادته ، والذي يصدر القرارات اللازمة لإدارة عملها وتنظيم شؤونها كافة .

يعين رئيس جهاز المخابرات العامة بقرار من الرئيس الفلسطيني وهو بدرجة وزير ، ومدة تعيينه ثلاث سنوات ويجوز تمديدها لمدة سنة فقط ، والرئيس الحالي للجهاز هو اللواء ماجد فرج . كما يعين نائب رئيس الجهاز بقرار من الرئيس ، ويكون التعيين في وظيفة مدير دائرة من دوائر المخابرات العامة ، بقرار من رئيسها . ووفق نفس القانون تتكون المخابرات من رئيس ونائب وعدد كاف من الضباط و الأفراد اللازمين لتسيير للعمل ، وفقا للهيكل التنظيمي الذي يصدره الرئيس ، وتسري أحكام هذا القانون على جميع العاملين فيها . أما العاملون في الجهاز فيقدر عددهم بنحو (3500) عنصر وفق معطيات عام 2011 .

من مهام الجهاز ممارسة الأنشطة والمهام الأمنية خارج فلسطين ، ويستكمل إجراءاته الخارجية بممارسة مهام أمنية محددة داخل حدود البلاد . كما تتكف المخبرات باتخاذ التدريبات اللازمة للوقاية من أية أعمال تعرض أمن وسلامة فلسطين .

وذلك إلى جانب التعاون المشترك مع أجهزة "الدول الصديقة" المشابهة لمكافحة أية أعمال تهدد السلم والأمن المشترك أو أي مجالات للأمن الخارجي ، شريطة المعاملة بالمثل . لدى الجهاز موازنة مستقلة ، وتتولى بنفسها إدارتها والإنفاق منها تحت إشراف الرئيس .

4- الشرطة الفلسطينية

الشرطة في فلسطين هيئة نظامية مدنية تابعة لوزارة الداخلية في السلطة الوطنية الفلسطينية ، ويرأسها مدير الشرطة الذي يتبع مباشرة وزير الداخلية، وعلاقته به في جميع الأمور المتعلقة بالعمل .

تأسست بعد اتفاق أوسلو واتفاق إعلان المبادئ عام 1993 ، ومن مهامها صيانة الأمن الداخلي ، وحماية الجمهور وممتلكاته ، وحماية المنشآت العامة والبنية التحتية والأماكن ذات الأهمية الخاصة ، ومواجهة أعمال العنف و "الإرهاب" ومنع التحريض على القيام بها . وتتشكل من ستة أفرع هي الشرطة المدنية ، والأمن العام ، والأمن الوقائي ، والمخبرات ، والدفاع المدني ، وأمن الرئاسة ، لكن التقسيمات تغيرت وأصبحت أغلب الأجهزة السابقة مستقلة .

للشرطة ميزانياتها المستقلة ، لكنها تتدرج في الموازنة العامة لوزارة الداخلية ، ولها نظامها الإداري الخاص الذي يحكم عملها الإداري في كافة مجالاته : التجنيد ، التعيين ، الترقيات ، العلاوات ، الإجازات ، المكافآت ، التأديب . وتتلقى الشرطة الفلسطينية أغلب الدعم المالي واللوجستي من الدول المانحة خاصة الدول الأوروبية . يقدر عدد منتسبي الجهاز بنحو ثمانية آلاف عنصر . (مركز

المعلومات الوطني الفلسطيني، وفا، 2015)

3. العلاقة المحتملة بين الأمن النفسي والأداء المهني:

تبرر الحاجة إلى الأمن النفسي من منطلق أن الإنسان يحتاج إلى العيش في سلام، وإلى التحرر من مسببات التهديد، والتوتر، والقلق، وإلى الرغبة في الشعور بالحب والتقدير من قبل زملائه، ورؤسائه في العمل، وذلك من الأمور التي تساعد على تحقيق الأمن والاستقرار النفسي اللذين يؤديان إلى الإبداع والابتكار في مجال العمل، فالموظف المجد والمخلص في عمله بحاجة إلى من يشكره ويقدر له جهده وإخلاصه، ويشجعه على الاستمرار، مما يشعره بالتفاؤل، في المقابل فإن الموظف الذي يعيش في عزلة عن المجتمع، أو يعيش منبوذاً من زملائه ورؤسائه فإنه يكون غير متوافق نفسياً، وبالتالي يؤثر سلباً على أدائه في عمله، الأمر الذي يجعله يشعر بالتشاؤم. (الخضر، 1999).

ومن ثم فإن وجود درجة من الطمأنينة النفسية والأمن النفسي في محيط العمل، قد ترسخ إيجابياً بالأداء المهني.

ويمكن تلخيص بعض من معززات العلاقة المحتملة في النقاط التالية:

- يوفر السياق النفسي الاجتماعي الذي يشعر فيه الموظف بالأمن والاطمئنان، ويجد أثناء عمله الاحترام، والتقدير، والعدل، والمساواة في المعاملة.
- وجود نظام إداري في العمل يحدد فيه اختصاصات ومسؤوليات كل موظف، ويمنحه عدداً من الصلاحيات والسلطات مما يمكنه من القيام بمسؤولياته وواجباته، ويتيح له حرية الاتصال مع من هو في درجة أعلى منه أو دونه، وكذلك حرية في حدود اختصاصه ليمنحه فرصة لتأكيد ذاته.

- وجود راتب لائق يتماشى مع تكاليف الحياة ومتطلباتها المتزايدة باستمرار ومع الجهد المبذول في العمل، ووجود سياسة عادلة في الترقية والزيادة السنوية، وتوافر السكن اللائق أو بدل السكن الذي يمكنه من الحصول على السكن المناسب، وتوافر الخدمات الصحية الصالحة له ولأسرته.
- اتجاه الفرصة أمام الموظف لتحسين مستواه العلمي والوظيفي، وذلك عن طريق الالتحاق بالدورات التدريبية القصيرة المدى، وحضور المؤتمرات، والاشتراك في اللجان المتصلة بعمله وتخصصه. (السهيلي، 2007، 58-59).

وقد كشفت نتائج العديد من الدراسات التي تناولت بعضاً من أوجه العلاقة المحتملة بين الأداء والأمن النفسي إلى وجود علاقة بين الأمن النفسي والأداء المهني.

كدراسة الحربي (2005) التي تناولت الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالدفاع المدني بمدينة الرياض.

ودراسة السهلي (2007) التي تناولت الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي مجلس الشورى السعودي.

ودراسة أبو عمرة (2012) التي تناولت الأمن النفسي وعلاقته بمستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى طلبة الثانوية العامة في قطاع غزة.

ثانيا : الدراسات السابقة

أولاً: دراسات اهتمت بالأمن النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات

ثانياً: دراسات اهتمت بالأداء المهني وعلاقته ببعض المتغيرات

ثالثاً: دراسات اهتمت بالعلاقة بين الأمن النفسي والأداء المهني

أولاً: دراسات اهتمت بالأمن النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات

• دراسة (أبو عمرة 2012)

التي هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين الأمن النفسي والطموح والتحصيل الدراسي لدى طلبة الثانوية العامة بمدينة غزة بين أبناء الشهداء وأقرانهم تبعاً لمتغيرات (الجنس ، الأب) واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ،وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب وطالبات الصف الثاني عشر في محافظات غزة للعام الدراسي 2011-2012 والبالغ عددهم (7934) طالبا وطالبة، وتكونت عينة الدراسة الأصلية من (320) طالبا وطالبة، حيث تم اختيار العينة بالطريقة القصدية لأبناء الشهداء العشوائية للأبناء العاديين، حيث استخدم الباحث ثلاث أدوات: الأول مقياس الأمن النفسي، والثاني مقياس الطموح وهما من إعداد الباحث، والثالث كشف بمعدل الطلبة في العام الدراسي الماضي.

وكان من أهم نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات طلبة الثانوية العامة من أفراد العينة العادية وبين متوسطات أقرانهم أبناء الشهداء في مقياس الأمن النفسي.

• دراسة (خويطر 2010) .

التي هدفت إلى التعرف إلى مستوى الأمن النفسي والشعور بالوحدة النفسية لدى المرأة الفلسطينية (المطلقة والأرملة) ،ومعرفة ما اذا كان مستوى الأمن النفسي والشعور بالوحدة النفسية يتأثر ببعض المتغيرات مثل: الحالة الاجتماعية، نمط السكن، المؤهل العلمي، العمل، عدد الأبناء، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج تطبيقية مثمرة في هذا المجال.

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتألقت عينة الدراسة من 10% من عدد المجتمع الأصلي، أي (237) امرأة، (146) أرملة و (91) مطلقة في محافظات غزة .

وأوضحت نتائج الدراسة ان درجة الوحدة النفسية لدى المرأة الفلسطينية (المطلقة ، والأرملة) بمدينة غزة كانت متوسطة وهي (61.17%) ومستوى الأمن النفسي (74.83%) وهي نسبة متوسطة .

وبينت النتائج أن هناك فروقا لها دلالة إحصائية في مستوى الأمن النفسي فيما يتعلق بمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المرأة الأرملة أكثر شعورا بالأمن النفسي.

وبينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرأة الفلسطينية المطلقة والأرملة العاملة وغير العاملة بالنسبة لدرجات أبعاد الأمن النفسي، والفروق كانت لصالح النساء غير العاملات أكثر شعورا بالأمن النفسي.

• دراسة (المشوح 2010)

التي هدفت إلى التعرف على علاقة مستوى الإشباع الوظيفي بأساليب مواجهة الضغوط لدى العاملين بالقطاع العسكري كأحد مصادر الأمن النفسي ومعرفة مدى التأثير السلبي أو الإيجابي لأسلوب مواجهة الضغوط على مستوى الإشباع الوظيفي.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الباحث مقياس للأمن النفسي ، ومقياس للإشباع الوظيفي، حيث تكونت الدراسة من (150) موظفا من العسكريين في قطاع الحرس الوطني، بمدينة الرياض، حيث تتراوح أعمار (العينة بين (19-50) سنة بمتوسط عمري (29.5) وانحراف معياري (3.9) وقد كانت العينة مكونة من تمايز بين الرتب العسكرية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي :

- هناك علاقة موجبة بمقدار (0.71) بين انخفاض الإشباع الوظيفي والتعامل مع الضغوط بصورة سلبية .
- أثبتت هذه الدراسة أن هناك علاقة موجبة بمقدار (0.65) بين ارتفاع مستوى الإشباع الوظيفي والأسلوب الإيجابي لمواجهة الضغوط .
- إن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الفروق بين الرتب العسكرية ومستوى الإشباع الوظيفي، بينما لم توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير العمر ومستوى الدخل لدى العسكريين ومستوى الإشباع الوظيفي وأساليب مواجهة الضغوط .

• دراسة (السمييري، 2009)

التي هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين المساندة الاجتماعية والأمن النفسي لدى أهالي البيوت المدمرة في العدوان الأخير على محافظات غزة، كما هدفت إلى التعرف على الفروق في المساندة الاجتماعية والأمن النفسي تعزى إلى متغير الجنس ، كما هدفت إلى التعرف على حجم المساندة الاجتماعية مع الجنسين من أهالي البيوت المدمرة .

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، حيث شملت عينة الدراسة (200) مواطن ، نصفهم من الذكور ، والنصف الآخر من الإناث ، واستخدمت الباحثة مقياس المساندة الاجتماعية من إعداد الباحثة ، ومقياس الأمن النفسي.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:-

- بيّنت الدراسة أن أكثر مجالات مقياس الأمن النفسي شيوعا هو المواجهة الواقعية للأمور وعدم الهروب منها وكان وزنها النسبي 63%.
- بيّنت أن مستوى الأمن النفسي لدى أهالي البيوت موضع الدراسة منخفض حيث بلغت الدرجة الكلية للمقياس 50.67%.
- بيّنت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة بين الدرجة الكلية لمقياس المساندة الاجتماعية والأمن النفسي .

• دراسة (أقرع، 2005)

التي هدفت إلى التعرف على الشعور بالأمن النفسي وتأثره ببعض المتغيرات لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية"

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تم اختيار طلبة الجامعة مجتمعا للدراسة وتم اختيار عينة الدراسة بنسبة (10%) من مجتمع الدراسة وتكونت العينة من (1002) من طلاب جامعة النجاح الوطنية .

ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث مقياس ماسلو للشعور بالأمن النفسي، وتم التأكد من صدقه وثباته، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالي:

- إن الشعور بالأمن النفسي حصل على تقدير منخفض، حيث كانت النسبة المئوية (49.%) بالنسبة لسؤال الدراسة .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في مستوى الشعور بالأمن النفسي لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية ، تعزى لمتغير الجنس، الكلية، مكان السكن، المعدل التراكمي، المستوى التعليمي، والتفاعل بين متغير الجنس مع بقية المتغيرات.

• دراسة (الخصري، 2003):

التي هدفت إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف الطبية بمحافظة غزة وعلاقته بعض سمات الشخصية والالتزام الديني، وقوة الأنا ، ومتغيرات أخرى ، الحالة الاجتماعية ، سنوات الخبرة، عدد أفراد الأسرة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتكونت عينة الدراسة من (123) من العاملين بمراكز الإسعاف الطبية بمحافظة غزة، .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن العاملين بمراكز الإسعاف الطبية في محافظات غزة يشعرون بمستوى متوسط من الأمن النفسي.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأمن النفسي والالتزام الديني لدى العاملين بطواقم الإسعاف الطبية في غزة.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأمن النفسي وقوة الأنا لدى العاملين بطواقم الإسعاف الطبية في غزة .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن النفسي تعزى لمتغير الخبرة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد أفراد الأسرة لصالح الأفراد ذوي الأسر المتوسطة (العدد 5-10) أفراد.

• دراسة (روبرت وآخرون، 1996 Robert & et al)

وهدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين مستوى الشعور بالأمن النفسي الناجم عن طبيعة الارتباط بالوالدين وظهور أعراض الاكتئاب النفسي عند البالغين، والكشف عن مستوى الشعور بالأمن كوسيط بين الاتجاه نحو الاختلال الوظيفي وانخفاض مستوى تقدير الذات. وتكونت العينة من (481) طالباً وطالبة جامعية من (3) جامعات أمريكية واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام مقياس للأمن النفسي من إعداد شيفز .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

وجود علاقة دالة بين العلاقة الحميمة مع الوالدين والنقص في الشعور بالأمن ، بالاتجاه نحو الاختلال الوظيفي، ووجود علاقة بين الاختلال الوظيفي ومستوى تقدير الذات، كما أن مستوى تقدير الذات له علاقة مباشرة مع زيادة أعراض الاكتئاب، وانعدام الأمن يؤدي إلى ظهور أعراض الاكتئاب في سن البلوغ من خلال انخفاض مستوى تقدير الذات لدى البالغين.

• دراسة (ديفز وآخرون، 1995 Davis, et al)

هدفت إلى التعرف على أثر النزاع بين البالغين على مستوى الأمن النفسي لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (112) طفلاً من الذكور والإناث من مجموعات عمرية مختلفة من ولاية فرجينيا الأمريكية ، وظهرت النتائج وجود علاقة بين النزاع بين البالغين، وشعور الأطفال بعدم الأمن في جميع

المجموعات العمرية المختلفة، وعدم وجود فروق دالة في العلاقة بين الصراع الخاص لدى البالغين والأمن النفسي بين المجموعات الثلاث.

• دراسة (هلمت، 1995 Helmut) :

التي هدفت إلى الكشف عن الأمن النفسي والعلاقة الزوجية لدى الأزواج العاملين في المجال

العسكري، والتعرف على مدى تأثير الوظيفة العسكرية على الأمن النفسي"

وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (51) زوجاً وزوجة من الذين تطوعوا لإجراء هذه الدراسة، وتم اختيارهم عشوائياً مع مراعاة أن يكون أفراد العينة جميعهم لم يخضعوا لمثل هذه الدراسة من قبل، وأن تكون الزوجات غير عاملات، وليس لهن أولاد والزوج ان يكون قد خدم في المجال العسكري مدة لا تقل عن عامين. وقد استخدم الباحث مقياس مدى تأثير العمل على العلاقة الزوجية ، ومقياس الأمن لماسلو (1952) ، وقد أظهرت نتائج الدراسة : إن اختلاف وجهات النظر بين الزوجين تجاه الوظيفة العسكرية واختلاف مستوى الأمن النفسي لديهم موجود بشكل واضح، وكانت النتائج أنه كلما زاد معدل الاختلاف في وجهات النظر للوظيفة العسكرية كلما قل مستوى الأمن النفسي لدى أحد الزوجين أو كليهما.

ثانياً : دراسات اهتمت بالأداء المهني وعلاقته ببعض المتغيرات :-

• دراسة (المنفي، ابراهيم، 2016) :

وهدف إلى التعرف على معايير الأداء المهني لممارسة العلاقات العامة وأهميته في رفع مستوى الأداء وتطوره ، ودرجة الالتزام بها داخل المؤسسات الحكومية موضع الدراسة ، والوقوف على مدى ارتباط أخلاقيات ممارسة مهنة العلاقات العامة بمعايير الأداء المهني للعلاقات العامة والالتزام بها .

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي بالإضافة إلى استمارة الاستبيان والملاحظة والمقابلة الشخصية إلى جانب توظيف مدخل الممارسة المهنية، وقد أجريت الدراسات على المؤسسات الحكومية وممارسي العلاقات العامة بها، والواقعة في نطاق مدينة بنغازي الصغرى باستخدام أسلوب العينة، حيث اعتمد الباحث على العينة القصدية أو الهدفية لاختيار العينة من المجتمع والبالغ عددها (131) مؤسسة حكومية ، وتم أخذ عينة الدراسة من هذا المجتمع من المؤسسات وبلغت (46) مؤسسة حكومية .

وأشارت نتائج الدراسة إلى :

- أن الالتزام بمعيار الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية من قبل العاملين بالوحدات الإدارية للعلاقات العامة جاءت بدرجة قوية.
- أن الالتزام بمعيار الموارد المالية جاءت بدرجة ضعيفة نتيجة تقصير من الإدارة العليا في الدعم المالي .
- أن الالتزام بمعيار نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات الحكومية جاء بدرجة قوية .

● دراسة (الشديفان ، 2014)

حيث هدفت إلى الكشف عن دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق ، الأردن ، ولتحقيق أهداف الدراسة صممت استبانة مكونة من (43) بنداً توزعت على (5) مجالات وطبقت على (99) معلماً ومعلمة ، وقد بينت النتائج مايلي :-

- أن دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظ المفرق هو بدرجة متوسطة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس في التخطيط لصالح الذكور والزيارات الصيفية لصالح الاناث .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل في المناهج وأساليب التدريس لصالح الدراسات العليا .

● دراسة (الدوغان والسهلاوي ، 2006)

وهدفنا الدراسة إلى تقويم الأداء الوظيفي لمدير المدرسة في التعليم العام ، وذلك من خلال لكشف عن ثبات البطاقة وصدقها ، ولتحقيق ذلك تم جمع البيانات بطريقتين هما :-

أولاً : تحليل عناصر البطاقة المعبأة من قبل مشرفي الإدارة المدرسية لتقويم مديري المدارس .

ثانياً : تحكيم عناصر البطاقة من حيث أهميتها وقابليتها للقياس من قبل مديري مدارس التعليم العام، وأصحاب الخبرة (وهم مشرفي الإدارة المدرسية والمتخصصين في الإدارة المدرسية)

وقد اشتملت عينة البحث على (141) بطاقة معبأة ، تم اختيارها عشوائياً من سجلات الإشراف التربوي بإدارة التعليم بالأحساء وعلى (91) محكما من مديري المدارس وأصحاب الخبرة ، وقد انتهت الدراسة إلى بطاقة تقويم الأداء وتتمتع بدرجات مقبولة من حيث صدقها وثباتها .

● دراسة (رضا ، 2003):

وهدفت إلى الكشف عن الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة ، وقد استخدمت الدراسة استبانة الإبداع الإداري من أعداد الباحث ، وتكوّنت عينة الدراسة من (240) ضابطا في مطار الملك عبد العزيز الدولي ، وكشفت نتائج الدراسة عن تبني الضباط مستوى مرتفعا من الإبداع الإداري في مجال عملهم .

كما توجد فروق في الأداء الوظيفي تبعا لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية من (40-50) سنة والرتبة العسكرية لصالح صف الضابط والمؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا والخبرة ، لصالح ذوي الخبرة العالية .

ثالثا :- دراسات اهتمت بالعلاقة بين الأمن النفسي والأداء المهني :

في ضوء مراجعة الأدب التربوي تبين ندرة الدراسات التي اهتمت ببحث العلاقة بين الأمن النفسي والأداء المهني أو الوظيفي ، وفيما يلي نعرض بعضا من تلك الدراسات التي تناولت بعضا من أوجه تلك العلاقة المحتملة :-

● دراسة دراسة (القحمانى، 2015)

حيث هدفت إلى معرفة العلاقة بين الأمن النفسي للمرأة وانعكاسه على محددات الأداء الوظيفي في بيئة العمل، وبلغت عينة الدراسة (800) امرأة موظفة في القطاعات الحكومية والقطاعات الخاصة والأعمال الحرة.

وكان من أهم نتائج الدراسة:

- أن هناك علاقة طردية بين أبعاد استبيان الأمن النفسي مع أبعاد استبيان محددات الأداء الوظيفي، وهناك علاقة بين أبعاد استبيان الأمن النفسي وأبعاد استبيان بيئة العمل الداخلية، وكانت هناك علاقة إرتباط طردية بين محاور استبيان محددات الأداء الوظيفي ومحاور استبيان بيئة العمل الداخلية، وهي النتيجة التي تحقق الهدف الأساسي من البحث.

- اختلفت نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على استبيان بيئة العمل الداخلية .

• دراسة (الشحري، 2013)

وهدفنا إلى الكشف عن الأمن النفسي وعلاقته بكفاءة الأداء لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار، وتألّف مجتمع الدراسة من (140) أخصائياً لقواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار، وتم استخدام أداة الدراسة من إعداد الباحثة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الإرتباطي حيث أظهرت الدراسة النتائج التالية:

1- مستويات الأمن النفسي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية بمحافظة ظفار الذين تم

تعيينهم كأخصائيي قواعد بيانات تعد مرتفعة نسبياً.

2- مستويات كفاءة الأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية بمحافظة ظفار

الذين تم تعيينهم كأخصائيي قواعد بيانات تعد مرتفعة نسبياً.

3- توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية مرتفعة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

$(\alpha \leq 0.05)$ بين مستويات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات وبين مستويات كفاءة

أدائهم لمهامهم الوظيفية.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستويات الأمن النفسي لدى أخصائي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار تعزى إلى اختلاف مؤهلاتهم العلمية لصالح حملة الدبلوم مقارنة بحملة البكالوريوس والماجستير .

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستويات الأمن النفسي لدى أخصائي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار تعزى إلى اختلاف كل من النوع الاجتماعي والعمر واختلاف عدد سنوات الخبرة كمعلم، وعدد سنوات الخبرة كأخصائي قواعد بيانات.

● دراسة (الصرايرة ، 2009) :

وهدفت إلى التعرف على درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية ، وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم ، وتكوّنت عينة البحث من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية والبالغ عددهم (314) وشملت العينة التي تم اختيارها (85) رئيس قسم ، واستخدم الباحث استبيان الإحساس بالأمن ، واستبيان الأداء الوظيفي . وكانت نتائج الدراسة تفيد بما يلي :-

- إن درجة الإحساس بالأمن لدى عينة الدراسة كانت مرتفعة .
- إن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسامهم كان مرتفعاً .
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الإحساس بالأمن والأداء الوظيفي بلغت قيمة معامل الارتباط (0.54) وهي علاقة دالة إحصائياً .

● دراسة (السهلي ، 2007) :

هدفت إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء مجلس الشورى السعودي ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي في الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من

(195) موظفاً من مجلس الشورى السعودي البالغ عددهم في مجتمع الدراسة (685) موظفاً، وقد

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :-

- مستوى الأمن النفسي لدى موظفي الشورى مرتفع نسبياً .
- مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي مجلس الشورى مرتفع نسبياً .
- توجد علاقة بين أبعاد الأمن النفسي والأداء الوظيفي .
- توجد فروق في درجة الأمن النفسي والأداء الوظيفي تبعاً لعامل العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية .
- توجد فروق في درجة الأمن النفسي والأداء الوظيفي تبعاً لعامل الخبرة، مقدار الراتب (الدخل).
- عدم وجود فروق بين كل من الأمن النفسي والأداء الوظيفي تبعاً للمستوى الوظيفي .

● دراسة (الحربي، 2005) :

وهدف إلى التعرف على الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالدفاع المدني بمدينة الرياض" وقد تكوّنت عينة الدراسة من (420) من منتسبي الدفاع المدني ، واستخدمت الدراسة اختبار الروح المعنوية واختبار الأداء الوظيفي من إعداد الباحث ، وكشفت الدراسة عن وجود علاقة طردية موجبة بين الروح المعنوية والأداء الوظيفي لدى العاملين بالدفاع المدني .

التعليق على الدراسات السابقة:

1. العديد من الدراسات السابقة اهتمت بالأمن النفسي في علاقته ببعض المتغيرات التي تتعلق بجانب الأداء الوظيفي مثل دراسة(القحمانى، 2015) التي اهتمت بالأمن النفسي وانعكاسه على محددات الأداء الوظيفي للمرأة في بيئة العمل. ودراسة (الشحري، 2013) التي تناولت علاقة الأمن النفسي بكفاءة الأداء لدى أخصائي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار.

ودراسة(الصرايرة،2009) التي هدفت إلى التعرف على درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية ، وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم.ودراسة (السهلي، 2007) التي تناولت علاقة الأمن النفسي بالأداء الوظيفي لدى أعضاء مجلس الشورى السعودي.

2. وهناك العديد من الدراسات التي اهتمت بالشعور بالأمن النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات مثل دراسة (أبو عمرة، 2012) التي تناولت الأمن النفسي وعلاقته بمستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى طلبة الثانوية العامة في قطاع غزة. ودراسة (خويطر، 2010) التي تناولت الأمن النفسي والشعور بالوحدة النفسية لدى المرأة الفلسطينية وعلاقتها ببعض المتغيرات. ودراسة (السميري، 2009) التي تناولت علاقة الأمن النفسي بالمساندة الاجتماعية لدى أهالي البيوت المدمرة في العدوان الأخير على قطاع غزة. ودراسة (أقرع، 2005) التي هدفت للتعرف على الشعور بالأمن النفسي، وتأثره ببعض المتغيرات لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية.

3. وهناك دراسات اهتمت بالأداء المهني وعلاقته ببعض المتغيرات مثل دراسة (المنفي، إبراهيم، 2016) التي تناولت معايير الأداء المهني للعلاقات العامة ودرجة الاهتمام بها في المؤسسات الحكومية. ودراسة (الشديفان، 2014) التي تناولت دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في محافظة المفرق. ودراسة (الدوغانوالسهلاوي، 2006) التي تناولت تقويم بطاقة الأداء الوظيفي لمديري مدارس التعليم العام بالأحساء في المملكة العربية السعودية.

4. أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

يرى الباحث أن الدراسة الحالية تشابهت مع الدراسات السابقة في أغلب المتغيرات وفي المنهج المتبع، ومن حيث اختيار الفرضيات الصفرية، وهناك تشابه في بعض بنود المقياس، وفي بعض الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها مثل المتوسط الحسابي، التكرارات، إختبار "T"، تحليل التباين الأحادي وكذلك في بعض النتائج التي تم التوصل إليها.

5. أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

يرى الباحث أن الدراسة الحالية اختلفت مع الدراسات السابقة من حيث هدف الدراسة، وهو معرفة علاقة الأمن النفسي بالأداء المهني لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية، حيث استخدم الباحث مقياس الأمن النفسي ومقياس الأداء المهني، وكذلك اختلفت من حيث الفئة المستهدفة في الدراسة والتي قلما يتم عليها دراسات من حيث الأمن النفسي وعلاقته بالأداء المهني.

6. استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة والإطار النظري وكذلك في تفسير النتائج التي تم الحصول عليها، واستفادة الباحث من التنوع المهم في الدراسات السابقة.

7. انفردت هذه الدراسة في قياس مستوى الأمن النفسي وعلاقته بالأداء المهني لمنتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لتعطي المسؤولين والمشرفين على هذه المؤسسة طابعاً عاماً وملاحظات هامة على المستوى النفسي والمهني لهذه الفئة من الموظفين التي قلما يجري عليها دراسات وأبحاث من هذا النوع.

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أدوات الدراسة
- إجراءات الدراسة
- متغيرات الدراسة
- المعالجة الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، ومجتمعها وعينتها. كما يعطي وصفاً مفصلاً لأداتي الدراسة وصدقهما وثباتهما، وكذلك إجراءات الدراسة والمعالجة الإحصائية التي استخدمها الباحث في استخلاص نتائج الدراسة وتحليلها.

- منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي (الارتباطي) لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة. حيث تم استقصاء آراء منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية حول الشعور بالأمن النفسي وعلاقته بالأداء المهني من وجهة نظرهم.

- مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية في محافظات رام الله (وسط)، ونابلس (شمال)، والخليل (جنوب)، والبالغ عددهم (11170) فرداً من كلا الجنسين، موزعين على أربعة أجهزة أمنية هي (الأمن الوقائي، والأمن الوطني، والمخابرات العامة، والشرطة) حسب إحصائيات رسمية صادرة عن المؤسسات الأمنية المستهدفة في الدراسة في محافظات رام الله، ونابلس، والخليل، وذلك كما هو وارد في الجدول (1).

جدول (1) توزيع أعداد الأجهزة الأمنية على المحافظات في عينة الدراسة.

المجموع	المحافظة			الجهاز
	نابلس	رام الله	الخليل	
2150	600	1200	350	الأمن الوقائي
3400	1000	1700	700	الأمن الوطني
2070	600	1200	270	المخابرات العامة
3550	1500	1300	750	الشرطة
11170	3700	5400	2070	المجموع

- عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (559) فردا من العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية في محافظات رام الله ونابلس والخليل، تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية تبعا لطبقتي الجهاز والمحافظة، وتشكل العينة ما نسبته (5%) من مجتمع الدراسة، والجدول (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغيري المحافظة والجهاز.

جدول (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة.

المجموع	المحافظة			الجهاز
	نابلس	رام الله	الخليل	
107	30	60	17	الأمن الوقائي
170	50	85	35	الأمن الوطني
105	30	60	15	المخابرات العامة
177	75	65	37	الشرطة
559	185	270	104	المجموع

وبعد إتمام عملية جمع البيانات وصلت حصيلة الجمع (455) استبانة. استبعد منها (3) استبيانات بسبب عدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي لكي تصبح عينة الدراسة التي تم إجراء التحليل الإحصائي عليها (452) مبحوثا، ويبين الجدول (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، والرتبة، وسنوات الخدمة، ومستوى الدخل، والمحافظة، والجهاز الأمني.

جدول (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، والرتبة، وسنوات الخدمة، ومستوى الدخل، والمحافظة، والجهاز الأمني.

المجموع	النسبة المئوية	العدد	المتغير	
			الجنس	الرتبة
452	86.7	392	ذكور	
	13.3	60	إناث	
452	39.6	179	جندي - ملازم	الرتبة

	38.3	173	ملازم 1 - راند	
	22.1	100	مقدم - عميد	
452	17.3	78	7 سنوات فما دون	سنوات الخدمة
	28.3	128	بين 7 - 13 سنة	
	54.4	246	13 سنة - 25 سنة	
452	6.6	30	اقل من 2000 شيكل شهري	مستوى الدخل
	42.5	192	بين 2000 - 4000 شيكل شهري	
	50.9	230	أكثر من 4000 شيكل شهري	
452	21.5	97	الخليل	المحافظة
	38.9	176	رام الله	
	39.6	179	نابلس	
452	22.8	103	الأمن الوقائي	الجهاز الأمني
	32.5	147	الأمن الوطني	
	22.6	102	المخابرات العامة	
	22.1	100	الشرطة	

- أدوات الدراسة:

تم استخدام أداتين في هذه الدراسة، وهما مقياس الشعور بالأمن النفسي، ومقياس الأداء المهني،

وفيما يلي وصف لكليهما:

مقياس الشعور بالأمن النفسي.

للتعرف إلى الشعور بالأمن النفسي لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية قام الباحث ببناء مقياس خاص (الشعور بالأمن النفسي) تكون المقياس في صورته النهائية من (30) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي: الجانب الأول مكون من (10) فقرات وتقيس الجانب النفسي، والجانب الثاني مكون من (10) فقرات ويقيس الجانب الاجتماعي. والجانب الثالث مكون من (10) فقرات ويقيس الجانب الاقتصادي وقد اشتق الباحث فقرات الاستبانة من خلال الرجوع لعدد من الدراسات أهمها دراسة، (ابو عمرة، 2012)، و(خويطر، 2010) و(السهلي، 2007)، و(أقرع، 2005) و(الخضري، 2003).

كذلك من خلال عدد من الإجراءات تمثلت في مراجعة الأدب التربوي والنظريات والدراسات والمقاييس السابقة.

تصحيح الأداة:

تشتمل أداة الشعور بالأمن النفسي لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية على فقرات سلبية وإيجابية حيث صحت الفقرات السلبية بطريقة عكسية وهي الفقرات رقم (3، 4، 6، 7، 8، 10) على بعد الجانب النفسي، والفقرات رقم (9، 10) على بعد الجانب الاجتماعي، والفقرات رقم (2، 5، 8، 9، 10) على بعد الجانب الاقتصادي، بحيث الرقم (5) يشير إلى درجة مرتفعة بينما (1) يشير إلى درجة منخفضة. أما طريقة الإجابة فتكون بوضع إشارة (صح) في المربع الذي ينتمي إلى درجة انطباق الفقرة، حيث تعطى الإجابة (دائماً 5 درجات، غالباً 4 درجات، وأحياناً 3) درجات، ونادراً درجتين، وأبداً درجة واحدة) حيث إن الدرجة الكلية على جميع الأبعاد يمكن استخراجها بجمع الدرجات التي تمثل الشعور بالأمن النفسي لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية على فقرات كل بعد.

وللتعرف إلى تقديرات أفراد العينة وتحديد درجة (الشعور بالأمن النفسي)، وفق قيمة المتوسط الحسابي وتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى (5-1 =4)، ثم تم تقسيمه من (5) للحصول على طول الخلية الصحيح ($5/4 = 0.80$)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) ، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو وارد في الجدول (4.3).

جدول (4): يوضح طول الخلايا.

الدرجة	المستوى	الرقم
منخفضة جدا	1 - 1.79	1
منخفضة	1.80 - 2.59	2
متوسطة	2.60 - 3.39	3
مرتفعة	3.40 - 4.19	4
مرتفعة جدا	4.20 - 5	5

صدق مقياس الشعور بالأمن النفسي:

تم التأكد من صدق المقياس بصورته الأولية في الدراسة الحالية بعرضه على (12) من المختصين والمهتمين بالبحث العلمي - مرفق قائمة بأسماء المحكمين (ملحق رقم 3)، للتأكد من ملاءمة كل فقرة من فقرات المقياس للمجال الذي وضعت فيه، وملائمة صياغة كل فقرة لغوياً ووضوحها بالنسبة للمبحوث، وملائمة كل فقرة من فقرات المقياس لمستوى المبحوث/ة، وإبداء أية ملاحظات أخرى بشكل عام، وبعد جمع آراء المحكمين كان هناك اتفاق بينهم على صلاحية المقياس ومقروئيته، في ضوء الإطار النظري الذي بني على أساسه المقياس.

ومن ناحية أخرى تم التحقق من الصدق بحساب مصفوفة ارتباط فقرات الأداة مع الدرجة الكلية، وذلك كما هو واضح في الجدول (5) والتي بينت أن جميع قيم معاملات الارتباط للفقرات مع الدرجة الكلية لكل فقرة دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بالصدق العاملي، وأنها تشترك معاً في قياس الشعور بالأمن النفسي.

جدول (5) نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات الشعور بالأمن النفسي مع الدرجة الكلية لكل بعد.

الجانب الاقتصادي			الجانب الاجتماعي			الجانب النفسي		
الدلالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات	الدلالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات	الدلالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات
0.000	0.630**	1	0.000	0.414**	1	0.000	0.199**	1
0.000	0.300**	2	0.000	0.541**	2	0.000	0.439**	2
0.000	0.425**	3	0.000	0.586**	3	0.000	0.576**	3
0.000	0.659**	4	0.000	0.541**	4	0.000	0.589**	4
0.000	0.320**	5	0.000	0.478**	5	0.000	0.220**	5
0.000	0.449**	6	0.000	0.549**	6	0.000	0.691**	6
0.000	0.537**	7	0.000	0.648**	7	0.000	0.564**	7
0.000	0.433**	8	0.000	0.502**	8	0.000	0.742**	8
0.000	0.526**	9	0.000	0.413**	9	0.000	0.435**	9
0.000	0.443**	10	0.000	0.360**	10	0.000	0.707**	10

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5) أن جميع قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لكل بعد دالة

إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بصدق بناء عالٍ، وأنها تشترك معاً في قياس الشعور بالأمن

النفسي من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية.

ثبات مقياس الشعور بالأمن النفسي:

قام الباحث باحتساب ثبات الأداة عن طريق قياس ثبات التجانس الداخلي (Consistency): وهذا

النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين الفقرات في أداة الدراسة، ومن أجل تقدير معامل التجانس

استخدم الباحث طريقة (كرونباخ ألفا) (Cronbach Alpha). والجدول (6) يبين نتائج اختبار معامل

الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على أبعاد المقياس:

جدول (6) يبين نتائج اختبار معامل الثبات كرونباخ ألفا.

الرقم	الجانب	كرونباخ ألفا
1	الجانب النفسي	0.770
2	الجانب الاجتماعي	0.757
3	الجانب الاقتصادي	0.631
	الدرجة الكلية للأمن النفسي	0.852

يتضح من الجدول (6) أن قيمة معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا بلغت (0.77) على الجانب النفسي، كما وبلغت قيمة معامل الثبات على الجانب الاجتماعي (0.76)، في حين بلغت قيمة معامل الثبات على بعد الجانب الاقتصادي (0.63) أما على الدرجة الكلية للأمن النفسي فقد بلغت قيمة ألفا (0.85) وهذا يشير إلى أن الأداة تمتع بدرجة جيدة من الثبات.

مقياس الأداء المهني.

للتعرف إلى درجة الأداء المهني قام الباحث ببناء مقياس خاص من خلال الرجوع للعديد من الدراسات والبحوث، وقد تمثلت في دراسة (ابو عمرة، 2012)، و(خويطر، 2010) و(السهلي، 2007)، و(أقرع، 2005) و(الخضري، 2003) و(بالإضافة إلى الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة، وقد تكون المقياس في صورته النهائية من (15) فقرة.

تصحيح المقياس:

يتضمن هذا المقياس في تقدير الشخص لنفسه بطريقة ذاتية، أي كما يرى نفسه، ويتضمن المقياس (15) فقرة. وقد بنيت الفقرات بالاتجاه الإيجابي حسب سلم خماسي وأعطيت الأوزان للفقرات كما هو آت: (دائماً 5 درجات، غالباً 4 درجات، وأحياناً 3) درجات، ونادراً درجتين، وأبداً درجة واحدة) وقد طبق هذا السلم الخماسي على جميع الفقرات.

وللتعرف إلى تقديرات أفراد العينة وتحديد درجة (الأداء المهني من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية)، وفق قيمة المتوسط الحسابي تم حساب المدى (5-1 = 4)، ثم تم تقسيمه على (4) للحصول على طول الخلية الصحيح (5/4 = 0.80)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الاستبانة (أو بداية الاستبانة وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو واضح في الجدول (7.3) :-

جدول (7): يوضح طول الخلايا.

الدرجة	المستوى	الرقم
منخفضة جدا	1 - 1.79	1
منخفضة	1.80 - 2.59	2
متوسطة	2.60 - 3.39	3
مرتفعة	3.40 - 4.19	4
مرتفعة جدا	4.20 - 5	5

صدق مقياس الأداء المهني:

تم التأكد من صدق المقياس بصورته الأولية في الدراسة الحالية بعرضه على (12) من المختصين والمهتمين بالبحث العلمي-مرفق قائمة بأسماء المحكمين- ملحق رقم (3)، للتأكد من ملائمة كل فقرة من فقرات المقياس للمجال الذي وضعت فيه، وملائمة صياغة كل فقرة لغوياً ووضوحها بالنسبة للمبحوث، وملائمة كل فقرة من فقرات المقياس لمستوى المبحوث/ة، وإبداء أية ملاحظات أخرى بشكل عام، وبعد جمع آراء المحكمين كان هناك اتفاق بينهم على صلاحية المقياس و مقروئيته، في ضوء الإطار النظري الذي بني على أساسه المقياس.

ومن ناحية أخرى تم التحقق من الصدق بحساب مصفوفة ارتباط فقرات الأداة مع الدرجة الكلية، وذلك كما هو واضح في الجدول (8) والتي بينت أن جميع قيم معاملات الارتباط للفقرات مع الدرجة الكلية للفقرات دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بالصدق العاملي، وأنها تشترك معاً في قياس الأداء المهني.

جدول (8) نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات الأداء المهني مع الدرجة الكلية للفقرات.

الأداء المهني					
الفقرات	قيمة ر	الدالة الإحصائية	الفقرات	قيمة ر	الدالة الإحصائية
1	0.462**	0.000	9	0.719**	0.000

0.000	0.650**	10	0.000	0.586**	2
0.000	0.653**	11	0.000	0.655**	3
0.000	0.532**	12	0.000	0.652**	4
0.000	0.649**	13	0.000	0.555**	5
0.001	0.655**	14	0.000	0.656**	6
0.000	0.635**	15	0.000	0.592**	7
			0.000	0.616**	8

تشير المعطيات الواردة في الجدول (8) أن جميع قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للفقرات دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بصدق بناء عالٍ وأنها تشترك معاً في قياس الأداء المهني من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية.

ثبات مقياس الأداء المهني:

قام الباحث باحتساب ثبات الأداة عن طريق قياس ثبات التجانس الداخلي (Consistency): وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين الفقرات في أداة الدراسة، ومن أجل تقدير معامل التجانس استخدم الباحث طريقة (كرونباخ ألفا) (Cronbach Alpha). حيث تبين أن قيمة معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على الدرجة الكلية للمقياس بلغت (0.88) وهذا يشير إلى أن الأداة تمتع بدرجة عالية من الثبات.

- إجراءات تطبيق الدراسة:

- تم إتباع الإجراءات التالية من أجل تنفيذ الدراسة:
- القيام بحصر مجتمع الدراسة والمتمثل في العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية في محافظات الخليل ورام الله ونابلس.
- تطوير أدوات الدراسة بعد اطلاع الباحث على مجموعة من الأدوات المستخدمة في مثل هذه الدراسة.

- القيام بالإجراءات الفنية والتي تسمح بتطبيق أدوات الدراسة، وذلك من خلال الحصول على موافقة قيادة الأجهزة الأمنية الفلسطينية في محافظات الخليل ورام الله ونابلس، للحصول على إحصائيات أعداد الموظفين، وتوزيع أدوات الدراسة.
- اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة بطريقة طبقية عشوائية.
- تم التأكد من صدق أدوات الدراسة من خلال عرضهما على (12) محكما.
- توزيع أدوات الدراسة على العينة، في الفصل الثاني للعام الدراسي (2017-2018م) باليد وأجاب المبحوثون على الأدوات بوجود الباحث، وكان كل مقياس مزوداً بالتعليمات والإرشادات الكافية، لتساعدهم على كيفية الإجابة عن الفقرات.
- لم يحدد الباحث زمناً محدداً للإجابة عن المقياسين، إلا أن معظم المبحوثين قد تمكنوا من الإجابة على فقرات المقاييس في زمن قدره (25 - 35) دقيقة.
- تم إعطاء المقاييس الصالحة أرقاماً متسلسلة وإعدادها لإدخالها للحاسوب.
- تم تصحيح المقاييس وتفريغ البيانات وتعبئتها في نماذج خاصة.
- استخدم البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات واستخراج النتائج.

- متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة: (الجنس، والرتبة، وسنوات الخدمة، ومستوى الدخل، والمحافظه، والجهاز الأمني).

المتغير التابع: درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي ومستوى أدائهم المهني.

- المعالجة الإحصائية

تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات، وتم استخدام الإحصاء الوصفي باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أفراد العينة واستجاباتهم على المقاييس (الشعور بالأمن النفسي، والأداء المهني)، وقد فحصت فرضيات الدراسة عن طريق الاختبارات الإحصائية التحليلية التالية: اختبار (ت) (t-test)، وتحليل التباين الأحادي (one - way anova) واختبار توكي (Tukey)) ومعامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation). كما استخدم معامل الثبات كرونباخ ألفا لحساب ثبات الأداة، وذلك باستخدام الحاسوب باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

- نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة، وذلك للإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها.

نتائج السؤال الأول:

ما درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي؟ للإجابة عن سؤال الدراسة الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي، وذلك كما هو واضح في الجدول (9).

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي.

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجال	رقم
مرتفعة	72.80	0.63	3.64	452	الجانب النفسي	1
مرتفعة	76.6	0.58	3.83	452	الجانب الاجتماعي	2
متوسطة	57.2	0.63	2.86	452	الجانب الاقتصادي	3
مرتفعة	68.80	0.45	3.44	452	الدرجة الكلية للأمن النفسي	

يتضح من الجدول (9) أن الدرجة الكلية لتقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للأمن النفسي (3.44) مع انحراف معياري قدره (0.45) ونسبة مئوية مقدارها (68.9%). كذلك تبين أن (الجانب الاجتماعي) احتل الترتيب الأول حيث جاء بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي قدره (3.83)، في حين

جاء (الجانب النفسي) في المرتبة الثانية بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي قدره (3.64) بينما جاء (الجانب الاقتصادي) في المرتبة الثالثة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي قدره (2.86).

ولتفصيل النتائج السابقة حسب جوانب الأمن النفسي لكل جانب من جوانب أداة الدراسة قام الباحث باستخراج الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأبعاد المقياس كما يلي:

(1) الجانب النفسي:

حيث استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي في الجانب النفسي، وذلك كما هو واضح في الجدول (10).

جدول (10) الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للجانب النفسي.

الدرجة	النسب المنوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرة	الرقم
مرتفعة جدا	92.61	0.70	4.63	452	عندي ثقة عالية بنفسني	1
مرتفعة	79.73	1.07	3.99	452	أشعر بالراحة النفسية أثناء أدائي لعملي.	2
متوسطة	67.65	1.20	3.38	452	بعض المواقف في عملي تشعرني بتدهور في حالتي النفسية.	3
مرتفعة	69.20	1.29	3.46	452	أشعر بعدم تقبل الآخرين لعملي.	4
مرتفعة	73.89	0.41	3.69	452	لدي القدرة على مواجهة الواقع حتى ولو كان مرا.	5
متوسطة	67.48	1.34	3.37	452	عملي يسبب لي الضغط النفسي.	6
متوسطة	53.23	1.36	2.66	452	أشعر براحة نفسية أثناء إجازتي أكثر منها أثناء العمل.	7
متوسطة	60.04	1.46	3.00	452	أشعر بالضيق والضغط عند استدعائي للعمل في وقت إجازتي.	8
مرتفعة جدا	88.85	1.06	4.44	452	اختياري لعملي جاء عن قناعة واختيار مني.	9
مرتفعة	75.66	1.43	3.78	452	أنام نوما هادئا.	10

يتضح من الجدول (10) أن الجانب النفسي احتل المرتبة الثانية في مجالات تقدير منتسبي المؤسسة

الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي، ويظهر الجدول أن المتوسطات الحسابية لهذا المجال

انحصرت بين المتوسطات (2.66-4.63) وأن المتوسط الحسابي العام لجميع الفقرات بلغ (3.64)

وهو بدرجة مرتفعة، وأن أهم فقرات الجانب النفسي تمثل بالفقرة رقم (1) والتي تنص على (عندي ثقة عالية بنفسي) بمتوسط حسابي قدره (4.63) ونسبة مئوية مقدارها (92.6) معبرة عن درجة مرتفعة جدا، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (9) والتي تنص على (اختياري لعملي جاء عن قناعة واختيار مني) بمتوسط حسابي قدره (4.44) ونسبة مئوية مقدارها (88.9) معبرة عن درجة مرتفعة جدا، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (2) والتي تنص على (أشعر بالراحة النفسية أثناء أدائي لعملي). بمتوسط حسابي قدره (3.99) ونسبة مئوية مقدارها (79.7%) معبرة عن درجة مرتفعة، في حين جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (7) (أشعر براحة نفسية أثناء إجازتي أكثر منها أثناء العمل) بمتوسط حسابي قدره (2.66) ونسبة مئوية مقدارها (2.66) معبرة عن درجة متوسطة.

(2) الجانب الاجتماعي:

حيث استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي في الجانب الاجتماعي وذلك كما هو واضح في الجدول (11).

جدول (11) الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات للجانب الاجتماعي لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية.

الدرجة	النسب المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرة	الرقم
مرتفعة	81.19	1.1	4.06	452	أفضل أن أكون بين الناس على أن أكون بمفردي.	1
مرتفعة جدا	86.73	0.99	4.34	452	علاقاتي الاجتماعية تشعرني بالارتياح.	2
مرتفعة	71.33	1.30	3.57	452	أشعر باهتمام المسؤولين وتقديرهم لي على جهودي.	3
مرتفعة	81.64	1.09	4.08	452	أميل للمخاطرة المحسوبة للمساهمة في حماية المواطنين في المواقف الصعبة.	4
مرتفعة جدا	92.88	0.79	4.64	452	تفاعلي مع أسرتي يشعرني بالسعادة والرضا الاجتماعي.	5
متوسطة	67.17	1.27	3.36	452	عملي في مجال الأمن يكسبني رضا الآخرين.	6
مرتفعة	74.16	1.21	3.71	452	تواصل المسؤولين في العمل معي مريح وسهل.	7
مرتفعة جدا	88.32	0.95	4.42	452	أنا على قناعة بان عملي من أجل راحة الناس وتوفير الأمن لهم.	8
متوسطة	56.50	1.25	2.83	452	أشعر بأن كثير من الناس غير راضين عن أدائنا في مجال الأمن.	9
متوسطة	65.93	1.44	3.30	452	أعتقد أن علاقاتي الاجتماعية ستكون أفضل لو كنت في عمل آخر.	10

يتضح من الجدول رقم (11) أن الجانب الاجتماعي احتل المرتبة الأولى بين مجالات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي وتظهر النتائج من خلال الجدول رقم (12) بأن المتوسطات الحسابية لهذا المجال انحصرت بين (4,64 - 83,2) وأن المتوسط الحسابي العام لجميع الفقرات بلغ (3.83) وهو بدرجة مرتفعة وأن أهم فقرات الجانب الاجتماعي تمثلت في الفقرة رقم (5) والتي تنص على (تفاعلي مع اسرتي يشعري بالسعادة والرضا الاجتماعي) بمتوسط حسابي قدره (4,64) معبرة عن درجة مرتفعة جداً، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (8) والتي تنص على (أنا على قناعة بان عملي من اجل راحة الناس وتوفير الأمن لهم). بمتوسط حسابي قدره (4.42) وبنسبة مئوية مقدارها معبرة عن درجة مرتفعة جداً، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (2) والتي تنص على (علاقاتي الاجتماعية تشعري بالارتياح) بمتوسط حسابي قدره (4.34) معبرة عن درجة مرتفعة جداً، في حين جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (9) (أشعر بأن كثير من الناس غير راضين عن أدائنا في مجال الأمن) بمتوسط حسابي (2.83) معبرة عن درجة متوسطة.

(3) الجانب الاقتصادي:

حيث استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي في الجانب الاقتصادي، وذلك كما هو واضح في الجدول (12).

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات لأهم فقرات المجال الاقتصادي.

الرقم	الفقرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	الدرجة
1	دخلي المالي يكفي لسد احتياجات أسرتي.	452	2.61	1.37	52.21	متوسطة
2	أعتقد أن الدخل المالي هو المصدر الرئيسي للسعادة.	452	2.74	1.48	54.78	متوسطة
3	أحصل على حوافز مرضية من المسؤولين مقابل مهماتي بالعمل.	452	2.40	1.38	47.96	منخفضة
4	أشعر بالرضا عن دخلي المالي.	452	2.51	1.40	50.27	منخفضة
5	كثرة الالتزامات المالية تستهلك أغلب راتبي.	452	3.99	1.35	79.78	مرتفعة
6	دخلي المادي يسمح لي بتوفير جزء منه.	452	2.20	1.43	43.98	منخفضة

7	راتبي الشهري يتناسب مع رتبتي.	452	2.51	1.46	50.18	منخفضة
8	قلة راتبي الشهري تؤثر سلباً على أدائي المهني.	452	3.36	1.51	67.17	متوسطة
9	الالتزامات المالية تستنفذ تفكيري.	452	2.79	1.46	55.84	متوسطة
10	أعاني من مشاكل أسرية بسبب قلة الدخل المالي.	452	3.45	1.48	68.98	مرتفعة

يتضح من الجدول (12) أن الجانب الاقتصادي لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية احتلت المرتبة الثالثة والأخيرة بين جوانب درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية وتظهر النتائج أن المتوسطات الحسابية لهذا الجانب انحصرت بين (2,20 - 3,99) وأن المتوسط الحسابي العام لجميع الفقرات بلغ (2,86) وهو درجة منخفضة، وأن أهم فقرات الجانب الاقتصادي تمثلت في الفقرة رقم (5) والتي تنص على (كثرة الالتزامات المالية تستهلك أغلب راتبي) بمتوسط حسابي قدره (3.99) معبرة عن درجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (10) والتي تنص على (أعاني من مشاكل أسرية بسبب قلة الدخل المالي). بمتوسط حسابي قدره (3.45) معبرة عن درجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (8) والتي تنص على (قلة راتبي الشهري تؤثر سلباً على أدائي المهني) بمتوسط حسابي قدره (3.36) معبرة عن درجة متوسطة، في حين جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (6) (دخلي المادي يسمح لي بتوفير جزء منه) بمتوسط حسابي قدره (2.20) معبرة عن درجة منخفضة.

نتائج السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تعزى لمتغيرات (الجنس،

والرتبة، وسنوات الخدمة، ومستوى الدخل، والمحافظة، والجهاز الأمني)؟

وانبثق عن هذا السؤال الفرضيات الصفرية (الثالثة) وفيما يلي نتائج فحصها:

نتائج الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات تقدير منتسبي

المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم الباحث اختبار ت (t-test)، كما هو واضح في الجدول

رقم (13).

جدول (13) نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية

الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي تبعاً لمتغير الجنس.

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المجال
0.539	450	-0.615	0.64	3.63	392	ذكور	الجانب النفسي
			0.57	3.69	60	إناث	
0.556	450	-0.589	0.57	3.82	392	ذكور	الجانب الاجتماعي
			0.61	3.87	60	إناث	
0.000**	450	-4.041	0.61	2.81	392	ذكور	الجانب الاقتصادي
			0.64	3.16	60	إناث	
0.017*	450	-2.393	0.45	3.42	392	ذكور	الدرجة الكلية للأمن النفسي
			0.46	3.57	60	إناث	

دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$. ** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى $(\alpha \geq 0.01)$.

يتبين من الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة تقدير منتسبي

المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي على المجال (الاقتصادي) تبعاً لمتغير الجنس

لصالح الإناث حيث بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية لمستوى الأمن النفسي لدى (الذكور)

الذي بلغ (3.42)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدى (الإناث) (3.57)، كما تبين أن قيمة (ت)

المحسوبة (-2.393) عند مستوى الدلالة (0.017)، وذلك كما هو واضح في الجدول السابق، وبناء

عليه تم رفض الفرضية الصفرية الأولى.

نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات درجة تقدير منتسبي

المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تعزى لمتغير الرتبة.

للتحقق من صحة الفرضية الثانية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة

تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لأمنهم النفسي تبعاً لمتغير الرتبة، وذلك كما هو واضح

في الجدول (14).

جدول (14) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية

الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي تعزى لمتغير الرتبة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة	المجال
0.65	3.50	179	جندي - ملازم	الجانب النفسي
0.60	3.69	173	ملازم 1 - رائد	
0.60	3.82	100	مقدم - عميد	
0.62	3.84	179	جندي - ملازم	الجانب الاجتماعي
0.49	3.85	173	ملازم 1 - رائد	
0.63	3.77	100	مقدم - عميد	
0.62	2.73	179	جندي - ملازم	الجانب الاقتصادي
0.59	2.84	173	ملازم 1 - رائد	
0.62	3.11	100	مقدم - عميد	
0.47	3.36	179	جندي - ملازم	الدرجة الكلية للأمن النفسي
0.39	3.46	173	ملازم 1 - رائد	
0.49	3.56	100	مقدم - عميد	

يتضح من الجدول (14) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات تقديرات منتسبي المؤسسة الأمنية

الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي على اختلاف رتبهم، ولمعرفة دلالات الفروق تم استخدام تحليل

التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (15).

جدول (15) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى شعورهم بالأمن النفسي وفقا لمتغير الرتبة.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجانب النفسي	بين المجموعات	6.978	2	3.489	9.149	0.000**
	داخل المجموعات	171.241	449	3.810		
	المجموع	178.220	451			
الجانب الاجتماعي	بين المجموعات	0.508	2	0.254	0.766	0.466
	داخل المجموعات	148.927	449	0.332		
	المجموع	149.435	451			
الجانب الاقتصادي	بين المجموعات	9.154	2	4.577	12.247	0.000**
	داخل المجموعات	167.801	449	0.374		
	المجموع	176.955	451			
الدرجة الكلية للأمن النفسي	بين المجموعات	2.812	2	1.406	7.123	0.001**
	داخل المجموعات	88.611	449	0.197		
	المجموع	91.423	451			

* دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$. ** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى $(0.01 \geq \alpha)$.

يتضح من الجدول (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي تبعاً لمتغير الرتبة على الدرجة الكلية وأبعاد (الجانب النفسي والجانب الاقتصادي) بينما تبين أنه لا توجد فروق على بعد (الجانب الاجتماعي)، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية للأمن النفسي (7.123) عند مستوى الدلالة (0.001)، ولمعرفة مصدر الفروق واختبار اتجاه الدلالة على الدرجة الكلية وأبعاد (الجانب النفسي والجانب الاقتصادي) قام الباحث باستخدام اختبار توكي (Tukey) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول (16).

جدول (16) نتائج اختبار توكي (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعاً لمتغير الرتبة.

المجال	الرتبة	جندي - ملازم	ملازم 1 - رائد	مقدم - عميد
الجانب النفسي	جندي - ملازم		-0.18443*	-0.31688*
	ملازم 1 - رائد			-0.13245
	مقدم - عميد			
الجانب الاقتصادي	جندي - ملازم		-0.10916	-0.37627*
	ملازم 1 - رائد			-0.26712*
	مقدم - عميد			
الدرجة الكلية للأمن النفسي	جندي - ملازم		-0.10162	-0.20627*
	ملازم 1 - رائد			-0.10466
	مقدم - عميد			

يتضح من الجدول (16) أن الفروق كانت دالة لصالح المتوسطات الحسابية الأعلى، حيث تشير المقارنات البعدية للفروق في درجات (المجال النفسي) من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية تبعاً لمتغير الرتبة أن الفروق كانت بين المبحوثين الذين رتبهم (جندي - ملازم)، وبين الذين رتبهم (ملازم 1 - رائد، ومقدم - عميد) لصالح المبحوثين الذين رتبهم (ملازم 1 - رائد، ومقدم - عميد)، وكانت على (الجانب الاقتصادي) والدرجة الكلية بين المبحوثين الذين رتبهم (جندي - ملازم)، وبين الذين رتبهم (مقدم - عميد) لصالح المبحوثين الذين رتبهم (مقدم - عميد)، وتبعاً لوجود فروق ذات دلالة إحصائية فإن هذا يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية الثانية .

نتائج الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، وذلك كما هو واضح في الجدول (17).

جدول (17) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخدمة	المجال
0.56	3.50	78	من 7 سنوات فما دون	الجانب النفسي
0.63	3.58	128	بين 7 - 13 سنة	
0.64	3.72	246	14 سنة - 25 سنة	
0.52	3.85	78	من 7 سنوات فما دون	الجانب الاجتماعي
0.56	3.84	128	بين 7 - 13 سنة	
0.60	3.82	246	14 سنة - 25 سنة	
0.57	2.76	78	من 7 سنوات فما دون	الجانب الاقتصادي
0.64	2.83	128	بين 7 - 13 سنة	
0.64	2.90	246	14 سنة - 25 سنة	
0.36	3.37	78	من 7 سنوات فما دون	الدرجة الكلية للأمن النفسي
0.43	3.42	128	بين 7 - 13 سنة	
0.48	3.48	246	14 سنة - 25 سنة	

يتضح من الجدول (17) وجود تقارب بين متوسطات درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية

لأمنهم النفسي على اختلاف سنوات خدمتهم. ولمعرفة دلالات الفروق تم استخدام تحليل التباين

الأحادي (One Way Analysis of Variance) كما هو وارد في الجدول (18).

جدول (18) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق

في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي تبعاً لسنوات الخدمة.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة الإحصائية
الجانب النفسي	بين المجموعات	3.576	2	1.788	4.597	0.011*
	داخل المجموعات	174.643	449	3.890		
	المجموع	178.220	451			
الجانب الاجتماعي	بين المجموعات	0.064	2	0.032	0.096	0.909
	داخل المجموعات	149.371	449	0.333		
	المجموع	149.435	451			
الجانب الاقتصادي	بين المجموعات	1.244	2	0.622	1.590	0.205
	داخل المجموعات	175.711	449	0.391		
	المجموع	176.955	451			
الدرجة الكلية للأمن النفسي	بين المجموعات	0.841	2	0.420	2.083	0.126
	داخل المجموعات	90.582	449	0.202		
	المجموع	91.423	451			

* دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$. ** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى $(\alpha \geq 0.01)$.

يتضح من الجدول (18) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجات

تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة على

الدرجة الكلية للأمن النفسي وبهذا تقبل الفرضية الصفرية الثالثة.

جدول (19) نتائج اختبار توكي (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

المجال	سنوات الخدمة	من 7 سنوات فما دون	بين 7 - 13 سنة	14 سنة - 25 سنة
الجانب النفسي	من 7 سنوات فما دون		-0.08097	-0.22079*
	بين 7 - 13 سنة			-0.13982
	14 سنة - 25 سنة			

يتضح من الجدول (19) أن الفروق كانت دالة لصالح المتوسطات الحسابية الأعلى، حيث تشير

المقارنات البعدية للفروق في درجات (الجانب النفسي) من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية

الفلسطينية في الضفة الغربية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة أن الفروق كانت بين الباحثين الذين سنوات

خدمتهم (من 7 سنوات فما دون)، وبين الذين سنوات خدمتهم (14 سنة - 25 سنة) لصالح
المبحوثين الذين سنوات خدمتهم (14 سنة - 25 سنة)، وتبعاً لوجود فروق ذات دلالة إحصائية على
(الجانب النفسي) فإن هذا يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية الثالثة على هذا البعد، بينما تم قبولها
على الدرجة الكلية للأمن النفسي وباقي الأبعاد الأخرى.

نتائج الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات تقدير منتسبي
المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تعزى لمتغير مستوى
الدخل.

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة
تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي تبعاً لمتغير مستوى الدخل، وذلك
كما هو واضح في الجدول (20).

جدول (20) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية
الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي تبعاً لمتغير مستوى الدخل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستوى الدخل	المجال
0.60	3.40	30	أقل من 2000 شيكل	الجانب النفسي
0.65	3.54	192	بين 2000 - 4000 شيكل	
0.59	3.76	230	أكثر من 4000 شيكل	
0.67	3.77	30	أقل من 2000 شيكل	الجانب الاجتماعي
0.56	3.81	192	بين 2000 - 4000 شيكل	
0.57	3.85	230	أكثر من 4000 شيكل	
0.67	3.12	30	أقل من 2000 شيكل	الجانب الاقتصادي
0.60	2.73	192	بين 2000 - 4000 شيكل	
0.62	2.92	230	أكثر من 4000 شيكل	
0.412	3.43	30	أقل من 2000 شيكل	الدرجة الكلية للأمن النفسي
0.444	3.36	192	بين 2000 - 4000 شيكل	
0.45	3.51	230	أكثر من 4000 شيكل	

يتضح من الجدول (20) وجود فروق في متوسطات درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي على اختلاف مستويات دخلهم الشهري. ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (21).

جدول (21) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي تبعاً لمستوى الدخل.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجانب النفسي	بين المجموعات	7.108	2	3.554	9.325	0.000**
	داخل المجموعات	171.112	449	3.810		
	المجموع	178.220	451			
الجانب الاجتماعي	بين المجموعات	0.275	2	0.137	0.413	0.662
	داخل المجموعات	149.160	449	0.332		
	المجموع	149.435	451			
الجانب الاقتصادي	بين المجموعات	5.912	2	2.956	7.760	0.000**
	داخل المجموعات	171.043	449	0.381		
	المجموع	176.955	451			
الدرجة الكلية للأمن النفسي	بين المجموعات	2.380	2	1.190	6.001	0.003**
	داخل المجموعات	89.043	449	0.198		
	المجموع	91.423	451			

* دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$. ** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى $(0.01 \geq \alpha)$.

يتضح من الجدول (21) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تبعاً لمستوى الدخل على الدرجة الكلية وبعدي (الجانب النفسي والجانب الاقتصادي) في حين تبين أنه لا توجد فروق على بعد (الجانب الاجتماعي)، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية للأمن النفسي (6.001) عند مستوى الدلالة (0.003)، ولمعرفة مصدر الفروق واختبار اتجاه الدلالة على الدرجة الكلية وبعدي (الجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي)، قام الباحث باستخدام اختبار توكي (Tukey) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول (22).

جدول (22) نتائج اختبار توكي (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعا لمتغير مستوى الدخل.

المجال	مستوى الدخل	أقل من 2000 شيكل	بين 2000 – 4000 شيكل	أكثر من 4000 شيكل
الجانب النفسي	أقل من 2000 شيكل		-0.14135	-0.36377*
	بين 2000 – 4000 شيكل			-0.22241*
	أكثر من 4000 شيكل			
الجانب الاقتصادي	أقل من 2000 شيكل		0.38229*	0.19362
	بين 2000 – 4000 شيكل			-0.18867*
	أكثر من 4000 شيكل			
الدرجة الكلية للأمن النفسي	أقل من 2000 شيكل		0.06778	-0.08285
	بين 2000 – 4000 شيكل			-0.15063*
	أكثر من 4000 شيكل			

يتضح من الجدول (22) أن الفروق كانت دالة لصالح المتوسطات الحسابية الأعلى، حيث تشير المقارنات البعدية للفروق في الدرجة الكلية من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية تبعا لمتغير مستوى الدخل على بعد (الجانب النفسي) أن الفروق كانت بين المبحوثين الذين مستوى دخلهم (أقل من 2000 شيكل، وبين 2000 – 4000 شيكل)، وبين الذين مستوى دخلهم (أكثر من 4000 شيكل) لصالح المبحوثين الذين مستوى دخلهم (أكثر من 4000 شيكل)، وكانت على (الجانب الاقتصادي) بين المبحوثين الذين مستوى دخلهم (أقل من 2000 شيكل)، وبين الذين مستوى دخلهم (بين 2000 – 4000 شيكل) لصالح المبحوثين الذين مستوى دخلهم (أقل من 2000 شيكل)، كذلك كانت بين الذين مستوى دخلهم (بين 2000 – 4000 شيكل) وبين المبحوثين الذين مستوى دخلهم (أكثر من 4000 شيكل) لصالح المبحوثين الذين مستوى دخلهم (أكثر من 4000 شيكل)، وفي حين كانت على (الدرجة الكلية) بين المبحوثين الذين مستوى دخلهم (بين 2000 – 4000 شيكل)، وبين الذين مستوى دخلهم (أكثر من 4000 شيكل) لصالح المبحوثين الذين مستوى دخلهم (أكثر من 4000 شيكل)، وتبعا لوجود فروق ذات دلالة إحصائية فان هذا يدعو إلى رفض

الفرضية الصفرية الرابعة على الدرجة الكلية للأمن النفسي وبعدي (الجانب النفسي والجانب الاقتصادي) في حين تم قبولها على بعد (الجانب الاجتماعي).

نتائج الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تعزى لمتغير المحافظة. للتحقق من صحة الفرضية الخامسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تعزى لمتغير المحافظة وذلك كما هو واضح في الجدول (23).

جدول (23) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تعزى لمتغير المحافظة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المحافظة	المجال
0.66	3.72	97	الخليل	الجانب النفسي
0.67	3.71	176	رام الله	
0.60	3.53	179	نابلس	
0.65	3.78	97	الخليل	الجانب الاجتماعي
0.53	3.89	176	رام الله	
0.58	3.80	179	نابلس	
0.57	2.93	97	الخليل	الجانب الاقتصادي
0.65	2.85	176	رام الله	
0.63	2.82	179	نابلس	
0.48	3.48	97	الخليل	الدرجة الكلية للأمن النفسي
0.45	3.48	176	رام الله	
0.43	3.38	179	نابلس	

يتضح من الجدول (23) وجود تقارب بين متوسطات درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية على اختلاف محافظاتهم. ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (24).

جدول (24) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لأمنهم النفسي تبعاً للمحافظة.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة الإحصائية
الجانب النفسي	بين المجموعات	3.665	2	1.832	4.713	0.009**
	داخل المجموعات	174.555	449	3.890		
	المجموع	178.220	451			
الجانب الاجتماعي	بين المجموعات	1.021	2	0.511	1.545	0.214
	داخل المجموعات	148.413	449	0.331		
	المجموع	149.435	451			
الجانب الاقتصادي	بين المجموعات	0.828	2	0.414	1.056	0.349
	داخل المجموعات	176.127	449	0.392		
	المجموع	176.955	451			
الدرجة الكلية للأمن النفسي	بين المجموعات	1.088	2	0.544	2.704	0.068
	داخل المجموعات	90.335	449	0.201		
	المجموع	91.423	451			

* دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$. ** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى $(0.01 \geq \alpha)$.

يتضح من الجدول (24) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لأمنهم النفسي تبعاً لمتغير المحافظة على الدرجة الكلية للأمن النفسي وبعدي (الجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي) في حين تبين وجود فروق على بعد (الجانب النفسي)، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية للأمن النفسي (2.704) عند مستوى الدلالة (0.068)، ولمعرفة مصدر الفروق واختبار اتجاه الدلالة على (الجانب النفسي) قام الباحث باستخدام اختبار توكي (Tukey) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول (25).

جدول (25) نتائج اختبار توكي (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعاً لمتغير المحافظة.

المجال	المحافظة	الخليل	رام الله	نابلس
الجانب النفسي	الخليل		0.01085	0.19092*
	رام الله			0.18007*
	نابلس			

يتضح من الجدول (25) أن الفروق كانت دالة لصالح المتوسطات الحسابية الأعلى، حيث تشير المقارنات البعدية للفروق في درجات (الجانب النفسي) من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية تبعاً لمتغير المحافظة أن الفروق كانت بين المبحوثين من محافظتي (الخليل ورام الله)، وبين المبحوثين من محافظة (نابلس) لصالح المبحوثين من محافظتي (الخليل ورام الله)، وتبعاً لوجود فروق ذات دلالة إحصائية على (الجانب النفسي) فإن هذا يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية الخامسة على بعد الجانب النفسي، بينما تم قبولها على الدرجة الكلية للأمن النفسي وباقي الأبعاد الأخرى.

نتائج الفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات درجة تقدير منتسبي

المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لأمنهم النفسي تعزى لمتغير الجهاز الأمني.

للتحقق من صحة الفرضية السادسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة

تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لأمنهم النفسي تبعاً لمتغير الجهاز

الأمني، وذلك كما هو واضح في الجدول (26).

جدول (26) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لأنهم النفسي تبعاً لمتغير الجهاز الأمني.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجهاز الأمني	المجال
0.64	3.80	103	الأمن الوقائي	الجانب النفسي
0.66	3.44	147	الأمن الوطني	
0.54	3.77	102	المخابرات العامة	
0.58	3.66	100	الشرطة	
0.65	3.80	103	الأمن الوقائي	الجانب الاجتماعي
0.57	3.84	147	الأمن الوطني	
0.56	3.75	102	المخابرات العامة	
0.51	3.93	100	الشرطة	
0.60	2.92	103	الأمن الوقائي	الجانب الاقتصادي
0.62	2.73	147	الأمن الوطني	
0.66	2.85	102	المخابرات العامة	
0.60	2.98	100	الشرطة	
0.49	3.51	103	الأمن الوقائي	الدرجة الكلية للأمن النفسي
0.47	3.34	147	الأمن الوطني	
0.42	3.45	102	المخابرات العامة	
0.37	3.52	100	الشرطة	

يتضح من الجدول (26) وجود فروق في متوسطات درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لأنهم النفسي على اختلاف أجهزتهم الأمنية. ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (27).

جدول (27) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لأنهم النفسي تبعاً للجهاز الأمني.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.000**	8.952	3.360	3	10.079	بين المجموعات	الجانب النفسي
		.3750	448	168.140	داخل المجموعات	
			451	178.220	المجموع	
0.169	1.685	0.556	3	1.667	بين المجموعات	الجانب الاجتماعي
		0.330	448	147.767	داخل المجموعات	
			451	149.435	المجموع	

0.011*	3.749	1.444	3	4.333	بين المجموعات	الجانب الاقتصادي
		0.385	448	172.622	داخل المجموعات	
			451	176.955	المجموع	
0.003**	4.642	0.919	3	2.756	بين المجموعات	الدرجة الكلية للأمن النفسي
		0.198	448	88.666	داخل المجموعات	
			451	91.423	المجموع	

* دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$. ** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى $(0.01 \geq \alpha)$.

يتضح من الجدول (27) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لأمنهم النفسي تبعاً لمتغير الجهاز الأمني على الدرجة الكلية وبعدي (الجانب النفسي والجانب الاقتصادي) بينما تبين عدم وجود فروق على بعد (الجانب الاجتماعي)، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية للأمن النفسي (4.642) عند مستوى الدلالة (0.003)، ولمعرفة مصدر الفروق واختبار اتجاه الدلالة على الدرجة الكلية وبعدي (الجانب النفسي والجانب الاقتصادي) قام الباحث باستخدام اختبار توكي (Tukey) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول (28).

جدول (28) نتائج اختبار توكي (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعاً لمتغير الجهاز الأمني.

المجال	الجهاز الأمني	الأمن الوقائي	الأمن الوطني	المخابرات العامة	الشرطة
الجانب النفسي	الأمن الوقائي		0.35831*	0.03336	0.14109
	الأمن الوطني			-0.32495*	-0.21722*
	المخابرات العامة				0.10773
	الشرطة				
الجانب الاقتصادي	الأمن الوقائي		0.19240	0.07429	-0.05767
	الأمن الوطني			-0.11811	-0.25007*
	المخابرات العامة				-0.13196
	الشرطة				
الدرجة الكلية للأمن النفسي	الأمن الوقائي		0.17262*	0.05417	-0.01290
	الأمن الوطني			-0.11845	-0.18552*
	المخابرات العامة				-0.06707
	الشرطة				

يتضح من الجدول (28) أن الفروق كانت دالة لصالح المتوسطات الحسابية الأعلى، حيث تشير المقارنات البعدية للفروق على بعد (الجانب النفسي) من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية تبعا لمتغير الجهاز الأمني أن الفروق كانت بين المبحوثين من جهازي (الأمن الوطني)، وبين المبحوثين من أجهزة (الأمن الوقائي، والمخابرات العامة، ولشرطة) لصالح المبحوثين من أجهزة (الأمن الوقائي، والمخابرات العامة، ولشرطة)، وكانت على بعد (الجانب الاقتصادي) بين المبحوثين من جهاز (الأمن الوطني)، وبين المبحوثين من جهاز (الشرطة) لصالح المبحوثين من جهاز (الشرطة)، بينما كانت على (الدرجة الكلية) بين المبحوثين من جهازي (الأمن الوقائي، والشرطة)، وبين المبحوثين من جهاز (الأمن الوطني) لصالح المبحوثين من جهازي (الأمن الوقائي والشرطة)، وتبعا لوجود فروق ذات دلالة إحصائية فان هذا يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية السادسة على الدرجة الكلية للأمن النفسي.

نتائج السؤال الثالث:

ما درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني على الدرجة الكلية وعلى جميع الفقرات وذلك كما هو واضح في الجدول (29).

جدول (29) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني.

الرقم	الفقرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	الدرجة
1	ألتزم بشكل جيد بأوقات العمل.	452	4.53	0.86	90.58	مرتفعة جدا
2	أنا قادر على تحمل المسؤوليات القانونية في عملي.	452	4.60	0.78	92.08	مرتفعة جدا

مرتفعة جدا	92.96	0.63	4.65	452	أقوم بالتعاون مع الزملاء في العمل.	3
مرتفعة جدا	91.15	0.71	4.56	452	لدي الإلمام الكافي بالمعلومات التي تخص عملي.	4
مرتفعة جدا	94.56	0.66	4.73	452	أتقيد بقواعد العمل الأخلاقية وإجراءاته.	5
مرتفعة جدا	93.32	0.61	4.67	452	أنفذ المهام المطلوبة مني في عملي بكفاءة وفعالية.	6
مرتفعة جدا	90.93	0.71	4.55	452	لدي القدرة على اتخاذ القرارات في المهام التي توكل إلي.	7
مرتفعة جدا	91.33	0.68	4.57	452	لدي مهارات اتصال جيدة مع الآخرين.	8
مرتفعة جدا	91.02	0.63	4.55	452	أتسم بدقة الملاحظة وأداء عملي بسرعة.	9
مرتفعة جدا	90.27	0.72	4.51	452	أنجز ما يطلب مني في عملي بالوقت المحدد.	10
مرتفعة جدا	87.35	0.80	4.37	452	لدي القدرة على حل المشكلات التي تواجهني أثناء عملي.	11
مرتفعة جدا	91.28	0.90	4.56	452	لدي الرغبة في التطور المهني في عملي الأمني.	12
مرتفعة جدا	88.98	0.81	4.45	452	لدي القدرة على التخطيط اليومي في عملي.	13
مرتفعة جدا	89.96	0.75	4.50	452	لدي القدرة على التصرف بعقلانية في المواقف الطارئة في عملي.	14
مرتفعة جدا	89.56	0.69	4.48	452	أستطيع ربط المعلومات النظرية بالتطبيق العملي في مهنتي.	15
مرتفعة جدا	91.02	0.45	4.55	452	الدرجة الكلية للأداء المهني	

يتضح من الجدول (29) أن الدرجة الكلية للأداء المهني لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية جاءت بدرجة مرتفعة جداً، والمتوسطات الحسابية إنحصرت بين المتوسطات (4,73- 4,37) وأن المتوسط العام لجميع الفقرات بلغ (4,55) وهو بدرجة مرتفعة جداً، وجاءت جميع الفقرات بدرجة مرتفعة جداً وأن أهم فقرات الأداء المهني لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية تمثلت في الفقرات رقم (5) والتي تنص على (أتقيد بقواعد العمل الأخلاقية وإجراءاته) بمتوسط حسابي قدره (4.73) معبرة عن درجة مرتفعة جداً، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (6) والتي تنص على (أنفذ المهام المطلوبة مني في عملي بكفاءة وفعالية) بمتوسط حسابي قدره (4.67) معبرة عن درجة مرتفعة جداً، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (3) والتي تنص على (أقوم بالتعاون مع الزملاء في العمل). بمتوسط حسابي

قدره (4.65) معبرة عن درجة مرتفعة جدا كذلك، في حين جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (11) (الذي القدرة على حل المشكلات التي تواجهني أثناء عملي) بمتوسط حسابي قدره (4.37) معبرة عن درجة مرتفعة جدا كذلك.

نتائج السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تعزى لمتغيرات (الجنس، والرتبة، وسنوات الخدمة، ومستوى الدخل، والمحافظه، والجهاز الأمني)؟

وانبثق عن هذا السؤال الفرضيات الصفرية (الثانية) وفيما يلي نتائج فحصها:

نتائج الفرضية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لأدائهم المهني تبعا لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار ت (t-test)، كما هو واضح في الجدول رقم (30).

جدول (30) نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني تبعا لمتغير الجنس.

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المجال
0.774	450	0.287	0.46	4.55	392	ذكور	الدرجة الكلية للأداء المهني
			0.38	4.54	60	إناث	

دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$. ** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى $(0.01 \geq \alpha)$.

يتبين من الجدول (30) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة تقدير منتسبي

المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية تبعا لمتغير الجنس، حيث بلغ المتوسط الحسابي

على الدرجة الكلية للأداء المهني لدى (الذكور)، (4.55)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدى (الإناث)

(4.54)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (0.287) عند مستوى الدلالة (0.774)، وذلك كما هو

واضح في الجدول السابق. وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية السابعة.

نتائج الفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات درجة تقدير منتسبي

المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تعزى لمتغير الرتبة.

للتحقق من صحة الفرضية الثامنة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة

تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني وفقا لمتغير

الرتبة، وذلك كما هو واضح في الجدول (31).

جدول (31) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية

الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تبعا لمتغير الرتبة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة	المجال
0.52	4.58	179	جندي - ملازم	الدرجة الكلية للأداء المهني
0.39	4.51	173	ملازم 1 - رائد	
0.40	4.57	100	مقدم - عميد	

يتضح من الجدول (31) وجود تقارب بين متوسطات درجات الأداء المهني من وجهة نظر منتسبي

المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية على اختلاف رتبهم. ولفحص الفرضية تم استخدام

تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (32).

جدول (32) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية الأداء المهني تبعاً لمتغير الرتبة.

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.226	1.492	0.299	2	0.597	بين المجموعات	الدرجة الكلية للأداء المهني
		0.200	449	89.883	داخل المجموعات	
			451	90.481	المجموع	

* دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$. ** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى $(0.01 \geq \alpha)$.

يتضح من الجدول (32) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تبعاً لمتغير الرتبة، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية للأداء المهني (1.492) عند مستوى الدلالة (0.226)، وتبعاً لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فإن هذا يدعو إلى قبول الفرضية الصفرية الثامنة.

نتائج الفرضية التاسعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسطات درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، وذلك كما هو واضح في الجدول (33).

جدول (33) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لأدائهم المهني تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخدمة	المجال
0.45	4.53	78	من 7 سنوات فما دون	الدرجة الكلية للأداء المهني
0.48	4.53	128	بين 7 – 13 سنة	
0.43	4.57	246	14 سنة – 25 سنة	

يتضح من الجدول (33) وجود فروق بين متوسطات درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني الأداء المهني على اختلاف سنوات خدمتهم. ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (34).

جدول (34) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني تبع السنوات الخدمة.

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.718	0.331	0.067	2	0.133	بين المجموعات	الدرجة الكلية للأداء المهني
		0.201	449	90.347	داخل المجموعات	
			451	90.481	المجموع	

* دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$. ** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى $(0.01 \geq \alpha)$.

يتضح من الجدول (34) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية للأداء المهني (0.331) عند مستوى الدلالة (0.718)، وتبعاً لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فإن هذا يدعو إلى قبول الفرضية الصفرية التاسعة.

نتائج الفرضية العاشرة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسطات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تعزى لمتغير مستوى

الدخل.

للتحقق من صحة الفرضية العاشرة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني تبعا لمتغير مستوى الدخل، وذلك كما هو واضح في الجدول (35).

جدول (35) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني تبعا لمتغير مستوى الدخل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستوى الدخل	المجال
0.49	4.64	30	أقل من 2000 شيكل	الدرجة الكلية للأداء المهني
0.47	4.52	192	بين 2000 – 4000 شيكل	
0.42	4.56	230	أكثر من 4000 شيكل	

يتضح من الجدول (35) وجود فروق بين متوسطات تقديرات منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى ادائهم المهني على اختلاف مستوياتهم دخلهم الشهري. ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (36).

جدول (36) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني تبعا لمستوى الدخل.

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.359	1.026	0.206	2	0.412	بين المجموعات	الدرجة الكلية للأداء المهني
		0.201	449	90.069	داخل المجموعات	
			451	90.481	المجموع	

* دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$. ** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى $(0.01 \geq \alpha)$.

يتضح من الجدول (36) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني تبعا لمتغير مستوى الدخل، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية للأداء المهني (1.026) عند مستوى الدلالة (0.359)، وتبعاً لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فان هذا يدعو إلى قبول الفرضية الصفرية العاشرة.

نتائج الفرضية الحادية عشرة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات درجة تقدير منتسبي

المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تعزى لمتغير المحافظة.

للتحقق من صحة الفرضية الحادية عشر تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لدرجة تقديرات منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لأدائهم المهني تبعا لمتغير المحافظة، وذلك كما

هو واضح في الجدول (37).

جدول (37) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقديرات منتسبي المؤسسة الأمنية

الفلسطينية لأدائهم المهني تبعا لمتغير المحافظة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المحافظة	المجال
0.57	4.47	97	الخليل	الدرجة الكلية للأداء المهني
0.38	4.58	176	رام الله	
0.44	4.56	179	نابلس	

يتضح من الجدول (37) وجود فروق بين متوسطات تقديرات منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية

لأدائهم المهني على اختلاف محافظاتهم. ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما

هو وارد في الجدول (38).

جدول (38) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق

بين تقديرات الأداء المهني وفقا للمحافظة.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.127	2.069	0.413	2	0.826	بين المجموعات	الدرجة الكلية للأداء المهني
		0.200	449	89.654	داخل المجموعات	
			451	90.481	المجموع	

* دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$. ** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى $(\alpha \geq 0.01)$.

يتضح من الجدول (38) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني تبعاً لمتغير المحافظة، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية للأداء المهني (2.069) عند مستوى الدلالة (0.127)، وتبعاً لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فإن هذا يدعو إلى قبول الفرضية الصفرية الحادية عشرة.

نتائج الفرضية الثانية عشرة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تعزى لمتغير الجهاز الأمني.

للتحقق من صحة الفرضية الثانية عشرة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني تبعاً لمتغير الجهاز الأمني، وذلك كما هو واضح في الجدول (39).

جدول (39) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني تبعاً لمتغير الجهاز الأمني.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجهاز الأمني	المجال
0.49	4.50	103	الأمن الوقائي	الدرجة الكلية للأداء المهني
0.46	4.63	147	الأمن الوطني	
0.44	4.45	102	المخابرات العامة	
0.36	4.60	100	الشرطة	

يتضح من الجدول (39) وجود اختلاف في متوسطات درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني على اختلاف أجهزتهم الأمنية. ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (40).

جدول (40) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق بين تقديرات الأداء المهني وفقا للجهاز الأمني.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.009**	3.882	0.764	3	2.292	بين المجموعات	الدرجة الكلية للأداء المهني
		0.197	448	88.188	داخل المجموعات	
			451	90.481	المجموع	

* دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$. ** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى $(0.01 \geq \alpha)$.

يتضح من الجدول (40) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في درجات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني تبعا لمتغير الجهاز الأمني، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية للأداء المهني (3.882) عند مستوى الدلالة (0.009)، ولمعرفة مصدر الفروق واختبار اتجاه الدلالة قام الباحث باستخدام اختبار توكي (Tukey) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول (41).

جدول (41) نتائج اختبار توكي (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعا لمتغير الجهاز الأمني.

المجال	الجهاز الأمني	الأمن الوقائي	الأمن الوطني	المخابرات العامة	الشرطة
الدرجة الكلية للأداء المهني	الأمن الوقائي		-0.12682	0.04674	-0.09630
	الأمن الوطني			0.17356*	0.03052
	المخابرات العامة				-0.14305
	الشرطة				

يتضح من الجدول (41) أن الفروق كانت دالة لصالح المتوسطات الحسابية الأعلى، حيث تشير المقارنات البعدية للفروق في الأداء المهني لمنتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير الجهاز الأمني أن الفروق كانت بين المبحوثين من جهاز (الأمن الوطني)، وبين المبحوثين من جهاز (المخابرات العامة) لصالح المبحوثين من جهاز (الأمن الوطني) وتبعا لوجود فروق ذات دلالة إحصائية فان هذا يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية الثانية عشرة.

السؤال الخامس:

ما العلاقة بين درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي ومستوى أدائهم المهني؟

وانبثق عن هذا السؤال الفرضية الصفرية الثالثة عشرة:

نتائج الفرضية الثالثة عشرة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة تقدير منتسبي

المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي ومستوى أدائهم المهني .

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة عشر استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون (Pearson

Correlation) للعلاقة بين مستوى الأمن النفسي وبين مستوى الأداء المهني، وذلك كما هو

واضح في الجدول (42).

جدول (42) نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للعلاقة بين مستوى الأمن

النفسي وبين مستوى الأداء المهني.

الاداء المهني	الدرجة الكلية للأمن النفسي	الجانب الاقتصادي	الجانب الاجتماعي	الجانب النفسي	المجالات	
0.228**	0.758**	0.277**	0.384**		معامل الارتباط	الجانب النفسي
0.000	0.000	0.000	0.000		مستوى الدلالة	
0.411**	0.739**	0.290**			معامل الارتباط	الجانب الاجتماعي
0.000	0.000	0.000			مستوى الدلالة	
0.065	0.716**				معامل الارتباط	الجانب الاقتصادي
0.166	0.000				مستوى الدلالة	
0.311**					معامل الارتباط	الدرجة الكلية للأمن النفسي
0.000					مستوى الدلالة	
					معامل الارتباط	الاداء المهني
					مستوى الدلالة	

يتضح من الجدول (42) وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات الشعور بالأمن النفسي (الدرجة الكلية وبعدي الجانب النفسي والاجتماعي) وبين

متوسطات الأداء المهني لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية، في حين تبين

انه لا توجد علاقة بين بعد (الجانب الاقتصادي) وبين الأداء المهني، وتبعاً لوجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين (الدرجة الكلية للأمن النفسي وبعدي الجانب النفسي والاجتماعي) وبين الأداء المهني فان هذا يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية الثالثة عشرة.

الفصل الخامس:

مناقشة النتائج والتوصيات

1- مناقشة نتائج الدراسة

2- توصيات الدراسة

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لمناقشة نتائج الدراسة، وذلك للإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها.

مناقشة نتائج الدراسة

مناقشة نتائج السؤال الأول:

ما درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي؟

يتضح من نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية للأمن النفسي من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للأمن النفسي (3.44) مع انحراف معياري قدره (0.45). كذلك تبين أن (المجال الاجتماعي) احتل الترتيب الأول حيث جاء بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي قدره (3.44)، في حين جاء (المجال النفسي) في المرتبة الثانية بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي قدره (3.83) بينما جاء (المجال الاقتصادي) في المرتبة الثالثة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي قدره (2.86).

تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج مجموعة من الدراسات السابقة حول وجود درجات مرتفعة من الأمن النفسي في نتائج الدراسة ومن أمثلة هذه الدراسات دراسة (القحمانى، 2015) التي أشارت إلى ارتفاع في مستوى الأمن النفسي في محددات الأداء الوظيفي للمرأة السعودية في بيئة العمل. ودراسة (الشحري، 2013) التي أظهرت نتائجها ارتفاعاً نسبياً في مستوى الأمن النفسي، وكذلك الأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية بمحافظة ظفار. ودراسة (السهي، 2007) التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى الأمن النفسي ومستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي مجلس الشورى السعودي مرتفع نسبياً .

كما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج مجموعة من الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن مستوى الأمن النفسي متوسط أو منخفض مثل دراسة (خويطر، 2010) التي أشارت إلى أن درجة الأمن النفسي المرتبط بالوحدة النفسية لدى المرأة الفلسطينية بمدينة غزة جاءت بدرجة متوسطة. ودراسة (السميري، 2009) التي أشارت إلى أن مستوى الأمن النفسي لدى أهالي البيوت المدمرة خلال العدوان الإسرائيلي على قطاع غزة جاءت بدرجة منخفضة. ودراسة (أقرع، 2005) التي أشارت إلى أن الشعور بالأمن النفسي لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية حصل على تقدير منخفض. ودراسة (الخضري، 2003) التي أشارت إلى أن مستوى الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف بمحافظة غزة جاء بدرجة متوسطة.

ويعزو الباحث السبب في وجود درجة مرتفعة للأمن النفسي من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية إلى ارتفاع نسبة الانتماء الوطني لمنتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية، وثقتهم بأنفسهم ويعملهم، سيما أن الأغلبية العظمى من منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية مناضلون وأصحاب تجربة اعتقاله في سجون الاحتلال، وهم أحد ركائز المشروع الوطني القائم على إنهاء هذا الاحتلال وإقامة الدولة الفلسطينية وعاصمتها القدس الشريف، وذلك يعزز لديهم التفاعل الإيجابي مع العمل والزملاء في العمل، وبالتالي يتولد عندهم جانب من الأمن النفسي.

مناقشة نتائج السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تعزى لمتغيرات (الجنس، والرتبة، وسنوات الخدمة، ومستوى الدخل، والمحافظه، والجهاز الأمني)؟

وانبثق عن هذا السؤال الفرضيات الصفرية (1-5) وفيما يلي مناقشة نتائج فحصها:

مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تبعاً لمتغير الجنس.

يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لأمنهم النفسي على الدرجة الكلية وبعد (الجانب الاقتصادي) تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث بينما تبين أنه لا توجد فروق على باقي الأبعاد الأخرى، حيث بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للأمن النفسي لدى (الذكور)، (3.42)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدى (الإناث) (3.57). واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (القحمانى، 2015) في ارتفاع مستوى الأمن النفسي وانعكاسه على محددات الأداء الوظيفي في العمل .

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (أقرع، 2005) من حيث إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الشعور بالأمن النفسي تعزى لمتغير الجنس.

ويرى الباحث ارتفاع هذه النسبة عند الإناث أكثر من الذكور بسبب طبيعة عمل الإناث داخل المؤسسة الأمنية الفلسطينية واختلافها مع طبيعة عمل الذكور من حيث العمل فالإناث في الغالب طبيعة عملهن بالجانب الإداري والمكتبي وطبيعة فترات الدوام أقل من الذكور وكذلك أقل بالعمل الميداني ونسبة المخاطرة والتعرض للمواقف الصعبة، وأن الذكور في طبيعة عملهم بالمؤسسة

الأمنية أكثر ضغطا بالعمل وأكثر تعرضا للمخاطرة والمواقف الصعبة بالمهام الموكلة إليهم، وكذلك طول فترة الغياب عن بيوتهم أكثر من الإناث.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات درجة تقدير منتسبي

المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تبعا لمتغير الرتبة.

تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في درجات الشعور بالأمن النفسي من

وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير الرتبة على الدرجة الكلية وأبعاد (الجانب

النفسي والجانب الاقتصادي) بينما تبين أنه لا توجد فروق على بعد (الجانب الاجتماعي)، حيث كانت

بين المبحوثين الذين رتبهم (جندي - ملازم)، وبين الذين رتبهم (ملازم 1 - رائد، ومقدم - عميد)

لصالح المبحوثين الذين رتبهم (ملازم 1 - رائد، ومقدم - عميد)، وكانت على (الجانب الاقتصادي)

والدرجة الكلية بين المبحوثين الذين رتبهم (جندي - ملازم)، وبين الذين رتبهم (مقدم - عميد) لصالح

المبحوثين الذين رتبهم (مقدم - عميد)

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (رضا 2003) من حيث الشعور بالأمن النفسي للرتب العسكرية

الأعلى (من ملازم أول إلى عميد).

ويرى الباحث سبب ذلك إلى الدخل المادي الأعلى لهذه الرتب، والمركز الذي يحتله تبعا للرتبة

العسكرية، بحيث إنه كلما ارتفعت الرتبة ارتفع الراتب والتقدير، وكذلك طبيعة العمل للمهام لهذه

الرتب التي تكون في الغالب أقل على من الرتب الأدنى من حيث المخاطرة وطبيعة الاحتكاك الميداني

بالمهام والغياب عن الأسرة بشكل أقل من الرتب الأدنى، مما ينعكس بشكل إيجابي على مستوى

الأمن النفسي لهم ليكون بشكل أعلى من الرتب الأدنى.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

يتضح من النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجات الشعور بالأمن النفسي من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة على الدرجة الكلية للأمن النفسي وبعدي (الجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي) في حين تبين وجود فروق على بعد (الجانب النفسي)، حيث كانت لصالح الذين سنوات خدمتهم (من 7 سنوات فما دون)، وبين الذين سنوات خدمتهم (14 سنة - 25 سنة) لصالح المبحوثين الذين سنوات خدمتهم (14 سنة - 25 سنة)، وتبعاً لوجود فروق ذات دلالة إحصائية على (الجانب النفسي) فإن هذا يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية الثالثة على هذا البعد، بينما تم قبولها على الدرجة الكلية للأمن النفسي وباقي الأبعاد الأخرى.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (السهلي، 2007) ودراسة (رضاء، 2003) ودراسة (الخضري، 2003) من حيث الانعكاس الأفضل لعدد سنوات الخدمة على الأمن النفسي للعاملين.

ويرى الباحث سبب ذلك بأن سنوات الخدمة تلعب دوراً هاماً في توزيع المناصب الإدارية والإشرافية فكلما كانت سنوات الخدمة أكثر انعكس ذلك على مستوى المنصب بشكل أفضل، وكذلك له تأثير إيجابي على مستوى الدخل، وينتج عن ذلك مستوى أفضل للأمن النفسي لأصحاب سنوات الخبرة الأكثر من أصحاب سنوات الخبرة الأقل.

مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تبعاً لمتغير مستوى الدخل.

يتضح من النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في درجات الشعور بالأمن النفسي من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية تبعاً لمتغير مستوى الدخل على الدرجة الكلية وبعدي (الجانب النفسي والجانب الاقتصادي)، في حين تبين أنه لا توجد فروق على بعد (الجانب الاجتماعي)، عند مستوى الدلالة (0.003)، حيث كانت الفروق على بعد (الجانب النفسي) بين الذين مستوى دخلهم (أقل من 2000 شيكل، وبين 2000 - 4000 شيكل)، وبين الذين مستوى دخلهم (أكثر من 4000 شيكل) لصالح الذين مستوى دخلهم (أكثر من 4000 شيكل)، وكانت على (الجانب الاقتصادي) بين الذين مستوى دخلهم (أقل من 2000 شيكل)، وبين الذين مستوى دخلهم (بين 2000 - 4000 شيكل) لصالح الذين مستوى دخلهم (أقل من 2000 شيكل)، كذلك كانت بين الذين مستوى دخلهم (بين 2000 - 4000 شيكل) وبين الذين مستوى دخلهم (أكثر من 4000 شيكل) لصالح الذين مستوى دخلهم (أكثر من 4000 شيكل)، في حين كانت على (الدرجة الكلية) بين الذين مستوى دخلهم (بين 2000 - 4000 شيكل)، وبين الذين مستوى دخلهم (أكثر من 4000 شيكل) لصالح الذين مستوى دخلهم (أكثر من 4000 شيكل).

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (المشوح، 2010) وكذلك دراسة (السهلي، 2007) في العلاقة الطرية بين مستوى الدخل ومستوى الأمن النفسي لصالح الأشخاص الذين يتلقون راتباً أعلى من الراتب الأقل .

ويرى الباحث أن أصحاب الدخل الأعلى يستطيعون تغطية التزاماتهم المالية، وقد يوفر جزءاً من دخلهم المادي لأمر أخرى، أو استثمار ذلك في توفير دخل آخر، ويؤثر ذلك بشكل إيجابي على مستوى الأمن النفسي لهم ولعائلاتهم، أما أصحاب الدخل المحدود الذي لا يغطي التزاماتهم المالية سيعانون من نقص تغطية الأمور الأساسية والالتزامات الشهرية مما ينعكس سلباً على مستوى الأمن النفسي لديهم.

مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تبعاً لمتغير المحافظة. يتضح من النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجات الشعور بالأمن النفسي من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية تبعاً لمتغير المحافظة على الدرجة الكلية للأمن النفسي وبعدي (الجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي)، في حين تبين وجود فروق على بعد (الجانب النفسي)، حيث كانت الفروق في درجات (الجانب النفسي) بين المبحوثين من محافظتي (الخليل ورام الله)، وبين المبحوثين من محافظة (نابلس) لصالح المبحوثين من محافظتي (الخليل ورام الله).

ويفسر الباحث هذه النتيجة لوجود نسبة أعلى من أعداد العسكريين المنتسبين للمؤسسة الأمنية الفلسطينية من محافظة نابلس أكثر من إعداد المنتسبين للمؤسسة الأمنية الفلسطينية من محافظة الخليل أو محافظة رام الله، وبالتالي فإن انتشار أعداد منتسبي نابلس على باقي المحافظات أكثر من غيرهم، وهذا يؤدي إلى نتيجة مفادها نسبة أقل لهم على المستوى النفسي ناتجة عن ضغط العمل وفترات الغياب عن الأسرة خاصة بنظام المناوبات.

مناقشة نتائج الفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي تبعاً لمتغير الجهاز الأمني.

يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في درجات الشعور بالأمن النفسي من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية تبعاً لمتغير الجهاز الأمني على الدرجة الكلية وبعدي (المجال النفسي والمجال الاقتصادي) بينما تبين عدم وجود فروق على بعد (المجال الاجتماعي)، حيث كانت الفروق على بعد (المجال النفسي) بين جهاز (الأمن الوطني)، وبين أجهزة (الأمن الوقائي، والمخابرات العامة، والشرطة) وكانت على بعد (المجال الاقتصادي) بين جهاز (الأمن الوطني)، وبين جهاز (الشرطة) لصالح جهاز (الشرطة)، بينما كانت على (الدرجة الكلية) بين جهازي (الأمن الوقائي، والشرطة)، وبين جهازي (الأمن الوطني) لصالح جهازي (الأمن الوقائي والشرطة).

ويفسر الباحث هذه النتيجة للأسباب التي تعود لطبيعة العمل والمهام، وفترات الغياب عن الأسرة، فجهاز الأمن الوطني يعتبر نواة الجيش للدولة، ويقع على كاهله مهام وفترات دوام أعلى من زملائهم في باقي الأجهزة الأمنية كنظام المناوبات والالتزام بفترات العمل، لذا فإن هذه العوامل تؤثر على الجانب النفسي ليكون أقل مستوى من زملائهم في باقي الأجهزة.

مناقشة نتائج السؤال الثالث:

ما درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني؟

تبين أن الدرجة الكلية للأداء المهني لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية جاءت بدرجة مرتفعة جدا بمتوسط حسابي قدره (4.55)، وعن أهم فقرات الأداء المهني لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية تمثلت في الفقرات رقم (5) والتي تنص على (أتقيد بقواعد العمل الأخلاقية وإجراءاته) بمتوسط حسابي قدره (4.73) معبرة عن درجة مرتفعة جدا، وجاء في المرتبة الثانية الفقرات رقم (6) والتي تنص على (أنفذ المهام المطلوبة مني في عملي بكفاءة وفعالية) بمتوسط حسابي قدره (4.67) معبرة عن درجة مرتفعة جدا، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (3) والتي تنص على (أقوم بالتعاون مع الزملاء في العمل). بمتوسط حسابي قدره (4.65) معبرة عن درجة مرتفعة جدا كذلك، في حين جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (11) (لدي القدرة على حل المشكلات التي تواجهني أثناء عملي) بمتوسط حسابي قدره (4.37) معبرة عن درجة مرتفعة جدا كذلك.

وتتنفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (القحمانى، 2015) ودراسة (الشحري، 2013) ودراسة (المشوح، 2010) ودراسة (الصرايرة، 2009) ودراسة (السهلي، 2007) من حيث الانعكاس الايجابي للأداء المهني على مستوى الأمن النفسي للعاملين.

ويرى الباحث أن سبب ارتفاع مستوى الأداء المهني للعاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية يعود إلى درجة الانتماء العالية للوطن وللعمل ولأجهزتهم الأمنية، كذلك درجة التطوير والمتابعة للأداء من قبل المسؤولين والمستوى السياسي وجانب من الرقابة المهنية والإدارية، والتوجه نحو البرامج التطوير وتحسين الأداء من خلال الدورات الخارجية والداخلية التي تزيد من مستوى الأداء المهني مما ينعكس بشكل ايجابي على مستوى الأمن النفسي لديهم.

مناقشة نتائج السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تعزى لمتغيرات (الجنس، والرتبة، وسنوات الخدمة، ومستوى الدخل، والمحافظه، والجهاز الأمني)؟

وانبثق عن هذا السؤال الفرضيات الصفرية (1-6) وفيما يلي مناقشة نتائج فحصها:

مناقشة نتائج الفرضية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات الأداء المهني من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تبعا لمتغير الجنس.

تبين عدم فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الأداء المهني من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية تبعا لمتغير الجنس، حيث بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للأداء المهني لدى (الذكور)، (4.55)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدى (الإناث) (4.54)، من حيث مستوى الأداء المهني المتساوي تقريبا بين الذكور والإناث، ويعود ذلك التساوي بين الجنسين في الأداء المهني لمنتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لخضوع كلا الجنسين لنفس الظروف المعيشية، وتقاسم المعاناة تحت تأثير الاحتلال الإسرائيلي، وكذلك لخضوع الجنسين لنفس الظروف الاقتصادية والتعاون المشترك في تحمل الأعباء المالية للأسرة، وإعطاء المسؤولين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية اهتماماً متساوياً لكلا الجنسين في أغلب التوزيعات الإدارية والمهنية والتخصصات داخل هذه المؤسسة؛ مما يولد عند كلا الجنسين حافز العطاء وتقديم مستوى مهني بأفضل حالاته.

مناقشة نتائج الفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تبعاً لمتغير الرتبة. تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في درجات الأداء المهني من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة. ويفسر الباحث هذه النتيجة من ناحية قوة الانتماء لدى العاملين بالمؤسسة الأمنية الفلسطينية، وكذلك جانب الإخلاص في العمل بالرغم من الظروف الصعبة التي يمر بها منتسبو هذه المؤسسة.

مناقشة نتائج الفرضية التاسعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجات الأداء المهني من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة. ويفسر الباحث هذه النتيجة لأداء جميع العاملين بالمؤسسة الأمنية الفلسطينية لقناعتهم بتوزيع الأدوار بغض النظر عن الرتبة، فيقوم كل فرد منهم بأداء دوره لإيمانه بأهمية هذا الدور، ولانتمائه لعمله بشكل جيد.

مناقشة نتائج الفرضية العاشرة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تبعاً لمتغير مستوى الدخل.

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في درجات الأداء المهني من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية تبعاً لمتغير مستوى الدخل. وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (السهلي، 2007) التي أشارت إلى وجود فروق في متوسطات الأداء المهني من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى السعودي تعزى لمتغير مستوى الدخل.

ويفسر الباحث هذه النتيجة لأهمية الانتماء للعمل بمهنية لمنتسبي المؤسسة الأمنية بغض النظر عن مستوى الدخل، وهذا مرتبط بمستوى الولاء والانتماء، والعمل بجانب من الإخلاص للوطن والجهاز الأمني لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية.

مناقشة نتائج الفرضية الحادية عشر:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تبعاً لمتغير المحافظة. تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في درجات الأداء المهني من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية تبعاً لمتغير المحافظة.

ويفسر الباحث هذه النتيجة لتشابه ظروف الحياة والسكن والعمل لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية والاشترك بأهداف ومسؤوليات واحدة لكافة الأجهزة الأمنية الفلسطينية، ومن أهمها توفير الأمن والأمان للمواطن الفلسطيني، وصغر المساحة الجغرافية للعاملين بالمؤسسة.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية عشرة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أدائهم المهني تبعا لمتغير الجهاز الأمني.

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في درجات الأداء المهني من وجهة نظر منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية تبعا لمتغير الجهاز الأمني.

السؤال الخامس:

ما العلاقة بين درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي ومستوى أدائهم المهني؟

وانبثق عن هذا السؤال الفرضية الصفرية الثالثة عشرة:

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة عشرة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية لمستوى أمنهم النفسي ومستوى أدائهم المهني.

يتضح من النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أمنهم النفسي وبين متوسطات درجة تقدير منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية لمستوى أدائهم المهني، في حين تبين أنه لا توجد

علاقة بين بعد (الجانب الاقتصادي) وبين الأداء المهني، وتبعاً لوجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين (الدرجة الكلية للأمن النفسي وبعدي الجانب النفسي والاجتماعي) وبين الأداء المهني فإن هذا يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية الثالثة عشر.

ويفسر الباحث هذه النتيجة في أن الأمن النفسي يعني استقرار الموظف الذي يجعله قادراً على أداء العمل بطريقة سليمة، والتمتع بالأمن النفسي يوفر للموظف أداء عمله بمهنية عالية وبمهارة تنعكس تلقائياً على جودة العمل، وتقديم الخدمات المطلوبة منه، وأن توفر عامل الأمن النفسي يمنح الموظف الثقة العالية بالنفس الذي تنعكس على نوعية وجودة العمل وبالتالي نجاح المؤسسة التي يعمل بها ومقدار إنتاجيتها.

أما بخصوص الجانب الاقتصادي الذي يتبين أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بينه وبين الأداء المهني، فإن ذلك يعود إلى عدم استقرار الوضع الاقتصادي في الأراضي الفلسطينية لأسباب عديدة منها: (عدم استقرار الرواتب، ارتفاع الأسعار، تحكم الاحتلال في المدخلات الضريبية وجوانب الاقتصاد الفلسطيني). ورغم أن العلاقة غير دالة إحصائياً إلا أنها دالة إيجابياً بسبب الانعكاس الإيجابي لاستقرار على أداء الموظف وقدراته.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، وفي ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، فإن الباحث يقدم التوصيات التي قد يستفيد منها منتسبو المؤسسة الأمنية الفلسطينية، والقائمون على إدارة هذه المؤسسة التي تعتبر العمود الفقري، والأساس الهام في بناء الدولة الفلسطينية العتيدة، ومن أهم هذه التوصيات:

- (1) تعزيز الأمن النفسي لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية من خلال الاهتمام بمنتسبي هذه المؤسسة من حيث تحسين الأوضاع الوظيفية والمالية، والاهتمام أكثر ببيئة العمل لهم.
- (2) العمل على تأسيس وحدة متخصصة في الإرشاد والدعم النفسي لمنتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية وأسرهام كافة، وتوجيههم لمواجهة الأزمات النفسية والاجتماعية والاقتصادية، وحل الإشكالات التي قد يتعرض لها منتسبو المؤسسة الأمنية الفلسطينية وأسرهام.
- (3) القيام بورش عمل ولقاءات في مجال الإرشاد النفسي والصحة النفسية، بغرض الوصول إلى معايير معينة تساعد على تعزيز الصحة النفسية، ورفع مستوى الأمن النفسي، والتخفيف من الآثار النفسية المترتبة على الضغوطات التي قد واجهها منتسبو المؤسسة الأمنية الفلسطينية.
- (4) تعزيز الجانب المهني لمنتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية وتطويره من خلال الدورات والورشات المتخصصة، وابتعاث عدد من الكادر في المؤسسة بالدورات المتخصصة، والاشتراك في اللجان المتصلة بالعمل والتخصص.
- (5) الاهتمام بعدد من المتغيرات التي لها أهميتها في تحسين الأداء الوظيفي في بيئة العمل، ومثال ذلك الاهتمام بتنمية الولاء الوظيفي، وبناء روح الفريق الواحد، وزيادة الدافعية.

6) القيام بعمل برامج إعلامية للمواطنين عبر وسائل الإعلام تبرز الدور الهام لرجال الأمن في مساندة المواطنين، وتوفير الأمن والأمان لهم، وكيفية تعاون المواطنين معهم من أجل تسهيل مهماتهم .

7) قيام الجهات المشرفة والمسؤولة عن المؤسسة الأمنية الفلسطينية بعملية تقييم شامل للأداء بشكل موضوعي ومهني، حتى ينتج عنها قرارات صحيحة، وتكون عاملاً مساعداً لإدارة هذه المؤسسة في اتخاذ قرارات فعالة، وتصحيح أي ضعف بالأداء وتقويمه.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

- القرآن الكريم.
- أبو بكر، عصام (1993): العلاقة بين القيم الدينية والأمن النفسي لدى طلبة جامعة اليرموك، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك: الأردن.
- البلادي، يحيى (2007): الايمان والأمن النفسي، مجلة الأمن، العدد 26، الرياض.
- أبو شرح، نادر حامد (2010). تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر، غزة.
- أبو عمرة، عبد المجيد (2012): الأمن النفسي وعلاقته بمستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى طلبة الثانوية العامة (دراسة مقارنة بين أبناء الشهداء وأقرانهم العاديين في محافظة غزة). رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
- عبد الخالق، أحمد، (2001): أصول الصحة النفسية، ط2، دار المعرفة الجامعية: الاسكندرية.
- ابن منظور، محمد بن مكرم (د.ت): لسان العرب، دار المعارف: القاهرة.
- أقرع، إياد (2005): الشعور بالأمن النفسي وتأثيره ببعض المتغيرات لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية. رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية.
- الترمذي، أبو عيسى (1999). جامع الترمذي، الرياض. دار السلام للنشر والتوزيع.
- التل وأبو بكر، (1997) تطوير مقياس للأمن النفسي في اطار إسلامي، مجلة أبحاث اليرموك، المجلد 12، العدد2، ص 9-20 .
- تلهاء، زكري (2004): الحاجات الإرشادية لمدرسي الثانوية وفق شعورهم بالأمن النفسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة صنعاء.
- الجميلي، حكمت (2001): الألتزام الديني وعلاقته بالأمن النفسي لدى طلبة جامعة صنعاء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة صنعاء.
- الحربي، أحمد صالح (2003). الرقابة الإدارية وعلاقتها بكفاءة الأداء. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

- الحربي، محمد عبد الله (2005): الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالدفاع المدني بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- حنان الكواري (2012). الأمن الإجتماعي وتأثيره على التربية في ضوء التحديات المعاصرة، دار الوفاء القانونية، مصر.
- الخضري، جهاد (2003): الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف بمحافظة غزة وعلاقته ببعض سمات الشخصية ومتغيرات أخرى. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- خليفة، عبد المطلب محمد (1992). إرتقاء القيم. دراسة نفسية، سلسلة عالم المعارف، الكويت.
- خويطر، وفاء (2010): الأمن النفسي والشعور بالوحدة النفسية لدى المرأة الفلسطينية (المطلقة والأرملة) وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
- الشرقاوي، حسن محمد (1984): نحو علم نفس اسلامي، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية.
- الدسوقي، كمال (1990): نخيرة علوم النفس، المجلد2، مؤسسة الأهرام، القاهرة.
- الدسوقي، كمال (1979): النمو التربوي للطفل والمراهق، دار النهضة العربية، القاهرة.
- الدليم، فهد (2005): الطمأنينة النفسية وعلاقتها بالوحدة النفسية لدى عينة من طلبة الجامعة. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، جامعة الملك سعود، المجلد18، -229-362.
- دواني، كمال وديراني، عيد (1983): إختبار ماسلو للشعور بالأمن، مجلة دراسات العلوم الإنسانية، المجلد10، العدد2، عمان، الجامعة الأردنية.
- دواني، كمال وديراني، عيد (1984): العلاقة بين النمط القيادي والشعور بالأمن، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد12، العدد11، عمان: الاردن.
- الدوغان، عبد الله السهلاوي، ابراهيم: (2006) بطاقة تقويم الاداء لمديرو المدارس، رسالة التربية وعلم النفس، جامعة الملك سعود.
- ديراني، محمد عيد (1991): السمات الشخصية للمشرفين التربويين في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات، دراسات العلوم الإنسانية، المجلد20، العدد3.

- رضا، حاتم(2003): الابداع الاداري وعلاقته بالاداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- زهران، حامد (1989): الأمن النفسي دعامة للأمن القومي العربي، مجلة دراسات تربوية، مجلد 4 ، عدد 19، القاهرة: عالم الكتب.
- زهران، حامد (2002): دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي، ط1، القاهرة، مصر.
- سعد، علي (1999): مستويات الأمن النفسي لدى الشباب الجامعي، مجلة جامعة دمشق، م15، ع1 دمشق، سوريا.
- السليمي، علي(2004): ادارة السلوك التنظيمي، القاهرة: دار غريب.
- السميري، نجاح(2009): المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى أهالي البيوت المدمرة خلال العدوان الاسرائيلي على محافظات غزة، مجلة جامعة النجاح(العلوم الانسانية)، العدد24، فلسطين.
- السهلي، ماجد (2007): الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي. (دراسة مسحية على موظفي مجلس الشورى السعودي). رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- الشحري، أمينة مشرح (2013). الأمن النفسي وعلاقته بكفاءة الأداء لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار، رسالة ماجستير، جامعة نزوى.
- الشهري، عبد الله (2009): إساءة المعاملة المدرسية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى عينة من تلاميذ المرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الصوافي، محمد ناصر (2008). مستوى الأمن النفسي لدى عينة من طلبة جامعة نزوى. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- الصنيع، صالح(1995): دراسات في التأصيل الاسلامي لعلم النفس، ط1، دار عالم الكتب: الرياض.
- الطهراوي، جميل (2007): الأمن النفسي لدى طلبة الجامعات في محافظات غزة وعلاقته
- باتجاهاتهم نحو الإنسحاب الإسرائيلي، مجلة كلية التربية، الجامعة الاسلامية، المجلد الخامس عشر، العدد الثاني، غزة، ص979-1013.
- عبد الرازق، نادر حامد (2010): تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.

- عبد المحسن، توفيق محمد (2002). **تقييم الأداء: مداخل جديدة... لعالم جديد**، بيروت: دار الفكر العربي والنهضة العربية.
- عصمت عربي (2001). **التنشئة الإجتماعية- دراسة في علم الإجتماع النفسي**، دار الوفاء القانونية، مصر.
- عقل، وفاء (2009): **الأمن النفس وعلاقته بمفهوم الذات لدى المعاقين بصريا، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.**
- العقيلي، عادل محمد (2004): **الإغتراب وعلاقته بالأمن النفسي**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- عليمت، صالح، (2002)، **مشكلات الإدارة في المدرسة الأساسية في محافظة المفرق الأردنية**، مجلة العلوم التربوية والإنسانية والاجتماعية، (جامعة أم القرى): المجلد الرابع عشر، العدد الثاني.
- العيسوي، عبد الرحمن (2001). **الإسلام والصحة النفسية**. بيروت، دار الراتب الجامعية.
- الفيروز أبادي، مجد الدين محمد (1989) **القاموس المحيط**. بيروت، دار الكتب العلمية.
- قابل، عبد القادر حسن (2004). **دراسة تحليل سلوكيات الوظيفة من خلال الإنترنت**. الملتقى الإداري الثاني الذي تقيمه الجمعية السعودية للإدارة، الرياض: 16-17 محرم 1435 هجري. (7-8 مارس 2004).
- القحمانى، مها الحسن (2015). **الأمن النفسي وإنعكاسه على محددات الأداء الوظيفي للمرأة في بيئة العمل**، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- القرالة، عصمت (2008). **أثر خصائص الحكمانية في الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الداخلية الأردنية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- كشروء، عمار الطيب (1989)، **معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيم والادارة**، بنغازي، ليبيا، منشورات جامعة قاريونس.
- محمد الشريف (2003). **"الأمن النفسي" الطبعة الثانية**. دار الاندلس الخضراء- جدة.
- محمد عثمان وإبراهيم إبراهيم (2004): **"المسؤولية الأمنية دور المؤسسات التعليمية في تحقيقها الاسرة كنموذج"**، سجل البحوث والأوراق المقدمة في ندوة الأمن والمجتمع، كلية الملك فهد الأمنية، مركز البحوث والدراسات، الجزء 2.
- مركز المعلومات الوطني الفلسطيني، وفاء، (2016) وكالة الانباء والمعلومات الفلسطينية

. (<http://www.wafa.ps>)

- مصطفى، أحمد (2002) إدارة السلوك التنظيمي: نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل. القاهرة: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- المعجم الوسيط، (1985) مجمع اللغة العربية، ج1، ط2، القاهرة، د.ن.
- موسى، رشاد عبد العزيز (1990): علم النفس الدعوة بين النظرية والتطبيق، ط1، المكتب العلمي للنشر والتوزيع: الاسكندرية.
- النمشة، على عبید (1993) أثر البرامج التدريبية على كفاءة المتدربين في المعاهد الأمنية رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

1. Cai, Y, Reeve, J., Robinson, D.T. (2002). Home Schooling and Teaching Style: Comparing the Motivating Style of Home School and Public School Teachers. Journal Educational Psychology, 94 (2), 372-380
2. Carter, S. (2001). The Impact Of Parent/Family Involvement On Student Outcomes: Annotated Bibliography from the past Decade.
www.directionservice.org/cadre/parent_family_involv.cfm
3. Cheung, C.R & McBride-Chang, C. (2008). Relation of Perceived Maternal Parenting Style, Practice, and Learning Motivation to Academic Competence in Chinese Children. Merrill-Palmer Quarterly, 54 (1), 1-22.
4. Cruiskshank, D.R., Bainer, D,L., & Metcalf, K.K., (1999). The Act of Teaching. (2nd edition). Boston: McGraw- Hill Collage.
- 5- Davis, G.A & Rimm, S.B. (1998). Education of The Gifted and Talented. (4th edition). Boston: Allyn and Bacon.
- 6- De La Paz, S., & Graham, S. (2006). Explicitly Reciprocal in the Classroom: Overcoming Obstacles and Making Modifications. Journal of Educational Psychology, 94 (4), 687-698.

- 7 - Englund, M.M., Lucker, A.E., Whaley, G.J.L., and Egeland, B., (2004). Children's Achievement in Early Elementary School: Longitudinal Effects of Parental Involvement, Expectations, and Quality of Assistance. *Journal of Educational Psychology*, 96, (4), 723-730.
- 8- Esptein, J.L. (2001). *School, Family, and Community Partnerships: Preparing Educators and Improve Schoolings*. Boulder Co:Westview. – 9- Hair. J.F (1998). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: PrenticeHall, Inc. h. 660-661.
- 9- Henry, C.S., Merten, S.W., Plunkett, S.W, & Sands, T. (2008). Neighborhood, Parenting, and Adolescent Factors and Academic Achievement in Latino Adolescents From Immigrant Families, *Family Relation*,(57, 579- 590).
- 10- Lodewyk,K.R., &Winne, P.H., (2005). Relation Among the Structure of Learning Tasks, Achievement, and Changes in Self-Efficacy in Secondary Students. *Journal of Educational Psychology*, 97 (1), 3-12.
- 11 - Mayer, R.E., Dow, G.T., & Mayer, S (2003). Multimedia Learning in Interactive Self-Explaining Environment: What Works in the Design of Agent-Based Microworlds ?. *Journal of Educational Psychology*, (95), 806-813

الملاحق

ملحق رقم (1) مقياس الأمن النفسي والأداء المهني قبل التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

قسم التوجيه والارشاد النفسي

الأخ/ الأخت الكرام ...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..



يقوم الباحث بإجراء دراسة تهدف إلى معرفة الشعور بالأمن النفسي وعلاقته بالأداء المهني لدى منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية .. ولهذه الغاية يضع الباحث بين أيديكم هذا المقياس ويرجو منكم الاجابة عن جميع فقراته وذلك بوضع اشارة × امام العبارة وفي العمود المناسب، محدداً أنسب الإجابات بالنسبة لك متوفياً الصدق والموضوعية .

علماً بأن اجابتك ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ...

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحث:

حمزة جرادات

أولاً: البيانات الشخصية : يُرجى وضع إشارة × في المربع الذي يتفق مع وصفك :

1. الجنس : ذكر انثى
 2. الرتبة : من جندي إلى ملازم من ملازم اول إلى رائد من مقدم إلى عميد
 3. سنوات الخدمة : من سنة إلى 7 سنوات من 8 -13 سنة من 14 إلى 25 سنة
 4. مستوى الدخل: اقل من 2000 شيكل شهري من 2000 إلى 4000 شهري
 - اكتر من 4000 شيكل شهري
- ثانياً: أ) مقياس الأمن النفسي:

يرجى وضع إشارة × في المربع الذي يتوافق مع وضعك امام كل فقرة من الفقرات التالية :

1. البعد الأول الجانب النفسي (الانفعالي)

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	نادراً	أحياناً	أبداً
1.	عندي ثقة عالية بنفسى وبقدراتى.					
2.	أشعر بالراحة النفسية والانتماء اثناء ادائى لعملى.					
3.	بعض المواقف فى العمل تشعرنى بتدهور فى حالتى النفسية.					
4.	أشعر بعدم تقبل الآخرين لى ولى لعملى.					
5.	أشعر بالسعادة والراحة فى حياتى العملية.					
6.	عملى يسبب لى المتاعب والضغط النفسى.					
7.	أشعر براحة نفسية اثناء اجازتى اكثر منها اثناء الدوام.					
8.	أشعر بالضيق والضغط عند استدعائى للعمل فى وقت اجازتى.					
9.	اختيارى لعملى جاء بقناعة واختيار منى.					
10.	أتمنى لو كنت أعمل فى مجال آخر غير العمل الأمنى.					

2. البعد الثانى الجانب الاجتماعى والاسرى:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	نادراً	أحياناً	أبداً
1.	افضل ان اكون بين الناس عل أن اكون بمفردى.					
2.	علاقاتى الاجتماعىة تشعرنى بالارتياح.					
3.	أشعر باهتمام المسؤولين وتقديرهم لى على جهودى.					
4.	أميل للمخاطرة المحسوبة للمساهمة فى حماية المواطنين فى المواقف الصعبة.					
5.	أسرتى فىها مستوى جيد من السعادة والرضى الاجتماعى.					
6.	عملى فى مجال الأمن يحوز رضى الآخرين.					

					7. تواصل المسؤولين في العمل معي مريح وسهل.
					8. انا على قناعة بان عملي من اجل راحة الناس جيد.
					9. أشعر بأن كثير من الناس غير راضين عن أدائنا في مجال الأمن.
					10. علاقاتي الاجتماعية ستكون افضل لو كنت في عمل آخر.

3. البعد الثالث الجانب الاقتصادي:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	نادراً	أحياناً	أبداً
1.	دخلي المالي يكفي لسد احتياجات أسرتي.					
2.	أعتبر ان المال هو المصدر الرئيسي للسعادة.					
3.	يقوم المسؤولون في العمل بصرف مكافآت مالية مناسبة للمهام في العمل.					
4.	أشعر بالرضى عن دخلي المالي.					
5.	الالتزامات المادية من قروض والتزامات تستهلك أغلب راتبي.					
6.	دخلي المادي يسمح لي بتوفير جزء منه.					
7.	راتبي الشهري يتناسب مع رتبتي.					
8.	الدخل المادي يؤثر سلباً على ادائي المهني.					
9.	الجانب المادي يستنفذ تفكيري.					
10.	تكثر مشاكل الاسرية بسبب قلة الدخل المالي.					

ب) مقياس الاداء المهني:

يرجى وضع إشارة x في المربع الذي يتوافق مع وضعك أمام كل فقرة من الفقرات التالية:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	نادراً	أحياناً	أبداً
1.	الإلتزام الجيد بأوقات العمل.					
2.	القدرة على تحمل المسؤوليات القانونية والاخلاقية.					
3.	التعاون مع الزملاء.					
4.	الالمام بالمعلومات الكافية عن العمل.					
5.	التقيد بقواعد العمل واجراءاته.					
6.	الكفاءة والفعالية في اداء المهام المطلوبة.					
7.	القدرة على اتخاذ القرار في المهام المكلف بها.					
8.	مهارات الاتصال مع الاخرين.					
9.	الدقة في العمل وسرعة الملاحظة.					
10.	انجاز الخطة الأمنية في الوقت المحدد.					

					القدرة على حل المشكلات.	.11
					الرغبة في التطور المهني.	.12
					التخطيط للعمل اليومي.	.13
					القدرة على التصرف بعقلانية في المواقف الطارئة.	.14
					ربط المعلومات النظرية بالتطبيقات العملية.	.15

ملحق رقم (2) مقياس الأمن النفسي والأداء المهني بعد التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

برنامج الارشاد النفسي والتربوي

الأخ/ الأخت الكرام ...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

يقوم الباحث بإجراء دراسة تهدف إلى معرفة ((الشعور بالأمن النفسي وعلاقته بالأداء المهني لدى عينة من منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية)).. ولهذه الغاية يضع الباحث بين أيديكم هذا المقياس ويرجو منكم الاجابة عن جميع فقراته وذلك بوضع اشارة × امام العبارة وفي العمود المناسب، محدداً أنسب الإجابات بالنسبة لك متوفياً الصدق والموضوعية .

علماً بأن اجابتك ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ...

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحث: حمزة جرادات

إشراف: د.كمال مخامرة

أولاً: البيانات الشخصية : يُرجى وضع إشارة × في المربع الذي يتفق مع وصفك :

5. الجنس : ذكر انثى
6. الرتبة : من جندي إلى ملازم من ملازم اول إلى رائد من مقدم إلى عميد
7. سنوات الخدمة : من 7 سنوات فما دون من 7-13 سنة من 14 إلى 25 سنة
8. مستوى الدخل: اقل من 2000 شيكل شهري من 2000 إلى 4000 شيكل اكثر من 4000 شيكل شهري
9. المحافظة: الجنوب (الخليل) الوسط (رام الله) الشمال (نابلس)
- 10- الجهاز الأمني: الأمن الوقائي الأمن الوطني المخابرات العامة الشرطة

ثانياً: (أ) مقياس الأمن النفسي:

يرجى وضع إشارة × في المربع الذي يتوافق مع وضعك امام كل فقرة من الفقرات التالية :

4. البعد الأول: الجانب النفسي:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	نادراً	أحياناً	أبداً
1.	عندي ثقة عالية بنفسي					
2.	أشعر بالراحة النفسية اثناء ادائي لعملي.					
3.	بعض المواقف في عملي تشعرني بتدهور في حالتي النفسية.					
4.	أشعر بعدم تقبل الآخرين لعملي.					
5.	لدي القدرة على مواجهة الواقع حتى ولو كان مرا.					
6.	عملي يسبب لي الضغط النفسي.					
7.	أشعر براحة نفسية اثناء اجازتي اكثر منها اثناء العمل.					
8.	أشعر بالضيق والضغط عند استدعائي للعمل في وقت اجازتي.					
9.	اختياري لعملي جاء عن قناعة واختيار مني.					
10.	أنام نوما هادئاً.					

2. البعد الثاني: الجانب الاجتماعي :

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	نادراً	أحياناً	أبداً
1.	افضل ان اكون بين الناس على أن اكون بمفردي.					
2.	علاقاتي الاجتماعية تشعرني بالارتياح.					
3.	أشعر باهتمام المسؤولين وتقديرهم لي على جهودي.					
4.	أميل للمخاطرة المحسوبة للمساهمة في حماية المواطنين في المواقف الصعبة.					
5.	تفاعلي مع أسرتي يشعرني بالسعادة والرضى الاجتماعي.					
6.	عملي في مجال الأمن يكسبني رضى الآخرين.					
7.	تواصل المسؤولين في العمل معي مريح وسهل.					
8.	انا على قناعة بان عملي من اجل راحة الناس وتوفير الأمن لهم.					
9.	أشعر بأن كثير من الناس غير راضين عن أدائنا في مجال الأمن.					
10.	أعتقد أن علاقاتي الاجتماعية ستكون افضل لو كنت في عمل آخر.					

5. البعد الثالث: الجانب الاقتصادي:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	نادراً	أحياناً	أبداً
1.	دخلي المالي يكفي لسد احتياجات أسرتي.					
2.	أعتقد ان الدخل المالي هو المصدر الرئيسي للسعادة.					
3.	أحصل على حوافز مرضية من المسؤولين مقابل مهماتي بالعمل.					
4.	أشعر بالرضى عن دخلي المالي.					
5.	كثرة الالتزامات المالية تستهلك أغلب راتبي.					
6.	دخلي المادي يسمح لي بتوفير جزء منه.					
7.	راتبي الشهري يتناسب مع رتبتي.					
8.	قلة راتبي الشهري تؤثر سلباً على ادائي المهني.					
9.	الالتزامات المالية تستنفذ تفكيري.					
10.	أعاني من مشاكل اسرية بسبب قلة الدخل المالي.					

ب) مقياس الاداء المهني:

يرجى وضع إشارة x في المربع الذي يتوافق مع وضعك أمام كل فقرة من الفقرات التالية:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	نادراً	أحياناً	أبداً
1.	ألتزم بشكل جيد بأوقات العمل.					
2.	أنا قادر على تحمل المسؤوليات القانونية في عملي.					
3.	أقوم بالتعاون مع الزملاء في العمل.					
4.	لدي الإلمام الكافي بالمعلومات التي تخص عملي.					
5.	أتقيد بقواعد العمل الأخلاقية وإجراءاته .					
6.	أنفذ المهام المطلوبة مني في عملي بكفاءة وفعالية.					
7.	لدي القدرة على اتخاذ القرارات في المهام التي توكل إلي.					
8.	لدي مهارات اتصال جيدة مع الآخرين.					
9.	أتسم بدقة الملاحظة وأداء عملي بسرعة.					
10.	أنجز ما يطلب مني في عملي بالوقت المحدد.					
11.	لدي القدرة على حل المشكلات التي تواجهني أثناء عملي.					
12.	لدي الرغبة في التطور المهني في عملي الأمني.					
13.	لدي القدرة على التخطيط اليومي في عملي.					
14.	لدي القدرة على التصرف بعقلانية في المواقف الطارئة في عملي.					
15.	أستطيع ربط المعلومات النظرية بالتطبيق العملي في مهنتي.					

ملحق رقم (3) قائمة أسماء المحكمين للاستبيان:

الجامعة	اسم المحكم	الرقم
جامعة الخليل	أ.د. نبيل الجندي	-1
جامعة الخليل	أ.د. جمال أبو مرق	-2
جامعة الخليل	د. كامل كتلو	-3
جامعة الخليل	د. محمد عجوة	-4
جامعة الخليل	د. إبراهيم المصري	-5
وزارة الداخلية	د. عيسى جرادات	-6
وزارة الداخلية	د. عايد الحموز	-7
جامعة القدس	د. سمير شقير	-8
جامعة النجاح	د. فاخر الخليلي	-9
جامعة الإسكندرية	د. محمد إسماعيل مطر	-11
جامعة الإسكندرية	د. محمد خميس البوبو	-12

ملحق رقم (4) كتاب الجامعة لقادة الاجهزة الأمنية لتسهيل مهمة الباحث

HEBRON
UNIVERSITY



جامعة الخليل

Ref.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

م.خ/ 110 ت/ 2017

الرقم :

Date

2017/11/12

التاريخ :

حضرة الأخوة قادة الأجهزة الأمنية في المحافظات الشمالية المحترمين.

الموضوع: تسهيل مهمة

بعد التحية ،،،

يقوم الطالب حمزه عبد الله جرادات بإجراء دراسة بعنوان:
"الأمن النفسي وعلاقته بالأداء المهني لدى عينة من منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية"

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته /ا/.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية

د.كمال مخامرة

د. كمال مخامرة
2017/11/12



P.O.Box 40 , Hebron , West Bank , Palestine
URL : [http // www.hebron.edu](http://www.hebron.edu)

ص.ب ٤٠ الخليل - فلسطين
تلفون : 970 (0)2-222-0995
فاكس : 970 (0)2-222-9303