

الحس الأمني وعلاقته بعوامل الشخصية الكبرى لدى رجل الأمن الفلسطيني (الأمن الوطني في محافظة جنين أنموذجاً)

The Security Awareness and its Relationship to the Major Personality Factors among Palestinian Security Personnel (The National Security in Jenin Governorate is A Model)

رحاب السعدي

Rihab Alsadi

قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الاستقلال، أريحا، فلسطين

بريد الكتروني: rihab_alsadi@yahoo.com

تاريخ التسليم: (2017/12/2)، تاريخ القبول: (2018/2/8)

ملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الحس الأمني وعوامل الشخصية الكبرى لدى رجل الأمن الفلسطيني، كما هدفت إلى معرفة أكثر عوامل الشخصية شيوعاً، ومعرفة الاختلاف في درجة الحس الأمني وعوامل الشخصية في ضوء متغيري (سنوات الخدمة، والرتبة العسكرية). تكونت عينة الدراسة من (169) من أفراد الأمن الوطني في محافظة جنين، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة. ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير مقياس الحس الأمني، كما تم استخدام قائمة العوامل الكبرى للشخصية والتي أعدها كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992). أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين عامل العصابية والحس الأمني، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين عامل الضمير والحس الأمني. وقد أوصت الباحثة بضرورة الاهتمام بدراسة الحس الأمني وعوامل الشخصية ضمن متغيرات أخرى، وبناء مقياس للحس الأمني يتناسب مع البيئة الفلسطينية، وإجراء المزيد من الدورات التدريبية المتخصصة التي تعمل على تنمية الحس الأمني لدى أفراد الأمن الفلسطيني.

الكلمات المفتاحية: الحس الأمني، عوامل الشخصية الكبرى، الأمن الوطني، رجل الأمن الفلسطيني.

Abstract

This study aimed to know the relationship between the security sense and the major personality factors among the Palestinian security personnel. It also aimed to know the most common personality factors and to know the difference in the degree of security sense and the personality factors in the light of the two variables of (years of service, and the military rank). The sample consisted of (169) individuals in the National Security in the Governorate of Jenin. They were chosen by the simple random sample method. In order to achieve the aims of the study, the researcher developed the Security Sense Measure. She also used the list of the major personality factors which was prepared by (Costa & McCrae, 1992). The results of the study indicated that there is a statistically significant negative correlation between the neurotic factor and the security sense, and the existence of a statistically significant positive correlation between the factor of conscience and the security sense. The researcher recommended the necessity of being interested in studying the security sense and the personality factors within other variables, and building a measure for security sense which suits the Palestinian environment, and conducting more specialized training sessions which work on developing the security sense among the individuals of the Palestinian Security apparatus.

Keywords: Security Sense, Major Personality Factors, National Security, Palestinian Security Personnel.

المقدمة

عاش الشعب الفلسطيني في ظل حلم يراوده بإقامة كيان قومي على التراب الفلسطيني، يكون واقعاً لا يقبل التغيير والتبديل، حيث يعيش أكثر من ثلثي الشعب الفلسطيني في الشتات والمهجر، مما يتطلب توفير قدر من الأمن الشخصي للذين يبقون خارج حدود السلطة الوطنية الفلسطينية. وتكمن أساسيات الأمن بالنسبة للفلسطينيين في تبييد مخاوف الماضي وتهديدات الحاضر، بما فيها إنهاء الاحتلال والاستيطان (Al-Khalidi, 1993). فالأمن هو قيمة أساسية في حياة الإنسان، ويرتبط بالسلام والاستقرار، وهو الأساس الذي نبني عليه حياتنا الفردية والاجتماعية. والأمن يعد حاجة إنسانية يتمثل من خلاله الشعور بالثقة، والسلام النفسي، وعدم الشعور بالمخاوف. حيث يشكل الأمن المستوى الثاني من الاحتياجات الإنسانية حسب التسلسل الهرمي لماسلو، بعد الحاجات الفسيولوجية، حيث يشمل الشعور بالأمن الفرد والأسرة والمجتمع

والأمة، والشعور بالأمن الشخصي يزداد بازدياد الشعور بالأمن الاجتماعي والقومي (Yazdanfar & Nazari, 2015).

ويعد الأمن من المنظور النفسي هو الشعور بالراحة والبعد عن القلق والاضطراب، أما الأمن العام والداخلي فهو حماية المجتمع والوطن من المخاطر المحدقة به (Shabsough, 2006)، وكثيراً ما ينظر للأمن من منظور المخاطر مثل خطر التعرض للقتل أو الخوف من الجريمة (Boström, et al., 2013). فالحاجة إلى الأمن هي حاجة سيكولوجية يسعى الإنسان من خلالها للمحافظة على الظروف التي تضمن له إشباع الحاجات البيولوجية والسيكولوجية (Dahlan, 2007).

وقد أصبح الأمن في وقتنا الحالي ضرورة لا بد منها، وذلك لاتصاله بجميع مناحي الحياة، من حيث توفير الأمن للناس والمجتمع (Mu'ammam, 2013). ويعد الحس الأمني من أهم المهارات التي يجب أن يتمتع بها رجل الأمن، وذلك لارتباطها المباشر مع المهارات الأمنية الأخرى.

وقد عرف (Al-shehwi, 1997) الحس الأمني كما ورد في (Al-Muwaisheer, 2004) بأنه "استعداد فطري لدى رجل الأمن والميل الوجداني والشعوري والنفسي، حيث يعمل على اكتشافه بعد استشعاره به ثم تعظيمه اعتماداً على مكونات داخلية غالباً ما تتوافر في الإنسان بحكم خلقته واستعداده ساعياً نحو اكتساب خبرات ومهارات أمنية أساسها قوة الملاحظة، وتوارد الخواطر، وصولاً إلى مناقشة الأحداث بصورة متأنية، دون أن تتجاوز ومضات الحدث الأمني الذي يعرض له أو يتبع بصره عليه أو يعرض عليه.

وتنبثق أهمية الحس الأمني بأنها تزيد من قدرة رجل الأمن على الإبداع والابتكار في العمل الأمني، كما أنها تساعد على الوصول إلى نتائج إيجابية في عمله، ويستطيع رجل الأمن أيضاً التنبؤ وتوقع الأخطار الأمنية قبل وقوعها، وإدراك الأمور التي لا يكون لها دلالة مباشرة (Al-Uwaiti, 2015).

ويعتمد رجل الأمن في حسه الأمني على مجموعة من وسائل الإدراك الحسية، تتمثل في حواسه الخمس من بصر وسمع وشم ولمس وتذوق، ويعتمد كذلك على وسائل الإدراك غير الحسية وهي تتمثل في خصائص غير مألوفة يمتلكها بعض البشر، والتي يطلق عليها البعض الحاسة السادسة (Al-Muwaisheer, 2004). وهناك بعض العوامل التي تؤدي دوراً في تنمية ملكة الحس الأمني، منها: الإحساس بالمسؤولية، والانتماء للوطن، والرغبة في التفوق والإبداع، وغموض بعض المواقف الأمنية (Al-Jahni, 1428).

ويمكن القول بأن مهارة الحس الأمني تتبع لشخصية الإنسان، وخلفيته التربوية والثقافية، ومستوى الذكاء لديه، ونمط حياته وقدرته على التكيف البيئي والاجتماعي والعائلي، وتتأثر أيضاً بمهاراته الذاتية والعقلية والنفسية والجسدية (Al-Musawi, 2012).

ونظراً لأهمية الأمن في الحفاظ على الأفراد والمجتمعات من كل مصادر التهديد والقلق والخوف، فهو يعد من الحاجات الأساسية لبناء الشخصية الإنسانية. وكان غوردان البورت من أوائل الرواد الذين بحثوا في الشخصية، حيث ذكر بأنها مجموعة من النظم النفسية والفسولوجية داخل الفرد (Clack, 2017). وهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بأنماط الحياة العامة كالرفاهية والصحة الجسدية والعقلية (Hengartner, et al., 2016)، كما أنها تصف أيضاً الفروق الفردية الثابتة في الجوانب المعرفية والعاطفية والعقلية (Montag & Panksepp, 2017). حيث يمكن فهم الشخصية من خلال السلوكيات والمواقف ذات التصرف الدائم بمختلف المجالات (Zaidi, et al., 2013).

عوامل الشخصية الكبرى

تعد عوامل الشخصية الخمسة من أبرز النماذج في علم النفس المعاصر لوصف السمات البارزة للشخصية (John & Srivastava, 1999). وأظهرت البيانات البحثية أن السمات الشخصية الخمس مستقرة للغاية مع مرور الوقت، ويبدو أنها تتشكل من العوامل البيولوجية (الوراثية)، بالرغم أن العوامل البيئية تلعب دوراً مهماً (Zaidi, et al., 2013)، لكنها تظهر بثقافات ولغات مختلفة (Gallego & Pardo, 2013). وعن أهمية عوامل الشخصية في البحوث الأمنية وخاصة عند التعامل مع أمن المعلومات ومخاطرها المحتملة وكيفية الرد في مواقف مختلفة، وتبين بأن هذا يختلف من فرد لآخر تبعاً لنمط الشخصية والعوامل المعرفية، فأصبحت الفروق الإدارية مجالاً مهماً من مجالات التركيز في البحوث الأمنية، حيث تبين بأن هناك تأثيراً إيجابياً لإدارة المعتقدات المعرفية للموظف، والمواقف والأنماط السلوكية عند التعامل مع أمن المعلومات (Uffen, et al., 2012)، حيث إن الأمن الفعال يساعد القيادات على تحسين البيئة الأمنية (Stanton, et al., 2005).

وقد أشار (Pour Esmaeeli, et al., 2011) إلى نموذج عوامل الشخصية الخمسة يمثل إطاراً مرجعياً متعدد المستويات، وهو يزيد من معرفتنا بالشخصية والصحة. كما أنه يمكن تفسير الاختلافات القائمة في سلوك الشخصية بناءً على عوامل الشخصية الخمسة (Paunonen, 2003). في حين أشارت نتائج بعض الدراسات بأن الضعف في بناء الشخصية يتصل إلى حد كبير بالمشاكل النفسية والاجتماعية (Hengartner, et al., 2016).

وبالرغم من أن عوامل الشخصية الخمسة دقيقة التكوين وواسعة، إلا أن هناك بعض الصفات التي تحدد نموذج هذه العوامل الخمسة للشخصية وهي: الانفتاح، والضمير، والانبساطية، والمقبولية، والعصابية (Sutin, et al. 2016; Malykh, et al. 2017; Costa & McCrae, 1992)، وهي عالمية موجودة لدى الجميع بشكل عام، ولكن بمقادير متفاوتة، وتستخدم سمة واحدة لتحديد شخصية الإنسان (Panchu, et al., 2017). وهي أيضاً يمكن أن تفسرها وتتنبأ بمجموعة من الفروق الفردية في مجال الصحة النفسية والرضا الوظيفي وأداء العمل (Linden, et al., 2010).

ويمكن توضيح خصائص الأفراد حسب نموذج عوامل الشخصية

1. العصابية Neuroticism: تشير هذه الصفة إلى مستوى عالٍ من العصبية، ولديها مشاعر سلبية تتمثل بالقلق والاكتئاب والعدائية والضعف، لأنها تميل إلى وضع نفسها في حالة من التأثير السلبي، كما أنها تفتقر إلى التحفيز الخارجي، والإيجابية وعدم القدرة على التكيف والاستقرار العاطفي، والاندفاع والمزاجية (Bui, 2017; Montag & Panksepp, 2017) وعدم الثقة بالنفس وعدم احترام الذات (Hassan, et al., 2016)، والحساسية العالية للتهديدات الاجتماعية (Atari, et al., 2017)، في حين أن الأفراد الذين لديهم درجة منخفضة من العصابية لديهم ثقة أكبر بأنفسهم، والهدوء والاسترخاء (Zhao & Seibert, 2006).
2. الانبساطية Extraversion: يصف هذا العامل نهجاً حيوياً تجاه العالم (Gallego & Pardo, 2013)، ويمكن تعريف هذا العامل خلال التنشئة الاجتماعية والدافع الذاتي (Hazrati, et al. 2011). وتشير هذه الصفة أيضاً إلى الحماس والنشاط والحيوية والطموح لدى الأفراد (Bui, 2017)، وهؤلاء لديهم إثارة نشطة، ولديهم الاستعداد لتجربة المشاعر الإيجابية والميل للشراكة مع الآخرين (Zaidi, et al. 2013; Judge & Bono, 2000)، كما تشير هذه السمة بأنه مؤشر جيد لأداء الوظائف التي تعتمد على التفاعل الاجتماعي، حيث أثبت بأنه يوجد علاقة إيجابية بين الانبساطية وأداء رجل الشرطة (Rothmann & Coetzer, 2003).
3. الضمير Conscientiousness: ويعني ضمنا السيطرة على الدوافع (Gallego & Pardo, 2013)، وهؤلاء الأفراد لديهم ميل وتصميم لتحقيق أهدافهم، ويظهر لديهم الانضباط الذاتي، والتفكير قبل التصرف، والالتزام بالقواعد والمعايير، والتخطيط للمهام وتنظيمها وتحديد أولوياتها، والعمل الجاد والإرادة القوية (John & Srivastava, 1999; Clack, 2017). ويبدو الضمير في جانبين رئيسيين الإنجاز والاعتمادية، فالضمير هو أحد السمات الذي يرتبط بشكل أفضل بالأداء الوظيفي (Judge & Bono, 2000; Rothmann & Coetzer, 2003).
4. الانفتاح على الخبرة Openness to Experience: هؤلاء الأفراد منفتحون على التجارب الجديدة وخاصة في الغذاء والسفر والثقافة والممارسات الفكرية والفنية، مما يسهم في الإحساس بالجماليات (Montag & Panksepp, 2017)، كما أن الانفتاح يرتبط بمستوى عالٍ من التحصيل العلمي العالي (Gallego & Pardo, 2013). ولديهم أيضاً أفكار خلاقة وإدراك واسع، وهذه السمة لها ارتباطات كبيرة بالذكاء (Judge & Bono, 2000). كما أنهم يقبلون التحديات وتحمل المخاطر، وهؤلاء الأفراد يتجهون نحو التعلم، ويظهرون مزيداً من الاستعداد والانفتاح على التدريب (Hassan, et al., 2016). وعلى الأفكار الجديدة والتسامح، وتعلم طرق جديدة للقيام بالأعمال المختلفة (Sadeghi & Garosi, 2017). في حين أن الأفراد الذين لديهم انخفاض بالانفتاح على الخبرة لديهم سلوكيات تقليدية، وتوقعات محافظة، وتكون عادة استجاباتهم العاطفية صامتة. وقد أظهرت

البحوث أن الانفتاح على الخبرة يرتبط بالنجاح في الاستشارات والتكيف مع التغيير (Rothmann & Coetzer, 2003).

5. المقبولية Agreeableness: ويتسم أصحابها بالولاء للمجتمع والبعد عن العدائية، وهي شخصية سخية ولطيفة (Gallego & Pardo, 2013)، وجديرة بالثقة ودافئة (Judge & Bono, 2000). كما أنها تتمتع بالإيثار والتعاطف مع الآخرين ومساعدتهم، وأن طبيعة الأشخاص المقبولين ينجحون في المهن التي تتطلب عملاً جماعياً. في حين أن الأفراد غير المقبولين هم أشخاص متمركزون حول ذاتهم وشكاكون تجاه نوايا الآخرين، وأداؤهم مبني على التنافس وليس على التعاون مع الآخرين (Rothmann & Coetzer, 2003).

الدراسات السابقة

من خلال استعراض الباحثة للأدب التربوي والدراسات السابقة لم تجد أية دراسة تبحث في العلاقة بين الحس الأمني، وعوامل الشخصية الكبرى، بالرغم من أهمية هذا الموضوع لرجل الأمن، وقد أوردت الباحثة عدداً من الدراسات التي تناولت الحس الأمني، وعوامل الشخصية كلاً على حدة.

أولاً: دراسات تناولت الحس الأمني

قام (Al-Mujalli, 2016) بدراسة طبقت على عينة مكونة من (130) ضابطاً. أظهرت نتائج الدراسة أن أهم المهارات الأمنية في المواقف الحرجة هي: القدرة على القيادة الأمنية، ومهارة الاتصال، واستخدام التقنيات الحديثة. وأشارت أيضاً بأن من أهم المهارات الأمنية هي المهارات الذاتية ومنها الحس الأمني، وعدم وجود فروق تعزى لسنوات الخدمة.

وأجرى (Al-Uwaiti, 2015) دراسة هدفت إلى معرفة السمة العامة للحس الأمني لدى أفراد الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وكذلك معرفة العلاقة الارتباطية بين الحس الأمني ودوره في محاربة الإشاعة. حيث تكونت عينة الدراسة من (49) فرداً من موظفي شرطة محافظة خانيونس في قطاع غزة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. أظهرت نتائج الدراسة بأن الحس الأمني لدى العاملين في الشرطة كان عالياً. كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد الشرطة تعزى لمتغير الرتبة. في حين كان هناك فروق دالة إحصائية بين أفراد الشرطة في المحور الأمني تعزى لسنوات الخدمة لصالح (13 سنة فما فوق)، بينما لم يكن هناك فروق في المحور الاجتماعي والاقتصادي لسنوات الخدمة (13 سنة فما فوق). كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية في الحس الأمني تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

وأشار (Al-Harbi, 2010) في دراسته التي بينت أهمية المهارات الأمنية في تعزيز الأمن الوطني. تكونت عينة الدراسة من (340) ضابطاً من الضباط العاملين في كلية الملك فهد الأمنية لعام (1430-1431هـ). أظهرت نتائج الدراسة بأن المهارات الأمنية تسهم بفاعلية في تعزيز الأمن، وأنه يوجد فروق بين مفردات الدراسة في رؤيتهم لفاعلية المهارات الأمنية في تعزيز الأمن بكافة مجالاته.

وقد تحدث (Al-Jahni, 1428) عن أهمية الحس الأمني في دراسته والتي هدفت إلى التعرف بالحس الأمني وأهميته والمهارات الواجب توافرها في رجل الأمن. حيث خلصت الدراسة إلى ضرورة زيادة الاهتمام برجل الأمن ممن يتميز بدقة الملاحظة وسرعة البديهة، كما أوصت الدراسة بتطوير مقاييس خاصة بالحس الأمني، وتصميم برامج تدريبية لرفع درجة الحس الأمني لدى رجل الأمن.

فيما ذكر (Al-Harbi, 2007) في دراسته التي هدفت إلى التعرف على أهمية الحس الأمني في مكافحة الإرهاب. وتكونت عينة الدراسة من (227) فرداً من الضباط العاملين في الشؤون العسكرية بالمدينة المنورة. وأظهرت نتائج الدراسة أن أبرز العوامل المؤدية إلى تكوين الحس الأمني هي: دقة الملاحظة، والمعالجة الأمنية للعديد من القضايا الأمنية، وسلامة وسائل الحواس وقوة القدرة الإدراكية.

وأشارت دراسة (Al-Muwaisheer, 2004) إلى أهمية السمات الخاصة برجل الأمن وخاصة الحس الأمني. وقد هدف الباحث في دراسته إلى معرفة أهمية الحس الأمني لدى رجل الأمن، والتعرف على الفروق في الحس الأمني تبعاً لمتغيرات (الرتبة، والمستوى التعليمي، وعدد الدورات وجهة العمل). تكونت عينة الدراسة من (127) ضابطاً، واستخدم فيها طريقة المسح الشامل. وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدراسة.

ثانياً: دراسات تناولت عوامل الشخصية الكبرى

أجرى بو (Bui, 2017) دراسة هدفت لمعرفة تأثير عوامل الشخصية على الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (7662) مشاركاً ومشاركة من مختلف الأعمار. أظهرت نتائج الدراسة بأن الانبساطية ليس لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي، في حين أن السمات الأربعة الأخرى كان لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي.

وقام صادقي وجاروسي (Sadeghi & Garosi, 2017) دراسة هدفت للتحقق من تأثير سمات الشخصية على الاحتراق الوظيفي لموظفي البنك المركزي في جمهورية إيران. وبلغت عينة الدراسة (348) موظفاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وتم استخدام مقياس ماسلاش وجاكسون للاحتراق الوظيفي، ومقياس آخر لسمات الشخصية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة معنوية بين عوامل الشخصية الخمسة والاحتراق، وأن الأشخاص الذين لديهم سمة العصابية كانوا أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي، كما أظهرت النتائج بأن العصابية والانبساطية يمكن أن تكون عوامل منبئة بالاحتراق الوظيفي.

في حين أجرى بقيعي (Baqai, 2015) في دراسته العلاقة بين عوامل الشخصية الكبرى والرضا الوظيفي في ضوء متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي. تكونت عينة الدراسة من (187) من المعلمين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية. وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر عوامل الشخصية شيوعاً هي المقبولية وأقلها العصابية. وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق في عوامل العصابية، الضمير، والمقبولية، والانفتاح على الخبرة تعزى للخبرة، في حين

يوجد فروق في الانبساطية تبعاً لمتغير الخبرة ولصالح الخبرة الأعلى، كما يوجد علاقة إيجابية بين عوامل الانبساطية والمقبولية وبقطة الضمير والرضا الوظيفي، وعلاقة سلبية بين العصابية والرضا الوظيفي.

أما عن العلاقة التي تربط بين عوامل الشخصية وبعض المتغيرات النفسية، فقد أظهرت دراسة هافندر (Hafnidar, 2013) أن عوامل الاستقرار العاطفي والمقبولية والضمير والانبساطية كان لها علاقة إيجابية في إبداء التسامح مع النفس ومع الآخرين. وعن ارتباط عوامل الشخصية الخمسة بالسعادة، أظهرت دراسة خالديان وآخرين (Khaledian, et al., 2013) التي هدفت إلى معرفة الارتباط بين السعادة وعوامل الشخصية الخمسة لدى طلبة الجامعة. حيث تكونت عينة الدراسة من (100) طالب وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد استخدم فيها مقياس عوامل الشخصية الخمسة ومقياس أكسفورد للسعادة. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين السعادة والانبساطية والانفتاح والضمير والمقبولية، إلا أن العلاقة كانت سلبية بين العصابية والسعادة.

أما دراسة البيالي (Al-Bayyali, 2009) فقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين عوامل الشخصية الخمسة والأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطة في منطقة تبوك. وأظهرت نتائج الدراسة بأن عامل التفاني حصل على أعلى متوسط حسابي، وعامل العصابية حصل على أدنى متوسط حسابي. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في متغير عدد سنوات الخدمة مع عوامل الشخصية (العصابية، والانبساطية، والانفتاح على الخبرة والوداعة، إلا أنه يوجد فروق في متغير سنوات الخدمة في عامل التفاني لصالح أصحاب الخدمة الطويلة (10 سنوات فأكثر).

فيما أجرى دحلان (Dahlan, 2007) دراسة هدفت إلى معرفة السمات الشخصية لرجل الأمن الفلسطيني. تكونت عينة الدراسة من (500) من رجال الأمن الفلسطيني في قطاع غزة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المنتظمة. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أنواع الرتب العسكرية على بعد الانبساط (الإنطواء)، بينما يوجد فروق جوهرية على بعد العصاب، حيث تبين أن الأفراد الذين رتبهم عالية (نقيب فما فوق) لديهم شخصية عصابية أقل من الأفراد الذين رتبهم العسكرية ملازم فأقل. كما أظهرت نتائج الدراسة أن الأفراد الذين رتبهم عالية (نقيب فما فوق) لديهم مقبولية أقل من الأفراد الذين رتبهم (ملازم فأقل). كما أشارت النتائج وجود فروق جوهرية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي لصالح الأفراد الحاصلين على شهادة الثانوية العامة فأقل على بعد الانبساطية، بينما لم تتضح أية فروق على الأبعاد الأخرى. في حين تبين وجود فروق جوهرية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة على بعد العصاب، لصالح الأفراد ذو سنوات الخدمة (5 سنوات فأقل)، والأفراد الذين لديهم خدمة أكثر من عشر سنوات، حيث تبين بأن لديهم شخصية انبساطية أكثر من غيرهم.

وعن تأثير عوامل الشخصية على الأداء الوظيفي، فقد أجرى روثمان وكوتزر (Rothmann & Coetzer, 2003) دراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين عوامل الشخصية

والأداء الوظيفي. بلغت عينة الدراسة (159) موظفاً في شركة أدوية. وتوصلت الدراسة بأن الاستقرار العاطفي والانفتاح على الخبرة والانبساطية والضمير لها علاقة إيجابية في الإبداع في أداء المهام.

وعن أهمية عوامل الشخصية في سلوك القيادة أظهرت دراسة جوج وبونو (Judge & Bono, 2000) التي أجريت على (200) مدير من قادة المنظمات المختلفة، بأن الانبساطية والمقبولية والانفتاح على الخبرة لها علاقة إيجابية بالقيادة، في حين أن العصابية والضمير لا يوجد لهما علاقة بالقيادة التحويلية.

أظهرت نتائج الدراسات السابقة بأن هناك تبايناً في نتائج هذه الدراسات، واتضح للباحثة أيضاً عدم وجود دراسة بحثت في موضوع الحس الأمني وعوامل الشخصية الكبرى. إلا أنه كان هناك دراسات هدفت لمعرفة السمات العامة لرجل الأمن، والمهارات اللازمة والسمات الواجب توفرها في رجل الأمن، مثل دراسة (Al-'Uwaiti, 2015)، ودراسة (Al-Mujalli, 2016)، ودراسة (Dahlan, 2007)، ودراسة (Al-Muwaisheer, 2004).

في حين استعرضت بعض الدراسات أهمية الحس الأمني لرجل الأمن وأهم العوامل التي تشكل الحس الأمني، مثل دراسة (Al-Harbi, 2007)، ودراسة (Al-Jahni, 1428).

وقد أظهرت نتائج هذه الدراسات أيضاً بأن هناك تبايناً بالنسبة لمتغيرات الدراسة، حيث تبين عدم وجود فروق تعزى لمتغيري الدراسة (المستوى التعليمي، والرتبة) مثل دراسة (Al-'Uwaiti, 2015)، ودراسة (Muwaisheer, 2004)، في حين كان هناك فروق في سنوات الخدمة كما ورد في دراسة (Al-'Uwaiti, 2015)، إلا أن دراسة (Dahlan, 2007)، أظهرت فروقاً جوهرية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة. وأجريت هذه الدراسات على أفراد الأمن بمتغيرات مختلفة.

وأظهرت النتائج أيضاً أن هناك علاقة بين عوامل الشخصية وعدد من المتغيرات النفسية (الاحترق الوظيفي، الرضا الوظيفي، الأداء الوظيفي، والنشاط البدني، والسعادة) مثل دراسة (Baqa'I, 2015)، ودراسة (Al-Bayyali, 2009)، ودراسة (Khaledian, et al., 2013; Bui, 2017; Sadeghi& Garosii, 2017; Rothmann & Coetzer, 2003).

وقد أجريت هذه الدراسات على عينات مختلفة مثل طلبة الجامعة، ضباط شرطة، معلمين، موظفين. وتم استخدام أدوات مختلفة.

وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة بأنها أجريت على رجل الأمن لتبيان أهمية الحس الأمني وضرورة أن يتمتع رجل الأمن بهذه السمة، إلا أن الدراسة الحالية تناولت العلاقة بين الحس الأمني وعوامل الشخصية الكبرى لدى رجل الأمن الفلسطيني، وهذه العلاقة لم تبحث من قبل في الدراسات السابقة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

انبثقت مشكلة الدراسة من ملاحظات الباحثة حول ندرة الدراسات التي تناولت رجل الأمن الفلسطيني، وخاصة السمات الشخصية التي تلعب دوراً مهماً في كيفية تأدية مهامه الوظيفية، خاصة أنه يؤدي مهمة وطنية وشاقة تتعلق بحماية الشعب الفلسطيني من عدوان الاحتلال الإسرائيلي المتكرر. من هنا تتحدد مشكلة الدراسة الحالية بالإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس:

هل توجد علاقة ارتباطية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الحس الأمني وعوامل الشخصية الكبرى لدى أفراد عينة الدراسة؟.

أسئلة الدراسة

وينبثق عن سؤال الدراسة الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما درجة الحس الأمني لدى أفراد عينة الدراسة؟
2. ما هي عوامل الشخصية الكبرى الأكثر شيوعاً لدى أفراد عينة الدراسة؟
3. هل تختلف درجة الحس الأمني لدى أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) باختلاف متغيري (سنوات الخدمة، الرتبة العسكرية) ؟
4. هل تختلف عوامل الشخصية الكبرى لدى أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) باختلاف متغيري (سنوات الخدمة، والرتبة العسكرية)؟

أهداف الدراسة

- التعرف إلى درجة الحس الأمني لدى أفراد عينة الدراسة.
- التعرف إلى عوامل الشخصية الكبرى الأكثر شيوعاً لدى أفراد عينة الدراسة.
- الكشف عن العلاقة بين الحس الأمني وعوامل الشخصية الكبرى لدى أفراد عينة الدراسة.
- التعرف إلى الاختلاف في درجة كل من الحس الأمني وعوامل الشخصية الكبرى لدى أفراد عينة الدراسة في ضوء متغيري (سنوات الخدمة، والرتبة العسكرية).

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية: تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على مفهومي الحس الأمني وعوامل الشخصية الكبرى وإثراء الجانب النظري فيهما. كما أنها تحاول هذه الدراسة معرفة أهم عوامل الشخصية وسماتها لدى رجل الأمن الفلسطيني، من أجل التعامل مع الأنماط المختلفة لشخصياتهم.

ثانياً: الأهمية العملية

- تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت العلاقة بين مفهومي الحس الأمني وعوامل الشخصية الكبرى.
- سوف تسهم نتائج هذه الدراسة في إثارة الانتباه لدى المسؤولين من أجل معرفة كيفية التعامل مع السمات المختلفة للشخصية .
- تعد هذه الدراسة- وبحدود علم الباحثة- الدراسة الأولى التي تجرى على رجل الأمن الفلسطيني لمعرفة العلاقة بين الحس الأمني وعوامل الشخصية الكبرى لديه.
- تكتسب هذه الدراسة أهميتها بأنها ستكون مدخلاً لدراسات وأبحاث أخرى تتناول قضايا رجل الأمن الفلسطيني وضمن متغيرات أخرى.
- سوف تسهم نتائج هذه الدراسة في وضع البرامج والخطط التدريبية اللازمة لتنمية الحس الأمني بما يتلاءم مع السمات المختلفة للشخصية.

مصطلحات الدراسة

تعتمد الدراسة التعريفات الآتية لمصطلحاتها:

الحس الأمني: هو صفة خاصة من صفات الشخصية التي تمكن من يمتلكها من التعرف على الأشياء وإدراكها والتمييز بينها، ومن ثم تفسر تفسيراً صحيحاً، والتوقع الصادق لكل الاحتمالات كما تمكنه من أن يستشعر الأخطار ويعرف مصادرها، وبالتالي يستطيع القضاء عليها قبل وقوعها أو مواجهتها بفاعلية فور وقوعها (Al-'Uwaiti, 2015: 18).

وتُعرّف الباحثة الحس الأمني إجرائياً: هو الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الحس الأمني المستخدم في الدراسة الحالية.

الشخصية: هي نظام ديناميكي داخل الفرد مكون من مجموعة من العمليات النفسية التي تحدد له التكيف مع البيئة، ومواجهة الضغوط الحياتية (Panchu, et al., 2017).

وتُعرّف الباحثة الشخصية إجرائياً: هي مجموعة من العمليات النفسية الداخلية التي تجعل الفرد قادراً على مواجهة الضغوط الحياتية، والتكيف مع البيئة المحيطة.

عوامل الشخصية الكبرى: هي مجموعة من الخصائص الشخصية الدائمة نسبياً لدى الفرد، وهي تمثل الاتجاهات العامة لسلوكياته وتعكس الاختلافات الفردية طويلة الأجل، ولها تأثير على الاستجابات العاطفية للفرد، ويمكن تقسيم عوامل الخمسة للشخصية إلى: الشخصية الانبساطية، والقبولية، والضمير، والانفتاح، والعصابية (Zaidi, et al., 2013).

وتُعرّف الباحثة عوامل الشخصية الكبرى إجرائياً: هي الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس عوامل الشخصية الكبرى المستخدم في هذه الدراسة.

رجل الأمن الفلسطيني: هو أحد أفراد المؤسسة الأمنية في دولة فلسطين، وتتكون من عدة أجهزة أمنية، تقوم على حفظ الأمن للمواطن الفلسطيني وحماية المجتمع من كافة الأخطار المحدقة به، وهو يخضع لكافة الأنظمة والقوانين التي تنظم عمله، وترتقي به مهنياً.

الأمن الوطني: هيئة نظامية أمنية ذات صبغة عسكرية مهيكلية بتشكيلات ميدانية وكتائب، تتحصر وظيفتها في الدفاع عن الوطن وخدمة الشعب وحماية المجتمع والسهر على حفظ الأمن والنظام العام، وتؤدي واجبها ضمن الحدود التي رسمها القانون من احترام حقوق الإنسان والحريات العامة للمواطن الفلسطيني، وتخضع مباشرة تحت قيادة الرئيس القائد الأعلى لقوى الأمن الفلسطيني في دولة فلسطين (Website of the leadership of the Palestinian National Security, 2013)

حدود الدراسة

- **حدود بشرية:** أفراد الأمن الوطني.
- **حدود مكانية:** قيادة الأمن الوطني في محافظة جنين
- **حدود زمانية:** ما بين شهري أيلول وتشرين أول/ 2017.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمناسبته أغراض الدراسة الحالية، حيث يتم في هذا المنهج جمع البيانات وإجراء التحليل الإحصائي لاستخراج النتائج المطلوبة.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أفراد الأمن الوطني في محافظة جنين، والبالغ عددهم (800) رجل أمن فلسطيني بمختلف الرتب العسكرية، وذلك حسب ما أفادت به قيادة الأمن الوطني في محافظة جنين.

عينة الدراسة: بلغت عينة الدراسة الكلية (200) فرد من أفراد الأمن الوطني في محافظة جنين، أي ما نسبته (25%) من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد تم استرداد (180) استبانة، استبعد منها (11) استبانة بسبب عدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، لكي تصبح عينة الدراسة التي تم إجراء التحليل الإحصائي عليها (169) استبانة. كما هو موضح في جدول (1).

جدول(1): يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها.

المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	14.8
	5- 9 سنوات	34.9
	10 سنوات فأكثر	50.3
المجموع	169	100%
الرتبة العسكرية	جندي- مساعد أول	66.3
	ملازم- نقيب	27.8
	رائد فأعلى	5.9
المجموع	169	100%

أداتا الدراسة

أولاً: مقياس الحس الأمني

اطلعت الباحثة على العديد من الدراسات السابقة والأدوات المستخدمة، وعلى الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة وأهدافها وفروضها مثل الدراسات التي تعلقت بالحس الأمني مثل دراسة (Al-'Uwaiti, 2015)، ودراسة (Al-Mujalli, 2016)، ودراسة (Mu'ammar, 2013)، ودراسة (Al-Harbi, 2007)، ودراسة (Dahlan, 2007)، ودراسة (Al-Muwaisheer, 2004)، ودراسة (Al-Jahni, 1428).

وبعد ذلك قامت بتطوير مقياس الحس الأمني والمكون من (24) فقرة، حيث روعي في صياغة الفقرات الدقة والسلامة اللغوية، وقد بنيت الفقرات حسب مقياس ليكرت الخماسي، وكانت أوزان الفقرات كالآتي (بدرجة كبيرة جداً= 5 درجات، بدرجة كبيرة= 4 درجات، بدرجة متوسطة= 3 درجات، بدرجة قليلة= 2 درجة، بدرجة قليلة جداً= 1 درجة واحدة). ويبين جدول (2) طريقة التصحيح لمقياس الحس الأمني.

جدول (2): مفتاح التصحيح لمقياس الحس الأمني.

الرقم	المستوى	الدرجة
1	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 1 – 1,8	منخفضة جداً جداً
2	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 1,81 – 2,6	منخفضة
3	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 2,61 – 3,4	متوسطة
4	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 3,41 – 4,2	مرتفعة
5	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 4,21 – 5	مرتفعة جداً

الصدق الظاهري: تم عرض الاستبانة على عشرة من المحكمين والمختصين في القياس والتقويم والتربية، وقد طلب منهم إبداء الرأي في فقرات الاستبانة من حيث صياغة الفقرات، ودقتها اللغوية، ومدى مناسبتها وانتمائها للمجال، وذلك إما بالموافقة أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، ولقد تم الأخذ برأي الأغلبية في عملية تحكيم فقرات الأداة، واعتمدت الباحثة نسبة (80%) كمعيار لقبول الفقرة، وكان هناك اتفاق بينهم على صلاحية الأداة ومقروئيتها وتفي بغرض الدراسة.

صدق البناء: قامت الباحثة بالتحقق من صدق البناء بحساب معامل ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الحس الأمني مع الدرجة الكلية، كما هو موضح في جدول (3).

جدول (3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لفقرات مقياس الحس الأمني مع الدرجة الكلية.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	قيمة (sig.)	رقم الفقرة	معامل الارتباط	قيمة (sig.)	رقم الفقرة	معامل الارتباط	قيمة (sig.)
1	.250**	.001	9	.586**	.000	17	.534**	.000
2	.260**	.001	10	.651**	.000	18	.555**	.000
3	.297**	.000	11	.658**	.000	19	.448**	.000
4	.460**	.000	12	.584**	.000	20	.585**	.000
5	.466**	.000	13	.500**	.000	21	.568**	.000
6	.524**	.000	14	.595**	.000	22	.617**	.000
7	.583**	.000	15	.523**	.000	23	.496**	.000
8	.625**	.000	16	.579**	.000	24	.561**	.000

يبين جدول (3) أن جميع قيم معامل ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بصدق عالٍ وأنها تشترك معاً في قياس الحس الأمني لدى رجل الأمن الفلسطيني.

ثبات الأداة

قامت الباحثة في الدراسة الحالية باستخراج معامل الثبات للمقياس بطريقة كرونباخ الفا (Cronbach Alpha)، وطبقت المقياس على عينة استطلاعية من خارج أفراد عينة الدراسة وعددهم (30) فرداً من أفراد الأمن الفلسطيني، وقد بلغ معامل الاتساق الداخلي للمقياس (0,87%) وهو مؤشر جيد للثبات.

ثانياً: مقياس عوامل الشخصية الكبرى

بعد الاطلاع على العديد من الدراسات التي تتعلق بعوامل الشخصية مثل دراسة (Khaledian, et al., 2013)، ودراسة (Bui, 2017)، ودراسة (Sadeghi & Garosii, 2019)

(2017)، ودراسة (Rothmann & Coetzer, 2003)، ودراسة (Al-Bayyali, 2009)، ودراسة (Baq'a'I, 2005). تبنت الباحثة قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتي أعدها كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992) كما وردت في (Al-Shamali, 2015) وتشتمل على خمسة أبعاد هي: العصابية، والانبساطية، والضمير، والمقبولية، والانفتاح على الخبرة. وقد قام (Al-Anssari, 1997) بترجمة بنود القائمة من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية، حيث تم مراجعتها من قبل المختصين في علم النفس واللغتين العربية والإنجليزية. وبعد تقنين المقياس من قبل (Al-Shamali, 2015) تكونت الأداة في صورتها النهائية من (56) فقرة موزعة على خمسة أبعاد تتضمن فقرات إيجابية وسلبية، كما هو موضح في جدول (4):

جدول (4): الفقرات الإيجابية والسلبية لأبعاد مقياس عوامل الشخصية الكبرى.

البعد	الفقرات الإيجابية	الفقرات السلبية
العصابية	6، 10، 20، 25، 34، 39، 49، 52	1، 15، 29، 44
الانبساطية	2، 7، 16، 21، 30، 35، 45	11، 26، 40، 53
الانفتاح على الخبرة	12، 27، 41، 50، 54	3، 17، 22، 31، 36، 46
المقبولية	4، 18، 32، 47	8، 13، 23، 28، 37، 42، 55
الضمير	5، 9، 19، 24، 33، 38، 48، 56	14، 43، 51

وقد وزعت درجات الإجابة حسب مقياس ليكرت الخماسي، حيث يحصل المستجيب على الفقرات الإيجابية (تنطبق دائماً = 5 درجات، تنطبق كثيراً = 4، تنطبق أحياناً = 3 درجات، تنطبق قليلاً = 2 درجة، لا تنطبق أبداً = درجة واحدة)، في حين يتم احتساب تصحيح الفقرات السلبية بطريقة عكسية (Al-Shamali, 2015).

صدق أداة الدراسة

الصدق الظاهري: قام (Al-Shamali, 2015) بحساب الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرضه على مجموعة من المتخصصين والعاملين في مجال علم النفس والصحة النفسية في الجامعات الفلسطينية (الجامعة الإسلامية، وجامعة الأقصى) وبرنامج غزة للصحة النفسية، بهدف إبداء رأيهم في مدى انتماء كل عبارة من عبارات القائمة للبعد الخاص بها، وتحديد الفقرات الإيجابية والسلبية، وقد تم إجراء بعض التعديلات البسيطة في صياغة بعض العبارات مع الاحتفاظ بمضمون العبارة إيجاباً أو سلباً. وللتحقق من صدق الأداة في الدراسة الحالية تم عرضها على (10) من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس في جامعة الاستقلال، وطلب منهم بيان مدى وضوح الفقرات وسلامة الصياغة اللغوية للفقرة، وإبداء أية ملاحظات يرونها مناسبة، واعتمدت الباحثة نسبة (80%) كمعيار لقبول الفقرة، وكان هناك اتفاق بينهم على صلاحية الأداة ومقروئيتها وتفي بغرض الدراسة، ولم يجرؤوا عليها أية تعديلات.

صدق البناء: قامت الباحثة بالتحقق من صدق البناء بحساب معامل ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس عوامل الشخصية الكبرى مع الدرجة الكلية، كما هو موضح في جدول (5).

جدول (5): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لفقرات مقياس عوامل الشخصية مع الدرجة الكلية.

العصابية			الانبساطية			الانفتاح على الخبرة		
رقم الفقرة	معامل الارتباط	قيمة sig.	رقم الفقرة	معامل الارتباط	قيمة sig.	رقم الفقرة	معامل الارتباط	قيمة sig.
b6	.480**	.001	b2	.440**	.000	b12	.395**	.000
b10	.395**	.001	b7	.487**	.000	b27	.310**	.000
b20	.425**	.000	b16	.521**	.000	b41	.493**	.000
b25	.508**	.000	b21	.240**	.002	b50	.358**	.000
b34	.325**	.000	b30	.446**	.000	b54	.291**	.000
b39	.299**	.000	b35	.555**	.000	b46	.315**	.000
b49	.452**	.000	b45	.398**	.000	b36	.304**	.000
b52	.524**	.000	b53	.298**	.000	b31	.228**	.003
b44	.243**	.000	b40	.377**	.000	b22	.393**	.000
b29	.376**	.000	b26	.572**	.000	b17	.321**	.000
b15	.373**	.000	b11	.274**	.000	b3	.162*	.035
b1	.319**	.000						
الضمير			المقبولية					
رقم الفقرة	معامل الارتباط	قيمة sig.	رقم الفقرة	معامل الارتباط	قيمة sig.			
b4	.260**	.001	b5	.623**	.000			
b18	.382**	.000	b9	.723**	.000			
b32	.467**	.000	b19	.645**	.000			
b47	.385**	.000	b24	.669**	.000			
b42	.305**	.000	b33	.660**	.000			
b55	.277**	.000	b38	.551**	.000			
b37	.417**	.000	b48	.675**	.000			
b28	.292**	.000	b56	.648**	.000			
b23	.316**	.000	b51	.275**	.000			
b13	.337**	.000	b43	.377**	.000			
b8	.401**	.000	b14	.445**	.000			

يبين جدول (5) أن جميع قيم معامل ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بصدق عالٍ وأنها تشترك معاً في قياس عوامل الشخصية الكبرى لدى رجل الأمن الفلسطيني.

ثبات أداة الدراسة

قامت الباحثة في الدراسة الحالية باستخراج معامل الثبات للمقياس بطريقة كرونباخ الفا (Cronbach Alpha)، وطبقت المقياس على عينة استطلاعية من خارج أفراد عينة الدراسة وعددهم (30) فرداً من أفراد الأمن الفلسطيني، إذ تراوحت معاملات الثبات لأبعاد المقياس بين (0.60% - 0.80%)، بينما بلغت الدرجة الكلية لثبات الأداة (0.70%)، وهذا مؤشر جيد للثبات، كما هو موضح في جدول (6).

جدول (6): معاملات الثبات لأبعاد مقياس عوامل الشخصية الكبرى والدرجة الكلية.

أبعاد المقياس	معامل الثبات	عدد الفقرات
العصابية	0.65%	12
الانبساطية	0.60%	11
الانفتاح على الخبرة	0.70%	11
المقبولية	0.65%	11
الضمير	0.80%	11
الثبات الكلي للأداة	0.70%	مجموع الفقرات = 56

المعالجة الإحصائية

تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات، وتم استخدام الإحصاء الوصفي باستخراج النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أفراد العينة واستجاباتهم على الاستبانة (الحس الأمني وعلاقته بعوامل الشخصية الكبرى)، وقد فحصت فرضيات الدراسة عن طريق الاختبارات الإحصائية التحليلية الآتية: اختبار (ت) (t-test)، ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) اختبار شيفيه للمقارنة البعدية، كما استخدم معامل الثبات كرونباخ ألفا لحساب ثبات الأداة، ومعامل الارتباط بيرسون، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

عرض ومناقشة نتائج تساؤلات الدراسة

نتائج سؤال الدراسة الرئيس: هل توجد علاقة ارتباطية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الحس الأمني وعوامل الشخصية الكبرى لدى أفراد عينة الدراسة.

وللإجابة على هذا السؤال تم فحص الفرضية الأولى والتي نصها:

لا توجد علاقة ارتباطية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الحس الأمني وعوامل الشخصية الكبرى لدى أفراد عينة الدراسة.

ولفحص الفرضية استخدمت الباحثة اختبار معامل الارتباط بيرسون كما ورد في جدول (7).

جدول (7): نتائج معامل الارتباط بيرسون بين متوسطات الحس الأمني وعوامل الشخصية الكبرى.

عوامل الشخصية	الحس الأمني	مستوى الدلالة
العصابية	-.167*	.030
الانبساطية	.087	.262
الانفتاح على الخبرة	.114	.142
المقبولية	.100	.197
الضمير	.170*	.027

يتضح من جدول (7) وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين عامل العصابية والحس الأمني، أي أنه كلما ارتفعت درجة العصابية لدى أفراد عينة الدراسة، انخفضت لديهم درجة الحس الأمني والعكس صحيح. في حين يوجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين عامل الضمير والحس الأمني، أي أنه كلما ارتفعت درجة الضمير لدى أفراد عينة الدراسة، ارتفع لديهم درجة الحس الأمني والعكس صحيح. وعدم وجود علاقة ارتباطية بين عوامل الانبساطية والانفتاح على الخبرة والمقبولية والحس الأمني لدى رجل الأمن الفلسطيني. وتعزو الباحثة ذلك بأن حالة التوتر وعدم القدرة على مواجهة ظروف الحياة الضاغطة، مما يصيبهم بحالة من القلق والسلوك العدواني وارتفاع درجة العصابية لديهم، وهذا يؤدي إلى ضعف درجة الحس الأمني. أما العلاقة الإيجابية بين الضمير والحس الأمني فهذا يعود لعدة سمات يتمتع بها رجل الأمن الفلسطيني، فهو يحمل على عاتقه مسؤولية وطنية وأخلاقية، وشعوره بالالتزام والانضباط الذاتي، والدافعية العالية للعمل، واستعداده للتضحية في سبيل وطنه وشعبه، كل هذه السمات تؤدي دوراً هاماً في درجة الحس الأمني. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Sadeghi & Garosi, 2017)، ودراسة (Khaledian, et al. 2013)، التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين السعادة والضمير، وعلاقة سلبية بين السعادة والعصابية. ودراسة (Baqai, 2015) التي توصلت إلى وجود علاقة سلبية بين العصابية والرضا الوظيفي. ودراسة روثمان وكوتزر (Rothmann & Coetzer, 2003) التي وجدت علاقة إيجابية بين الضمير والإبداع في أداء المهام، ودراسة هافنيدر (Hafnidar, 2013) التي أظهرت وجود علاقة إيجابية بين الضمير والتسامح.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ما درجة الحس الأمني لدى أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول استخرجت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة درجة الحس الأمني لدى أفراد عينة الدراسة، وذلك كما هو واضح في جدول (8).

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الحس الأمني لدى أفراد عينة الدراسة.

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	يزيد الحس الأمني من قدرة رجل الأمن على تحمل المسؤولية.	4.63	0.77	مرتفعة جداً
2	يرتبط الحس الأمني لرجل الأمن بسلامة حواسه.	4.30	0.81	مرتفعة جداً
3	توفير الإمكانيات المادية تزيد من الحس الأمني لرجل الأمن.	4.25	1.04	مرتفعة جداً
4	يزداد الحس الأمني لرجل الأمن بزيادة خبراته في القضايا الأمنية.	4.38	0.94	مرتفعة جداً
5	يساعد الحس الأمني على زيادة القدرة على التنبؤ بالمخاطر.	4.28	0.92	مرتفعة جداً
6	يعكس الحس الأمني لدى رجل الأمن الرغبة بالإنجاز والإبداع.	4.14	1.04	مرتفعة
7	يزيد الحس الأمني من معالجة الأمور بشكل واقعي.	3.99	1.08	مرتفعة
8	يساعد الحس الأمني على تحقيق التفوق والنجاح.	4.00	1.14	مرتفعة
9	يسهم الحس الأمني في زيادة الولاء والانتماء للوطن.	4.14	1.18	مرتفعة
10	الحس الأمني يساعد على كشف الغموض في بعض القضايا.	4.07	1.06	مرتفعة
11	تنمية الحس الأمني يحتاج لاهتمام ورعاية المسؤولين.	3.99	1.18	مرتفعة
12	يعتمد الحس الأمني على الكثير من المعارف والمعلومات.	3.90	1.18	مرتفعة
13	يحتاج الحس الأمني لتوفر بيئة مريحة ومناسبة في العمل.	3.95	1.17	مرتفعة
14	كثرة المواقف الأمنية تساعد على تنمية الحس الأمني	4.22	0.95	مرتفعة جداً

...تابع جدول رقم (8)

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
15	البرامج التدريبية المتخصصة تزيد من الحس الأمني.	4.08	1.04	مرتفعة
16	يزيد الحس الأمني من قدرة رجل الأمن على اتخاذ القرار.	4.18	0.97	مرتفعة
17	تعمل الدورات التأهيلية على زيادة الحس الأمني لرجل الأمن.	3.86	1.12	مرتفعة
18	يساعد الحس الأمني على مواجهة المشاكل الاجتماعية بحنكة	3.85	1.16	مرتفعة
19	ضعف الحس الأمني عند رجل الأمن يجعل عمله روتينياً.	3.73	1.17	مرتفعة
20	يساعد الحس الأمني على استشعار المخاطر التي يتعرض لها الوطن.	4.08	0.97	مرتفعة
21	يضمن الحس الأمني الاستغلال الجيد للوقت قبل حدوث الأزمة أو الحدث.	4.05	1.09	مرتفعة
22	يعمل الحس الأمني الدقيق على التقليل من المخاطر والتداعيات السلبية للأحداث.	4.20	0.92	مرتفعة
23	يختلف الحس الأمني من فرد لآخر.	4.11	0.99	مرتفعة
24	يساعد الحس الأمني على تدارك الأخطار الأمنية قبل حدوثها	4.06	1.08	مرتفعة
الدرجة الكلية		4.10	0.55	مرتفعة

يتبين من جدول (8) أن المتوسطات الحسابية للأداء على فقرات مقياس الحس الأمني كانت مرتفعة، وقد تراوحت ما بين (3.73-4.63)، حيث جاءت الفقرة (1) والتي تنص على "يزيد الحس الأمني من قدرة رجل الأمن على تحمل المسؤولية"، في المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة جداً، بمتوسط حسابي بلغ (4.63) وانحراف معياري (0.77). بينما جاءت الفقرة (19) والتي تنص "ضعف الحس الأمني عند رجل الأمن يجعل عمله روتينياً" بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.73)، وانحراف معياري (1.17). وقد بلغ المتوسط الحسابي للأداء على مقياس الحس الأمني ككل (4.10) وبدرجة مرتفعة، وبلغ الانحراف المعياري (0.55). وتعزو الباحثة ذلك بأن رجل الأمن الفلسطيني يعيش في ظروف مهنية بالغة الحساسية، فهو مطالب بالحفاظ على السيادة الفلسطينية على أرضه، ويتجسد ذلك من خلال الحفاظ على أمن المواطن الداخلي، وحماية الوطن أيضاً من الاحتلال الإسرائيلي الذي ما يفتأ يحاول العبث بأمن المواطنين

وترويعهم، في محاولة منه لإضعاف موقف رجل الأمن الفلسطيني وإظهاره بمظهر الضعيف غير القادر على حماية مواطنيه، وهي تسعى بذلك لزعزعة النسيج الاجتماعي للمجتمع الفلسطيني، وفقدان ثقة المواطنين برجل الأمن الفلسطيني، لذلك نرى بأن رجل الأمن يتحمل مسؤولية كبيرة للحفاظ على أمن الوطن والمواطن، وبذلك يبقى على يقظة عالية، وملاحظة دقيقة، وقوة إدراكية عالية لكل المحاولات الإسرائيلية التي تعتمد إلى اختراق أمن المجتمع الفلسطيني. في حين نرى بأن ضعف الحس الأمني لدى رجل الأمن يجعل عمله روتينياً وتقليدياً، يخلو من التحديات المهنية والوطنية، ويبقى عمله مجرد وظيفة خالية من كل الدوافع التي تجعله يقظاً في عمله، لذلك نرى بأن رجل الأمن الفلسطيني يتمتع بمسؤولية مهنية ووطنية عالية، تجعل منه رجلاً متسلحاً بالكثير من المعرفة والمهارات الشخصية التي تزيد من الحس الأمني لديه. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Al-Mujalli, 2016)، ودراسة (Al-Uwaiti, 2015)، وكما أشار (Al-Jahni, 1428) بأن هناك بعض العوامل التي تلعب دوراً في تنمية ملكة الحس الأمني منها: الإحساس بالمسؤولية، والانتماء للوطن، والرغبة في التفوق والإبداع.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

ما هي عوامل الشخصية الكبرى الأكثر شيوعاً لدى أفراد عينة الدراسة؟

قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لعوامل الشخصية الكبرى، كما هو موضح في جدول (9).

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لعوامل الشخصية مرتبة تنازلياً.

الرقم	عوامل الشخصية الكبرى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
1	الضمير	3.48	0.77	69.6%
2	المقبولية	3.36	0.41	67.2%
3	الانفتاح على الخبرة	3.17	0.38	63.4%
4	الانبساطية	3.07	0.43	61.4%
5	العصابية	2.82	0.43	56.4%

يتضح من جدول (9) بأن عامل الضمير كان الأكثر انتشاراً، إذ حاز على أعلى متوسط حسابي بمقدار (3.48)، وبلغ الانحراف المعياري (0.77)، ونسبة مئوية (69.6%)، في حين كان عامل العصابية الأقل انتشاراً، حيث حصل على أدنى متوسط حسابي بمقدار (2.82)، وبلغ الانحراف المعياري (0.43)، ونسبة مئوية (56.4%). وترى الباحثة بأن هذه النتيجة منطقية، إذ أن رجل الأمن الفلسطيني يتمتع بدرجة عالية من يقظة الضمير، فهو يتحمل مسؤولية كاملة عن توفير الأمن للمجتمع الفلسطيني، وهذا يجعله يقع تحت ضغوطات كبيرة أثناء عمله، إلا أن هذا يدل بأن رجل الأمن الفلسطيني لديه درجة عالية من الانتماء والحب لوطنه، وبالرغم من

الضغوطات والمسؤوليات الملقاة على عاتقه، إلا أنه يسعى للإنجاز والتقدم في عمله، والشعور بالرضا الذي يعزز من قناعاته وإخلاصه في العمل. وهذه السمات النفسية الإيجابية جعلت من سمة العصابية في أدنى درجة، فهو يملك حساً أمنياً كبيراً ودرجة عالية من الضمير، تؤهله للنجاح في عمله، وهذا يتنافى مع سمة العصابية، والتي تشير إلى مستوى عالٍ من العصبية، ولديها مشاعر سلبية تتمثل بالقلق والاكتئاب والعدائية والضعف، كما أنها تفتقر إلى التحفيز الخارجي والإيجابية وعدم القدرة على التكيف، والاندفاع والمزاجية (Bui, 2017; Montag & Panksepp, 2017). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Dahlan, 2007)، ودراسة (Al-Bayyali, 2009).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات الحس الأمني لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيري (سنوات الخدمة، والرتبة العسكرية).

وللإجابة على هذا السؤال تم فحص الفرضيات الآتية:

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات الحس الأمني لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

وللتحقق من صحة الفرضية الثانية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات الحس الأمني، تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، كما هو موضح في جدول (10).

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجة الكلية لمتوسطات الحس الأمني تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

المتغير	سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الحس الأمني	أقل من 5 سنوات	25	4.23	0.58
	من 5- 9 سنوات	59	3.90	0.49
	10 سنوات وأكثر	85	4.20	0.55

يتضح من جدول (10) وجود تقارب في متوسطات درجة الحس الأمني لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخدمة، وللتحقق من صحة الفرضية تم استخراج نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) كما هو وارد في جدول (11).

جدول (11): نتائج تحليل التباين الأحادي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الحس الأمني	بين المجموعات	3.610	2	1.805	6.385	*.002
	خلال المجموعات	46.927	166	.283		
	المجموع	50.538	168			

يتضح من نتائج جدول (11) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة الحس الأمني لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة على الدرجة الكلية (6.385)، عند مستوى الدلالة (*0.002)، وتبعاً لوجود فروق على الدرجة الكلية فقد رفضت الفرضية الصفرية. ولمعرفة لصالح من كانت الفروق، استخدمت الباحثة اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين المتوسطات الحسابية كما هو مبين في جدول (12).

جدول (12): اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	من 5-9 سنوات	10 سنوات وأكثر
أقل من 5 سنوات		*0.041	0.982
من 5-9 سنوات			*0.005
10 سنوات وأكثر			

يتضح من نتائج جدول (12) أن الفروق كانت بين أقل من (5 سنوات) ومن (5-9 سنوات) ولصالح أقل من (5 سنوات). كما تبين وجود فروق أيضاً بين من (5-9 سنوات) و(10 سنوات) وأكثر ولصالح (10 سنوات) وأكثر. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن أفراد الأمن الذين تقل سنوات الخدمة لديهم عن خمس سنوات يكون لديهم الكثير من الدافعية للإنجاز والحماسة في عملهم، ولديهم استعداد عالٍ على تحمل أعباء العمل ومسؤولياته، وهم بحاجة لإثبات قدراتهم المهنية وتحقيق الرضا عن أنفسهم، فيقبلون على الدورات التدريبية والعملية بدافع نفسي قوي. كذلك فإن أفراد الأمن الذين تزيد مدة الخدمة لديهم عن عشر سنوات يكون لديهم من الخبرة والحنكة في عملهم، لا متلاكهم الكثير من المهارات الشخصية والتدريبية، والتي صقلت من سماتهم النفسية وأهلتهم لحس أمني عالٍ في عملهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Al-Uwaiti, 2015)، وتختلف مع دراسة (Al-Mujalli, 2016) بعدم وجود فروق تعزى لسنوات الخدمة.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات الحس الأمني لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، كما هو موضح في جدول (13).

جدول (13): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الحس الأمني	بين المجموعات	0.062	2	0.031	.103	.903
	خلال المجموعات	50.475	166	0.304		
	المجموع	50.538	168			

يتضح من نتائج جدول (13) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الحس الأمني لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الرتبة العسكرية، وتبعاً لعدم وجود فروق على الدرجة الكلية تم قبول الفرضية الصفرية الثالثة. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن رجل الأمن الفلسطيني يمتلك العديد من السمات النفسية والشخصية، ويتلقى العديد من الدورات التدريبية طوال فترة عمله، مما يؤهله لتطوير الحس الأمني، فرجل الأمن ذو الرتبة العسكرية المنخفضة بحاجة لإثبات نفسه في مجال عمله، فيعمل على تطوير ذاته بشتى الطرق المهنية، وفي الوقت نفسه فإن رجل الأمن ذا الرتبة العسكرية العالية يشعر بالمسؤولية الملقاة على عاتقه في التصدي لكافة الأخطار المحدقة بالوطن والمواطن، نتيجة للأدوار التي يتوقعها الآخرون منه القيام بها. ونظراً لظروف الشعب الفلسطيني الذي ما زال يبرز تحت الاحتلال الإسرائيلي فإن جميع أفراد الأمن - بغض النظر عن رتبهم العسكرية- مطالبون باليقظة والحذر والقدرة على التعامل مع المواقف الطارئة، والعمل الدؤوب لتطوير المهارات الأمنية لديهم وفي مقدمتها مهارة الحس الأمني. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Al-Uwaiti, 2015)، ودراسة (Al-Muwaisheer, 2004). في حين تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (Al-Harbi, 2010) التي أظهرت وجود فروق تعزى للرتبة العسكرية.

نتائج السؤال الرابع: هل تختلف عوامل الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيري (سنوات الخدمة، الرتبة العسكرية) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ؟

وللإجابة على هذا السؤال تم فحص الفرضيات الآتية:

النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات عوامل الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات عوامل الشخصية لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، كما ورد في جدول (14).

جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعوامل الشخصية لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

العامل	السنة الدراسية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العصابية	أقل من 5 سنوات	25	2.89	0.36
	من 5- 9 سنوات	59	2.87	0.44
	10 سنوات وأكثر	85	2.76	0.44
الانبساطية	أقل من 5 سنوات	25	2.88	0.38
	من 5- 9 سنوات	59	3.14	0.42
	10 سنوات وأكثر	85	3.08	0.44
الانفتاح على الخبرة	أقل من 5 سنوات	25	3.11	0.36
	من 5- 9 سنوات	59	3.08	0.33
	10 سنوات وأكثر	85	3.26	0.41
المقبولية	أقل من 5 سنوات	25	3.28	0.38
	من 5- 9 سنوات	59	3.33	0.37
	10 سنوات وأكثر	85	3.40	0.44
الضمير	أقل من 5 سنوات	25	3.06	0.62
	من 5- 9 سنوات	59	3.47	0.68
	10 سنوات وأكثر	85	3.61	0.83

يتضح من جدول (14) وجود تقارب في متوسطات عوامل الشخصية الكبرى لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخدمة، ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) كما هو وارد في جدول (15).

جدول (15): نتائج تحليل التباين الأحادي لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

العامل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
العصابية	بين المجموعات	.63	2	.317	1.700	.186
	خلال المجموعات	31.00	166	.187		
	المجموع	31.63	168			
الانبساطية	بين المجموعات	1.22	2	.612	3.420	*.035
	خلال المجموعات	29.71	166	.179		
	المجموع	30.94	168			

...تابع جدول رقم (15)

العامل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الانفتاح على الخبرة	بين المجموعات	1.16	2	.579	4.116	*.018
	خلال المجموعات	23.35	166	.141		
	المجموع	24.51	168			
المقبولية	بين المجموعات	.32	2	.159	.946	.390
	خلال المجموعات	27.90	166	.168		
	المجموع	28.22	168			
الضمير	بين المجموعات	5.96	2	2.979	5.292	*.006
	خلال المجموعات	93.45	166	.563		
	المجموع	99.40	168			

يتضح من جدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لعوامل الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة في عاملي العصبية والمقبولية، ونظراً لعدم وجود فروق في عاملي العصبية والمقبولية فقد تم قبول الفرضية الصفرية عند هذين العاملين. وتعزو الباحثة ذلك بأن جميع أفراد الأمن يعيشون ظروفاً متشابهة في عملهم الذي يتطلب منهم البقطة، والقدرة على التعامل مع المواقف الطارئة والمستجدة، وهذا يتطلب منهم بذل الكثير من الجهود الذاتية والمهنية لإثبات أنفسهم وقدراتهم، خاصة أنهم يواجهون عدواً يمتلك العديد من المقومات القتالية التي تتفوق على المقومات القتالية لرجل الأمن الفلسطيني، عدا أن الجميع يخضع للأنظمة والقوانين نفسها بغض النظر عن سنوات الخدمة لديهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Baqa'I, 2015)، ودراسة Al-Bayyali (2009)، وتختلف عن دراسة (Dahlan, 2007) التي وجدت فروق جوهرية لبعد العصاب تبعاً لسنوات الخدمة. في حين كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في عوامل الانبساطية، والانفتاح على الخبرة، والضمير، وتبعاً لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه العوامل فقد رفضت الفرضية الصفرية. ولمعرفة مصدر الفروق استخدمت الباحثة اختبار شيفيه للمقارنة البعدية، كما هو موضح في جدول (16).

جدول (16): نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات عامل الانبساطية.

سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	من 5- 9 سنوات	10 سنوات وأكثر
أقل من 5 سنوات		*.037	.109
من 5- 9 سنوات			.718
10 سنوات وأكثر			

يتضح من نتائج جدول (16) أن الفروق كانت بين أقل من (5 سنوات) ومن (5-9) سنوات ولصالح من (5-9) سنوات. وتعزو الباحثة ذلك أن أفراد الأمن الذين لديهم سنوات خدمة (5-9) سنوات يكونون قد عملوا على صقل مهاراتهم الشخصية والنفسية بحكم سنوات الخبرة، التي زودتهم بطاقة ودافعية عالية للإنجاز، وأصبحوا أكثر ثقة بقدراتهم الذاتية، وأكثر تمرسا ومعرفة بالعمل. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (Baqa'I, 2015)، ودراسة (Dahlan, 2007)، وتختلف مع دراسة (Al- Bayyali, 2009) التي وجدت عدم فروق في عامل الانبساطية تبعاً لسنوات الخدمة.

جدول (17): نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات عامل الانفتاح على الخبرة.

سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	من 5-9 سنوات	10 سنوات وأكثر
أقل من 5 سنوات		.959	.232
من 5-9 سنوات			*.027
10 سنوات وأكثر			

يتضح من نتائج جدول (17) أن الفروق كانت بين (5-9 سنوات)، و (10 سنوات وأكثر) لصالح (10 سنوات وأكثر). وترى الباحثة بأن هذه نتيجة منطقية، إذ أن أفراد الأمن وبحكم سنوات الخبرة الطويلة لديهم، أصبحوا أكثر دراية بعملهم، وأصبحوا أكثر قدرة على الانفتاح على كل ما هو جديد لتطوير أنفسهم وصقل مهاراتهم، ولديهم ثقة بأنفسهم وأكثر حماسة من غيرهم. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Baqa'I, 2015)، ودراسة (Al- Bayyali, 2009).

جدول (18): نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات عامل الضمير.

سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	من 5-9 سنوات	10 سنوات وأكثر
أقل من 5 سنوات		*.077	.006
من 5-9 سنوات			.519
10 سنوات وأكثر			

يتضح من نتائج جدول (18) أن الفروق كانت بين أقل من (5 سنوات) ومن (5-9) سنوات ولصالح من (5-9) سنوات. وتعزو الباحثة ذلك بأن أفراد الأمن وبحكم الخبرة العملية ومعرفتهم بالأنظمة والقوانين، ومعايشتهم الحقيقية للتحديات التي تواجههم، وحجم المخاطر التي تهدد أمن المواطن، أصبح لديهم إحساس عال بالقيم الأخلاقية والمسؤوليات الوطنية الملقة على عاتقهم. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Baqa'I, 2015)، وتتفق مع دراسة (Al- Bayyali, 2009).

النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات عوامل الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية.

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات العوامل الشخصية لأفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية، وذلك كما هو واضح في جدول (19).

جدول (19): نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعوامل الشخصية لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية.

العامل	الرتبة العسكرية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العصابية	جندي- مساعد أول	112	2.84	0.42
	ملازم- نقيب	47	2.79	0.47
	رائد فأعلى	10	2.64	0.36
الانبساطية	جندي- مساعد أول	112	3.01	0.44
	ملازم- نقيب	47	3.22	0.38
	رائد فأعلى	10	3.05	0.34
الانفتاح على الخبرة	جندي- مساعد أول	112	3.18	0.41
	ملازم- نقيب	47	3.19	0.33
	رائد فأعلى	10	2.97	0.27
المقبولية	جندي- مساعد أول	112	3.35	0.42
	ملازم- نقيب	47	3.39	0.40
	رائد فأعلى	10	3.32	0.37
الضمير	جندي- مساعد أول	112	3.44	0.80
	ملازم- نقيب	47	3.59	0.69
	رائد فأعلى	10	3.47	0.82

يتضح من جدول (19) وجود تقارب في متوسطات عوامل الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية، ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) كما ورد في جدول (20).

جدول (20): تحليل التباين الأحادي لعوامل الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية.

العامل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
العصابية	بين المجموعات	.41	2	.203	1.082	.341
	خلال المجموعات	31.23	166	.188		
	المجموع	31.63	168			
الانبساطية	بين المجموعات	1.56	2	.781	4.415	*.014
	خلال المجموعات	29.38	166	.177		
	المجموع	30.94	168			
الانفتاح على الخبرة	بين المجموعات	.43	2	.216	1.492	.228
	خلال المجموعات	24.08	166	.145		
	المجموع	24.51	168			
المقبولية	بين المجموعات	.09	2	.046	.269	.764
	خلال المجموعات	28.13	166	.169		
	المجموع	28.22	168			
الضمير	بين المجموعات	.77	2	.387	.652	.522
	خلال المجموعات	98.63	166	.594		
	المجموع	99.40	168			

يتضح من جدول (20) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لعوامل الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية في عوامل العصابية، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية، والضمير. وتغزو الباحثة ذلك بأن أفراد الأمن على اختلاف رتبهم العسكرية يعيشون الظروف المهنية الضاغطة نفسها، ويسعون دائماً لكسب ثقة مسؤوليهم وزملائهم والمواطنين بهم، فنراهم يساهمون بالأنشطة الاجتماعية والوطنية، مما يعزز من رضاهم عن أنفسهم أولاً، ورضا الآخرين عنهم، ويكون هذا حافزاً للإبداع والإنجاز في أعمالهم، وتتطور لديهم المهارات الأمنية والسمات النفسية التي تجعلهم يشعرون بتقدير ذواتهم واحترامها، ويكون لديهم مستوى الانفتاح على الخبرة عالياً. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Al-Bayyali, 2009). في عوامل العصابية والانفتاح على الخبرة والمقبولية، لكنها تختلف في عامل الضمير، حيث كان هناك فروق لصالح الرتبة الأعلى.

في حين كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في عامل الانبساطية، ولمعرفة مصدر الفروق فقد استخدمت الباحثة اختبار شيفيه للمقارنة البعدية، ويوضح جدول (21) نتائج المقارنة البعدية.

جدول (21): نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات عامل الانبساطية.

الرتبة العسكرية	جندي- مساعد أول	ملازم- نقيب	رائد فأعلى
جندي- مساعد أول		*.014	.944
ملازم- نقيب			.512
رائد فأعلى			

يتضح من نتائج جدول (21) أن الفروق كانت بين رتبة (جندي/ مساعد أول)، ورتبة (ملازم/نقيب) ولصالح رتبة (ملازم/نقيب). وتعزو الباحثة ذلك أن أفراد الأمن ذوي الرتبة (ملازم/ نقيب) يدركون أن عملهم يتطلب سمات نفسية وشخصية عالية للتقدم في وظائفهم، وتحقيق رضا المسؤولين عنهم، خاصة أن عملهم محفوف بمخاطر عديدة، لذلك يتوجب عليهم إبداء المزيد من المرونة والتفاعل مع الآخرين، وتحقيق التقدم المهني لتحقيق الترقيات في السلم الوظيفي. فسممة الانبساطية تعد مؤشراً جيداً لأداء الوظائف التي تعتمد على التفاعل الاجتماعي، حيث وجد أنه يوجد علاقة إيجابية بين الانبساطية وأداء رجل الشرطة (Rothmann & Coetzer, 2003). وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Al-Bayyali, 2009).

استنتاجات الدراسة

توصلت الدراسة إلى الاستنتاجات الآتية:

1. وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين عامل العصابية والحس الأمني، أي أنه كلما ارتفعت درجة العصابية لدى أفراد عينة الدراسة، انخفضت لديهم درجة الحس الأمني والعكس صحيح. في حين يوجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين عامل الضمير والحس الأمني، أي أنه كلما ارتفعت درجة الضمير لدى أفراد عينة الدراسة، ارتفع لديهم درجة الحس الأمني والعكس صحيح. في حين تبين عدم وجود علاقة ارتباطية بين عوامل الانبساطية والانفتاح على الخبرة والمقبولية والحس الأمني لدى رجل الأمن الفلسطيني.
2. يتمتع رجل الأمن الفلسطيني بدرجة مرتفعة من الحس الأمني.
3. عوامل الشخصية الأكثر شيوعاً لدى رجل الأمن الفلسطيني هو عامل الضمير، بينما كان عامل العصابية الأقل انتشاراً. مما يعني أن رجل الأمن الفلسطيني يؤدي عمله بدرجة متفانية وإخلاص عالٍ، ولديه قدرة لضبط النفس في الأوقات العصيبة.
4. كان هناك فروق في درجة الحس الأمني تبعاً لسنوات الخدمة. وهذا يدل بأن أفراد الأمن الأقل خدمة يبذلون جهوداً كافية انطلاقاً من إحساسهم بالمسؤولية والأمنية والوطنية والمخاطر المحدقة بهم، كذلك الأفراد الأكثر خدمة الذين يدركون حجم المسؤوليات الكبيرة الملقة على عاتقهم لحفظ أمن الوطن والمواطن.

5. لا توجد فروق في متوسطات درجة الحس الأمني تعزى لمتغير الرتبة العسكرية. وهذا يعني أن أفراد الأمن لديهم الحس الأمني المرتفع مهما اختلفت الرتب العسكرية، وهذا يدل على درجة عالية من المسؤولية والانتماء الوطني.
6. عدم وجود فروق في عوامل الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة في عاملي العصابية والمقبولية. في حين كان هناك فروق في عوامل الانبساطية والانفتاح على الخبرة، والضمير، وهذا يدل أن السمات الشخصية لرجل الأمن تلعب دوراً هاماً في الأداء الوظيفي لرجل الأمن، مما يعني أن هناك ضرورة للتركيز على السمات الشخصية لرجل الأمن الفلسطيني، والعمل على صقل مهاراته الأمنية.
7. عدم وجود فروق في عوامل الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية في عوامل العصابية، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية، والضمير، بينما كان هناك فروق في عامل الانبساطية، وهذا يدل أن رجل الأمن يبدي مزيداً من التفاعل الاجتماعي والمرونة في العلاقات الاجتماعية، وهذا يدفعه إلى مزيد من تحقيق الذات من خلال الرضا عن أداءه الوظيفي.

توصيات الدراسة

- في ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بما يلي:
- وضع البرامج والخطط التدريبية اللازمة لتنمية الحس الأمني بما يتلاءم مع السمات المختلفة للشخصية.
 - ضرورة الاهتمام بدراسة الحس الأمني وعوامل الشخصية ضمن متغيرات أخرى.
 - بناء مقياس للحس الأمني يتناسب مع البيئة الفلسطينية.
 - إجراء المزيد من الدورات التدريبية المتخصصة التي تعمل على تنمية الحس الأمني لدى أفراد الأمن الفلسطيني.
 - إجراء المزيد من الدراسات التي تركز على السمات الشخصية المطلوب توفرها في شخصية رجل الأمن الفلسطيني.

References (Arabic & English)

- Al-Bayyali, A. (2009). The greater factors and their relationship with the level of job performance among police officers. *An unpublished Master's thesis*, Nayef Arab University for Security Sciences.

- Al-Jahni, F. (1428). *The security sense, the special training session "the skills of dealing with the public."* Nayef Arab University for Security Sciences, Al-Riyadh.
- Al-Harbi, M. (2010). The efficacy of the security skills in reinforcing national security. *An unpublished Master's thesis*, Nayef Arab University for Security Sciences, Al-Riyadh.
- Al-Harbi, A. (2007). The role of the security sense in fighting terrorism. *An unpublished Master's thesis*, Nayef Arab University for Security Sciences, Al-Riyadh.
- Al-Khalidi, Ahmad sameh. (1993). Towards a Palestinian creed for national security. *Journal of Palestinian Studies*, number (15): Palestinian Studies Institution, 3-16.
- Al-Mujalli, H. (2013). The role of the security skills in raising the performance level of the leaderships in the civil defense in Al-Riyadh in the critical situations. *An unpublished Master's thesis*, Nayef Arab University for Security Sciences, Al-Riyadh.
- Al-Musawi, K. (2012). Message to security leaders: the security sense skill, Al-Nasiriyah, <http://www.nasiriyah.org>.
- Al-Muwaisheer, R. (2004). The importance of the security sense for the security officers. *An unpublished Master's thesis*, Nayef Arab University for Security Sciences, Al-Riyadh.
- Al-Shamali, N. (2015). The five factors of the personality and their relationship with the depression among patients who frequent the Gaza Societal Center—Gaza Program for Mental Health---. *An unpublished Master's thesis*, The Islamic university, Gaza.
- Al-'Uwaiti, J. (2015). The role of the security sense in fighting rumors "a case study of the police of the Khan Younis Governorate" Gaza/Palestine. *An unpublished Master's thesis*, Al-Rebaat University.

- Atari, A. Barbaro, N. Sela, Y. Shackelford, T. Chegeni, R. (2017). The Big Five personality dimensions and mate retention behaviors in Iran, *Personality and Individual Differences*, Vol. 104 , 286–290.
- Baqa’I, Nafez Ahmad Abed. (2015). The greater five factors of the personality and their relationship with job satisfaction among the teachers of the International Relief Agency in the Irbid Educational Area. *Jordanian Journal in Educational Sciences*, (1) 4, 427-447.
- Boström, M. Bravell, M. Lundgren, D.; Björklund, A. (2013). Promoting sense of security in old-age care, *Health*, 5(6), 56-63.
- Bui, H. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample, *Journal of General Management*, 42(3), 21–30.
- Clack, L. (2017). Examination of Leadership and Personality Traits on the Effectiveness of Professional Communication in Healthcare, *Journal of Healthcare Communications*, 2 (2), 1- 11.
- Costa PT, McCrae RR. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- Dahlan, K. (2007). The personal traits of the security man in the Pletinian National Authority and their relationship with some variables. *An unpublished master’s thesis*, The Islamic University, Gaza.
- Gallego, A. & Prado, S. (2013). The Big Five Personality Traits and Attitudes towards Immigrants, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, <http://www.tandfonline.com/loi/cjms20>.
- Hassan, H. Asad, S. Hoshino, Y. (2016). Determinants of Leadership Style in Big Five Personality Dimensions, *Universal Journal of Management*, 4(4), 161-179.

- Hafnidar. (2013). The Relationship among Five Factor Model of Personality, Spirituality, and Forgiveness, *International Journal of Social Science and Humanity*, 3 (2), 167-170.
- Hengartner, M. Linden, D. Bohleber, L. Wyl, A. (2016). Big Five Personality Traits and the General Factor of Personality as Moderators of Stress and Coping Reactions Following an Emergency Alarm on a Swiss University Campus, *Stress and Health*, Vol. 33, 35-44.
- Hazrati A. Tayrani A. Yazdan Panah M. (2011). The role of personality characteristics in predicting educational motivation of students. *Moaser psychology periodical*, Vol. 5, 280-282.
- John, OP. Srivastava, S. (1999). *The Big Five trait taxonomy: History, measurement and theoretical perspectives*. In: Pervin LA, John OP (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed.) New York: Guilford, 102-138.
- Judge, T. & Bono, J. (2000). Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership, *Journal of Applied Psychology*, 85, (5), 751-765.
- Khaledian, M. Ahmadimehr, Z. Naseri, E. Khosravani, F. Shoshtsri, M. (2013). The relationship of five personality factors with the feeling of happiness among students, *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, Vol. 8, 43-48.
- Linden, D. Nijenhuis, J. Bakker, A. (2010). The General Factor of Personality: A meta-analysis of Big Five intercorrelations and a criterion-related validity study, *Journal of Research in Personality*, Vol. 44, 315-327.
- Panchu, P. Bahuleyan, B. Vijayan, V. (2017). An Exploration Into the Inter Relationship between Personality and Metacognitive Awareness of I Year Medical Students, *International Journal of Health Sciences & Research*, Vol.7; Issue: 2, 132- 136.

- Paunonen, S. (2003). Big Five Factors of Personality and Replicated Predictions of Behavior, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, (2), 411–424.
- Pour Esmaeeli A. Berahmand O. Andalib M. Salehi M. Khosroyan B. (2011). Personality five factors and forgiveness among students. *Moaser psychology periodical*, Vol.5, 190-192.
- Malykh, S. Vasin, G. Voronin, I. Tikhomirova, T. (2017). Psychometric Properties of the Big Five – Children Questionnaire, Russian Version, *ITM Web of Conferences 10, 03004 (2017)*.
- Montag, C. & Panksepp, J. (2017). Primary Emotional Systems and Personality: An Evolutionary Perspective, *Frontiers in Psychology*, Vol. 8, April 2017, 1-15.
- Mu'ammam, S. (2013). Security education and the need of the Palestinian society for it in confronting the (Israeli) security penetration. *Journal of Al-Aqsa University (Humanities series)*, (17) 1, 41-76.
- Rothmann, S. & Coetzer, E. (2003). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance, *Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Sadeghi, M. & Garos, A. (2017). Personality traits predicting job burnout among staff (Case Study: Central Bank of the Islamic Republic of Iran), *World Scientific News*, Vol. 62, 64-78.
- Shabsough, A. (2006). *The modern security administration "the principle of nativization and the applications"*. Research Center of Al-Shareqa Police.
- Stanton, J. M. Stan, K. R. Mastrangelo, P. & Jolton, J. (2005). "Analysis of end user security behaviors," *Computer & Security*, 24, (2), 124-133.
- Sutin, A. Stephan, Y. Luchetti, M. Artese, A. Oshio, A.; Terracciano, A. (2016). The five-factor model of personality and physical

inactivity: A meta-analysis of 16 samples, *Journal of Research in Personality*, Vol. 63, 22- 28.

- Uffen, J. Guhr, N. Breitner, M. (2012). Personality Traits and Information Security Management, *Thirty Third International Conference on Information Systems, Orlando 2012*.
- Yazdanfar, S. & Nazari, N. (2015). Proposed Physical-Environmental Factors Influencing Personal and Social Security in Residential Areas, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , 201 , 224 – 233, *Asian Conference on Environment-Behaviour Studies, AcE-Bs2015, 20-22 February 2015, Tehran, Iran*.
- Zaidi, N. Wajid, R. Zaidi, F. Zaidi. G. Zaidi, M. (2013). The big five personality traits and their relationship with work engagement among public sector university teachers of Lahore, *African Journal of Business Management*, 7, (15), 1344- 1353, 21 April.
- Zhao, H. & Seibert, S. (2006). The Big Five Personality Dimensions and Entrepreneurial Status: A Meta-Analytical Review, *Journal of Applied Psychology*, 91, (2), 259–271.
- Website of the leadership of the Palestinian National Security: www.nsf.ps/pnf/ar/hom.