



مستوى الاتزان الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرار لدى ضباط الشرطة في إدارة زاخو المستقلة

هيفاء وحيد محمد

Haifamohammed24@gmail.com

قسم علم النفس العام، كلية التربية، جامعة زاخو، زاخو، إقليم كردستان، العراق.

ملخص البحث

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على الاتزان الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرار لدى ضباط الشرطة في إدارة زاخو المستقلة حسب متغيرات (سنوات الخدمة، الحالة الاجتماعية، المشاركة في الدورات)، فضلاً عن طبيعة العلاقة بين الاتزان الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرار. وتكونت عينة البحث من (79) ضابطاً من مديريات إدارة زاخو المستقلة، كما واستخدم الباحث المنهج الوصفي.

لغرض تحقيق هدف البحث، قام الباحث بتبني أداتي البحث، حيث تكونت أداة الاتزان الانفعالي من (30) فقرة، وأداة اتخاذ القرار من (25) فقرة. وعُولجت البيانات الواردة في البحث إحصائياً باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبتطبيق الاختبارات الآتية: اختبار T-test لعينة واحدة، واختبار T-test لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة الفروق بين المجموعات، واختبار (LSD)، ومعامل ارتباط بيرسون لحساب ثبات الأدوات. فأظهرت النتائج أن: عينة البحث من ضباط الشرطة لديهم مستوى مقبول من الاتزان الانفعالي واتخاذ القرار. ويوجد فرق بين فئتي سنوات الخدمة (فئة 1-5 سنوات وفئة 11 سنة فأكثر) في الاتزان الانفعالي، لصالح فئة (1-5 سنوات). وعدم وجود فرق بين متوسطي متغير سنوات الخدمة في اتخاذ القرار، وعدم وجود فرق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث في مستوى الاتزان الانفعالي واتخاذ القرار حسب متغير المشاركة في الدورات، وعدم وجود فرق بين متوسطين لمتغير الحالة الاجتماعية في الاتزان الانفعالي واتخاذ القرار، وأن هناك علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الاتزان الانفعالي واتخاذ القرار.

الكلمة المفتاحية: الاتزان الانفعالي، اتخاذ القرار، ضباط الشرطة، إدارة زاخو

The level of Emotional Balance and its Relationship to Decision Making Among Police Officers in Zakho Independent Administration

Haifa Waheed Mohammed

Department of General Psychology, College of Education, University of Zakho, Zakho, Kurdistan Region, Iraq.

Abstract

The current study intends to recognize the emotional balance and decision-making ability of police officers in the Zakho Independent Administration according to variables: years of service, marital status, and participation in courses, as well as to identify the nature of the relationship between emotional balance and decision-making ability. The research sample consisted of (٧٩) officers from the directorates of the Zakho Independent Administration. Also, the researcher employed the descriptive approach in the research. In order to achieve the research objective, the researcher adopted two researching tools, where the emotional balance tool consisted of (30) paragraphs, and decision-making (25) paragraphs. The data included in the research were processed statistically using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) and by applying the following tests: T-test for one sample, T-test for two independent samples, and one-way analysis of variance ANOVA to compare the differences between groups, and finally the LSD test and Pearson's correlation coefficient to estimate the stability of the tools. The results showed that the research sample of police officers had an acceptable level of emotional balance and decision-making according to years of service. There was a difference between two categories; category (1-5) (11- and more) in favor of category (1-5) of emotional balance. There was no difference between the averages of the variable years of service in decision-making as well as there was no difference between the averages of the scores of the research sample members in the level of emotional balance and decision-making according to the variable of participation in the courses. In addition, there was no difference between the averages of the variable social status, emotional balance and decision-making. Lastly, it can be analyzed that there is a statistically significant direct correlation between emotional balance and decision-making.

Keywords: Emotional Stability, Decision Making, Police Officers, Zakho Independent Administration.

مشكلة البحث:

يمر العالم اليوم بالعديد من التوترات والأزمات والضغوط، والعديد من التغيرات والتطورات السريعة التي أثرت على جوانب الحياة، مما أدى إلى زيادة الضغوط والمشاكل التي يتعرض لها الأفراد، مما خلق لديهم الخوف والقلق والتوتر، وبالتالي يفقد الفرد توازنه العاطفي الانفعالي أولاً، وعدم التحكم في نفسه ثانياً. إن تغير القيم والاتجاهات في حياة الأفراد، ومنهم رجال الشرطة، يضعهم أمام تحديات كبيرة تتعلق بقدرتهم على تحقيق التوازن الانفعالي، ومن خلال الآثار السلبية التي تحدث نتيجة ضعف التوازن الانفعالي، والتي قد تؤثر سلباً على شخصية رجل الشرطة وتوافقته، والتي قد تمتد إلى مكان عمله في المديرية، وقد يظهر ذلك من خلال بعض المواقف التي تعبر عن ضعف توافقه في العمل، وزيادة مشاكله السلوكية، مما يزيد من فقدانه السيطرة على توازنه الانفعالي وضبط نفسه، وبالتالي يقع في العديد من المشاكل السلوكية في مكان عمله، والتي تظهر في أشكال مختلفة من الخلل العاطفي - الانفعالي، مما يعطي مؤشراً على وجود جوانب سلبية تساهم في ذلك، وأبرزها ما يتعلق بشخصية رجل الشرطة وبنيتة النفسية وتكوينه. (الربيع وعطية، ٢٠١٦: ١٢٠)

إن من أبرز الأخطار والمشكلات التي تهدد " الوجود الإنساني " فقدان الأمن الضروري للإنسان، والذي يعيشه الإنسان في كل مراحل حياته من الطفولة إلى الشيخوخة. وهذا الفقدان لا يعبر في كثير من الأحيان عن أي مستوى من المرض، بقدر ما يعبر عن كل تقدم يحققه الإنسان، ويشكل تهديداً وخطراً عليه وعلى البشرية. ومن هنا فإن اختيار الأشخاص الأكفاء ذوي الشخصيات القوية وتدريبهم في مجال الأمن ضرورة ضرورية للاعتماد عليهم في المواقف التي تتطلب قرارات مصيرية وحاسمة، وأن اتخاذ القرار مهارة تنبع من الشعور بالمسؤولية تجاه استشعار مظاهر معينة قد تقوض الأمن بمفهومه الشامل.. (البلبيسي، ۲۰۰۲، ۲۵).

وترى الباحثة أنه مهما اختلفت طبيعة الإنسان أو وضعه الاجتماعي والثقافي أو وضعه الاقتصادي والتعليمي فإنه في حاجة دائمة إلى اتخاذ مجموعة من القرارات، واتخاذ القرار وظيفة أساسية يؤديها الإنسان عندما يسعى باستمرار إلى إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية وإدارة شؤونه اليومية والمهنية، مستخدماً تجاربه وخبراته ومعلوماته للتنبؤ بنتائج قراراته في المستقبل، معتمداً على قدراته العقلية ومهاراته وقدراته المتقدمة التي تقوده إلى الاختيار المناسب والسليم، خاصة إذا كان قراره يتعلق بمصير الناس وأمنهم وراحتهم، فهو يحتاج إلى الخبرة والمعرفة والإحساس الأكبر بالقرارات التي يتوصل إليها.

يأتي هذا البحث في إطار الجهود المبذولة لتطوير قدرات رجال الأمن لمواجهة التحديات المتزايدة التي تواجههم في مختلف المجالات، وعليه ومن خلال مشاهدات الباحثة وزياراتها لأقسام الأمن فإن من أهم الأسباب التي تؤدي إلى فشل بعض الضباط في الوصول إلى نتائج إيجابية في القضايا التي يحققون فيها هو عدم أو ضعف الحس الأمني لديهم، ومن ناحية أخرى نجد أن بعض الضباط عندما يُكَلَّفون بقضية معقدة ربما استغرقت عدة سنوات وحقق فيها أكثر من محقق ولم يصلوا إلى نتائج إيجابية بشأنها، نجد أن هناك ضباط ينجح في الوصول إلى نتائج مرضية، وسبب هذا النجاح أو الفشل يرجع إلى مدى استخدام الضباط لمهارات اتخاذ القرار.

ولكن من الطبيعي أن الواقع الفطري والغريزي يفرض على أي كائن عضوي، أو أي نظام اجتماعي، سواء على المستوى الشخصي أو الاجتماعي، أو على مستوى العلاقات بين الدول بعضها مع بعض، أن يبحث الإنسان عن مصادر القوة والحماية الداخلية والخارجية التي تحميه من الأخطار التي قد يتعرض لها. (عباس، ۲۰۰۰، ۶).

تكمن مشكلة البحث في أنه يتناول عملية اتخاذ القرار لدى أفراد الأجهزة الأمنية والتي لم تحظ بنصيبها الكافي من الدراسة والبحث والتحليل في إدارة زاخو المستقلة، ويمكن اعتبار هذا البحث أول بحث يُجرى في هذه البيئة من حيث العينة والمتغيرات أيضاً.

تعتبر عملية اتخاذ القرار من أعقد المسؤوليات حيث أنها تتأثر بعدة اعتبارات أهمها سرعة التعرف على المشكلات وتوقع تطورها والاستعداد لمواجهة هذه التطورات من أجل حل المشكلة. واتخاذ القرارات الضرورية والمناسبة. إن عقلانية اتخاذ القرار تعتمد أولاً على قدرة متخذ القرار. في العمل الأمني، غالباً ما يتم اكتشاف المشاكل واكتشافها من قبل قيادات المستوى المتوسط بسبب تواجدهم في مكان الحادث..، أما القرارات المتخذة بشأن هذه المشكلة فغالباً ما تكون من قبل القيادات العليا.

ومن الآثار السلبية أيضاً للانفعالات أنها تجعل الفرد يتوقف عن التفكير، ويضطرب، ويعجز عن إصدار الأحكام السليمة، كما أنها تجعله يفقد القدرة على التحكم في نفسه وإرادته، وتجعله عرضة للإغراء السريع والتصديق السهل، مما يجعله هدفاً سهلاً في أيدي من هم أكثر استقراراً وتوازناً عاطفياً منه، مما يؤدي إلى الانفعال لأتفه الأسباب، كما أنها تؤدي إلى انفعالات قوية لا تتفق مع بساطة المثير.. (السبعوي، ۲۰۰۷: ۲۶۹)

يمكن أن تساهم العوامل النفسية الناشئة عن اضطراب ما في حدوث اضطراب في العمليات المعرفية، مثل عدم وضوح دوافع الفرد أو انفعالاته. وقد تنشأ هذه العوامل نتيجة للتفاعل غير الطبيعي بين الذات من جهة، والموضوع، أو البيئة المادية أو الاجتماعية من جهة أخرى. وقد يؤثر هذا التفاعل على قدرة الفرد على تحقيق التوازن العاطفي - الانفعالي. وقد تتأثر الجوانب النفسية للفرد نتيجة للضغوط التي يتعرض لها الفرد والتغيرات النفسية والفسولوجية التي تصاحبها.. (الربيع وعطية، ۲۰۱۶: ۱۱۸).

إذ كانت النظرية الحديثة للقيادة أخذت في الاعتبار في الغالب أهمية الموقف، بالإضافة إلى أن أدوار القادة ومهاراتهم ومواقفهم وسلوكهم تعتمد على فعالية الموقف الذي يواجهونه، وأن اتخاذ القرار الصحيح يعتمد إلى حد كبير على التطبيق الأمثل والاستخدام الجيد للمهارات والخبرات والمعلومات المكتسبة والمتاحة، فإنه يتطلب أيضًا قدرًا كبيرًا من الثقافة والخبرة والدراسة التي تمكن القائد من الوصول إلى أفضل الحلول للمشاكل التي يواجهها. وعليه، تعد وزارة الداخلية من الوزارات الرئيسية في حكومة إقليم كردستان، وهي الوزارة الأكثر أهمية نظرًا لطبيعة المهام الموكلة إليها، حيث أنها منوطة بحماية أمن الوطن والمواطن. وتعد مديرية الشرطة على وجه الخصوص من أهم المؤسسات الأمنية، لأنها توفر الأمن والأمان، وخاصة في الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية غير الطبيعية. لذلك كان من المهم إجراء هذه الدراسة، وخاصة في ظل وجود بعض المخالفات والمشاكل بين أفراد الشرطة، والتي تعزى معظمها إلى مشكلة البحث.

أهمية البحث:

يُعدّ الأمن جوهر الحياة، ولا تستقيم الحياة في غياب الأمن، لأن الأمن مفهوم واسع يشمل معاني كثيرة ومتنوعة في نطاقه، ولا يمكن حصره في مجرد التحرر من التهديدات العسكرية الخارجية، ولا يمكن تعريف مفهومه بأنه سلامة الوطن وأراضيه وسيادته فقط، بل يمتد إلى آفاق أوسع تشمل معاني الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي والنفسي... إلخ. ويرتبط الأمن بعلاقة جدلية ديناميكية مع الاستقرار الداخلي والعدوان الخارجي (عباس، ۲۰۰۰، ۶۱). إن أهم مهام وأهداف العمل الأمني هي الحفاظ على سلامة المواطنين، لذا يجب أن يتمتع المكلف بالعمل في هذا المجال بنطاق واسع من المعارف والخبرة والكفاءة والقدرة التي تساعد على تنمية وتعزيز حسه الأمني الذي يعتمد عليه بشكل كبير في مجال عمله، فالقائد الأمني هو من يستطيع السيطرة على المواقف الأمنية المختلفة من خلال الفهم الجيد لأبعادها ومواجهتها بالشكل المناسب في ضوء خبرته السابقة وقدرته على التواصل الفعال مع الأطراف المعنية بالموقف. (خليل، ۱۹۹۷، ۲۴).

وترى الباحثة أن القائد الأمني هو القائد الذي يتميز بصفات ومهارات قيادية تميزه عن غيره من القادة مما يجعله قادراً على قيادة الجماعة بكفاءة واقتدار لتحقيق الهدف وقدرته على السيطرة على الأزمات والظروف الأمنية الطارئة من خلال قدرته على اتخاذ القرارات الحكيمة والأمنة، ويرى الباحث أن من الصفات التي تساعد القائد الأمني على القيادة بحكمة وحصافة في عمله مدى امتلاكه لصفات تساعد على معرفة وفهم وإدراك كل الأحداث التي تقع أو من المتوقع أن تقع.

لا يمكن القيام بأي نشاط إلا بعد اتخاذ قرار بشأنه، واتخاذ القرار هو أساس عمل كل مدير وقائد وموظف ومعلم وأي مهنة أخرى في العالم، ومن خلاله يتم إنجاز كافة أنشطة المنظمة وتحديد مستقبلها، فلا يمكن القيام بأي عمل

في المنظمة، أو أداء أي وظيفة إدارية إلا بعد صدور قرار بشأنها يحدد من سيقوم بها، ومتى، وأين، ومع من، وبأي تكلفة، وهكذا. (مزيان ۲۰۰۹، ۳۴).

وأكد بزارد (Barnhard) على أهمية التوازن العاطفي واعتبره شرطاً من شروط السعادة والكفاءة في التعامل مع البيئة المحيطة بالفرد، مشيراً إلى أن هناك نوعاً من التوازن بين العقل والعاطفة، فكلما زاد أحدهما قل الآخر، وكلما زاد الفرد عاطفياً قلت كفاءته، كما أن العمل الإبداعي ينخفض بشكل كبير عندما يرتفع التوتر النفسي إلى مستوى معين، فعندما تحدث الاضطرابات العاطفية فإنه من المستحيل العمل بعقلانية وذكاء وكفاءة. (صفر، ۲۰۱۴: ۴)

ويرى أوتمانز (Outmans, 2010) أن ضابط الشرطة المتوازن عاطفياً يتميز بالقدرة على التحمل المحافظة على هدوء أعصابه والتفكير السليم عند مواجهة الأزمات والصعوبات، كما تتميز حياته العاطفية بالاستقرار والرصانة وعدم التذبذب أو التقلب لأسباب ومثيرات عاطفية بسيطة، وهو قادر على تحمل المسؤولية، ويؤدي عمله بثبات ومثابرة، وهو هادئ ومتوازن ولا يميل إلى العدوانية، ويتمتع بدرجة كافية من التكيف النفسي والاجتماعي، ويشعر بالرضا عن نفسه ويشعر بالسعادة والطمأنينة. (المشعان، ۲۰۲۱: ۲۲۲).

في حين يؤكد المليجي على أهمية التوازن العاطفي، وخاصة لضابط الشرطة، حيث يرى أن من خصائص التوازن العاطفي مساعدته على أداء وظائفه العقلية بشكل منظم ومنسق، وأنه يمهّد الطريق للعقل للانتصار في السيطرة على الأهواء، وكبح جماح النفس، والحد من شططها، وهذا يساعد رجل الشرطة على الميل إلى العمل والتفكير النشط، ويكون أكثر قبولاً لدى الجماعة وأكثر نجاحاً في التأثير عليها، ويزيد من قدرته على إقامة علاقات ناجحة. أما الخلل العاطفي (عدم الاتزان الانفعالي) فإنه يجعل الإنسان يتجاوز حدوده ويشل تفكيره، مما يؤدي إلى تراجع مستوى ذكائه واختلال إرادته. (المليجي، ۱۹۷۲: ۱۵۸).

إن اتخاذ القرارات الصحيحة يعتمد إلى حد كبير على التطبيق المناسب والأمثل والاستغلال الجيد للمهارات والخبرات والمعلومات المكتسبة والمتاحة، ويتطلب قدراً كبيراً من الثقافة والبحث والخبرة لتمكين القادة من استخلاص أفضل الحلول المُثلى للمشكلة التي يواجهها.. (العتيبي، ۱۹۹۹، ۳).

لا شك أن متخذي القرار يتأثرون بالعديد من العوامل التي تؤثر على قراراتهم سواء كانت داخلية أو خارجية (شخصية، اجتماعية، تنظيمية، اقتصادية وثقافية) فنوع المؤسسة وطبيعة العمل الذي يقومون به سوف يؤثر على جودتها وخصائصها، كما أن الظروف الداخلية والخارجية -البشرية، الاجتماعية، التنظيمية والبيئية- التي تتفاعل مع المنظمة تفتقر طبيعة ونوعية محددة للقرارات. (مشغوني وسهيلة، ۲۰۱۵، ۱۴). يقول هربرت سايمون في كتابه (السلوك الإداري) إن عملية اتخاذ القرارات هي قلب وروح الإدارة النابض وأنَّ التنظيمات الإدارية والقيادية تقوم أساساً على عملية اتخاذ القرارات المناسبة (عبد الفتاح، ۱۰۱، ۱۹۹۳).

من هنا يتبين لنا أهمية البحث الحالي في معرفة مستوى اتخاذ القرار والاتزان الانفعالي لدى الضباط بحسب مجموعة من المتغيرات الديموغرافية والتي تساعدنا بحسب نتائج البحث على وضع وتصميم برامج خاصة لمتغيري البحث.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على ما يأتي:-

١. التعرف على مستوى الاتزان الانفعالي لدى ضباط الشرطة في إدارة زاخو المستقلة.

۲. هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى الاتزان الانفعالي لدى ضباط تبعاً للمتغيرات . (سنوات الخدمة، حالة الاجتماعية، هل شاركت في احد دورات عن القيادة).
۳. معرفة مستوى على اتخاذ القرار لدى ضباط شرطة إدارة زاخو المستقلة .
۴. هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى للاتخاذ القرار لدى ضباط تبعاً للمتغيرات . (سنوات الخدمة، حالة الاجتماعية، هل شاركت في احد دورات عن القيادة).
۵. طبيعة العلاقة بين الاتزان الانفعالي واتخاذ القرار لدى ضباط الشرطة في إدارة زاخو المستقلة.
- حدود البحث:**

يقتصر البحث الحالي على عينة من ضباط شرطة المستمرين في العمل السنة (2024) في إدارة زاخو المستقلة .

تحديد المصطلحات :

الاتزان الانفعالي

عرفه صفر (2014)

هي قدرة الفرد على التحكم وتنظيم التعبير الحقيقي عن مشاعره وامتلاك وجود حقيقي مع الآخرين مبني على الحب والتفاعل بما لا يفي خصوصيته وتميزه معهم. (صفر، ۲۰۱۴: ۶).

عرفه الزبيدي وآخرون (2021)

صفة تتميز بها الشخصيات القوية والصحة النفسية الجيدة، وتظهر عند التعامل مع الضغوط والأزمات. (الزبيدي وآخرون، ۲۰۲۱: ۱۱).

اتخاذ القرار

عرفه هولت (Holt، 1993)

إنها عملية تحديد المشاكل، وتقديم الحلول البديلة، واختيار أحد البدائل وتنفيذه. (Holt، 1993:p131).

عرفه هليز (Heller، 1998)

هو حكم أو اختيار بين بديلين أو أكثر وإنشاء عدد لا نهائي من المواقف لحل مشكلة للوصول إلى طريقة أو أسلوب عمل لسلوك معين. (Heller، 1998:p6).

عرفه جون وآخرين (John & others، 2000)

هو مسار عمل اختاره صانع القرار للتعامل مع مشكله. (John .et.al، 2000:p354).

التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليه المجيب (ضابط الشرطة) على مقياس الاتزان الانفعالي واتخاذ القرار الموظف في البحث الحالي.

الفصل الثاني

الإطار النظري الدراسات السابقة

مفهوم الاتزان الانفعالي:

شكلت العواطف جزءاً مهماً من حياة كل فرد، فهي تؤثر على كل جانب من جوانب حياة الفرد اليومية وتجعل حياته اليومية ممتعة ومتنوعة، وبدونها تصبح الحياة بلا معنى وعقيمة. وتُعد عمليات النمو من الأسس التي تُبنى

عليها الجهود.. فالشخصية السليمة تسعى جاهدة إلى توجيه الفرد نحو الطريق الصحيح للتطور، بكل ما تحمله من انفعالات وسلوكيات وأمزجة مختلفة.

إن حياة الإنسان لا تسير دائماً خطوة بخطوة، بل هي مليئة بالتجارب والمواقف المختلفة، مما ينتج عنه مشاعر وحالات عاطفية مختلفة، ولذلك نجد أن حياة الإنسان في تقلبات مستمرة وتغيرات مستمرة، مما يُضفي عليها بلا شك على الحياة قدراً كبيراً من القيمة والمتعة، وبدون هذه الاختلافات في الحالات والعواطف، تصبح حياة الفرد مملة وغير مثيرة للاهتمام، تماماً مثل حياة الجمادات. (السيد وآخرون، ۱۹۹۰: ۴۵۵).

سمات الضابط المتمتع بالاتزان الانفعالي:

يعبر عن انفعالاته بطريقة متزنة قدرته على التحكم في نفسه في المواقف العاطفية وعدم التهور استقرار الحالة المزاجية وعدم التذبذب بين الحزن والفرح لأسباب تافهة. التعامل الإيجابي و القدرة على مواجهة الواقع الاهتمام بالعطاء بقدر الاهتمام بالأخذ، وربما أكثر القدرة على التعلم من الخبرات والتجارب. قدرة تقبل وتحمل الإحباط. قدرة التعامل الإيجابي مع المشاعر العدائية. التحرر النسبي -من أعراض التوتر. (الزيدي وآخرون، ۲۰۲۱: ۱۲-۱۳).

اسباب الانفعال:

يحمل (الهاشمي، ۱۹۸۴) أسباب الانفعال بأختصار على النحو التالي :

- عندما يتم تعطيل الدافع الأساسي بشكل يمنع الدافع من الوصول إلى هدفه، مثل منع الشخص الجائع من الوصول إلى الطعام الذي رآه..
- عندما يثار دافع في داخلنا، كأن يتعرض أحدنا فجأة للإهانة في كرامته الشخصية أمام الناس، ولا يستطيع أن يرد عليها بطريقة مناسبة وسريعة أمام الصدمة والمفاجأة.
- عندما تتحقق بعض دوافعنا فجأة دون أن نتوقع، أو تتحقق بعض آمالنا فجأة، كحالة المريض الذي لم يكن يأمل بالشفاء السريع، ثم يختفي مرضه فجأة بعد أن يُس. (ريان، ۲۰۰۶: ۲۰).

مفهوم اتخاذ القرار:

إن اتخاذ القرار يعني أن يقوم الفرد بالمفاضلة بين بعض البدائل التي تم اختيارها في ضوء معايير محددة لاختيار البديل الأكثر ملاءمة للتعامل مع المشكلة أو الحدث. وعليه فإن اتخاذ القرار هو في المقام الأول عملية عقلانية وحكيمة تتبلور في ثلاث عمليات فرعية هي: البحث ومقارنة البدائل والاختيار. والمعنى العلمي لاتخاذ القرار هو اختيار بديل محدد من بين بدائل مختلفة للسلوك أو الفعل. وبالتالي فإن اتخاذ القرار هو عملية مقارنة البدائل المتاحة لاختيار البديل الأفضل الذي يؤدي إلى تحقيق الهدف. وعليه فقد ميز أحد الباحثين بين القرار وعملية اتخاذ القرار ليشير إلى أن القرار هو النتيجة النهائية للعملية، في حين أن عملية اتخاذ القرار تشمل الأحداث التي تؤدي إلى نقطة الاختيار وما يليها. (الحريري، ۲۰۰۸، ۲۱۹).

أنواع القرارات الأمنية:

١. **القرارات الاستراتيجية:** وهي قرارات غير تقليدية تتعلق بمشاكل استراتيجية متعددة الأبعاد وشديدة التعقيد والعمق، ومن الصعب مواجهتها بقرار فوري، ولذلك يتم اتخاذ هذه القرارات مسبقاً قبل ظهور حالات الطوارئ لتحديد حجم العمل المطلوب اتخاذه بشأنها، ولا يحتكر اتخاذ هذه القرارات فرد واحد، بل يتم تسخير كافة القدرات والتخصصات لاتخاذها، ويتم الاستعداد لها من قبل المستويات القيادية العليا والمتوسطة، لذا فهي تتطلب ثقافة واسعة وجهداً ذهنياً كبيراً.

۲. **القرارات التكتيكية:** وهي القرارات المتعلقة بمشكلات يكلف القادة بمواجهتها، حيث يتولى المسئولون في القيادة المركزية حل المشكلات اليومية التي تواجه العمل، سواء كانت هذه المشكلات عادية أو عاجلة، وهي قرارات تتخذ ضمن الخطط متوسطة المدى لجهاز الأمن لتوضيح كيفية تحقيق الأهداف الرئيسية لجهاز الأمن.

۳. **القرارات الروتينية:** وهي القرارات التي تتخذ لتسهيل وإدارة المهام اليومية لجهاز الأمن، وتنقسم إلى قرارات روتينية يومية مبرمجة، وقرارات متابعة الحضور والانصراف والغياب وتوزيع العمل والإجازات والترقيات والمكافآت، وقرارات غير مبرمجة، تتطلب تحديد المشكلة وجمع المعلومات والحقائق عنها وتقييم البدائل واختيار الأفضل، ولذلك فإن هذا النوع من القرارات تتخذه المستويات القيادية العليا.. (الهذلي، ۲۰۰۲، ۵۳-۵۴).

الطرق المستخدمة في اتخاذ القرارات في الأجهزة الأمنية:

إعداد وعرض القرار على الرئيس عرض المشكلة على المرؤوسين لدراستها وتقديم الحلول المقترحة اتخاذ القرار تلقائياً وتعديله عند عدم قبوله. اتخاذ القرار بشكل نهائي. عرض الأفكار والسماح بالمناقشة والمشاركة في عملية اتخاذ القرار ترك اتخاذ القرار للمرؤوسين واعتماد ما اتفقوا عليه. (العتيبي، ۱۹۹۹، ۴۵).

أهداف القرارات الأمنية :

الهدف الجوهرى والرئيسى من القرار الأمنى هو المحافظة على أمن المجتمع واستقراره. وتنقسم أهداف القرارات الأمنية إلى ما يلي :

١) الأهداف الاجتماعية :

ويهدف القرار الأمني إلى ضمان تماسك المجتمع وأمنه واستقراره، ونشر الفضيلة بين جميع فئاته المجتمع، وضمان حقوق جميع المواطنين والمقيمين .

٢) الأهداف التنظيمية :

والغرض منه هو تنظيم العمل داخل السلطات الأمنية، وتحديد الضوابط الإدارية والمهنية والجنائية لمنع التدخل والتضارب الإداري، وخلق علاقات جيدة وتنسيق متبادل بين السلطات الأمنية.

٣) الأهداف الاقتصادي :

فبدون الأمن لا توجد تنمية، وبدون التنمية لا يوجد أمن. فعندما يستتب الأمن يتحسن الإنتاج بجميع أشكاله، وينخرط الناس في أعمال مفيدة اقتصادياً، ويستطيع المجتمع المستقر أن يجذب أموال الاستثمار من الخارج. ومن أهداف قرارات الشرطة في الأمن الاقتصادي مراقبة سلوك الأفراد في القطاعات الاقتصادية المختلفة وحملهم على الالتزام بتطبيق القوانين الاقتصادية، وتحقيق المحافظة على الموارد والمرافق والمؤسسات الاقتصادية المختلفة، وتأمين مصادر الطاقة المختلفة في البلاد سواء الاقتصادية أو الاجتماعية بما يضمن المساهمة في تحقيق أهداف التنمية الشاملة.

(۴) أهداف الوقاية من الجريمة :

إن القرارات الأمنية تهدف إلى تحقيق الأمن والوقاية والحماية من الجريمة، ويشمل ذلك القرارات الأمنية التي تصدرها الأجهزة الأمنية التي تنسق عملها وأدوارها (مثل الإجراءات الوقائية والتفتيش والمراقبة وتتبع الجناة من قبل الأجهزة الأمنية) وتنظيم العمليات الأمنية. ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا وفق ضوابط علمية لا يمكن تحقيقها إلا وفق ضوابط علمية هي.

دراسات التي تناولت الاتزان الانفعالي:**دراسة أبوزيد ١٩٨٧: (ادراك الذات وعلاقته بالاتزان الانفعالي)**

هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق بين الجنسين في إدراكهم للذات وعلاقتها بالاتزان الانفعالي، وتكونت عينة البحث من (٢٧٠) طالب وطالبة من جامعة الإسكندرية، وتوصلت الدراسة إلى أن الطلاب الذكور أكثر تقبلاً للذات من الطالبات، كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين الذات والاتزان الانفعالي.. (ابوزيد، ١٩٨٧، ٢٣١).

دراسة صفر ٢٠١٤: (الاتزان الانفعالي وعلاقته باتخاذ القرار)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن التوازن العاطفي لدى أساتذة جامعة سوران وفقاً لمتغير الجنس (ذكور – إناث) والعلاقة بين التوازن العاطفي واتخاذ القرار. وقد اقتصر البحث الحالي على أساتذة جامعة سوران للعام الدراسي (٢٠١٣-٢٠١٤). ولتحقيق أهداف البحث اعتمد الباحث مقياس (الزبيدي والعبيدي ٢٠١١) لقياس التوازن العاطفي. وتكونت عينة البحث الرئيسة من (٦٠) استاذاً واستاذة. وبعد تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية ظهرت النتائج الآتية:-

- وجود فرق ذي دلالة احصائية بين المتوسط الحساي للعينة والمتوسط الفرضي يشير الى ان عينة البحث لديها اتزان انفعالي.
 - عدم وجود فرق بين الذكور والاناث في الاتزان الانفعالي.
- ان هناك علاقه ارتباطية دالة احصائيا بين الاتزان الانفعالي واتخاذ القرار. (صفر، ٢٠١٤)

دراسات تناولت اتخاذ القرار**دراسة الجابري (١٩٨٩) بعنوان: (اتخاذ القرارات في المنظمة الأمنية)**

تناولت الدراسة موضوع اتخاذ القرار في المنظمة الأمنية بين النظرية والتطبيق، وأظهرت النتائج أنه لا يوجد قائد مثالي وأن ما يحكم القائد ويحدد أسلوبه القيادي هو المنصب الذي يعنيه باتخاذ القرارات، وأن أسلوب القيادة المثالي هو ما يتوافق مع أهداف وأفراد وطموحات المنظمة الأمنية، وأن اتخاذ القرار يرتبط بالمكونات والمعوقات الخطية أكثر مما يرتبط بأسلوب وطريقة قيادية محددة.

دراسة الهذلي (٢٠٠٢) بعنوان: (مهارة القائد الأمني في اتخاذ القرار في الظروف الطارئة) الغرض من هذه الدراسة

هو التعرف على الكفاءات المطلوبة من القادة الأمنيين في اتخاذ القرارات، والمعوقات التي تواجه القادة عند اتخاذ القرارات في حالات الطوارئ، ومتطلبات اتخاذ القرارات في حالات الطوارئ، وخصوصيات حالات الطوارئ في مجال اتخاذ القرارات، وصفات ووسائل الإعداد لاتخاذ القرارات السريعة من قبل أفراد قوات الطوارئ هذا إلى. قام الباحث باختيار مجتمع البحث من ضباط قوات الطوارئ الخاصة من رتبة عميد إلى نقيب، وقد بلغ عددهم ١٣٢ ضابطاً من قوات الطوارئ الخاصة. وتم توزيع استبيانات البحث على مجتمع البحث، حيث تم توزيع استبيانات على جميع أفراد المجتمع، وقد أعيد منها ٩٥ استبياناً، تم التحقق من صحتها جميعاً للمعالجة الإحصائية. اعتمد الباحث على أسلوب

التحليل الوصفي واستخدم أسلوب المسح الشامل من خلال تعداد جميع فقرات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أهمها: غالباً ما تكون القرارات المتعلقة بالاستجابة لحالات الطوارئ قرارات استراتيجية تتخذها الإدارة العليا. وأشارت النتائج الإحصائية إلى وجود ضعف شديد في المتغيرات الشخصية والمشاركة في اتخاذ القرار. الخلفية المفيدة لاتخاذ القرارات في حالات الطوارئ هي القواعد واللوائح والتوجيهات هناك مهارات ضرورية للقائد الأمني لأجل اتخاذ القرار في ظل الظروف الطارئة هناك عوامل تعرقل اتخاذ القرارات. من أهم متطلبات اتخاذ القرار في حالات الطوارئ أن يقوم القادة بتوزيع المهام والأدوار بشكل جيد.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءات

يتضمن هذا الفصل تحديد منهج البحث، والإجراءات التي اتبعت في تحديد مجتمع البحث، وأسلوب اختيار العينة، واختيار أداة البحث، والتحقق من صدقها وثباتها، والأدوات المستخدمة لجمع البيانات، والوسائل الإحصائية لتحليل البيانات، كما يأتي:

أولاً: مجتمع البحث:

يتألف مجتمع البحث الحالي من ضباط شرطة الإدارة زاخو المستقلة، ضمن المديرية شرطة زاخو (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤) و البالغ (٢٦١)، ضباط، موزعين على (١٧) دائرة، ولأجل تحديد عدد دوائره والمعلومات المتعلقة بالضباط قامت الباحثة بزيارة المديرية شرطة زاخو، وتم الحصول على البيانات من خلال كتاب رسمي لتسهيل إجراءات البحث الحالي.

ثانياً: عينة البحث:

يشير عينة البحث على أنها جزء من المجتمع له نفس خصائص المجتمع، ويتم اختياره لتطبيق أدوات البحث، هذا لأنه لا ينطبق على جميع أفراد المجتمع. للتأكد من المتغيرات التي شملها البحث، وهي، سنوات الخدمة، الرتبة، الحالة الاجتماعية، المشاركة في احد دورات عن القيادة، تم اختيار العينة على عدة مراحل. وعلى النحو الآتي:

- 1- نظراً لسعة المجتمع وكثرة عدد ضباط في شرطة الإدارة زاخو المستقلة، ولمحدودية إمكانيات الباحثة من حيث الوقت، والجهد المطلوب، والكلفة، ولذلك أخذت الباحثة الشرطة المحلية وشرطة المرور.
- 2- اختارت الباحثة في اختيارهم لعينة البحث، وتكونت عينة البحث من (79) ضابط.

ثالثاً ادوات البحث:

الخصائص السيكومترية والتحليل الإحصائي لفقرات الاتزان الانفعالي للأداء:

١. الصدق الظاهري:

يكون مقياس القياس صالحاً إذا كان يقيس ما صُمم لقياسه، وأفضل طريقة للتحقق من الصلاحية الظاهرية هي أن يقوم عدد من الخبراء والمحكمين بتقييم مدى صحة مقياس القياس. حيث يقوم عدد كبير من الخبراء والمحكمين بتقييم مدى صحة الاختبار بالنسبة للخاصية أو السمة التي يتم قياسها، وتشير الصلاحية الظاهرية إلى المظهر العام للاختبار كأداة قياس. (جاسم ويونس، ٢٠٢٠: ١٨٠)، وبغية التثبت من صدق المقياس ظاهرياً، عرّضت الباحثة فقرات المقياس بصورته الأولية على (٧) محكماً من تخصصات التربية وعلم النفس وأن يقوم المحكم او الخبير بوضع علامة (✓) تحت كلمة (صالحة) أو وضع علامة (x) تحت كلمة (غير صالحة)، كما تم الطلب منهم أن يضيفوا أية فقرة من الفقرات أو مجالاً

من المجالات، وبعد أن تمّ إبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول كل فقرة من فقرات المقياس وتم الأخذ بملاحظاتهم من خلال إعادة صياغة العديد من الفقرات واجراء التعديلات المطلوبة بشكل دقيق وتحقيق التوازن بين مضامين الأداة وفقراته، وفيما يأتي جدول يبين نسبة الاتفاق على فقرات المقياس، وكما هو موضح في الجدول (۱).

جدول (۱)
نسبة اتفاق الخبراء لأداة الاتزان الانفعالي

| رقم الفقرة | عدد المحكمين | عدد المحكمين الموافقين | نسبة الاتفاق |
|--|--------------|------------------------|--------------|
| ۱، ۳، ۶، ۷، ۱۱، ۱۴، ۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۴، ۲۵، ۲۷، ۲۸، ۳۱، ۳۴، ۳۶، ۳۸ | ۷ | ۷ | ٪۱۰۰ |
| ۴، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۶، ۲۰، ۲۶، ۲۹، ۳۵، ۳۷ | ۷ | ۶ | ٪۸۵،۷۱ |
| ۵، ۹، ۱۷، ۲۳، ۳۲، ۳۳ | ۷ | ۵ | ٪۷۱،۴۲ |
| ۲، ۳۰ | ۷ | ۴ | ٪۵۷،۱۴ |

وتم اعتماد النسبة المئوية (۸۰٪) فأكثر لآراء المحكمين حول قبول فقرات الاستبانة، فإذا قلت النسبة عن المعيار المحدد يتم حذف الفقرة (العدواني، ۲۰۱۳: ۶۳)، حيث اصبحت الأداة بشكلها النهائي مكونه من (۳۰) فقرة .

۲. تصحيح المقياس:

واعتمد الباحثة في تصحيح الأداة على طريقة ليكرت ذات البدائل الخمسة التي تتراوح من الموافقة بشدة إلى عدم الموافقة، و تندرج هذه الصيغة تحت صيغة الاختيار من خمسة بدائل، وتعد منهجاً لتصميم المقاييس وتصحيحها، وتروق هذه الصيغة لكثير من المبحوثين نظراً لمرونتها وتدرجها بدرجات صغيرة وليست حادة، وعلى هذا المدرج يبين المستجيبون درجة موافقتهم بعبارة ايجابية أو سلبية ويمتد المدرج عادة من الموافقة بشدة إلى الرفض بشدة التي تمتاز بدرجة عالية من الثبات يرجع ذلك إلى احتوائها على بدائل عدة تمكن المستجيب من التعبير عن آرائه بصورة واسعة مع كل فقرة من فقرات المقياس (عبد الخالق، ۲۰۱۶: ۴۲۳)

وبهذا حدد الباحثة خمسة بدائل للإجابة على فقرات مقياس الاتزان الانفعالي وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابداً) وبموجبها اعطيت الدرجات (۵، ۴، ۳، ۲، ۱)، على التوالي.

۳. الثبات: بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار:

يعد ثبات المقياس شرطاً أساسياً لأداة قياس فعالة لقياس الظاهرة التي يتم قياسها. ويعني ثبات المقياس أن يعطي الاختبار نتائج متشابهة أو متقاربة في قياس المظاهر السلوكية عند استخدام المقياس أكثر من مرة أو بطرق أخرى، وتتجلى قيمة ثبات المقياس في قدرته على كشف الفروق في الأداء بين الأفراد. (ابو ديار، ۲۰۱۲: ۳۵)، كما وتتطلب طريقة الاختبار وإعادة الاختبار تطبيق الأداة مرة أخرى علويطلق على معامل الارتباط بين الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة في المرتين الأولى والثانية معامل الثبات، أي ثبات نتائج الاختبار بين تطبيقين للمقياس (الريماوي، ۲۰۱۷: ۱۲۷) ويجب أن تكون الفترة بين اختبارين بين أسبوع وشهر واحد، مع تحديد محتوى الاختبار لهذه الفترة. تحدها أيضاً طبيعة العينات المستخدمة في الدراسة. (اسماعيل، ۲۰۰۴: ۷۳). طبقت الباحثة المقياس على عينة استطلاعية مكونة (۲۱) فرداً ثم استخرجت تباين كل فقرة مع التباين الكلي وبعدها طبقت معادلة الفا كرونباخ من أجل إيجاد

قيمة الثبات حيث بلغت نسبته (0,724) ثبات المقياس انظر جدول (1) من ضباط شرطة إدارة زاخو المستقلة وتم التطبيق الأول وتم التطبيق الثاني بعد مرور 15 يوماً الموافق وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة درجة ثبات المقياس بين درجات التطبيق.

جدول (2) ثبات المقياس بطريقة معامل الفا كرونباخ

| الفقرات | التباين | الفقرات | التباين | قيمة معامل الفا كرونباخ |
|---------|---------|---------|---------|-------------------------|
| ف 1 | 1.262 | ف 17 | 1.062 | 0.724 |
| ف 2 | 0.957 | ف 18 | 0.990 | |
| ف 3 | 0.614 | ف 19 | 1.790 | |
| ف 4 | 1.433 | ف 20 | 0.957 | |
| ف 5 | 1.890 | ف 21 | 0.662 | |
| ف 6 | 1.014 | ف 22 | 2.129 | |
| ف 7 | 1.390 | ف 23 | 1.690 | |
| ف 8 | 1.729 | ف 24 | 0.833 | |
| ف 9 | 1.448 | ف 25 | 1.162 | |
| ف 10 | 1.314 | ف 26 | 1.348 | |
| ف 11 | 1.562 | ف 27 | 1.229 | |
| ف 12 | 1.557 | ف 28 | 1.057 | |
| ف 13 | 0.457 | ف 29 | 2.090 | |
| ف 14 | 1.462 | ف 30 | 1.314 | |
| ف 15 | 1.362 | المجموع | 39.32 | |
| ف 16 | 1.557 | الكلية | 131.090 | |

رابعاً: التطبيق النهائي:

قامت الباحثة بتطبيق أداة الاتزان الانفعالي على عدد (79) من ضباط إدارة زاخو المستقلة باعتبارهم أفراد عينة البحث، للمدة من 2024/1/2 الى 2024/2/19 وبعد أن وضحت الباحثة الهدف من تطبيق الأداة وطريقة الإجابة عليه لأفراد عينة البحث وتقديم توضيح للإجابة وعدم ترك أي فقرة دون إجابة وكذلك اعلامهم أن نتائج هذا البحث سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ولا داعي لذكر الاسم وإرشادهم إلى ملئ المعلومات لتحقيق أهداف البحث وحسب المتغيرات الواردة فيه.

خامساً: الوسائل الإحصائية:

استعانت الباحثة ببرنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لغرض معالجة البيانات التي حصلوا عليها، مستعينان بالوسائل الإحصائية الآتية:

1. الاختبار التائي لعينة واحدة. (المنزل و غرابية، 2011: 228)

2. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين. (الكناني، 2014: 149)

۳. معامل ارتباط بيرسون.(المحسن، ۲۰۱۹: ۸۴)

الخصائص السيكومترية والتحليل الإحصائي لفقرات اتخاذ القرار للأداء:

أ. صدق المقياس .

يقصد بالصدق أن يقيس الاختبار فعلاً القدرة، أو السمة، أو الاتجاه، أو الاستعداد، الذي وضع الاختبار لقياسه، أي يقيس فعلاً ما يقصد أن يقيسه (عباس، 1996:22).

۱. الصدق الظاهري:

يقوم هذا النوع من الصدق على فكرة مدى مناسبة الاختبار لما يقيس، ولمن يطبق عليهم، ويبدو مثل هذا الصدق في وضوح الفقرات، ومدى علاقتها بالقدرة أو السمة أو البعد الذي يقيسه المقياس. (عبد الرحمن، 1998:184). وللتأكد من صلاحية الفقرات عرض الباحث صورة أولية للمقياس مكونة من (۳۰) فقرة وعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين التربويين والنفسيين للحكم على صلاحية الفقرات وإبداء آرائهم، وكانت نسبة الموافقة (۸۰٪) فأعلى هي معيار القبول، وقد حصلت جميع الفقرات على هذه النسبة، حُذفت الفقرات (۴) و (۱۸) و (۲۴) و (۲۷) و (۳۰) وعدد الفقرات (۲۵) فقرة. تم اختيار هذه النسبة لأنها مؤشر للصدق الظاهري.

۲. ثبات المقياس:

يتميز المقياس الجيد بالثبات، وهو ما يعني أن المقياس موثوق به وجدير بالثقة، وأن أي تغيير لا يغير درجة الفرد بشكل كبير سواء بإعادة الاختبار أو إعادة حساب الثبات بطرق أخرى يتمتع مقياس اتخاذ القرار الذي أنشأه (العتيبي، ۲۰۰۷) بثبات عالٍ. وعلى الرغم من تمتعه بثبات عالٍ، إلا أن الباحثة أرادت التحقق من ذلك قبل استخدام المقياس في الدراسة الحالية وشرعت في حساب موثوقيته. طبقت الباحثة المقياس على عينة استطلاعية مكونة (۲۱) فرداً ثم استخرجت تباين كل فقرة مع التباين الكلي وبعدها طبقت معادلة الفا كرونباخ من أجل إيجاد قيمة الثبات حيث بلغت نسبته (۰,۸۴) ثبات المقياس انظر جدول (۲) وبهذا أصبحت عدد فقرات الأداة بصيغته النهائية (۲۵) فقرة، خماسي البدائل وجاهزاً للتطبيق على العينة الاساسية.

جدول (۳) ثبات المقياس بطريقة معامل الفا كرونباخ

| الفقرات | التباين | الفقرات | التباين | قيمة معامل الفا كرونباخ |
|---------|---------|---------|---------|-------------------------|
| ف ۱ | 0.662 | ف ۱۵ | 2.157 | ۰,۸۴ |
| ف ۲ | 0.590 | ف ۱۶ | 1.314 | |
| ف ۳ | 0.890 | ف ۱۷ | 0.933 | |

| | | | | |
|--|---------|---------|-------|------|
| | 1.357 | ١٨ ف | 0.900 | ٤ ف |
| | 1.262 | ١٩ ف | 0.814 | ٥ ف |
| | 0.933 | ٢٠ ف | 1.048 | ٦ ف |
| | 1.248 | ٢١ ف | 1.400 | ٧ ف |
| | 1.248 | ٢٢ ف | 2.157 | ٨ ف |
| | 1.014 | ٢٣ ف | 0.990 | ٩ ف |
| | 1.848 | ٢٤ ف | 1.462 | ١٠ ف |
| | 2.790 | ٢٥ ف | 1.457 | ١١ ف |
| | 32.770 | المجموع | 1.590 | ١٢ ف |
| | 172.529 | الکلي | 1.362 | ١٣ ف |
| | | | 1.348 | ١٤ ف |

تطبيق أداة البحث:

بعد أن تحققت الباحثة من الخصائص السيكومترية لأداتي البحث، قامت باختيار عينة البحث، البالغ عددها (١٠٠) ضابط، وقامت بتطبيق المقياس على أفراد العينة.

الوسائل الإحصائية

استعانت الباحثة ببرنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لغرض معالجة البيانات التي حصلوا عليها، مستعينان بالوسائل الإحصائية الآتية:

١. الاختبار التائي لعينة واحدة. (المنزل و غرايبة، ٢٠١١: ٢٢٨)

٢. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين. (الكناني، ٢٠١٤: ١٤٩)

٣. معامل ارتباط بيرسون. (المحسن، ٢٠١٩: ٨٤)

الفصل الرابع

عرض نتائج البحث ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالهدف الأول:

ما مستوى الاتزان الانفعالي لدى أفراد عينة البحث بشكل عام

للتحقق من هذا الهدف استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والفرضي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة بشكل عام ثم طبقت الاختبار التائي لعينة واحدة وأدرجت النتائج في الجدول (٤).

جدول (٤)

نتائج اختبار التائي لعينة واحدة لمستوى الاتزان الانفعالي

| الدلالة | القيمة التائية | | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | المتوسط الفرضي | العينة |
|------------------------|------------------------|----------|-------------------|-----------------|----------------|--------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | |
| يوجد فرق لصالح الحسابي | ١,٦٦ (٠,٠٥) (٧٨) | ٥,٨٦ | 14.769 | 99.75 | ٩٠ | ٧٩ |

كما يتبين من الجدول (٤)، فإن قيمة t المحسوبة (٥,٨٦) أكبر من القيمة الواردة في الجدول (١,٦٦) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ودرجات الحرية (٧٨). وهذا يعني أن هناك فرقاً بين المتوسطين الحسابي والفرضي ولصالح الحسابي، أي أن أفراد العينة لديهم مستوى مقبول من الاتزان الانفعالي، ويتفق هذا الاتجاه مع دراسة صفر (٢٠١٤) من حيث وجود فرق بين المتوسط الحسابي والفرضي للعينة، وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى:

أن إدارة زاخو المستقلة تهتم بتوفير برامج تدريبية مستمرة لضباط الشرطة، تركز على تطوير مهاراتهم الانفعالية وقدرتهم على التحكم في الضغوط.

أن وجود مستوى عالٍ من الوعي الذاتي لدى الضباط، مما يمكنهم من التعرف على مشاعرهم وإدارتها بشكل فعال. إضافة إلى الخبرة الميدانية التي تلعب دوراً كبيراً في تحسين الاتزان الانفعالي، حيث يتعلم الضباط من خلال التجربة كيفية التعامل مع المواقف الصعبة والسيطرة على مشاعرهم.

قد يكون لدى الضباط مستوى عالٍ من الدافعية والالتزام بأداء مهامهم بشكل محترف، مما يساعدهم على تطوير مهاراتهم في التحكم بالانفعالات.

الثقافة التنظيمية في إدارة زاخو المستقلة تشجع على التعامل الهادئ والمتزن مع المواقف الصعبة، فإن هذا يؤثر إيجابياً على سلوك الضباط ويعزز من قدرتهم على الحفاظ على اتزانهم الانفعالي.

(أ) هل هناك فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث في مستوى الاتزان الانفعالي حسب متغير سنوات الخدمة بالسنين (١-٥ سنة، ٦-١٠ سنة، ١١ سنة فأكثر)

وللتحقق من هذا الهدف استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي لأفراد العينة حسب متغير سنوات الخدمة ثم طبقت اختبار تحليل التباين ذو اتجاه واحد ودرجت النتائج في الجدول (٥).

جدول (٥)

قيمة اختبار التائي حسب متغير سنوات الخدمة

| سنوات الخدمة | العدد | المتوسط الحسابي | المصادر | مجموع مربعات | درجة حرية | متوسط مجموع مربعات | القيمة الفائية المحسوبة |
|--------------|-------|-----------------|--------------|--------------|-----------|--------------------|-------------------------|
| سنة 1-5 | 24 | 104.79 | بين السنوات | 1341.885 | 2 | 670.942 | 3.254 |
| 6-10 | 13 | 102.77 | داخل السنوات | 15671.052 | 76 | 206.198 | |
| فأكثر 11 | 42 | 95.93 | الكلية | 17012.937 | 78 | | |
| الكلية | 79 | 99.75 | | | | | |

يوضح الجدول (٥) أن قيمة الفائية المحسوبة هي (٣,٢٥٤) وهي أكبر من قيمة الفائية في الجدول وهي (٣,١٢) عند المستوى (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٧٦-٢). وهذا يعني أن هناك فرقاً بين درجات أفراد العينة في مستوى الاتزان الانفعالي حسب متغير سنوات الخدمة، ولمعرفة أقل فرق دال اعتمدت الباحثة على اختبار (LSD) حيث كان هناك فرق بين

الفئتين (۱-۵ سنة و ۱۱ سنة فأكثر) ولصالح الفئة (۱-۵ سنة). لم تجد الباحثة دراسة تتفق مع الدراسة الحالية من حيث نتائج البحث وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى:

هذا يعني أن سنوات الخدمة تؤثر بشكل كبير على قدرة الضباط على التحكم في انفعالاتهم والتصرف بهدوء وفعالية في المواقف المختلفة، وأن الضباط ذوو سنوات الخدمة القليلة قد يواجهون صعوبة في الاتزان الانفعالي نتيجة لقلة التجربة في التعامل مع الضغوط اليومية والمواقف الصعبة. في المقابل، يتمتع الضباط ذوو الخدمة المتوسطة بتحسين نسبي في مستوى الاتزان الانفعالي نتيجة لاكتسابهم بعض الخبرات الميدانية، ولكنهم قد يواجهون تحديات جديدة مع زيادة مسؤولياتهم. أما الضباط ذوو سنوات الخدمة الطويلة فيتمتعون بمستوى عالٍ من الاتزان الانفعالي بسبب خبراتهم الواسعة والتعامل المتكرر مع مختلف المواقف الصعبة، مما يعزز من قدرتهم على السيطرة على انفعالاتهم. يمكن تفسير ذلك من خلال الخبرة العملية التي يكتسبها الضباط على مر السنين، والتي تساعدهم في تطوير مهارات أفضل في التحكم بانفعالاتهم، إضافة إلى فرص التدريب والتطوير المستمر التي تتيح لهم تحسين هذه المهارات. كذلك، يساهم النضج الشخصي والمهني الذي يأتي مع سنوات الخدمة الطويلة في تعزيز تقنيات التعامل مع الضغوط والمواقف الصعبة. الدعم الاجتماعي والميداني القوي الذي يحصل عليه الضباط ذوو الخدمة الطويلة يلعب دورًا هامًا أيضًا في تحسين قدرتهم على الاتزان الانفعالي.

(ب) هل هناك فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى (۰,۰۵) بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث في مستوى الاتزان الانفعالي حسب متغير الحالة الاجتماعية (متزوج، أعزب)

للتحقق من هذا الهدف استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للأفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية وبعدها استخدمت الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ودرجت النتائج في الجدول (۶).

جدول (۶)

قيمة اختبار التائي لعينتين مستقلتين لمستوى الاتزان الانفعالي حسب متغير الحالة الاجتماعية

| النتيجة | القيمة التائية | | الانحراف المعياري | متوسط الحسابي | العدد | الحالة الاجتماعية |
|-------------|----------------|----------|-------------------|---------------|-------|-------------------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | |
| لا يوجد فرق | ۱,۹۹ | ۰,۸۱ | 15.180 | 99.23 | 69 | متزوج |
| | (۰,۰۵) | | 11.538 | 103.30 | 10 | اعزب |
| | (۹۸) | | | | | |

ويتضح من الجدول (۶) أنه عند مستوى الدلالة (۰,۰۵) ودرجة الحرية (۷۷)، فإن قيمة التائية المحسوبة هي (۰,۸۱)، وهي أصغر من قيمة التائية في الجدول (۱,۹۹). وهذا يعني عدم وجود فرق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث في مستوى الاتزان الانفعالي حسب متغير الحالة الاجتماعية. لم تجد الباحثة دراسة تتفق مع الدراسة الحالية من حيث نتائج البحث. وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى:

قد يكون هناك تأثير محدود للحالة الاجتماعية على الاتزان الانفعالي لضباط الشرطة، نظرًا لأن طبيعة عملهم تتطلب قدرًا عاليًا من الاتزان بغض النظر عن الحالة الاجتماعية.

بالإضافة إلى ذلك، من الممكن أن تكون إدارة زاخو المستقلة توفر بيئة عمل داعمة تساهم في تقليل الضغوط الناتجة عن الحالة الاجتماعية، مثل توفير الدعم النفسي والاجتماعي المتساوي لجميع الضباط.

علاوة على ذلك، يمكن أن تكون مهارات التعامل مع الضغوط والانفعالات قد تم تعزيزها من خلال التدريب المكثف الذي يحصل عليه الضباط، مما يجعل تأثير الحالة الاجتماعية أقل بروزاً في مستوى الاتزان الانفعالي. كما أن الضباط المتزوجين قد يحصلون على دعم عائلي يساعدهم في إدارة الضغوط، في حين أن الضباط غير المتزوجين قد يكون لديهم شبكة دعم اجتماعية مختلفة ولكنها فعّالة بنفس القدر. هذه العوامل مجتمعة تساهم في تقليل الفروق المحتملة في مستوى الاتزان الانفعالي بين المتزوجين والعزاب في صفوف ضباط الشرطة.

ج) هل هناك فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث في مستوى الاتزان الانفعالي حسب متغير المشاركة في الدورات (نعم، لا).

للتحقق من هذا الهدف استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للأفراد العينة حسب متغير المشاركة في الدورات وبعدها استخدمت الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وادرجت النتائج في الجدول (۷)

جدول (۷)

قيمة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمستوى الاتزان الانفعالي حسب متغير المشاركة في الدورات

| النتيجة | القيمة التائية | | الانحراف المعياري | متوسط الحسابي | العدد | المشاركة في الدورات |
|-------------|----------------|----------|-------------------|---------------|-------|---------------------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | |
| لا يوجد فرق | ۱,۹۹ | ۱,۴۶ | 13.676 | 101.43 | 53 | نعم |
| | (0,05) (۷۷) | | 16.528 | 96.31 | 26 | لا |

يتضح من الجدول (۷) أن قيمة التائية المحسوبة بلغت (۱,۴۶) وهي أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (۱,۹۹) عند مستوى الدلالة (0,05) ودرجة الحرية (۷۷) وهذا يعني عدم وجود فرق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث في مستوى الاتزان الانفعالي حسب متغير المشاركة في الدورات. لم تجد الباحثة دراسة تتفق مع الدراسة الحالية من حيث نتائج البحث، وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى:

أن محتوى الدورات التدريبية التي يُشارك فيها الضباط متشابهة إلى حد كبير، بحيث لا يحدث فرق جوهري في مستوى الاتزان الانفعالي بين المشاركين وغير المشاركين في هذه الدورات. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون هناك تأثير محدود للدورات على الاتزان الانفعالي مقارنة بالعوامل الأخرى مثل الخبرة الميدانية والدعم النفسي والاجتماعي الذي يحصل عليه الضباط خلال عملهم اليومي. كما يمكن أن تكون المهارات الأساسية للتحكم في الانفعالات قد تم تطويرها بالفعل من خلال التدريب الأساسي والتجربة العملية، مما يجعل تأثير الدورات الإضافية أقل بروزاً. أيضاً، قد يكون الضباط الذين لم يشاركوا في الدورات يمتلكون وسائل أخرى لتعزيز اتزانهم الانفعالي، مثل الاستفادة من الزملاء الأكثر خبرة أو استخدام تقنيات إدارة الضغوط بشكل فعال.

النتائج المتعلقة بالهدف الثاني:

ما مستوى اتخاذ القرار لدى أفراد عينة البحث بشكل عام

للتحقق من هذا الهدف استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والفرضي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة بشكل عام ثم طبقت الاختبار التائي لعينة واحدة وادرجت النتائج في الجدول (۸).

جدول (٨)
نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمستوى اتخاذ القرار

| الدلالة | القيمة التائية | | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | المتوسط الفرضي | العينة |
|------------------------|------------------------|----------|-------------------|-----------------|----------------|--------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | |
| يوجد فرق لصالح الحسابي | ١,٦٦ (٠,٠٥) (٧٨) | ١٥,٦ | 12.201 | 96.46 | ٧٥ | ٧٩ |

يتضح من الجدول (٨) أن قيمة التائية المحسوبة بلغت (١٥,٦) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٦٦) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٧٨) وهذا يعني أن هناك فرقاً بين المتوسطين الحسابي والفرضي ولصالح الحسابي، أي أن أفراد العينة لديهم مستوى مقبول من اتخاذ القرار. لم تتفق هذه الدراسة مع دراسة الهذلي التي أظهرت ضعفاً شديداً في اتخاذ القرار من حيث النتائج الإحصائية. وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى:

التدريب الجيد والمتواصل الذي يركز على تطوير مهارات التفكير النقدي وتحليل المواقف، إضافة إلى الخبرة الميدانية التي تساهم في تحسين قدرة الضباط على اتخاذ القرارات بسرعة وكفاءة. كما تساهم البيئة التنظيمية والثقافة المهنية الداعمة في تعزيز اتخاذ القرارات المدروسة والمبنية على تحليل دقيق للمعلومات. الدعم الاجتماعي والمهني من الزملاء والرؤساء يلعب دوراً مهماً في خلق جو من الثقة والتعاون، مما يعزز من قدرة الأفراد على اتخاذ قرارات صحيحة. بالإضافة إلى ذلك، تساهم البرامج المتخصصة في تطوير مهارات القيادة واتخاذ القرار، مما ينعكس إيجابياً على أداء الضباط في إدارة زاخو المستقلة.

أ) هل هناك فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث في مستوى اتخاذ القرار حسب متغير سنوات الخدمة بالسنيين (١-٥ سنة، ٦-١٠ سنة، ١١ سنة فأكثر) وللتحقق من هذا الهدف استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي لأفراد العينة حسب متغير سنوات الخدمة ثم طبقت اختبار تحليل التباين ذو اتجاه واحد ودرجت النتائج في الجدول (٩).

جدول (٩)
قيمة اختبار التائي حسب متغير سنوات الخدمة

| سنوات الخدمة | العدد | المتوسط الحسابي | المصادر | مجموع مربعات | درجة حرية | متوسط مجموع مربعات | القيمة الفائية المحسوبة |
|--------------|-------|-----------------|--------------|--------------|-----------|--------------------|-------------------------|
| سنة 1-5 | 24 | 93.92 | بين السنوات | 467.335 | 2 | 233.667 | 1.594 |
| 6-10 | 13 | 93.77 | داخل السنوات | 11144.260 | 76 | 146.635 | |

| | | | | | | | |
|--|--|----|-----------|-------|-------|----|----------|
| | | 78 | 11611.595 | الکلی | 98.74 | 42 | فأكثر 11 |
| | | | | | 96.46 | 79 | الکلی |

نلاحظ من الجدول (۹) أن القيمة الفائية المحسوبة بلغت (۱,۵۹۴)، وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية البالغة (۳,۱۲) عند مستوى (۰,۰۵)، ودرجة حرية (۷۶-۲) وهذا يعني عدم وجود فرق بين درجات أفراد العينة حسب متغير سنوات الخدمة في مستوى اتخاذ القرار. لم تجد الباحثة دراسة تتفق مع الدراسة الحالية من حيث نتائج البحث، وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى:

البرامج التدريبية التي يخضع لها الضباط تركز بشكل متساوٍ على جميع مستويات الخدمة، مما يوفر لكل الضباط نفس الفرص لتطوير مهارات اتخاذ القرار بغض النظر عن سنوات الخدمة. قد تكون بيئة العمل في إدارة زاخو المستقلة داعمة بشكل كافٍ بحيث تمكن الضباط من تطوير مهاراتهم في اتخاذ القرار بشكل مستقل عن مدة خدمتهم. يمكن أن يكون الدعم الاجتماعي والمهني المقدم من الزملاء والرؤساء متاحًا لجميع الضباط، مما يساهم في تطوير قدراتهم في اتخاذ القرار على نحو متساوٍ. كما أن لدى الضباط من مختلف مستويات الخدمة نفس القدر من الوصول إلى الموارد والمعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات الجيدة، مما يساهم في تقليل الفروق المحتملة في مستوى اتخاذ القرار بناءً على سنوات الخدمة لدى ضباط الشرطة في إدارة زاخو المستقلة.

(ب) هل هناك فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى (۰,۰۵) بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث في مستوى اتخاذ القرار حسب متغير الحالة الاجتماعية (متزوج، أعزب)

للتحقق من هذا الهدف استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للأفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية وبعدها استخدمت الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وادرجت النتائج في الجدول (۱۰).

جدول (۱۰)

قيمة اختبار التائي لعينتين مستقلتين لمستوى اتخاذ القرار حسب متغير الحالة الاجتماعية

| النتيجة | القيمة التائية | | الانحراف المعياري | متوسط الحسابي | العدد | الحالة الاجتماعية |
|-------------|----------------|----------|-------------------|---------------|-------|-------------------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | |
| لا يوجد فرق | ۱,۹۹ | ۰,۲۳ | 12.583 | 96.33 | 69 | متزوج |
| | (۰,۰۵) | | 9.638 | 97.30 | 10 | اعزب |
| | (۷۷) | | | | | ۷۹ |

يتضح من الجدول (۱۰) أن قيمة التائية المحسوبة بلغت (۰,۲۳) وهي أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (۱,۹۹) عند مستوى الدلالة (۰,۰۵) ودرجة الحرية (۷۷) وهذا يعني عدم وجود فرق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث في مستوى اتخاذ القرار حسب متغير الحالة الاجتماعية. لم تجد الباحثة دراسة تتفق مع الدراسة الحالية من حيث نتائج البحث. وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى:

أن طبيعة عمل ضباط الشرطة تتطلب مستوى عالٍ من الكفاءة في اتخاذ القرار بغض النظر عن حالتهم الاجتماعية، حيث يخضع جميع الضباط لتدريبات متساوية تركز على تطوير مهارات اتخاذ القرار، مما يساهم في تقليل الفروق بين المتزوجين والعزاب. كما أن بيئة العمل الداعمة في إدارة زاخو المستقلة تتيح للضباط تطوير مهاراتهم بشكل مستقل عن حالتهم الاجتماعية، مما يساعد في تحقيق توازن نفسي يمكنهم من أداء مهامهم بفعالية عالية. الدعم العائلي الذي يحصل عليه المتزوجون وشبكات الدعم الاجتماعية التي يعتمد عليها العزاب تساهم في تقليل الفروق في مستوى اتخاذ القرار بين الفئتين. إضافة إلى ذلك، تشابه الظروف الميدانية والواجبات المهنية التي يواجهها جميع الضباط يفرض عليهم اتخاذ قرارات سريعة وحاسمة بشكل مستمر، مما يعزز من قدراتهم في هذا المجال بغض النظر عن حالتهم الاجتماعية.

ج) هل هناك فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث في مستوى اتخاذ القرار حسب متغير المشاركة في الدورات (نعم، لا)

للتحقق من هذا الهدف استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للأفراد العينة حسب متغير المشاركة في الدورات وبعدها استخدمت الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ودرجت النتائج في الجدول (۱۱).

جدول (۱۱)

قيمة اختبار التائي لعينتين مستقلتين لمستوى اتخاذ القرار حسب متغير المشاركة في الدورات

| النتيجة | القيمة التائية | | الانحراف المعياري | متوسط الحسابي | العدد | المشاركة في الدورات |
|-------------|----------------|----------|-------------------|---------------|-------|---------------------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | |
| لا يوجد فرق | ۱,۹۹ | 0,۱۵ | 12.904 | 96.60 | 53 | نعم |
| | (0,05) (۷۷) | | 10.862 | 96.15 | 26 | لا |

يتضح من الجدول (۱۱) أن قيمة التائية المحسوبة بلغت (0,۱۵) وهي أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (۱,۹۹) عند مستوى الدلالة (0,05) ودرجة الحرية (۷۷) وهذا يعني عدم وجود فرق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث في مستوى اتخاذ القرار حسب متغير المشاركة في الدورات. لم تجد الباحثة دراسة تتفق مع الدراسة الحالية من حيث نتائج البحث، وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى:

أن الدورات التدريبية المقدمة قد تكون موحدة في محتواها ولا تميز بشكل كبير بين المشاركين وغير المشاركين في تحسين مهارات اتخاذ القرار. قد يكون التدريب الأساسي والخبرة الميدانية التي يكتسبها الضباط خلال عملهم اليومي كافية لتعزيز قدرتهم على اتخاذ القرارات بشكل فعال، مما يجعل تأثير الدورات الإضافية محدودًا. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تكون هناك مصادر دعم أخرى مثل التوجيه المستمر من الزملاء والرؤساء وتبادل الخبرات داخل بيئة العمل، مما يساعد في تطوير مهارات اتخاذ القرار بشكل متساوٍ بين جميع الضباط.

النتائج المتعلقة بالهدف الثالث:

هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى (0,05) بين درجات الاتزان الانفعالي واتخاذ القرار لدى أفراد عينة البحث؟

للتحقق من هذا الهدف استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرين الاتزان الانفعالي واتخاذ القرار ثم طبقت معامل ارتباط بيرسون ودرجت النتائج في الجدول (۱۲).

جدول (۱۲)

قيمة معامل ارتباط بيرسون بين الاتزان الانفعالي واتخاذ القرار

| المتغير | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | العدد | قيمة معامل ارتباط بيرسون | |
|--------------|-----------------|-------------------|-------|--------------------------|----------|
| | | | | المحسوبة | الجدولية |
| الاتزان | 99.75 | 14.769 | 79 | ۰,۲۵ | ۰,۲۲ |
| اتخاذ القرار | 96.46 | 12.201 | 79 | | |

نلاحظ من الجدول (۱۲) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون المحسوبة بين الاتزان الانفعالي واتخاذ القرار بلغت (۰,۲۵) وهي أكبر من قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (۰,۲۲) عند مستوى دلالة (۰,۰۵) ودرجة حرية (۷۷) وهذا يعني أن هناك علاقة ارتباطية طردية وذات دلالة إحصائية بين الاتزان الانفعالي واتخاذ القرار لدى أفراد هذه العينة، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة صفر (۲۰۱۴) من حيث وجود علاقة ارتباطية بين الاتزان الانفعالي واتخاذ القرار. تُعزي الباحثة هذه العلاقة إلى عدة عوامل:

أولاً، الاتزان الانفعالي يعزز من قدرة الضباط على التفكير بشكل واضح ومنطقي، مما يساعدهم في اتخاذ قرارات سليمة وفعالة. الضباط الذين يتمتعون باتزان انفعالي عالٍ يكونون أكثر قدرة على التعامل مع الضغوط والتحديات اليومية، مما يمكنهم من تقييم المواقف واتخاذ القرارات بسرعة ودقة.

ثانياً، بيئة العمل الداعمة التي تشجع على تطوير مهارات الاتزان الانفعالي تساهم في تحسين مهارات اتخاذ القرار. عندما يكون الضباط قادرين على التحكم في انفعالاتهم، يكونون أكثر استعداداً لتحليل البيانات والمعلومات المتاحة بشكل موضوعي واتخاذ قرارات مبنية على الحقائق بدلاً من الانفعالات.

بالإضافة إلى ذلك، التدريب المستمر الذي يركز على تطوير كلا المهارتين يعزز من هذه العلاقة، حيث يتم تعليم الضباط كيفية الحفاظ على هدوتهم وثباتهم في المواقف الصعبة، مما ينعكس إيجابياً على قدرتهم في اتخاذ قرارات مستنيرة. هذه العوامل مجتمعة تفسر وجود علاقة ارتباطية طردية وذات دلالة إحصائية بين الاتزان الانفعالي واتخاذ القرار لدى أفراد عينة البحث.

التوصيات المقترحات

۱. التأكيد على أسلوب الاتزان الانفعالي المتبع من قبل ضباط إدارة زاخو المستقلة وحثهم على التمسك به والعمل على تعزيزه.

۲. تعزيز ثقافة الاتزان الانفعالي عند جميع شرائح المجتمع في إدارة زاخو المستقلة من خلال تقديم الأنشطة المنهجية والأعمال التطوعية والبرامج التوعوية الهادفة.

۳. فتح دورات تدريبية لجميع الرتب العسكرية تشمل مواد نفسية واجتماعية وسياسية وقانونية وعسكرية.

۴. من المهم تعزيز برامج التدريب والدعم النفسي والاجتماعي لجميع الضباط، مع التركيز بشكل خاص على الأفراد ذوي سنوات الخدمة القليلة لتحسين مستوى الاتزان الانفعالي لديهم وتعزيز أدائهم العام.

۵. وبما أن أفراد الشرطة هم العمود الفقري للشرطة وحجر الأساس الذي تعتمد عليه عملية اتخاذ القرار، توصي الباحثة بتعزيز التدريب والدورات المتخصصة في هذا المجال لتطوير وتحسين القدرة على اتخاذ القرار ورفع مستوى مهارة هذه الفئة.

۶. توصي الباحثة بالاهتمام بالوسائل والأساليب التي تساعد الضباط على تنمية قدراتهم في اتخاذ القرار السليم والجيد والارتقاء بمستوياتهم.

المقترحات

۱. إجراء دراسة مماثلة تشمل الرتب العسكرية وسنوات الخدمة في جميع الميادين (وزارة الداخلية والدفاع) وغيرها

۲. إجراء دراسة العلاقة بين مدى مشاركة ضباط الشرطة في صنع القرار ورضاهم الوظيفي.

المصادر

- أبو الديار، مسعد (2012) القياس والتشخيص لذوي صعوبات التعلم. مكتبة الكويت الوطنية. مركز تقويم وتعليم الطفل. الكويت.
- أبو زيد، إبراهيم أحمد (1987) سيكولوجية الذات والتوافق، دار المعرفة الجامعية.
- إسماعيل، بشرى (2004) المرجع في القياس النفسي. مكتبة الأنجلو المصرية. جامعة الزقازيق، مصر.
- البليسي، منيب (2002) الأمن النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والمتغيرات الديمغرافية لدى طلبة الصف الحادي عشر في مدارس محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس القاهرة وجامعة الأقصى غزة.
- بلوم، بنيامين وآخرون (1983) تقييم تعليم الطالب التجمي والتكويبي، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون، دار ماكجروهيل، القاهرة، مصر.
- التويجري، محمد إبراهيم والبرعي، محمد عبد الله (1997) الأسلوب القويم في صنع القرار السليم، مكتبة العبيكان، الرياض.
- الجابري، عباد بن عبید صفر (1989) اتخاذ القرارات في المنظمة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض.
- الحريري، رافدة (2008) مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن.
- خليل، أحمد ضياء الدين (1996) المهارات الأمنية ودورها في منظومة الأداء الأمني، كلية الشرطة، القاهرة.
- الربيع، فيصل خليل وعطية، رمزي محمد (2016) الاتزان الانفعالي وعلاقته بضبط الذات لدى طلبة جامعة اليرموك، مجلة دراسات، للعلوم التربوية، مجلد ۴۳، ملحق ۳. ص ۱۱۲.
- ريان، محمود إسماعيل محمد (2006) الاتزان الانفعالي وعلاقته بكل من السرعة الإدراكية والتفكير الابتكاري لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظات غزة، جامعة الأزهر - غزة، فلسطين.
- الريماوي، عمر طالب (2017) بناء وتصميم الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية. دار أمجد للنشر والتوزيع. الطبعة الأولى. عمان الأردن.
- الزبيدي، عبد الودود أحمد وآخرون (2021) المتغيرات النفسية في المجال الرياضي، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، ط ۱.
- السبعواوي، فضيلة عرفات محمد (2007) قياس الاتزان الانفعالي لدى طلبة معاهد إعداد المعلمين والمعلمات الذين تعرضت أسرهم لحالات الدهم والتفتيش والاعتقال من قبل قوات الاحتلال الأمريكي وأقرانهم الذين لم يتعرضوا لها (دراسة مقارنة)، جامعة الموصل، مجلة التربية والعلم - المجلد ۱۵، العدد ۳.
- السيد، عبد الحلیم، وآخرون (1990) علم النفس العام، ط ۳، مكتبة غريب.
- صفر، شيماء نجم (2014) الاتزان الانفعالي وعلاقته باتخاذ القرار، لارك للفلسفة والإنسانيات والعلوم الاجتماعية، العدد ۱۴، جامعة سوران، كلية الآداب.
- عباس، أبو شامة (2000) القيادة في المجال الأمني، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- عبد الخالق، أحمد محمد (2016) علم النفس الشخصية، مكتبة الأنجلو المصرية، الطبعة الثانية. القاهرة، مصر.
- عبد الرحمن، سعيد (1998) القياس النفسي، النظرية والتطبيق، ط ۳، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- عبد الفتاح، نبيل حفظ (1993) البعد الاستراتيجي لعملية اتخاذ القرارات، مجلة الإداري، السنة (۱۵) العدد (۵۵) عمان، الأردن.
- العتيبي، بشير محمد زيد (1999) علاقة الثقافة القيادية باتخاذ القرارات في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

العتيبي، بندر (2007) اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية.

العدواني، حنان ناصر (2013) الأنماط القيادية وعلاقتها بالضغوط التنظيمية. دراسة مقارنة في مدارس الكويت، دار سعاد الصباح للنشر والتوزيع. جامعة الشرق الأوسط. الكويت.

الكناني، عايد كريم عبدعون (2014) مقدمة في الإحصاء وتطبيقات SPSS، مكتبة غريب طوس. عمان الأردن.

المحسن، علي صلاح عبد (2019) تعلم الإحصاء من البداية وحتى التمكن، جامعة أسيوط، ماستر للنشر والتوزيع. أسيوط. مصر.

المشعان، وسمية مشعان (2021) الاتزان الانفعالي وعلاقته بالضغوط النفسية لدى عينة من طلبة جامعة العلوم الإسلامية العالمية في الأردن، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد ۱۲، العدد ۳۶.

مشغوني، آمنة، وشوية، سهيلة (2015) آليات اتخاذ القرار داخل التنظيم وعلاقتها بالرضا على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي.

المليجي، حلمي (1972) علم النفس المعاصر، ط ۲، دار النهضة العربية للطباعة والنشر - بيروت.

المنيزل، عبد الله فلاح وغرايبة، عايش موسى (2011) الإحصاء التربوي، تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الجامعة الأردنية.

النجار وآخرون (2013) أساليب البحث العلمي - منظور تطبيقي، الأردن، عمان، المكتبة الوطنية.

الهدلي، سعد بن عليوي (2002) مهارة القائد الأمني في اتخاذ القرار في الظروف الطارئة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الشرطية.

يونس، أيمن وجاسم، سعدي (2020) التفكير الناقد لدى طفل الروضة، مركز الكتاب الأكاديمي، رسالة منشورة، الطبعة الأولى، المجلد الأول.

Holt ،David (1993) Management ،principles & practices

Heller .Robert (1998) Essential Managers Making Decisions dorlving Kindersley limited ، London.

John . R. shermcr horn (2000) .jr .al organizational Bwhavior .th .cd .printing . New York . 3rd .