

الباعث النفسي الإيجابي وعلاقته بالضمير الحي لدى القوات الأمنية

أحمد كامل وادي

(وزارة التعليم العالى والبحث العلمى مركز البحوث النفسية)

تاريخ النشر: نُشر إلكترونياً بتاريخ ١ أكتوبر ٢٠٢٦ م

الملخص :

هدف البحث التعرف على الباعث النفسي الإيجابي لدى القوات الأمنية في بغداد، والتعرف على الضمير الحي لدى القوات الأمنية في بغداد، بالإضافة إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الباعث النفسي الإيجابي والضمير الحي لدى القوات الأمنية في بغداد، وقد تكون مجتمع البحث الحالي من القوات الأمنية في بغداد، وتكونت عينة البحث من (٤٠٠) من القوات الأمنية بمحافظة بغداد تم اختيارهم بأسلوب العينة الطبقية المتناسبة طبق عليهم مقياس الباعث النفسي الإيجابي ومقياس الضمير الحي الذي قام الباحث بإعدادهما، حيث تكون مقياس الباعث النفسي الإيجابي بصورته الأصلية من (٢٠) فقرة، وبعد استخراج الخصائص السيكمترية له تكون المقياس بصورته النهائية من (١٥) فقرة باستجابات خماسية (لا تنطبق علي إطلاقاً - تنطبق بدرجة قليلة - تنطبق أحياناً - تنطبق بدرجة كبيرة - تنطبق بدرجة كبيرة جداً)، وتأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) على التوالي عند التصحيح بالنسبة لفقرات مقياس الباعث النفسي الإيجابي، كما تكون مقياس الضمير الحي بصورته الأصلية من (٣٠) فقرة، وبعد استخراج الخصائص السيكمترية له تكون المقياس بصورته النهائية من (٣٦) فقرة باستجابات خماسية (تنطبق دائماً - تنطبق غالباً - تنطبق أحياناً - نادراً ما تنطبق - لا تنطبق أبداً)، وتأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) على التوالي عند التصحيح بالنسبة لفقرات مقياس الضمير الحي، واعتمد الباحث المنهج الوصفي، وبعد المعالجة الإحصائية أظهرت نتائج البحث أن القوات الأمنية في بغداد يتمتعون بمستوى مرتفع من الباعث النفسي الإيجابي، كما تبين أن لديهم مستوى مرتفعاً من الضمير الحي، فضلاً عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الباعث النفسي الإيجابي والضمير الحي، بما يشير إلى أن ارتفاع مستوى الباعث النفسي الإيجابي يقترن بارتفاع مستوى الضمير الحي لديهم، كما توصل الباحث لمجموعة من التوصيات والمقترحات في سياق نتائج البحث.

الكلمات المفتاحية:

الباعث النفسي الإيجابي - الضمير الحي - القوات الأمنية.

Abstract:

The present study aimed to identify the positive psychological incentive among the security forces in Baghdad, to examine their level of conscientiousness, and to investigate the correlational relationship between positive psychological incentive and conscientiousness among these forces. The study population consisted of security personnel in Baghdad, and the sample included 400 individuals selected using a proportionate stratified sampling method. The participants completed the Positive Psychological Incentive Scale and the Conscientiousness Scale, both prepared by the researcher. The original Positive Psychological Incentive Scale consisted of 20 items. After extracting its psychometric properties, the final version included 15 items with a five-point Likert-type response format (1 = Does not apply at all, 2 = Applies to a small extent, 3 = Sometimes applies, 4 = Applies to a large extent, 5 = Applies to a very large extent). The items were scored from 1 to 5 accordingly. The original Conscientiousness Scale consisted of 30 items, which, after psychometric validation, resulted in a final scale of 36 items, also using a five-point Likert-type scale (1 = Never applies, 2 = Rarely applies, 3 = Sometimes applies, 4 = Often applies, 5 = Always applies), scored from 1 to 5. The researcher adopted a descriptive methodology. Statistical analysis of the collected data indicated that the security forces in Baghdad exhibited a high level of positive psychological incentive and a high level of conscientiousness. Furthermore, a statistically significant positive correlation was found between positive psychological incentive and conscientiousness, suggesting that higher levels of positive psychological incentive are associated with higher levels of conscientiousness. Based on these findings, the researcher proposed a set of recommendations and suggestions in line with the study results.

Keywords:

Positive Psychological incentive; Conscientiousness; Security Forces.

مجلة الاتحاد العربي
للنشر العلمي

الفصل الأول (الإطار العام للبحث)

أولاً: مشكلة البحث:

تعد القوات الأمنية العمود الفقري للحفاظ على الأمن والاستقرار في المجتمع، حيث تواجه تحديات مهنية ونفسية كبيرة تتطلب من الأفراد التحلي بالانضباط والقدرة على التعامل مع مواقف حرجية ومعقدة، فهذه المواقف

تتضمن التعاطي مع الجرائم، الأزمات، وحماية المدنيين، بالإضافة إلى تحمل المسؤوليات القانونية والاجتماعية، ومع تعرض الأفراد لهذه الضغوط اليومية، تظهر الحاجة لدراسة العوامل النفسية التي تؤثر على مستوى الالتزام، الأداء المهني، واتخاذ القرارات، وأشارت الدراسات السابقة إلى أن الضغوط والمحفزات النفسية غير الملائمة قد تؤدي إلى تراجع في الأداء المهني، وانخفاض مستوى المبادرة، وزيادة حالات التلكؤ أو التراجع عن تنفيذ الواجبات بكفاءة (أبو صيف، ٢٠٢١).

وتواجه القوات الأمنية في الوقت الراهن تحديات متعددة ومعقدة، سواء على المستوى المهني أو النفسي. فالعاملون في هذا القطاع يتعرضون لضغوط ميدانية كبيرة، منها التعامل مع الأزمات والطوارئ والمواقف الحرجة التي تتطلب سرعة البديهة ودقة القرار، بالإضافة إلى المسؤوليات القانونية والاجتماعية الملقاة على عاتقهم. هذه الضغوط المستمرة قد تؤثر سلباً على الأداء المهني، وتزيد من احتمالية التلكؤ أو الفشل في تنفيذ الواجبات بالشكل الأمثل، كما أظهرت الدراسات السابقة (أحمد، ٢٠٢٢).

من أبرز هذه العوامل النفسية هو الباعث النفسي الإيجابي، الذي يعد محفزاً داخلياً يدفع الفرد نحو الإنجاز وتحقيق الأهداف المهنية والأخلاقية. وقد أظهرت الدراسات أن انخفاض مستويات الباعث النفسي الإيجابي قد يرتبط بسلوكيات سلبية مثل التلكؤ، ضعف المبادرة، والانخراط المحدود في الواجبات المطلوبة (الحجاج، ٢٠١٧؛ بوساق، ٢٠٢١). ومع ذلك، لا تزال الدراسات حول تأثير الباعث النفسي الإيجابي في بيئات العمل الأمنية محدودة، ولا تقدم صورة واضحة عن مدى تفاعله مع خصائص الشخصية الأخرى لتعزيز الالتزام والانضباط، هذا النقص يجعل من الضروري إجراء دراسة متخصصة تركز على هذا الجانب، لتحديد درجة الحاجة لتدخلات تدريبية أو برامج دعم نفسي داخل القوات الأمنية.

إضافة إلى ذلك، يمثل الضمير الحي أحد أهم السمات الشخصية المؤثرة في الأداء المهني، إذ يرتبط بالقدرة على التنظيم الذاتي، وتحمل المسؤولية، والانضباط في العمل، وهو ما أظهرت أهميته الدراسات السابقة (الحارثي، ٢٠١٩؛ العنزي، ٢٠٢٣). وأظهرت هذه الدراسات كذلك أن ضعف الضمير الحي قد يؤدي إلى ممارسات غير مهنية، وتأثيرات سلبية على الأداء الفردي والجماعي، بينما ارتفاعه يساهم في تعزيز الالتزام بالقيم الأخلاقية، وتحقيق نتائج مهنية إيجابية. ورغم ذلك، فإن الدراسات المرتبطة بالقوات الأمنية حول دور الضمير الحي، وارتباطه بالباعث النفسي الإيجابي وسلوكيات الالتزام، ما تزال قليلة، مما يترك ثغرة في فهم كيفية تأثير هذه السمات النفسية على الأداء الفعلي للأفراد في بيئة عالية الضغط.

كما تشير بعض الدراسات إلى أن العلاقة بين الباعث النفسي الإيجابي والضمير الحي ليست دائماً مباشرة، بل يمكن أن تكون معقدة وتتأثر بعوامل ديموغرافية وشخصية مثل الجنس، العمر، والخبرة العملية (غيلان، ٢٠٢٣؛ رستم، ٢٠١٨؛ الجرجري، ٢٠٢٤). وهذا يعكس وجود مشكلة بحثية حقيقية، إذ لا توجد بيانات واضحة حول كيفية تفاعل هذه العوامل في سياق القوات الأمنية، ولا توجد مؤشرات علمية كافية لتوجيه البرامج التدريبية أو سياسات الإدارة النفسية لتعزيز الالتزام المهني وتحفيز الأداء.

ثانياً: أهمية البحث:

تؤدي القوات الأمنية دوراً حيوياً في الحفاظ على الأمن والاستقرار المجتمعي، فهي تقع على عاتقها مسؤوليات جسيمة تشمل حماية الممتلكات العامة والخاصة، وصون النظام العام، والتعامل مع مختلف المواقف الطارئة والمعقدة التي تتطلب مهارات انفعالية وسلوكية عالية، وقد أظهرت الدراسات أن مستوى الأداء المهني لدى الأفراد العاملين في

المؤسسات الأمنية لا يعتمد فقط على التدريب والتأهيل الميداني، بل يرتبط كذلك بالعوامل النفسية الداخلية التي تحفز السلوك الإيجابي وتعزز القدرة على التعامل مع الضغوط والمواقف الحرجة (أبو ضيف، ٢٠٢١؛ أحمد، ٢٠٢٢). إذ يواجه الأفراد في هذا المجال تحديات مستمرة قد تؤثر على دافعيتهم النفسية، مما يجعل من الضروري دراسة العوامل التي تسهم في تعزيز الباعث النفسي الإيجابي لديهم لضمان أداء مهني متوازن وفعال.

يُعد الباعث النفسي الإيجابي من العناصر النفسية الجوهرية التي تدفع الفرد إلى السلوك الفاعل والمستمر في بيئة العمل، إذ يعكس مدى رغبة الشخص في تحقيق أهدافه، ومقدار التزامه بالقيم والمعايير المهنية، وقدرته على تحويل المواقف الصعبة إلى فرص للتطوير والتعلم (الحجاج، ٢٠١٧؛ بوساق، ٢٠٢١).

وأظهرت الدراسات أن الباعث النفسي الإيجابي يرتبط بعدة مظاهر شخصية وسلوكية، منها الصمود النفسي، والمثابرة على المهام، والقدرة على التكيف مع الضغوط، حيث أشارت دراسة بوساق (٢٠٢١) إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الصمود النفسي وبعض السمات الشخصية مثل يقظة الضمير والانبساطية، وهو ما يعكس أهمية تعزيز هذه السمات لدى الأفراد العاملين في البيئات المهنية عالية الضغط.

كما أظهرت الدراسات في السياق الأكاديمي والتربوي (أبو ضيف، ٢٠٢١؛ أحمد، ٢٠٢٢) أن الباعث النفسي الإيجابي يسهم بشكل كبير في زيادة الالتزام والمسؤولية، وتقليل السلوكيات السلبية مثل التلكؤ أو التكاسل، وهو ما يمكن أن ينعكس إيجاباً على الأداء المهني للقوات الأمنية.

أما الضمير الحي، فهو من أبرز سمات الشخصية المرتبطة بالسلوك المهني الأخلاقي والدافع الداخلي لتحقيق المعايير العالية في العمل، إذ يعكس قدرة الفرد على التحكم في نفسه ومحاسبتها، والالتزام بالمسؤوليات والواجبات دون رقابة خارجية مباشرة (حسن، ٢٠٢١؛ محمد، ٢٠٢١).

وأكدت الدراسات السابقة أن الضمير الحي يلعب دوراً وسيطاً بين العوامل النفسية مثل الباعث النفسي الإيجابي ومخرجات الأداء، حيث يمكن أن يكون محركاً رئيسياً للالتزام والسلوك المهني المتوازن (الجريري، ٢٠٢٤؛ رستم، ٢٠١٨).

كما أظهرت الدراسات أن مستويات الضمير الحي تختلف باختلاف العمر، الجنس، أو مستوى الخبرة، لكنه بشكل عام يرتبط إيجابياً بتحقيق الأداء الأمثل والتفاعل الإيجابي مع التحديات المهنية (غيلان، ٢٠٢٣؛ خنجر، ٢٠١٥). ومن هذا المنطلق، يصبح من الضروري دراسة العلاقة بين الباعث النفسي الإيجابي والضمير الحي لدى الأفراد العاملين في القوات الأمنية، لأن فهم هذه العلاقة يمكن أن يسهم في تطوير استراتيجيات تدريبية ونفسية تهدف إلى تعزيز الدافعية الداخلية وتحقيق الأداء المتميز.

ولكون البحث الحالي يهتم بتعرف الباعث النفسي الإيجابي وعلاقته بالضمير الحي لدى القوات الأمنية في بغداد فإن أهمية البحث تظهر من خلال ما يأتي:

(أ) الأهمية النظرية:

١. تسليط الضوء على دور الباعث النفسي الإيجابي في تحفيز السلوك المهني لدى أفراد القوات الأمنية.
٢. دراسة العلاقة بين الباعث النفسي الإيجابي والضمير الحي كأحد السمات الأساسية للشخصية، وهو مجال محدود الدراسة محلياً.
٣. المساهمة في فهم كيفية تأثير الضمير الحي على الأداء المهني والالتزام بالواجبات والمسؤوليات في بيئات العمل عالية الضغط.

٤. إثراء الأدبيات النفسية والتربوية بأدلة علمية عن العوامل النفسية المرتبطة بالدافعية والسلوك المهني في السياقات الأمنية.

٥. توضيح الدور الوسيط أو المؤثر للضمير الحي بين الدافعية النفسية والسلوك الفعّال، بما يدعم النماذج النظرية المتعلقة بسلوك الأفراد في بيئات العمل الحرجة.

(ب) الأهمية التطبيقية:

١. تقديم أسس علمية لتصميم برامج تدريبية وتنموية للقوات الأمنية تهدف لتعزيز الباعث النفسي الإيجابي والضمير الحي.

٢. تطوير استراتيجيات دعم نفسي ومهني تساعد الأفراد على التعامل مع الضغوط وحالات الطوارئ بشكل أكثر فاعلية.

٣. مساعدة القادة والمشرفين في المؤسسات الأمنية على تعزيز الأداء المهني والمسؤولية الفردية بين العاملين.

٤. الإسهام في رفع مستوى الالتزام بالقيم والمعايير الأخلاقية داخل المؤسسات الأمنية، بما ينعكس على تحسين الأمن والاستقرار المجتمعي.

٥. توفير قاعدة علمية لدراسات مستقبلية تربط بين العوامل النفسية الفردية والسلوك التنظيمي في بيئات العمل عالية الضغط.

ثالثاً: أهداف البحث:

يستهدف البحث الراهن التعرف على:

(١) الباعث النفسي الإيجابي لدى القوات الأمنية في بغداد.

(٢) الضمير الحي لدى القوات الأمنية في بغداد.

(٣) العلاقة الارتباطية بين الباعث النفسي الإيجابي والضمير الحي لدى القوات الأمنية في بغداد.

رابعاً: حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالقوات الأمنية في محافظة بغداد.

خامساً: مصطلحات البحث:

(١) الباعث النفسي الإيجابي:

عرّف (Avolio & Luthans, 2006) الباعث النفسي الإيجابي بأنه "المؤشر الذي يميز الأفراد القادرين على تبني مواقف دافعية إيجابية تجاه مهامهم وأنشطتهم، حيث يظهرون الثقة في قدراتهم على النجاح، والمثابرة على تحقيق أهدافهم، والتفاؤل والأمل في مواجهة الصعوبات، والقدرة على الاستمرار وعدم الانتكاس أمام المشكلات، مما يسهم في تعزيز أدائهم الشخصي والمهني" (Avolio & Luthans, 2006: 46).

وعرّف (Smith, 2009) الباعث النفسي الإيجابي بأنه "حالة نفسية إيجابية قابلة للتطوير تتسم بالكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة، وتعزز المبادرة والمثابرة والسلوك المهني المتميز" (Smith, 2009: 230).

وعرّف (Weiner, 2010) الباعث النفسي الإيجابي بأنه "نمط عزوي معرفي-انفعالي يتسم بإرجاع الفرد نتائج أدائه - نجاحاً أو فشلاً - إلى أسباب داخلية شخصية، غير ثابتة، وقابلة للضبط، بما يعزز توقعاته الإيجابية بالنجاح مستقبلاً، ويولد لديه انفعالات إيجابية (كالفخر والأمل)، ويقوده إلى الاستمرار في بذل الجهد وتحسين الأداء" (Weiner, 2010: 347).

كما عرّف (Abbas & Raja, 2011) الباعث النفسي الإيجابي بأنه "العامل النفسي الجوهر الذي يحدد مستوى الإيجابية في الفرد، ويعكس قدرته على تحقيق معايير السلوك المهني الإيجابي، بما يتجاوز الموارد البشرية والاجتماعية ليصبح محفزاً داخلياً يسهم في تحسين الأداء الشخصي والمؤسسي، ويعزز القدرة على المبادرة والمثابرة والتفوق في بيئة العمل" (Abbas & Raja, 2011: 7).

التعريف النظري: تبني الباحث تعريف (Weiner, 2010) تعريفاً نظرياً في دراسته، وذلك لاعتماده تعريفه في بناء مقياس الباعث النفسي الإيجابي واعتماده على نظرية العزو لـ وينر (Weiner, 1966) في تفسير النتائج.

التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي تحصل عليها القوات الأمنية بعد إجابتهم على فقرات مقياس الباعث النفسي الإيجابي في الدراسة الحالية.

(٢) الضمير الحي:

عرّف كوستا وويدجر (Costa & Widiger, 1994) الضمير الحي بأنه "درجة التنظيم والضبط والدافعية والأفراد ذو حيوية الضمير المرتفعة يميلون إلى أن يكونوا حريصين على الشكليات وكثيري الشكوك وطموحين ومتأبرين في حين أن ذوي حيوية الضمير الواطئة يكونون بلا هدف وغير موثوق بهم وكسولين ومهملين وغير دقيقين ومتهاونيين ويبحثون عن المتعة" (Costa & Widiger, 1994: 3- 4).

وعرّف Digiacomo (2002) الضمير الحي بأنه "المدقق والمصوب لأفكار العقل للحكم على صواب الأفعال التي يقوم بها الفرد أو خطئها" (Digiacomo, 2002: 52).

كما عرّف ضباشة (٢٠٠٨) الضمير الحي بأنه "قدرة الإنسان على التمييز فيما إذا كان عمل ما خطأ أم صواب أو تمييز بين ما هو حق وما هو باطل" (ضباشة، ٢٠٠٨: ١٥).

أيضاً عرّف علي (٢٠٠٩) الضمير الحي بأنه "الشعور بالندم عندما تتعارض الأشياء التي يفعلها الفرد مع قيمه الأخلاقية والشعور بالاستقامة أو النزاهة عندما تتفق الأفعال مع القيم الأخلاقية" (علي، ٢٠٠٩: ١٢).

التعريف النظري: تبنى الباحث تعريف (Costa & Widiger, 1994) تعريفاً نظرياً في دراسته، وذلك لاعتماده تعريفه في بناء مقياس الضمير الحي واعتماده على نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية (Costa and McCare في تفسير النتائج).

التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي تحصل عليها القوات الأمنية بعد إجابتهم على فقرات مقياس الضمير الحي في الدراسة الحالية.

الفصل الثاني (إطار نظري)

أولاً: النظرية المفسرة للباعث النفسي الإيجابي:

• نظرية العزو لـ وينر (Weiner, 1966):

يُعد الباعث النفسي الإيجابي من المتغيرات الدافعية التي ترتبط بنمط إدراك الفرد لذاته ولمصادر نجاحه وفشله، وبالطريقة التي يفسر بها الخبرات التي يمر بها في سياقات الإنجاز والتفاعل الاجتماعي، وفي هذا الإطار، تمثل نظرية العزو لبرنارد وينر إطاراً تفسيرياً معرفياً-انفعالياً متكاملماً لفهم الآليات النفسية التي تقف وراء تشكل الدافعية الإيجابية واستمرارها.

ترتكز نظرية العزو على افتراض جوهري مفاده أن الأفراد لا يستجيبون للأحداث وفقاً لطبيعتها الموضوعية فحسب، وإنما وفقاً لتفسيراتهم السببية لها، ومن ثم فإن إدراك السبب يمثل الحلقة المركزية التي تربط بين الحدث والانفعال والسلوك اللاحق (Weiner, 1985: 549).

لقد طوّر وينر نظريته انطلاقاً من أعمالFritz Heider، إلا أنه أضاف بُعداً دافعيّاً وانفعالياً واضحاً، ليقدّم نموذجاً تفسيرياً يتكون من ثلاثة أبعاد سببية رئيسة: (Weiner, 1986: 236)

(١) موقع الضبط (Locus of Causality):

يشير إلى ما إذا كان السبب داخلياً (القدرة، الجهد) أم خارجياً (الحظ، صعوبة المهمة).

(٢) الثبات (Stability):

يتعلق بمدى استقرار السبب عبر الزمن، هل هو ثابت أم متغير.

(٣) القابلية للضبط (Controllability):

يشير إلى إمكانية تحكم الفرد في السبب.

وتؤكد النظرية أن هذه الأبعاد الثلاثة لا تؤثر فقط في تفسير الحدث، بل تحدد أيضاً نوع الانفعال الناتج عنه ومستوى الدافعية المستقبلية.

النموذج الانفعالي-الدافعي وتفسير الباعث النفسي الإيجابي، يقترح وينر تسلسلاً تفسيرياً يتكون من:

الحدث → العزو السببي → الانفعال → التوقع المستقبلي → السلوك
وبناءً على ذلك، يمكن تفسير الباعث النفسي الإيجابي من خلال أنماط العزو التالية: (Weiner, 2010: 30)

١) العزو الداخلي القابل للضبط:

عندما يعزو الفرد النجاح إلى جهده وكفاءته، يتولد لديه شعور بالفخر والكفاءة، مما يعزز ثقته بذاته ويزيد من احتمالية استمراره في السلوك الإيجابي.

٢) عزو الفشل إلى أسباب غير ثابتة:

عندما يفسر الفرد الفشل على أنه نتيجة نقص في الجهد وليس نقصاً في القدرة، فإن ذلك يؤدي إلى شعور بالمسؤولية دون الوقوع في العجز، مما يحافظ على مستوى الدافعية الإيجابية.

٣) توقعات النجاح المستقبلية:

ترتبط العزوات الداخلية المستقرة بتوقعات إيجابية للنجاح، مما يخلق حالة من الاستعداد النفسي للمبادرة والاستمرار.

ومن ثم، فإن الباعث النفسي الإيجابي في ضوء نظرية وينر يتجلى بوصفه ناتجاً معرفياً-انفعالياً لأسلوب الفرد في تفسير خبراته، خاصة عندما تتسم هذه التفسيرات بالطابع الداخلي القابل للضبط (Weiner, 1972: 365).

توضح نظرية العزو أن الدافعية لا تتحدد بالنجاح في حد ذاته، بل بطريقة تفسير النجاح أو الفشل، فالفرد الذي يعزو نجاحه إلى جهده يستمر في المبادرة، بينما الذي يعزو نجاحه للحظ لا تتشكل لديه دافعية مستقرة، وبذلك يصبح نمط العزو أحد المحددات الأساسية لاستدامة الباعث النفسي الإيجابي، حيث: (Heider, 1958: 298)

١. العزو الإيجابي يعزز الكفاءة المدركة.

٢. الكفاءة المدركة تعزز التوقعات.

٣. التوقعات الإيجابية تعزز السلوك المستقبلي.

• مبررات اختيار نظرية العزو لتفسير الباعث النفسي الإيجابي:

يمكن تبرير اعتماد نظرية وينر لتنظيراً للباعث النفسي الإيجابي للأسباب الآتية:

١. لأنها تربط بين الإدراك والانفعال والسلوك في نموذج تكاملي.

٢. لأنها تفسر استمرارية الدافعية وليس حدوثها اللحظي فقط.

٣. لأنها تقدم أساساً معرفياً قابلاً للقياس.

٤. لأنها تفسر الفروق الفردية في مستوى الدافعية الإيجابية.

وعليه، فإن تبني نظرية العزو إطاراً تفسيرياً للباعث النفسي الإيجابي يوفر أساساً علمياً متماسكاً لفهم طبيعة هذا المتغير وآلياته النفسية.

ثانياً: النموذج المفسر للضمير الحي:

• نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية (Costa and McCare (1992):

يُعد نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية من أبرز النماذج المعاصرة التي قدمت تفسيراً علمياً منظماً لبنية الشخصية الإنسانية، وقد أسهم كل من Costa & McCrae إسهماً رائداً في ترسيخ هذا النموذج وإقناع الباحثين بوجود خمسة أبعاد أساسية تمثل البناء العام للشخصية، وهو ما عُرف لاحقاً بـ نموذج العوامل الخمس الكبرى (Bunker, 2020: 37)، وقد تبني الباحث هذا النموذج في البحث الحالي بوصفه إطاراً نظرياً مفسراً لمتغير الضمير الحي.

ويقدم مصطلح "Big Five" تصوراً شاملاً ضمن مدخل نظرية السمات، إذ يشير إلى أن كل بعد من الأبعاد الخمسة يتضمن مجموعة واسعة ومحددة من السمات التي تميز الفرد عن غيره، وتسهم في تفسير أنماط سلوكه واستجاباته في المواقف المختلفة (Baptiste, 2018: 68).

وفيما يلي عرض تفصيلي للأبعاد الخمسة للنموذج:

(١) العصابية (Neuroticism (N)

يشير هذا البعد إلى مجموعة من السمات المرتبطة بالاستجابات الانفعالية السلبية، مثل القلق، والاكتئاب، والشعور بالعجز، والعداوة، وعدم الاستقرار الانفعالي، ويعكس ارتفاع هذا البعد ميلاً إلى الحساسية الانفعالية وضعف القدرة على التكيف مع الضغوط (Savino, 2019: 133).

(٢) الانبساطية (Extraversion (E)

يعبر هذا البعد عن السمات المتعلقة بطبيعة التفاعلات الاجتماعية للفرد وقوة علاقاته بالآخرين، حيث يتسم الأفراد المرتفعون في هذا البعد بالحيوية، والنشاط، والاجتماعية، واللباقة في التعامل. (Ackerman, 2018: 21)

(٣) القبول الاجتماعي (Agreeableness (A)

يتضمن هذا البعد السمات المرتبطة بجودة التفاعل الإيجابي مع الآخرين، ويشمل التعاطف، والإيثار، والكرم، والتسامح، والاهتمام بالغير، ويعكس درجة النزعة التعاونية لدى الفرد (Shanks, 2020: 91).

(٤) الضمير الحي (Conscientiousness (C)

يُعد هذا البعد المحور الرئيس في تفسير الضمير الحي، إذ يشير إلى مجموعة من السمات التي تتمحور حول التنظيم، وضبط الذات، والالتزام، والدافعية المستمرة لفعل الصواب، واتخاذ الإجراءات التصحيحية الحكيمة التي تعزز مصلحة الآخرين، كما يتميز الأفراد المرتفعون في هذا البعد بالتزامهم بالقيم الأخلاقية التي يؤمنون بها وتمسكهم بها في سلوكهم العملي (Ojedokun, 2018: 1135).

(٥) الانفتاح على الخبرة (Openness to Experience (O)

يعكس هذا البعد السمات المرتبطة بالمرونة الذهنية، والإبداع، والتفكير غير التقليدي، والرغبة في تبادل الأفكار والخبرات مع الآخرين، إضافة إلى الاستعداد لتبني التجارب الجديدة (Manaf, Harvey, Armstrong and Lawton, 2020).

ويشمل بعد الضمير الحي ستة مظاهر أساسية تمثل أبعاده الفرعية، وهي:

(١) الكفاءة (Competence

تشير إلى إدراك الفرد لذاته بوصفه قادراً ومقتدراً وفعالاً وحكيماً، وترتبط ارتباطاً وثيقاً باحترام الذات ومركز السيطرة الداخلي (Internal Locus of Control) فالأفراد المرتفعون في هذا المظهر يشعرون بأنهم مؤهلون جيداً لمواجهة متطلبات الحياة، في حين أن منخفضي الدرجة يميلون إلى التقليل من قدراتهم ويعتقدون أنهم غير مستعدين أو غير كفؤين في كثير من المواقف.

٢) التنظيم Order

يعكس الدقة، والترتيب، وحسن تنظيم الأشياء ووضعها في أماكنها المناسبة بصورة معتدلة، إذ إن الإفراط في التنظيم قد يرتبط بسمات مرضية، فالأفراد المرتفعون يتميزون بالمنهجية والدقة والنظام، أما منخفضو الدرجة فيصفون أنفسهم بعدم التنظيم والعشوائية.

٣) الإحساس بالواجب Dutifulness

يدل على الالتزام الصارم بما يمليه الضمير والتقيد بالقيم الأخلاقية، فالأفراد المرتفعون يلتزمون بمبادئهم الأخلاقية وينفذون التزاماتهم بدقة، بينما يميل منخفضو الدرجة إلى قدر من اللامبالاة وقد يُنظر إليهم على أنهم أقل اعتماداً أو موثوقية.

٤) الكفاح من أجل الإنجاز Achievement Striving

يشير إلى الطموح والمثابرة والعمل الجاد والتخطيط ووضوح الأهداف، فالأفراد المرتفعون يتميزون بمستويات عالية من الطموح والاجتهاد والعزم وإدراك واضح لاتجاه حياتهم، أما منخفضو الدرجة فيفتقرون إلى الحيوية والدافعية والطموح، وقد يبدو بلا أهداف واضحة، رغم أنهم قد يكونون راضين عن مستويات إنجاز منخفضة.

٥) الانضباط الذاتي Self-Discipline

يعبر عن قدرة الفرد على البدء بالمهام والاستمرار فيها حتى إنجازها دون ملل أو حاجة إلى حافز خارجي، مع القدرة على مقاومة المشتتات، الأفراد المرتفعون قادرون على تحفيز أنفسهم لإتمام العمل، بينما يميل منخفضو الدرجة إلى المماطلة وسرعة الإحباط والرغبة في التوقف عن العمل، ويجب التمييز بين انخفاض الانضباط الذاتي والاندفاعية؛ فكلهما يشير إلى ضعف في ضبط الذات، إلا أنهما متميزان تجريبياً، فضعف الانضباط الذاتي يرتبط بنقص الدافعية والاستمرارية، بينما ترتبط الاندفاعية بعدم القدرة على مقاومة سلوك غير مرغوب فيه، الأول يتطلب استقراراً انفعالياً، والثاني يتطلب مستوى من الدافعية قد لا يكون متوافراً لدى الفرد.

٦) التأني أو التروي Deliberation

يدل على الميل إلى التفكير المتأن قبل اتخاذ القرار أو القيام بأي فعل، ويتسم الأفراد المرتفعون بالحذر واليقظة والحرص، أما منخفضو الدرجة فيميلون إلى التسرع والاندفاع في القول أو الفعل دون تقدير كافٍ للعواقب، وإن كانوا في بعض الحالات يتميزون بالعفوية والقدرة على اتخاذ قرارات سريعة عند الضرورة (Costa & McCrae, 1992: 20-22).

الفصل الثالث (منهجية البحث وإجراءاته)

منهجية البحث: (The Research Procedures)

اعتمد الباحث المنهج الوصفي منهجاً علمياً.

مجتمع البحث: (Population of Research)

تحدد مجتمع البحث الحالي بالقوات الأمنية في بغداد (١).

عينة البحث: (The research sample)

لجأ الباحث إلى اختيار عينة بأسلوب العينة الطبقية المتناسبة (Proportional Stratified Sampling) بواقع (٤٠٠) من القوات الأمنية في بغداد.

أدوات البحث: (The Research tools)

(١) مقياس الباعث النفسي الإيجابي:

سعى الباحث للحصول على مقياس مُعد مسبقاً لقياس الباعث النفسي الإيجابي إلا أنه لم يتمكن من الحصول على مقاييس محلية أو عربية معدة مسبقاً لقياس الباعث النفسي الإيجابي تتناسب مع عينة البحث الحالي (القوات الأمنية)، لذا عمد الباحث إلى القيام ببناء أداة لقياس الباعث النفسي الإيجابي بالاعتماد على **نظرية العزو لـ وينر (Weiner, 1966)**، والذي عرف الباعث النفسي الإيجابي بأنه "نمط عزوي معرفي-انفعالي يتسم بإرجاع الفرد نتائج أدائه – نجاحاً أو فشلاً – إلى أسباب داخلية شخصية، غير ثابتة، وقابلة للضبط، بما يعزز توقعاته الإيجابية بالنجاح مستقبلاً، ويولد لديه انفعالات إيجابية (كالفخر والأمل)، ويقوده إلى الاستمرار في بذل الجهد وتحسين الأداء" (Weiner, 2010: 347).

وفيما يأتي الإجراءات التي اتبعها الباحث في بناء مقياس الباعث النفسي الإيجابي:

١. التخطيط للمقياس (تحديد المفهوم وفق النظرية المعتمدة في الدراسة).

لكي يكون المقياس دقيقاً في قياسه لابد أن نحدد السلوك المراد قياسه بشكل واضح ودقيق تجنباً لأي تداخل قد يحدث بين سلوك وآخر، وبعد إطلاع الباحث على أدبيات الموضوع والدراسات السابقة للباعث النفسي الإيجابي، اعتمد الباحث على **نظرية العزو لـ وينر (Weiner, 1966)** إطاراً نظرياً في بناء المقياس، لذا فقد أطلع الباحث على ما كتبه وينر في نظرية العزو، الذي عرف الباعث النفسي الإيجابي بأنه "نمط عزوي معرفي-انفعالي يتسم بإرجاع الفرد نتائج أدائه – نجاحاً أو فشلاً – إلى أسباب داخلية شخصية، غير ثابتة، وقابلة للضبط، بما يعزز توقعاته الإيجابية بالنجاح مستقبلاً، ويولد لديه انفعالات إيجابية (كالفخر والأمل)، ويقوده إلى الاستمرار في بذل الجهد وتحسين الأداء" (Weiner, 2010: 347).

٢. وضع وصياغة فقرات المقياس.

لإعداد فقرات المقياس قام الباحث بما يلي:

- تبنى الباحث **نظرية العزو لـ وينر (Weiner, 1966)** لصياغة فقرات تتناسب مع المتغير.
- اطلع الباحث على الأدبيات المتنوعة للمتغير.
- ومن خلال إطلاع الباحث على الإطار النظري المتبنى وبعض الدراسات السابقة التي تناولت المتغير وبما يتفق مع الإطار النظري، تم صياغة (٢٠) فقرة بصورتها الأولية لقياس الباعث النفسي الإيجابي، موزعة على الأبعاد الآتية:

➤ البعد الأول: العزو الداخلي (موضع السبب).

➤ البعد الثاني: عدم الثبات (قابلية السبب للتغير).

➤ البعد الثالث: القابلية للضبط.

وتكون الإجابة عليها وفق تدرج خماسي (لا تنطبق علي إطلاقاً – تنطبق بدرجة قليلة – تنطبق أحياناً – تنطبق بدرجة كبيرة – تنطبق بدرجة كبيرة جداً).

(١) لم يوضح البحث مجتمع البحث بطريقة عديدة مباشرة وذلك لطبيعة الفئة المستهدفة بالبحث، كونها جهة أمنية ولا يمكن نشر بياناتها.

٣. التحليل المنطقي للفقرات (صلاحية فقرات المقياس):

عُرض المقياس وفقراته على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال البحث المراد إنجازه لأن ذلك من الوسائل المهمة في مجال القياس النفسي، واستناداً إلى ذلك فقد عُرضت فقرات المقياس على عدد من المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس، والبالغ عددهم (١٠) محكمين (جامعة بغداد- الجامعة المستنصرية- مركز البحوث النفسية) لإبداء رأيهم فيما يخص:

— صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت لأجله.

— ملائمة بدائل الإجابة.

— إجراء ما يروونه مناسباً من (حذف أو إضافة أو تعديل) وباعتماد نسبة (٨٠٪) وأكثر من آراء المحكمين لقبول الفقرة أو رفضها.

وقد بلغت فقرات المقياس بصيغتها الأولية (٢٠) فقرة، وبناءً على آراء المحكمين ومقترحاتهم قام الباحث بتعديل صياغة بعض الفقرات، وإضافة وحذف بعض الفقرات، وذلك بالاعتماد على نسبة الاتفاق بين المحكمين (٨٠٪) فأكثر للإبقاء على فقرات المقياس، كما حصل الباحث موافقتهم على تعليمات المقياس وبدائل الإجابة، وبهذا الإجراء أصبح مقياس التوافق الانفعالي مكون من (١٥) فقرة.

٤. التطبيق الاستطلاعي الأولي:

ولمعرفة مدى وضوح التعليمات وفقرات المقياس من حيث الصياغة والمعنى ومدى فهم المستجيبين لفقرات المقياس وبدائله، والتعرف على الصعوبات التي تواجههم في الإجابة وكذلك الوقت المستغرق للإجابة، لا بد له من إجراء التطبيق الاستطلاعي الأول، قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة عشوائية استطلاعية بلغت (٤٠) من القوات الأمنية في بغداد، وتمت الإجابة بحضور الباحث بعد أن طلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول وضوح فقرات المقياس وصياغتها وطريقة الإجابة عنها، وفيما إذا كانت هناك فقرات غير مفهومة، وتبين من هذا التطبيق أن فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة وليس هناك حاجة لتعديلها، وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (١٠_١٢) دقيقة.

٥. التحليل الإحصائي للفقرات:

استعمل الباحث لهذا الغرض ما يأتي:

أ. المجموعتين الطرفيتين Contrasted Groups (الاتساق الخارجي):

ولحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الباعث النفسي الإيجابي، قام الباحث بما يأتي:

- تطبيق المقياس على عينة التحليل البالغة (٤٠٠) من القوات الأمنية في بغداد تم اختيارهم بأسلوب العينة الطبقية المتناسبة.
- بعد تصحيح إجابات المفحوصين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة من مقياس الباعث النفسي الإيجابي، تم ترتيب الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة.
- اختيار نسبة قطع لتحديد المجموعتين الطرفيتين، لذا تم اعتماد نسبة (٢٧٪)، وقد بلغ عدد الاستثمارات لكل مجموعة (١٠٨) استمارة، أي أن عدد الاستثمارات التي خضعت للتحليل بلغت (٢١٦) استمارة، فقد تم اختيار نسبة (٢٧٪) من الاستثمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا (١٠٨) استمارة، واختيار نسبة (٢٧٪) من الاستثمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا (١٠٨) استمارة.
- استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات مقياس الباعث النفسي الإيجابي، ومن ثم تطبيق الاختبار التائي (t. test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين، وعُدَّت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً إلى تمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية ويوضح الجدول (١) درجات القوة التمييزية لفقرات مقياس الباعث النفسي الإيجابي بطريقة المجموعتين الطرفيتين.

الجدول (١)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الباعث النفسي الإيجابي بطريقة المجموعتين الطرفيتين

الدالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	11.695	0.36524	2.3652	1.36521	3.6258	1
دالة	11.741	1.68745	2.4785	0.47125	2.2045	2
دالة	10.669	0.69102	2.3652	1.52362	3.3625	3
دالة	10.152	0.41582	1.8452	1.07451	2.8412	4
دالة	11.364	1.36541	2.6958	0.25223	2.3562	5
دالة	10.745	1.26512	2.1425	1.14698	2.7158	6
دالة	10.362	0.37452	2.6985	0.47562	3.6395	7
دالة	10.088	1.68541	2.3254	1.35896	2.1754	8
دالة	11.147	1.66254	1.6258	0.45785	3.3952	9
دالة	12.362	1.17151	1.4752	1.14526	2.3625	10
دالة	11.924	1.92584	1.3625	1.68952	3.4758	11
دالة	11.668	0.63584	2.1478	0.14756	2.3695	12
دالة	10.265	1.78415	2.3365	0.36825	3.1452	13
دالة	10.745	1.36251	1.1478	1.69741	2.3625	14
دالة	11.368	0.66985	2.3625	1.32586	2.4758	15

ومن الجدول أعلاه يتضح أن جميع الفقرات مميزة عند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨).

ب. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

قام الباحث باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الباعث النفسي الإيجابي، واستعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لـ (٤٠٠) استمارة.

وأظهرت نتائج المعالجة الإحصائية لدرجات الأفراد على المقياس وجود علاقة ارتباطية دالة لدى مقارنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (٠,٠٩٨) لمعامل ارتباط بيرسون عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٩) لفقرات مقياس الباعث النفسي الإيجابي، والجدول (٢) يوضح ذلك

الجدول (٢)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الباعث النفسي الإيجابي

معامل الارتباط	ت
0.559	1
0.550	2
0.555	3
0.605	4
0.500	5
0.555	6
0.600	7

0.559	8
0.555	9
0.500	10
0.550	11
0.559	12
0.600	13
0.605	14
0.600	15

ج. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال:

تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وتُعد الفقرة مقبولة إذا كانت أكبر أو مساوية للقيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون (٠,٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ودرجة حرية (٣٩٨)، والجدول (٣) يوضح ذلك.

الجدول (٣)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس الباعث النفسي الإيجابي

العزو الداخلي		عدم الثبات		القابلية للضبط	
ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
1	0.600	6	0.550	11	0.605
2	0.555	7	0.580	12	0.600
3	0.600	8	0.555	13	0.559
4	0.559	9	0.600	14	0.555
5	0.555	10	0.559	15	0.559

د. علاقة درجة المجال بالمجالات الأخرى والدرجة الكلية:

استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية (SPSS) لحساب مصفوفة الارتباطات الداخلية في المجالات الخمسة لمقياس الباعث النفسي الإيجابي بعضها مع بعض ومع الدرجة الكلية بتوظيف معامل ارتباط بيرسون، إذ تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل مجال والمجالات الأخرى وبين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس عند مقارنته بالقيمة الجدولية، والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس الباعث النفسي الإيجابي

المتغيرات	العزو الداخلي	عدم الثبات	القابلية للضبط
العزو الداخلي	1	-	-
عدم الثبات	0.650	1	-
القابلية للضبط	0.655	0.700	1

٦. الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الباعث النفسي الإيجابي:

قام الباحث باستخراج الخصائص القياسية الآتية:

أ. مؤشرات الصدق:

وتم التحقق صدق مقياس الباعث النفسي الإيجابي من خلال المؤشرات الآتية:

١ - الصدق الظاهري Face Validity:

وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي وذلك عندما عرضت فقراته على مجموعة من المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس، كما ذكر الباحث سابقاً.

٢. صدق البناء Construct Validity :

وتحقق هذا النوع من الصدق لمقياس الباعث النفسي الإيجابي عن طريق المؤشرات التالية:

- أسلوب المجموعتين الطرفيتين، جدول (١).

- ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، جدول (٢).

ب. مؤشرات الثبات (Reliability):

قام الباحث باستخراج ثبات مقياس الباعث النفسي الإيجابي كما يأتي:

- الاتساق الداخلي (معامل الفاكرونباخ):

بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (٠,٧٩٩) وبعد ثبات جيداً عند مقارنته بمعيار ألفا كرونباخ للثبات.

٧. وصف المقياس وتصحيحه وحساب الدرجة الكلية:

تألف مقياس الباعث النفسي الإيجابي بصورته النهائية من (١٥) فقرة، تستجيب في ضوئها القوات الأمنية في بغداد على خمسة استجابات (لا تنطبق علي إطلاقاً - تنطبق بدرجة قليلة - تنطبق أحياناً - تنطبق بدرجة كبيرة - تنطبق بدرجة كبيرة جداً)، وتأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) على التوالي عند التصحيح بالنسبة لفقرات مقياس الباعث النفسي الإيجابي، لذا فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المجيب في المقياس تكون (٧٥) درجة وأدنى درجة (١٥) في حين يبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (٤٥).

٨. المؤشرات الإحصائية لمقياس الباعث النفسي الإيجابي:

لجأ الباحث إلى استعمال الوسائل الإحصائية المعلمية (Parametric Statistic)، في تحليل بيانات بحثه وفي استخراج النتائج.

مجلة الاتحاد العربي

الجدول (٥)

المؤشرات الإحصائية الوصفية لعينة البحث على مقياس الباعث النفسي الإيجابي

القيم الإحصائية	المؤشرات	
51.03	الوسط الحسابي	Mean
47	الوسيط	Median
59	المنوال	Mode
7.19	الانحراف المعياري	Std. Deviation
207.114	التباين	Variance
0.041	الالتواء	Skewness
-0.274	التفلطح	Kurtosis

15.00	أقل درجة	Minimum
75.00	أعلى درجة	Maximum
60.00	المدى	Range

الوصف النهائي لمقياس الباعث النفسي الإيجابي:

تكون مقياس الباعث النفسي الإيجابي بصورته الأصلية من (٢٠) فقرة، وبعد استخراج الخصائص السيكمترية له تكون المقياس بصورته النهائية من (١٥) فقرة باستجابات خماسية (لا تنطبق علي إطلاقاً -تنطبق بدرجة قليلة - تنطبق أحياناً -تنطبق بدرجة كبيرة -تنطبق بدرجة كبيرة جداً)، وتأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) على التوالي عند التصحيح بالنسبة لفقرات مقياس الباعث النفسي الإيجابي، وبذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المحبب في المقياس تكون (٧٥) درجة وأدنى درجة (١٥) في حين يبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (٤٥).

(٢) مقياس الضمير الحي:

سعى الباحث للحصول على مقياس مُعد مسبقاً لمقياس الضمير الحي إلا أنه لم يتمكن من الحصول على مقاييس محلية أو عربية معدة مسبقاً لمقياس الضمير الحي تتناسب مع عينة البحث الحالي (القوات الأمنية)، لذا عمد الباحث إلى القيام ببناء أداة لمقياس الضمير الحي بالاعتماد على نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية (١٩٩٢) Costa and McCare، والذي عرف الضمير الحي بأنه "درجة التنظيم والضبط والدافعية والأفراد ذو حيوية الضمير المرتفعة يميلون إلى أن يكونوا حريصين على الشكليات وكثيري الشكوك وطموحين ومثابرين في حين أن ذوي حيوية الضمير الواطئة يكونون بلا هدف وغير موثوق بهم وكسولين ومهملين وغير دقيقين ومتهاونيين ويبحثون عن المتعة" (Costa& Widiger, 1994: 3- 4).

وفيما يأتي الإجراءات التي اتبعتها الباحثة في بناء مقياس الضمير الحي:

١. التخطيط للمقياس (تحديد المفهوم وفق النظرية المعتمدة في الدراسة).

لكي يكون المقياس دقيقاً في قياسه لابد أن نحدد السلوك المراد قياسه بشكل واضح ودقيق تجنباً لأي تداخل قد يحدث بين سلوك وآخر، وبعد إطلاع الباحث على أدبيات الموضوع والدراسات السابقة للضمير الحي، اعتمد الباحث على نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية (١٩٩٢) Costa and McCare إطاراً نظرياً في بناء مقياس الضمير الحي، لذا فقد أطلع الباحث على ما كتبه Costa and McCare في نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية، الذي عرف الضمير الحي بأنها "درجة التنظيم والضبط والدافعية والأفراد ذو حيوية الضمير المرتفعة يميلون إلى أن يكونوا حريصين على الشكليات وكثيري الشكوك وطموحين ومثابرين في حين أن ذوي حيوية الضمير الواطئة يكونون بلا هدف وغير موثوق بهم وكسولين ومهملين وغير دقيقين ومتهاونيين ويبحثون عن المتعة" (Costa& Widiger, 1994: 3- 4).

٢. وضع وصياغة فقرات المقياس:

لإعداد فقرات المقياس قام الباحث بما يلي:

- تبنى الباحث نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية (١٩٩٢) Costa and McCare لصياغة فقرات تتناسب مع المتغير.
- اطلع الباحث على الأدبيات المتناولة للمتغير.
- ومن خلال إطلاع الباحث على الإطار النظري المتبنى وبعض الدراسات السابقة التي تناولت المتغير وبما يتفق مع الإطار النظري، تم صياغة (٣٠) فقرة بصورتها الأولية لمقياس الضمير الحي، موزعة على الأبعاد الآتية:
 - البعد الأول: الكفاءة المهنية.
 - البعد الثاني: التنظيم والانضباط.
 - البعد الثالث: الإحساس بالواجب الأخلاقي.

➤ البعد الرابع: الكفاح من أجل الإنجاز.

➤ البعد الخامس: الانضباط الذاتي.

➤ البعد السادس: التآني والتروي.

وتكون الإجابة عليها وفق تدرج خماسي (تتطبق دائماً- تتطبق غالباً- تتطبق أحياناً- نادراً ما تتطبق- لا تتطبق أبداً).

٣. التحليل المنطقي للفقرات (صلاحية فقرات المقياس):

عُرض المقياس وفقراته على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال البحث المراد إنجازه لأن ذلك من الوسائل المهمة في مجال القياس النفسي، واستناداً إلى ذلك فقد عُرضت فقرات المقياس على عدد من المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس، والبالغ عددهم (١٠) محكمين (جامعة بغداد- الجامعة المستنصرية- مركز البحوث النفسية) لإبداء رأيهم فيما يخص:

— صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت لأجله.

— ملائمة بدائل الإجابة.

— إجراء ما يروونه مناسباً من (حذف أو إضافة أو تعديل) وباعتماد نسبة (٨٠٪) وأكثر من آراء المحكمين لقبول الفقرة أو رفضها.

وقد بلغت فقرات المقياس بصيغتها الأولية (٣٠) فقرة، وبناءً على آراء المحكمين ومقترحاتهم قام الباحث بتعديل صياغة بعض الفقرات، وإضافة وحذف بعض الفقرات، وذلك بالاعتماد على نسبة الاتفاق بين المحكمين (٨٠٪) فأكثر للإبقاء على فقرات المقياس، كما حصل الباحث موافقتهم على تعليمات المقياس وبدائل الإجابة، وبهذا الإجراء أصبح مقياس الضمير الحي مكون من (٣٦) فقرة.

٤. التطبيق الاستطلاعي الأولي:

ولمعرفة مدى وضوح التعليمات وفقرات مقياس الضمير الحي من حيث الصياغة والمعنى ومدى فهم المستجيبين لفقرات المقياس وبدائله، والتعرف على الصعوبات التي تواجههم في الإجابة وكذلك الوقت المستغرق للإجابة، لابد له من إجراء التطبيق الاستطلاعي الأول، قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة عشوائية استطلاعية بلغت (٤٠) من قوات الأمن في بغداد، وتمت الإجابة بحضور الباحث بعد أن طلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول وضوح فقرات المقياس وصياغتها وطريقة الإجابة عنها، وفيما إذا كانت هناك فقرات غير مفهومة، وتبين من هذا التطبيق أن فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة وليس هناك حاجة لتعديلها، وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (١٥ _ ٢٠) دقيقة.

٥. التحليل الإحصائي للفقرات:

استعمل الباحث لهذا الغرض ما يأتي:

أ - المجموعتين الطرفيتين Contrasted Groups (الاتساق الخارجي):

ولحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الضمير الحي، قام الباحث بما يأتي:

- تطبيق المقياس على عينة التحليل البالغة (٤٠٠) من قوات الأمن في بغداد تم اختيارهم بأسلوب العينة الطبقية المتناسبة.
- بعد تصحيح إجابات المفحوصين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة من مقياس الضمير الحي، تم ترتيب الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة.
- اختيار نسبة قطع لتحديد المجموعتين الطرفيتين، لذا تم اعتماد نسبة (٢٧٪)، وقد بلغ عدد الاستمارات لكل مجموعة (١٠٨) استمارة، أي أن عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل بلغت (٢١٦) استمارة، فقد تم اختيار نسبة (٢٧٪) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا (١٠٨) استمارة، واختيار نسبة (٢٧٪) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا (١٠٨) استمارة.
- استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات مقياس الضمير الحي، ومن ثم تطبيق الاختبار التائي (t. test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط

المجموعتين، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين، وعُدَّت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً إلى تمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية ويوضح الجدول (٦) درجات القوة التمييزية ل فقرات مقياس الضمير الحي بطريقة المجموعتين الطرفيتين.

الجدول (٦)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الضمير الحي بطريقة المجموعتين الطرفيتين

القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	10.336	1.55686	1.6658	0.68452	3.3655	1
دالة	10.625	1.66854	2.6354	1.34265	3.4712	2
دالة	11.952	1.95248	1.3362	0.32561	4.3652	3
دالة	10.569	0.48256	2.9548	1.65425	4.2014	4
دالة	12.658	1.45124	2.2140	1.45871	3.8412	5
دالة	10.932	0.14452	1.3654	1.32156	3.2014	6
دالة	11.741	1.36584	2.9741	1.36541	4.0785	7
دالة	10.663	1.36845	2.2265	1.95124	3.3625	8
دالة	11.771	0.95482	2.1484	1.66985	2.7895	9
دالة	10.874	1.66541	2.3952	0.54156	3.3265	10
دالة	11.256	1.21456	2.7411	0.32541	4.8841	11
دالة	10.145	1.14752	2.3625	1.22541	4.3104	12
دالة	11.652	1.32014	2.4152	0.68541	3.9425	13
دالة	10.698	1.09845	2.3652	1.25455	4.3744	14
دالة	10.210	1.14752	1.4712	1.55874	3.6391	15
دالة	11.325	0.65412	2.6521	0.33521	3.2284	16
دالة	11.654	1.84521	2.2254	1.87154	4.7452	17
دالة	10.145	0.22563	1.4478	0.09954	3.3114	18
دالة	10.365	1.32651	2.3652	1.35265	3.2561	19
دالة	10.352	0.65214	1.1475	1.28451	3.3214	20
دالة	11.965	1.58621	2.6254	0.39845	2.8456	21
دالة	11.485	1.69541	1.6854	1.74152	3.3845	22
دالة	10.145	1.63254	1.0945	1.63251	2.1478	23
دالة	11.256	0.14825	2.0874	1.68452	2.3821	24
دالة	11.358	1.65214	2.6214	1.47521	4.5412	25
دالة	10.652	1.36254	2.2251	1.32562	4.3685	26

دالة	11.845	0.14215	1.1411	1.41526	2.1478	27
دالة	12.692	1.32654	1.2514	0.37982	4.9635	28
دالة	11.526	1.45512	2.3214	1.63251	4.3325	29
دالة	11.451	1.69874	2.7415	1.71584	3.4715	30
دالة	10.358	0.36952	1.6852	1.33652	4.6985	31
دالة	11.365	1.44785	1.7158	1.98741	4.3140	32
دالة	11.885	1.36214	1.3214	1.33256	3.6684	33
دالة	11.471	1.41585	2.6954	0.14785	3.2945	34
دالة	10.635	1.36214	2.8241	1.66985	4.3674	35
دالة	11.415	0.14525	2.3365	1.14523	2.9214	36

ومن الجدول أعلاه يتضح أن جميع الفقرات مميزة عند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨).

ب. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

قام الباحث باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الضمير الحي، واستعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لـ (٤٠٠) استمارة.

وأظهرت نتائج المعالجة الإحصائية لدرجات الأفراد على المقياس وجود علاقة ارتباطية دالة لدى مقارنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (٠,٠٩٨) لمعامل ارتباط بيرسون عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٩) لفقرات مقياس الضمير الحي، والجدول (٧) يوضح ذلك

الجدول (٧)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الضمير الحي

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
0.555	19	0.600	1
0.559	20	0.555	2
0.605	21	0.669	3
0.505	22	0.559	4
0.600	23	0.699	5
0.550	24	0.500	6
0.600	25	0.600	7
0.600	26	0.600	8
0.605	27	0.605	9
0.600	28	0.610	10

0.605	29	0.600	11
0.559	30	0.600	12
0.559	31	0.559	13
0.605	32	0.550	14
0.666	33	0.610	15
0.550	34	0.600	16
0.600	35	0.559	17
0.605	36	0.650	18

ج. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال:

تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وتُعد الفقرة مقبولة إذا كانت أكبر أو مساوية للقيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون (٠,٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ودرجة حرية (٣٩٨)، والجدول (٨) يوضح ذلك.

الجدول (٨)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس الضمير الحي

الكفاءة المهنية		التنظيم والانضباط		الإحساس بالواجب الأخلاقي		الكفاح من أجل الإنجاز		الانضباط الذاتي		التأني والتروي	
معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
0.600	1	0.559	7	0.650	13	0.600	19	0.559	25	0.600	31
0.559	2	0.559	8	0.559	14	0.580	20	0.605	26	0.500	32
0.600	3	0.600	9	0.559	15	0.550	21	0.600	27	0.555	33
0.555	4	0.600	10	0.650	16	0.610	22	0.540	28	0.605	34
0.505	5	0.600	11	0.500	17	0.600	23	0.550	29	0.600	35

6 | 0.600 | 12 | 0.559 | 18 | 0.600 | 24 | 0.555 | 30 | 0.505 | 36 | 0.559

د. علاقة درجة المجال بالمجالات الأخرى والدرجة الكلية:

استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية (SPSS) لحساب مصفوفة الارتباطات الداخلية في المجالات الخمسة لمقياس الضمير الحي بعضها مع بعض ومع الدرجة الكلية بتوظيف معامل ارتباط بيرسون، إذ تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل مجال والمجالات الأخرى وبين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس عند مقارنته بالقيمة الجدولية، والجدول (٩) يوضح ذلك.

الجدول (٩)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس الضمير الحي

المتغيرات	الكفاءة المهنية	التنظيم والانضباط	الإحساس بالواجب الأخلاقي	الكفاح من أجل الإنجاز	الانضباط الذاتي	التأني والتروي
الكفاءة المهنية	1	-	-	-	-	-
التنظيم والانضباط	0.600	1	-	-	-	-
الإحساس بالواجب الأخلاقي	0.559	0.680	1	-	-	-
الكفاح من أجل الإنجاز	0.500	0.559	0.700	1	-	-
الانضباط الذاتي	0.599	0.605	0.680	0.705	1	-
التأني والتروي	0.550	0.600	0.610	0.680	0.700	1

الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الضمير الحي:

قام الباحث باستخراج الخصائص القياسية الآتية:

أ - مؤشرات الصدق:

وتم التحقق من صدق مقياس الضمير الحي من خلال المؤشرات الآتية:

١ - الصدق الظاهري Face Validity:

وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي وذلك عندما عرضت فقراته على مجموعة من المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس، كما ذكر الباحث سابقاً.

٢. صدق البناء Construct Validity:

وتحقق هذا النوع من الصدق لمقياس الضمير الحي عن طريق المؤشرات التالية:

- أسلوب المجموعتين الطرفيتين، جدول (٦).
- ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، جدول (٧).

ب. مؤشرات الثبات (Reliability):

قام الباحث باستخراج ثبات مقياس الضمير الحي كما يأتي:

• **الاتساق الداخلي (معامل الفايرونباخ):**

بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (٠,٨١٠) وبعد ثبات جيداً عند مقارنته بمعيار ألفا كرونباخ للثبات.

٦. **وصف المقياس وتصحيحه وحساب الدرجة الكلية:**

تألف مقياس الضمير الحي بصورته النهائية من (٣٦) فقرة، تستجيب في ضوءها القوات الأمنية في بغداد على خمسة استجابات (تنطبق دائماً- تنطبق غالباً- تنطبق أحياناً- نادراً ما تنطبق- لا تنطبق أبداً)، وتأخذ الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) على التوالي عند التصحيح بالنسبة لفقرات مقياس الضمير الحي، لذا فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المجيب في المقياس تكون (١٨٠) درجة وأدنى درجة (٣٦) في حين يبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (١٠٨).

٧. **المؤشرات الإحصائية لمقياس الضمير الحي:**

لجأ الباحث إلى استعمال الوسائل الإحصائية المعلمية (Parametric Statistic)، في تحليل بيانات بحثه وفي استخراج النتائج.

الجدول (١٠)

المؤشرات الإحصائية الوصفية لعينة البحث على مقياس الضمير الحي

المؤشرات	القيم الإحصائية
Mean	123.71
Median	98
Mode	101
Std. Deviation	13.31
Variance	341.021
Skewness	0.099
Kurtosis	-0.400
Minimum	36.00
Maximum	180.00
Range	105.00

الوصف النهائي لمقياس الضمير الحي:

تكون مقياس الضمير الحي بصورته الأصلية من (٣٠) فقرة، وبعد استخراج الخصائص السيكمترية له تكون المقياس بصورته النهائية من (٣٦) فقرة باستجابات خماسية (تنطبق دائماً- تنطبق غالباً- تنطبق أحياناً- نادراً ما تنطبق- لا تنطبق أبداً)، وتأخذ الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) على التوالي عند التصحيح بالنسبة لفقرات مقياس الضمير الحي، وبذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المجيب في المقياس تكون (١٨٠) درجة وأدنى درجة (٣٦) في حين يبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (١٠٨).

الفصل الرابع (عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها)

الهدف الأول: التعرف على الباعث النفسي الإيجابي لدى القوات الأمنية في بغداد:

ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس الباعث النفسي الإيجابي على القوات الأمنية في بغداد البالغ عددهم (400)، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (51.03) درجة وبانحراف معياري مقداره (7.19) درجة، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (45) درجة، وباستعمال الاختبار

التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح المتوسط الحسابي، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (399) ومستوى دلالة (0.05) والجدول (١١) يوضح ذلك.

الجدول (١١)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الباعث النفسي الإيجابي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
400	51.03	7.19	45	2.68	1.96	399	دال

في ضوء نظرية العزو لـ وينر (Weiner, 1966)، يمكن تفسير النتيجة الخاصة بالهدف الأول – والتي أظهرت تمتع أفراد القوات الأمنية في بغداد بمستوى دال إحصائياً من الباعث النفسي الإيجابي يفوق المتوسط الفرضي – بوصفها انعكاساً لطبيعة أنماط العزو السببي السائدة لديهم في تفسير خبراتهم المهنية ومواقف الإنجاز التي يمرون بها.

تشير النتائج إلى أن متوسط درجات أفراد العينة (٥١,٠٣) جاء أعلى من المتوسط الفرضي (٤٥) بفارق دال إحصائياً، مما يدل على أن الباعث النفسي الإيجابي لديهم يتجاوز المستوى المتوقع نظرياً. ووفقاً لنظرية العزو، فإن الدافعية الإيجابية لا تتحدد بالنجاح الموضوعي في حد ذاته، وإنما بالطريقة التي يُفسر بها هذا النجاح أو الفشل، وبذلك يمكن القول إن أفراد القوات الأمنية يميلون – بدرجة ملحوظة – إلى تبني أنماط عزو داخلية في تفسير إنجازاتهم المهنية، كإرجاع النجاح إلى الجهد المبذول أو الكفاءة الشخصية، وهو ما يعزز لديهم الشعور بالفخر والاعتزاز المهني. وتبعاً لبعد موقع الضبط فإن ارتفاع الباعث النفسي الإيجابي يشير إلى غلبة العزو الداخلي، حيث يدرك الفرد أن نتائجه المهنية مرتبطة بقدراته أو التزامه، لا بعوامل خارجية عشوائية، هذا النمط من العزو يسهم في تعزيز الكفاءة المدركة، وهي بدورها عنصر أساسي في استمرار الدافعية الإيجابية. فحين يعزو الفرد نجاحه إلى ذاته، تتولد لديه مشاعر انفعالية إيجابية (كالفخر والثقة)، مما يعزز استعداده للاستمرار في الأداء الفعال.

أما في ضوء بعد الثبات، فإن تفسير النجاح بوصفه ناتجاً عن أسباب داخلية مستقرة نسبياً – مثل القدرة أو المهارة المهنية – يؤدي إلى توقعات إيجابية للنجاح المستقبلي. وتؤكد نظرية وينر أن التوقعات المستقبلية تمثل حلقة مركزية في استدامة الدافعية، إذ كلما ارتفعت توقعات النجاح زادت احتمالية المبادرة والمثابرة. وعليه، فإن دلالة الفرق الإحصائي لصالح المتوسط الحسابي يمكن فهمها بوصفها مؤشراً على وجود توقعات مهنية إيجابية لدى أفراد القوات الأمنية بشأن قدرتهم على مواجهة متطلبات العمل مستقبلاً.

وفيما يتعلق ببعد القابلية للضبط فإن تفسير الفشل – إن وجد – باعتباره مرتبطاً بنقص الجهد وليس نقص القدرة، يحافظ على مستوى الدافعية الإيجابية ويمنع تشكل العجز المتعلم، ومن المرجح أن طبيعة العمل الأمني، القائم على الانضباط والمسؤولية الشخصية، تعزز هذا النمط من العزو القابل للضبط، حيث يُنظر إلى الأداء بوصفه نتاجاً لسلوك يمكن تعديله وتحسينه، لا لعوامل خارجة عن السيطرة.

ووفق النموذج الانفعالي-الدافعي الذي اقترحه وينر (الحدث → العزو → الانفعال → التوقع → السلوك)، يمكن تفسير النتائج الحالية على النحو الآتي: الخبرات المهنية اليومية (الأحداث) يتم تفسيرها من خلال عزوات داخلية قابلة للضبط (العزو)، مما يولد مشاعر إيجابية كالاعتزاز والثقة (الانفعال)، ويعزز توقعات النجاح المستقبلي (التوقع)، وهو ما ينعكس في صورة استعداد مستمر للأداء والمبادرة (السلوك)، أي في صورة باعث نفسي إيجابي مرتفع نسبياً. وعليه، فإن دلالة الفرق الإحصائي في هذه الدراسة لا تعكس مجرد ارتفاع عددي في المتوسط، بل تعبر – في ضوء نظرية العزو – عن بنية معرفية-انفعالية إيجابية لدى أفراد القوات الأمنية، تقوم على تفسير الخبرات المهنية بطريقة تعزز الشعور بالكفاءة والمسؤولية، وتدعم استمرارية الدافعية الإيجابية في سياق عمل يتسم بالتحدي والمسؤولية الوطنية.

ودعماً للنتيجة الحالية فقد توصلت دراسة خلف (٢٠٢٤) إلى أن القيم الإيجابية تمثل قوة دافعة نحو العمل وتحسين الأداء، كما تمنح الشباب شعوراً بالأمان وقدرة على مواجهة التحديات، وتسهم في تحديد أهدافهم وتوجيه سلوكهم نحو قضايا الوطن. وتتفق هذه النتيجة مع ما أظهرته الدراسة الحالية، إذ يمكن تفسير ارتفاع الباعث النفسي الإيجابي لدى القوات الأمنية بوصفه انعكاساً لتمثلهم قيماً إيجابية مهنية ووطنية تعزز إحساسهم بالمسؤولية والانتماء. فالقيم الإيجابية – كما بينت الدراسة – لا تقتصر على كونها إطاراً أخلاقياً، بل تعمل بوصفها محركاً دافعياً يوجه السلوك ويضفي عليه معنى، وهو ما يتسق مع طبيعة العمل الأمني القائم على الالتزام والانضباط وخدمة المجتمع. كما تدعم نتائج دراسة شقير (٢٠٢١) هذه النتيجة من زاوية الدوافع الإيثارية، إذ بينت أن الشخص الإيثاري يتمتع بخصائص مثل الثقة بالنفس، المثابرة، التفكير الإيجابي، الصلابة النفسية، والالتزام بالقيم، وهي خصائص ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالبناء الدافعي الإيجابي، ونظراً لأن العمل الأمني يتطلب قدراً عالياً من الاستعداد للتضحية وخدمة الآخرين دون انتظار مكافأة مباشرة، فإن تمتع أفراد العينة بمستوى مرتفع من الباعث النفسي الإيجابي يمكن أن يفهم في ضوء انتشار دوافع اجتماعية-إيثارية تعزز الشعور بالكفاءة والالتزام، وتدفع نحو الاستمرار في الأداء رغم التحديات.

وتتسق النتائج الحالية أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة صبح (٢٠٢٢) التي أكدت أن الدافع الاجتماعي الإيجابي يتوسط العلاقة بين خصائص الوظيفة والأداء الوظيفي، وأنه يؤثر تأثيراً إيجابياً مباشراً في الأداء. ويشير ذلك إلى أن السياق المهني حين يتضمن أهمية للمهمة، وتغذية راجعة، وتنوعاً في المهارات، فإنه يعزز الدافع الإيجابي لدى الأفراد. وبالمقاييس على ذلك، فإن طبيعة العمل الأمني – الذي يتسم بأهمية وطنية عالية وهوية مهنية واضحة – قد تسهم في تنمية باعث نفسي إيجابي لدى أفرادها، الأمر الذي ينعكس في المتوسط المرتفع الذي كشفت عنه الدراسة الحالية. ومن جهة أخرى، أظهرت دراسة الجعيفري (٢٠٢٥) وجود مستوى مرتفع من الدافعية الإيجابية لدى طلبة الجامعة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الانهماك في التعلم والدافعية الإيجابية. وتبرز هذه النتيجة أن الدافعية الإيجابية ترتبط بحالة من الانخراط الفاعل والاندماج في النشاط. ويمكن إسقاط ذلك على السياق الأمني، إذ إن ارتفاع الباعث النفسي الإيجابي قد يعكس درجة عالية من الانهماك المهني والانخراط في أداء الواجبات، بما يعزز الشعور بالمعنى والكفاءة والاستمرارية في الأداء.

كما تدعم دراسة منتصر (٢٠١٩) هذه النتيجة من منظور معرفي، حيث أثبتت أن تحسين المعتقدات المعرفية يسهم في رفع الدافعية العقلية والاتجاهات الإيجابية نحو التعلم. ويشير ذلك إلى أن البنية المعرفية الإيجابية تسهم في تنمية الدافعية واستقرارها. وبالمقاييس على نتائج الدراسة الحالية، يمكن القول إن ارتفاع الباعث النفسي الإيجابي لدى القوات الأمنية قد يرتبط بامتلاكهم معتقدات معرفية إيجابية حول ذواتهم وأدوارهم المهنية، بما يعزز توقعات النجاح ويزيد من استعدادهم للمبادرة.

وتعزز دراسة المبروك (٢٠٢١) هذا الاتجاه، إذ كشفت عن مستوى مرتفع من التفكير الإيجابي والدافعية للإنجاز، ووجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بينهما. وتدل هذه النتيجة على أن التفكير الإيجابي يمثل أرضية معرفية تغذي الدافعية وتعززها. وعليه، فإن ارتفاع الباعث النفسي الإيجابي في الدراسة الحالية قد يرتبط بوجود أنماط تفكير إيجابية لدى أفراد العينة، تمكنهم من تفسير التحديات المهنية بوصفها فرصاً للإنجاز لا مصادر للإحباط.

وأخيراً، تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصل إليه الطيب (٢٠١٧) من وجود أثر واضح للدافعية – المادية والمعنوية والإيجابية – في رفع الكفاءة الإنتاجية. إذ تؤكد هذه الدراسة أن الدافعية تمثل محركاً أساسياً للأداء والإنجاز داخل المؤسسات. ومن ثم، فإن تمتع القوات الأمنية بمستوى مرتفع نسبياً من الباعث النفسي الإيجابي يمثل مؤشراً مهماً على توافر طاقة دافعية يمكن أن تنعكس إيجاباً على مستوى الأداء والكفاءة في العمل الأمني.

وبناءً على ما تقدم، يتضح أن النتيجة الحالية لا تأتي بمعزل عن السياق البحثي السابق، بل تنسجم مع اتجاه عام يؤكد أن البنى المعرفية والقيمية والاجتماعية الإيجابية تمثل أساساً لتشكيل الدافعية المرتفعة واستمرارها، سواء في السياقات التعليمية أو المهنية أو الاجتماعية، وهو ما يعزز موثوقية النتيجة ويؤكد اتساقها مع الأدبيات ذات الصلة.

الهدف الثاني: التعرف على الضمير الحي لدى القوات الأمنية في بغداد:

ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس الضمير الحي على القوات الأمنية في بغداد البالغ عددهم (400)، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (123.71) درجة وبانحراف معياري مقداره (13.31) درجة، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (108) درجة، وباستعمال الاختبار التائي (-t) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح المتوسط الحسابي، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (399) ومستوى دلالة (0.05) والجدول (١٢) يوضح ذلك.

الجدول (١٢)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الضمير الحي							
العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
400	123.71	13.31	108	3.77	1.96	399	دال

يمكن تفسير النتيجة الخاصة بالهدف الثاني – والتي أظهرت أن أفراد القوات الأمنية في بغداد يتمتعون بمستوى دال إحصائياً من الضمير الحي يفوق المتوسط الفرضي – في ضوء نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية لـ (Costa & McCrae 1992)، بوصفها انعكاساً لارتفاع بعد الضمير الحي بوصفه أحد الأبعاد الجوهرية في البناء العام للشخصية.

تشير النتائج إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة (١٢٣,٧١) جاء أعلى من المتوسط الفرضي (١٠٨) بفارق دال إحصائياً، مما يدل على أن الضمير الحي لديهم يتجاوز المستوى النظري المتوقع. ووفق نموذج العوامل الخمس الكبرى، يُعد الضمير الحي بعداً يعكس التنظيم، وضبط الذات، والالتزام بالقيم، والمثابرة، والسعي المنظم نحو الإنجاز. وعليه، فإن ارتفاع هذا البعد لدى أفراد القوات الأمنية يمكن تفسيره بوصفه تعبيراً عن بنية شخصية تتسم بالجدية والانضباط والالتزام المهني، وهي سمات تتسق مع طبيعة العمل الأمني الذي يقوم على الدقة والمسؤولية والالتزام بالقوانين.

وفي ضوء المظاهر الفرعية للضمير الحي، يمكن تحليل النتيجة بصورة أكثر عمقاً. فارتفاع هذا البعد قد يشير أولاً إلى توافر مستوى مرتفع من الكفاءة أي إدراك الفرد لذاته بوصفه قادراً على مواجهة متطلبات العمل الأمني. إن الإحساس بالكفاءة يرتبط بمركز ضبط داخلي ويعزز الثقة بالقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في المواقف الحساسة، وهو ما يمثل ضرورة في السياقات الأمنية.

كما يمكن أن يعكس هذا الارتفاع مستوى عالياً من التنظيم حيث يتطلب العمل الأمني التزاماً بالإجراءات والتعليمات، ودقة في الأداء، وقدرة على ترتيب الأولويات. فالفرد المرتفع في هذا المظهر يميل إلى المنهجية والنظام، مما يسهم في تقليل الأخطاء وتعزيز الكفاءة المؤسسية.

أما بعد الإحساس بالواجب فيُعد من أكثر المظاهر ارتباطاً بطبيعة العمل الأمني، إذ يدل على الالتزام الصارم بالقيم الأخلاقية والمهنية، وتنفيذ المسؤوليات بدقة. ويمكن تفسير ارتفاع الضمير الحي لدى أفراد العينة بوصفه مؤشراً على قوة الالتزام الأخلاقي والمهني لديهم، وشعورهم بالمسؤولية تجاه المجتمع ومهامهم الوظيفية.

كذلك يعكس هذا الارتفاع توافر الكفاح من أجل الإنجاز حيث يتسم الأفراد المرتفعون في هذا المظهر بالطموح والمثابرة والعمل الجاد. وفي السياق الأمني، يمثل السعي للإنجاز والمحافظة على مستوى أداء مرتفع سمة ضرورية لضمان الاستجابة الفعالة للمهام والتحديات.

ومن جهة أخرى، فإن بعد الانضباط الذاتي يُفسر قدرة الفرد على الاستمرار في أداء المهام حتى إنجازها، ومقاومة المشتتات أو الضغوط. وارتفاع هذا البعد يعكس قدرة أفراد القوات الأمنية على ضبط انفعالاتهم وتنظيم

سلوكهم في مواقف قد تتسم بالضغط أو الخطورة، وهو ما يعزز فاعلية الأداء ويحد من التسرع أو الاندفاع غير المحسوب.

وأخيراً، يشير بعد التأمي أو التروي إلى الميل إلى التفكير المتأمي قبل اتخاذ القرار. ونظراً لحساسية القرارات في العمل الأمني، فإن ارتفاع هذا المظهر يسهم في تعزيز الحكمة في التصرف وتقدير العواقب قبل الفعل، مما يعكس نضجاً انفعالياً ومعرفياً يتسق مع طبيعة المسؤوليات الملقة على عاتقهم.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن دلالة الفرق الإحصائي لصالح المتوسط الحسابي لا تمثل مجرد ارتفاع عددي، بل تعكس بنية سماتية مستقرة نسبياً تتسم بارتفاع الضمير الحي بوصفه بعداً مركزياً في الشخصية، وهذا الارتفاع يتسق مع متطلبات البيئة المهنية الأمنية التي تعزز التنظيم، والانضباط، والالتزام بالقيم، والسعي المستمر نحو الأداء الأمثل. وعليه، فإن نتائج الدراسة الحالية تتسجم مع الإطار النظري لنموذج العوامل الخمس الكبرى، الذي يفترض أن الضمير الحي يمثل أحد أهم الأبعاد التنبؤية بالسلوك المنظم والمسؤول والأداء المرتفع في السياقات المهنية.

تتسق النتيجة التي توصلت إليها الدراسة الحالية – والمتمثلة في تمتع أفراد القوات الأمنية في بغداد بسعي مرتفع ودال إحصائياً من الضمير الحي – مع عدد كبير من الدراسات السابقة التي تناولت هذا المتغير في سياقات أكاديمية ومهنية متنوعة، وأكدت حضوره بوصفه سمة شخصية إيجابية ترتبط بالأداء المنظم والمسؤولية والانضباط. فقد أشارت دراسة أبو ضيف (٢٠٢١) إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين التلكؤ الأكاديمي وبقطة الضمير، مما يعني أن ارتفاع بقطة الضمير يرتبط بانخفاض السلوكيات السلبية المرتبطة بالتأجيل وضعف الانضباط. ويعزز ذلك تفسير النتيجة الحالية؛ إذ إن ارتفاع الضمير الحي لدى القوات الأمنية يمكن أن يُفهم بوصفه مؤشراً على انخفاض مظاهر التراخي أو الإهمال في أداء الواجبات، الأمر الذي يتسق مع طبيعة العمل الأمني القائم على الالتزام والسرعة المنضبطة في الإنجاز.

كما دعمت دراسة أحمد (٢٠٢٢) هذه النتيجة، حيث توصلت إلى أن مستوى حيوية الضمير لدى تدريسيي الجامعة كان عالياً جداً، وهو ما يعكس أن الضمير الحي يمثل سمة بارزة لدى الفئات المهنية التي تتطلب مستوى مرتفعاً من المسؤولية الأخلاقية والتنظيم الذاتي. وبالمقاييس إلى ذلك، فإن ارتفاع الضمير الحي لدى القوات الأمنية يعكس بدوره طبيعة الدور الاجتماعي والمهني الذي يستلزم الالتزام بالقواعد والانضباط القيمي.

وفي السياق المهني أيضاً، أوضحت دراسة الحارثي (٢٠١٩) توفر بعد بقطة الضمير بدرجة مرتفعة لدى موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة، وأكدت وجود فروق تبعاً للعمر، مما يشير إلى أن الضمير الحي يرتبط بالنضج والخبرة المهنية. ويعزز هذا الطرح تفسير النتيجة الحالية، إذ إن طبيعة العمل الأمني، بما يتضمنه من خبرات ميدانية ومسؤوليات متراكمة، قد تسهم في تعزيز هذا البعد السماتي لدى الأفراد.

أما دراسة بوساق (٢٠٢١) فقد كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الصمود النفسي وبقطة الضمير لدى المرضيين، وهي فئة تعمل في ظروف ضاغطة. ويُستفاد من ذلك في تفسير النتيجة الحالية بأن ارتفاع الضمير الحي لدى القوات الأمنية قد يرتبط بقدرتهم على الصمود النفسي ومواجهة المواقف الضاغطة بكفاءة، وهو ما يعزز الأداء المتزن والمسؤول.

كذلك بينت دراسة قاسم (٢٠١٣) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين توقعات الفاعلية الذاتية وحيوية الضمير، بما يشير إلى أن الأفراد المرتفعين في الضمير الحي يتمتعون بدرجة أعلى من الثقة بقدراتهم وإمكاناتهم. وهذا ينسجم مع ما يمكن افتراضه لدى أفراد القوات الأمنية، حيث يتطلب العمل الأمني مستوى مرتفعاً من الإحساس بالكفاءة والقدرة على الإنجاز واتخاذ القرار.

ومن جانب آخر، أظهرت دراسات مثل سلمان (٢٠١٥) والحضري (٢٠٢٠) وجود علاقة عكسية بين حيوية الضمير وكل من التكاسل الاجتماعي والتكاسل الوظيفي، بما يؤكد أن ارتفاع الضمير الحي يمثل عاملاً وقائياً ضد مظاهر التراخي وضعف الجهد. وعليه، فإن تمتع أفراد القوات الأمنية بمستوى مرتفع من الضمير الحي يمكن أن يُعد مؤشراً إيجابياً يعزز جودة الأداء المؤسسي ويحد من السلوكيات السلبية في بيئة العمل.

كما أظهرت دراسة رستم (٢٠١٨) ودراسة غيلان (٢٠٢٣) تمتع عينات من طلبة الجامعة والمرشدين التربويين بمستوى عالٍ من حيوية الضمير، وهو ما يدل على أن هذا البعد يمثل سمة مستقرة نسبياً في الشخصية، إلا

أن ارتفاعه في البيانات المهنية ذات الطابع القيمي والمسؤولية المجتمعية – كما في الدراسة الحالية – يكتسب دلالة أعمق، لارتباطه المباشر بالأمن المجتمعي والانضباط المؤسسي.

وفي ضوء ذلك، يمكن القول إن النتيجة الحالية لا تقف بمعزل عن الأدبيات السابقة، بل تنسجم معها بصورة واضحة؛ إذ تؤكد معظم الدراسات أن الضمير الحي يرتبط إيجابياً بالأداء المنظم، والصمود النفسي، والفاعلية الذاتية، والمواجهة الاجتماعية، ويرتبط سلبياً بالسلوكيات السلبية كالتكاسل أو الوصولية. ومن ثم، فإن تمتع القوات الأمنية بمستوى مرتفع من الضمير الحي يعكس بنية سماتية إيجابية تتسق مع متطلبات الدور المهني، وتدعم الكفاءة والانضباط والمسؤولية الأخلاقية، بما يعزز الثقة المؤسسية ويؤكد اتساق النتيجة الحالية مع الإطار النظري والنتائج التجريبية السابقة.

الهدف الثالث: العلاقة الارتباطية بين الباعث النفسي الإيجابي والضمير الحي لدى القوات الأمنية في بغداد:

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال معامل ارتباط (بيرسون) لحساب معامل الارتباط بين الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة على مقياس الباعث النفسي الإيجابي والضمير الحي لدى القوات الأمنية في بغداد، وقد تبين من النتائج أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الباعث النفسي الإيجابي والضمير الحي لدى القوات الأمنية، إذ بلغت قيمة الارتباط المحسوب (٠,١٣١) وهي أعلى مقارنة مع قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) والجدول (١٣) يوضح ذلك.

الجدول (١٣)

العلاقة الارتباطية بين الباعث النفسي الإيجابي والضمير الحي لدى القوات الأمنية في بغداد

القيم	المؤشر	متغيرات العلاقة
0.131	قيمة معامل الارتباط المحسوب	الباعث النفسي الإيجابي والضمير الحي
0,098	قيمة معامل الارتباط الجدولية	
398	درجة الحرية	

تشير نتائج الهدف الثالث إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الباعث النفسي الإيجابي والضمير الحي لدى أفراد القوات الأمنية في بغداد، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,١٣١) وهي أعلى من القيمة الجدولية عند مستوى (٠,٠٥). وعلى الرغم من أن حجم العلاقة يُعد ضعيفاً نسبياً، إلا أن دلالتها الإحصائية تشير إلى وجود ارتباط حقيقي بين المتغيرين، يمكن تفسيره في ضوء كل من نظرية العزو ونموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية.

أولاً: في ضوء نظرية العزو، التي تؤكد أن تفسير الفرد لأسباب نجاحه أو فشله يؤثر في دافعيته وسلوكه اللاحق، يمكن القول إن الأفراد الذين يتبنون عزواً داخلياً إيجابياً (أي يعززون النجاح إلى الجهد والقدرة والمسؤولية الشخصية) يكونون أكثر ميلاً إلى تنمية باعث نفسي إيجابي. فعندما يدرك الفرد أن أداءه الجيد ناتج عن جهده وانضباطه، فإن ذلك يعزز ثقته بذاته ويزيد من دافعيته للاستمرار في الأداء المنظم. وبهذا المعنى، فإن الباعث النفسي الإيجابي قد يكون نتيجة نمط عزو داخلي مستقر، وهو بدوره يرتبط بسمات شخصية مثل الضمير الحي، الذي يتميز أصحابه بتحمل المسؤولية وتنظيم الجهد والمثابرة.

كما أن الأفراد ذوي الضمير الحي المرتفع يميلون - وفقاً لما تشير إليه الأدبيات - إلى عزو النتائج إلى عوامل داخلية قابلة للضبط مثل الاجتهاد والانضباط، وليس إلى الحظ أو الظروف الخارجية. وهذا النمط من العزو يعزز الدافعية الإيجابية ويخلق دائرة تفاعلية إيجابية: فالعزو الداخلي يعزز الباعث النفسي الإيجابي، والباعث الإيجابي يدعم السلوك المنظم والمسؤول، وهو ما يمثل جوهر الضمير الحي. ومن ثم يمكن فهم العلاقة الارتباطية بوصفها انعكاساً لتكامل البنية المعرفية (العزو) مع البنية الدافعية للسمات.

ثانياً: في ضوء نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية، يُعد الضمير الحي بعداً يعكس التنظيم، والانضباط الذاتي، والإحساس بالواجب، والسعي نحو الإنجاز. والباعث النفسي الإيجابي يمثل حالة دافعية داخلية تدفع الفرد نحو الأداء الفعال وتحقيق الأهداف. وعليه، فإن العلاقة الموجبة تعني أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى أعلى من الدافعية الإيجابية يكونون أكثر ميلاً إلى تبني سلوكيات منظمة ومسؤولة. فمظهر الكفاح من أجل الإنجاز يرتبط مباشرة بالدافعية الإيجابية، ومظهر الانضباط الذاتي يحتاج إلى طاقة دافعية داخلية للحفاظ على الاستمرارية في الأداء، كما أن الإحساس بالواجب يتعزز عندما ينظر الفرد إلى عمله بوصفه ذا قيمة ومعنى.

وفي السياق المهني للقوات الأمنية، فإن طبيعة العمل تتطلب تفاعلاً مستمراً بين الدافعية والانضباط. فالفرد الذي يعزو نجاحه إلى جهده الشخصي، ويؤمن بقدرته على التأثير في النتائج، يكون أكثر حماساً والتزاماً، ما ينعكس في صورة ضمير حي مرتفع. وهكذا يتكامل التفسير السمات (الضمير الحي كبعد ثابت نسبياً) مع التفسير المعرفي-الدافعي (العزو والباعث النفسي الإيجابي) في فهم هذه العلاقة.

ومن حيث تدعيم النتيجة بالدراسات السابقة، فقد أظهرت دراسة قاسم (٢٠١٣) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين توقعات الفاعلية الذاتية وحيوية الضمير، وهو ما يتقاطع مع تفسير نظرية العزو؛ إذ إن الفاعلية الذاتية ترتبط غالباً بعزو داخلي للنجاح. كما توصلت دراسة بوساق (٢٠٢١) إلى وجود علاقة موجبة بين الصمود النفسي وبقطة الضمير، مما يشير إلى أن السمات الإيجابية والدوافع الداخلية ترتبط بعيد الضمير الحي.

وأشارت دراسة أبو ضيف (٢٠٢١) إلى علاقة سالبة بين التلکؤ الأكاديمي وبقطة الضمير، بما يعني أن ارتفاع الضمير الحي يرتبط بارتفاع الدافعية وانخفاض السلوكيات السلبية المرتبطة بضعف الدافع. كما بينت دراسة الحضري (٢٠٢٠) وجود علاقة عكسية بين حيوية الضمير والتكاسل الوظيفي، وهو ما يدعم الفكرة القائلة إن الضمير الحي يتكامل مع الدافعية الإيجابية في تعزيز الأداء.

وعليه، فإن النتيجة الحالية تتسجم مع الإطارين النظريين المعتمدين؛ إذ يمكن فهم العلاقة بين الباعث النفسي الإيجابي والضمير الحي بوصفها نتاجاً لتفاعل نمط العزو الداخلي الإيجابي مع السمات الشخصية المنظمة للسلوك، كما تتفق مع نتائج الدراسات السابقة التي أكدت أن الضمير الحي يرتبط إيجابياً بالمتغيرات الدافعية الإيجابية وسلبياً بالمظاهر السلوكية السلبية، مما يعزز الاتساق النظري والتجريبي لنتائج الدراسة الحالية.

التوصيات:

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يوصي الباحث بالآتي:

- (١) تعزيز البرامج التدريبية النفسية التي تستهدف تنمية الباعث النفسي الإيجابي لدى أفراد القوات الأمنية، بما يدعم الدافعية الداخلية ويعزز التنظيم والانضباط الذاتي.
- (٢) تبني برامج إرشادية قائمة على نظرية العزو تركز على تنمية العزو الداخلي الإيجابي (إرجاع النجاح إلى الجهد والكفاءة الشخصية)، بما يعزز الشعور بالمسؤولية والفاعلية الذاتية.
- (٣) دمج أبعاد الضمير الحي في معايير الاختيار والتعيين، ولا سيما مظاهر الانضباط الذاتي، والإحساس بالواجب، والكفاح من أجل الإنجاز، لما لها من دور في تحسين الأداء المهني.
- (٤) تعزيز ثقافة الإنجاز والانضباط المؤسسي من خلال أنظمة تحفيزية تكافئ الالتزام، والدقة، وتحمل المسؤولية، بما يدعم التفاعل الإيجابي بين الدافعية والسمات الشخصية.
- (٥) تنظيم ورش عمل دورية تهدف إلى تنمية مهارات التنظيم الذاتي وإدارة الوقت واتخاذ القرار المتأني، انسجماً مع أبعاد الضمير الحي.

- ٦) تفعيل برامج الدعم النفسي والصمود المهني للحفاظ على مستوى الباعث النفسي الإيجابي، خاصة في ظل الضغوط المهنية المرتفعة التي تميز العمل الأمني.
- ٧) إجراء تقويمات نفسية دورية لقياس مستوى الضمير الحي والباعث النفسي الإيجابي، بهدف الكشف المبكر عن أي انخفاض محتمل واتخاذ الإجراءات المناسبة لتعزيزهما.
- ٨) تشجيع القيادات الأمنية على تبني أنماط قيادة داعمة ومحفزة تسهم في تعزيز الدافعية الإيجابية وترسيخ قيم المسؤولية والانضباط.
- ٩) إجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى قد تسهم في تفسير العلاقة بين الباعث النفسي الإيجابي والضمير الحي، مثل الصمود النفسي، والرضا الوظيفي، والفاعلية الذاتية.
- ١٠) توسيع نطاق البحث ليشمل مؤسسات أمنية في محافظات أخرى للتحقق من إمكانية تعميم النتائج وتعزيز البناء المعرفي في هذا المجال.

المقترحات:

في ضوء ما توصل إليه البحث، واستكمالاً لبحث الموضوع بشكل أوسع يقترح الباحث مجموعة من البحوث المستقبلية، ومنها:

- ١) الباعث النفسي الإيجابي وعلاقته بالصمود النفسي لدى القوات الأمنية.
- ٢) أنماط العزو السببي وعلاقتها بالضمير الحي لدى منتسبي المؤسسات الأمنية.
- ٣) الضمير الحي بوصفه متغيراً وسيطاً بين الباعث النفسي الإيجابي والأداء الوظيفي.
- ٤) العوامل الخمس الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى القوات الأمنية.
- ٥) دور العزو الداخلي في التنبؤ بالبواعث النفسية الإيجابية لدى العاملين في القطاعات الأمنية.
- ٦) الباعث النفسي الإيجابي وعلاقته بالانضباط الذاتي واتخاذ القرار لدى الضباط والمراتب.
- ٧) الضمير الحي وعلاقته بالتكيف المهني في البيئات ذات الضغوط المرتفعة.
- ٨) إسهام الضمير الحي والباعث النفسي الإيجابي في التنبؤ بالفاعلية الذاتية لدى القوات الأمنية.
- ٩) الفروق في الضمير الحي والباعث النفسي الإيجابي تبعاً للرتبة العسكرية وسنوات الخدمة.
- ١٠) فاعلية برنامج إرشادي قائم على نظرية العزو في تنمية الباعث النفسي الإيجابي لدى القوات الأمنية.
- ١١) إسهام أبعاد الضمير الحي في خفض الاحتراق النفسي لدى العاملين في المجال الأمني.
- ١٢) العلاقة بين الباعث النفسي الإيجابي والسلوك التنظيمي الإيجابي في المؤسسات الأمنية.

المصادر

- أبو ضيف، إيمان محمد. (٢٠٢١). التلكؤ الأكاديمي وعلاقته بيقظة الضمير لدى عينة من طلاب كلية التربية بسوهاج، جامعة سوهاج - كلية التربية، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، ٧٤، أبريل، مصر، ٥١٨ - ٥٦٤.
- أحمد، بشرى عثمان. (٢٠٢٢). العرفان بالجميل وعلاقته بحيوية الضمير لدى عينة من تدريسي الجامعة، جامعة بغداد - كلية التربية ابن رشد، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٦١، ع ٢٤، العراق، ١٠٨ - ١٣١.
- بوساق، عائشة. (٢٠٢١). الصمود النفسي وعلاقته ببعض السمات الشخصية "الانبساطية، يقظة الضمير، العصابية" لدى الممرضين العاملين بالقطاع الصحي: دراسة ميدانية بمستشفى طب الأمراض العقلية بأولاد منصور - المسيلة، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية - كلية أصول الدين، مجلة المعيار، مج ٢٥، ع ٥٩٤، الجزائر، ٧٠٣ - ٧١٥.
- تواتي، نوار. (٢٠١٨). علاقة بعض سمات الشخصية "العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الطيبة، يقظة الضمير" بالملائمة العلاجية لدى المصابين بالعجز الكلوي المزمن الخاضعين لتصفية الدم: في ضوء متغير الجنس والحالة المدنية، جامعة الجزائر ٢ - أبو القاسم سعد الله - مخبر علم نفس الصحة والوقاية ونوعية الحياة، مجلة دراسات في علم نفس الصحة، ع ٦٤، يناير، الجزائر، ١١٠ - ١٣١.
- الجرجري، عمر حسين إبراهيم. (٢٠٢٤). حيوية الضمير للاعبين بعض الألعاب الجماعية للأندية الرياضية في محافظة نينوى، جامعة الموصل - كلية التربية الرياضية، مجلة الراصد للعلوم الرياضية، مج ٢٧، ع ٨٥٤، العراق، ١٢٢ - ١٤١.
- الجعفري، شهلاء صالح فرحان. (٢٠٢٥). الانهماك في التعلم وعلاقته بالدافعية الإيجابية لدى طلبة الجامعة، جامعة بابل - كلية التربية للعلوم الإنسانية، مجلة العلوم الإنسانية، مج ٣٢، ع ٢٤، حزيران، العراق، ٢٣٨٢ - ٢٤٠٩.

- جودة، سعد عزيز. (٢٠١٢). السلوك الوصولي وعلاقته بحيوية الضمير لدى طلبة الجامعة، جامعة القادسية - كلية الآداب، مجلة القادسية للعلوم الإنسانية، مج ١٥، ع ٣، العراق، ٢٦٣ - ٢٨٤.
- الحارثي، وجدان سعود. (٢٠١٩). الخصائص الشخصية (يقظة الضمير، الطيبة، العصابية، الانفتاح على الخبرة، الانبساط) وعلاقتها بمعدل استخدام موظفات إدارة التعليم بمحافظة جدة للإجازة المرضية، المركز القومي للبحوث غزة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٣، ع ٩، سبتمبر، فلسطين، ١ - ١٨.
- الحجاج، لبنى عبدالمجيد. (٢٠١٧). علاقة التتمير بتمثل القيم الاجتماعية ويقظة الضمير والشعور بالنقص لدى الطلبة المتميزين في المرحلة الأساسية العليا في مدارس محافظة الطفيلة، وزارة التربية والتعليم - إدارة التخطيط والبحث التربوي، رسالة المعلم، مج ٥٤، ع ١٤، ٢، تشرين الثاني، الأردن، ٦٢ - ٦٧.
- حسن، مي مصطفى قطر. (٢٠٢١). الضمير الحي كمتغير معدل للعلاقة بين المناخ الأخلاقي والكشف عن أوجه القصور التنظيمية: دراسة ميدانية على أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، جامعة عين شمس - كلية التجارة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع ٢٤، ٤٥ - ٧٦.
- الحضري، سومة أحمد محمد. (٢٠٢٠). التكاسل الوظيفي وعلاقته بحيوية الضمير ومرونة الأنا لدى العاملين بالقطاع الحكومي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، الأكاديمية العربية للعلوم الإنسانية والتطبيقية، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، ع ٤٩، ١٢ - ٩٠.
- الحمداني، رعد. (٢٠٠٨). واقع المؤسسات والقوات الأمنية والعسكرية العراقية الجديدة ومدى قابليتها للإصلاح، مركز دراسات الوحدة العربية، المستقبل العربي، مج ٣١، ع ٣٥٦، أكتوبر، لبنان، ١٠٨ - ١١٥.
- حمزة، سالم عبد الأمير. (٢٠٢١). الابتزاز الإلكتروني وعلاقته بحيوية الضمير لدى طلاب الجامعة، جامعة البصرة - كلية التربية للعلوم الإنسانية، مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية، مج ٤٦، ع ٣، تموز، العراق، ٨٤ - ١٠٦.
- خلف، فايز منشد عجيل. (٢٠٢٤). مظاهر القيم الإيجابية للشباب الجامعي في المغرب وسبل تعزيزها، جامعة القاهرة - معهد البحوث والدراسات الأفريقية، مجلة الدراسات الأفريقية، مج ٤٦، ع ٤، أكتوبر، مصر، ٤٦٧ - ٤٩٦.
- خنجر، هاشم فرحان. (٢٠١٥). حيوية الضمير وعلاقتها بالمواجهة الاجتماعية لدى طلبة الجامعة، الجامعة المستنصرية - كلية التربية، مجلة كلية التربية، ع ٢٤، العراق، ٣٩٥ - ٤٢٨.
- رستم، خالد عبدالغفور. (٢٠١٨). حيوية الضمير لدى طلبة جامعة الموصل، جامعة الموصل - كلية التربية الأساسية، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، مج ١٤، ع ٤٤، العراق، ١ - ٥٠.
- السعدي، رحاب عارف. (٢٠١٩). الحس الأمني وعلاقته بعوامل الشخصية الكبرى لدى رجل الأمن الفلسطيني: الأمن الوطني في محافظة جنين أنموذجاً، جامعة النجاح الوطنية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية، مج ٣٣، ع ٢٤، فلسطين، ١٨١ - ٢١٦.
- سلمان، خديجة حسين. (٢٠١٥). التكاسل الاجتماعي وعلاقته بحيوية الضمير لدى طلبة الجامعة، الجامعة المستنصرية - كلية الآداب، مجلة آداب المستنصرية، ع ٦٨، العراق، ٤٩٤ - ٥٢٢.
- شقير، زينب محمود. (٢٠٢١). بطارية تشخيص الإيثار: "Altruism" المجالات والأنواع - الدوافع الشخصية والخارجية الإيجابية والسلبية، رابطة التربويين العرب، مجلة إبداعات تربوية، ع ١٨، يوليو، مصر، ١٣٦ - ١٤١.
- صبح، أمينة سامي عبدالحليم. (٢٠٢٢). دور الدوافع الاجتماعية الإيجابية في تأثير خصائص الوظيفة على الأداء الوظيفي للأطباء في مستشفيات جامعة القاهرة، جامعة حلوان - كلية التجارة وإدارة الأعمال، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، مج ٣٦، ع ٤، ديسمبر، مصر، ٤١٥ - ٤٨٢.
- ضباشة، محمد أحمد. (٢٠٠٨). الضمير الإنساني بين اليقظة والغفلة، بيروت.

- الطراونة، إشراق يوسف عبدالكريم. (٢٠٢١). أثر الحرمان من الوالدين على يقظة الضمير لدى عينة من المراهقين المحرومين وغير المحرومين في مراكز رعاية الأيتام محافظة الكرك، المركز القومي للبحوث غزة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ٥، ع ٢٧، يوليو، فلسطين، ١١٦ - ١٣٩.
- الطيب، المهدي حسن. (٢٠١٧). أثر الدافعية في رفع الكفاءة الإنتاجية لدى العاملين: بالتطبيق على شركة أفريقيا للهندسة والمشروعات ٢٠١٠ - ٢٠١٥ م، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، كلية العلوم الإدارية، أم درمان، السودان، ١ - ١٩٠.
- عبدالله، بدرية صالح. (٢٠٢٥). طبيعية السياسة الأمنية العراقية بعد العام ٢٠١٤، جامعة الكوفة - كلية القانون، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، مج ١٨، ع ١، آذار، العراق، ٩٠٣ - ٩٢٩.
- العبيدي، مثنى فائق. (٢٠١٨). بناء القدرات الأمنية والدفاعية العراقية: المقومات والتحديات، مركز البحرين للدراسات الاستراتيجية والدولية والطاقة، مجلة دراسات، مج ٥، ع ٢٤، البحرين، ١١٧ - ١٢٧.
- علوان، علي محمد. (٢٠١٣). الأمن الوطني العراقي بعد الانسحاب الأمريكي، الجامعة المستنصرية - مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، ع ٤١، آذار، العراق، ٥٥ - ٧٨.
- علي، معن صلاح الدين. (٢٠٠٩). البلاغ عن إساءة الاستخدام، بيروت، الدار العربية.
- العنزي، خالد بن الحميدي هدمول. (٢٠٢٣). يقظة الضمير كمتغير وسيط في العلاقة بين نمط النوم والتحصيل الأكاديمي لدى طلبة الجامعة، جامعة تبوك، مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٣، ع ٤٤، ديسمبر، السعودية، ١٧٢ - ١٩٠.
- غيلان، خضر عباس. (٢٠٢٣). حيوية الضمير لدى المرشدين التربويين، الجامعة المستنصرية - كلية الآداب، مجلة آداب المستنصرية، ع ١٠٢، حزيران، العراق، ٢٨٤ - ٣٠٤.
- قاسم، انتصار كمال. (٢٠١٣). توقعات الفاعلية الذاتية وعلاقتها بحيوية الضمير لدى طلبة الجامعة، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ع ١٠١، العراق، ١٨٧ - ٢٥٨.
- المبروك، فاطمة حسين عبدالخالق. (٢٠٢١). التفكير الإيجابي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى عينة من طلبة جامعة طبرق، جامعة طبرق، مجلة دلالات، ع ١، مارس، ليبيا، ٢٠٣ - ٢٢٥.
- مجيد، نافع تكليف. (٢٠٢١). جريمة انتماء رجل الشرطة لحرب أو جمعية سياسية: دراسة مقارنة، جامعة بابل - كلية القانون، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، مج ١٣، ع ٤٤، العراق، ٢٣١٧ - ٢٣٥٠.
- محمد، محمد إبراهيم محمد. (٢٠٢١). التأثيرات المباشرة وغير المباشرة في التدفق الأكاديمي الناتجة عن دعم المعلم المدرك والانفتاح على الخبرة والمقبولية عبر الضمير الحي، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، جامعة المنيا - كلية التربية، مج ٣٦، ع ١، يناير، مصر، ٣٣ - ٨٤.
- محمد، محمد عباس. (٢٠١٨). الندم الموقفي وعلاقته بحيوية الضمير لدى طلبة الجامعة، جامعة بغداد - مركز البحوث التربوية والنفسية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ع ٥٨، العراق، ٣٥٣ - ٣٨٣.
- منتصر، غادة عبدالحميد عبد العاطي. (٢٠١٩). تحسين المعتقدات المعرفية وفق نظرية المعرفة الشخصية وأثرها على الدافعية العقلية والاتجاهات الإيجابية نحو تعلم مادة الإحصاء التربوي لطلاب الجامعة، جامعة بنها - كلية التربية النوعية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث التربوية والنوعية، ع ١٠، نوفمبر، مصر، ٣٠٧ - ٣٧٠.
- Abbas&Raja.(2011): *Emotional Intelligence :Mastering The Language of Emotional, Axialent in Tegral Evolution Granic, (p.7).*
- Ackerman, A. (2018). *The influence of personality traits on turnover intention on virtual positions. Master of Science on organizational psychology, Azusa Pacific University, California, 1 -33.*

- Avolio & Luthans (2006): *models of emotional intelligence*. In R.J Sternberg (Ed) *Handbook of intelligence*, Cambridge University press.(p.46).
- Baptiste, B. (2018). *The relationship between the big five personality traits and authentic leadership*. Doctor of Philosophy Organizational Psychology, Walden University, 1-137. S.
- Bunker, C. (2020). *Do people report the same big five personality in social media and online contexts as offline?*. Master of Arts degree, Arizona State University, 1 -68.
- Costa, P. t., Jr & McCrae, R.R (1992). *Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory*. *Psychological Assessment*, 4, 5- 13, 20- 22.
- Costa, P. t., Jr & Widiger, T A. (1994). *Inter- duction personality disorders and the five- factor model of personality disorders* in p.
- Digiacomo , J. (2002) . *Teaching right From Wrog , The Moral Education of Todays Youth National Catholic Educational Association , Education Resources Information Center, New York, Harper, Brothers*.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. Wiley.
- Manaf, H., Harvey, W., Armstrong, S., and Lawton, A. (2020). *Differences in personality and the sharing of managerial tacit knowledge: An empirical analysis of public sector managers in Malaysia*. *Journal of Knowledge Management*.
- Ojedokun, O. (2018). *Associations of the five-factor personality traits with environmental citizenships behavior of youth in a Nigerian university community*. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 29 (6), 1135 -1155.
- Savino, C. (2019). *Principal personality and leadership: An exploratory study on Principal personality and leadership behavior using the five -factor model and trait activation framework*. Doctor of philosophy, Michigan State University, 1 -136.
- Shanks, S. (2020). *Personality, job satisfaction, and turnover on long-term care nursing assistants*. Doctor of philosophy, Walden University, 1-91.
- Smith G (2009): *Bar-on Emotional quotient Inventory A measure of Emotional Intelligence*, Toronto Ontario Canada:Multi-Health-system,(p.230).
- Weiner, B. (1972). *Theories of motivation: From mechanism to cognition*. Markham.
- Weiner, B. (1985). *An attributional theory of achievement motivation and emotion*. *Psychological Review*, 92(4), 548–573. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.92.4.548>
- Weiner, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. Springer.
- Weiner, B. (2010). *The development of an attribution-based theory of motivation: A history of ideas*. *Educational Psychologist*, 45(1), 28–36. <https://doi.org/10.1080/00461520903433596>

ملاحق البحث
ملحق (١)
قائمة المحكمين

م	الاسم	مكان العمل
١	ابتسام شرجي	الجامعة المستنصرية كلية الآداب
٢	أحمد الذهبي	مركز البحوث النفسية
٣	أحمد لطيف	جامعة بغداد كلية الآداب
٤	بثينة الحلو	جامعة بغداد كلية الآداب
٥	بشرى عبد الحسين	مركز البحوث النفسية
٦	خديجة الحيدري	الجامعة المستنصرية كلية الآداب
٧	ستار الغانم	الجامعة المستنصرية كلية الآداب
٨	سهيلة عبد الرضا	الجامعة المستنصرية كلية التربية
٩	سيف محمد رديف	مركز البحوث النفسية
١٠	محمود شمال	الجامعة المستنصرية كلية الآداب

ملحق (٢)

مقياس الباعث النفسي الإيجابي لدى القوات الأمنية
إعداد/ أحمد كامل وادي

عزيزي رجل الأمن،،،،،،،،

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تتعلق ببعض الجوانب المرتبطة بمستوى دافعتك الإيجابية وقدرتك على المبادرة والمثابرة وتحقيق الأداء المتميز في مهامك الأمنية.

نرجو منك قراءة كل عبارة بعناية، ثم تحديد درجة انطباقها عليك من خلال اختيار أحد البدائل، يرجى الإجابة بصدق وفق ما يعكس واقعك الفعلي في العمل، دون ترك أي عبارة دون إجابة. لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، فجميع الاستجابات مقبولة ما دامت تعبر عن رأيك الشخصي.

نؤكد أن جميع المعلومات التي تقدمها سنستخدم لأغراض علمية فقط، وسنعامل بسرية تامة، ولن نُفصح لأي جهة خارج نطاق البحث.

شاكرين لكم حسن تعاونكم ومساهمتمكم في إنجاح هذا البحث العلمي.

وتكون الإجابة وفق البدائل الآتية:

٥	٤	٣	٢	١
تنطبق بدرجة كبيرة جداً	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق أحياناً	تنطبق بدرجة قليلة	لا تنطبق علي إطلاقاً

الاستجابات					م	الأبعاد/ العبارات
تنطبق بدرجة كبيرة جداً	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق أحياناً	تنطبق بدرجة قليلة	لا تنطبق علي إطلاقاً		
البعد الأول: العزو الداخلي (موضع السبب):						
					١	عندما أنجح في أداء واجباتي الأمنية فإنني أرجع ذلك إلى كفاءتي الشخصية.
					٢	أرى أن جهدي هو العامل الأساسي في تحقيق نجاحي المهني.
					٣	عند إخفاقي في مهمة أمنية فإنني أحمل نفسي مسؤولية ذلك.
					٤	أعتقد أن مستوى أدائي يعتمد بدرجة كبيرة على قدراتي.
					٥	أفسر نتائج عملي - نجاحاً أو فشلاً - على أنها انعكاس لأدائي الشخصي.
البعد الثاني: عدم الثبات (قابلية السبب للتغير):						
					٦	إذا أخفقت في مهمة أمنية فإنني أعتقد أن بإمكانني تحسين النتيجة في المرات القادمة.
					٧	أرى أن أسباب نجاحي أو فشلي يمكن أن تتغير مع تطور أدائي.
					٨	لا أعتبر الفشل دليلاً على عجز دائم لدي.
					٩	أعتقد أن نتائج عملي ليست ثابتة بل قابلة للتغير مع الجهد.

١٠	أؤمن أن أدائي يمكن أن يتحسن باستمرار مع التدريب والخبرة.				
البعد الثالث: القابلية للضبط:					
١١	أعتقد أن بإمكانني التحكم في مستوى أدائي المهني.				
١٢	أرى أن بذل جهد أكبر يمكن أن يغير نتائج عملي.				
١٣	أشعر أن لدي القدرة على معالجة أسباب تقصيري إن حدثت.				
١٤	أعتقد أن تطوير مهاراتي ينعكس مباشرة على نجاحي.				
١٥	أرى أن تحسين أدائي يعتمد على الإجراءات التي أتخذها.				

عزيزي رجل الأمن،،،،،،،،

١	٢	٣	٤	٥
تنطبق دائماً	تنطبق غالباً	تنطبق أحياناً	نادرأ ما تنطبق	لا تنطبق أبداً

١	أتعامل مع المهام الأمنية بثقة في قدرتي على إنجازها بكفاءة.				
٢	امتلك المهارات اللازمة لمواجهة المواقف الطارئة.				
٣	أرى نفسي قادراً على تحمل المسؤوليات الصعبة.				
٤	أتصرف بحكمة عند مواجهة ضغوط العمل.				
٥	اثق في قدرتي على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب.				
٦	أشعر بأنني مستعد دائماً للتعامل مع تحديات العمل الأمني.				

البعد الثاني: التنظيم والانضباط:

٧	أحرص على الالتزام الدقيق بالتعليمات واللوائح.				
٨	أنظم وقتي ومهامي بصورة منهجية.				
٩	أحافظ على ترتيب أدواتي ومكان عملي.				
١٠	أؤدي واجباتي وفق خطة واضحة.				
١١	الترم بمواعيد العمل بدقة.				
١٢	أتجنب العشوائية في أداء مهامي.				

البعد الثالث: الإحساس بالواجب الأخلاقي:

١٣	الترم بالقيم المهنية حتى في غياب الرقابة.				
١٤	أشعر بمسؤولية أخلاقية تجاه المجتمع الذي أخدمه.				
١٥	أرفض أي سلوك يخالف القيم الأمنية.				
١٦	أؤدي واجبي حتى وإن تطلب ذلك جهداً إضافياً.				
١٧	أحرص على أداء مهامي بأمانة وإخلاص.				
١٨	اعتبر الحفاظ على ثقة المجتمع جزءاً من واجبي.				

البعد الرابع: الكفاح من أجل الإنجاز:

١٩	أسعى دائماً لتحقيق أداء أفضل من السابق.				
٢٠	أضع أهدافاً واضحة لتطوير أدائي المهني.				
٢١	أبذل جهداً إضافياً لإنجاز المهام بإتقان.				
٢٢	أطمح إلى التميز في عملي الأمني.				
٢٣	أواصل العمل حتى أحقق النتائج المطلوبة.				
٢٤	أبحث عن فرص لتحسين مهاراتي المهنية.				

البعد الخامس: الانضباط الذاتي:

٢٥	أبدأ مهامي فور تكليفي بها دون تأجيل.				
٢٦	أستمر في أداء العمل حتى إتمامه رغم التعب.				
٢٧	أقاوم المشتتات أثناء أداء واجبي.				
٢٨	أتحكم في انفعالاتي أثناء المواقف الصعبة.				
٢٩	لا أحتاج إلى رقابة مستمرة لإنجاز عملي.				
٣٠	الترم بإنهاء المهام حتى في الظروف الضاغطة.				

البعد السادس: التآني والتروي:

٣١	أفكر جيداً قبل اتخاذ أي قرار أمني.
٣٢	ادرس عواقب قراراتي قبل تنفيذها.
٣٣	أتجنب التسرع في إصدار الأحكام.
٣٤	استشير ذوي الخبرة عند الحاجة.
٣٥	أوازن بين البدائل قبل اختيار الحل.
٣٦	اتصرف بحذر في المواقف الحساسة.



مجلة الاتحاد العربي للنشر العلمي