

الطالب/ بندر علي موسى دوش

الدكتور / فوزي صالح بنجر

()

(إهداء)

- إلى والدي ووالدتي أطال الله في عمريهما وأبسهما ثوب الصحة والعافية .
- إلى إخواني وأخواتي الأعزاء حفظهم الله .
- إلى زوجتي الغالية التي ضحت بجهدا ووقتها أثناء إعدادي هذه الرسالة.
- إلى ابنتي الحبيبة أصلحها الله .
- إلى كل مخلص لدينه وعروبتة ومليكه ووطنه.
- إلى كل هؤلاء الشرفاء أهدي هذه الدراسة.

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

/ :

.

.

/

.

/

.

ملخص رسالة ماجستير

عنوان الرسالة :

-

إعداد الطالب :

إشراف :

لجنة مناقشة الرسالة :

-

-

تاريخ المناقشة : ١٤٢٧/٥/٥ هـ

مشكلة البحث :

:

أهمية البحث :

:

-

-

أهداف البحث :

:

(

(

.

(

(

.

.

:

أسئلة البحث :

-

-

-

-

-

-

منهج البحث :

. ()

:

:

.

.

.

.

,

-

-

"

"

-

-

,

.

-

-

"

"

-

-

أولا : التوصيات العامة للدراسة :

(

(

(

ثانياً : التوصيات المتعلقة بنتائج الدراسة :

(

(

(

(

(

فهرس المحتويات

	.
	.
	.
	:
	.
	:
	:
	:
	:
	:
	:
	:
	:
	:
	:
	:
	:
	:
	:
	:
	:
	:
	.
	:

فهرس المحتويات

--	--

--	--

	:	:
	.	:
	.	:
	:	:
		:
	.	:
	:	:
	.	:
	.	:
	.	:

فهرس المحتويات

	:	:
		.
		.
		.
		.
		.
		.
		.
		.
		.

فهرس المحتويات

	:	:

	:
	:
	:
	:
	:
	:
	:

فهرس المحتويات

	:
	:

	.	:
	.	:
	.	:
	.	

فهرس الملاحق

	.
	.

فهرس الجداول

	.	.
	.	.
	.	.
	.	.
	.	.
	.	.
	.	.
	.	.
	.	.

فهرس الجداول

	.	.

	.	.
	.	.
	.	.
	.	.
	للفرق بين نتائج إجابات الفئات العمرية المختلفة حول الدور الذي تلعبه المهارات الأمنية في رفع مستوى أداء مديري مراكز الشرطة.	.
	للفرق بين نتائج إجابات الفئات التعليمية المختلفة حول الدور الذي تلعبه المهارات الأمنية في رفع مستوى أداء مديري مراكز الشرطة.	.
	للفرق بين نتائج إجابات فئات الخبرة المختلفة حول الدور الذي تلعبه المهارات الأمنية في رفع مستوى أداء مديري مراكز الشرطة.	.
	للفرق بين نتائج إجابات فئتي الرتب حول تقييم الدور الذي تلعبه المهارات الأمنية في رفع مستوى أداء مديري مراكز الشرطة.	.

فهرس الجداول

--	--	--

(

:

:

)

(() :)

.....

.

.

.

.

- -

() .

.

"

"

.

.

.

:

:

:

.()

.

.()

.()

.

.()

()

.

. ()

()

.

()

.()

()

.()

()

.

()

.

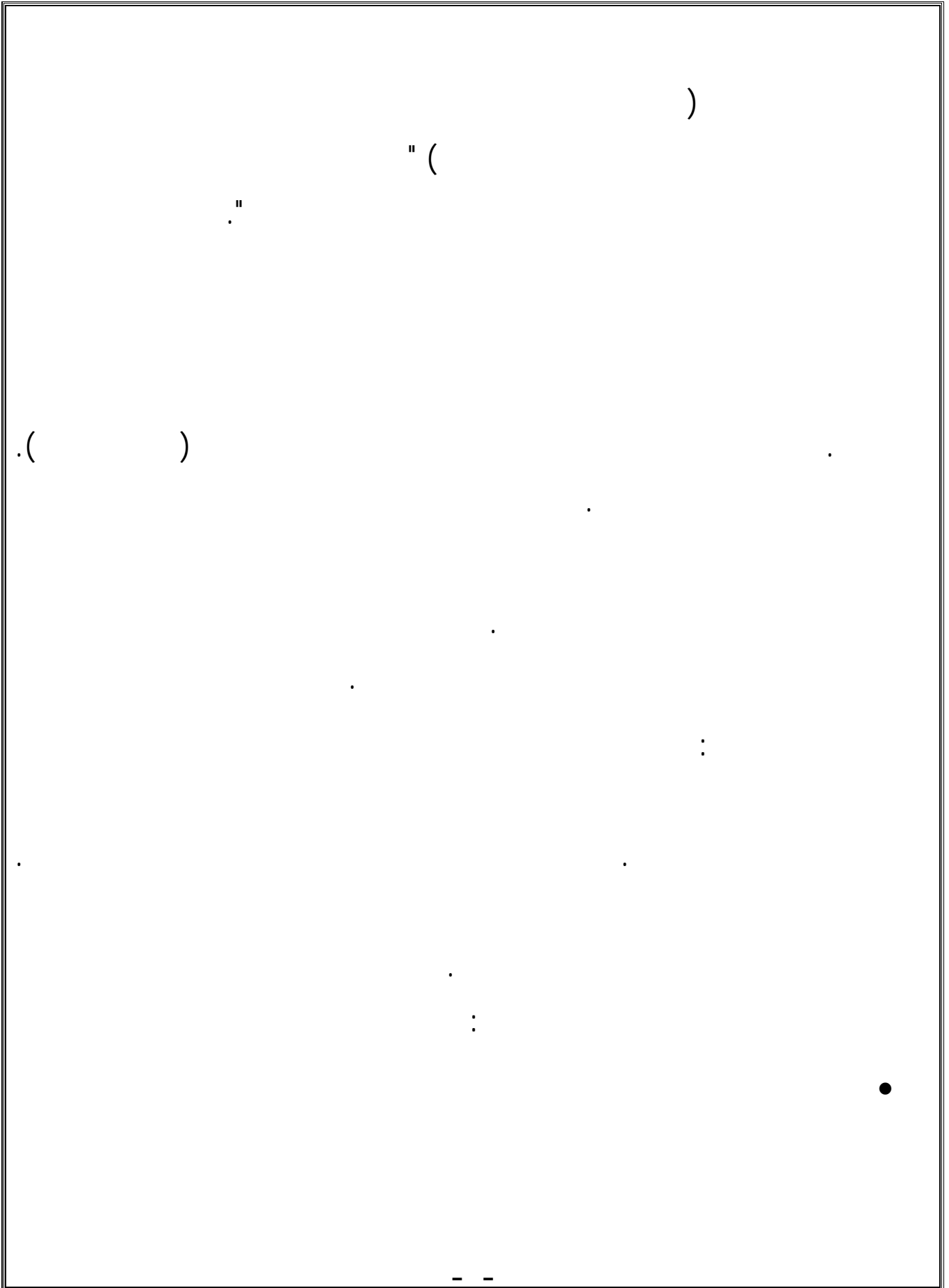
.

()

.

.

.



)

" (

"

.

.(

)

.

.

.

.

:

.

.

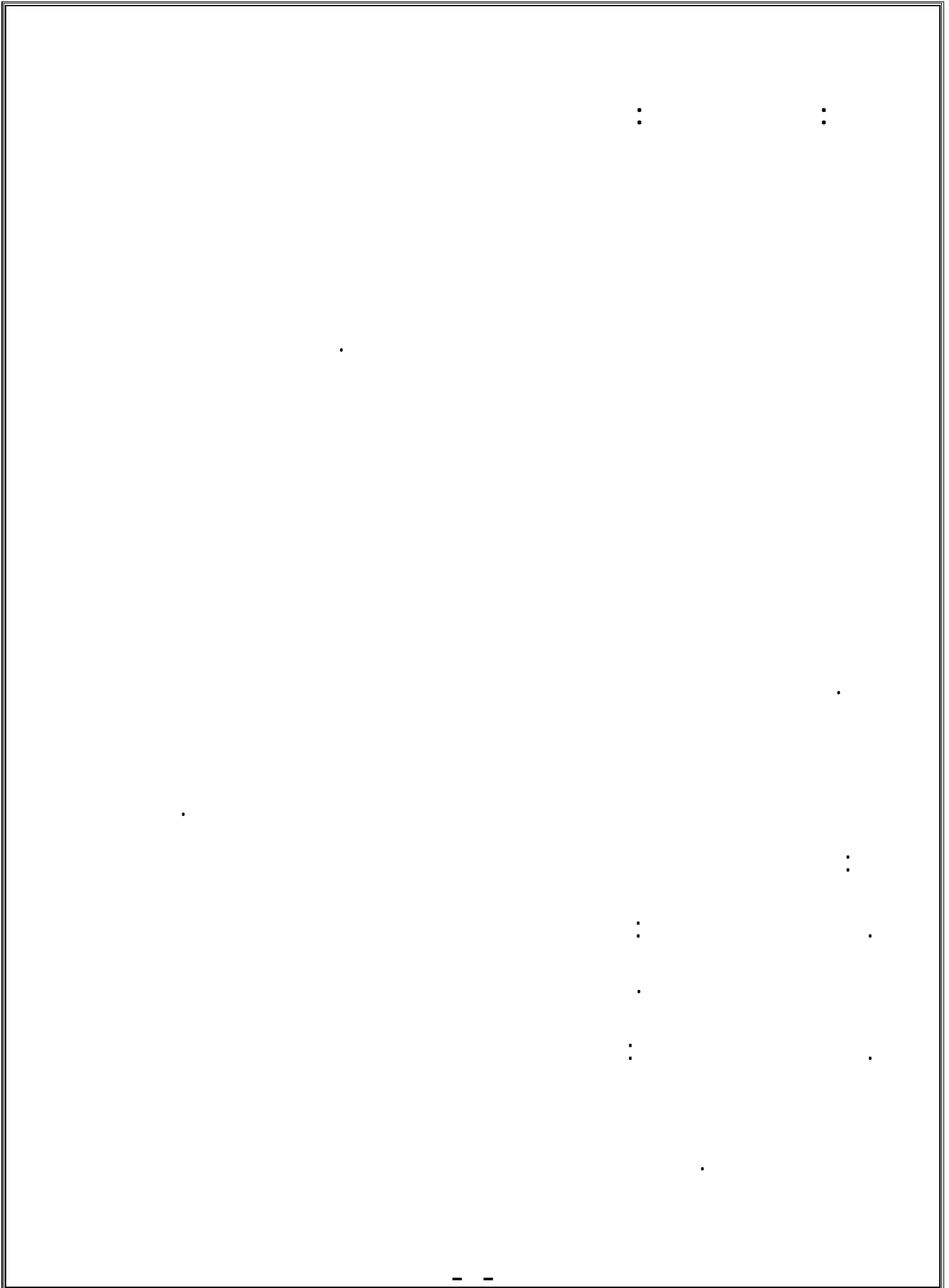
.

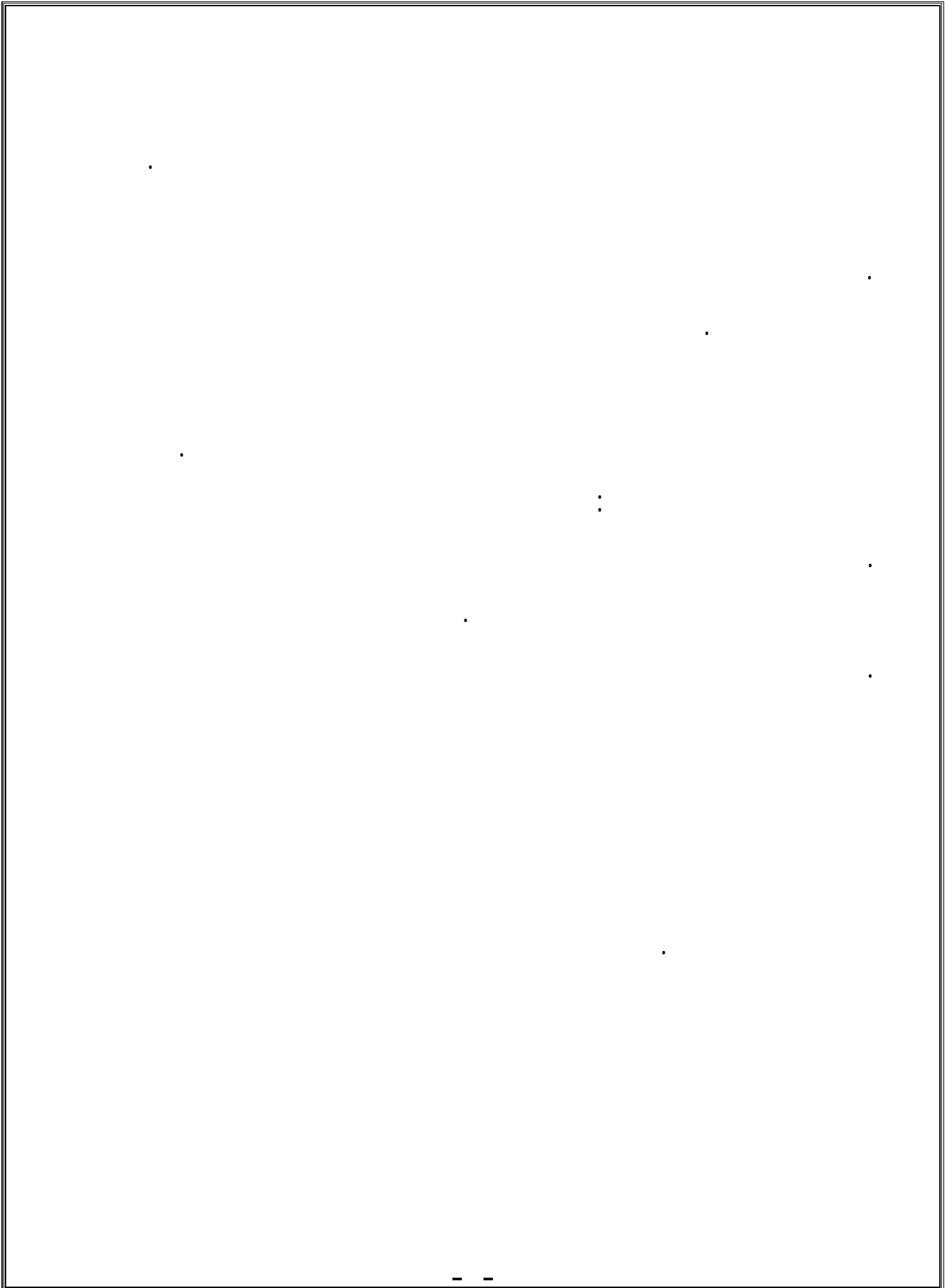
:

.

•

- -





:

:

:

(

.

(

.

(

(

.

"

"

.

:

:

:

-

-

-

(

)

-

-

"

-

"

-

-

(

)

-

-

"

-

"

-

-

(

)

-

-

-

"

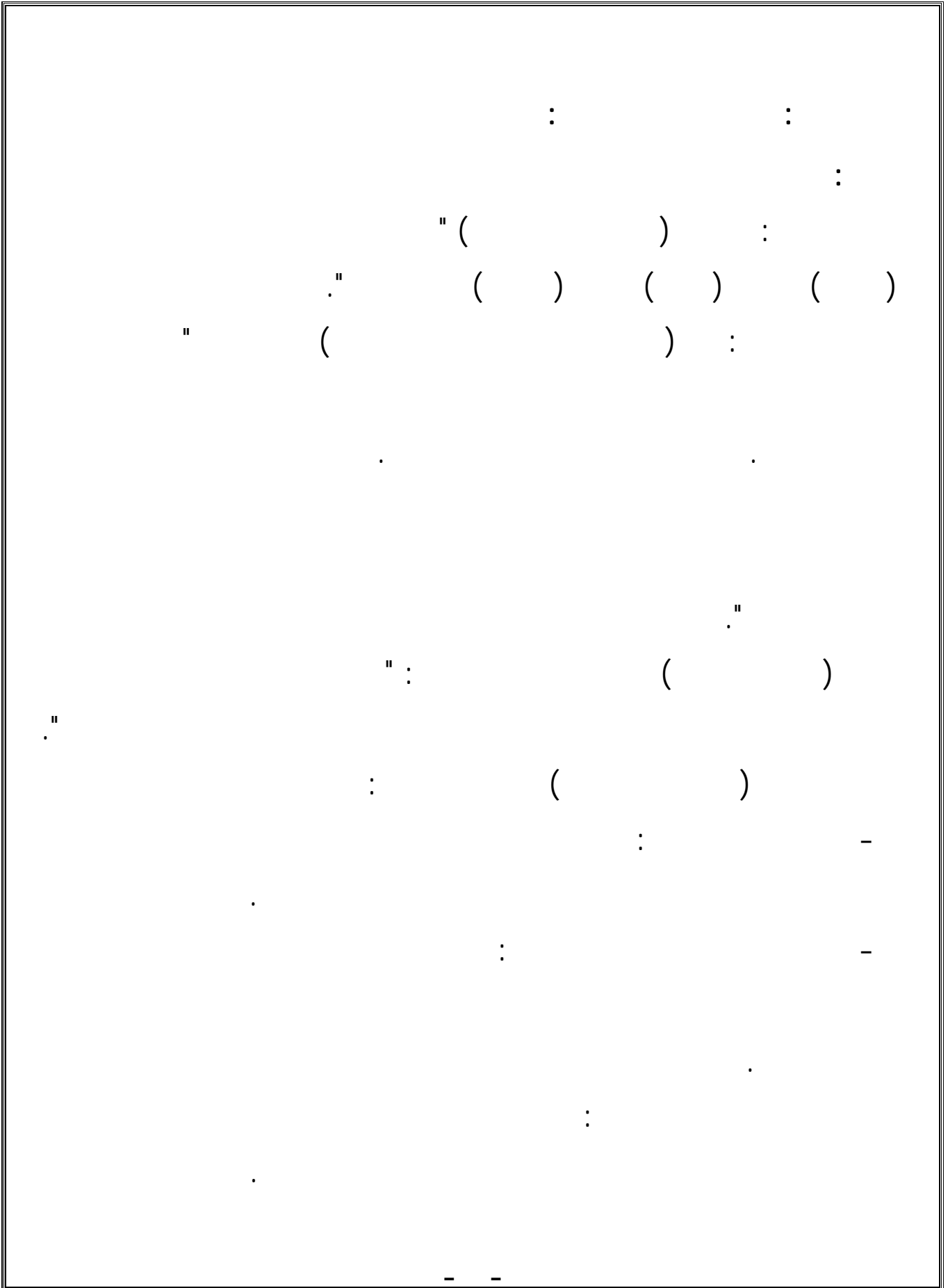
"

-

-

-

-



· :
:
" () ()
() ()
."
" ()
." () .
()

· :
:
() ()

· : ()

:

()

:

.

.

" ()

"

" ()

"

:

.

:" (

" (")

" (")

" (")

"

]

.[

: :

()

.

()

.

()

.() .

/ =

/

.

.

:

- -

(=) ÷ (=): .

" " = ÷ =

(=) ÷ (=): .

" " = ÷ =

" "

.

تمهيدية:

:

.

.

.

)

(() :) (

) :

)

(

(() :

.

.

()
) () . ()
 () . ()

.

..

.

.

.

· :
(قَلِّعَبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ)

()

(:)

" () :

· "

:

" ()

"

()

()

..

()

(/)

.

تمهيدية:

:

()

()

()

.

.

.

.

:

()

(//)

(//)

.

"

()

"

.

()

.()

.

()

.

.

.

(/ /)

. //

.

" (/)

"

" (/)

"
.

.

.

.

.

.

.

.

- -

تمهيدية:

:

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

-

-

()

.

.

.

.

- -

:

:

)

(

-:

:

(

:

.....

:

(

:

.

:

(

.

:

"

"

(

)

.

(

)

:

.

(

/

)

.

-

-

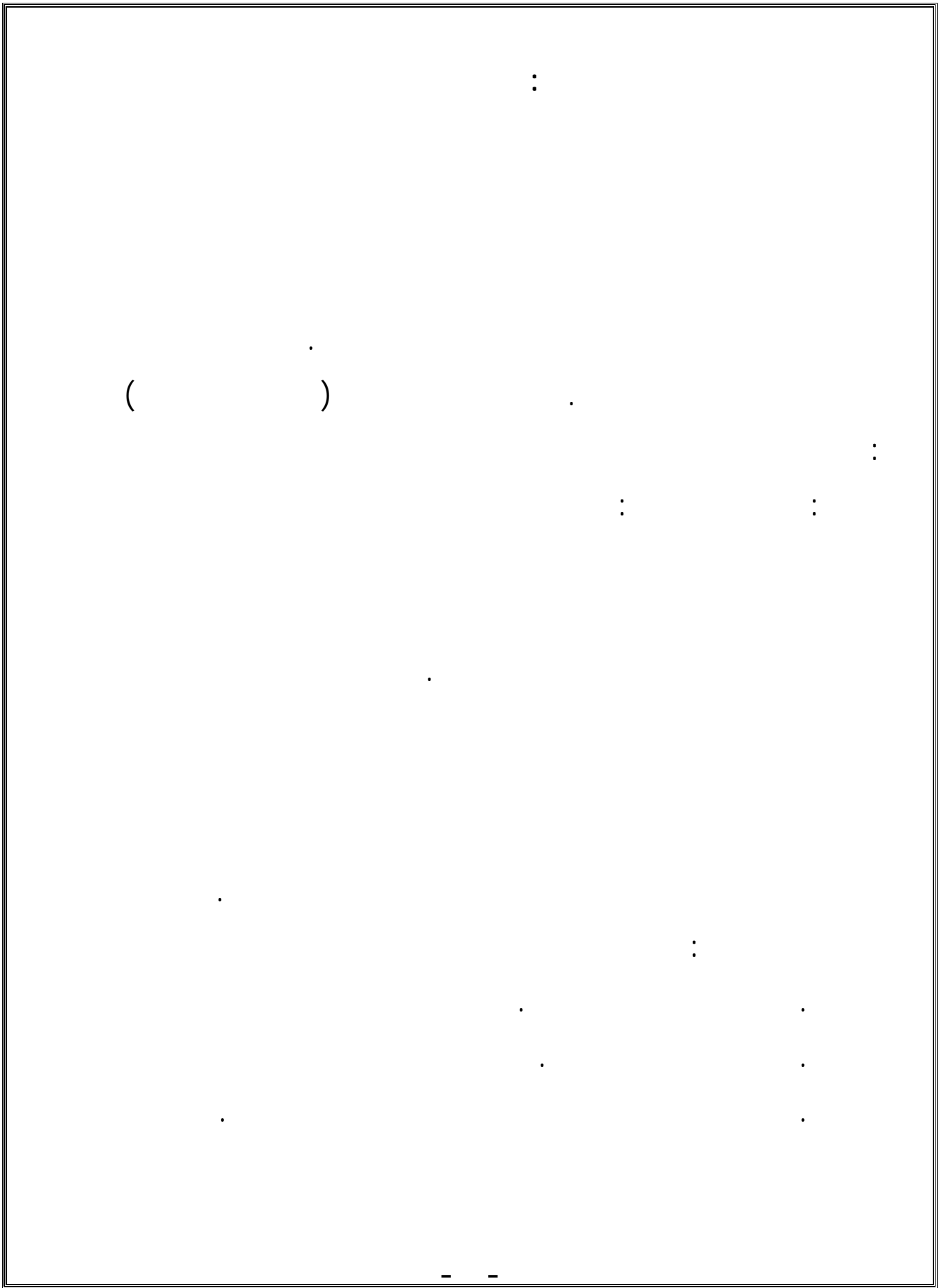
()

"

"

"

.



:

(.)

.

:

:

:

.

.

:

.

.

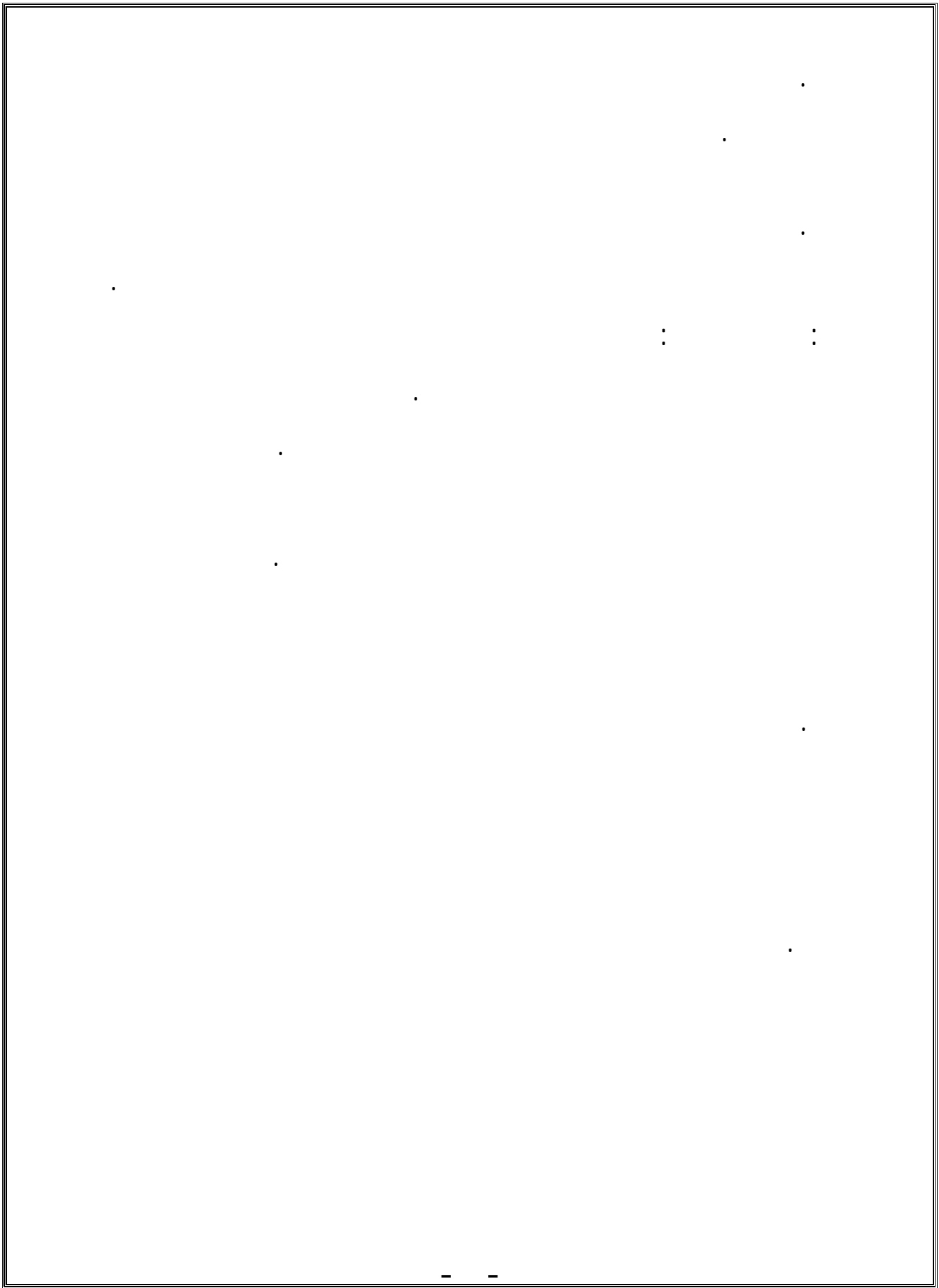
.

.

.

.

- -



(

)

.

:

:

.

.

:

.

.

- -

"

"

(

)

:

(

)

:

.

.

.

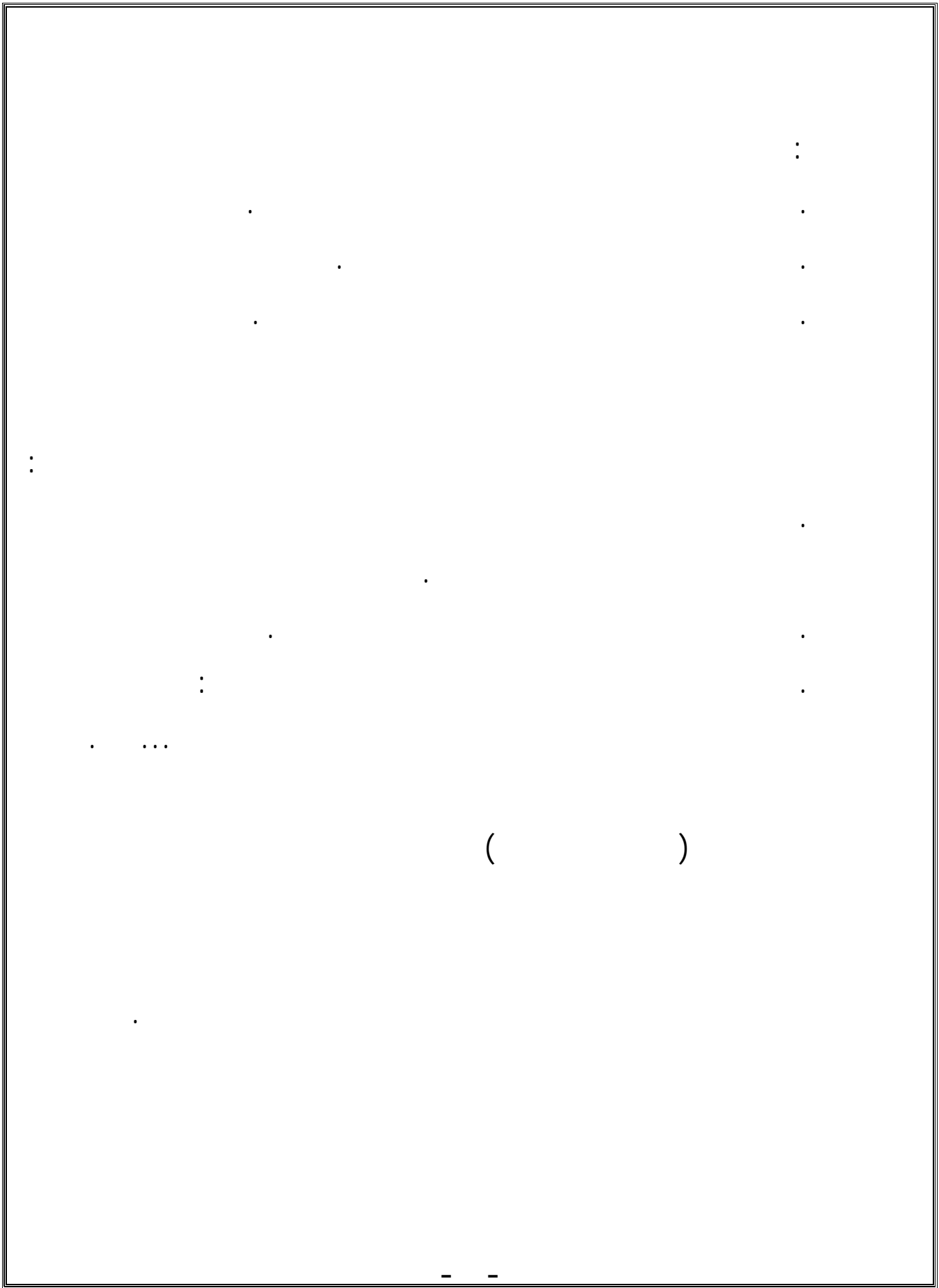
.

.

.

.

.



.

.

.

...

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

()

.

- -

()

.

.

: ()

.

:

(

.

:

(

:

.

()

:

.

.

.

.

.

.

.

.

" ()

"

"

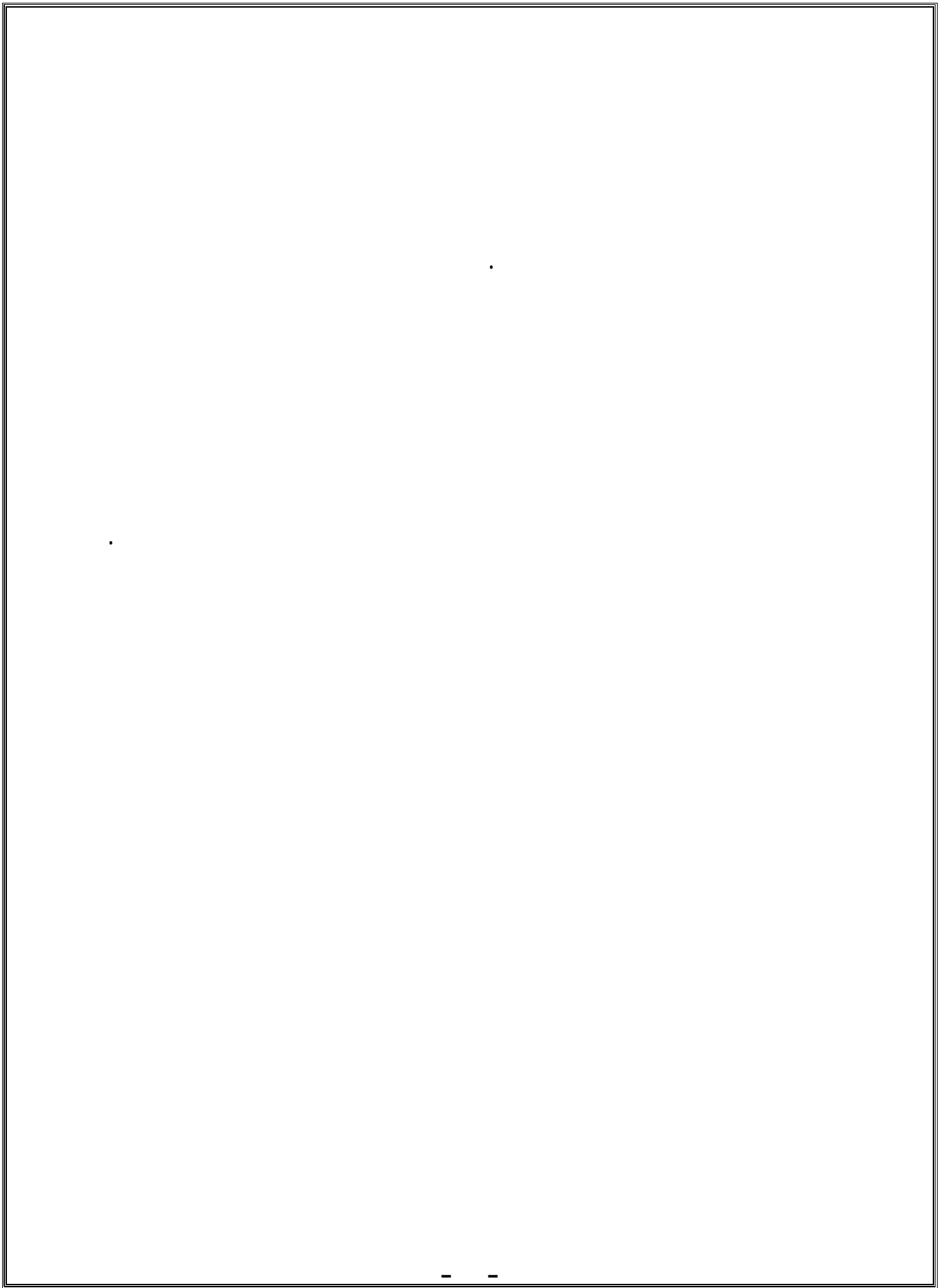
"

.

()

.

(أَلَمْ تَرَ كَيْفَ ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا كَلِمَةً طَيِّبَةً كَشَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ أَصْلُهَا ثَابِتٌ
وَفَرْعُهَا فِي السَّمَاءِ) . (:)



تمهيدية:

(/)

()

()

()

()

.

:

:

:

"

(

)

(

)

"

.

"

(

)

.

"

.

.

.

: :
()

.

.

.

()

.

.

.

- -

() () " () :

()

"

" () :

"

" ()

"

" ()

"

" ()

"

" ()

"

" ()

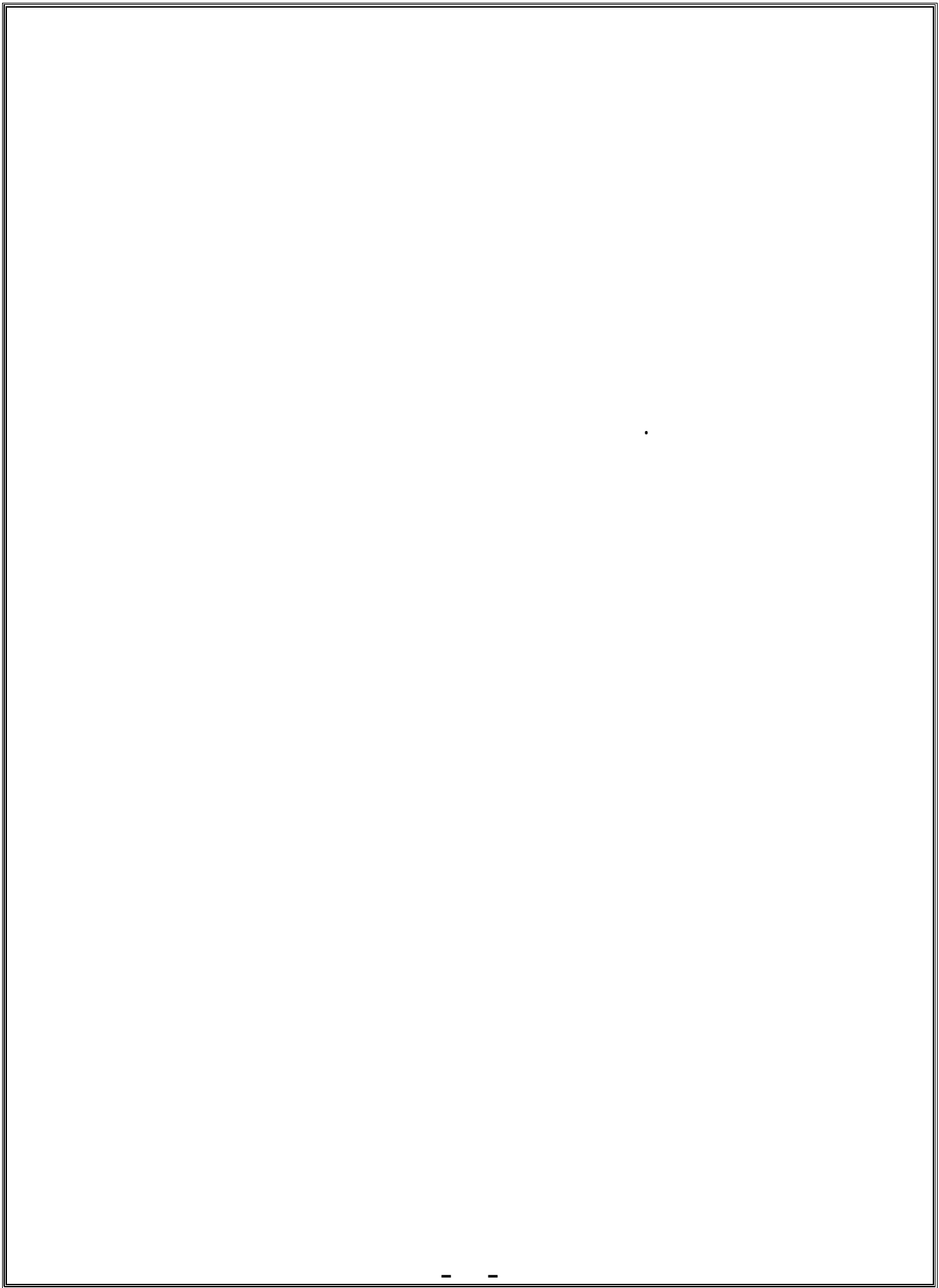
"

()

" ()

" ()

"



.

:

:

:

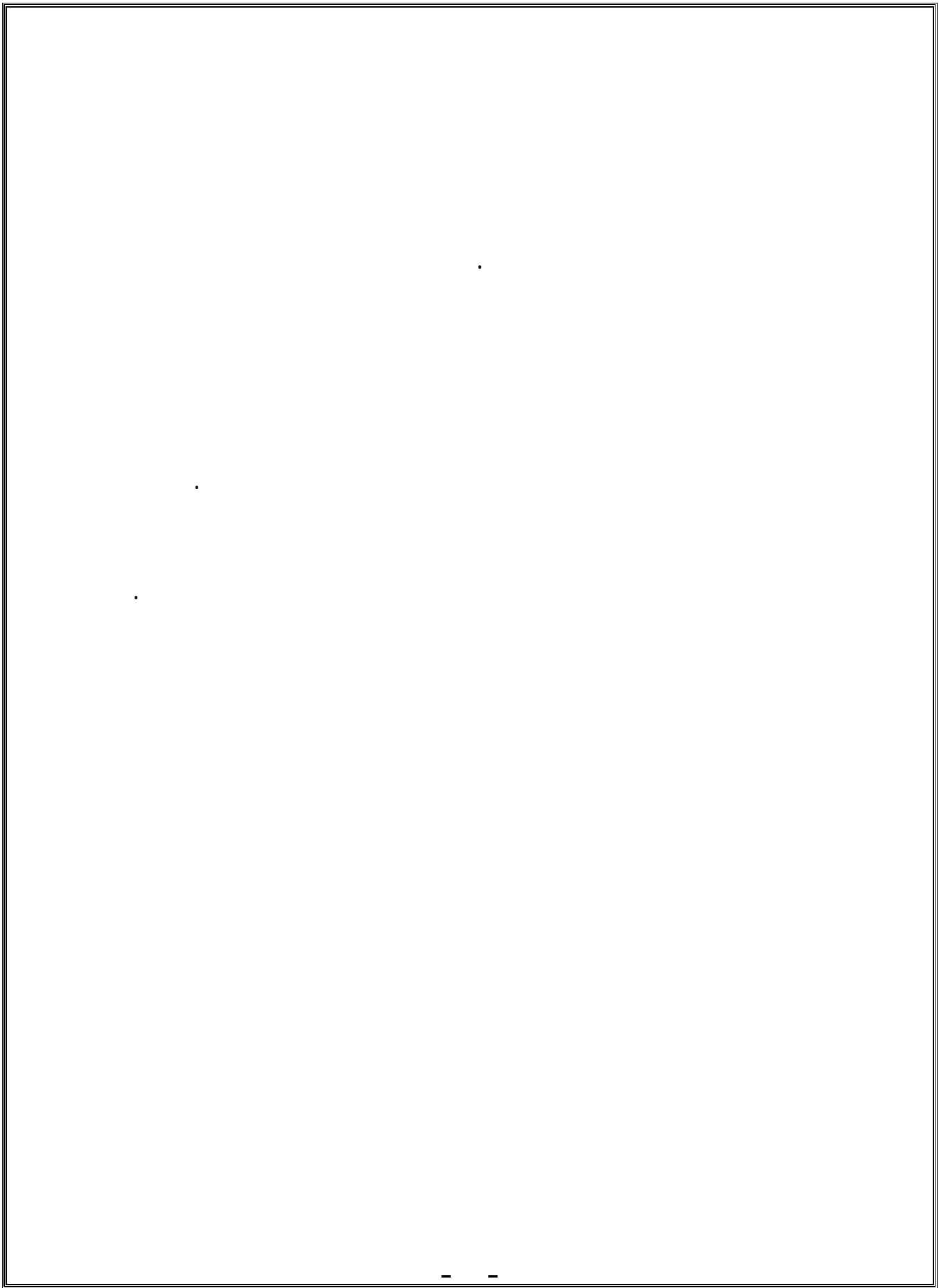
()

.

.

.

- -



:

:

" . ()

" .
" ()

" () .
" .

()

()

.

.

.

.

.

.

.

()

.

() ()

:

.

.

.

.

()

: ()

.

.

.

.

.

.

ثالثا :

;

:

()

-:

:

:

:

-

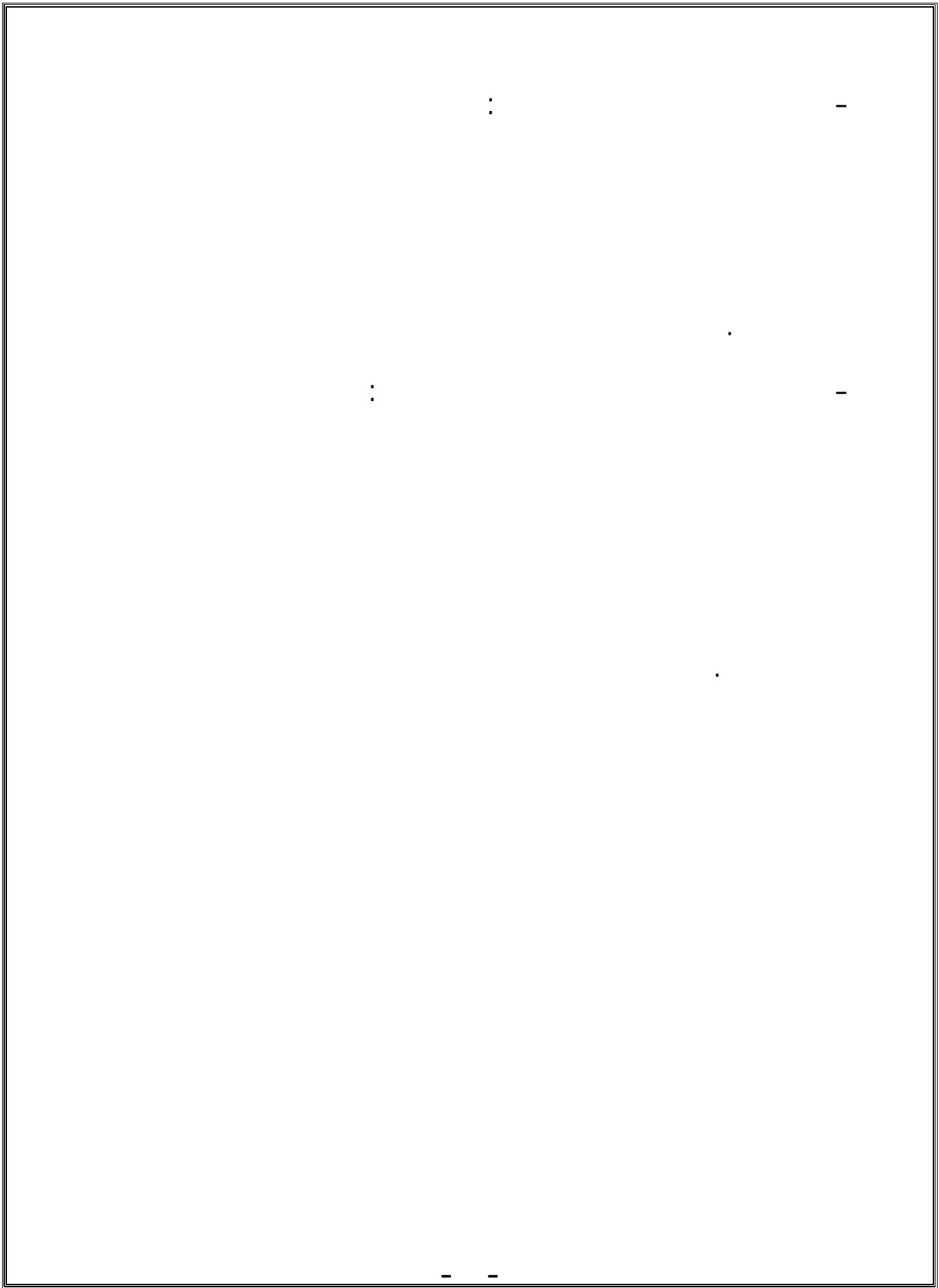
.

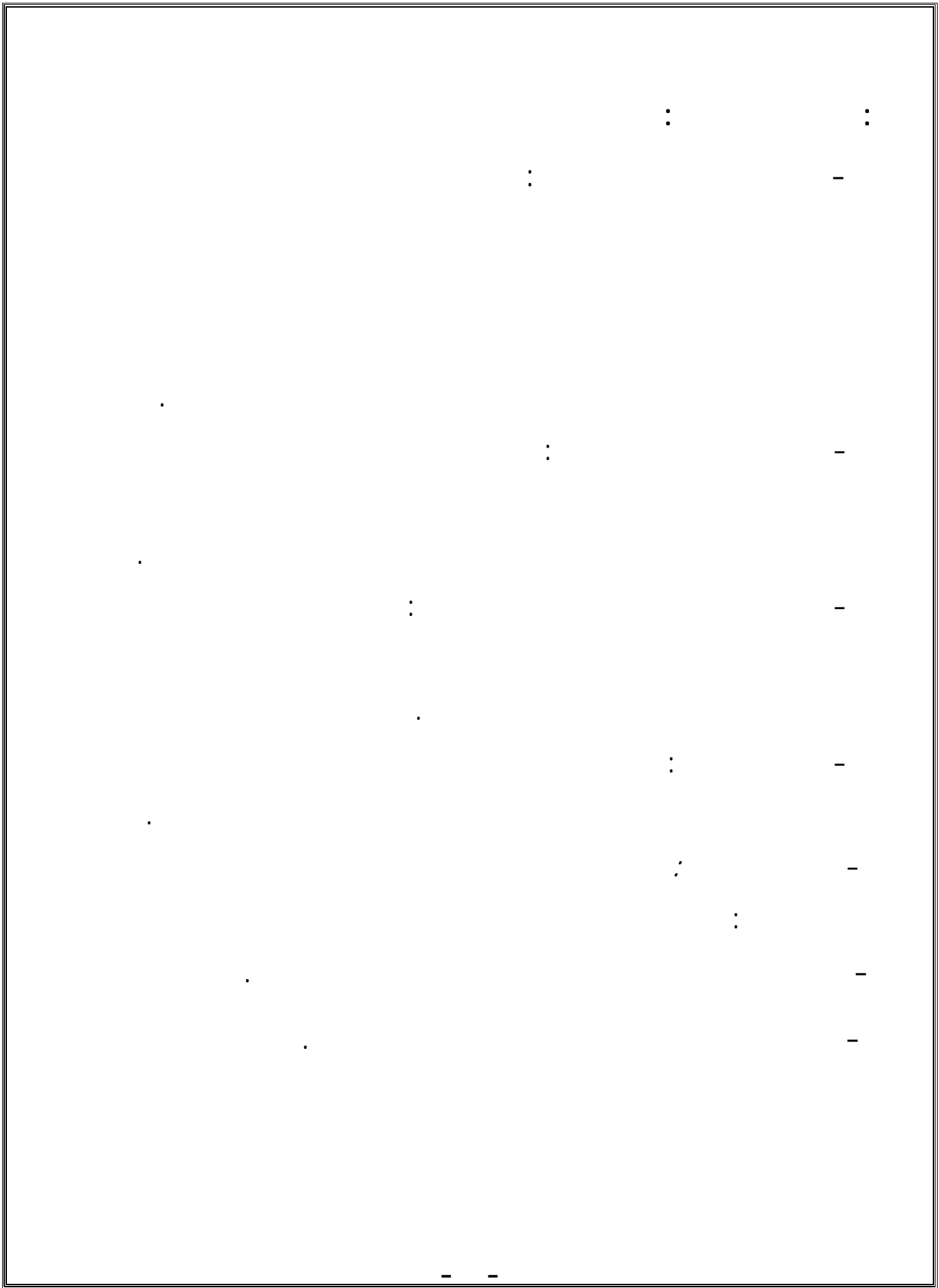
.

:

-

.



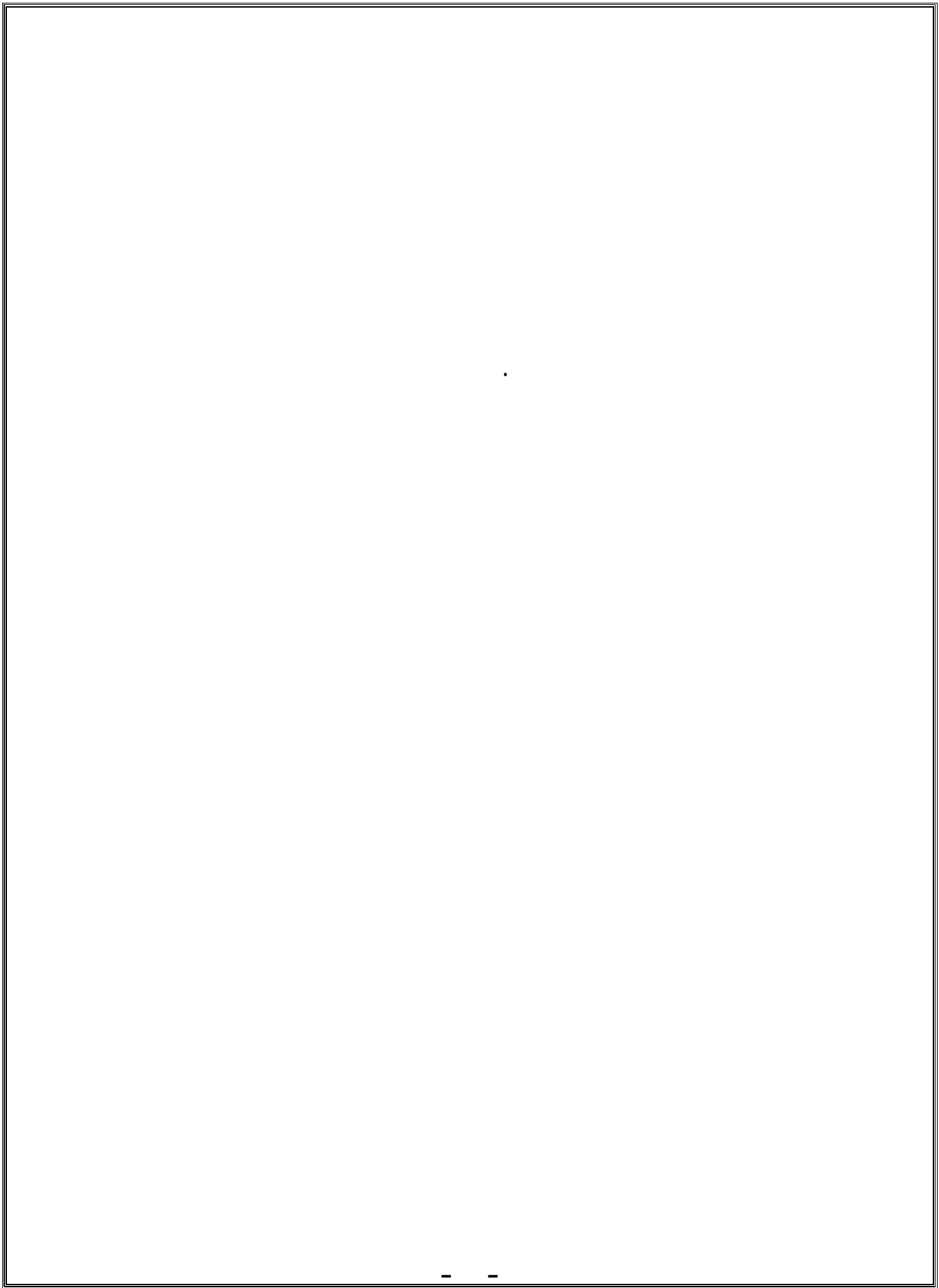


. . . .

()

.

تمهيدية:



:

.

:

:

()

:

.

.

.

.

.

.

.

.

()

:

:

.

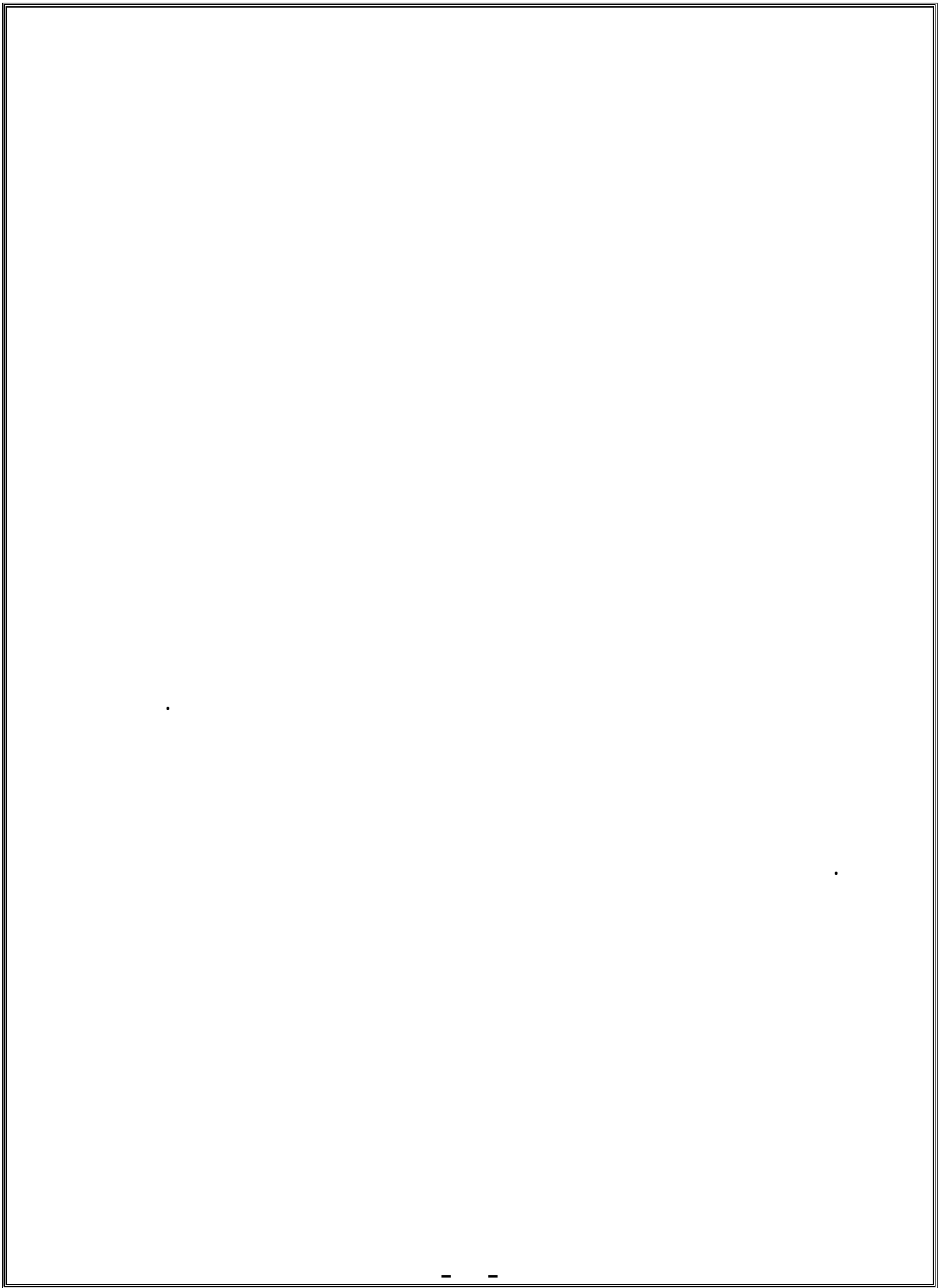
.

.

.

.

.



() :

:

:

()

.

:

()

.

:

()

.

()

()

.()

.

:

:

:

:

.

.

.

(

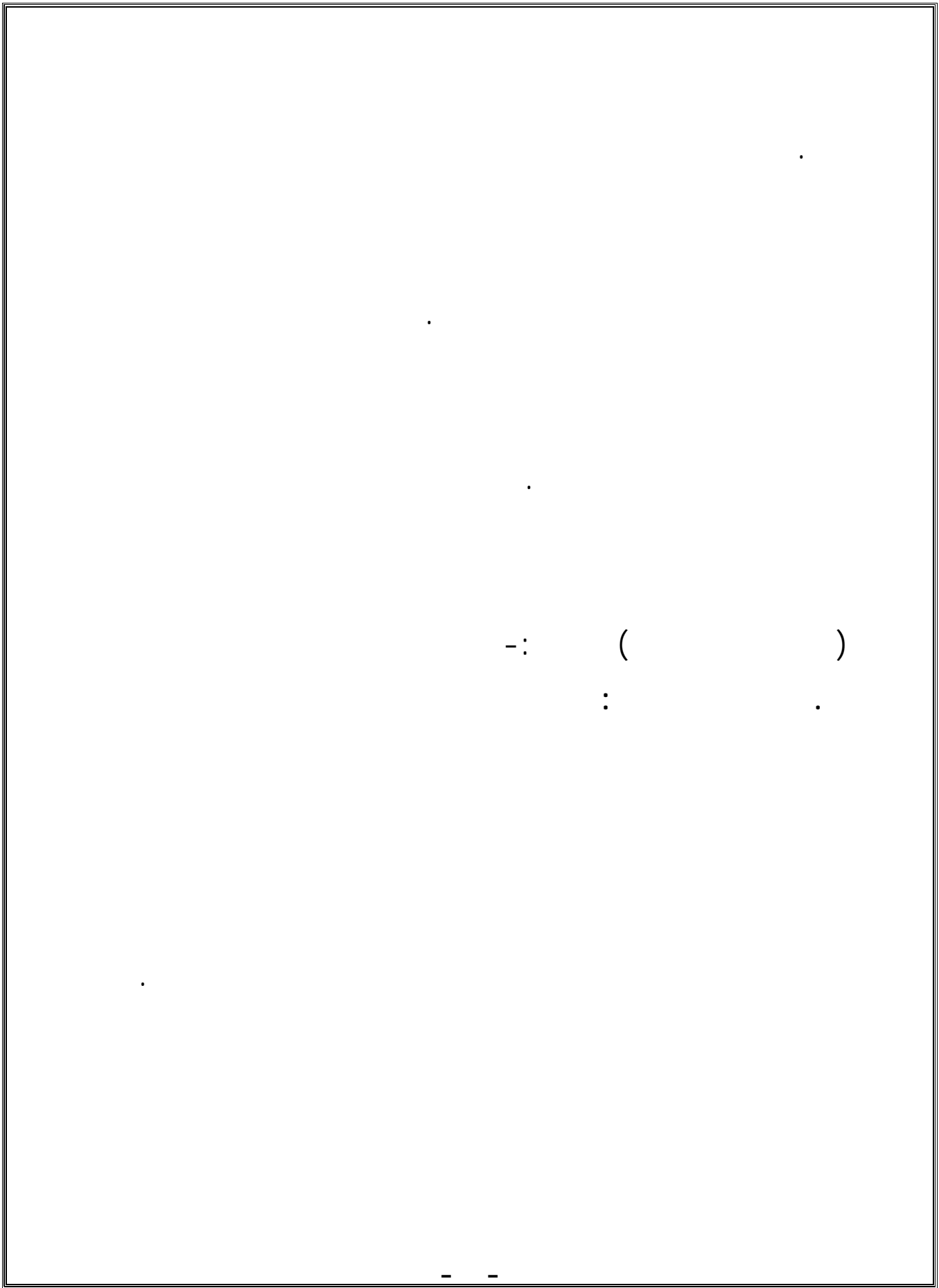
)

.

(

)

.



.

.

.

-: ()
: .

.

- -

()

·
·
·

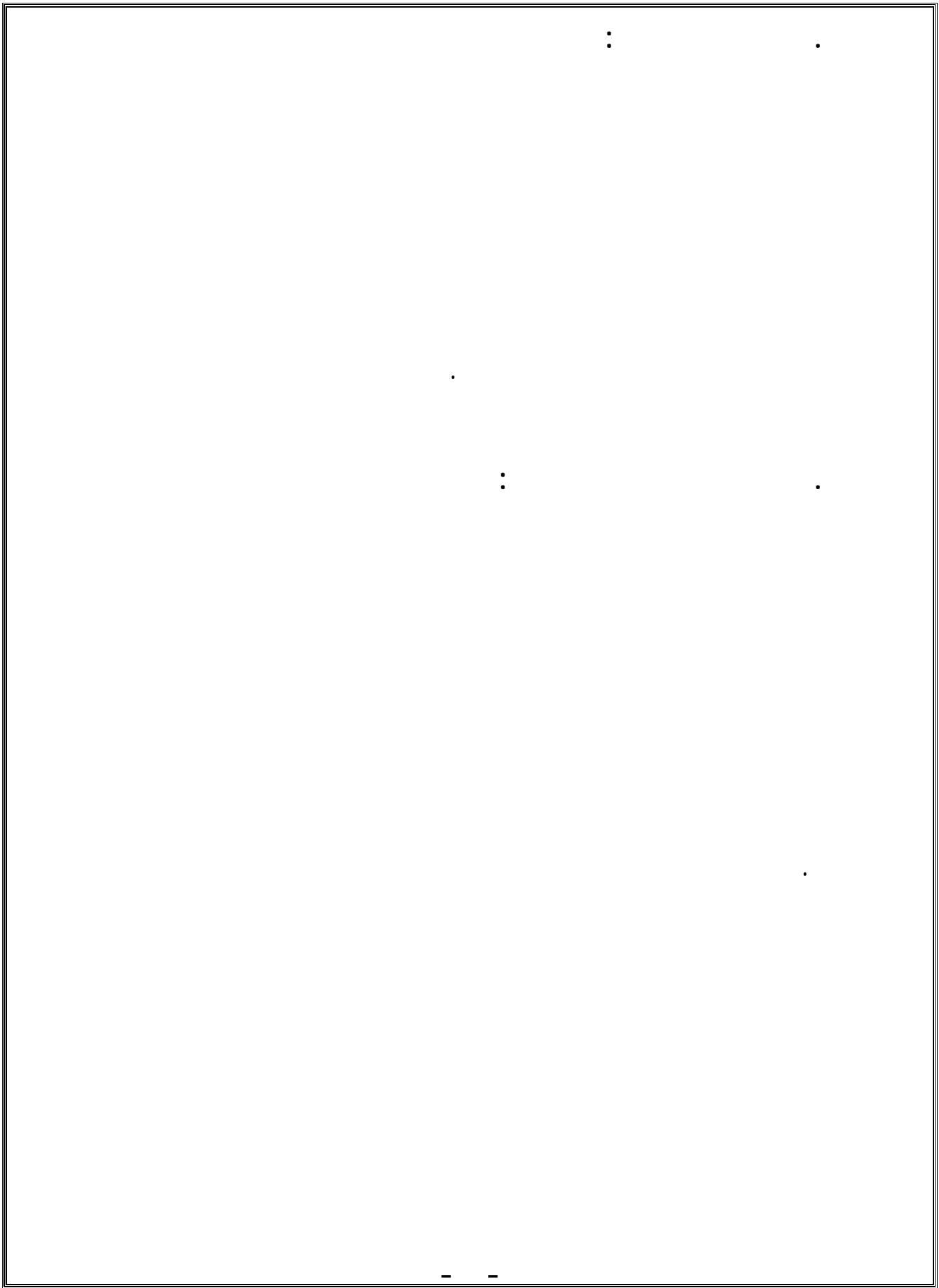
·
·
·

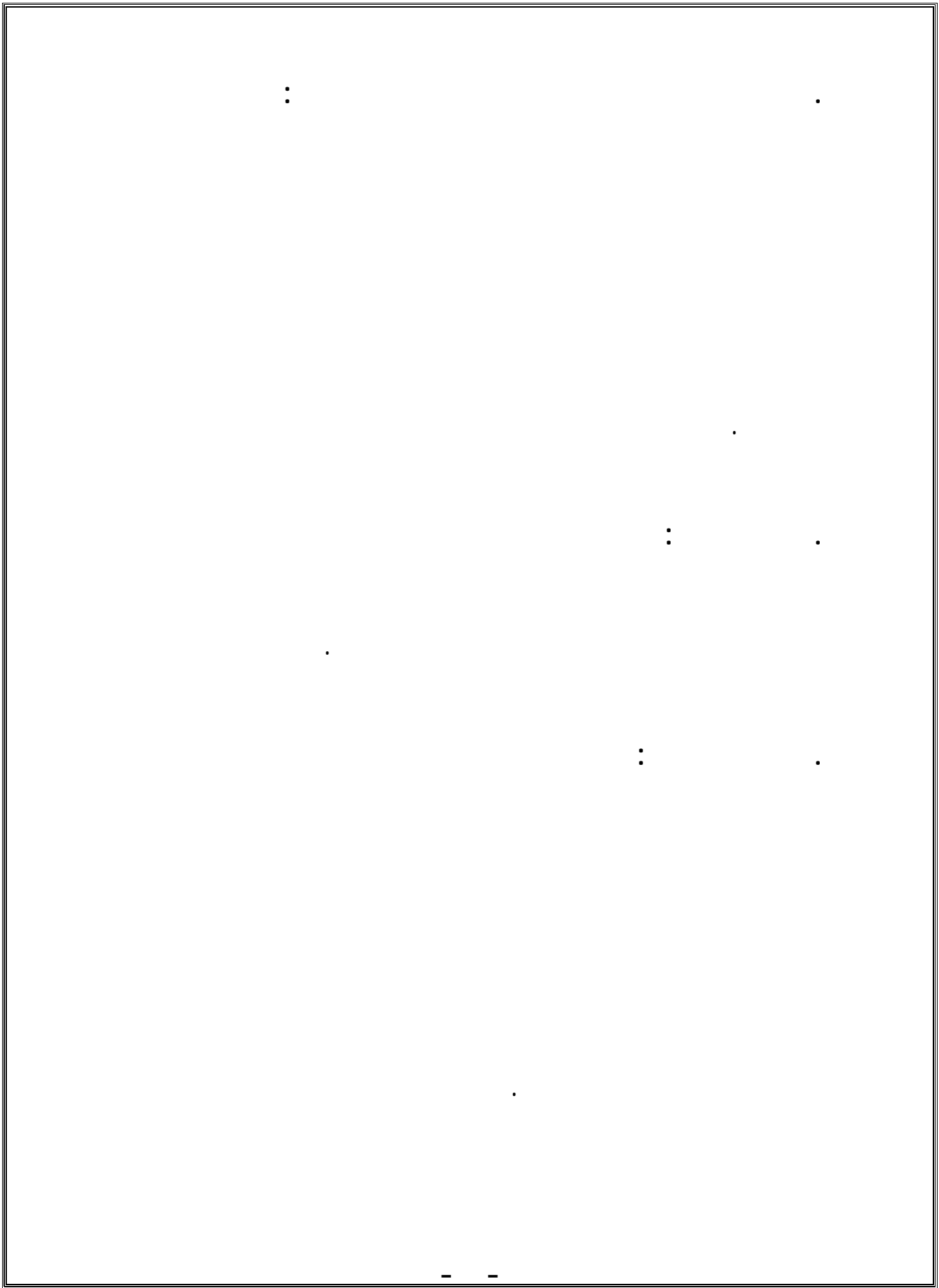
)

(

·

- -





:

.

.

:

.

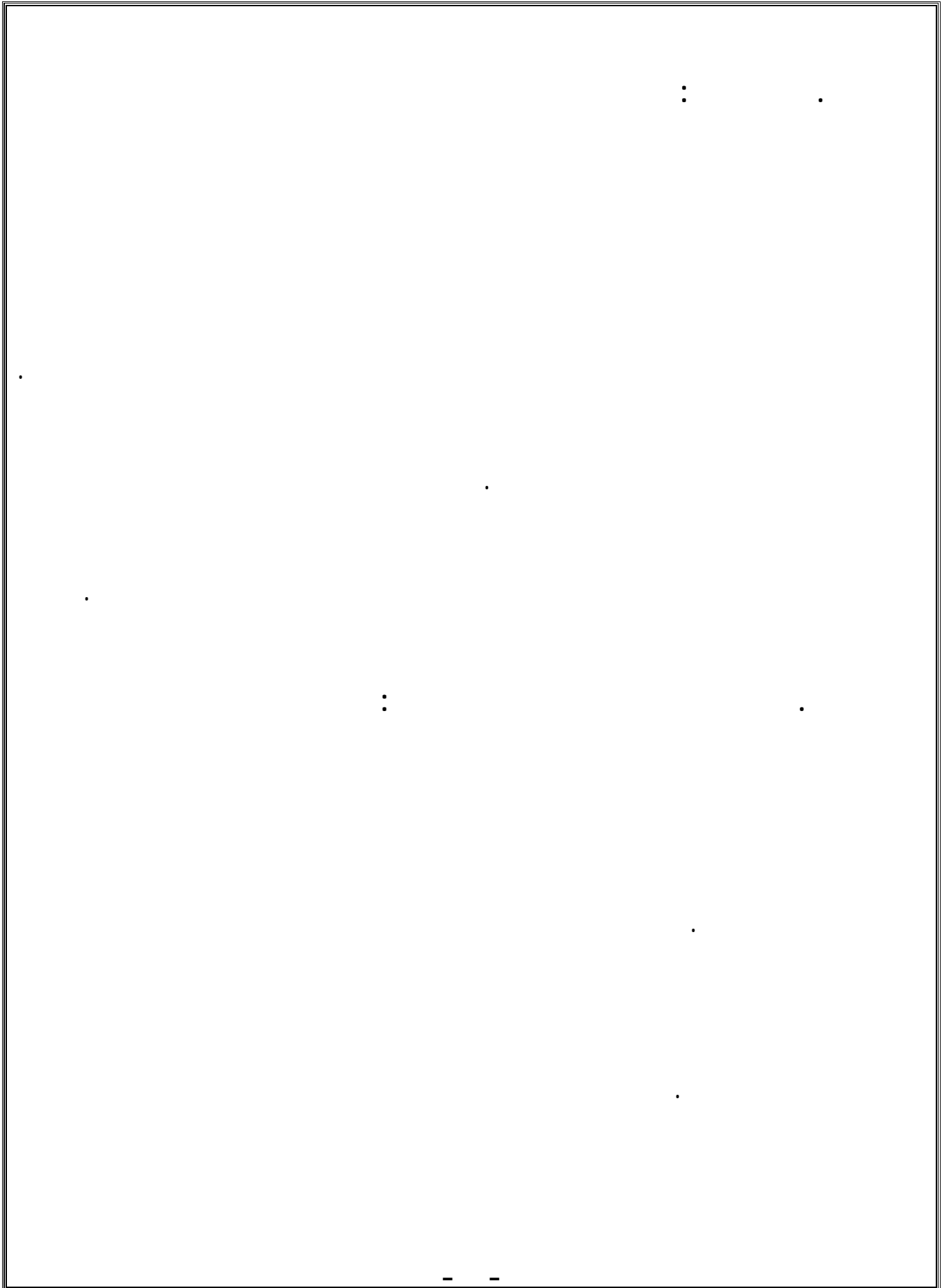
.

:

.

.

- -



:

:

()

:

()

.

:

.

.

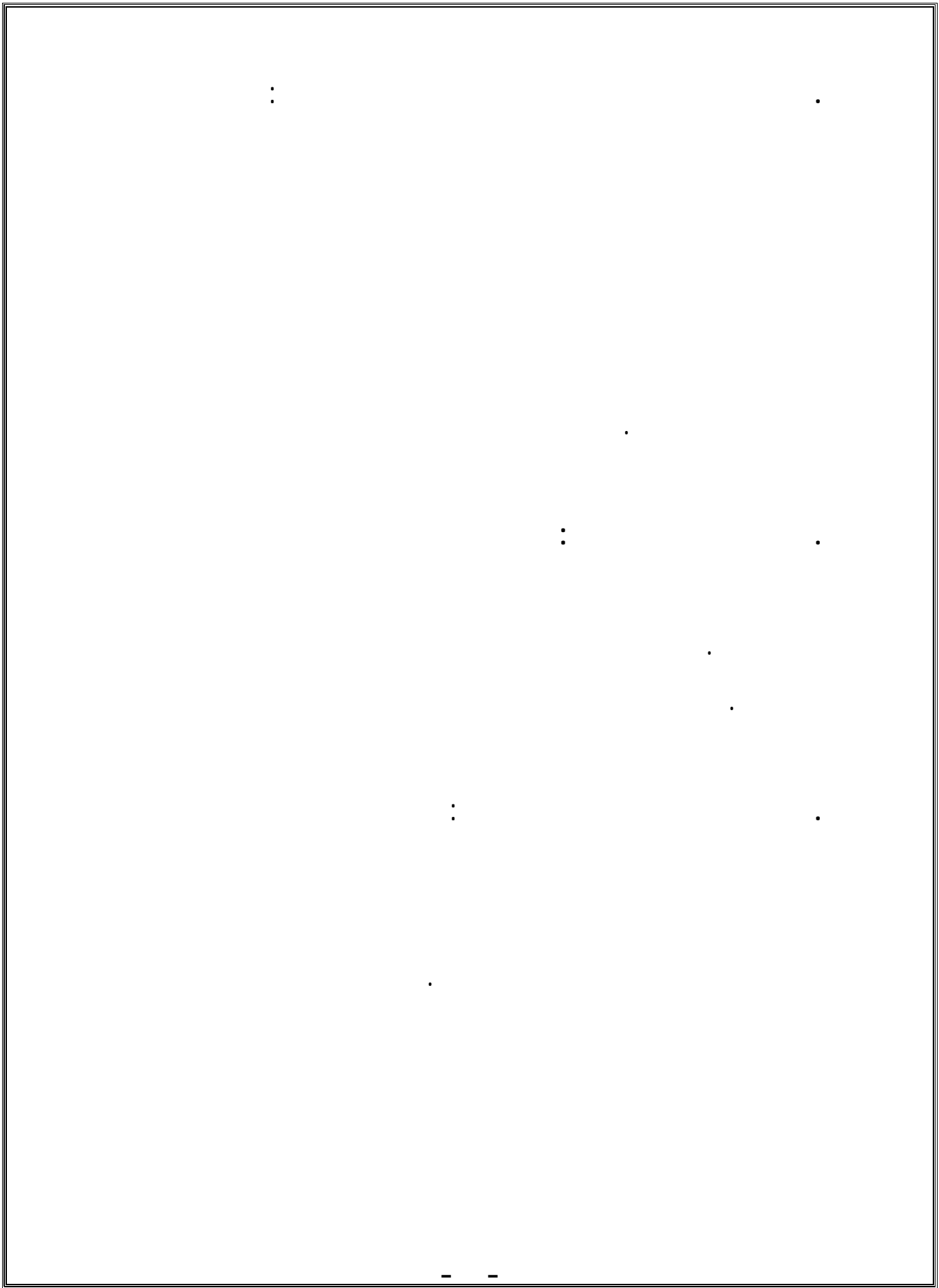
.

:

.

.

.



()

.

:

.

.

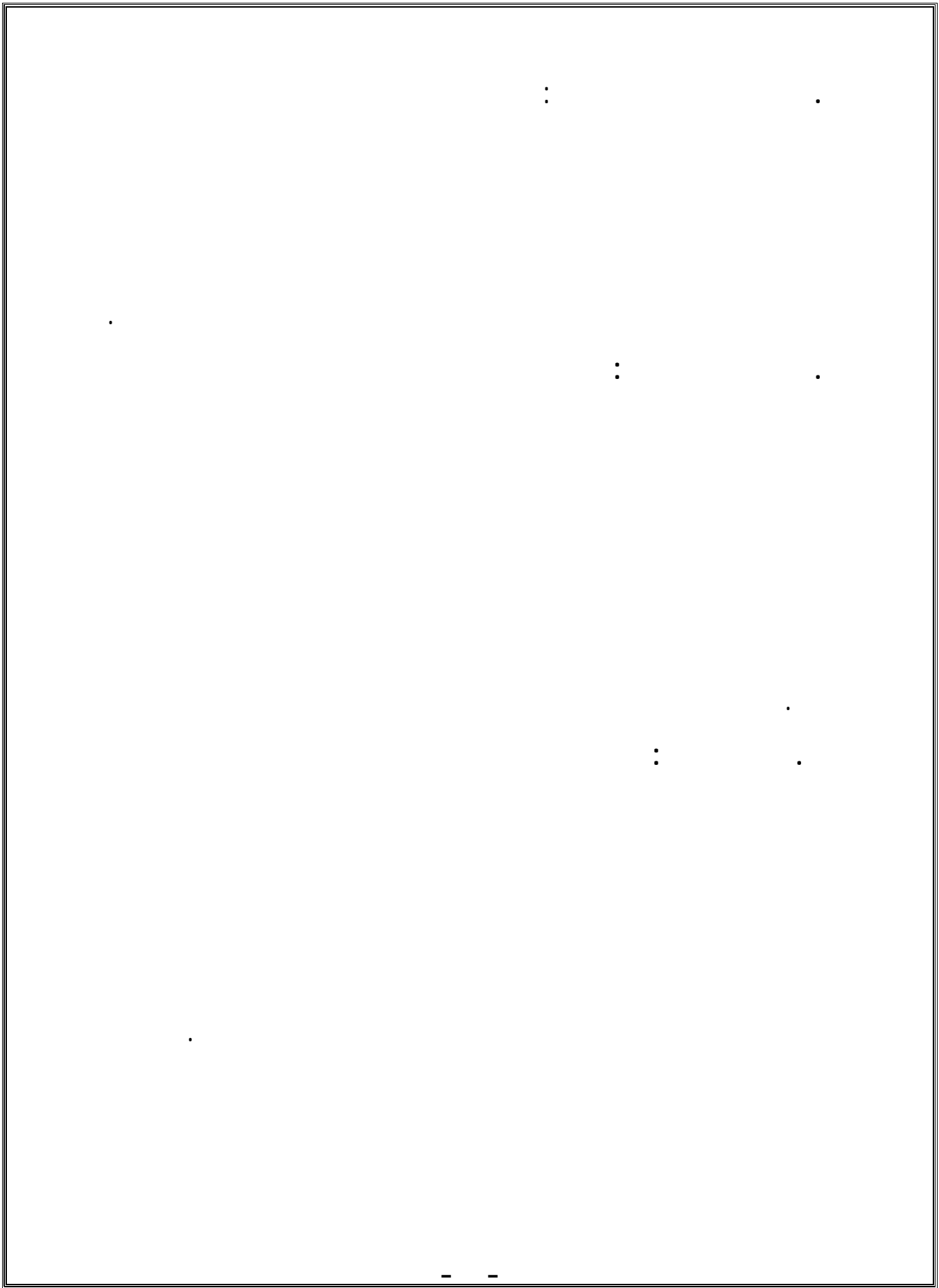
()

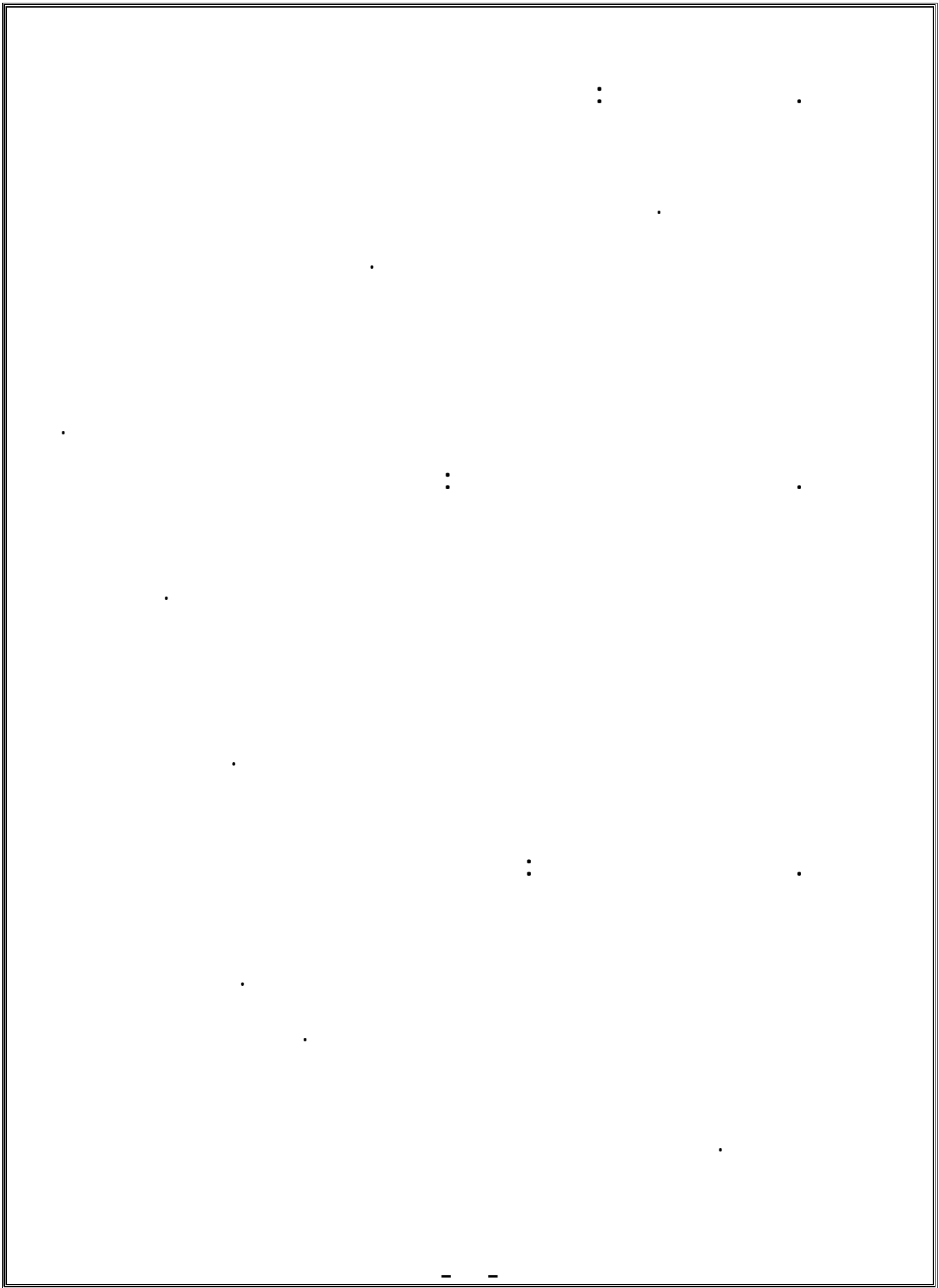
.

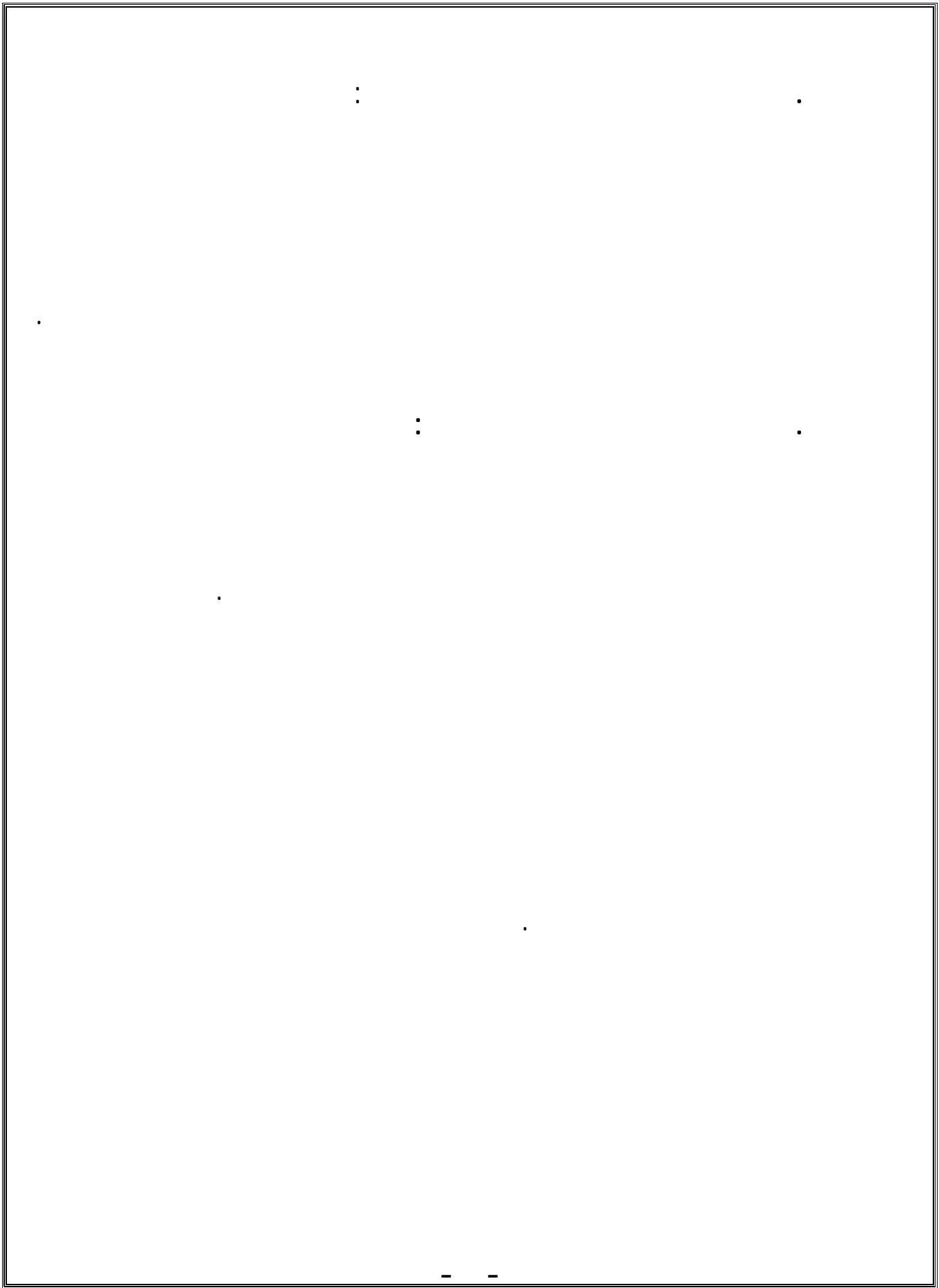
:

.

.







.

.

.

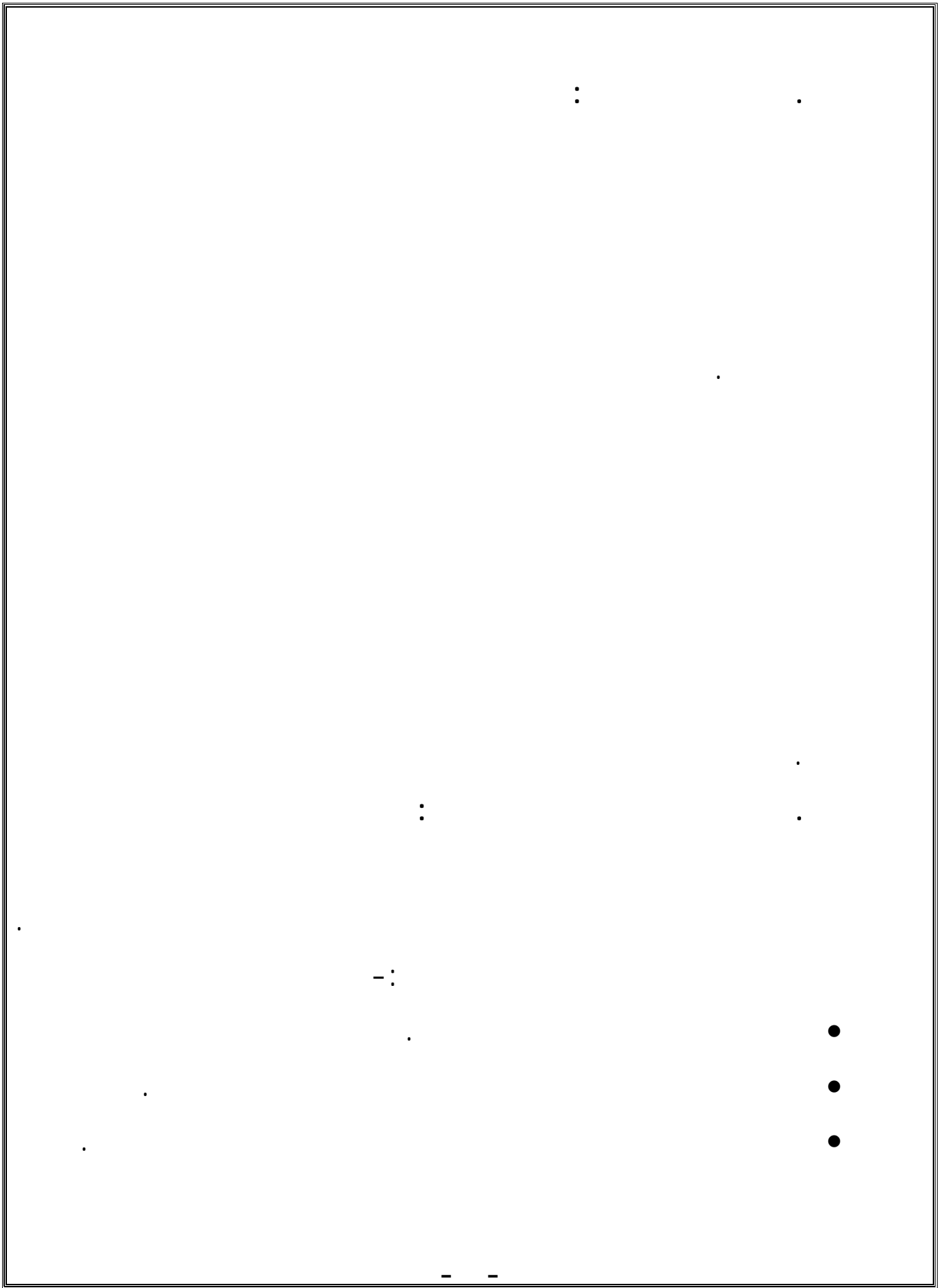
·
·

.

.

.

- -



:

.

.

:

.

.

- :

.

•

•

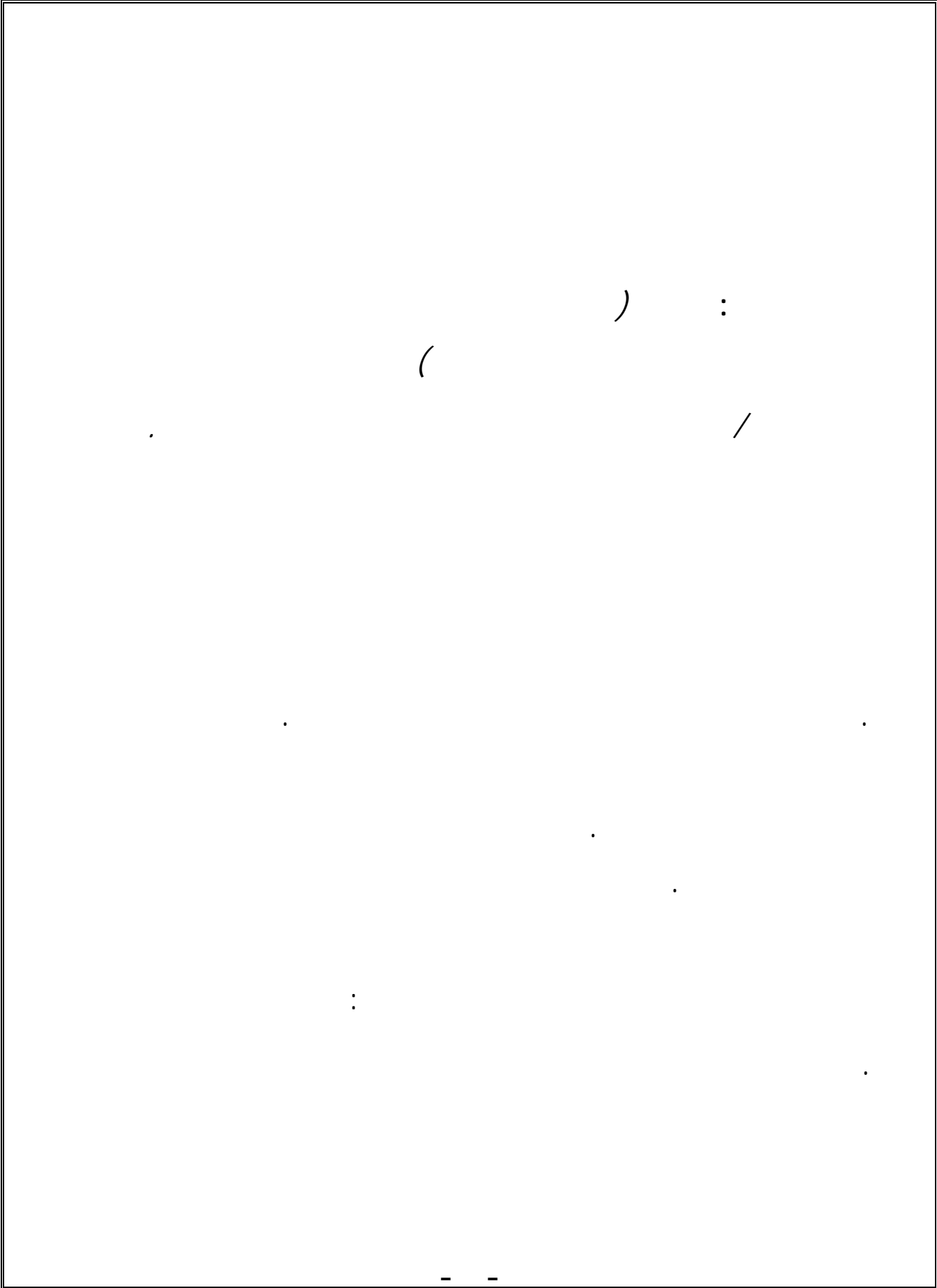
•

-

-

المبحث الخامس

الدراسات السابقة :



. () :

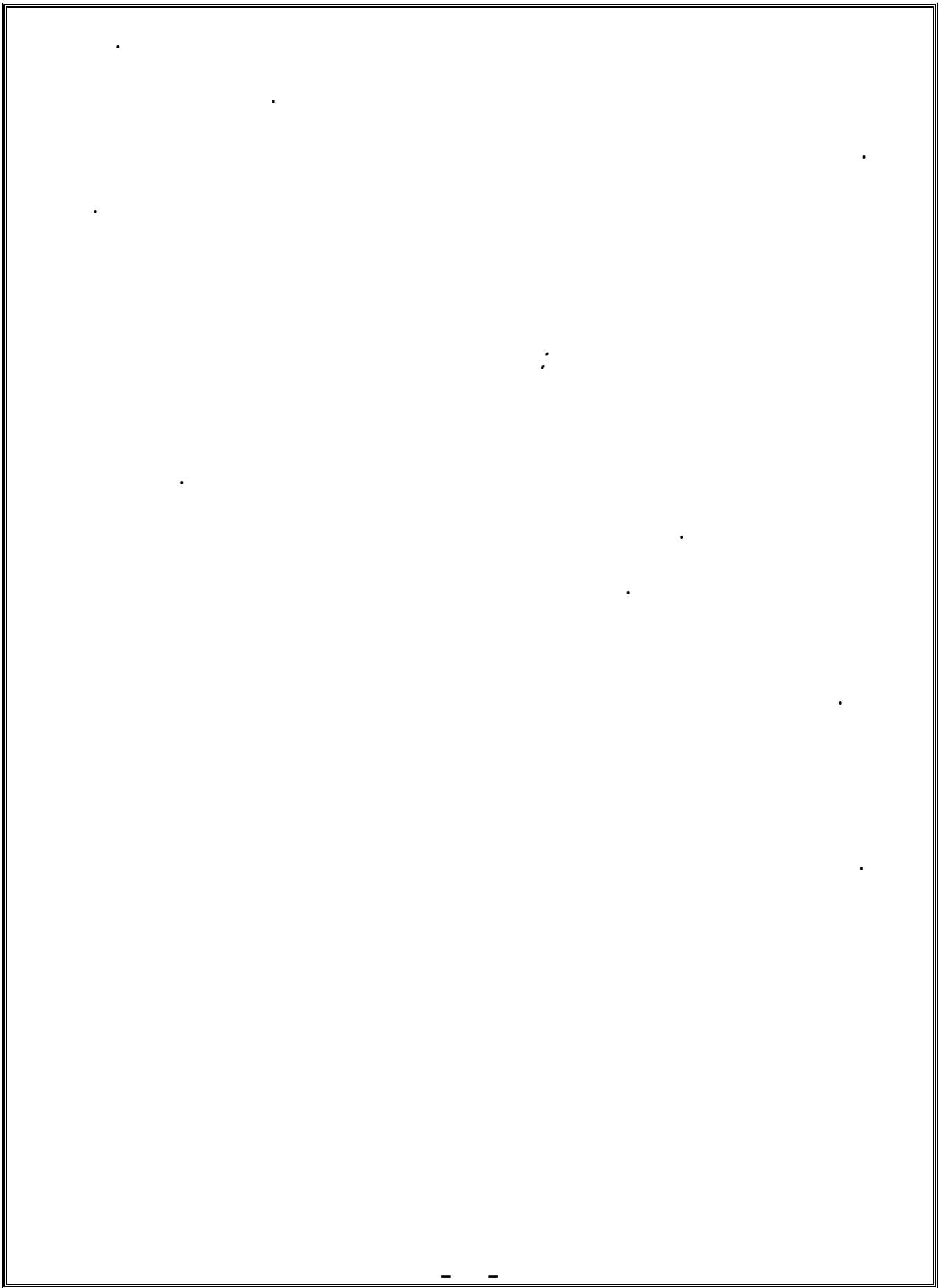
.

.

:

.

- -



) :

.(

/

.

.

.

.

- -

أهم نتائج الدراسة:

:

(,)

-

(,)

, ,)

.(,)

(, ,)

-

.

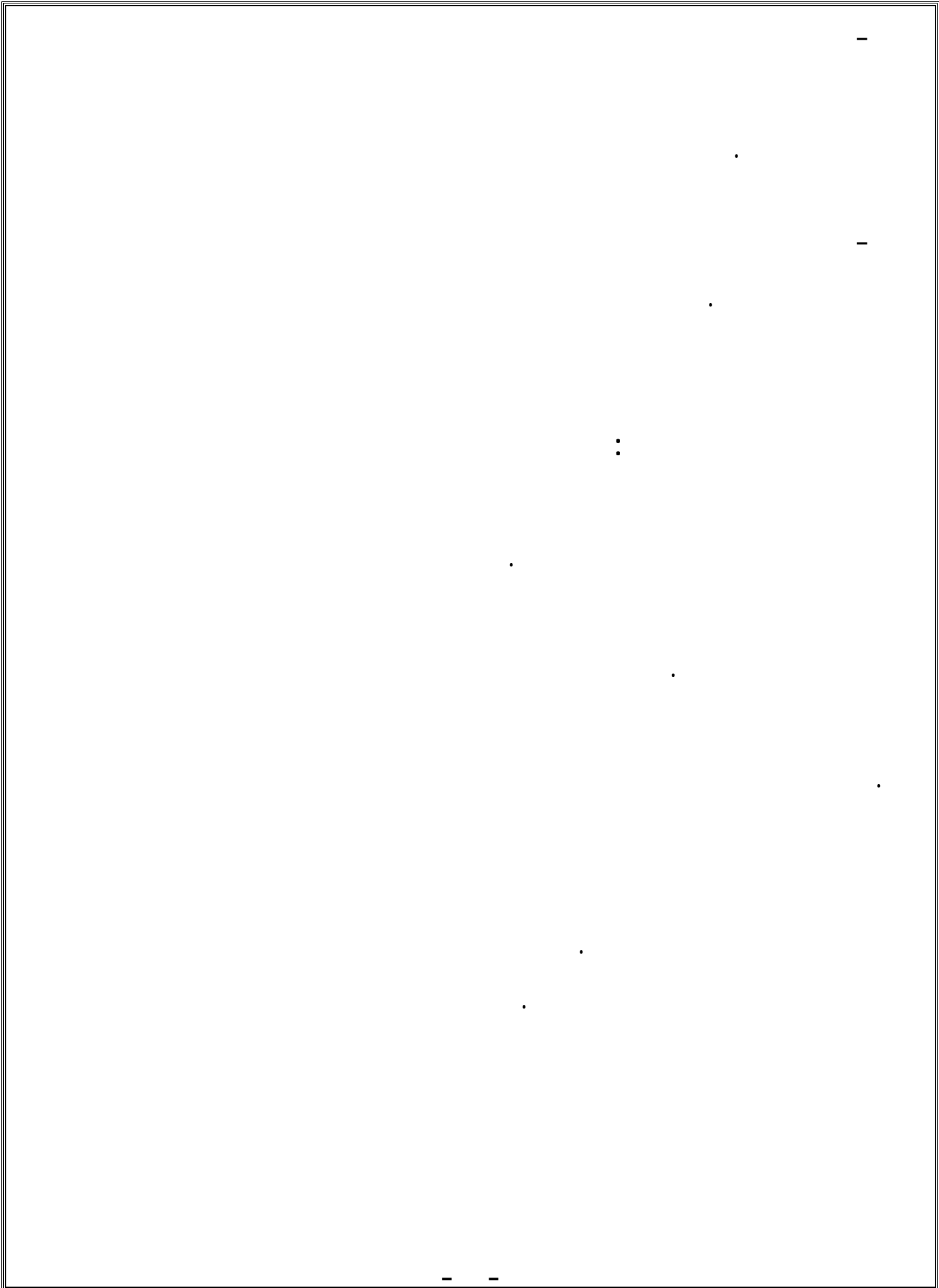
-

()

.

-

.



.(

)

:

.

/

.

.

.

;

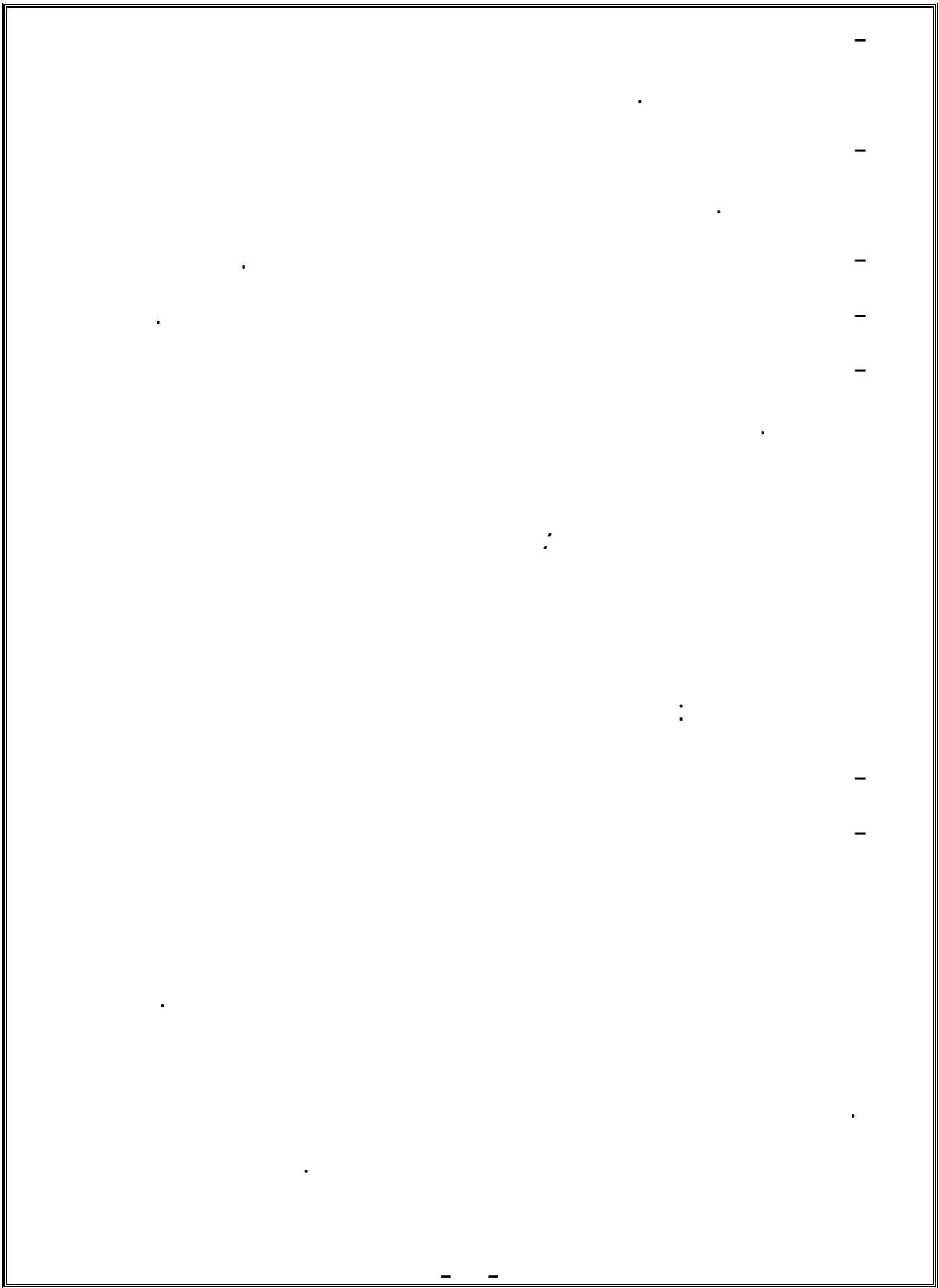
.

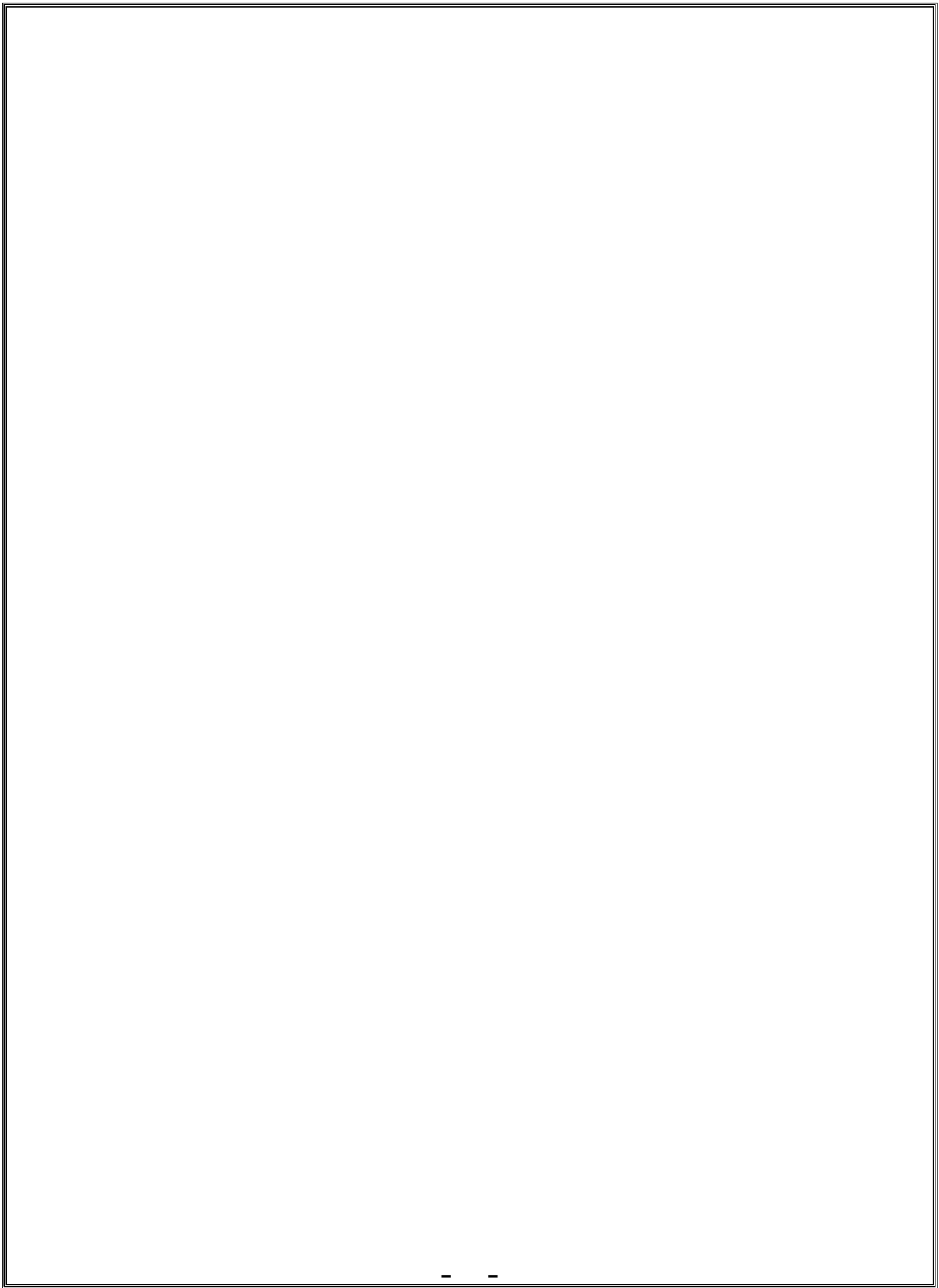
-

.

-

-





الفصل الثالث:

منهج الدراسة وإجراءاتها

الفصل الثالث منهجية الدراسة وإجراءاتها

()

.

:

"

.

:

()

. () ()

عينة الدراسة:

. () () ()

(-)

-)
.(- -

() : (

% ,		
% ,		
% ,		
% ,		
% ,		
%		

() ()

% ,

% ,

()

% ,

()

% ,

()

()

% ,

(٢) المؤهل العلمي :

جدول رقم (٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

% ,		
% ,		
%		
%		

() ()

% ,

()

()

%

% ,

: (

جدول رقم (٣)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة في مجال العمل بمراكز الشرطة

النسبة	العدد	سنوات الخبرة
% ,		

%		
% ,		
%		

() ()

% ,

% , ()

% ()

: (

جدول رقم (٤)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الرتبة

النسبة	العدد	الرتبة
--------	-------	--------

% ,		
% ,		
%		

() ()

% ,

()

% ,

: (

جدول رقم (٥)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير إجمالي عدد الدورات

النسبة	العدد	إجمالي عدد الدورات
% ,		
% ,		
% ,		
% ,		
%		

() ()

% ,

()

% ,

% ,

()

()

% ,

أداة الدراسة:

[()]

:

- -) :

.(- - :

· :

· :

·

:

(- - - -)

:

() () ()

() . () () ()

·

جدول رقم (٦)

توزيع العبارات على محاور الاستبانة

النسبة من مجموع العبارات	عدد العبارات	محاور الاستبانة
%٤٤,٤٤	٢٨	محور دور المهارات الأمنية في رفع مستوى أداء مديري مراكز الشرطة
%٢٨,٥٧	١٨	دور المهارات الأمنية في تحديد آلية ترشيح مديري مراكز الشرطة
%٢٦,٩٨	١٧	العقبات التي تحد من مستوى أداء مديري مراكز الشرطة
%١٠٠,٠	٦٣	مجموع عبارات الاستبانة

صدق أداة الدراسة:

أ - الصدق الظاهري:

(" ")

.(" ")

:

جـ -

()

()

()

()

.

- -

الجدول رقم (٧)

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
❖❖٠,٨١	❖❖٠,٩١	١٥	❖❖٠,٦٣	❖❖٠,٧٠	١
❖❖٠,٨٧	❖❖٠,٨٧	١٦	❖❖٠,٦٨	❖❖٠,٧٧	٢
❖❖٠,٨٣	❖❖٠,٨٩	١٧	❖❖٠,٦٧	❖❖٠,٧٨	٣
❖❖٠,٦٣	❖❖٠,٧٠	١٨	❖❖٠,٥٩	❖❖٠,٦٤	٤
❖❖٠,٦٨	❖❖٠,٧٧	١٩	❖❖٠,٧٥	❖❖٠,٦٦	٥
❖❖٠,٦٧	❖❖٠,٧٨	٢٠	❖❖٠,٦٠	❖❖٠,٥٧	٦
❖❖٠,٥٩	❖❖٠,٦٤	٢١	❖❖٠,٦٢	❖❖٠,٦٣	٧
❖❖٠,٦٣	❖❖٠,٧٠	٢٢	❖❖٠,٧١	❖❖٠,٥٢	٨
❖❖٠,٦٦	❖❖٠,٥٣	٢٣	❖❖٠,٦٨	❖❖٠,٧٤	٩
❖❖٠,٨٢	❖❖٠,٦٥	٢٤	❖❖٠,٦٧	❖❖٠,٨٠	١٠
❖❖٠,٥٩	❖❖٠,٥٣	٢٥	❖❖٠,٥٥	❖❖٠,٦٧	١١
❖❖٠,٥٧	❖❖٠,٧٠	٢٦	❖❖٠,٥١	❖❖٠,٥٤	١٢
❖❖٠,٦٧	❖❖٠,٦٤	٢٧	❖❖٠,٧٢	❖❖٠,٥٩	١٣
❖❖٠,٥٢	❖❖٠,٧٨	٢٨	❖❖٠,٦٩	❖❖٠,٦٤	١٤

**

الجدول رقم (٨)

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
❖❖٠,٨٢	❖❖٠,٨٨	١٠	❖❖٠,٦٢	❖❖٠,٦٢	١
❖❖٠,٧٠	❖❖٠,٧٧	١١	❖❖٠,٥٥	❖❖٠,٦٨	٢
❖❖٠,٦٥	❖❖٠,٦٧	١٢	❖❖٠,٣٦	❖❖٠,٤٥	٣
❖❖٠,٧٠	❖❖٠,٦٧	١٣	❖❖٠,٦٣	❖❖٠,٧٠	٤
❖❖٠,٦٥	❖❖٠,٧٧	١٤	❖❖٠,٧٥	❖❖٠,٧٨	٥
❖❖٠,٧١	❖❖٠,٨٤	١٥	❖❖٠,٦٦	❖❖٠,٦٣	٦
❖❖٠,٧٣	❖❖٠,٨٤	١٦	❖❖٠,٦٦	❖❖٠,٦٧	٧
❖❖٠,٧٣	❖❖٠,٨٠	١٧	❖❖٠,٦١	❖❖٠,٧٢	٨
❖❖٠,٧٢	❖❖٠,٧٧	١٨	❖❖٠,٦٥	❖❖٠,٧٣	٩

**

()

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
❖❖٠,٧٣	❖❖٠,٧٥	١٠	❖❖٠,٦٧	❖❖٠,٥٤	١
❖❖٠,٦٤	❖❖٠,٨٠	١١	❖❖٠,٥٤	❖❖٠,٧٩	٢
❖❖٠,٧٣	❖❖٠,٦٦	١٢	❖❖٠,٦٢	❖❖٠,٥٠	٣
❖❖٠,٨٤	❖❖٠,٥١	١٣	❖❖٠,٥٢	❖❖٠,٦٦	٤
❖❖٠,٦٢	❖❖٠,٥٥	١٤	❖❖٠,٦١	❖❖٠,٥٧	٥
❖❖٠,٧٠	❖❖٠,٥٣	١٥	❖❖٠,٥٠	❖❖٠,٥٨	٦
❖❖٠,٦٨	❖❖٠,٦٠	١٦	❖❖٠,٧٧	❖❖٠,٧١	٧
❖❖٠,٥٩	❖❖٠,٧١	١٧	❖❖٠,٧٢	❖❖٠,٦٩	٨
-	-	-	❖❖٠,٦٠	❖❖٠,٥٢	٩

()

معاملات الارتباط للمحاور بالدرجة الكلية للاستبانة

الدرجة الكلية	المحور
❖❖٠٩٢	محور دور المهارات الأمنية في رفع مستوى أداء مديري مراكز الشرطة
❖❖٠٩١	دور المهارات الأمنية في تحديد آلية ترشيح مديري مراكز الشرطة
❖❖٠٨٩	العقبات التي تحد من مستوى أداء مديري مراكز الشرطة

(-)

(,)

()

(,)

ثبات أداة الدراسة:

() :

الجدول رقم (١١)

١	٠.٩٠	١٧	العقبات التي تحد من مستوى أداء مديري مراكز الشرطة
	٠.٩١	١١	الثبات العام للاستبانة
الترتيب	ثبات المحور	عدد العبارات	محاور الإستبانة
٣	٠.٧٩	٢٨	دور المهارات الأمنية في رفع مستوى أداء مديري مراكز الشرطة
٢	٠.٨٩	١٨	دور المهارات الأمنية في تحديد آلية ترشيح مديري مراكز الشرطة

()

(,)

(,)

(,)

(,)

.

إجراءات تطبيق أداة الدراسة:

– () –

()

/

()

(spss)

أساليب المعالجة الإحصائية:

:

(Pearson)

(

(ALPHA)

(٢

(٣

(٤

(Independent – Samples T – Test) " " (

"

)

.(

(ANOVA One Way) (

"

"

(Scheffe) (

()

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

- " -
" - -
:

()

- " -
" -

()

- " -
" -

()

- " -
" -

:

() :

' '

-

' '

-

' '

-

' '

-

' '

-

.

إجابة السؤال الأول:

١- ما دور المهارات الأمنية في رفع مستوى أداء مديري مراكز الشرطة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

() :

()

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة على واقع محور دور المهارات الأمنية في رفع مستوى أداء مديري مراكز الشرطة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار		العبارة	رقم العبارة
			غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	النسبة %			
١	٠,٣٦	٤,٨٦	-	-	-	٤	٢٤	ك	توفير الاستقرار الوظيفي والاجتماعي مهم وضروري لمديري المراكز لضمان استقرارهم في العمل.	١٩	
			-	-	-	١٤,٣	٨٥,٧	%			
٢	٠,٣٩	٤,٨٢	-	-	-	٥	٢٣	ك	تحفيز العاملين على الإبداع والابتكار والتجديد	٢٣	
			-	-	-	١٧,٩	٨٢,١	%			
٣	٠,٤٢	٤,٧٩	-	-	-	٦	٢٢	ك	السرعة في إنجاز الأعمال وتقديمها	٢٧	
			-	-	-	٢١,٤	٧٨,٦	%			

()

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار		العبارة	رقم العبارة
			غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	النسبة %			
٤	٠,٤٢	٤,٧٩	-	-	-	٦	٢٢	ك	الدقة في إنجاز الأعمال ونجاحها	٢٦	
			-	-	-	٢١,٤	٧٨,٦	%			
٥	٠,٤٤	٤,٧٥	-	-	-	٧	٢١	ك	الإسهام في إنجاز العمل بأقل تكلفة	٢٨	
			-	-	-	٢٥	٧٥	%			
٦	٠,٥٣	٤,٧١	-	-	١	٦	٢١	ك	يساعد تبصر مديري مركز الشرطة بأبعاد الموقف الأمني في منع وقوع الجريمة	١	
			-	-	٣,٦	٢١,٤	٧٥	%			
٧	٠,٤٦	٤,٧١	-	-	-	٨	٢٠	ك	المساعدة في زيادة قدرة العاملين على التكيف مع الحالات الطارئة	٢٤	
			-	-	-	٢٨,٦	٧١,٤	%			
٨	٠,٤٨	٤,٦٨	-	-	-	٩	١٩	ك	ترفع مهارة مديري مركز الشرطة في إدارة المخاطر والأزمات من كفاءته في مواجهة الظروف الطارئة	٤	
			-	-	-	٣٢,١	٦٧,٩	%			
٩	٠,٥٥	٤,٦٨	-	-	١	٧	٢٠	ك	تؤدي مهارة مديري مركز	٨	

			-	-	٣,٦	٢٥	٧١,٤	%	الشرطة إلى احتواء الجماهير وتسهم في زيادة درجات تعاونهم مع رجال الأمن
١٠	٠,٥٦	٤,٦٤	-	-	١	٨	١٩	ك	تزيد قدرة مدبري مركز الشرطة على الاتصالات الشفوية الفعالة من كفاءته في مواجهة المشكلات الأمنية
			-	-	٣,٦	٢٨,٦	٦٧,٩	%	
١١	٠,٤٩	٤,٦٤	-	-	-	١٠	١٨	ك	تسهم مهارة مدبري مركز الشرطة في تعميق العلاقة وتويعها مع كافة الجهات في زيادة القدرة على حل الأزمات والمشكلات
			-	-	-	٣٥,٧	٦٤,٣	%	
١٢	٠,٦٣	٤,٦١	-	-	٢	٧	١٩	ك	اللقاءات بين القيادات على جميع المستويات تتيح فرصة المساهمة والمشاركة في الحوار والمناقشة لرفع الكفاية الأمنية
			-	-	٧,١	٢٥	٦٧,٩	%	
١٣	٠,٥٠	٤,٦١	-	-	-	١١	١٧	ك	زيادة قدرة العاملين على تحمل المسؤولية
			-	-	-	٣٩,٣	٦٠,٧	%	
١٤	٠,٥٠	٤,٦١	-	-	-	١١	١٧	ك	يسهم الإصغاء الجيد لمدبري مركز الشرطة في تفهمه المشكلات الأمنية المعاصرة
			-	-	-	٣٩,٣	٦٠,٧	%	

()

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار		العبارة	رقم العبارة
			غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	النسبة %			
١٥	٠,٥٧	٤,٥٧	-	-	١	١٠	١٧	ك	مساعدة العاملين في التخلص من الملل والضجر	٢٢	
			-	-	٣,٦	٣٥,٧	٦٠,٧	%			
١٦	٠,٨٤	٤,٥٤	-	-	٦	١	٢١	ك	مشاركة العاملين في مناسباتهم الاجتماعية	٢١	
			-	-	٢١,٤	٣,٦	٧٥	%			
١٧	٠,٦٩	٤,٤٦	-	-	٣	٩	١٦	ك	تمكن مهارة مدبري مركز الشرطة في إدارة الوقت من توفير الوقت الكافي لمواجهة الظروف الأمنية المستجدة	٥	
			-	-	١٠,٧	٣٢,١	٥٧,١	%			
١٨	٠,٩٢	٤,٣٩	-	٢	٢	٧	١٧	ك	يسهم ارتفاع الحس الأمني لمدير الشرطة في حسن توقع الجريمة ومنعها قبل وقوعها وضبط مرتكبها بعد وقوعها	١١	
			-	٧,١	٧,١	٢٥	٦٠,٧	%			
١٩	٠,٧٣	٤,٣٦	-	-	٤	١٠	١٤	ك	مهارة مدبري مركز الشرطة في اتخاذ القرار يقلل من الآثار السلبية لتداعيات	٧	
			-	-	١٤,٣	٣٥,٧	٥٠	%			

										الموقف الأمني
٢٠	٠,٨٤	٤,٢٥	-	٢	١	١٣	١٢	ك	%	الاتجاه إلى وسيلة التفاهم دون الاعتماد على السلطة الرسمية في تيسير الأمور داخل الجهاز الأمني
			-	٧,١	٣,٦	٤٦,٤	٤٢,٩			
٢١	٠,٩٨	٤,١٨	-	٣	٢	١٠	١٣	ك	%	يقوم مديرو المراكز الأمنية بتفويض سلطاتهم بطريقة مقننة ومحددة حتى لا تستغل السلطة من قبل المفوضين
			-	١٠,٧	٧,١	٣٥,٧	٤٦,٤			
٢٢	٠,٩٠	٤,١٨	-	٢	٣	١١	١٢	ك	%	خبرة وكفاءة مديري المراكز من الناحية التقنية تساعد على معرفة واكتشاف أساليب ووسائل الجريمة قبل وقوعها
			-	٧,١	١٠,٧	٣٩,٣	٤٢,٩			
٢٣	٠,٧٧	٤,١٨	-	١	٣	١٤	١٠	ك	%	تزيد إحاطة مديري مركز الشرطة بالتوجيه السياسي للدولة من كفاءته في اتخاذ القرارات
			-	٣,٦	١٠,٧	٥٠	٣٥,٧			
٢٤	٠,٩٠	٤,٠٧	-	١	٧	٩	١١	ك	%	إقدام ومشاركة مديري المراكز الأمنية بالالتحاق في الدورات التدريبية على شبكة الانترنت يرفع من كفاءة أدائهم
			-	٣,٦	٢٥	٣٢,١	٣٩,٣			

()

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبارة	رقم العبارة
			غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	النسبة %		
٢٥	٠,٨٨	٤,٠٤	-	٣	١	١٦	٨	ك	%	ما يقوم به مديري المراكز من عقوبات للأفراد المخطفين بطريقة سرية أمر ضروري ضمن مهاراتهم الإدارية
			-	١٠,٧	٣,٦	٥٧,١	٢٨,٦			
٢٦	٠,٩٠	٣,٩٣	-	١	٩	٩	٩	ك	%	يرفع حسن استخدام مديري مركز الشرطة للسلاح من فعالية محاصرة الظواهر الإجرامية
			-	٣,٦	٣٢,١	٣٢,١	٣٢,١			
٢٧	١,١٣	٣,٨٩	-	٥	٤	٨	١١	ك	%	احتفاظ المدير بالسلطة المركزية والمسئولية أمر ضروري يؤدي إلى تسهيل عملية الرقابة والمتابعة
			-	١٧,٩	١٤,٣	٢٨,٦	٣٩,٣			
٢٨	٠,٨٢	٣,٦٨	-	٣	٦	١٦	٣	ك	%	توفير الخدمات الإلكترونية المختلفة مثل الأفلام التعليمية لمديري المراكز أمر ضروري ضمن مهاراتهم الإدارية
			-	١٠,٧	٢١,٤	٥٧,١	١٠,٧			

٠,٢٧

٤,٤٥

المتوسط الكلي للموافقة على دور المهارات الأمنية في رفع مستوى أداء مديري مراكز الشرطة

()

(,)

(, - ,)

()

:

) ()

-

((

(,)

((

) ()

-

(,)

((

) ()

-

(,)

((

) ()

-

(,)

.
)) () -
((
(,)

.
)) () -
((
(,)

.
)) () -
((
(,)

()

()

((()

((

(,)

:

:()

()

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والرتب لإجابات أفراد الدراسة على واقع محور

دور المهارات الأمنية في تحديد آلية ترشيح مديري مراكز الشرطة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				التكرار النسبة %	العبارة	رقم العبارة
			غير موافق	غير	محايد	موافق			

			جدا	موافق			جدا			
١٥	١	٠,٥٦	٤,٦٤	-	-	١	٨	١٩	ك	القدرة على زيادة الرغبة في إنجاز الواجبات والمهام لدى العاملين
				-	-	٣,٦	٢٨,٦	٦٧,٩	%	
١٦	٢	٠,٥١	٤,٥٤	-	-	-	١٣	١٥	ك	القدرة على زيادة درجة التزام العاملين بأوقات الدوام الرسمي
				-	-	-	٤٦,٤	٥٣,٦	%	
١٤	٣	٠,٦٤	٤,٥٤	-	-	٢	٩	١٧	ك	القدرة على رفع قدرات ومهارات العاملين
				-	-	٧,١	٣٢,١	٦٠,٧	%	
١٢	٤	٠,٧٥	٤,٥٠	-	١	١	٩	١٧	ك	القدرة على استيعاب وتنفيذ أية تكاليفات أو مهام مهما تعاضمت نوعيتها وخطورتها
				-	٣,٦	٣,٦	٣٢,١	٦٠,٧	%	
١٧	٥	٠,٧٤	٤,٤٦	-	١	١	١٠	١٦	ك	الحد من محاولات تجاوز الأنظمة من قبل بعض العاملين
				-	٣,٦	٣,٦	٣٥,٧	٥٧,١	%	
١٨	٦	٠,٦٩	٤,٤٦	-	-	٣	٩	١٦	ك	القدرة على شغل الوظيفة المرشح لها
				-	-	١٠,٧	٣٢,١	٥٧,١	%	
١٣	٧	٠,٧٩	٤,٤٣	-	١	٢	٩	١٦	ك	الكفاية العسكرية ويقصد بها سيطرة القائد على جميع مروضيه
				-	٣,٦	٧,١	٣٢,١	٥٧,١	%	
١٠	٨	٠,٦٣	٤,٤٣	-	-	٢	١٢	١٤	ك	القدرة على بناء جسور الثقة والتواصل مع الجمهور
				-	-	٧,١	٤٢,٩	٥٠	%	
٩	٩	٠,٦٩	٤,٣٩	-	-	٣	١١	١٤	ك	قبول وطاعة تكاليفات وأوامر الرؤساء
				-	-	١٠,٧	٣٩,٣	٥٠	%	

()

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				التكرار		العبرة	رقم العبرة
			غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	النسبة %		
١٠	٠,٦٩	٤,٣٩	-	-	٣	١١	١٤	ك	الالتزام بالمبادئ الأخلاقية في العمل الأمني	٨
			-	-	١٠,٧	٣٩,٣	٥٠	%		
١١	٠,٧٢	٤,٣٢	-	١	١	١٤	١٢	ك	المرونة أثناء القيام	١١

			-	٣,٦	٣,٦	٥٠	٤٢,٩	%	بالإجراءات القانونية والنظامية
١٢	٠,٨٥	٤,٢٩	-	١	٤	٩	١٤	ك	١ الخبرة هي العنصر المعتبر في ترشيح مديري مراكز الشرطة
			-	٣,٦	١٤,٣	٣٢,١	٥٠	%	
١٣	١,٠٦	٤,١٨	-	٣	٤	٦	١٥	ك	٢ كفاءة الأداء في الوظيفة الحالية هي معيار ترشيح مديري مراكز الشرطة
			-	١٠,٧	١٤,٣	٢١,٤	٥٣,٦	%	
١٤	١,٠٩	٤,٠٠	-	٤	٤	٨	١٢	ك	٣ دقة التوقع الأمني هي أساس ترشيح مديري مراكز الشرطة
			-	١٤,٣	١٤,٣	٢٨,٦	٤٢,٩	%	
١٥	١,٠٢	٤,٠٠	-	٤	٢	١٢	١٠	ك	٦ الإنجازات السابقة التي حققها رجل الأمن خلال حياته الوظيفية
			-	١٤,٣	٧,١	٤٢,٩	٣٥,٧	%	
١٦	١,٠٠	٣,٩٦	-	٤	٢	١٣	٩	ك	٤ حسن توظيف المهارات هي المؤشر في ترشيح مديري مراكز الشرطة
			-	١٤,٣	٧,١	٤٦,٤	٣٢,١	%	
١٧	١,١٠	٣,٩٦	-	٤	٥	٧	١٢	ك	٥ حسن استغلال الموارد المتاحة هي وسيلة ترشيح مديري مراكز الشرطة
			-	١٤,٣	١٧,٩	٢٥	٤٢,٩	%	
١٨	١,٠٩	٣,١٨	-	٩	١٠	٤	٥	ك	٧ الترشيح وفقاً لحركة التنقلات الرسمية
			-	٣٢,١	٣٥,٧	١٤,٣	١٧,٩	%	
	٠,٤٩	٤,٢٦	المتوسط الكلي للموافقة على دور المهارات الأمنية في تحديد آلية ترشيح مديري مراكز الشرطة						

()

(,)

()

()

.

(, - ,)

()

:

)) ()

-

(,)

((

.

)) ()

-

(,)

((

.
(()) () -
(,)

.
(,))) () -
((

.
(,))) () -
((

) ()

(,) ((

.

:

-

الشرطة والنتائج يوضحها الجدول رقم (١٤):
()

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار		العبارة	رقم العبارة
			غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	النسبة %			
١	٠,٧٢	٤,٦٨	-	١	١	٤	٢٢	ك	ضعف قدرة التنظيم الحالي لمراكز الشرطة على استيعاب المستجندات في المجال الأمني	٥	
			-	٣,٦	٣,٦	١٤,٣	٧٨,٦	%			
٢	٠,٨٣	٤,٦٤	١	-	-	٦	٢١	ك	ضعف كفاية الموارد المتاحة لزيادة فعالية العمل الأمني	١٢	
			٣,٦	-	-	٢١,٤	٧٥	%			
٣	٠,٧٩	٤,٥٧	-	١	٢	٥	٢٠	ك	قلة ومحدودية الميزانية قد لا تتيح إقامة برامج تدريبية للمديرين	١٧	
			-	٣,٦	٧,١	١٧,٩	٧١,٤	%			
٤	٠,٥٠	٤,٥٧	-	-	-	١٢	١٦	ك	ضعف تهيئة البيئة المناسبة للإبداع والابتكار	١٤	
			-	-	-	٤٢,٩	٥٧,١	%			
٥	٠,٨٤	٤,٥٧	-	٢	-	٦	٢٠	ك	قلة الحوافز المادية والمعنوية لمديري مراكز الشرطة	١٣	
			-	٧,١	-	٢١,٤	٧١,٤	%			
٦	٠,٨٨	٤,٥٤	١	-	١	٧	١٩	ك	سوء العلاقات وانعدام التفاهم بين الرؤساء والمرؤوسين	٩	
			٣,٦	-	٣,٦	٢٥	٦٧,٩	%			
٧	١,٠٠	٤,٤٦	١	١	١	٦	١٩	ك	انتشار العادات الاجتماعية السلبية (المجاملات ، عدم الانضباط ، المحسوبية)	١٠	
			٣,٦	٣,٦	٣,٦	٢١,٤	٦٧,٩	%			
٨	٠,٩٦	٤,٤٣	-	٢	٣	٤	١٩	ك	عدم التوافق بين مهارات مديري مراكز الشرطة ومتطلبات مراكزهم الوظيفية	٧	
			-	٧,١	١٠,٧	١٤,٣	٦٧,٩	%			
٩	٠,٧٩	٤,٤٣	-	١	٢	٩	١٦	ك	ضعف مشاركة المرؤوسين في صنع واتخاذ القرارات الخاصة بالعمل الأمني	٤	
			-	٣,٦	٧,١	٣٢,١	٥٧,١	%			

()

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار		العبارة	رقم العبارة
			غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	النسبة %			
١٠	٠,٩٦	٤,٣٩	١	١	-	١٠	١٦	ك	كثرة الصراعات بين العاملين	١١	
			٣,٦	٣,٦	-	٣٥,٧	٥٧,١	%			
١١	٠,٩٥	٤,٣٦	-	٢	٣	٦	١٧	ك	انخفاض المهارات الأمنية لدى مديري مراكز الشرطة	١٥	
			-	٧,١	١٠,٧	٢١,٤	٦٠,٧	%			

١٢	٠,٩٤	٤,٣٢	-	-	٣	١٠	١٥	ك	الافتقار إلي نظام اتصال فعال	١
			-	-	١٠,٧	٣٥,٧	٥٣,٦	%		
١٣	١,٠٤	٤,٢٥	-	٣	٣	٦	١٦	ك	إعطاء بعض الأجهزة لنفسها قدرأ يفوق حجمها الحقيقي سواء من حيث الكم أو من حيث الكيف	٦
			-	١٠,٧	١٠,٧	٢١,٤	٥٧,١	%		
١٤	٠,٩٩	٤,٢١	١	-	٥	٨	١٤	ك	طبيعة الأعمال الأمنية وكفاءة مديري المراكز قد تؤدي إلي ثباتهم في أعمالهم وعدم انتقالهم منها	١٦
			٣,٦	-	١٧,٩	٢٨,٦	٥٠	%		
١٥	٠,٨٨	٤,٢١	-	١	٥	٩	١٣	ك	الإفراط في التواجد الدائم لغالبية الكوادر بشكل يحول دون قيامها بالدور الأمني اللازم	٣
			-	٣,٦	١٧,٩	٣٢,١	٤٦,٤	%		
١٦	٠,٩٩	٤,٢١	١	١	٢	١١	١٣	ك	التقليل من حجم الحدث الأمني وإظهاره بصورة أقل من الواقع الحقيقي	٢
			٣,٦	٣,٦	٧,١	٣٩,٣	٤٦,٤	%		
١٧	١,١٠	٣,٩٦	١	٣	٢	١٢	١٠	ك	الاعتماد على مبدأ الأقدمية في تعيين مديري مراكز الشرطة	٨
			٣,٦	١٠,٧	٧,١	٤٢,٩	٣٥,٧	%		
٠,٥٦		٤,٤٠	المتوسط الكلي للموافقة على العقوبات التي تحد من مستوى أداء مديري مراكز الشرطة							

()

من

(,)

()

(, - ,)

()

:

)) ()

-

((

(,)

.

)) ()

-

(,)

((

.

)) ()

-

(,)

((

((() -
(,)

((() -
(,) ((

((()
(,) ((

الاعتماد على مبدأ الأقدمية فقط دون مراعاة الكفاءة في تعيين مديري
مراكز الشرطة يقلل من مستوى أداء مديري مراكز الشرطة.

:

() -

- " - -

:

(ANOVA One Way) "

:

()

" "

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الفئات العمرية
٠,٩٢٣	٠,٢٢	٠,٠٢	٤	٠,٠٧٣	٠,٢٦	٤,٤٠	٥	من ٢٥ - أقل من ٣٠
غير دال عند ٠,٠٥					٠,١٤	٤,٣٥	٣	من ٣٠ - أقل من ٣٥
					٠,٢٤	٤,٤٦	٤	من ٣٥ - أقل من ٤٠
					٠,٣٦	٤,٥٣	٤	من ٤٠ - أقل من ٤٥
					٠,٣١	٤,٤٧	١٢	من ٤٥ سنة فأكثر

()

:

(ANOVA One Way) "

"

:

()

"

"

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المؤهل التعليمي
٠,٣٢٦	١,١٧	٠,٠٨٥	٢	٠,١٦٩	٠,١٠	٤,٧١	٢	الثانوية العامة
غير دال عند					٠,٢٧	٤,٤١	١٩	بكالوريوس
٠,٠٥					٠,٢٩	٤,٤٧	٧	ماجستير

()

"

(ANOVA One Way) "

:

()

"

"

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	فئات الخبرة
٠,٥٦٧	٠,٥٨	٠,٠٤	٢	٠,٠٧٨	٠,٢٥	٤,٣٩	١١	من سنة - ٥ سنوات
غير دال عند ٠,٠٥					٠,١٤	٤,٥٤	٧	من ٥ - ١٠ سنوات
					٠,٣٦	٤,٤٥	١٠	من ١٠ - ١٥ سنة

()

:

(Independent – Sample T – test)

" "

:

()

" "

الرتب	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
من ملازم إلي رائد	٩	٤,٤٢	٠,٢٤	٠,٣٦٣-	٠,٧٢١
من مقدم إلي عقيد	١٩	٤,٤٦	٠,٢٩		غير دالة عند ٠,٠٥

()

(ANOVA One Way)

()

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	فئات التدريب
٠,٧٧٩	٠,٣٧	٠,٠٢٩	٣	٠,٠٨٦	٠,٢٧	٤,٤١	١٢	أقل من ستة أشهر
غير دال عند ٠,٠٥					٠,٢٧	٤,٤٦	١٠	من ستة إلي سنة
					٠,٣٨	٤,٦٠	٣	من سنة إلي سنتين
					٠,٣١	٤,٤٤	٣	أكثر من سنتين

,

()

.

() -

- " -

(ANOVA One Way) "

()

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الفئات العمرية
٠,٩٣٨	٠,٢٠	٠,٠٥	٤	٠,٢١٦	٠,٥٢	٤,١٣	٥	من ٢٥ - أقل من ٣٠
غير دال عند ٠,٠٥					٠,٨٥	٤,٢٠	٣	من ٣٠ - أقل من ٣٥
					٠,٥٤	٤,١٨	٤	من ٣٥ - أقل من ٤٠
					٠,٥٨	٤,٢٦	٤	من ٤٠ - أقل من ٤٥
					٠,٤٢	٤,٣٥	١٢	من ٤٥ سنة فأكثر

()

- الفروق حول الدور الذي تلعبه المهارات الأمنية في تحديد آلية ترشيح مديري مراكز الشرطة بناء على اختلاف متغير المؤهل التعليمي :

(ANOVA One Way) "

"

:

()

"

"

المؤهل التعليمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الثانوية العامة	٢	٤,٢٢	٠,٧٩	٠,٠٥١	٢	٠,٠٢٥	٠,١٠	٠,٩٠٨
بكالوريوس	١٩	٤,٢٤	٠,٥٢					غير دال
ماجستير	٧	٤,٣٣	٠,٤١					عند ٠,٠٥

()

:

"

"

(ANOVA One Way)

:

()

"

"

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	فئات الخبرة
٠,٦٠٢	٠,٥٢	٠,١٣	٢	٠,٢٦٢	٠,٥١	٤,٢٥	١١	من سنة - ٥ سنوات
غير دال عند ٠,٠٥					٠,٣٩	٤,٤١	٧	من ١٠ - ٥ سنوات
					٠,٥٦	٤,١٦	١٠	من ١٠ - ١٥ سنة

()

:

(Independent – Sample T – test)

" "

:

()

" "

الرتب	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
من ملازم إلي رائد	٩	٤,١٠	٠,٦٢	١,١٩٨-	٠,٢٤٢
من مقدم إلي عقيد	١٩	٤,٣٤	٠,٤٢		غير دالة عند ٠,٠٥

,

()

.

;

-

(**ANOVA One Way**) "

"

:

()

" "

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	فئات التدريب
٠,٢٢٥	١,٥٦	٠,٣٥٨	٣	١,٠٧٣	٠,٥٨	٤,١٥	١٢	أقل من ستة أشهر
غير دال عند ٠,٠٥					٠,٤١	٤,٢٣	١٠	من ستة إلى سنة
					٠,١٧	٤,٨١	٣	من سنة إلى سنتين
					٠,٣٤	٤,٢٢	٣	أكثر من سنتين

()

:

() -

- " -

. " - -

:

"

(ANOVA One Way) "

:

()

" "

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الفئات العمرية
غير دال عند ٠,٠٥	١,٥٧	٠,٤٦	٤	١,٨٢٨	٠,٦٤	٤,٠٥	٥	من ٢٥ - أقل من ٣٠
					٠,٦٠	٤,٣١	٣	من ٣٠ - أقل من ٣٥
					٠,٦٣	٤,٥١	٤	من ٣٥ - أقل من ٤٠
					٠,٠٧	٤,٩٣	٤	من ٤٠ - أقل من ٤٥

من ٤٥ سنة فأكثر

١٢

٤,٣٦

٠,٥٤

()

(ANOVA One Way) "

()

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المؤهل التعليمي
٠,٦٢٤	٠,٤٨	٠,١٥٨	٢	٠,٣١٦	٠,٦٢	٤,٠٣	٢	الثانوية العامة
غير دال					٠,٥٢	٤,٤٥	١٩	بكالوريوس

عند ٠,٠٥					٠,٧١	٤,٣٩	٧	ماجستير
-------------	--	--	--	--	------	------	---	---------

()

:

"

"

(ANOVA One Way)

:

()

"

"

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	فئات الخبرة
٠,٢٦٧	١,٣٩	٠,٤٣	٢	٠,٨٥٥	٠,٥٩	٤,٣٤	١١	من سنة - ٥ سنوات
غير دال					٠,٣٧	٤,٧٠	٧	من ٥ - ١٠ سنوات

من ١٠ - ١٥ سنة	١٠	٤,٢٦	٠,٦١			عند ٠,٠٥
----------------	----	------	------	--	--	-------------

()

" "

(Independent – Sample T – test)

:

()

" "

الرتب	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
من ملازم إلي رائد	٩	٤,٤١	٠,٤٩	٠,٠٢٥	٠,٩٨٠

من مقدم إلي عقيد	١٩	٤,٤٠	٠,٦١	غير دالة عند ٠,٠٥
------------------	----	------	------	----------------------

()

(ANOVA One Way) "

()

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	فئات التدريب
٠,٩٤٠	٠,١٣	٠,٠٤٦	٣	٠,١٣٩	٠,٦٤	٤,٤٠	١٢	أقل من ستة أشهر
غير دال					٠,٥٤	٤,٤٨	١٠	من ستة إلي سنة

عند ٠,٠٥					٠,٦٦	٤,٢٩	٣	من سنة إلى سنتين
					٠,٤٦	٤,٢٧	٣	أكثر من سنتين

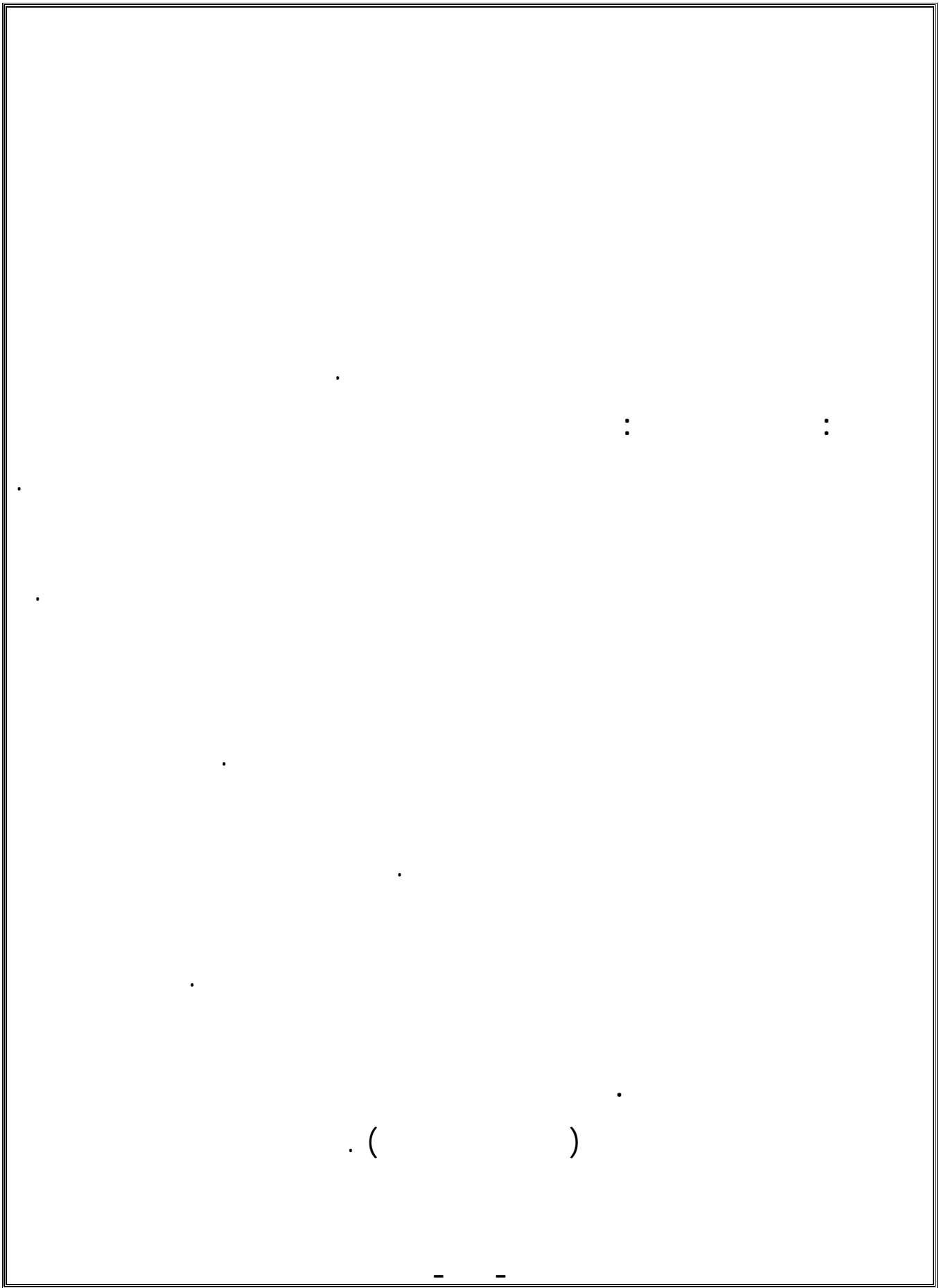
تشير النتائج

()

.

الفصل الخامس

خلاصة الدراسة وأهم نتائجها وتوصياتها



.

:

:

.

.

.

.

.

.

. ()

- -

()

()

()

. ()

.

.

:

-

-

-

)

-

(

-

-

"

"

-

-

)

-

(

"

-

-

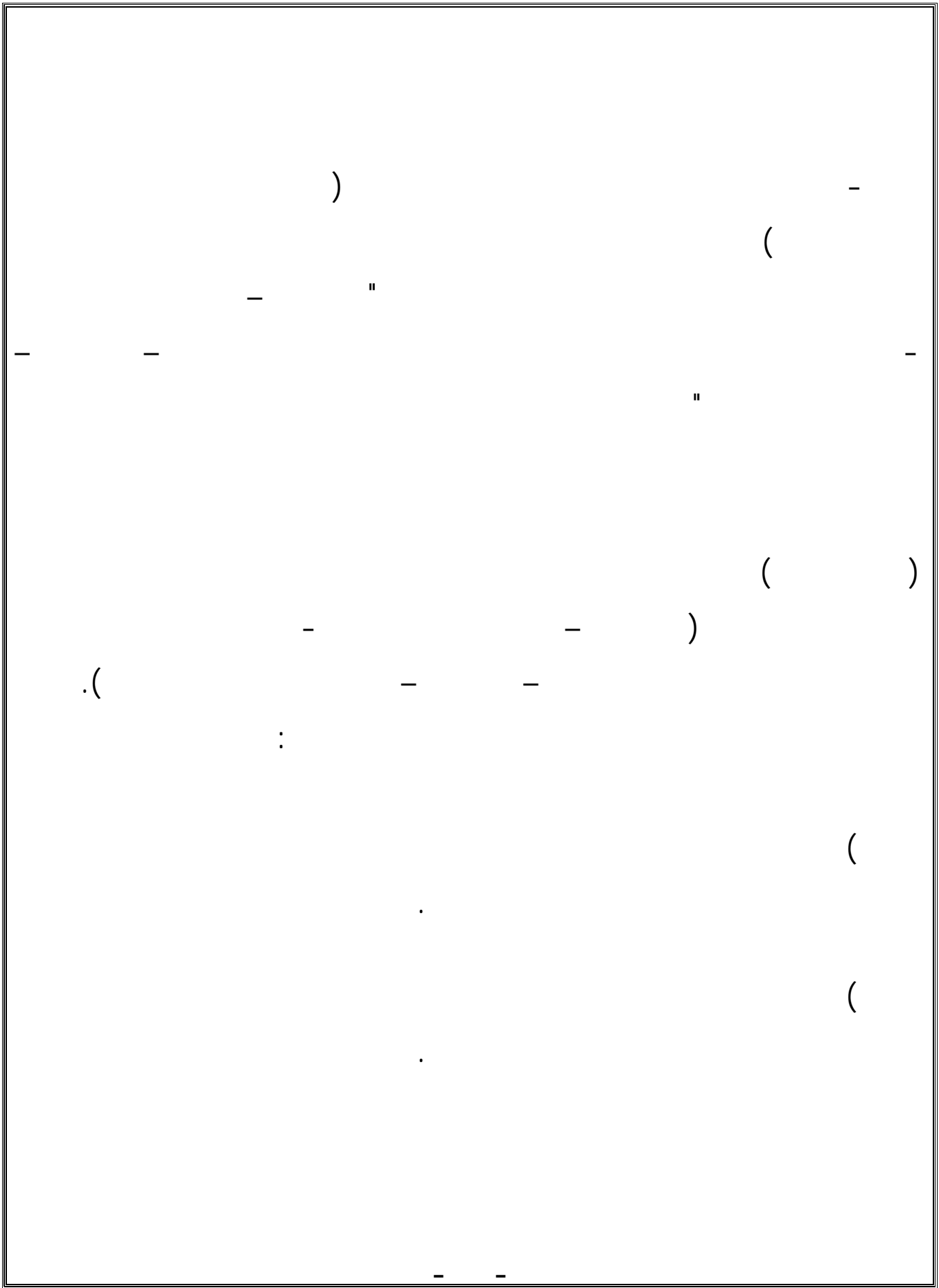
"

-

-

-

-



)

-

(

"

-

-

-

-

"

(

)

-

-

)

.(

-

-

:

(

.

(

.

-

-

(

.

:

(- - - -)

:

()

()

()

.

()

()

()

(,)

.

- -

:

:

:

()

-

% ,

()

% ,

()

% ,

.

()

-

% ,

()

% ,

.

-

.

-

:

)) ❖

.((

.((

)) ❖

- -

.(()) ❖
.(()) ❖
.(()) ❖

-

.

-

:

.(()) ❖
.(()) ❖
.(()) ❖
.(()) ❖
.(()) ❖
.(()) ❖

-

.(())

- -

-

.

-

:

)) ❖

.((

)) ❖

)) ❖

)) ❖

)) ❖

-

- -

.((

.((

.((

.((

))

.((

/

-

-

-

"

"

-

-

.

/

-

-

-

"

"

-

-

.

/

-

-

-

"

"

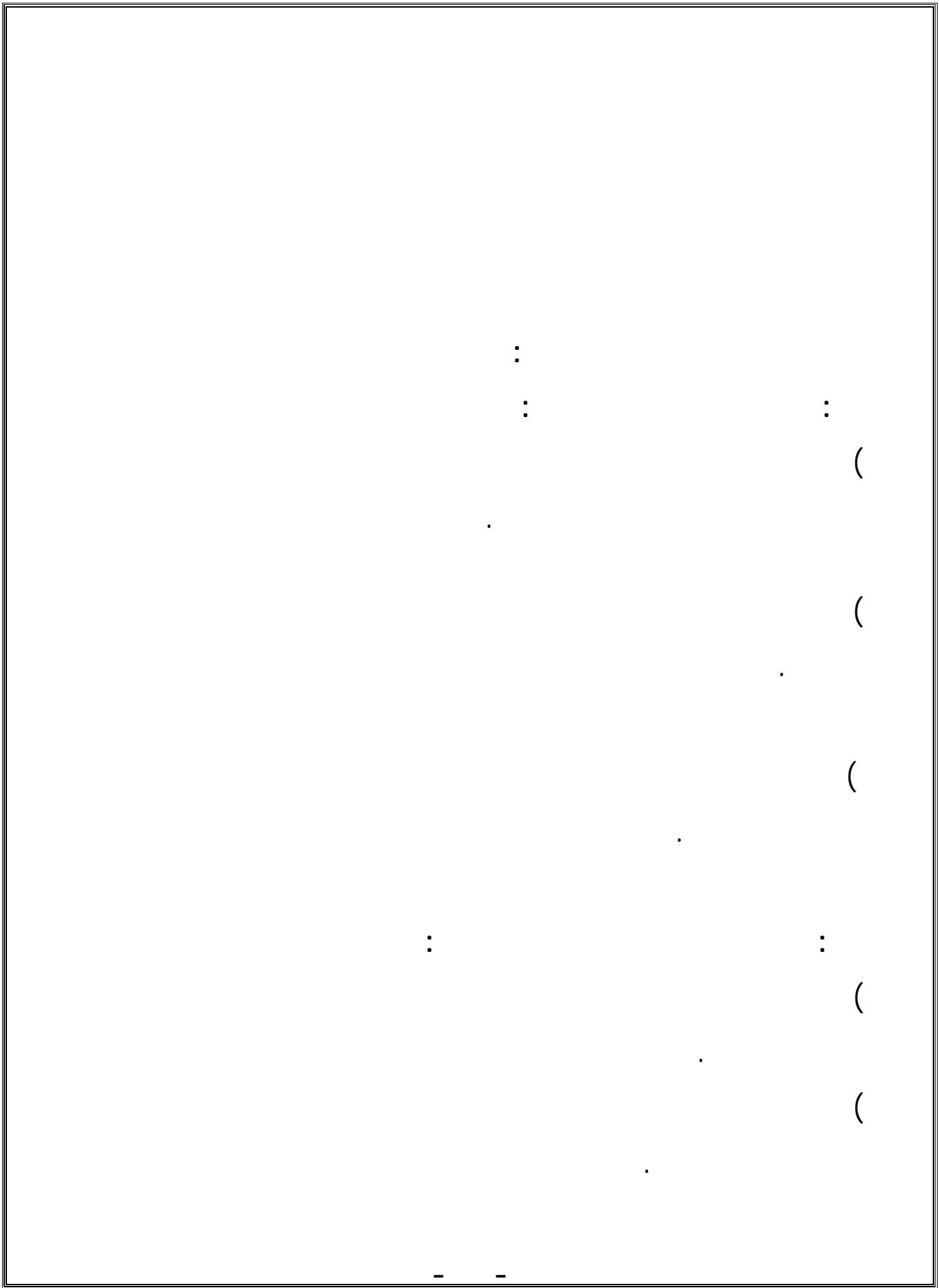
-

-

.

-

-



:

:

:

(

.

(

.

(

.

:

:

(

.

(

.

- -

.((

)) ❖

.((

)) ❖

.((

)) ❖

()

.

...

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

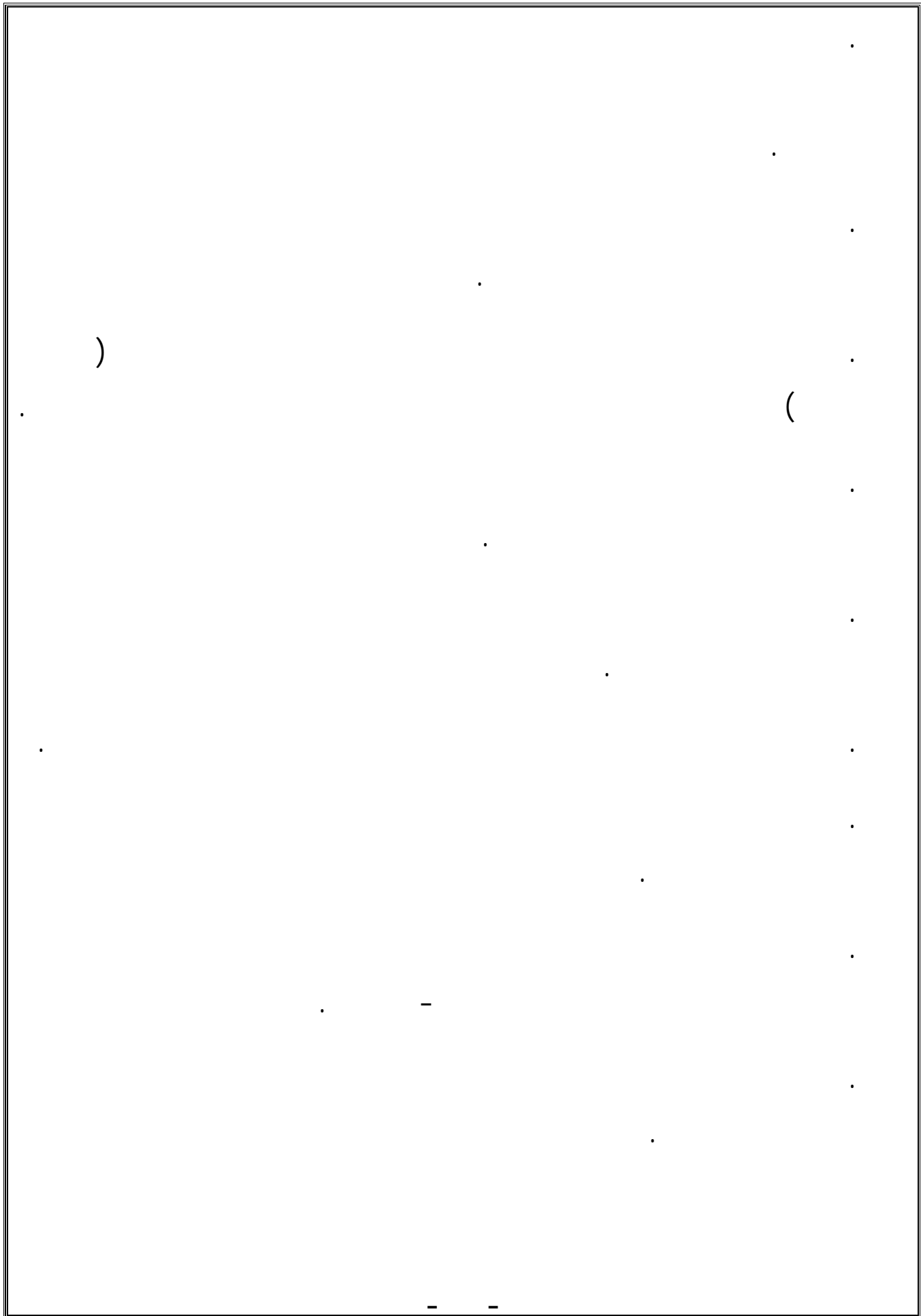
.

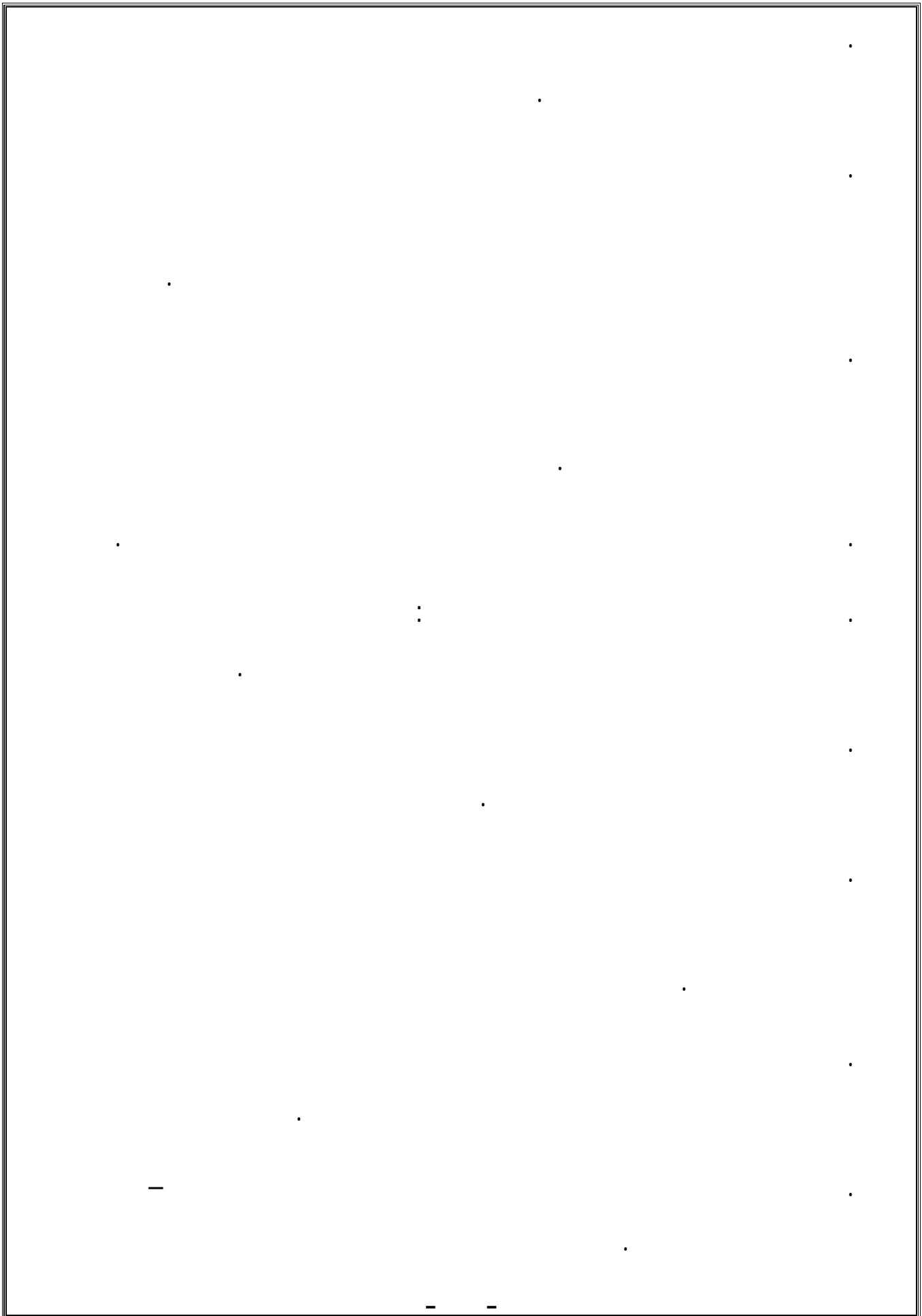
.

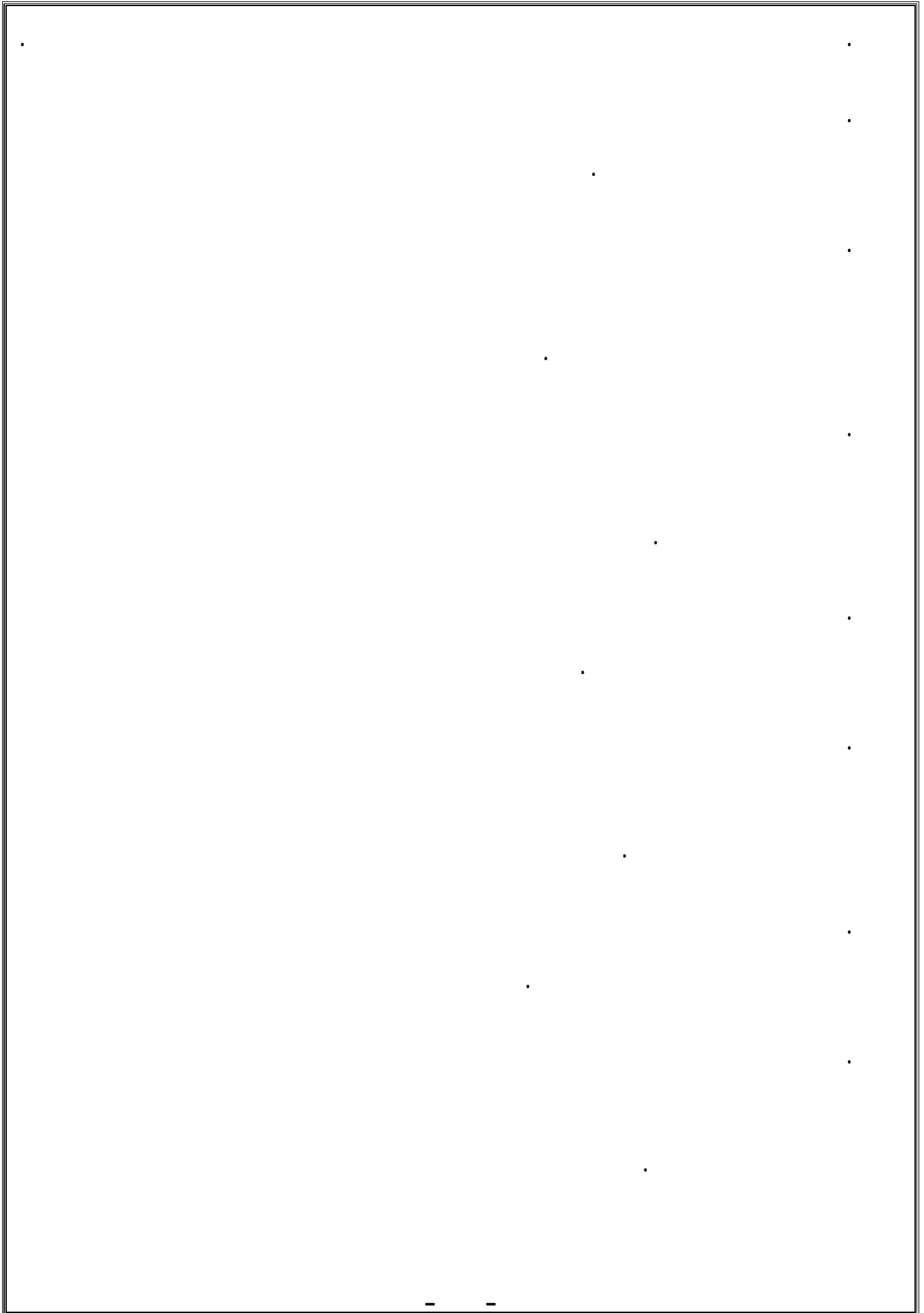
.

.

- -







.

.

.

.

.

.

.

.

.

()

.

.

()

.

()

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

)

:

.

.

(

.

.

()

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

-

-