Volume 22, Issue 1, March 2025 المجلد ٢٢، العدد ١ ، اذار ٢٠٢٥

مجلة جامعة الانبار للعلوم الانسانية

Journal of University of Anbar for Humanities

Big Five Personality Traits and Its Relationship to Risk-Taking Behavior among Yemeni Police Officers: A Field Study in the Capital Secretariat (Sana'a)

https://doi.org/10.37653/juah.2025.156289.1322

*Lect. Abdullah Hussein Ali Hussein Jwlah[1]

Assist. Prof. Dr. Eman Saleh Al Sanbani[2]

1 Sana'a University - Faculty of Arts and Humanities/ Yemen

2Sana'a University - Faculty of Arts and Humanities/ Yemen

Submitted: 01/01/2025
Accepted: 04/02/2025
Published: 30/03/2025

Abstract:

Aims: The current research aimed to identify the relationship between the Big Five Personality Traits and Risku-Taking Behavior among Yemeni Police officers in the capital, Sana'a, and to identify the level of personality traits and risk-taking behavior among them. **Methodology**: The researchers adopted the descriptive research method based on predicting correlations between variables. The study sample consisted of (355) officers who were selected randomly. To achieve the research objectives, the researchers used the Big Five Personality Factors Scale prepared by Costa and McCrae in 1992 (Costa & McCrae) with 59 paragraphs and five alternatives (strongly agree, agree, neutral disagree, strongly disagree) and the risk behavior scale (prepared by the researchers) with 61 paragraphs and five alternatives (always, often, sometimes, rarely, never). **Results**: After analyzing the data, the results showed that the level of personality traits among police officers was ranging from average to above the average. The results also showed that the most common personality factors among police officers are (conscientiousness), (openness to experience), (kindness-acceptability), (extraversion), and neuroticism. The level of risk behavior among police officers was average. **Conclusions**: The study concluded that there is a significant correlation between personality traits and risk behavior among police officers. Conclusions: It can also be concluded that there is a significant relationship between conscientiousness, openness to experience, and risk-taking behavior. However, there was no significant relationship between extraversion, neuroticism and risk-taking behavior neuroticism and risk-taking behavior. The results also revealed that there was almost no significant relationship between agreeableness-acceptability and risk-taking behavior. Basis on the results, the researchers

©Authors, 2025, College of Education for Humanities University of Anbar. This is an open-access article under the CC BY 4.0 license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

*Corresponding author E-mail : goolh55@gmail.com

P. ISSN 1995-8463 /E. ISSN 2706-6673

suggested some recommendations: 1) training officers on conscientiousness and openness to experience to improve performance and providing psychological support to reduce neuroticism and improve extraversion; 2) Rising salaries and providing incentives and rewards in a fair and objective manner would be a significant reinforcement; and 3) analyzing jobs to ensure that the right person is appointed in the right place.

Keywords: The Big Five Personality Factors, Risk Behavior, Yemeni Police Officers.

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بسلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة اليمنية
(دراسة ميدانية في أمانة العاصمة صنعاء)

أ. عبد الله حسين علي جولة [١] أ.م.د. ايمان صالح السنباني [٢]

جامعة صنعاء- كلية الآداب والعلوم الانسانية- اليمن ١
جامعة صنعاء- كلية الآداب والعلوم الانسانية- اليمن٢

الملخص:

الأهداف: هدف البحث الحالي إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وسلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة بأمانة العاصمة صنعاء، والتعرف على مستوى سمات الشخصية وسلوك المخاطرة لديهم. المنهجية: استخدم الباحثان منهج البحث الوصفي الذي يقوم على التنبؤ بالعلاقات الارتباطية بين المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٥) ضابطًا تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحثان مقياس قائمة العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية من إعداد: كوستا وماكري عام ١٩٩٢ (Costa & McCrae) بعدد ٥٩ فقرة وأمام كل فقرة (٥) (موافق بشدة، موافق، محايد غير موافق، غير موافق بشدة) ومقياس سلوك المخاطرة من (إعداد الباحثان) بعدد ٦١ فقرة وأمام كل فقرة (٥) (دائمًا، غالبا، أحيانا، نادرا ، أبدا). النتائج: أظهرت نتائج البحث أن مستوى سمات الشخصية لدى ضباط الشرطة متوسط وفوق المتوسط ، وأن أكثر عوامل الشخصية شيوعًا لدى ضباط الشرطة هو (يقظة الضمير) يليه (الانفتاح على الخبرة) يليه (الطيبة- المقبولية) يليه (الانبساط) وأخيرا العصابية،، وأن مستوى سلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة متوسط، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين سمات الشخصية وسلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٠١)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية قوية بين يقظة الضمير والانفتاح على الخبرة وسلوك المخاطرة عند مستوى دلالة (٠.٠٠)، وجود

علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية ضعيفة بين الانبساط وسلوك المخاطرة عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٣٧) وجود علاقة سلبية ضعيفة للغاية بين العصابية وسلوك المخاطرة وهي غير ذات دلالة إحصائية مستوى الدلالة (٠.٧٦٧)، وعدم وجود علاقة تقريبًا بين الطِيبة- المقبولية وسلوك المخاطرة ومستوى الدلالة (٠.٩٣٥). التوصيات: توصل البحث للعديد من التوصيات أهمها: تدريب الضباط على يقظة الضمير والانفتاح على الخبرة لتحسين الأداء وتقديم دعم نفسي لخفض العصابية وتحسين الانبساط، إضافة إلى ذلك تحسين بيئة العمل المادي والمعنوي لضباط الشرطة من خلال رفع المرتبات وتوفير الحوافز والمكافآت بشكل عادل وموضوعي، بما يراعي الظروف المعيشية ويعوض المخاطر الذي يتعرض لها، وتحليل الوظائف لضمان تعيين الشخص المناسب في المكان المناسب.

الكلمات المفتاحية: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، سلوك المخاطرة، ضباط الشرطة اليمنية.

أولاً: التعريف بالبحث:

مشكلة البحث:

إن لكل مهنة مجموعة من المخاطر وتعد مهنة ضابط الشرطة أكثرها خطورة، فإذا كانت سمة الشخصية لديه تتسم بالهمة العالية والشجاعة والإقدام، تكون أكثر وضوحًا، حتى ولو كانت الظروف المحيطة به محفوفة بالمخاطر، والعكس إذا كان جبانًا وخائفًا (الشاعر، ٢٠٠٥: ٣).

فضباط الشرطة الذين يسلكون سلوك المخاطرة لابد أنهم يسعون لتحقيق هدف معين، فمن يسلكون هذا السلوك هم أشخاص أقوياء لا يخافون، وهم على قدر عالٍ من الكفاءة في التفكير ولديهم القدرة على التصرف في المواقف المعقدة، والتي تطلّب اتخاذ القرارات الصعبة (العدل، ٢٠٠١: ١٢٣).

لذلك اهتم المقنن اليمني كغيره من المقننين في الدول العربية، بعدد من سمات الشخصية الواجب توفرها فيمن يتولى الوظيفة العامة بشكل عام، والوظيفة الشرطية بشكل خاص، لما لها من أهمية في التعامل مع شريحة واسعة هم المواطنون والمقيمون، ومن أهم تلك السمات: البنية الجسمية من قوة الجسم وتمتعه بصحة جيدة، والتعليم، والأمانة، وحسن السيرة والسلوك، واجتياز مقابلة الهيئة، لكنه أهمل المقاييس والاختبارات النفسية، واكتفى بمقابلة الهيئة فيمن يتقدم للقبول بهيئة الشرطة، وأهمل الجهات الأخرى (جولة، ٢٠١٦: ٧٥).

إن حياة ضابط الشرطة محفوفة بالمخاطر، فإذا كانت سمة الشخصية لديه تتسم بالهمة العالية والشجاعة والإقدام، تكون أكثر وضوحًا، حتى ولو كانت الظروف المحيطة به محفوفة بالمخاطر، والعكس إذا كان جبانًا وخائفًا (الشاعر، ٢٠٠٥: ٣).

يرى (راي، ٢٠٢٢) خلال مقابلة في قناة (bbc) أن الوظيفة الأمنية، تأتي على رأس المهن المصنفة بالخطرة، وأن الأجهزة الأمنية في الولايات المتحدة الأمريكية خسرت خلال عام ٢٠٢١ (٧٣) ضابطًا أثناء أداء الواجب، وبزيادة نسبة جرائم قتل ضباط الشرطة بنسبة٥٩٪ عن ٢٠١٩م وأن جرائم قتل ضباط الشرطة مرتبط بجرائم العنف؛ فيتم استدراجهم أثناء الدوريات.

وتشير إحصائيات المفتش العام لوزارة الداخلية للعام ١٤٤٤/١/١هـ ١٤٤٤/١٢/٣٠هـ إلى أنه تم تقسيم التقرير بحسب نوع المخالفات إلى قسمين على النحو الآتي:

١- مخالفات تم فيها اتخاذ إجراءات عقابية من قبل مكتب المفتش ومديري عموم الشرطة بلغ عددها (٧٦٧ مخالفة)، كان نصيب أمانة العاصمة صنعاء محل الدراسة (١٠٣ مخالفات).

٢- مخالفات تم إضافتها وحفظها في ملفات المخالفين بلغت (١٤٤١ مخالفة) كان نصيب أمانة العاصمة محل الدراسة (١١٧ مخالفة) (التقرير السنوي للمفتش العام بوزارة الداخلية اليمنية: ١٤٤٥: ٥، ٦).

ولمعرفة حجم المخاطر التي يتعرض لها ضباط الشرطة من خلال الإحصاءات؛ أذ تشير إحصاءات جهاز المفتش العام للعام ٢٠٢٠م لوصول عدد الشكاوى لمركز المعلومات إلى ٥٤٣٧ شكوى، تم إنجاز ٤٨٦٦ و ٢٤٠ شكوى كيدية ٢١٥ شكوى قيد المتابعة كان نصيب أمانة العاصمة محل الدراسة ١٢٨٣ قضية، ١٢٣٦ في الأمن العام والبحث الجنائي، تم إحالة ٤٦٢ قضية جنائية للنيابة (التقرير السنوي للمفتش العام بوزارة الداخلية: ٢٠٢٠: ٣)، وتشير إحصاءات جهاز المفتش العام ١٤٤٥م من تاريخ ١٤٤٤/١/١هـ ١٤٤٤/١٢/٣٠هـ لوصول عدد الشكاوى لمركز المعلومات إلى ٦٥٣٥ شكوى، تم إنجاز ٥٨٤٩ شكوى و ٢٥٧ كيدية و٤١١ قيد المتابعة كان نصيب أمانة العاصمة محل الدراسة ١١٤٤ قضية في الأمن العام والبحث الجنائي، تم إحالة ٢٨٦ قضية جنائية للنيابة، وضبط ٥٢ متهربًا (التقرير السنوي للمفتش العام بوزارة الداخلية: ١٤٤٥هـ: ٤، ٥) كل هذا القضايا تتطلب من ضابط الشرطة المخاطرة بنفسه من أجل ضبط المتهمين، ولاسيما في القضايا الجنائية المحالة للنيابة أو عند تنفيذ أوامر القضاء والنيابة بالقبض والتفتيش.

وقد سعت النفسية والتربوية إلى التعرف على السمات الشخصية لضابط الشرطة، وكذلك مختلف الخصائص النفسية الأخرى المرتبطة بها، كالقدرات بأنواعها العقلية، والنفس حركية، والحسية، والبدنية، والميول المهنية، والقيم الاجتماعية، وترتيب أهميتها بالنسبة لضباط الشرطة كدراسة (عليوة، ٢٠٠٣) ودراسة (الأعرج، ٢٠١٨) ودراسة (مليجة، ٢٠١٠) ودراسة (المساجدي، ٢٠٢٤).

وبينت دراسة (المجدلاوي، ٢٠٢١) ودراسة (الزير، ٢٠٢١) وجود علاقة بين جميع عوامل الشخصية وسلوك المخاطرة، وأن عوامل الشخصية منبئ بسلوك المخاطرة ما عدا الانفتاح على الخبرة لم يكن منبئًا بسلوك المخاطرة..

ومن خلال عمل الباحث في مجال العمل الشرطي وبخاصة البحث الجنائي لفترة تجاوزت خمس عشرة سنة، فقد لوحظ تهور بعض ضباط الشرطة أثناء تنفيذ المهام الأمنية من قبض أو تفتيش ونحو ذلك، وانعكس ذلك على مخالفة القانون أو محو الأدلة في مسرح الجريمة، ناتج ذلك عن قلة بصيرة وانعدام الفراسة لدى البعض، وقد يصل الأمر إلى حصول اشتباكات بين طرفي النزاع يكون الضحية من ضباط الشرطة لعدم اتخاذ المكلف بالمهمة التخطيط المسبق كما ينبغي، والعكس من ذلك قد يكون القائم على المهمة الأمنية من النوع الذي لا يبالي: المستهتر؛ ولاسيما ضياع الأدلة أو توسع دائرة الاشتباك بين طرفي النزاع ويكثر معها ضحايا النزاعات.

ولما كان العمل الأمني محاطاً ببتلك الصعوبات وانعكاساتها المترتبة عليه، لذلك لا بد أن يخضع كل من أراد الالتحاق بالعمل الأمني، لاختبارات نفسية وأخرى جسدية، تثبت قابليتهم للقيام بالعمل باقتدار ودون مشاكل، لأن اختيار ضباط الشرطة على أساس السمات الشخصية والجسدية والإمكانات المعرفية والعقلية الملائمة للعمل يضمن الحصول على أفضل أداء لأي مهنة يراد اختيار الأفراد للالتحاق بها. لا سيما وأن العمل الأمني يأخذ أهمية استثنائية، لما يتضمنه من مهمات وعمليات تعد غاية في التعقيد، وتتطلب تواجد خصائص السواء والاتزان النفسي والعقلي، وهو ما سيوفر جهداً ووقتًا وقدرات بشريه ومادية قد تهدر نتيجة الاختيار العشوائي غير المستند للمعايير العلمية المنصوص عليها في اختبارات الصحة والسلامة النفسية والعقلية، فوظيفة العمل الشرطي تعتبر من أهم الأعمال النوعية التي تتطلب وجود سمات ومهارات عقلية ونفسية خاصة، تمكن العاملين في أجهزة الشرطة من أداء مهامهم بنجاح (العسالي، ٢٠١٢: ٨٣).

مما سبق تتحدد مشكلة البحث بالتساؤل الرئيس الآتي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية وسلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة اليمنية؟

أهمية البحث:

تعبر الشرطة إحدى هيئات المختصة بالعدالة الجنائية، التي من ضمنها المحاكم ومؤسسات التأهيل والإصلاح، ويتم تطبيق القانون الجنائي من قبل مسؤولي الشرطة على الجرائم التي تهدد المجتمع، مثل القتل والسرقة، إذ إنهم يعملون بالبحث والتحري عن المجرمين والمشتبهين في حالة ارتكاب المجرمين لتلك الجرائم، وجمع الاستدلالات وتقديمهم للجهات المختصة، وفي بعض الأحيان قد يدلي ضباط الشرطة بشهاداتهم أمام المحاكم.

وقد رأى "ألبورت(Allport،١٨٩٧-١٩٦٧)" أن السمات الخاصة بفرد ما تقوم بدور دافعي بالنسبة له، فهي التي تحدد أنماط سلوكه، ورأى أنه من الصعب أن يتفق فردان في سماتهما؛ لأن السمات تعمل بطريقة فريدة لدى كل شخص تبعًا لاستعداداته، أما السمات المشتركة فهي تنمو بين الناس نتيجة للخبرات والثقافة المشتركة، ومن ثم فإنه يمكن مقارنة هذه السمات لدى مجموعة من الأفراد الذين يعيشون في ثقافة معينة ووقت ما (القريطي، ٢٠٠٢: ٢٥٨).

وبهذا نجد أن "ألبورت(Allport،١٨٩٧-١٩٦٧)" " قد فرق بين السمات المشتركة والسمات الفردية، فيرى أن السمات الفردية تختص بفرد معين دون سواه، وهي أكثر تعبيرًا عن جوانب الشخصية المختلفة، وأنه يمكن بواسطتها البحث عن أسباب السلوك وتفسير التناقضات التي قد تظهر في سلوك الفرد.

ويرى (عيسوي) أن الشخصية تبعًا لنظرية السمات هي عبارة عن مجموع ما لدى الفرد من سمات، وتعتمد هذه النظرية على فكرة ثبات الشخصية، كذلك تعتمد هذه النظرية على اختلاف الأفراد فيما يملكون من سمات، وتلعب التنشئة الاجتماعية دورًا مهمًا في تكوين سمات عامة في الشخصية، وتتسم السمات بالثبات والاستقرار بصورة عامة، وأن بعض السمات أكثر عمومية من البعض الآخر (عيسوي، ١٩٨٦: ٧١).

ويزداد دور ضباط الشرطة أهمية أمام تحديات جديدة مثل ازدياد معدلات الجريمة، وحماية الشخصيات، ومكافحة تهريب الأسلحة والمخدرات، ومكافحة التزييف والتزوير، ومعالجة احتجاز الرهائن، ومكافحة الجرائم الإليكترونية، ومكافحة القرصنة، لذلك يجب أن يتحلى ضباط الشرطة بالصبر والأناة، وأن يتعلمون المهارات والحرف المتعلقة بتخصصهم، مثل قراءة الصور وتحليل وتقويم

المعلومات والشيفرة وتعلم اللغات والمراقبة، وغيرها من علوم الأمن والمخابرات.

وتستمد أهمية البحث الحالي من أهمية موضوع سمات الشخصية وعلاقتها بسلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة اليمنية، وكذلك ندرة البحوث العربية واليمنية التي تناولت متغيرات الدراسة لدى ضباط الشرطة اليمنية على حد علم الباحث، لذلك يمكن إبراز الأهمية النظرية، وكذلك التطبيقية فيما يأتي:

الأهمية النظرية:

أ- أهمية الفئة المستهدفة المتمثلة بضباط الشرطة، والتي هي الأساس لتحقيق الأمن للفرد والمجتمع، فهذه الفئة تُعد مجالاً مهمًا لموضوع البحث.

ب- إثراء المكتبات العربية واليمنية، ورفد الجهات المعنية ذات العلاقة بالبحث العلمي.

الأهمية التطبيقية:

تتمثل في الآتي:

أ- يمكن الاستفادة من خلال النتائج والتوصيات والمقترحات من لفت انتباه المعنيين والجهات ذات العلاقة، والمتمثلة في تقديم اقتراحات لتحسين الأداء الوظيفي لضباط الشرطة اليمنية.

ب- الاستفادة من المقاييس التي تضمنتها البحث لإجراء دراسات مستقبلية حول سمات الشخصية وسلوك المخاطرة لدى متخذي القرار بوزارة الداخلية.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى التعرف:

1. **مستوى سمات الشخصية وأهمها لدى ضابط الشرطة اليمنية.**
2. **مستوى سلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة اليمنية.**
3. **العلاقة بين سمات الشخصية وسلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة اليمنية.**
4. **التعرف على الفروق في سمات الشخصية لدى ضباط الشرطة اليمنية**

ISSN 1995-8463/ E. ISSN 2706-6673

وفقاً للمتغيرات (العمر – الحالة الاجتماعية – المؤهل العلمي – سنوات الخدمة)

٥. التعرف على الفروق في سلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة اليمنية وفقاً للمتغيرات (العمر – الحالة الاجتماعية – المؤهل العلمي– – سنوات الخدمة)

حدود البحث:

اقتصر إجراء البحث على حدوداً الموضوعية: هي سمات الشخصية، وسلوك المخاطرة، وحدوداً بشرية حيث اقتصر على ضباط الشرطة اليمنية في المناصب القيادية والإشرافية والتنفيذية، ومن هم بدون عمل، وحدوداً مكانية: أمانة العاصمة صنعاء(المناطق الأمنية ومراكز الشرطة والبحث الجنائي) ، حدود الزمانية: تم تطبيق خلال العام (٢٠٢٤).

مصطلحات البحث:

عرفها ألبورت (Allport،١٨٩٧–١٩٦٧)" الشخصية (*Personality*) بأنها: "ذلك التنظيم الديناميي الذي يكمن داخل الفرد، والذي ينظم كل الأجهزة النفسية الجسمية التي تملي على الفرد طابعه الخاص في السلوك والتفكير" (غنيم، ١٩٨٣: ٨)

عرف كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992) للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية(*Big Five Personality Traits*): بأنها العوامل التي اشتقت من العوامل الأساسية لنظرية كاتل(Cattel) بالتحليلٍ العاملي. ويعد نموذج يقوم على تصوّر مؤداه أنه يمكن وصف الشخصية وصفا كاملا من خلال خمسة عوامل أساسية هي: الانبساطية Extraversion (E) والعصابية Neuroticism (N) والانفتاح على الخبرة Openness (O) المقبولية Agreeableness (A) ويقظة الضمير Conscientiousness (C)"(Costa & McCrae, 1992, p. 2)

وتعرف الشخصية (*Personality*) إجرائيًا: هي الدرجة الكلية لاستجابة ضباط الشرطة على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

سلوك المخاطرة(*Risk-Taking Behavior*):

أكد كاتل(Cattel،١٩٥٦) أن المخاطرة "أحد عوامل الشخصية مقابل الحرص والخجل، فيكون ارتفاع الدرجة على المخاطرة مؤشراً على الإقدام، والمغامرة، والاندفاعية، مقابل شيوع الخجل، والحرص، والانعزال، أو الانسحاب من قبل

منخفضي الدرجة على المخاطرة (إبراهيم، ١٩٩٢: ٥٤).

وأشار (عبد الخالق، ١٩٨٧) إلى أن المخاطرة "سمة ثنائية القطب، فيشير القطب الأول إلى قبول المخاطرة، ويشير القطب الثاني إلى الحذر الذي يؤكد على النفور من المخاطرة وعدم قبول الفرص المتاحة للفرد" (ص١٧٢).

❖ **التعريف الإجرائي للمخاطرة: هي الدرجة الكلية لاستجابة ضباط الشرطة على مقياس سلوك المخاطرة.**

مفهوم ضابط الشرطة:

وفقاً لقانون هيئة الشرطة اليمني، فإنها تتكون من الفئات الآتية:(الضباط. ضباط الصف. الجنود) (قانون هيئة الشرطة:٢٠٠٢)، وضابط الشرطة هو من مأموري الضبط القضائي)

التعريف الإجرائي للضابط في قانون هيئة الشرطة اليمني "من يحمل رتبةٍ ملازم ثاني فأعلى"، وقد يقوم بعضهم بعمل ميداني أو إداري أو نحو ذلك وفقا لاختصاص الجهة التي يعمل فيها.

ثانياً: إطار نظري ودراسات سابقة:

١- سمات الشخصية حسب نموذج العوامل الخمسة الكبرى

يعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من أهم النماذج وأحدثها التي فسرت سمات الشخصية، وجد علماء النفس والباحثون في مجال الشخصية أن الحاجة ماسة إلى نموذج وصفي أو تصنيف يشكل الأبعاد الأساسية للشخصية الإنسانية عن طريق تجميع الصفات المرتبطة معًا، وتصنيفها تحت نمط أو بعد أو عامل مستقل يمكن تعميمه عبر الأفراد ومختلف الثقافات، وجاءت أبحاث كل من كاتل (Cattel،١٩٠٥-١٩٩٨)، جيلفورد (Guilford،١٨٩٧-١٩٨٧)، آيزنك (Eysenk 1960)، نورمان (Norman١٩١٨-٢٠١٥،)، جون ديكمان (John Gottman 1942)، كوستا وماكرى (Costa & McCrae, 1992) " باستخدام منهج التحليل العاملي بهدف الوصول الى الأبعاد أو العوامل الأساسية للشخصية (الأنصاري، ١٩٩٧: ٤٢).

ISSN 1995-8463/ E. ISSN 2706-6673

إن نموذج العوامل الخمسة الكبرى يهدف إلى تجميع أشتات السمات المتناثرة في فئات أساسية، وهذه الفئات مهما أضفنا إليها، أو حذفنا منها تبقى محافظة على وجودها كفئات (عوامل)، ولا يمكن الاستغناء عنها بأية حال في وصف الشخصية الإنسانية، وبعبارة أخرى يهدف هذا النموذج إلى البحث عن تصنيف علمي جيد لسمات الشخصية، ولقد تأكد صدق وثبات هذا النموذج في عدة دراسات تمت في مختلف دول العالم(عبد الخالق، ٢٠١٥: ٢٧٧):

- التطور التاريخي لنموذج العوامل الخمسة الكبرى لسمات الشخصية

بدأ تطور العوامل الخمسة الكبرى في الحقيقة بدراسة (ألبورت، وأودبريت،١٩٣٦) (Allport &Odbert) فقد حاولا تحديد الفروق الفردية الممكنة في الشخصية باستخراج كل المصطلحات المتصلة بها من معجم (وبستر Webster) غير المختصر، وقد سار (ألبورت(Allport)) على الفرض المعجمي الذي حدده لأول مرة (جولتون)، ويرى أصحاب هذا الفرض أن أكثر الفروق الفردية أهمية سوف ترمز(Encoded) في اللغة، واستخرج (ألبورت، وأودبريت) قرابة (١٨٠٠٠) اسم من أسماء السمات، يشير (٤٥٠٠) منها إلى سمات ثابتة وعامة، وفي الوقت نفسه تقريباً قام (ثرستون، ١٩٣٤)» ً بتحليل عاملي لتقديرات الأقران، مستخدماً ستين صفة مشتركة، واستخرج (ثرستون) خمسة عوامل، إذ سبق النموذج المعاصر للخمسة الكبار (Hall et al., 1998, p. 34)

ونعرض فيما يأتي نموذج الأبعاد الخمسة الذي قدمه كوستا وماكري(McCrae & Costa)، على أساس العدد الكبير من البحوث العملية التي أجراها هذان المؤلفان وغيرهما، في محاولة لإقامة تكامل عواملهم الخمسة مع مخططات أخرى كثيرة للشخصية، وأن النموذج الذي قدماه ً يعد أساساً لمقياسهما ذائع الاستخدام؛ وهو القائمة المعدلة للشخصية لقياس العصابية والانبساط والانفتاح على الخبرة، وقد وضعت هذه القائمة اعتماداً على استخبارات سابقة، ثم طورت وزيد عدد عواملها حتى خمسة (Matthews et al., 2003, p. 23).

وتشتمل هذه القائمة على (٢٤٠) سؤالاً (٤٨) لكل بعد من الأبعاد الخمسة، يجاب عن كل منها على أساس خمسة بدائل؛ من (موافق بشدة) إلى (غير موافق أبداً)، وتوجد صيغة مختصرة تضم ٦٠ عبارة، ١٢ فقرة لكل عامل، وقد مرت نظرية العوامل الخمسة بتاريخ طويل من الجهود، في سبيل الوصول إلى العوامل الأساسية، وبدأت بطريقة تحليل السمات المحددة عن طريق المعاجم اللغوية، على يد ألبورت (Allport)، وأودوبرت (odbert)، في الثلاثينيات من القرن الماضي،

وتلاها إسهامات عديدة، كإسهامات من كاتل(١٩٩٨-١٩٠٥،Cattel) ، وبالرغم من ذلك فإن تاريخ ظهور العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية يعود إلى الستينيات من القرن الماضي، وحتى بروزها كنظرية عاملية معتبرة في الشخصية في نهاية الثمانينات (عبد الخالق، ٢٠١٥: ٢٣٣).

وقد أثبت نموذج العوامل الخمسة الكبرى ملاءمة أكثر من نموذج العوامل الثلاثة لـ "آيزنك" (Eysenk 1960)، ونموذج العوامل الستة عشر لـ "كاتل من كاتل(Cattel)"، وهما النظريتان التي تم الاعتماد عليها كوستا وماكري (McCrae & Costa 1992)، لبناء النموذج، وهذه النظرية هي السائدة في الأبحاث النفسية.

ويمكن القول بأن نموذج العوامل الخمسة الكبرى لسمات الشخصية، يعد من أهم النماذج وأحدثها، التي تفسر سمات الشخصية، وهذا النموذج الهرمي يتكون من خمسة عوامل رئيسية، هي (**العصابية الانبساط الانفتاح على الخبرة: الطِيبة المقبولية يقظة الضمير**) (عبد الخالق، ١٩٨٧: ١٣٥):

وقد وضح (كوستا، وماكري) (Costa & McCrae, 1992) الأدلة على صدق نموذج العوامل الخمسة على النحو الآتي

- بينت الدراسات الطولية والمستعرضة أن العوامل الخمسة الكبرى تعد قابليات سلوكية ثابتة.
- تظهر السمات المرتبطة بالعوامل الخمسة من مختلف نماذج الشخصية ومن مختلف الدراسات التي أجريت على اللغة الأصلية.
- توجد العوامل الخمسة في مختلف المجموعات تبعًا للسن والجنس والعنصر واللغة والثقافة.
- تبرهن دراسات الوراثة على وجود أساس بيولوجي لكل من هذه العوامل الخمسة (Matthews et al., 2003, pp. 28-30)

٢- سلوك المخاطرة(*Risk-Taking Behavior*):

يتحمل ضباط الشرطة العديد من المخاطر، خاصة العاملين في المجال الجنائي،

ISSN 1995-8463/ E. ISSN 2706-6673

يحث نص القانون على العديد من الواجبات الملقاة على عاتق ضباط الشرطة (مأموري الضبط القضائي)، كمتابعة المجرمين والتحقيق معهم وتنفيذ أوامر القضاء والنيابة وغيرها من المخاطر.

العوامل المؤثرة في المخاطرة:

تتمثل عوامل اتخاذ المخاطرة فيما يأتي:

أ- الموقف: يعد الموقف الذي يواجهه متخذ القرار من المكونات المهمة التي تقوم عليها ديناميات اتخاذ المخاطرة؛ ويحدد الموقف أيضًا نوعية هذه المكاسب أو الخسائر، أي من حيث كونها مادية أو معنوية (الديري، ٢٠١١: ٥٩).

ب- العواقب: تُعد العواقب من العوامل المؤثرة في المخاطرة، ولها علاقة بالموقف الذي يتعرض له المُخاطر، فهي تُعد أساسًا للحكم على الموقف بأنه مجازفة أو مخاطرة محسوبة، أو إحجام عن اتخاذ المخاطرة، بغض النظر عن الوضع المميز الذي يتيحه قرار المخاطرة (الديري، ٢٠١١: ٥٩).

ج- **الشخص:** يُعد الشخص من أهم عوامل اتخاذ المخاطرة، وما يتمتع من صفات كتحليل الموقف وربطة بالمواقف السابقة، ولذلك فإن نتائج الموقف عواقب القرار (مكاسب أو خسائر) تقع عليه من خلال عملية الدراسة والتحليل لطبيعة المخاطرة (عبد الحميد، ١٩٩٥: ٤٢٥).

النظريات المفسرة لسلوك المخاطرة

- نظرية الأنماط والسمات:

ترى نظرية الأنماط: أن السلوك يرتبط بالخصائص الجسمية، وقد برزت من خلال المحاولات الحديثة محاولة قام بها "وليم شيلدون William Sheldon" (١٩٤٠) لدراسة السمات المزاجية للأفراد ومعرفة الصلة بين هذه السمات وبين الخصائص الجسمية من ناحية، وبينها وبين السلوك من ناحية أخرى، تحدد ثلاث نزعات من نزعات الشخصية أسماها الحشوية، والجسدية، والدماغية، ويلاحظ فيها أنه أشار إلى بُعد المجازفة (العيسوي، ٢٠٠٣: ١٧٠-١٧١).

يرى (ألبورت١٩٦٧-١٨٩٧،Allport)" أن السمات على أنها أبنية أو تراكيب عقلية منظمة، تختلف من فرد إلى آخر، وأن هذه السمات محددة للسلوك وتوجهه، والسمات لها الأولوية من حيث كونها سببًا للسلوك، وأن الاتجاه الغالب لموضوع

السببية يكون من السمات إلى السلوك، فمثلاً الانبساطي يكون أكثر حذراً من الإقدام على المخاطرة بعكس الانطوائي (عبد الخالق، ٢٠١٥: ٩٢ -٩٤)، وهذا يتفق مع النظرية الأنماط والنظرية البيولوجية ويختلف مع نظرية الموقف والنظرية السلوكية كما نلاحظ لاحقاً.

وأكد آيزنك (Eysenk 1960)، على أن عوامل الشخصية والقوى الموقفية ضرورية لفهم السلوك؛ وأن أهميتهما النسبية تعتمد على الظروف والمواقف المحددة التي تحدث فيها (Hall et al., 1998, p. 298) .

وأن سمات الشخصية والمواقف يتفاعل أحدها مع الآخر للتأثير في السلوك، ولا يمدنا الموقف وحده، ولا خصال الشخص وحدها بالتفسير الكامل، ويعني التفاعل كذلك أن التغيرات في الموقف تؤثر في بعض الناس بطريقة ما، وتؤثر في غيرهم بطريقة مختلفة (عبد الخالق، ٢٠١٥: ١٠٢،١٠١).

- النظرية التحليلية:

قدم "فرويد"(Freud 1856- 1939) نمطين أساسيين للغرائز هما غريزة الحياة وغريزة الموت، وأوضح أن السلوك نتاج نماذج بين غرائز الموت والحياة، والشخص المخاطر إنما يختار غرائز الموت من أجل ثراء الحياة وجعلها مفعمة بالحيوية، أما الشخص المحافظ الذي يعتقد أن إثراء الحياة يأتي مع التعلق بغرائز الحياة والبعد عن غرائز الموت لم يُدرك في النهاية إلا صورة باهتة من الحياة نفسها وشغل حيز محدود منها. (فرويد، ٢٠٠٠: ٨٩)

بينما يرى "أدلر" (Adler ١٨٧٠– ١٩٣٧) أن الإنسان مخلوق تدفعه مشاعر القصور، وهذا الشعور يدفع الفرد إلى المزيد من الجهد لتعويض هذا الشعور بالقصور، فالإنسان حينما يبالغ من أجل بلوغ غايته ساعيًا وراء تحقيق وجوده لذاته، يكون في هذه الحالة مدفوعًا بمشاعر القصور، ويرى أدلر(Adler ١٨٧٠– ١٩٣٧) أن أسلوب الحياة هو نتاج قوتين: قوة داخلية موجهة، وقوة خارجية بيئية تساعد أو تعيق أو تعيد تشكيل الاتجاه الذي ترغب الذات الداخلية في سلوكه، والمخاطرة ليست أكثر من موقف يكشف عن بناء داخلي للفرد وإدراك لجوانب البيئة، وأسلوب الحياة الذي ارتضى الفرد أن يتعامل به مع الحياة نفسها (عباس، ١٩٩٦: ٨٣ – ٨٥؛ ربيع، ٢٠٠٤: ٢٩٨).

ISSN 1995-8463/ E. ISSN 2706-6673

- النظرية الإنسانية:

يركز الإنسانيون على إدراك الموقف الكلي للمخاطرة، ففي النظرية الإنسانية قدم Rogers (١٩٥٦) نظريته عن السلوك الإنساني، ونظريته هذه تقترب من مفهوم الكل المنظم من مفهوم الجشتالت، فكما يدرك المخاطر موقف المخاطرة إدراكا خاصًا به، يدركه أيضًا ككل منظم، وليس كمفردات مستقل بعضها عن بعضها، فهو لا يدرك خصائصه النفسية بمعزل عن سياق القرار، أي بمعزل عن الآخرين أو القيم الثقافية السائدة، ولا يدرك المكاسب بمعزل عن الخسارة، فإدراكه للمواقف يتسم بالكلية والتنظيم والمخاطرة من خلال سعيه إلى المخاطرة يسعى إلى إشباع حاجات مختلفة، أبرزها الحاجة إلى تحقيق الذات، ويحاول خلال الاحتكاك بموقف المخاطرة إلى إحداث تكامل بين نوعين من الانفعالات، الانفعالات السارة الناجمة عن الأمل في إدراك المكاسب، وغير السارة النابعة من الخوف من الوقوع في الخسائر (جلال، ١٩٨٥: ٧٤٤).

- النظرية السلوكية تدعيم السلوك لـ (سيكنر ١٩٩٠ -١٩٠٤-Skinner):

تعتبر نظرية تدعيم السلوك إحدى نظريات السلوك الإنساني والتعلم التي طورها عالم النفس"**سيكنر**" (Skinner) عام (١٩٦٧)، أكدت هذه النظرية أن رغبة الفرد في السلوك يتوقف على خبرات الثواب والعقاب التي حصل عليها في البيئة الخارجية كنتيجة للسلوك، وأن **التعزيز هو** أساس التعلم، إذ إن هذا المفهوم يتضمن معنى الدافعية ويستخدم من أجل الحفاظ على السلوك المكتسب، أو تعديله، أو تعميمه وأن التعزيز الخارجي ليس هو الأساس الوحيد للتعلم، فالتعزيز غير المباشر (الداخلي) الذي يمثل الدافع المعرفي هو أيضًا أداة لتحقيق التعلم (سيكنر، ١٩٩٨: ٥٢).

ويؤكد سيكنر(Skiner) أن خبرات الفرد عن نتائج السلوك هي التي تحدد تكرار أو عدم تكرار السلوك في المرات القادمة، وأشار سيكنر (Skiner) إلى العلاقة التي تربط بين الاستجابة والتعزيز،(زهران، ١٩٩٨، ١٠٢ -١٠٣).

٣- سمات الشخصية وعلاقتها بسلوك المخاطرة:

حاولت كثير من النظريات فحص سلوك المخاطرة باعتباره متضمنًا لنشاط معرفي دافعي، وقد بدأ الاهتمام بهذا الموضوع من خلال "دروانج Drwaing" خاصة عند تناول مستوى الطموح، ثم تبعه "إيتنكسون Atkinson" عندما طور مفهومه النظري حول دافعية الإنجاز، فالمخاطرة ترتبط بالسلوك ارتباطًا كبيرًا لأن أي سلوك مخالف

للطبيعة لابد أن ينبع من شخصية لا تعرف الخوف، فالمخاطرة إذَن هي ميل أو استعداد سلوكي، وهي أيضًا سمة شخصية، فقد كان كاتل(Cattel) من أبرز علماء الشخصية الذين توصلوا إلى أحد عوامل الشخصية، وهو: المخاطرة والإقدام مقابل الخجل والحرص، وقد وجد كاتل(Cattel) دورًا مهمًا للوراثة في هذه السمة (إبراهيم، ١٩٩٢: ٥٤).

وقد أدرج آيزنك (Eysenk 1960)، سمة المخاطرة تحت بعد من أبعاد الشخصية ويسمى (الذهانية Psychoticis) وهو بعد أساسي أو نمط في الشخصية، ويوجد بدرجات مختلفة لدى جميع البشر، فيشير ارتفاع درجة الذهانية إلى قابلية الفرد لتطوير شذوذ نفسي، وقد أشار إلى العديد من الصفات التي منها المخاطرة، وعدم الاكتراث بالأخطار (عبد الخالق وآخرون، ١٩٩٦: ٧٦).

وقد أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين سمات الشخصية وبين سلوك المخاطرة، فقد أكدت دراسة كل من (مصطفى، ٢٠١٨) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين سلوك المخاطرة بأنماطه والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المراهقين، ودراسة (القطراوي، ٢٠١٥) والتي هدفت إلى التعرف على التأثيرات السلبية بين الاتجاه نحو المخاطرة والتفكير الابتكاري والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلاب الجامعات الفلسطينية ودراسة (مصطفى ١٩٩٦) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين سلوك المخاطرة وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية لدى طلاب الجامعة.

بينما أشارت بعض الدراسات إلى عدم وجود أي علاقة بين سمات الشخصية وسلوك المخاطرة كدراسة ساكسينا وبوري (Saxena & Puri, 2013) التي هدفت لمعرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وسلوك اتخاذ المخاطرة لدى عينة من الشباب قوامها (١٠٠) طالب وطالبة للسنة الأولى والثانية في الكليات العامة والخاصة تتراوح أعمارهن من (١٦ – ١٩) سنة في الهند، وأظهرت النتائج عدم وجود أي نوع من العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وبين اتخاذ المخاطرة.

ويرى الباحثان أن الضباط الذين يتخذون المخاطرة بناءً على مفاهيمهم وعالمهم الخاص، ويراعون خدمة المجتمع وتطبيق القوانين النافذة، فهم يمتلكون خصائص نفسية مميزة، ويدركون سلوك المخاطرة بما لديهم من سمات شخصية وحسب تفكيرهم، وفي الوقت ذاته فإن الضباط يدركون خصائصهم النفسية في إطار الوسط المحيط، فهم لا يعزلون أنفسهم، بل يتخذون قرار المخاطرة وفقًا لتلك السمات ووفقًا لثقافتهم ووفقًا لبيئتهم، ووفقًا للموقف وبما لا يخالف القانون.

ISSN 1995-8463/ E. ISSN 2706-6673

ثالثاً: الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

دراسة (المساجدي، ٢٠٢٤) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى كل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى الضباط العاملين في مراكز الشرطة بأمانة العاصمة صنعاء، وتكونت عينة الدراسة من (٢٥١) ضابطًا في مراكز الشرطة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة للمنهج الارتباطي واستخدم الباحث مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكرى (Costa & McCrae, 1985) ترجمه للعربية وطبقه في البيئة العربية بدر الأنصاري ١٩٩٧. وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها: أن مستوى سمات الشخصية كان بشكل مرتفع، وأن ترتيب عوامل الشخصية (يقظة الضمير- الانبساط،-الطِيبة "المقبولية" - الانفتاح على الخبرة - العصابية) . لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في مستوى سمات الشخصية وفقاً لمتغير العمر والحالة الاجتماعية والرتبة. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سمات الشخصية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة والمستوى القيادي.

دراسة **(الزير، ٢٠٢١)** والتي هدفت إلى التعرف على أبرز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعًا لدى مصابي الحوادث ومصابي مسيرات العودة والعلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وسلوك المخاطرة ، وتكونت عينة الدراسة من (٣٣٤) مصابًا ومصابة من مصابي مسيرات العودة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدم الباحث: مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992) ، واستبانة سلوك المخاطرة من إعداد الباحث. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها:أن أكثر العوامل الخمسة الكبرى شيوعًا لدى مصابي مسيرات العودة ومصابي الحوادث هو عامل يقظة الضمير. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخمسة الكبرى وسلوك المخاطرة لدى عينة الدراسة. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك الخبرة الصادمة وسلوك المخاطرة لدى مصابي الحوادث ومصابي مسيرات العودة.

دراسة (المجدلاوي، ٢٠٢١) والتي هدفت إلى التعرف على أكثر عوامل الشخصية شيوعًا لدى الصيادين، والتعرف على مستوى سلوك المخاطرة لديهم، وهل يمكن لعوامل الشخصية أن تتنبأ بسلوك المخاطرة. تكونت العينة من (٢٧٠) صياداً ، وقد تم أخذ العينة بالطريقة العرضية، واستخدام مقياس عوامل الشخصية إعداد كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992) تعريب محمد (٢٠٠٣)، ومقياس سلوك المخاطرة من إعداد الباحث، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي. بينت النتائج أن أكثر العوامل شيوعًا على التوالي: يقظة الضمير، الانبساط، المقبولية، الانفتاح على

الخبرة العصابية، وأن مستوى سلوك المخاطرة مرتفع بوزن ٨٣٪ ، وبينت وجود علاقة بين جميع عوامل الشخصية وسلوك المخاطرة، وأن عوامل الشخصية منبئ بسلوك المخاطرة ما عدا الانفتاح على الخبرة لم يكن منبئًا بسلوك المخاطرة، ووجدت فروقا في عوامل الشخصية وسلوك المخاطرة تبعًا لمتغيرات العمر، عدد الأولاد، المستوى الدراسي).

دراسة (مصطفى، ٢٠١٨) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين سلوك المخاطرة والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المراهقين، تكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) طالبًا وطالبة مدارس بمحافظة الغربية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت في الدراسة أداتان هما: قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (Goldberg,1999) تعريب (السيد محمد أبو هاشم، ٢٠٠٧) ومقياس سلوك المخاطرة إعداد الباحثة، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الارتباطي، وتوصلت العديد من النتائج أهمها: يوجد علاقة ارتباطية بين سلوك المخاطرة والعوامل الشخصية الخمسة الكبرى لدى المراهقين والمراهقات، وأن عوامل الانفتاح على الخبرة، العصابية، الانبساطية المقبولية هي متنبئ قوي لسلوك المخاطرة.

دراسة (القطراوي، ٢٠١٥) والتي هدفت إلى التعرف على التأثيرات السلبية بين الاتجاه نحو المخاطرة والتفكير الابتكاري والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلاب الجامعات الفلسطينية، وتكونت عينة الدراسة من ٦٠٠ طالب وطالبة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، واستخدم مقياس سلوك المخاطرة من إعداد الباحث وقائمة العوامل الخمسة للشخصية لجولدبيرج ١٩٩٩م وتعريب الباحث وكان منهج الدراسة هو المنهج الارتباطي بالإضافة للمنهج السببي المقارن، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها: تتنبأ العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالاتجاه نحو المخاطرة، عدم وجود تأثير للجنس في الاتجاه نحو المخاطرة. عدم وجود تأثير للدراسة في جميع أبعاد سلوك المخاطرة باستثناء اتخاذ القرار. وجود علاقة بين الاتجاه نحو المخاطرة والعوامل الخمسة الكبرى.

دراسة (ساكسينا) (Saxena, 2013) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين **سلوك المخاطرة والشخصية واتجاهات البحث عن الإحساس بالإثارة**، أجريت الدراسة على ١٠٠ فتى وفتاة، تم اختيارهم بالطريقة الاستقصائية، تم استخدام مقياس سلوك المخاطرة بواسطة الدكتور إن بي تشوبي. ومقياس الشخصية للدكتور إ.س. موهار والدكتور برابها بهاتيا والدكتورة جيتا كابور ومقياس البحث عن الإحساس بواسطة مارفن زوكرمان ومايكل كولمان وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج: لا يرتبط سلوك المخاطرة بسمات الشخصية بشكل كبير. وهذا يعني أنه سواء كانت

الشخصية انطوائية أو منفتحة أو متناقضة، فإن ذلك ليس له أي تأثير على سلوك المخاطرة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك الباحث عن الإحساس بالإثارة وسمات الشخصية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من حيث الأهداف: تباينت الدراسات السابقة في أهدافها تبعًا لتباين طبيعة متغيراتها؛ فهناك العديد من الدراسات التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وسلوك المخاطرة (الزير، ٢٠٢١) و(المجدلاوي، ٢٠٢١) و(القطراوي، ٢٠١٥) ، بينما هدفت دراسة (Saxena, 2013) وإلى التعرف على بعض سمات الشخصية وسلوك المخاطرة. وقد استفاد الباحثان من هذه الدراسات في تحديد أهداف الدراسة وصياغة مشكلتها وكيفية إعداد المقاييس لهذه الدراسة، ماعد (المساجد، ٢٠٢٤) تناولت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

من حيث العينات: تركزت دراسة (الزير، ٢٠٢١) على مصابي مسيرات العودة ومصابي حوادث الطرق في قطاع غزة، بينما عينة دراسة (المجدلاوي، ٢٠٢١) فقد كانت على الصيادين، و(القطراوي، ٢٠١٥) و(Saxena, 2013) طلاب الجامعة، ودراسة (مصطفى، ٢٠١٨) فقد كانت العينة طلاب المدارس، وجميعها كانت عينات مختلفة عن عينة البحث الحالي، ماعد دراسة (المساجد، ٢٠٢٤) فهي نفس عينة الباحثان.

من حيث الأدوات: استخدمت الدراسات السابقة مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992) كدراسة (الزير، ٢٠٢١) ودراسة (المجدلاوي، ٢٠٢١) ودراسة (المساجد، ٢٠٢٤) وهذا يتفق مع المقياس الذي استُخدم بالبحث الحالي؛ بينما استخدمت دراسة (مصطفى، ٢٠١٨) ودراسة (القطراوي، ٢٠١٥) قائمة العوامل الخمسة للشخصية لجولدبيرج ١٩٩٩م. وبالنسبة لمقياس سلوك المخاطرة فقد استخدمت الدراسات السابقة مقاييس من إعداد الباحثين ويعزى ذلك إلى نوع المخاطرة التي تُحدد بحسب نوعية عينة البحث، واستفادت الباحثان من أدوات هذه الدراسات في تحديد أدوات وإعداد مقاييس البحث الحالي.

من حيث المنهج المستخدم: استخدمت الدراسات السابقة مناهج متعددة ومختلفة بما يتناسب مع أهداف البحث حيث، استخم (الزير، ٢٠٢١) المنهج الوصفي التحليلي المقارن ودراسة (المجدلاوي، ٢٠٢١) المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت دراسة (مصطفى، ٢٠١٨) المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الارتباطي، ودراسة (القطراوي، ٢٠١٥) المنهج الارتباطي بالإضافة للمنهج السببي المقارن. وتتفق البحث الحالي مع دراسة (مصطفى، ٢٠١٨) ودراسة (المساجد، ٢٠٢٤) في استخدام المنهج الوصفي

التحليلي بالإضافة للمنهج الارتباطي.

من حيث الأساليب الإحصائية: لم تتضمن بعض الدراسات وصفاً كافياً للوسائل الإحصائية بالشكل الذي يتيح إمكانية المقارنة بين هذه الدراسات والبحث الحالي، لذلك اكتفى الباحثان بالاستفادة من نتائج الدراسات التي تقاربت تساؤلاتها ووسائلها الإحصائية مع بحثه الحالي.

من حيث النتائج: تنوعت النتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة تبعًا لأهدافها والأدوات والوسائل الإحصائية المستخدمة للحصول على البيانات؛ وقد اتفقت نتائج الحالي مع بعض الدراسات واختلفت مع البعض وعلى النحو المبين لاحقاً عند عرض ومناقشة نتائج البحث..

رابعاً: منهجية البحث وإجراءاتها

منهج البحث: استخدام المنهج الوصفي الارتباطي؛ كونه المنهج الملائم للبحث.

مجتمع البحث: اشتمل مجتمع البحث على كافة ضباط الشرطة في المناطق الأمنية ومراكز الشرطة في أمانة العاصمة الذين يعملون في المجال الجنائي، وعددهم (٢٦٦٨) ضابطاً.

عينة البحث: تكونت عينة البحث ٣٥٥ ضابطاً تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، مجتمع البحث بما نسبته (١٣.٠٩٪) من المجتمع الأصلي، وتوزعت العينة بحسب المتغيرات الديموغرافية على النحو الآتي:

جدول رقم (١) التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة حسب الخصائص الديمغرافية

	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
العمر	من ٢٠- ٢٩	34	9.6
	من ٣٠ -٣٩	151	42.5
	من ٤٠- ٤٩	154	43.4
	من ٥٠ فأكثر	16	4.5
الحالة الاجتماعية	عازب	25	7
	متزوج	318	89.6
	أرمل	5	1.4
	مطلق	7	2

ISSN 1995-8463/ E. ISSN 2706-6673

	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
المؤهل	ثانوية فما دون	21	5.9
	دبلوم بعد الثانوية	28	7.9
	بكالوريوس	219	61.7
	ماجستير	80	22.5
	دكتوراه	7	2
سنوات الخبرة	أقل من خمس سنوات	25	7
	من (٥-١٠)	43	12.1
	من (١١-١٥)	91	25.6
	من (١٦-٢٠)	99	27.9
	٢١ سنة فأكثر	97	27.3

أدوات البحث: لتحقيق أهداف البحث تم اختيار المقاييس على النحو الآتي:

١- قائمة العوامل الخمسة الكبرى: لقد تبنى الباحثان مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من إعداد: كوستا وماكري عام (Costa & McCrae, 1992) ترجمه للعربية وطبقه في البيئة العربية (الأنصاري،١٩٩٧)، مع اجراء بعض التعديلات والحذف لكي يتناسب مع عينة البحث وعلى النحو الآتي:

أ- أبعاد مقياس العوامل الخمسة الكبرى: يتكون من خمسة عوامل رئيسية، هي (عبدالخالق، ١٩٨٧: ١٣٥):

- العامل الأول/ العصابية: وهو شخص يحب العزلة، ويبتعد عن الاختلاط بالناس، وتصدر أقواله وأفعاله من عوامل ذاتية، وهو يحب التأمل وأحلام اليقظة، ويفتقر إلى الثقة بالنفس.

- العامل الثاني/ الانبساط: يعكس هذا العامل التفضيل للمواقف الاجتماعية والتعامل معها، فالدرجة المرتفعة تدل على الأفراد مرتفعي الانبساطية، يكونون نشطين ويبحثون عن الجماعة.

- العامل الثالث/ الانفتاح على الخبرة: يكون مرتبط بالتسامح والابتعاد عن الغموض، أي يكون شخص واضح الملامح والمضمون، ويكون صاحب علاقات جيدة مع الجميع، شخص محبوب اجتماعيًا، وله القدرة على تكوين صداقات كثيرة.

- العامل الرابع/ الطيبة- المقبولية المقبولية: والشخصية هنا تتصف بالإيثار والعطاء الفكري، والتواضع، والسعي من أجل الألفة والتضامن مع الجماعة التي

ينتمي إليها، وتكون له علاقة مترابطة بالصداقة والتعاون والحميمية، ويكون شخص منجز لعمله ومثابر ومنظم، ويحترم مشاعر وعادات الآخرين.

- **العامل الخامس/ يقظة الضمير:** يتميز الفرد هنا بالاقتدار والكفاءة، الإنجاز، التأني أو الروية، ضبط الذات، ويتميز بالأمانة، الإيثار، التسامح، التعاطف، التعاون، التواضع والجدية، والدقة، والرحمة، الصدق، الوفاء

ب- صدق المقياس سمات الشخصية: قام الباحثان باستخدام أساليب متنوعة لقياس صدق المقياس وهي كالآتي:

- **الصدق الظاهري:**

في هذه المرحلة تم عرض المقياس على لجنة من الأساتذة المحكمين على ١٧ مُحكَّمًا من أساتذة علم النفس والاجتماع وأساتذة القانون وعلوم الشرطة، لإبداء آرائهم تجاه فقرات المقياس، ووضح لهم بدائل الإجابة، وطلب منهم تقديم آرائهم ومقترحاتهم من حيث:(مدى وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية، ومدى مناسبة كل فقرة لبعدها، وكذلك صلاحية الفقرات لقياس سمات الشخصية)، واتبع الباحثان لحساب الصدق الظاهري طريقة معادلة (لاوشي- lawsi) النسبة المئوية، حيث اعتبرت الفقرة صالحة لقياس سمات الشخصية إذا وافق عليها(٨٠٪) من المحكمين كقيمة محكية(نقطة قطع)، بينما تعد الفقرة مرفوضة إذا حصلت على أقل من تلك النسبة، وفي حال كانت النسبة الأكثر كانت الحذف، أو يتم تعديل الفقرة إذا كانت نسبة المطالبين بالتعديل هم أكثر من المطالبين بالحذف، فحذف فقرة وعدلت صياغة فقرات أخرى، ليستقر المقياس بصورته النهائية (٥٩) فقرة، وبنظام البدائل الخماسي(موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة). الجدول(٢) يوضح ذلك.

جدول رقم (٢) آراء المحكمين حول فقرات مقياس سمات الشخصية

البعد	عدد فقرات التحكيم	أرقام الفقرات التي تم تحكيمها			عدد الفقرات بعد التحكيم	أرقام فقرات المقياس بعد التحكيم
		تعديل	حذف	إضافة		
الأول	١٢	٩	-	-	١٢	١، ٦، ١١، ١٦، ٢١، ٢٦، ٣١، ٣٦، ٤١، ٤٦، ٥١، ٥٦
الثاني	١٢	٧	١	٠	١١	٢، ٧، ١٢، ١٧، ٢٢، ٢٧، ٣٢، ٣٧، ٤٢، ٤٧، ٥٢
الثالث	١٢	٤	٣	٣	١٢	٣، ٨، ١٣، ١٨، ٢٣، ٢٨، ٣٣ ، ٣٨،٤٣ ٤٨، ٥٣، ٥٧

البعد	عدد فقرات	أرقام الفقرات التي تم تحكيمها			عدد الفقرات	أرقام فقرات المقياس بعد التحكيم
الرابع	١٢	٨	–	–	١٢	٤، ٩، ١٤، ١٩، ٢٤، ٢٩، ٣٤، ٣٩، ٤٤، ٤٩، ٥٤، ٥٨
الخامس	١٢	٣	–	–	١٢	٥، ١٠، ١٥، ٢٠، ٢٥، ٣٠، ٣٥، ٤٠، ٤٥، ٥٠، ٥٥، ٥٩
الإجمالي	٦٠	٣١	٤	٣	٥٩	

- **الصدق التمييزي:**

للتحقق من صدق التمييزية لفقرات المقياس تم تطبيق القائمة المذكورة على عينة عشوائية من الضباط العاملين بأمانة العاصمة صنعاء بلغت (٥٠) ضابطا، الصالح منها (٤٨) وصدق التمييز يساعد الباحثان \\على اختيار الفقرات التي تميز بين الأفراد الحاصلين على درجات عليا، والحاصلين على درجات دنيا في أدائهم على المقياس، وتضمينها في المقياس بصورته النهائية، وإلى التعرف على طبيعة الفروق بين المجموعتين(العليا والدنيا)، تم استخدام اختبار(T-test) للمقياس ككل كما يوضح الجدول(٣):

جدول رقم (٣) حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدالة
دنيا	3.5	0.332	3.934	٠.٠٠
عليا	3.83	0.229		

نلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا بلغ (٣.٥) وانحراف معياري (٠.٣٣٢)، وأن المتوسط الحسابي للمجموعة العليا بلغ (٣.٨٣) وانحراف معياري (٠.٢٢٩)، ومستوى دلالة (٠.٠٠) مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائيًا بين المجموعة الدنيا والمجموعة العليا وهذا يحقق الصدق التمييزي للمقياس.

ومن خلال برنامج spss يتم حساب معامل التمييز لكل سؤال، إذ يتم حذف السؤال الذي معامل تمييزه ضعيف أو سالب على النحو المبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (٤) معامل التمييز للفقرات لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

العامل	رقم الفقرة	معامل التمييز	العامل	رقم الفقرة	معامل التمييز	العامل	رقم الفقرة	معامل التمييز
العصابية	١	0.3	الانبساطية	٢	0.289	الانفتاح على الخبرة	٣	-.118-*
	٦	0.203		٧	0.153		٨	0.079
	١١	0.147		١٢	0.072		١٣	0.207
	١٦	0.267		١٧	-.038-*		١٨	0.251
	٢١	0.132		٢٢	0.313		٢٣	-.051-*
	٢٦	0.034		٢٧			٢٨	0.339
	٣١	0.184		٣٢	0.209		٣٣	-.122-*
	٣٦	0.073		٣٧	0.079		٣٨	0.149
	٤١	0.449		٤٢	0.188		٤٣	0.558
	٤٦	0.355		٤٧	0.167		٤٨	0.022
	٥١	0.496		٥٢	0.443		٥٣	0.272
	٥٦	0.415		٥٧	0.1		٥٨	0.304

العامل	رقم الفقرة	معامل التمييز	العامل	رقم الفقرة	معامل التمييز
الطيبة- القبولية	٤	0.321	يقظة الضمير	٥	0.528
	٩	0.138		١٠	0.231
	١٤	0.272		١٥	0.621
	١٩	0.339		٢٠	0.348
	٢٤	0.274		٢٥	0.6
	٢٩	0.6		٣٠	0.322
	٣٤	0.193		٣٥	0.448
	39	0.25		40	0.558
	٤٤	0.109		45	0.393
	٤٩	0.36		50	0.419
	٥٤	0.002		55	0.454
	٥٩	0.469		60	0.206

❖ الفقرة التي معامل تمييزها ضعيف أو سالب.

ISSN 1995-8463/ E. ISSN 2706-6673

من الجدول السابق نجد أن الفقرات (٣-١٧- ٢٣- ٣٣)، معامل تمييزها ضعيف وبالتالي تم حذف أربع فقرات من المقياس.

- صدق البناء:

لتحقيق ذلك يتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل سؤال وبين الدرجة الكلية للبعد من جهة، ومن جهة أخرى يتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة وبين الدرجة الكلية للمقياس، وقد اتضح أن معاملات الارتباط تتراوح بين (٠.٠١٧) و(٠.٦٥٨)، ماعدا (٣-١٧- ٢٣- ٣٣)، غير دالة إحصائية، وهذا يطابق صدق التمييز، وبالتالي تم حذف فقرات ليصبح عدد فقرات المقياس (٥٥) فقرة صالحة

ج- ثبات مقياس سمات الشخصية بالتجزئة النصفية:

لقد استخدم الباحثان معامل الثبات بالتجزئة ومعامل ألفا كروباخ على النحو الآتي:

جدول رقم (٥) ثبات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعوامله بطريقة التجزئة النصفية

م	المحاور	عدد الفقرات	التجزئة النصفية	التجزئة الكلية	معامل ارتباط جثمان
1	العامل الأول/ العصابية	١٢	0.504	0.67	0.67
2	العامل الثاني/ الانبساط	١١	0.373	0.545	0.543
3	العامل الثالث/ الانفتاح على الخبرة	١٢	0.35	0.519	0.505
4	العامل الرابع/ الطِيبة "المقبولية"	١٢	0.416	0.588	0.54
5	العامل الخامس/ يقظة الضمير	١٢	0.416	0.88	0.877
	الإجمالي	٥٩	0.818	٠.٩	٠.٨٩٣

من الجدول (٥) نلاحظ أن معاملات الثبات التي استخرجها الباحثان بطريقة التجزئة النصفية هي معاملات ثبات عالية بلغت (0.818)، وهذا يعني أنه يمكن الاعتماد على نتائج المقياس والتي تتمتع بثبات عالٍ، وبذلك يكون الباحثان قد تأكد من صدق وثبات فقرات المقياس، وبذلك أصبحت فقرات المقياس صالحة للتطبيق على عينة البحث الأساسية.

- **الثبات بطريقة ألفا كروباخ:**

استخدم الباحثان طريقة أخرى لقياس معامل الثبات، وهي طريقة ألفا كروباخ؛ وذلك لإيجاد معامل ثبات المقياس ككل مع حساب معامل ثبات العوامل والجدول رقم (٦) يوضح ذلك:

جدول رقم (٦) يوضح معامل الثبات ألفا كروباخ لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وبعد إعادة الاختبار الفقرات غير المميزة

	معامل ألفا كروباخ قبل	معامل ألفا كروباخ بعد أعادة الاختبار
العامل الأول/ العصابية	0.667	0.689
العامل الثاني/ الانبساط	0.613	0.633
العامل الثالث/ الانفتاح على الخبرة	0.596	0.68
العامل الرابع/ الطيبة- المقبولية	0.758	0.795
العامل الخامس/ يقظة الضمير	0.742	0.771
المقياس ككل	٠.٧٩٢	٠.٨٢٥

يلاحظ من الجدول أن العوامل الخمسة تتمتع بثبات عالٍ تتراوح بين (٠.٦٣٣ و٠.٧٩٥) مع انخفاض العصابية والانبساطية وهذ يتطابق مع دراسةً (الأنصاري،١٩٩٧)، وأن المقياس ككل يتمتع بدرجة ثبات عالية بلغ (٠.٨٢٥) وهذا يطمئن الباحث بالاعتماد على المقياس.

د- المؤشرات الإحصائية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

جدول رقم (٧) يوضح المؤشرات الإحصائية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

المؤشر	القيمة
المتوسط الحسابي	3.73
الانحراف المعياري	0.303
الخطاء المعياري	0.044
معامل الالتواء	-.334-
التفلطح	0.278
المدي	1
أقل درجة	3
أكبر درجة	4

من الجدول السابق يمكن القول بأن المدى الذي يعبر عن الفرق بين أكبر قيمة وأقل قيمة يساوي (١)، حيث كانت أكبر درجة لاستجابة الأفراد (٤) وأقل درجة (٣)، فيما بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي الكلي (3.73) والذي يقصد به مجموع القيم على عددها، ويوضح الانحراف المعياري مقدار تشتت القيم عن وسطها الحسابي مقاسا بوحدات المتغير نفسها والذي بلغ (0.303)، أما الخطأ المعياري فهو يقيس مقدار الخطأ الموجود في الوسط الحسابي وهو دلالة على دقة الوسط الحسابي كتقدير لوسط المجتمع والذي قُدر بـ (٠.٠٤٤)، أما فيما يخص شكل التوزيع فإن معامل الالتواء بلغ (-٠.٣٣٤) وهو يقيس تمركز قيم المتغير، و بما أنه ملتو نحو سالبة فإن قيمة الالتواء سالبة فإن قيم هذا المتغير تتمركز باتجاه القيم الصغيرة أكثر من تمركزها باتجاه القيم الكبيرة، ويمثل التفرطح تكرارات القيم على طرفي هذا المتغير، أي درجة علو قمة التوزيع بالنسبة للتوزيع الطبيعي، وبما أن قيمة التفرطح كبيرة موجب (٠.٢٧٨)فان للتوزيع هضبة ويسمى التوزيع كبير التفرطح.

٥-تصحيح مقياس سمات الشخصية:

يتكون المقياس من (٦٠) فقرة، يجاب عنها وفق التدرج الخماسي(موافق بشدة- موافق- محايد- غير موافق- غير موافق أبدًا) وقد احتوى المقياس على فقرات إيجابية تقاس (١-٥) وأخرى سلبية تعكس الدرجات فيها (٥-١)، وتشتمل على ٥ عوامل هي (العصابية، الانبساط، الانفتاح على الخبرة، الطِيبة- المقبولية، يقظة الضمير) وبحسب الجدول الآتي:

جدول رقم (٨) تصحيح مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

	أبعاد المقياس	الفقرات الإيجابية	الفقرات السلبية
١	العصابية	١-١١-٢١-٢٦-٤٦	٦-١٦-٣١-٣٦-٤١-٥١-٥٦
٢	الانبساط	٢-٧-١٧-٢٢-٢٧-٣٧-٤٧-٥٢-	١٢-٣٢-٤٢-٧٥
٣	الانفتاح على الخبرة	٣-٨-١٣-٢٨-٣٣-٣٨-٤٣-٤٨-٥٣-٥٨	١٨-٢٣
٤	الطِيبة- المقبولية	٤-١٩-٣٤-٤٤-٤٩	٩-١٤-٢٤-٢٩-٣٩-٥٤-٥٩
٥	يقظة الضمير	٥-١٠-٢٠-٢٥-٣٥-٤٠-٥٠-٦٠	١٥-٣٠-٤٥-٥٥

مقياس سلوك المخاطرة من بناء الباحثان:

قام الباحثان ببناء مقياس سلوك المخاطرة وفقاً للخطوات الآتية:

أ- **الاطلاع على:**

- الدراسات والأدبيات التي تناولت سلوك المخاطرة
- التعريفات النظرية والإجرائية لمصطلح سلوك المخاطرة مع الاعتماد النظرية السلوكية تدعيم السلوك لـ (سيكنر ١٩٩٠ -١٩٠٤-Skinner): .
- الأطر النظرية التي تناولت سلوك المخاطرة.
- المقاييس التي تناولت سلوك المخاطرة مثل (القحطاني، ٢٠١٦) و (أحمد، ٢٠١٦) و(القطراوي،٢٠١٥) و(العدل،٢٠٠١)

ب- **طرح الأسئلة المفتوحة:**

لجمع فقرات المقياس قام الباحثان بتوجيه أسئلة لعينة عشوائية بلغ قوامها ٣٠ ضابطاً ممن يعملون في التحري (المختصون في الجانب الجنائي)، والتي تحقق الهدف الرئيس للدراسة وتشمل جميع أبعاد المقياس.

ج- **تحديد أبعاد المقياس:**

بعد الاطلاع على الأدبيات والمقاييس التي تناولت سلوك المخاطرة، حدد الباحثان أبعاد المقياس على النحو الآتي:-

البعد الأول: قبول المخاطرة: وهو عبارة عن مدى شجاعة ضابط الشرطة في تعريض نفسه للفشل أو النقد، والعمل تحت ظروف صعبة والدفاع عن أفكاره الخاصة، في الوقت الذي يكون فيه ضابط الشرطة قابل لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها.

البعد الثاني: دوافع المخاطرة: هي مقومات نفسية أو خارجية تحفز ضابط الشرطة بالدافعية تجاه الهدف الذي خاطر من أجله؛ فالدافعية تسهل عملية النجاح في المواقف الصعبة وأيضًا الإقدام على المخاطرة.

البعد الثالث: الإبداع والتميز: وتشير إلى قدرة ضابط الشرطة على اتخاذ قرارات جريئة على تحقيق طموحه وأهدافه، والوصول إلى النجاح الذي يصبو إليه.

البعد الرابع: المخاطرة باتخاذ القرارات: وتعبر عن قدرة ضابط الشرطة على اتخاذ القرار المناسب لتحقيق أهداف معينة، وذلك عندما يواجه أثناء عمله موقفاً أو أكثر يتطلب سرعة في اتخاذ القرار.

البعد الخامس: المخاطرة بتحديث أساليب العمل: وتعني قدرة ضابط الشرطة على استحداث طرق جديدة في تنفيذ المهام المختلفة من أجل تطوير العمل الشرطي، على الرغم مما يكتنف تلك الطرق من مخاطر بسبب حداثتها.

البعد السادس معوقات سلوك المخاطرة: أن العمل في الشرطة بحد ذاته مخاطرة، ولكن هناك معوقات تحول دون انتهاج ضابط الشرطة للمخاطرة؛ منها قانونية ومادية ونفسية واجتماعية وإعلامية وتقنية، ورقابية.

صياغة فقرات المقياس:-

تم صياغة فقرات المقياس على شكل جمل خبرية لكل مجال في المقياس باستخلاص الإجابة من الأسئلة المفتوحة، والاطلاع على الأدبيات والمقاييس التي تناولت سلوك المخاطرة، لتصبح عدد فقرات المقياس(٦٥) فقرة في صورتها الأولية موزعة على ستة أبعاد لتشكل مقياس سلوك المخاطرة؟

د- صدق مقياس سلوك المخاطرة: قام الباحثان باستخدام أساليب متنوعة لقياس صدق المقياس وهي كالآتي:

- **الصدق الظاهري:**

في هذه المرحلة تم عرض المقياس على لجنة من الأساتذة المحكمين على ١٧ مُحكَّمًا من أساتذة علم النفس والاجتماع وأساتذة القانون وعلوم الشرطة، لإبداء آرائهم تجاه فقرات المقياس، ووضحا لهم بدائل الإجابة، وطلبا منهم تقديم آرائهم ومقترحاتهم من حيث:(مدى وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية، ومدى مناسبة كل فقرة لبعدها، وكذلك صلاحية الفقرات لقياس سلوك المخاطرة)، واتبع الباحثان لحساب الصدق الظاهري طريقة معادلة (لاوشي- lawsi) النسبة المئوية، حيث اعتبرت الفقرة صالحة لقياس سلوك المخاطرة إذا وافق عليها(٨٠٪) من المحكمين كقيمة محكية(نقطة قطع)، بينما تعد الفقرة مرفوضة إذا حصلت على أقل من تلك النسبة، وفي حال كانت النسبة الأكثر كانت الحذف، أو يتم تعديل الفقرة إذا كانت نسبة المطالبين بالتعديل هم أكثر من المطالبين بالحذف، فحذف فقرة وعدلت صياغة فقرات أخرى، ليستقر المقياس بصورته النهائية عند(٦١) فقرة وبنظام البدائل الخماسي(دائمًا، غالبا، أحيانا، نادرا ، أبدا)، والجدول(٩) يوضح ذلك

جدول رقم (٩) آراء المحكمين حول فقرات مقياس سلوك المخاطرة

البعد	عدد فقرات التحكيم	أرقام الفقرات التي تم تحكيمها			عدد الفقرات بعد التحكيم	أرقام فقرات المقياس بعد التحكيم
		تعديل	حذف	إضافة		
الأول	١٠	٢	٢	–	٨	٨-١
الثاني	١٨	٣	٤	١	١٢	٢٠-٩
الثالث	١٥	٢	٤	–	١١	٣١-٢١
الرابع	٨	١	–	–	٨	٣٩-٣٢
الخامس	١٢	٢	٣	–	٩	٤٨-٤٠
السادس	١٢	٧	٥	٣	١٣	٦١-٤٩
الإجمالي	٧٥	١٧	١٨	٤	٦١	

صدق التمييز:

للتحقق من صدق التمييزية لفقرات المقياس تم تطبيق القائمة المذكورة على عينة عشوائية من الضباط العاملين بأمانة العاصمة صنعاء بلغت (٥٠) ضابطا، الصالح منها (٤٨) ولتعرف طبيعة الفروق بين المجموعتين (العليا والدنيا)، تم استخدام اختبار(T-test) للمقياس ككل كما يوضح الجدول(١٠):

جدول رقم (١٠) حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين لمقياس سلوك المخاطرة

المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدالة
دنيا	3.23	0.206	٦.٧٣٩	**
عليا	3.78	0.322		

نلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا بلغ (٣.٢٣) وانحراف معياري (٠.٢٠٦)، وأن المتوسط الحسابي للمجموعة العليا بلغ (٣.٧٨) وانحراف معياري (٠.٣٣٢)، ومستوى دلالة (٠.٠٠) مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائيًا بين المجموعة الدنيا والمجموعة العليا وهذا يحقق الصدق التمييزي للمقياس.

ولحساب الصدق التمييز يتم حساب معامل التمييز لكل سؤال، فيتم حذف السؤال الذي معامل تمييزه ضعيف أو سالب على النحو المبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (١١) معامل التمييز للفقرات لمقياس سلوك المخاطرة

العامل	رقم الفقرة	معامل التمييز	العامل	رقم الفقرة	معامل التمييز	العامل	رقم الفقرة	معامل التمييز
قبول المخاطرة	١	0.041	دوافع المخاطرة	9	0.525	الإبداع والتميز	٢١	0.172
	٢	0.239		10	0.178		٢٢	0.092
	٣	0.202		11	0.628		٢٣	0.114
	٤	0.398		12	0.174		٢٤	0.052
	٥	0.201		١٣	-.101-		٢٥	0.175
	٦	0.322		١٤	0.358		٢٦	0.397
	٧	0.129		١٥	0.262		٢٧	0.221
	٨	0.436		١٦	0.352		٢٨	0.446
				١٧	0.469		٢٩	-.071-
				١٨	0.025		٣٠	0.522
				١٩	0.421		٣١	0.199
				٢٠	0.04			

العامل	رقم الفقرة	معامل التمييز	العامل	رقم الفقرة	معامل التمييز	العامل	رقم الفقرة	معامل التمييز
المخاطرة باتخاذ القرارات	٣٢	0.242	المخاطرة بتحديث أساليب العمل	٤٠	0.177	معوقات سلوك المخاطرة	٤٩	0.039
	٣٣	0.018		٤١	0.193		٥٠	0.151
	٣٤	-.078-		٤٢	0.313		٥١	0.226
	٣٥	0.213		٤٣	0.38		٥٢	0.098
	٣٦	0.321		٤٤	0.114		٥٣	0.442
	٣٧	0.271		٤٥	0.15		٥٤	0.209
	٣٨	0.208		٤٦	0.112		٥٥	0.387
	٣٩	0.192		٤٧	0.004		٥٦	0.336
				٤٨	0.319		٥٧	0.226
							٥٨	0.432
							٥٩	.396٠
							٦٠	0.568
							٦١	0.331

❖ الفقرة التي معامل تمييزها ضعيف أو سالب.

من الجدول السابق نجد أن الفقرات (١٣- ٢٩- ٢٩) معامل تمييزها ضعيف وبالتالي تم حذفها .

- **صدق البناء:**

لتحقيق صدق البناء يتم لذلك حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل سؤال وبين الدرجة الكلية للبعد من جهة، ومن جهة أخرى يتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة وبين الدرجة الكلية للمقياس، وقد اتضح أن معاملات الارتباط تتراوح بين (٠.٠٥٩) و(٠,٧٤٤)، ماعد الفقرات (١٣- ٢٩- ٣٤) غير دالة إحصائيًا، وهذا يطابق صدق التمييز، وبالتالي تم حذف فقرات ليصبح عدد فقرات المقياس (٥٨).

٥-ثبات مقياس سلوك المخاطرة بالتجزئة النصفية:

يتم حساب معامل ثبات ألفا كروباخ والتجزئة النصفية باستخدام برنامج SPSS، وتعبر الزيادة في قيمة المعامل عن مصداقية البيانات في عكس نتائج العينة على المجتمع، أما التجزئة النصفية: فهي تقيس الاتساق الداخلي، ويتم فيها تقسيم الدرجات إلى نصفين وحساب معامل الارتباط بينهما، أو تباين درجات كل نصف على حدة والدرجة الكلية للاختبار والتحقق من تكافؤ نصفي الاختبار، ثم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط جثمان على النحو الآتي:

- **الثبات بالتجزئة النصفية:**

جدول رقم (١٢) الثبات لمقياس سلوك المخاطرة وأبعاده بطريقة التجزئة النصفية

م	المحاور	عدد الفقرات	التجزئة النصفية	الدرجة الكلية	معامل ارتباط جثمان
1	قبول المخاطرة	8	0.493	0.661	0.635
2	دوافع المخاطرة	12	0.623	0.768	0.768
3	الإبداع والتميز	11	0.302	0.466	0.464
4	المخاطرة باتخاذ القرارات	8	0.435	0.606	0.605
5	المخاطرة بتحديث أساليب العمل	9	0.322	0.49	0.47
٦	معوقات سلوك المخاطرة	13	0.743	0.854	0.884
	مقياس سلوك المخاطرة	٦١	٠.٧٩	0.885	0.848

نلاحظ أن معاملات الثبات التي استخرجها الباحث بطريقة التجزئة النصفية هي معاملات ثبات عالية بلغت (٠.٨٨٥)، وهذا

يعني أنه يمكن الاعتماد على نتائج المقياس والتي تتمتع بثبات عالٍ، وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات فقرات المقياس وبذلك أصبحت فقرات المقياس صالحة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

- **الثبات بطريقة ألفا كروباخ:**

استخدم الباحث طريقة أخرى لقياس معامل الثبات، وهي طريقة ألفا كروباخ وذلك لإيجاد معامل ثبات المقياس ككل مع حساب معامل ثبات الأبعاد والجدول رقم (١٣) يوضح ذلك:

جدول رقم (١٣)معامل الثبات ألفا كروباخ لمقياس سلوك المخاطرة مع الأبعاد قبل وبعد أعادة الاختبار الفقرات غير المميزة:

أبعاد مقياس سلوك المخاطرة	معامل ألفا كروباخ قبل	معامل ألفا كروباخ وبعد أعادة الاختبار
قبول المخاطرة	0.593	0.596
دوافع المخاطرة	0.705	0.725
الإبداع والتميز	0.652	0.644
المخاطرة باتخاذ القرارات	0.557	0.568
المخاطرة بتحديث أساليب العمل	0.618	0.616
معوقات سلوك المخاطرة	0.605	0.616
المقياس ككل	٠.٨٣٨	٠.٨٤٩

و- المؤشرات الإحصائية لمقياس سلوك المخاطرة

جدول رقم (١٤) يوضح المؤشرات الإحصائية لمقياس **سلوك المخاطرة**

المؤشر	القيمة
المتوسط الحسابي	3.36
الانحراف المعياري	0.33
الخطاء المعياري	0.048
معامل الالتواء	0.896
التفلطح	3.831
المدي	2
أقل درجة	3
أكبر درجة	5

من الجدول السابق يمكن القول بأن المدى الذي يعبر عن الفرق بين أكبر قيمة وأقل قيمة يساوي (٢)، حيث كانت أكبر درجة لاستجابة الأفراد (٥) وأقل درجة (٣)، فيما بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي الكلي (٣.٣٦) والذي يقصد به مجموع القيم على عددها، ويوضح الانحراف المعياري مقدار تشتت القيم عن وسطها الحسابي مقاسا بوحدات المتغير نفسها والذي بلغ (٠.٣٣)، أما الخطأ المعياري فهو يقيس مقدار الخطأ الموجود في الوسط الحسابي وهو دلالة على دقة الوسط الحسابي كتقدير لوسط المجتمع والذي قُدر بـ (٠.٠٤٨)، أما فيما يخص شكل التوزيع فإن معامل الالتواء بلغ (٠.٨٩٦) وهو يقيس تمركز قيم المتغير، و بما أنه ملتو نحو اليمين فإن قيمة الالتواء موجبة فإن قيم هذا المتغير تتمركز باتجاه القيم الكبيرة أكثر من تمركزها باتجاه القيم الصغيرة، ويمثل التفرطح تكرارات القيم على طرفي هذا المتغير، أي درجة علو قمة التوزيع بالنسبة للتوزيع الطبيعي، وبما أن قيمة التفرطح كبيرة موجب (٣.٨٣١) فان للتوزيع هضبة ويسمى التوزيع كبير التفرطح.

ز- تصحيح مقياس سلوك المخاطرة:

يتكون المقياس في صورته الأولية من (٦١) فقرة، يجاب عنها وفق التدرج الخماسي (دائمًا- غالبًا- أحيانًا- نادرًا- أبدًا)، وقد احتوى المقياس على فقرات إيجابية تقاس (١-٥) وأخرى سلبية تعكس الدرجات فيها (٥-١)، وتشتمل على ٦ أبعاد هي (قبول المخاطرة، دوافع المخاطرة، الإبداع والتميز، المخاطرة باتخاذ القرارات، المخاطرة بتحديث أساليب العمل، معوقات سلوك المخاطرة).

جدول رقم(١٥) تصحيح مقياس سلوك المخاطرة بعد التحكيم

	أبعاد المقياس	الفقرات الإيجابية	الفقرات السلبية
١	قبول المخاطرة	١-٢ - ٤- ٥- ٦- ٧- ٨ .	٣
٢	دوافع المخاطرة	٩- ١٠- ١١ - ١٢- ١٣ — ١٥ — ١٦ — ١٧ -١٨- ٢٠	١٤ -١٩
٣	الإبداع والتميز	-٢٢-٢٣-٢٥-٢٦-٢٧- ٢٩-٣٠-٣١-	٢١-٢٤- ٢٨-
٤	المخاطرة باتخاذ القرارات	٣٢-٣٣-٣٤-٣٦- ٣٧- ٣٨-٣٩	٣٣- ٣٥
٥	المخاطرة بتحديث أساليب العمل	٤٠- ٤١-٤٠-٤٣-٤٥-٤٦-٤٨	٤٤-٤٧
٦	معوقات سلوك المخاطرة:	٤٩-٦١	

ISSN 1995-8463/ E. ISSN 2706-6673

الوسائل الإحصائية المستخدمة:

استخدم الباحث عدداً من الوسائل الإحصائية من البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية(SPSS) بما يخدم مصلحة البحث وأهدافها وتساؤلاتها وهي على النحو الآتي:

١- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسبة المئوية.

٢- معامل ارتباط بيرسون.

٣- معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لجثمان.

٤- الاختبار التائي للعينة.

خامساً: عرض نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

١- التعرف على مستوى سمات الشخصية وأهمها لدى ضابط الشرطة اليمنية . من خلال الإجابة على التساؤل الأول: مستوى سمات الشخصية وأهمها لدى ضابط الشرطة اليمنية؟

وللإجابة على التساؤل قام الباحثان بجمع درجات أفراد العينة من ضباط الشرطة وتقسيم الدرجات إلى ثلاث مستويات (منخفض-متوسط-مرتفع) وتم حساب التكرارات والنسب المئوية لمستويات سمات الشخصية والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (١٦) التكرارات والنسب المئوية لمستويات سمات الشخصية

الدرجة	المستوى	العدد	النسبة
٥٥-١٢٨	منخفض	٠	٠
١٢٩-٢٠١	متوسط	٢٤٨	٦٩.٨٦٪
٢٠٢-٢٧٥	مرتفع	١٠٧	٣٠.١٤٪
الإجمـــالي		٣٥٥	١٠٠٪

يتضح من الجدول السابق أن (٦٩.٨٦٪) من أفراد العينة تراوحت درجاتهم بين (١٢٩-٢٠١)، ويقعون ضمن المستوى المتوسط في سمات الشخصية، وبلغ عددهم (٢٤٨) ضابطاً؛ بينما حصل (١٠٧) ضباط على مستوى مرتفع في سمات الشخصية بدرجات تتراوح بين (٢٠٢-٢٧٥)، بنسبة (٣٠.١٤٪) في حين انعدم المستوى المنخفض لسمات الشخصية لدى ضباط الشرطة اليمنية على درجات تتراوح (٥٥-١٢٨) بنسبة (٠٪).

ولمعرفة مستوى **سمات الشخصية** لدى أفراد العينة، قام الباحثان باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة على مقياس **سمات الشخصية**؛ وتراوحت درجات أفراد العينة بين (١٥٥- ٢٣٦) بمتوسط حسابي بلغ (١٩٣.٢٥٦٣) درجة وانحراف معياري قدره (١٥.٩٠٧٧٢)، ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي البالغ (١٦٥) درجة، استخدم الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة، والجدول الآتي يوضح ذلك.

وفيما يتعلق بمتوسطات العينة على جميع أبعاد مقياس سمات الشخصية قام الباحثان باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة one sample T-Test كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (١٧) نتائج الاختبار التائي للعينة لمقارنة المتوسط الحسابي لدرجات مقياس سمات الشخصية بالمتوسط الفرضي

م	العوامل الخمسة الكبرى لسمات الشخصية	متوسط المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	مقارنة المتوسطات	الترتيب
1	العامل الأول/ العصابية	٣.١٩٦٢	٣٨.٣٥	٥.٣٨١	٣٦	٨.٢٤٥	٣٥٤	٠.٠٠	أكبر من المتوسط	٥
2	العامل الثاني/ الانبساط	٣.٢٦٠٨	٣٢.٦١	٣.٦٧٧	٣٠	١٣.٣٦٦	٣٥٤	٠.٠٠	أكبر من المتوسط	٤
3	العامل الثالث/ الانفتاح على الخبرة	٣.٧١٣٦	٣٨.٣٥	٥.٣٨١	٢٧	٨.٢٤٥	٣٥٤	٠.٠٠	أكبر من المتوسط	٢
4	العامل الرابع/ الطِيبة	٣.٤٧٥٤	٤١.٧	٥.٣١١	٣٦	٢٠.٢٣٦	٣٥٤	٠.٠٠	أكبر من المتوسط	٣
5	العامل الخامس/ يقظة الضمير	٣.٩٣٠٥	٤٧.١٧	٦.٥٢٧	٣٦	٣٢.٢٣٣	٣٥٤	٠.٠٠	أكبر من المتوسط	١
	المجموع الكلي	٣.٥١٣٨	١٩٣.٢٥٦٣	١٥.٩٥٧٧٢	١٦٥	١٦٥	٣٥٤	٠.٠٠		

❖**يتم حساب المتوسط الفرضي من خلال المعادلة: مجموع خيارات الاستجابة/ عددها × عدد الفقرات**

يتضح من الجدول السابق بأن القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (٣٣.٤٦٧) درجة، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦)، عند درجة حرية (٣٥٤)، وقد

بلغ مستوى الدلالة المحسوب (٠.٠٠) أصغر من القيمة المتبناة (٠.٠٥)؛ مما يعني أن مستوى سمات الشخصية لدى ضباط الشرطة متوسط وفوق المتوسط.

ويتضح من الجدول السابق أن متوسط درجات أفراد العينة في جميع عوامل الشخصية الخمسة الكبرى فوق المتوسط، وجاء ترتيب عوامل الشخصية الكبرى عند ضباط الشرطة على النحو الآتي:

جاء العامل الخامس يقظة الضمير الأكثر شيوعًا لدى ضباط الشرطة بمتوسط حسابي بلغ (٤٧.١٧)، بينما بلغ المتوسط الفرضي (٣٦) والقيمة التائية (٣٢.٢٣٣)، وهو دال عند درجة حرية (٣٥٤)؛ يليه العامل الثالث/ الانفتاح على الخبرة بمتوسط حسابي بلغ (٣٨.٣٥)، بينما بلغ المتوسط الفرضي (٢٧) والقيمة التائية (٨.٢٤٥)، وهو دال عند درجة حرية (٣٥٤)؛ يليه العامل الرابع/ الطِيبة بمتوسط حسابي بلغ (٤١.٧)، بينما بلغ المتوسط الفرضي (٣٦) والقيمة التائية (٢٠.٢٣٦)، وهو دال عند درجة حرية (٣٥٤)؛ يليه العامل الثاني/ الانبساط بمتوسط حسابي بلغ (٣٢.٦١)، بينما بلغ المتوسط الفرضي (٣٠) والقيمة التائية (١٣.٣٦٦)، وهو دال عند درجة حرية (٣٥٤)؛ يليه العامل الأول/ العصابية بمتوسط حسابي بلغ (٣٨.٣٥)، بينما بلغ المتوسط الفرضي (٣٦) والقيمة التائية (٨.٢٤٥)، وهو دال عند درجة حرية (٣٥٤).

وتتفق نتائج البحث الحالي في ذلك مع دراسة (المساجدي، ٢٠٢٤) كما تتفق البحث الحالي مع دراسة (المساجدي، ٢٠٢٤) ودراسة (الزير، ٢٠٢١) و(المجدلاوي، ٢٠٢١) وكان أكثر العوامل الخمسة الكبرى شيوعًا هو (يقظة الضمير) وآخرها كان (العصابية)، بينما اتفاق البحث الحالي مع بقية الدراسات السابقة يرجع -في نظر الباحث- لاتفاق العينة مع البحث الحالي، كدراسة (المساجدي، ٢٠٢٤) عينة البحث نفسها: ضباط الشرطة، وتناولت الدراسات البقية عينات متفاوتة.

ومن خلال الجدولين السابقين (١٣)(١٤) سابقي الذكر يتضح أن ضباط الشرطة يمتلكون سمات شخصية أعلى من المتوسط الفرضي الذي تم تحديده على المقياس، وهذا الفارق ذو دلالة إحصائية عالية، ويُعزى ذلك في نظر الباحثان للعديد من الأسباب أهمها:

- طبيعة العمل والتحديات: عمل ضباط الشرطة يتطلب مهارات مثل الحزم، القيادة، القدرة على اتخاذ القرارات السريعة في مواقف ضاغطة، والتحكم في المشاعر أثناء التعامل مع مواقف خطيرة، هذه المهارات ترتبط بسمات شخصية مرتفعة أو متوسطة مثل الانضباط الذاتي، السيطرة على النفس، والثقة بالنفس.

- طريقة اختيار الضباط: تتطلب عملية اختيار ضباط الشرطة عدداً من الاختبارات كاللياقة البدنية والقدرات العقلية واختبار الكشف الطبي واختبار الهيئة، بعدها يخضع المقبولون لفترة استجداد؛ بالإضافة إلى التدريب الشاق والمكثف الذي يتلقونه قد يسهم أيضًا في تطوير سمات معينة مثل الانفتاح على الخبرة والقدرة على التعامل مع مواقف جديدة.

- التكيف مع العمل: مع مرور الوقت، يتعرض الضباط لضغوطات وتجارب تزيد من سماتهم النفسية مثل المثابرة والقدرة على مواجهة التحديات. هذا يؤدي إلى تعزيز السمات الشخصية المتوسطة.

وعند التعرف على أكثر سمات الشخصية شيوعًا لدى ضباط الشرطة فقد جاء عامل (يقظة الضمير) أولاً؛ ويُعزى ذلك في نظر الباحثان إلى أن ضباط الشرطة يتمتعون بقدر كبير من الالتزام والانضباط والمسؤولية، أضف إلى ذلك التفاني في العمل ونجدة المظلوم، وإنفاذ القانون. وفيما حل في المرتبة الثانية عامل (الانفتاح على الخبرة) وهذا هذا يدل على أن الضباط يميلون إلى الانفتاح على التعلم والاطلاع على ما يستجد من القوانين بالإضافة إلى التعرف على كل ما يستجد في عالم الجريمة، وزد على ذلك الجرائم المعلوماتية (السيبرانية) الأمر الذي يوجب على ضباط اكتساب مهارات جديدة لمواجهة مرتكبي تلك الجرائم. واحتلت عامل (الطِيبة) المرتبة الثالثة وهذا انعكاس على أن الضباط يظهرون مستوىً عاليًا من التعاون والتعاطف في التعامل مع الآخرين والحفاظ على حقوق الإنسان سواءً كان ضحية أو متهم عملاً بالقاعدة القانونية (المتهم بريء حتى تثبت إدانته). واحتل عامل (الانبساط) المرتبة الرابعة مما يشير إلى أن ضباط الشرطة يميلون إلى الانفتاح والتفاعل الاجتماعي، ويعد هذا الأمر ضروريًا من وجهه نظر الباحثان في تعاملهم مع المجتمع والجمهور أثناء أداء واجب، ومن أجل تطبيق شعار (الشرطة والمجتمع في خدمة الوطن) لابد أن تكون العلاقة متبادلة يتخللها الاحترام المتبادل، فالشرطة أكثر هيئات الدولة احتكاكًا بالمواطن فإذا ساءت العلاقة بين الشرطة والجمهور ساءت علاقة المواطن بالدولة. وأخيرًا عامل (العصابية) وعلى الرغم من أن العصابية مرتفعة قليلاً مما يدل أن ضباط الشرطة لديهم مستوى من العصابية أعلى من المتوقع. هذا يعزى في نظر الباحثان إلى الطبيعة الصعبة والمليئة بالضغوط لعملهم، إذ يتعرضون لمواقف قد تثير القلق والتوتر بشكل مستمر.

٢- التعرف على مستوى سلوك المخاطرة لدى ضابط الشرطة اليمنية من خلال الإجابة على التساؤل الثاني: ما مستوى سلوك المخاطرة لدى ضابط الشرطة اليمنية ؟

وللإجابة على التساؤل قام الباحثان بجمع درجات أفراد العينة ضباط الشرطة وتقسيم الدرجات إلى ثلاث مستويات (منخفض-متوسط-مرتفع) وتم حساب

التكرارات والنسب المئوية لمستويات سلوك المخاطرة والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (١٨) التكرارات والنسب المئوية لمستويات سلوك المخاطرة

الدرجة	المستوى	العدد	النسبة
٥٨-١٣٥	منخفض	٨	٢.٢٥٪
١٣٦-٢١٣	متوسط	٣٠٧	٨٦.٤٨٪
٢١٤-٢٩١	مرتفع	٤٠	١١.٢٧٪
الإجمـــالي		500	100%

يتضح من الجدول السابق أن (٨٦.٤٨٪) من أفراد العينة تراوحت درجاتهم بين (١٣٦-٢١٣)، ويقعون ضمن المستوى المتوسط في مستوى سلوك المخاطرة وبلغ عددهم (٣٠٧) ضابطاً؛ بينما حصل (٨) ضباط على مستوى منخفض في مستوى سلوك المخاطرة بدرجات تتراوح بين (٥٨-١٣٥)، بنسبة (٢.٢٥٪) في حين حصل (٤٠) ضابطاً على درجات تتراوح (٢١٤-٢٩١) بنسبة (١١.٢٧٪) ويقعون ضمن المستوى المرتفع لسلوك المخاطرة.

ولمعرفة مستوى (سلوك المخاطرة) لدى أفراد العينة، قام الباحثان باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة على مقياس سلوك المخاطرة؛ وتراوحت درجات أفراد العينة بين (٩٦- ٢٤٧) بمتوسط حسابي بلغ (١٩١.٣٥٧٧) درجة وانحراف معياري قدره (٢١.٢١٧٥٧)، ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي البالغ (١٧٤) درجة استخدم الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة، والجدول الآتي يوضح ذلك.

وفيما يتعلق بمتوسطات العينة على جميع أبعاد مقياس سلوك المخاطرة قام الباحثان باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة one sample T-Test كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (١٩) نتائج الاختبار التائي للعينة لمقارنة المتوسط الحسابي لدرجات مقياس سلوك المخاطرة بالمتوسط الفرضي

م	أبعاد مقياس سلوك المخاطرة	متوسط المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	مقارنة المتوسطات	الترتيب
1	قبول المخاطرة	٣.٤١٦٦	٣٠.٧٥	٥.٧٤٦	٢٧	١٢.٢٩٥	٣٥٤	٠.٠٠	أكبر من المتوسط	٣
2	دوافع المخاطرة	٣.٥٦٨٧	٣٢.١٢	٥.٤٦٨	٢٧	١٧.٦٣٨	٣٥٤	٠.٠٠	أكبر من المتوسط	٢
3	الإبداع والتميز	٣.٧٩٤٩	٤١.٧٤	٦.٦٤٤	٣٣	٢٤.٧٩٥	٣٥٤	٠.٠٠	أكبر من المتوسط	١
4	المخاطرة باتخاذ القرارات	٣.١٣٠٨	٢١.٩٢	٢.٨٧٣	٢١	٦.٠٠٤	٣٥٤	٠.٠٠	أكبر من المتوسط	٤
5	المخاطرة بتحديث أساليب العمل	٣.٠٤٥٥	٢١.٣٢	٣.٧٥٥	٢١	١.٥٩٧	٣٥٤	٠.٠٠	أكبر من المتوسط	٥
٦	معوقات سلوك المخاطرة	٢.٩٣٢٢	٤٣.٥١	١٠.٤٩٧	٤٥	١٨.٨٧	٣٥٤	٠.٠٠	أصغر من المتوسط	٦
المجمـوع الكلي		٣.٣٠٧٤	١٩١.٣٥٧٧	٢١.٢١٧٥٧	١٧٤	١٥.٤١٤	٣٥٤	٠.٠٠	أكبر من المتوسط	

يتضح من الجدول السابق بأن القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (١٥.٤١٤) درجة، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦)، عند درجة حرية (٣٥٤)، وقد بلغ مستوى الدلالة المحسوب (٠.٠٠) وهو أصغر من القيمة المتبناة (٠.٠٥)؛ مما يعني أن مستوى سلوك المخاطرة متوسط.

يتضح من الجدول السابق أن متوسط درجات أفراد العينة في جميع أبعاد سلوك المخاطرة فوق المتوسط، ما عدا بعد معوقات سلوك المخاطر كان أقل من المتوسط، وجاء ترتيب أبعاد سلوك المخاطرة عند ضباط الشرطة على النحو الآتي:

جاء البعد الثالث الإبداع والتميز لدى ضباط الشرطة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤١.٧٤)، بينما بلغ المتوسط الفرضي (٣٣) والقيمة التائية (٢٤.٧٩٥)، وهو دال عند درجة حرية (٣٥٤)؛ يليه البعد الثاني دوافع المخاطرة بمتوسط حسابي بلغ (٣٢.١٢)، بينما بلغ المتوسط الفرضي (٢٧) والقيمة التائية (١٧.٦٣٨)، وهو دال عند درجة حرية (٣٥٤)؛ يليه البعد الأول قبول المخاطرة حسابي بلغ (٣٠.٧٥)، بينما بلغ المتوسط الفرضي (٢٧) والقيمة التائية (١٢.٢٩٥)، وهو دال عند درجة حرية (٣٥٤)؛ يليه البعد الرابع المخاطرة باتخاذ القرارات بمتوسط حسابي بلغ (٢١.٩٢)، بينما بلغ المتوسط الفرضي (٢١) والقيمة التائية (٦.٠٠٤)،

وهو دال عند درجة حرية (٣٥٤)؛ يليه

البعد الخامس المخاطرة بتحديث أساليب العمل بمتوسط حسابي بلغ (٢١.٣٢)، بينما بلغ المتوسط الفرضي (٢١) والقيمة التائية (١.٥٩٧)، وهو دال عند درجة حرية (٣٥٤)؛ وأخيرًا البعد السادس معوقات سلوك المخاطرة بمتوسط حسابي بلغ (٤٣.٥١)، بينما بلغ المتوسط الفرضي (٤٥) والقيمة التائية (١٨.٨٧)، وهو دال عند درجة حرية (٣٥٤)؛

تتفق البحث الحالي مع ودراسة (القطراوي، ٢٠١٢) والتي توصلت إلى أن مستوى سلوك المخاطرة كان عند درجة متوسطة وتختلف مع دراسة (المجدلاوي، ٢٠٢١) ودراسة (أحمد، ٢٠١٦) ودراسة (الديري، ٢٠١١) والتي توصلت إلى أن مستوى سلوك المخاطرة مرتفع.

إن حصول أغلبية ضباط الشرطة على مستوى متوسط في سلوك المخاطرة يتعلق بعدد من العوامل كطبيعة عمل ضباط الشرطة والضغوط التي يواجهونها. إن مستوى سلوك المخاطرة لدى الضباط ليس مرتفعًا بشكل مفرط، لكنه أيضًا ليس منخفضًا جدًا، وهو ما يعكس التوازن بين الحاجة إلى اتخاذ قرارات سريعة في المواقف الصعبة وبين الحاجة إلى التحفظ والحذر لضمان السلامة العامة ويُعزى ذلك في نظر الباحثان للعديد من الأسباب أهمها:

- طبيعة العمل الميداني: ضباط الشرطة يتعاملون مع مواقف خطيرة وغير متوقعة بشكل يومي، مثل مواجهة المجرمين أو التعامل مع حوادث عنف. يتطلب هذا منهم اتخاذ قرارات قد تنطوي على درجة معينة من المخاطرة. ومع ذلك، هم مؤهلون على إدارة هذه المخاطر بطرق محسوبة لتقليل الخسائر والحفاظ على سلامتهم وسلامة الآخرين.

- التدريب والتأهيل: ضباط الشرطة يتلقون تدريبًا مكثفًا حول كيفية التعامل مع المواقف الخطرة بأقل قدر من المخاطرة، وهذا التدريب يساعدهم على فهم متى وكيف يجب المخاطرة، مما يقلل من اتخاذ قرارات عشوائية أو متهورة.

- الانضباط والقيود التنظيمية: القوانين والبروتوكولات التي يجب على ضباط الشرطة الالتزام بها تحدد مستوى المخاطرة المقبولة في أدائهم لمهامهم. هذه القوانين تجعلهم أكثر حرصًا على تجنب المخاطرة غير الضرورية، مما يسهم في جعل سلوكهم المخاطر متوسطا.

- الضغوط النفسية والاجتماعية: ضباط الشرطة يتعرضون لضغوط نفسية واجتماعية قوية، فيتعين عليهم موازنة المخاطرة مع ضمان تحقيق العدالة

والحفاظ على سلامة المجتمع. الضغوط قد تدفعهم لتجنب المخاطرة الزائدة خوفاً من النتائج السلبية على حياتهم المهنية أو الشخصية.

- سنوات الخبرة: مع تراكم الخبرة، يصبح الضباط أكثر قدرة على تقدير المواقف الخطرة وتقييم المخاطر بموضوعية. هذا يؤدي إلى اتخاذ قرارات متوازنة لا تتسم بالاندفاع أو التردد المفرط.

- عدم صدور قانون لحماية ضباط الشرطة مما يجعل البعض يفكر مليًا قبل القيام بسلوك المخاطرة، لضعف الحماية من قبل الدولة، ناهيك عن ضعف تسليح منتسبي الشرطة بشكل عام وضباط الشرطة بشكل خاص مقارنة بما تتسلح به العصابات والمواطن.

- السمات الشخصية: بعض ضباط الشرطة قد يكون لديهم سمات شخصية تجذبهم نحو المخاطرة بشكل أكبر، مثل الرغبة في التحديات أو الحاجة إلى إثبات القدرة في مواقف غير مألوفة، لكن ضابط الشرطة يجب أن وقبل انتهاج سلوك المخاطرة لابد من التوازن بين الشجاعة والتأني، وهو ما يساعدهم في أداء عملهم بفعالية دون تعريض أنفسهم أو الآخرين لخطر غير مبرر.

وبالنسبة لترتيب أبعاد سلوك المخاطرة فيمكن تفسيره -على ما يبدو- أن ضباط الشرطة يركزون على الإبداع والتميز في العمل، مما يعزز استعدادهم لتحمل المخاطر المدروسة من أجل تحقيق النجاح والتفوق في أداء مهامهم، وفي الوقت نفسه لديهم درجة جيدة من الحذر فيما يتعلق باتخاذ القرارات الخطرة، ويفضلون استخدام أساليب معروفة وفعالة مع بعض التحفظ في تحديث أساليب العمل بشكل مستمر، وهم لا يشعرون بوجود الكثير من العقبات التي تمنعهم من تحمل المخاطرة.

٣- التعرف على طبيعة العلاقة بين سمات الشخصية وسلوك المخاطرة لدى ضابط الشرطة اليمنية. من خلال الإجابة على التساؤل الثالث: هل توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين سمات الشخصية وسلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة اليمنية؟

وللإجابة على التساؤل قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين سمات الشخصية وسلوك المخاطرة وكما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (٢٠) العلاقة بين سمات الشخصية وسلوك المخاطرة لدى ضابط الشرطة اليمنية باستخدام معامل ارتباط بيرسون

المتغير المستقل	مقياس سلوك المخاطرة			
	العدد	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	درجة الحرية
العامل الأول/ العصابية	355	-.016-	0.767	٣٥٤
العامل الثاني/ الانبساط	355	.111*	0.037	٣٥٤
العامل الثالث/ الانفتاح على الخبرة	355	.258**	٠.٠٠	٣٥٤
العامل الرابع/ الطِيبة	355	0.004	0.935	٣٥٤
العامل الخامس/ يقظة الضمير	355	.220**	٠.٠٠	٣٥٤
مقياس سمات الشخصية	355	.178**	0.001	٣٥٤

ويتضح من الجدول السابق (٤٢) أن معامل ارتباط بيرسون كان دالاً عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، بلغ معامل الارتباط (٠.١٧٨) مما يعني وجود علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة إلى متوسطة ذات دالة إحصائية بين سمات الشخصية وسلوك المخاطرة؛ بينما كانت العلاقة بين عوامل الشخصية الكبرى وسلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة على النحو الآتي:

لقد توصل البحث إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة القوة بين يقظة الضمير وسلوك المخاطرة فمعامل الارتباط هو(٠.٢٢٠)، وهي ذات دلالة إحصائية قوية عند مستوى دلالة (٠.٠٠)، ويُعزى ذلك في نظر الباحثان لما يتسم به أصحاب سمة يقظة الضمير من تفاني في أداء المهام الموكلة لهم، وتؤكد نظرية (كوستا وماكري) (Costa & McCrae, 1992) أن من يتميز بهذه السمة هم أكثر تنظيم وانضباط والالتزام بتحمل المسؤولية ولديهم القدرة على تحمل المتاعب والتحلي بالصبر، ويمكن الاعتماد عليهم في تنفيذ المهام، ومهنة الشرطة تتصف من أكثر المهن في متاعبها وصعوبتها وخاصة من يعمل في البحث الجنائي، لذلك من الطبيعي أن يكون ارتباطها بسلوك المخاطرة قويًا.

توصل البحث إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة القوة بين سلوك المخاطرة والانفتاح على الخبرة، بمعامل الارتباط هو (٠.٢٥٨)، وهي ذات دلالة إحصائية قوية مستوى الدلالة (٠.٠٠)، ويُعزى ذلك في نظر الباحثان لما يتسم به من يتميز بسمة الانفتاح على الخبرة من البحث عن تجارب جديدة وغير مألوفة فهم يفضلون اغتنام الفرص الجديدة حتى ولو انطوت على مخاطر، ولديهم استعداد للتعامل مع الغموض

والمواقف التي تكون نتائجها غير واضحة كل هذا يجعلهم أكثر استعداداً للمخاطرة.

وتوصل البحث وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين الانبساط وسلوك المخاطرة بمعامل الارتباط هو (٠.١١١)، عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٣٧)، مما يعني أن الانبساط له تأثير طفيف على سلوك المخاطرة، ويُعزى ذلك في نظر الباحثان نظر لما يتميز به من ميلهم للتفاعل الاجتماعي لكنهم يحتاجون إلى اتخاذ قرارات مدروسة، وذلك لأن طبيعة عمل الشرطة يتطلب ضبط النفس والتصرف بعقلانية؛ بحسب (نظرية (كوستا وماكري) (Costa & McCrae, 1992) فالانبساطيون يميلون للبحث عن الإثارة وخاصة في المواقف الاجتماعية والترفيهية عن طريق سلوك المخاطرة، لكنهم يتجنبون المخاطرة في العمل بسبب المسؤولية الكبيرة التي يتحملونها.

وتوصل البحث إلى عدم وجود علاقة تقريبًا بين الطِيبة وسلوك المخاطرة بمعامل الارتباط هو (٠.٠٠٤)، ومستوى الدلالة (٠.٩٣٥)، ويُعزى ذلك في نظر الباحثان إلى أن الطيبين يمتازون بالتعاطف والرحمة والتعاون، بينما سلوك المخاطرة يتطلب الجرأة والقرارات الحاسمة، ومهنة الشرطة تتطلب الحزم والتفكير العقلاني وعدم الانجرار وراء المشاعر والأحاسيس، وهذا ما يفسر ما سبق.

وتوصل البحث إلى وجود علاقة سلبية ضعيفة للغاية بين العصابية وسلوك المخاطرة بمعامل الارتباط هو (٠.٠١٦-)، وغير ذات دلالة إحصائية مستوى الدلالة (٠.٧٦٧)، ويُعزى ذلك في نظر الباحثان لما يتصف به العصابيون من القلق والحذر الشديد فهم لا يقومون بالمخاطرة إلا عندما تكون النتائج مضمونة ١٠٠٪، بالإضافة إلى خوفهم من العقاب في حالة مخالفة القانون، لذلك فالعصابيون أكثر تجنبًا للمخاطرة.

وتتفق البحث مع دراسة (المجدلاوي، ٢٠٢١) ودراسة (مصطفى، ٢٠١٨) في وجود علاقة بين سمات الشخصية وسلوك المخاطرة، وكذلك مع دراسة (القطراوي، ٢٠١٥) وتختلف مع دراسة (الزير، ٢٠٢١) ودراسة (ساكسينا) (Saxena, 2013) التي توصل إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية وسلوك المخاطرة.

ومن خلال النتائج سابقة الذكر توضح هذه النتائج أن سمات الشخصية مثل الانفتاح على الخبرة ويقظة الضمير ترتبط بشكل أكبر بسلوك المخاطرة، بينما سمات أخرى مثل العصابية والطِيبة لا تظهر ارتباطاً قوياً بسلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة اليمنيين.

ووجود علاقة ضعيفة بين سمات الشخصية وسلوك المخاطرة بسبب مجموعة من الأسباب تتفق مع الإطار النظري؛ فيوجد معوقات تمنع ضباط الشرطة من انتهاج

سلوك المخاطرة، كالخوف من التعرض للسجن بسبب المخالفات أو ما يسمى بحقوق الإنسان، مع عدم وجود قانون يحميه وخاصة أثناء أداء الواجب، بالإضافة إلى المخاطر التي قد يتعرض لها من قبل العصابات الإجرامية التي قد يصل خطرها إلى أسرته، أضف على ذلك ما يعانيه المجتمع اليمني بشكل عام وضباط الشرطة بشكل خاص من ظروف اقتصادية نتيجة العدوان وانقطاع المرتبات مقارنة بغلاء المعيشة، وزد على ذلك نظره المجتمع نحو ضباط الشرطة نتيجة مخالفة البعض، ناهيك عن تشويه بعض وسائل الإعلام لشخصية ضباط الشرطة.

إن العلاقة بين سمات الشخصية وسلوك المخاطرة قد تكون ناتجة عن عدة عوامل وسيطة تؤثر سمات شخصية وعلى سلوك المخاطرة، ويُعزى ذلك في نظر الباحثان للعديد من الأسباب:

- تعقيد سلوك المخاطرة: سلوك المخاطرة ليس ناتجاً فقط عن سمات الشخصية، بل يتأثر أيضًا بالعديد من العوامل الخارجية مثل البيئة، التدريب المهني، القوانين، الثقافة المجتمعية، الضغوط النفسية. هذه العوامل قد تقلل من تأثير السمات الشخصية وتجعل العلاقة بينهما ضعيفة.

- التأثير المتبادل للعوامل: بعض سمات الشخصية قد تؤثر على بعضها البعض، مما قد يؤدي إلى تقليل التأثير الصافي لأي سمة معينة على سلوك المخاطرة. على سبيل المثال، شخص يتمتع بسمات "الانبساط" قد يميل إلى المخاطرة، لكن إذا كان لديه سمة عالية في "يقظة الضمير"، فقد يُظهر حذرًا أكبر، مما يقلل من ميله الفعلي للمخاطرة.

- التدريب والضوابط المهنية: في مهن مثل الشرطة، يتعرض ضباط الشرطة لتدريب صارم وضوابط مهنية قوية، قد يتم تقليلٍ تأثير السمات الشخصية على سلوك المخاطرة. الضباط قد يتعلمون طرقًا لإدارة المخاطر بطرق محددة، مما يحد من تأثير شخصيتهم الفردية على قراراتهم.

- تنوع سمات الشخصية: سمات الشخصية متعددة ومتنوعة، ومن النادر أن تؤثر سمة واحدة بشكل حاسم على سلوك معين. قد تتداخل السمات مع بعضها البعض أو قد يتم تعديل تأثيرها بناءً على السياق. هذا التعقيد يجعل العلاقة بين الشخصية وسلوك المخاطرة أقل وضوحًا وأضعف.

- الفروق الفردية: هناك تباين كبير بين ضباط الشرطة في كيفية تفسيرهم

وتجربتهم للمخاطرة. بعض ضباط الشرطة قد يميلون إلى المخاطرة في ظروف معينة، بينما قد يتجنبونها في مواقف أخرى، وهذا التباين يجعل العلاقة الإجمالية بين الشخصية وسلوك المخاطرة تبدو أضعف.

- التأثيرات الثقافية والمجتمعية: القيم الاجتماعية والثقافية في اليمن قد تلعب دورًا في تشكيل سلوك المخاطرة بشكل يفوق تأثير السمات الشخصية. قد يتأثر ضباط الشرطة بمعايير مجتمعية أو ضغوط مهنية تقلل من تأثير شخصياتهم الفردية.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن العلاقة بين سمات الشخصية وسلوك المخاطرة معقدة، ويعتمد سلوك المخاطرة على مزيج من العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية التي تقلل من تأثير السمات الشخصية وحدها.

٤- التعرف على الفروق في سمات الشخصية لدى ضباط الشرطة اليمنية وفقًا للمتغيرات (العمر – الحالة الاجتماعية – المؤهل العلمي – سنوات الخدمة)

أ- التعرف على الفروق في سمات الشخصية وفقًا لمتغير العمر:

ولتحقيق الهدف تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، تبعًا لمتغير العمر (٢٠- ٢٩)،(من٣٠ - ٣٩)، (من٤٠ - ٤٩) ، (من ٥٠ فأكثر) على مقياس سمات الشخصية، ولمعرفة الفروق بينهم استخدم الباحث اختبار **تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة وفق متغير العمر** وجدول(٢١) يوضح ذلك.

جدول(٢١) الفروق في سمات الشخصية تبعًا لمتغير العمر

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	متوسط المتوسطات	الانحراف المعياري	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
٢٠-٢٩	٣٤	١٨٩.٠٨٨٢	٣.٤٣٨	٠.٣٣٧٦٥	بين المجموعات	٣	٠.٢٨٣	٠.٠٩٤	١.١٢٩	٠.٣٣٧
٣٠.٣٩	١٥١	١٩٣.٠٤٦٤	٣.٥٠٩٩	٠.٢٨٧٨٧						
٤٠- ٤٩	١٥٤	١٩٤.٥	٣.٥٣٦٤	٠.٢٨٣٩٦	داخل المجموعات	٣٥١	٢٩.٣٣١	٠.٨٤		
من ٥٠ سنة فأكثر	١٦	١٩٢.١٢٥	٣.٤٩٣٢	٠.٢٣١١٢						
الإجمالي	٣٥٥	١٩٣.٢٥٦٣	٣.٥١٣٨	٠.٢٨٩٢٣	-	٣٥٤	٢٩.٦١٤			

ISSN 1995-8463/ E. ISSN 2706-6673

من الجدول السابق يلاحظ أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (١.١٢٩) درجات، وهي أصغر من قيمة(ف) الجدولية البالغة (٣.٠٩) درجة تقريبًا، عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ودرجة حرية (٣٥٤)، وهي غير دالة إحصائيًا، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائيًا في مستوى سمات الشخصية بين الفئات العمرية.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (المساجدي، ٢٠٢٣) على عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية في مستوى سمات الشخصية وفقًا لمتغير العمر، دراسة (المجدلاوي، ٢٠٢١) التي توصلت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سمات الشخصية وفقًا لمتغير العمر. ويُعزى السبب في أنه لا توجد فروق في مستوى سمات الشخصية وفقًا لمتغير العمر هو أن ضباط الشرطة يتعرضون للضغوط، والقلق باختلاف أعمارهم، وأنهم يتشاركون في خبرات وتحديات حياتية مماثلة، ولديهم انفتاح متشابة نحو اكتساب المهارات والخبرات، هذا التشابه في الظروف قد يسهم في الحفاظ على خصائص شخصية متقاربة بغض النظر عن العمر، بالإضافة للاتفاق مع الإطار النظري إذ إن سمات الشخصية تتميز بالثبات النسبي.

ب- التعرف على الفروق في سمات الشخصية وفقًا لمتغير الحالة الاجتماعية:

ولتحقيق الهدف تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب)، (متزوج)، (أرمل) ، (مطلق) على مقياس سمات الشخصية، ولمعرفة الفروق بينهم استخدم الباحث اختبار **تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة وفق متغير الحالة الاجتماعية** وجدول(٢٢) يوضح ذلك.

جدول رقم (٢٢) الفروق في سمات الشخصية تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	متوسط المتوسطات	الانحراف المعياري	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
أعزب	٢٥	١٨٥.٦٨	٣.٣٧٦	٠.٣٧١٥٣	بين المجموعات	٣	٠.٥٩١	٠.١٩٧	٢.٣٨٤	٠.٠٦٩
متزوج	٣١٨	١٩٣.٩٩٦٩	٣.٥٢٧٢	٠.٢٧٨٧٧						
أرمل	٥	١٩٠	٣.٤٥٤٥	٠.٤٥١٩٩	داخل المجموعات	٣٥١	٢٩.٠٢٢	٠.٠٨٣		
مطلق	٧	١٨٩	٣.٤٣٦٤	٠.٢٠٧٣						
الإجمالي	٣٥٥	١٩٣.٢٥٦٣	٣.٥١٣٨	٠.٢٨٩٢٣	-	٣٥٤	٢٩.٦١٤			

من الجدول السابق يلاحظ أن قيمة(ف) المحسوبة بلغت (٢.٣٨٤) درجة، وهي أصغر من قيمة(ف) الجدولية البالغة (٣.٠٩) درجة تقريبًا، عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ودرجة حرية(٣٥٤)، وهي غيرٍ دالة إحصائيًا، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائيًا في مستوى سمات الشخصية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (المساجدي، ٢٠٢٣) التي توصلت بأنه لا توجد فروق دالة إحصائيًا في مستوى سمات الشخصية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية. ويُعزى عدمٍ وجود فروق دالة إحصائيًا في مستوى سمات الشخصية لدى ضباط الشرطة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية، لقلة عدد الفئات الأخرى مقارنة بفئة متزوج، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن ضباط الشرطة وباختلاف حالاتهم الاجتماعية معرضون للكثير من المواقف الصعبة مما يجعلهم متشابهين في تأثرهم بالمواقف التي يتعرضون فيها، وأن ضابط الشرطة وباختلاف حالته الاجتماعية يدرك بأن مهام عمله هي خدمة المجتمع المحيط به، مما يجعل ضباط الشرطة متشابهين في رغبتهم في التفاعل مع الآخرين؛ إن ضابط الشرطة عندما يقوم بأداء عمله يركز كل فكره في كيفية أداء هذا العمل ويبعد عن ذهنه التفكير في مسؤولياته تجاه أسرهم، وتلعب الأسرة الممتدة دورًا في ذلك بالنسبة لفئة عازب.

ج- التعرف على الفروق في سمات الشخصية وفقاً لمتغير المؤهل:

ولتحقيق الهدف تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، تبعًا لمتغير المؤهل (ثانوية فما دون)،(دبلوم بعد الثانوية)، (جامعي)، (ماجستير) (دكتوراه) على مقياس سمات الشخصية، ولمعرفة الفروق بينهم استخدم الباحث اختبار **تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة وفق متغير المؤهل** والجدول(٢٣) يوضح ذلك.

جدول(٢٣) الفروق في سمات الشخصية تبعًا لمتغير المؤهل

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	متوسط المتوسطات	الانحراف المعياري ف	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
ثانوية فما دون	٢١	١٨٩.١٩٠٥	٣.٤٣٩٨	٠.٣٢٠١	بين المجموعات	٤	٠.٥٠٣	٠.١٢٦	١.٥١٣	٠.١٩٨
دبلوم بعد الثانوية	٢٨	١٨٨.٣٢١٤	٣.٤٢٤	٠.٢٨٩٠٧						
جامعي	٢١٩	١٩٣.٤٧٩٥	٣.٥١٧٨	٠.٢٨٩٠٧	داخل المجموعات	٣٥٠	٢٩.١١	٠.٠٨٣		
ماجستير	٨٠	١٩٤.٩	٣.٥٤٣٦	٠.٢٦٣٢٨						
دكتوراه	٧	١٩٩.٤٢٨٦	٣.٦٢٦	٠.٢٠١٣٣						
الإجمالي	٣٥٥	١٩٣.٢٥٦٣	٣.٥١٣٨	٠.٢٨٩٢٣	-	٣٥٤	٢٩.٦١٤			

ISSN 1995-8463/ E. ISSN 2706-6673

من الجدول السابق يلاحظ أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (١.٥١٣) درجات، وهي أصغر من قيمة (ف) الجدولية البالغة (٣.٠٩) درجة تقريبًا، عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ودرجة حرية(٣٥٤)، وهي غيرٍ دالة إحصائيًا، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائيًا في مستوى سمات الشخصية وفقا لمتغير المؤهل.

تتفق هذه الدراسة مع دراسة (المساجدي، ٢٠٢٣) التي توصلت بعدم ووجود فروق دالة إحصائيًا في مستوى سمات الشخصية وفقًا لمتغير المؤهل وتختلف مع دراسة (المجدلاوي، ٢٠٢١) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائيًا في مستوى سمات الشخصية وفقًا لمتغير المؤهل.

ويعزو الباحث عدم ووجود فروق دالة إحصائيًا في مستوى سمات الشخصية وفقًا لمتغير المؤهل إلى طبيعة عمل الشرطة الذي يمس الحقوق والحريات، وبالتالي فإن أي خطأ يتم محاسبة المخطئ مهما كان مؤهله العلمي، وأن العمل الأمني يتطلب اكتساب المزيد من الخبرات، وهو ما يعزز النتيجة في أن ضباط الشرطة منفتحون على الخبرة واكتساب مهارات جديدة، ويتفق هذا مع ما جاء في الإطار النظري أن من أهداف الشرطة تعزيز العلاقات مع الجمهور وتحقيق الثقة بينهم لذلك فهم يتمتعون بمستوى واحد من الطِيبة- المقبولية والانبساط.

د- التعرف على الفروق في سمات الشخصية وفقًا لمتغير سنوات الخدمة:

ولتحقيق الهدف استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، تبعًا لمتغير سنوات الخدمة (أقل من ٥سنوات)، (٥-٩) سنوات، (من١٠-١٥) سنة (١٦-٢٠) سنة، (من ٢١ سنة فأكثر) على مقياس سمات الشخصية، ولمعرفة الفروق بينهم استخدم الباحث اختبار **تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة وفق متغير سنوات الخدمة** وجدول(٢٤) يوضح ذلك.

جدول رقم (٢٤) الفروق في سمات الشخصية تبعًا لمتغير سنوات الخدمة

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	متوسط المتوسطات	الانحراف المعياري	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
أقل من ٥سنوات	٢٥	١٩٠.٧٢	٣.٤٦٧٦	٠.٣١٣١٩	بين المجموعات	٤	١.١١٥	٠.٢٧٩	٣.٤٢٢	٠.٠٠٩
(٥-٩)سنوات	٤٣	١٨٩.٧٤٤٢	٣.٤٤٩٩	٠.٢٧٥١١						
(من١٠-١٥)سنة	٩١	١٩٠.٠٢٢	٣.٤٥٤٩	٠.٣٠٥٦						

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	متوسط المتوسطات	الانحراف المعياري	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
(١٦-٢٠) سنة	٩٩	١٩٤.٤٢٤٢	٣.٥٣٥	٠.٢٧٨٣٦	داخل المجموعات	٣٥٠	٢٨.٤٩٩	٠.٠٨١		
(من ٢١ سنة فأكثر)	٩٧	١٩٧.٣٠٩٣	٣.٥٨٧٤	٠.٢٦٩٤						
الإجمالي	٣٥٥	١٩٣.٢٥٦٣	٣.٥١٣٨	٠.٢٨٩٢٣	-	٣٥٤	٢٩.٦١٤			

من الجدول السابق يلاحظ أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (٣.٤٢٢) درجة، وهي أكبر من قيمة (ف) الجدولية البالغة (٣.٠٩) درجة تقريبًا، عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ودرجة حرية (٣٥٤)، وهي دالة إحصائيًا، أي أنه توجد فروق دالة إحصائيًا في مستوى سمات الشخصية وفقا لمتغير سنوات الخدمة، ولمعرفة لصالح من كانت هذه الفروق، تم استخدام اختبار LSD كما يوضح الجدول (٢٥).

جدول رقم (٢٥) الفروق بين المجموعات في سمات الشخصية حسب سنوات الخدمة باستخدام اختبار LSD

سنوات الخبرة(ا)	سنوات الخبرة(ب)	فروق المتوسط بين (أ-ب)	مستوى الدلالة
أقل من ٥سنوات	(5 -9) سنوات	0.01774	0.805
	(من١٠-١٥)سنة	0.01269	0.844
	(16-20)سنة	-.06735-	0.292
	(من ٢١ سنة فأكثر)	-.11981-	0.062
(5- 9) سنوات	أقل من ٥سنوات	-.01774-	0.805
	(من١٠-١٥)سنة	-.00505-	0.924
	(16-20)سنة	-.08509-	0.103
	(من ٢١ سنة فأكثر)	-.13755-*	0.009
(من١٠-١٥)سنة	أقل من ٥سنوات	-.01269-	0.844
	(٥ -٩) سنوات	0.00505	0.924
	(16 -20)سنة	-.08004-	0.054
	(من ٢١ سنة فأكثر)	-.13250-*	0.002
(16 -20) سنة	أقل من ٥ سنوات	0.06735	0.292

سنوات الخبرة(ا)	سنوات الخبرة(ب)	فروق المتوسط بين (أ-ب)	مستوى الدلالة
	(5-9)سنوات	0.08509	0.103
	(من١٠-١٥)سنة	0.08004	0.054
	(من ٢١ سنة فأكثر)	-.05246-	0.199
من ٢١ سنة فأكثر	أقل من ٥سنوات	0.11981	0.062
	(5-9)سنوات	.13755*	0.009
	(من١٠-١٥) سنة	.13250*	0.002
	(١٦- ٢٠) سنة	0.05246	0.199

نلاحظ من الجدول السابق(٢٥) أن الفروق بين المجموعات كانت لصالح الفئة (من ٢١ سنة فأكثر)على فئة سنوات الخدمة "من ٥-٩ سنوات" و "من ١٠-١٥ سنة"، وكانت الفروق (٠.١٣٧٥٥)، (٠.١٣٢٥٠)، على التوالي، وأن الفرق كانت دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، بينما لا توجد فروق بين من سنوات خدمتهم (من ٢١ سنة فأكثر) ومن سنوات خدمتهم (أقل من ٥سنوات) و(١٦-٢٠) سن، ولا يوجد فرق بين جميع الفئات عدا ما ذُكر أعلاه، مما يعني أن التأثير لصالح سنوات الخدمة الأطول، خاصة "من ٢١ سنة فأكثر"، يميلون إلى امتلاك متوسطات أعلى في سمات الشخصية مقارنة بالضباط في الفئات الأخرى.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المساجدي،٢٠٢٣)) التي توصلت على أنه توجد فروق دالة إحصائيًا في مستوى سمات الشخصية وفقًا لمتغير سنوات الخدمة.

ويُعزى وجود فروق في مستوى سمات الشخصية وفقًا لمتغير سنوات الخدمة لصالح (من ٢١ سنة فأكثر) إلى أنهم يدركون رسالة وأهداف عمل الشرطة بدرجة أكبر مما يجعلهم يشعرون بخطورة أعمالهم الأمر، الذي يعزز من مستوى سمات الشخصية لديهم، بسبب تراكم الخبرة لديهم وانفتاحهم على المجتمع.

٥- التعرف على الفروق في سلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة اليمنية وفقًا للمتغيرات (العمر - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي- - سنوات الخدمة)

أ- التعرف على الفروق في سلوك المخاطرة وفقًا لمتغير العمر:

ولتحقق من الهدف، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية،

تبعًا لمتغير العمر ٢٠- ٢٩،(من٣٠ - ٣٩)، (من٤٠ - ٤٩) ، (من ٥٠ فأكثر) على مقياس سلوك المخاطرة، ولمعرفة الفروق بينهم استخدم الباحث اختبار **تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة وفق متغير العمر** وجدول(٢٦) يوضح ذلك.

جدول رقم (٢٦) الفروق في سلوك المخاطرة تبعًا لمتغير العمر

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	متوسط المتوسطات	الانحراف المعياري	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
٢٠-٢٩	٣٤	١٨٨.٧٣٥٣	٣.٢٦٢٢	٠.٣٥٧٨٧	بين المجموعات	٣	٠.١٧	٠.٠٥٧	٠.٤١٧	٠.٧٤١
٣٠-٣٩	١٥١	١٩١.٩٢٠٥	٣.٣١٩٥	٠.٤٤٦٣٦						
٤٠- ٤٩	١٥٤	١٩١.٧٥٣٢	٣.٣١٢٦	٠.٢٨٥٧٩	داخل المجموعات	٣٥١	٤٧.٧٧٦	٠.١٣٦		
من ٥٠ سنة فأكثر	١٦	١٨٧.٨١٢٥	٣.٢٣٩٢	٠.٢٧٩						
الإجمالي	٣٥٥	١٩١.٣٥٧٧	٣.٣٠٧٤	٠.٣٦٨٠٢	-	٣٥٤	٤٧.٩٤٦			

من الجدول السابق يلاحظ أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (٠.٤١٧) درجات، وهي أصغر من قيمة(ف) الجدولية البالغة (٣.٠٩) درجات تقريبًا، عند مستوى دلالة(٠.٠٥)، ودرجة حرية(٣٥٤)، وهي غير دالة إحصائيًا، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائيًا في مستوى سلوك المخاطرة وفقًا للفئات العمرية.

وتختلف هذه النتيجة عن نتائج دراسة (المجدلاوي، ٢٠٢١) فقد توصلت إلى وجود فروق ذات دالة إحصائية في سلوك المخاطرة وفقًا لمتغير العمر، بينما هذه الدراسة توصلت بأنه لا توجد فروق دالة إحصائيًا في مستوى سلوك المخاطرة وفقًا لفئات العمر. ويُعزى ذلك في نظر الباحث بسبب أن ضباط الشرطة يمرون بتدريب مكثف وتجارب مهنية متشابهة، وأن ضباط الشرطة يتعرضون للمخاطرة بشكل متساوٍ بسبب مخاطر المهنة، بالإضافة إلى وجود مجموعة من القوانين والقواعد الأخلاقية التي يلتزم بها جميع ضباط الشرطة عند تنفيذ المهام بغض النظر عن أعمارهم، وهذا يتفق مع ما جاء في الإطار النظري، وبالأخص نظرية التعلم الاجتماعي والنظرية السلوكية فسلوك المخاطرة يتأثر من خلال الملاحظة والتعلم والبيئة الاجتماعية، فالمخاطرة تعزز في مواقف اجتماعية متباينة، فالبيئة التي تعزز بها المخاطرة حتماً ستظهر لديهم المخاطرة والعكس إذا كانت البيئة يسودها الهدوء.

ب- التعرف على الفروق في سلوك المخاطرة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية:

ولتحقق من الهدف، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية(أعزب، متزوج، أرمل، مطلق) على مقياس سلوك المخاطرة، ولمعرفة الفروق بينهم استخدم الباحث اختبار **تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة وفق متغير الحالة الاجتماعية** وجدول(٢٧) يوضح ذلك.

جدول رقم (٢٧) الفروق في سلوك المخاطرة تبعًا لمتغير الحالة الاجتماعية

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	متوسط المتوسطات	الانحراف المعياري	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
أعزب	٢٥	١٨٢.٨٨	٣.١٦١٤	٠.٤٥٨٤٩	بين المجموعات	٣	٠.٦٧٢	٠.٢٢٤	١.٦٦٤	٠.١٧٤
متزوج	٣١٨	١٩٢.١٣٨٤	٣.٣٢١٥	٠.٣٦٠٨٣						
أرمل	٥	١٨٥	٣.١٩٣١	٠.٤٤٥٣٥	داخل المجموعات	٣٥١	٤٧.٢٧٤	٠.١٣٥		
مطلق	٧	١٩٠.٧١٤٣	٣.٢٦٨٥	٠.١٦٥٠٣						
الإجمالي	٣٥٥	١٩١.٣٥٧٧	٣.٣٠٧٤	٠.٣٦٨٠٢	-	٣٥٤	٤٧.٩٤٦			

من الجدول السابق يلاحظ أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (١.٦٦٤) درجة، وهي أصغر من قيمة (ف) الجدولية البالغة (٣.٠٩) درجات تقريبًا، عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ودرجة حرية (٣٥٤)، وهي غير دالة إحصائيًا، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائيًا في مستوى سلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (القحطاني، ٢٠١٦) ودراسة (الديري، ٢٠١١) على أنه لا توجد فروق دالة إحصائيًا في مستوى سلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية. ويفسر الباحث ذلك بأنه قد يعود إلى التباعد بين نسبتي المتزوجين وغير المتزوجين، فقد كانت نسبة المتزوجين (٨٩.٥٨٪)، ونسبة غير المتزوجين (١٠.٤٢٪) فقط مما أسفر إلى عدم التكافؤ في المقارنة بين الفئتين، ويتضح من هذه النتيجة أن هذا العامل الديموغرافي ليس له أثر على المخاطرة، ومن ثم فجميع أفراد عينة الدراسة لهم أهداف وغايات واضحة سواء كانوا متزوجين أم غير ذلك يقومون بعمل تكاملي، ولا يمكن التفريق بينهم.

ج- التعرف على الفروق في سلوك المخاطرة وفقاً لمتغير المؤهل:

ولتحقق من الهدف، ، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، تبعًا لمتغير المؤهل (ثانوية فما دون)،(دبلوم بعد الثانوية)، (جامعي) ، (ماجستير) (دكتوراه)على مقياس سلوك المخاطرة، ولمعرفة الفروق بينهم استخدم الباحث اختبار **تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة وفق متغير المؤهل** والجدول(٢٨) يوضح ذلك.

جدول رقم (٢٨) الفروق في سلوك المخاطرة تبعًا لمتغير المؤهل

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	متوسط المتوسطات	الانحراف المعياري	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
ثانوية فما دون	٢١	١٩١.٧١٤٣	٣.٣١٣٦	٠.٣٤٥٣٣	بين المجموعات	٤	٠.٢٨٩	٠.٠٧٢	٠.٥٣١	٠.٧١٣
دبلوم بعد الثانوية	٢٨	١٨٧.٩٦٤٣	٣.٢٤٨٢	٠.٣٠٣٧٦						
جامعي	٢١٩	١٩٠.٨٩٠٤	٣.٢٩٨٧	٠.٤٠١٩٨	داخل المجموعات	٣٥٠	٤٧.٦٥٧	٠.١٣٦		
ماجستير	٨٠	١٩٣.٩٢٥	٣.٣٥٣	٠.٣٠٤٥٩						
دكتوراه	٧	١٨٩.١٤٢٩	٣.٢٧٥٩	٠.١٩٣٥٣						
الإجمالي	٣٥٥	١٩١.٣٥٧٧	٣.٣٠٧٤	٠.٣٦٨٠٢	-	٣٥٤	٤٧.٩٤٦			

من الجدول السابق يلاحظ أن قيمة(ف) المحسوبة بلغت (٠.٥٣١) درجة، وهي أصغر من قيمة (ف) الجدولية البالغة (٣.٠٩) درجات تقريبًا، عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ودرجة حرية (٣٥٤)، وهي غير دالة إحصائيًا، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائيًا في مستوى سلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة وفقا لمتغير المؤهل.

تختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (القطراوي، ٢٠١٢) ودراسة (المجدلاوي، ٢٠٢١) اللتان توصلتا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المخاطرة وفقا لمتغير المؤهل، وتتفق مع دراسة (القحطاني، ٢٠١٦) على عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية وفقا لمتغير المؤهل، وتفسيرا لذلك فقد يعزو ذلك إلى:

- قد يكون المؤهل العلمي أو المهني ليس العامل الرئيسي الذي يؤثر في اتخاذ القرارات ذات المخاطرة، بل قد تكون العوامل البيئية والاجتماعية مثل المواقف الحالية، ضغوط العمل، أو الظروف الشخصية هي التي تحدد سلوك

المخاطرة، على سبيل المثال، يمكن أن تكون الضغوط الاجتماعية والاقتصادية أكبر من تأثير المؤهل في اتخاذ القرار المخاطرة.

- التشابه في الشخصيات، من الممكن أن يتسم الأفراد في العينة بسمات شخصية متشابهة (مثل الانفتاح على الخبرة أو الاستقرار العاطفي)، مما يؤدي إلى سلوك متقارب في اتخاذ المخاطرة بغض النظر عن المؤهل.

- قد لا يكون المؤهل هو العنصر الحاسم في سلوك المخاطرة، بل التوجهات النفسية الداخلية مثل الحاجة للتحقيق الذاتي أو الانتماء قد تساهم في اتخاذ قرارات متشابهة، بغض النظر عن مستوى التعليم.

- المؤهلات قد تؤثر في مجالات معينة (مثل اتخاذ قرارات مهنية أو متعلقة بالعمل)، ولكن سلوك المخاطرة قد يتأثر بعوامل أخرى أكثر أهمية مثل الدوافع الشخصية أو تجارب الحياة.

ويتفق ما سبق مع نظرية التعلم الاجتماعي ووفقاً لهذه النظرية، فأن سلوك المخاطرة يُكتسب من خلال الملاحظة والتعلم من البيئة المحيطة، مثل الأقران أو المواقف الاجتماعية. وبالتالي، قد لا يعتمد سلوك المخاطرة على المؤهل بقدر ما يعتمد على التجارب الاجتماعية والتعلم في بيئة العمل أو الحياة.

وكذلك نظرية فروم التوقع والمنفعة إذا كانت التوقعات بشأن نتائج المخاطرة مشابهة بين الأفراد في مستويات تعليمية ومهنية مختلفة، فقد يؤدي ذلك إلى سلوك مخاطر مشابه بينهم. بمعنى أن ضباط الشرطة قد يعتقدون أن المخاطرة ستؤدي إلى نفس العواقب أو المكافآت بغض النظر عن مؤهلاتهم.

د- التعرف على الفروق في سلوك المخاطرة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة:

ولتحقق من الهدف، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، تبعًا لمتغير سنوات الخدمة (أقل من ٥سنوات)، (٥ -٩) سنوات، (من١٠-١٥) سنة (١٦-٢٠) سنة، (من ٢١ سنة فأكثر) على مقياس سلوك المخاطرة، ولمعرفة الفروق بينهم استخدم الباحث اختبار **تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة وفق متغير سنوات الخدمة** وجدول(٢٩) يوضح ذلك.

جدول رقم (٢٩) الفروق في سلوك المخاطرة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	متوسط المتوسطات	الانحراف المعياري	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
أقل من ٥ سنوات	٢٥	١٩٢.٤٨	٣.٣٢٩٧	٠.٣١٩٥٢	بين المجموعات	٤	٠.٣٧٦	٠.٠٩٤	٠.٦٩٢	٠.٥٩٨
(٥-٩) سنوات	٤٣	١٩١.٣٧٢١	٣٠٣٠٨٣	٠.٤٩٨٥٤						
(من١٠-١٥) سنة	٩١	١٨٩.٨٤٦٢	٣.٢٨١٤	٠.٤٠١٩٤						
(١٦-٢٠) سنة	٩٩	١٩٤.٠١٠١	٣.٣٥٤٢	٠.٢٨٩٥٩	داخل المجموعات	٣٥٠	٤٧.٥٧	٠.١٣٦		
٢١ سنة فأكثر)	٩٧	١٨٩.٧٧٣٢	٣.٢٧٧٨	٠.٣٥٢٤						
الإجمالي	٣٥٥	١٩١.٣٥٧٧	٣.٣٠٧٤	٠.٣٦٨٠٢	–	٣٥٤	٤٧.٩٤٦			

من الجدول السابق يلاحظ أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (٠.٦٩٢) درجات، وهي أصغر من قيمة (ف) الجدولية البالغة (٣.٠٩) درجات تقريبًا، عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ودرجة حرية (٣٥٤)، وهي غير دالة إحصائيًا، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائيًا في مستوى سلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة وفقا لمتغير سنوات الخدمة.

تختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (القطراوي، ٢٠١٢) إذ توصلت إلى وجود فروق في مستوى سلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة وفقا لمتغير سنوات الخدمة، بينما تتفق مع دراسة (القحطاني، ٢٠١٦) ودراسة (الديري، ٢٠١١) إلى عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية في مستوى سلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة وفقا لمتغير سنوات الخدمة.

فعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المخاطرة لدى ضباط الشرطة وفقا لمتغير سنوات الخدمة يمكن تفسيره من وجهة نظر الباحث أنه مع مرور الوقت وتعرضهم المستمر لمواقف معينة، يطورون آليات تكييفيّة تمكنهم من التعامل مع الضغوط بطرق متشابهة، في حالة ضباط الشرطة، بغض النظر عن عدد سنوات الخدمة، ويتعرضون لمواقف خطرة بشكل متكرر، مما يؤدي إلى تطوير استجابات متماثلة لسلوكيات المخاطرة بمرور الوقت، فيتكيف الضباط مع هذه الظروف، ويتساوى تأثير سنوات الخدمة في تشكيل سلوكهم، لأن العامل الأساسي في المخاطرة هو التكيف مع التحديات المشتركة وليس الخبرة الزمنية فقط.

التوصيات

تم طرح التوصيات بناء على النتائج التي توصل إليها البحث.

١. تدريب الضباط على يقظة الضمير والانفتاح على الخبرة لتحسين الأداء وتقديم دعم نفسي لخفض العصابية وتحسين الانبساط.

٢. تشجيع الضباط على الإبداع والتميز ودعم تحديث أساليب العمل، تعزيز مهارات اتخاذ القرار وتقييم المخاطر، وتقليل المعوقات الإدارية المؤثرة على المخاطرة الإيجابية.

٣. إضافة بند في المادة (٤٥) من القانون رقم (١٠) لسنة ٢٠٠١ بشأن إنشاء أكاديمية الشرطة وهو اجتياز الاختبارات النفسية لقياس سمات الشخصية والتي من ضمنها اختبارات العوامل الخمسة الكبرى عند إجراءات القبول للالتحاق بكلية الشرطة أو وبند في قانون هيئة الشرطة أن يكون تعيين الضباط في المناصب المختلفة، خاصة القيادية، تحت إشراف مختصين.

٤. تحسين بيئة العمل المادي والمعنوي لضباط الشرطة من خلال رفع المرتبات وتوفير الحوافز والمكافآت بشكل عادل وموضوعي، بما يراعي الظروف المعيشية ويعوض المخاطر الذي يتعرض لها، وتحليل الوظائف لضمان تعيين الشخص المناسب في المكان المناسب.

٥. العمل تطوير قدرات جهاز الشرطة في مجال التسليح والتأهيل، بما يتفوق على قدرات العصابات الإجرامية، مع العمل على إدخال أحدث التقنيات والممارسات العالمية في العمل الأمني حسب التخصص.

المقترحات:

١- إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول سمات الشخصية وسلوك المخاطرة في مناطق أخرى كمحافظة صنعاء وعمران والحديدة وعلى جهات أخرى كالمرور والأحوال المدنية وغيرها.

٢- إنشاء وحدات متخصصة للدعم النفسي والاجتماعي داخل أقسام الشرطة لتطوير شخصية الضباط وتعزيز أدائهم.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

- الأعرج، ش. (٢٠١٨). *دور القيم في بناء الشخصية القيادية في الشرطة -دراسة ميدانية(رسالة ماجستير غير منشورة)*.: أكاديمية الشرطة، كلية الدراسات العليا. صنعاء، اليمن.
- الأنصاري، ب. (١٩٩٧). *الفروق بين طلبة وطالبات جامعة الكويت في سمات الشخصية (بحوث ميدانية في الشخصية الكويتية)*. الكويت. مكتبة المنار الإسلامية.
- الديري، ع. (٢٠١١). *الاستقلال الإدراكي وعلاقته بالاتجاه نحو المخاطرة لدى ضباط الإسعاف في قطاع غزة (رسالة غير منشورة ماجستير)*: كلية التربية، الجامعة الإسلامية. غزة.
- الزير، ع. (٢٠٢١). *العوامل الخمس الكبرى للشخصية وعلاقتها بإدراك الخبرة الصادمة وسلوك المخاطرة لدى مصابي الحوادث ومصابي مسيرات العودة : دراسة مقارنة (رسالة غير منشورة ماجستير)*: قسم علم النفس وصحة المجتمع- كلية التربية- الجامعة الإسلامية. غزة.
- الشاعر، د. (٢٠٠٥). *اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة نحو المخاطرة وعلاقتها بكل من المساندة الاجتماعية وقيمة الحياة لديهم* (أطروحة دكتوراه غير منشورة): البرنامج المشترك لجامعة الأقصى وعين شمس. غزة.
- العبيد، سعد. (١٩٨٧). *دراسة تجريبية لبعض المتغيرات المؤثرة في اتخاذ القرار*(رسالة ماجستير غير منشورة): جامعة بغداد. العراق.
- العدل، م. (٢٠٠١). *تحليل المسار للعلاقة بين مكونات القدرة على حل المشكلات، وكلاً من فاعلية الذات والاتجاه نحو المخاطرة*. مجلة كلية التربية عين شمس، ع٢٥، ج١، الصفحات ١٢١- ١٧٨.
- العسالي، ع. (٢٠١٢). *علم النفس الجنائي*. صنعاء، اليمن: أحد مقررات دبلوم العلوم الاجتماعية، كلية الدراسات العليا، أكاديمية الشرطة.
- العيسوي، ع. (٢٠٠٣). *علم النفس والأمن العام*. مطبعة الاسكندرية. الإسكندرية، مصر.
- القحطاني، د. (٢٠١٦). *سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن (رسالة ماجستير غير منشورة)*: قسم علم النفس – كلية الآداب جامعة ذمار. اليمن.
- القريطي، ع. (٢٠٠٢). *الصحة النفسية* (ط١). القاهرة، مصر: دار الفكر للنشر والطباعة والتوزيع.
- القطراوي، ر. (٢٠١٥). *المعادلة البنائية بين الاتجاه نحو المخاطرة والعوامل الخمسة الكبر والتفكير الابتكاري لدى طلاب الجامعات الفلسطينية (أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم النفس التربوي)*: قسم علم النفس، كلية التربية الإسماعيلية، جامعة قناة السويس. الإسماعيلية، مصر.

- رئيس مجلس الوزراء بالقرار رقم ٣٥ لسنه٢٠٠٢، اللائحة التنفيذية لقانون هيئة الشرطة، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد الثاني، الجزء الثاني، بتاريخ ٢٠٠٢/١/٣١.
- المجدلاوي، م (٢٠٢١). *العوامل الخمس الكبرى للشخصية كمنبئ بسلوك المخاطرة الناجمة عن الاحتلال لدى عينة من الصيادين في قطاع غزة.* مجلة جامعة سرت للعلوم الإنسانية. مج (١١).ع(٢)، ديسمبر. سرت، ليبيا. ص ٢٨٩- ٣٢٠.
- المساجدي، ع. (٢٠٢٤). *سمات الشخصية لدى الضباط العاملين في مراكز الشرطة دراسة ميدانية بأمانة العاصمة صنعاء(رسالة ماجستير غير منشورة):* كلية الدراسات العليا – أكاديمية الشرطة اليمنية. صنعاء
- إبراهيم، عبد الحميد صفوت. (أبريل - مايو - يونيو ١٩٩٢). العلاقة بين الاتجاه نحو المخاطرة وسلوك التدخين. مجلة علم النفس، ع ٢٢. مصر. الصفحات ٥٢ - ٧٣.
- جلال، س. (١٩٨٥). *المرجع في علم النفس* (ط١). الإسكندرية: دار الفكر العربي.
- جوله، ع. (٢٠١٦). *دور العوامل النفسية والاجتماعية في تعزيز الأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطة اليمنية (رسالة ماجستير غير منشورة):* كلية الدراسات العليا، أكاديمية الشرطة اليمنية. صنعاء، اليمن
- خليفة، ع. (٢٠٠٠). علم النفس والمخابرات. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
- راي، ك. (أبريل/ نيسان، ٢٠٢٢). *زيادة نسبة جرائم قتل ضباط الشرطة بنسبة٥٩٪.* تم الاسترداد من BBC- NEWS عربي:

https://www.bbc.com/arabic/world-61225120□

- ربيع، م. (٢٠٠٤). *تاريخ علم النفس ومدارسه*. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
- زهران، ح. (١٩٩٨). *التوجيه والإرشاد النفسي*. القاهرة: عالم الكتب.
- سكينر، ب. (١٩٩٨). *تكنولوجيا السلوك الإنساني*. (ترجمه: عبدالقادر يوسف) الكويت: عالم المعرفة.
- عباس، ف. (١٩٩٦). *الاختبارات النفسية تقنينها وإجراءاتها*. بيروت: دار الفكر العربي.
- عبد الحميد، ن. (١٩٩٥). *المخاطرة وبعض القدرات العقلية المعرفية والسرعة الإدراكية ومرونة القلق، دراسة ميدانية. مجلة كلية الآداب*، مج٥، ع٣. مصر. الصفحات ٤١٥-٤٤٧.
- عبد الخالق، أ. (١٩٨٧). *الأبعاد الأساسية للشخصية* (ط٤). الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- عبد الخالق، أ. (٢٠١٥). *علم النفس الشخصية*. الإسكندرية: مكتبة الأنجلو المصرية.
- عبد الخالق، أ، والأنصاري، ب. (١٩٩٦). *العوامل الخمسة الكبرى في مجال الشخصية - عرض نظري*. مجلة علم النفس ع (٣٨). مصر. الصفحات ٦- ١٩.
- عليوة، ع. (٢٠٠٣). *سمات الشخصية المتطلبة للتوجيه المهني لعينة من ضباط الشرطة (أطروحة دكتوراة غير منشورة):* علم النفس، كلية البنات، جامعة القاهرة. مصر
- عيسوي، ع. (١٩٨٦). *مقومات الشخصية الإسلامية والعربية*. القاهرة: دار الفكر العربي.

- غنيم، س. (١٩٨٣). *الشخصية*. القاهرة: دار المعارف
- فرويد، س. (٢٠٠٠). *الموجز في التحليل النفسي*. (تقديم: نجاتي، محمد عثمان ، ترجمة: سامي محمد علي وعبدالسلام القفاش). القاهرة. الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- مصطفى، س. (١٩٩٦). *سلوك المخاطرة وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية لدى طلاب الجامعة (أطروحة دكتوراه غير منشورة)*: جامعة القاهرة، كلية التربية، بالفيوم قسم علم النفس. الفيوم، القاهرة، مصر.
- مصطفى، م. (أبريل، ٢٠١٨). *سلوك المخاطرة وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المراهقين. مجلة كلية التربية- جامعة طنطا مج(٧٠) ع(٢)*. مصر. الصفحات ٤١٤ -٤٦٤.
- مليجة، إ. (٢٠١٠). *السمات النفسية لضباط الشرطة*. القاهرة، مصر: مكتبة الأنجلو.

References:

- Abbas, F. (1996). Psychological Testing: Standardization and Procedures. Beirut: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Abdel Hamid, N. (1995). Risk and Some Cognitive Abilities, Perceptual Speed, and Anxiety Flexibility: A Field Study. Faculty of Arts Journal, (5) (3), Egypt, 415-447.
- Abdel Khaleq, A. (1987). The Basic Dimensions of Personality (4th Edition). Alexandria: Dar Al-Ma'rifa Al-Jame'iya.
- Abdel Khaleq, A. (2015). The Psychology of Personality. Alexandria: Anglo Egyptian Library.
- Abdel Khaleq, A., & Al-Ansari, B. (1996). The Big Five Factors in Personality: A Theoretical Review. Journal of Psychology, (38), Egypt, 6-19.
- Al-Adl, M. (2001). Path Analysis of the Relationship Between Problem-Solving Ability Components, Self-Efficacy, and Risk Attitude. Ain Shams University Journal of Education, (25), (1), 121-178.
- Al-Ansari, B. (1997). Differences Between Male and Female Students at Kuwait University in Personality Traits (Field Research on Kuwaiti Personality). Kuwait: Al-Manar Islamic Library.
- Al-Araj, Sh. (2018). The Role of Values in Building Leadership Personality in the Police - A Field Study (Unpublished Master's Thesis). Police Academy, Graduate Studies College, Sana'a, Yemen.
- Al-Asali, A. (2012). Criminal Psychology. Sana'a, Yemen: A Course in the Social Sciences Diploma, Graduate Studies College, Police Academy.

- Al-Deeri, A. (2011). Perceptual Independence and Its Relationship to the Attitude Toward Risk Among Ambulance Officers in Gaza Strip (Unpublished Master's Thesis). Faculty of Education, Islamic University, Gaza.
- Al-Issawi, A. (1986). The Components of Islamic and Arab Personality. Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Al-Issawi, A. (2003). Psychology and Public Security. Alexandria, Egypt: Alexandria Press.
- Aliwa, A. (2003). The Personality Traits Required for Vocational Guidance Among a Sample of Police Officers (Unpublished Doctoral Dissertation). Psychology Department, Faculty of Girls, Cairo University, Egypt.
- Al-Majdalawi, M. (2021). The Big Five Personality Traits as Predictors of Risk Behavior Due to Occupation Among a Sample of Fishermen in Gaza Strip. Sirte University Journal of Humanities, (11) (2), December, Sirte, Libya, 289-320.
- Al-Masajidi, A. (2024). Personality Traits Among Police Officers: A Field Study in the Capital Secretariat, Sana'a (Unpublished Master's Thesis). Graduate Studies College, Yemeni Police Academy, Sana'a.
- Al-Obaid, S. (1987). An Experimental Study of Some Variables Affecting Decision-Making (Unpublished Master's Thesis). University of Baghdad, Iraq.
- Al-Qahtani, D. (2016). Risk Behavior and Its Relationship with Job Satisfaction Among Employees of the Social Development Fund in Yemen (Unpublished Master's Thesis). Department of Psychology, Faculty of Arts, University of Dhamar, Yemen.
- Al-Qaryouti, A. (2002). Mental Health (1st Edition). Cairo, Egypt: Dar Al-Fikr Publishing and Distribution.
- Al-Qatraoui, R. (2015). Structural Equation Modeling of the Relationship Between Risk Attitude, the Big Five Personality Traits, and Creative Thinking Among Palestinian University Students (Unpublished Doctoral Dissertation in Educational Psychology). Department of Psychology, Faculty of Education, Ismailia, Suez Canal University, Ismailia, Egypt.
- Al-Sha'er, D. (2005). Attitudes of Palestinian University Students in Gaza Governorates Toward Risk and Their Relationship to Social Support and Life Value (Unpublished Doctoral Dissertation). Joint Program of Al-Aqsa University and Ain Shams University, Gaza.
- Al-Zeer, A. (2021). The Big Five Personality Factors and Their Relationship with Trauma Perception and Risk Behavior Among Accident Victims and Participants in the "March of Return": A Comparative Study (Unpublis

hed Master's Thesis). Department of Psychology and Community Health, Faculty of Education, Islamic University, Gaza.

- Allpork, G. (1937): Personality: A psychological interpretation. New York, Rinehar & Winston.
- Costa, P. T., Jr. & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO- FFI): Professional manual. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources
- Freud, S. (2000). A Brief Introduction to Psychoanalysis (Edited by Mohammed Osman Najati, Translated by Sami Mohammed Ali & Abdul Salam Al-Qafash). Cairo: The Egyptian General Book Organization.
- Ghoneim, S. (1983). Personality. Cairo: Dar Al-Ma'aref.
- Hall, C., Lindzey, G., & Campbell, J. (1998). Theories of personality (4th ed). New York: Wiley.
- Ibrahim, A. S. (April - June 1992). The Relationship Between Risk Attitude and Smoking Behavior. Journal of Psychology, (22), Egypt, 52-73.
- Jalal, S. (1985). The Reference in Psychology (1st Edition). Alexandria: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Joula, A. (2016). The Role of Psychological and Social Factors in Enhancing Job Performance Among Yemeni Police Officers (Unpublished Master's Thesis). Graduate Studies College, Yemeni Police Academy, Sana'a, Yemen.
- Khalifa, A. (2000). Psychology and Intelligence Services. Beirut: The Arab Institution for Studies and Publishing.
- Matthews, G, Deary, I, & Whiteman, M. (2003). Personality traits (2 nd ed). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Melija, I. (2010). The Psychological Traits of Police Officers. Cairo, Egypt: Anglo Egyptian Library.
- Mustafa, M. (April 2018). Risk Behavior and Its Relationship to the Big Five Personality Factors Among Adolescents. Tanta University Faculty of Education Journal, (70) (2), Egypt, 414-464.
- Mustafa, S. (1996). Risk Behavior and Its Relationship to Some Personality Variables Among University Students (Unpublished Doctoral Dissertation). Cairo University, Faculty of Education, Fayoum Department of Psychology, Fayoum, Cairo, Egypt.
- Prime Ministerial Decision No. 35 of 2002, Executive Regulations of the Police Authority Law, Published in the Official Gazette, Issue 2, Part 2, on 31/1/2002.
- Rabie, M. (2004). The History of Psychology and Its Schools. Cairo: Ghareeb Printing and Publishing House.

- Ray, K. (April 2022). A 59% Increase in Police Officer Murders. Retrieved from BBC News Arabic: https://www.bbc.com/arabic/world-61225120.
- Saxena, N. (2013, Nov. - Dec). Relationship between Risk Taking Behaviour, Personality and Sensation Seeking Tendencies among N.C.C
- Skinner, B. (1998). The Technology of Human Behavior (Translated by Abdul Qadir Youssef). Kuwait: Alam Al-Ma'rifa.
- Zahran, H. (1998). Psychological Counseling and Guidance. Cairo: Alam Al-Kutub.