

دور الضباط في رفع كفاءة المراتب أثناء السلم من وجهة نظر المراتب اللواء التاسع شرطة اتحادية اختياراً

الباعث / أحمد حمزة كاظم



دور الضباط في رفع كفاءة المراتب اثناء السلم من وجهة نظر المراتب اللواء التاسع شرطة اتحادية إختياراً

الباعث: احمد ممزة كاظم

Ahed314a@gmail.com

ناريخ الاستلام: 2023/8/2، تاريخ: الإرجاع: 2023/9/1، تاريخ الموافقة: 2023/10/13

يهدف البحث الحالي التعرف إلى دور الضباط في رفع كفاءة المراتب اثناء السلم من وجهة نظر المراتب "اللواء التاسع شرطة اتحادية اختياراً"، ويتكون مجتمع البحث من جميع منسوبي اللواء التاسع/ الفرقة الثالثة/ شرطة اتحادية، أما عينة البحث فقد بلغت (250) منتسباً اختيرت بأسلوب العينة العشوائية، كما استخدم الباحث الوسائل الإحصائية بالاعتماد على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، معامل ارتباط بيرسون، ومعامل ثبات ألفا - كرونباخ، واستخدم الباحث الاستبانة لتحقيق هدف البحث، إذ أعدا استبانة البحث والتي تكونت من (20) فقرة موزعة على (5) مجالات، وتم تطبيقها على عينة البحث

الكلمات المفتاحية: الكفاءة القتالية، الشرطة الاتحادية، وزارة الداخلية، التدريب.

The current research aims to identify the role of officers in raising the efficiency of ranks during the peace from the point of view of the ranks "Ninth Brigade, Federal Police by choice." In a random sampling method, they also used statistical methods based on the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), Pearson correlation coefficient, and alpha-Cronbach stability coefficient.) fields, and it was applied to the research sample and in the light of the analysis of the questionnaire, the researchers reached a number of results,.

Keywords: combat efficiency - Federal Police - Ministry of the Interior - training.



المقدمة

جاءت التطور التكنولوجي المتسارع الذي نعيشه اليوم بوسائل وأساليب لم تقتصر أهميتها على خدمة الإنسان وممارساته الوظيفية فحسب، بل لها بالغ الأثر في زيادة معلوماته ومعارفه ورفع مستوى قدراته كفاءته، ومسايرته لآخر تطورات العلم والتكنولوجيا. (الحيلة، 2004: 13)

كما تكمن أهمية التدريب في إعداد الأفراد إعدادًا شاملاً للحياة بالشكل الذي يساعد على تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي مع المساهمة الفاعلة بالمجتمع خاصة، وأن التنمية الشاملة تركز أساسًا على رأس المال البشري الذي يتمثل بامتلاك الفرد للعلم المتخصص والمهارات والثقافة العامة والكفاءات، والشخصية المتزنة بجميع جوانبها العقلية، والنفسية، والاجتماعية، والجسمية، لذا برزت الضرورة لتنمية جميع الطاقات واستثمارها إلى أقصى مستوى، إذ لا يمكن اعتبار تلك الطاقات ثروة ما لم يكن جميع عناصرها عناصر فاعلة في مختلف مجالات الحياة وفي مقدمة ذلك الشباب. (الطيّار، 2013: 2)

تسعى الأمم والشعوب المختلفة الى بناء جيوش قادرة على الدفاع عن الوطن والشعب ضد هجمات العدو الطامع وتصرف مختلف دول العالم على عملية بناء الجيوش مبالغ طائلة من دخلها القومي لتحقيق هذه الغاية، ان الدفاع عن الوطن وتحقيق اهداف الامة هي المبرر لبناء الجيوش المتطورة تقنيًا، لكن التطور التقني وحده لا يضمن زيادة كفاءة وفاعلية أي جيش من الجيوش، لأن الجيش ليس ببندقية ودبابة، وإنما هو برجاله من ضباط ومراتب. (الدباغ ومهدي، 1986: 12 - 13)

فالتدريب لإعداد المراتب في اثناء الخدمة عملية ضرورية جدًا لمواكبة المستجدات في العسكرية وينطلق ذلك من تحديد كفاءة المراتب، إذ لم تعد الحرب هي اقتتال بين فريقين في ساحة معينة بعيدة عن المناطق الآهلة بالسكان، بل امتدت إلى الأمة جميعًا، كما إن أساليب القتال قد شملها التطور والتعقيد فأصبح الشرطي أو العسكري يقتضى منه قدرات وكفاءات خاصة ويعد ذلك إعدادًا علميًا دقيقًا، وعليه أصبحت العسكرية مدرسة جامعة لأفراد ينتمون إلى مستويات ثقافية واجتماعية ونفسية مختلفة يأخذون قسط كبير من التدريب والتوجيه المهني. (الختاتنة، 2026: 33 - 34)





ويكتسب البحث الحالي أهميته عن طريق:

1- إبراز دور الضباط في رفع كفاءة المراتب اثناء السلم.

مشكلة البحث:

يعيش العالم الآن مرحلة مختلفة لم يشهد لها التاريخ مثيلاً على صعيد التطور التكنولوجي الحاصل، وتدفق المعلومات اللامتناهي ففي عصر تعددت فيه المعارف والثقافات والمهارات والكفاءات، بات كل فرد منا مضطراً لاكتساب مهارات وكفاءات جديدة لمواكبة متطلبات ومستجدات هذا العصر. (زهر، 2016: 9)

نتج عن التطور التكنولوجي منافسة بين دول العالم توقفت على ما تملكه القوى العاملة من مهارات وكفاءات تتفق مع خصائص الألفية الثالثة، مما أدى إلى ضرورة أن يمتلك الأفراد مهارات وكفاءات تمكنهم من الحياة والعمل في مجتمع عصر المعرفة، وذلك يلقي على مراكز التدريب والتعليم مسؤولية كبيرة في إعداد الأفراد إعداداً شاملاً بما يلائم متطلبات القرن الحادي والعشرين. (العتيبي، 2020: 327)

ان المراتب في عصرنا الحالي عصر التكنولوجيا والتطور بحاجة ماسة للتدريب والتطوير بما يلاءم متطلبات القرن الحادي والعشرين، فإن تدريب المراتب واعدادهم ليمتلكوا الكفاءات اللازمة يمكنهم من حسم المعركة، إذ عملت العسكرية المتطورة على نوع المقاتل لا على الكم - أي اعداد المقاتلين -. (البلوي، 2014: 20)

ينفذ مقاتلو الشرطة الاتحادية الواجبات ويخوضون المعارك في مناطق متنوعة واجواء مناخية متناقضة وفي الليل النهار وفي الحر الشديد البرد القارس، ورغم كل تلك الظروف يحمل المقاتل الدرع الواقي والخوذة والتجهيزات الأخرى، التي تتطلب تدريب وكفاءة خاصة تواكب التطورات لدى العدو التي تتطلب صولة سريعة وقابلية للحركة والقتال في المناطق المبنية المفتحة ودقة الرمي وبالذات مسألة الحصول على الفرصة الأولى لإصابة العدو. (علي وعوض، 2020: 152)

من خلال عمل في الشرطة الاتحادية لسنوات طويلة، تكمن مشكلة البحث من خلال ملاحظة الباحث ان اغلب المقاتلين لا يمتلكون الكفاءات اللازمة التي يجب توافرها في رجل الشرطة الاتحادية، فضلاً عن السمعة الزائدة وعدم توافر اللياقة البدنية التي هي أساس القتال؛



ذلك يعود لعدم الانتظام ببرنامج غذائي, وعدم الانتظام في الرياضة الصباحية, مما يؤخر من حسم المعركة.

لذا لخص الباحث مشكلة البحث الحالي بالسؤال الآتي: (ما دور الضباط في رفع كفاءة المراتب اثناء السلم من وجهة نظر المراتب "اللواء التاسع شرطة اتحادية اختياراً").

هدف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف إلى دور الضباط في رفع كفاءة المراتب اثناء السلم من وجهة نظر المراتب "اللواء التاسع شرطة اتحادية اختياراً".

حدود البحث:

- 1- الحدود العلمية: دور الضباط في رفع كفاءة المراتب اثناء السلم من وجهة نظر المراتب "اللواء التاسع شرطة اتحادية اختياراً".
- 2- الحدود البشرية: مراتب قيادة قوات الشرطة الاتحادية/ اللواء التاسع.
- 3- الحدود الزمانية: العام (2022).
- 4- الحدود المكانية: مقر وافواج اللواء التاسع/ الفرقة الثالثة/ شرطة اتحادية/ قضاء الحويجة والقصبات التابعة له/ محافظة كركوك.

مبطلحات البحث:

- أ- الضباط/ عرفه كل من:
 - عوض (2008) بأنه: كل من يحمل رتبة عسكرية تبدأ من (ملازم وتنتهي بفريق أول) دائمية أو وقتية بمرسوم جمهوري, وهو مصطلح يخص كافة الصنوف العسكرية والشرطوية. (عوض, 2008: 338)
 - جمهورية العراق (2011) بأنه: رجل الشرطة من رتبة ملازم فما فوق. (جمهورية العراق, 2011: 1)
- ب- كفاءة/ عرفه كل من:
 - ريتشي وآخرون Richey, et,al (2001) بأنها: المعرفة أو المهارة أو الاتجاه التي تمكن الافراد لأداء مهمة أو وظيفة بمستوى من الفاعلية يقابل معايير المؤسسة التي ينتمي إليها الفرد. (Richey, et,al, 2001: 31)





- شحاتة والنجار (2003) بأنها: السعة، القابلية، القدرة، وهي أفضل مستوى يتحمل أن يصل إليه الفرد، إذا حصل على أنسب تدريب. (شحاتة والنجار، 2003: 246)
ت- المراتب/ عرفه كل من:

- جمهورية العراق (2011) بأنهم: أفراد قوى الأمن الداخلي ذكراً كان أم أنثى، سواء كان مفوضاً أم ضابط صف أم شرطياً أم طالباً في إحدى مدارس قوى الأمن الداخلي. (جمهورية العراق، 2011: 2)

- قاموس كامبريدج (2022) بأنهم: مجموعة من الأشخاص مخولين من قبل الدولة لحماية الممتلكات و الحد من الاضطرابات المدنية، سلطتها تشمل استخدام القوة المشروعة، وإلزام الناس بالقانون واكتشاف الجرائم وحلها وتنفيذ أوامر القبض الصادرة بحق المجرمين. (dictionary cambridge, 2022)

ث- السلم/ عرفه كل من:

- شحاتة والنجار (2003) بأنه: حالة تتميز بغياب النشاطات المعادية، أو القصد المعادي في العلاقات بين دولتين أو أكثر ذات سيادة. (شحاتة والنجار، 2003: 323)
- قاموس ميريام وبستر (2022) بأنه: الحالة الطبيعية، السلام وعدم الحرب بين مجموعتين أو بين دولتين من دول العالم ذات السيادة. (merriam webste, 2022)
ج- اللواء/ عرفه كل من:

- عوض (2008) بأنه: هو تشكيل تعبوي يتألف من ثلاثة أفواج، كتائب مدرعة أو أكثر مع الصنوف الساندة، واللواء جزء من الفرقة. (عوض، 2008: 414)

المحور الأول: الجانب النظري والدراسات السابقة

أولاً/ دور الضباط في مواجهة الفوضى والمخاطر:

تفرض المهمات العسكرية المعاصرة على المراتب تنفيذ مهام معقدة في بيئات تمتاز بالغموض والتقلب في أغلب الأحيان، فالمراتب الآن يواجهون العبوات الناسفة بدائية الصنع، ومدافع الهاون، ويخوضون اشتباكات بالأسلحة النارية مع قوات العدو، وربما يظل عليهم في تلك الظروف أن يمدوا جسور التواصل مع السكان المحليين، كي يتسنى لهم انجاز مهماتهم، أو حتى التخلي عن مقتضيات سلامتهم الشخصية، أحياناً، لكسب "العقول والقلوب"، وحينما



يصبح لزاماً على المراتب التصدي للكثير من المواقف الخطرة وفقدان التيقن، يصبح دور الضباط فعال ومهم للغاية. (سويتز وآخرون، 2016: 186)

ثانياً/ التدريب:

التعود والتمرن على استخدام واستعمال وسائل القتال المتاحة والمتوفرة لدى المراتب أو الضابط المسؤول عن التدريب وحسب الهدف من التدريب حتى تصل المراتب إلى كفاءة عالية من القتال وضبط النفس. (الشريف، 2000: 58)

كما عرف التدريب (عوض، 2008) أنه: أي شكل من أشكال التعليم أو الممارسة تجريبه الوحدة أو مراتبها لتهيئتها للحرب، وهذا المصطلح خاص بالصنوف العسكرية، أو القوات المشتركة، وسنوجز أنواع التدريب بما يأتي:

1. **تدريب إجمالي:** وهي التمارين التي تتضمن استخدام أكثر من صنف، من القوة المصممة لممارسة التعاون مع التشكيل.
2. **تدريب القتال الأساس:** هو تدريب في المواضيع العسكرية الأساسية وأسس قتال المشاة الأساسي.
3. **تدريب الوحدة:** هي مرحلة التدريب العسكري التي يجري التأكد فيها على تدريب الأفراد للعمل كأعضاء في المجموعة أو الوحدة يجري هذا التدريب أساسي أو فني أو اختصاصي.
4. **تدريب تعبوي:** هو تدريب القطاعات على جميع صفحات المعركة ويتضمن أعمال الامن والتعرض والدفاع والانسحاب.
5. **تدريب عسكري:** هو تعليم المراتب لزيادة اعمال وواجبات عسكرية معينة، إجراء تمرين لوحدة عسكرية أو أكثر لزيادة استعدادها للقتال.
6. **تدريب مشترك:** هو تدريب مشترك من المدفعية والهندسة والمشاة والوحدات المدرعة والوحدات الجوية. (عوض، 2008: 97 – 98)

ثالثاً/ العقيدة القتالية:

تعرف على أنها: التصميم والتنظيم وأسلوب القتال لخوض حرب متوقعة بما في ذلك أسس وأساليب إعداد القوات وتجهيزها وتدريبها لخوض حرب من أجل تحقيق الأهداف العسكرية، وبالتالي تحقيق الأهداف الوطنية، وبالمفهوم العسكري هي مجموعة من الآراء والأفكار التي





تخص العلم العسكري وفن الحرب والتي يجري تطبيقها من قبل القوات المسلحة سلمًا أو حربًا مسترشدة بالخبرات المتراكمة السابقة وطموحها الى التطوير لتحقيق اهداف السوق العسكري, وذلك على شكل تعليمات أو مبادئ نظرية وعلمية لغرض تعبئة الدولة والقوات المسلحة للحرب. (البيضانى, 2020: 46)

رابعاً/ العقيدة العسكرية العراقية:

ارتكزت مهنية القوات المسلحة العراقية على ما يأتي:

1. منظومة اعداد وتأهيل القادة والأمين:

القائد العسكري العراقي بمختلف مستويات القيادة كان يتمتع بخصائص قيادية تؤهله للوصول إلى رفع مستوى ارادة القتال للمراتب في حدودها القصوى بغض النظر عن الصفات الوراثية والمكتسبة المختلفة التي ترافق شخصية القائد بوصفه إنسانًا, فالعامل النفسي للمراتب يبقى العروة الوثقى التي ينبغي تعزيزه من قبل القائد العسكري مهما كان مستواه, مع ارقام شخصيته للتوجه في السلوكية التي تحقق له كشف نقاط الضعف في هذا العامل، وتأمين متطلبات المعالجة السليمة لها. (سليم, 2022)

2. التهديدات المحتملة:

لا يمكن إدراك أو تحديد التهديدات المحتملة للأمن الوطني العراقي واسبقياتها دون الأخذ بنظر الاعتبار العوامل المؤدية إلى تلك التهديدات والتي يمكن اجمالها بما يأتي:

- أ- وقوع العراق في بيئة غير مستقرة تمتاز بالنزاعات والصراعات التاريخية والمتغيرات السريعة والأزمات المفاجئة.
- ب- وجود الكيان الصهيوني المستند في وجوده على الاغتصاب والتوسع والهيمنة.
- ت- بقاء الامريكان والدول المتحالفة معهم بذات النهج والتفكير والسياسة تجاه العراق.
- ث- التصاعد غير المسبوق للأطماع التركية في العراق والتدخل العسكري بحجج وذرائع مختلفة.
- ج- ظهور الأفكار المتطرفة في الجوار العراقي.
- ح- تصاعد قدرات التنظيمات المسلحة التكفيرية. (البيضانى, 2020: 47).



3. الانضباط العسكري وإعداد المراتب:

يعد كل من الانضباط والتدريب العسكري من أهم العناصر الأساسية في إعداد المراتب في المنهج الذي تبنته العقيدة العسكرية العراقية، فالانضباط العسكري هو بمثابة العمود الفقري للقوات المسلحة، وهو الميزة الأساسية التي تميزها عن باقي مؤسسات المجتمع، وقد برهنت التجارب أن الجيوش النظامية عالية الانضباط هي التي حققت الانتصارات المؤثرة في مسارح العمليات وهكذا هي العسكرية العراقية، مراتب منضبطة بامتياز، وتكمن أهمية الانضباط العسكري في أنه الوسيلة الرئيسة التي بواسطتها يتمكن القادة والأمراء من السيطرة على مرؤوسيهـم وضمان تنفيذ الأوامر العسكرية بسرعة ودون تـلكؤ وفقاً لمبدأ وحدة القيادة. (سليم، 2022)

خامساً، مصادر قوة الضابط:

نستطيع ان نعرف القوة على أنها قدرة الضابط للتأثير في سلوك المراتب، بحيث يعملون بموجب مطالب الضابط، ويقاس مقدار التأثير بدرجة التغيير أو التعديل الذي يطرأ على سلوك المراتب، وقد يستمد الضابط قوته للتأثير في سلوك المراتب من مصادر متعددة تتمثل في شرعية وجوده كقائد، أو طبيعة السلطة المفوضة إليه أو خصائصه الشخصية، وفيما يأتي عرض لمثل تلك المصادر:

- أ- **قوة الاثابة:** تزداد قوة الضابط اعتماداً على مدى قدرته على تعزيز المراتب واستخدام المكافآت والحوافز.
- ب- **قوة العقاب:** ويمثل قدرة الضابط على الحاق الأذى وانزال العقوبة سواء بالنقد أو التجريح أو الحسم المادي أو الطرد أو النقل.
- ت- **قوة الخبرة:** يمتلك الضابط قوة عندما يتوقع أو يدرك المراتب التابعون له أنه يتمتع بالدراية والمعرفة والخبرة في المجالات التي تقع ضمن اهتمامات المراتب والمؤسسة.
- ث- **الجاذبية الشخصية:** تعد قوة الجاذبية الشخصية للضابط من العوامل التي تزيد في قوته وسيطرته، إذ إن توافر خصائص جاذبة لدى الضابط من شأنها أن تزيد





الرغبة لدى المراتب في التوحيد أو التشبه بهذا الضابط والخضوع له.
(الزغلول، 2008: 64)

سادساً، الدراسات السابقة:

1- السواط (1988) بعنوان/ فعالية القيادة الأمنية في إنتاجية رجل الأمن:

- مكان إجراء الدراسة: المملكة العربية السعودية.
 - هدف الدراسة: تهدف إلى محاولة وضع أسس علمية لقيادة أمنية فعالة وإلى معرفة الأساليب الإدارية المتبعة من قبل القيادات الأمنية على مستوى القيادات الوسطى.
 - منهج الدراسة: الوصفي التحليل والمسخي.
 - أداة الدراسة: الاستبانة.
 - حجم العينة: 71 ضابطاً.
 - الوسائل الإحصائية: معامل ارتباط بيرسون، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار تي.
 - نتائج الدراسة:
- أن الحاجة تقتضي التوسع والتعمق في دراسة الإنتاجية، من قبل الجهات المعنية بتنمية القادة، وتنمية جميع المهارات لدى القائد الأمني، والاعتناء بإيجاد البديل الجاهز لقادة الأمن. (السواط، 1988)

2- السلمي (2003) بعنوان/ مدى كفاءة القيادات الميدانية في رفع مستوى أداء الافراد بحرس الحدود:

- مكان إجراء الدراسة: المملكة العربية السعودية.
- هدف الدراسة: إلى التعرف من وجهة نظر العاملين من ضباط وأفراد في قطاعات ومراكز قيادة حري الحدود بمنطقة مكة المكرمة على مدى توافر مؤشرات كفاءة القيادات الميدانية بحرس الحدود.
- منهج الدراسة: الوصفي التحليل والمسخي.
- أداة الدراسة: الاستبانة.
- حجم العينة: 105 ضابطاً، 270 فرداً من حرس الحدود.



- الوسائل الإحصائية: معامل ارتباط بيرسون، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار تي، الفا - كرونباخ، تحليل التباين.
- نتائج الدراسة:
- توافر مؤشرات كفاءة القيادات الميدانية بحرس الحدود بدرجة مرتفعة، بنسبة قدرها (75,60%). (السلمي، 2003: 218)

المحور الثاني: منهجية البحث واجراءاته

أولاً، منهج البحث:

من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، ويعرف المنهج الوصفي بأنه: المنهج الذي يدرس الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها، واشكالها، وعلاقاتها، والعوامل المؤثرة في ذلك، ونستطيع القول ان المنهج الوصفي يهتم بدراسة وفهم حاضر الظواهر، لتوجيه المستقبل. (عليان، 2001: 47)

ثانياً، مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث الحالي من جميع مراتب اللواء التاسع/ الفرقة الثالثة/ قيادة قوات الشرطة الاتحادية، في قضاء الحويجة - كركوك، كما يمكننا ان نعرف مجتمع البحث بأنه: جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، أو جميع الافراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث. (عبيدات وآخرون، 2004: 109)

ولا نستطيع ذكر حجم المجتمع لدواعٍ أمنية.

ثالثاً، عينة البحث:

اختار الباحث عينة بحثه بأسلوب العينة العشوائية، ويتم الاختيار العشوائي وفق شرط محدد لا وفق الصدفة، والشرط هو: ان يتوفر لدى كل فرد من أفراد المجتمع الأصلي الفرصة المكافئة لكل فرد آخر في ان يتم اختياره للعينة دون أي تحيز او تدخل من قبل الباحث. وتعرف العينة على أنها: جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، يختارها الباحث لإجراء دراسة عليه، على وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً. (العزاوي، 2008: 161)، جدول (1).





جدول (1)

عينة البحث الأساسية

ت	الرتبة	العدد	النسبة المئوية
1	شرطي - رئيس عرفاء	150	60%
2	مفوض	100	40%
المجموع		250	100%

رابعاً/ أداة البحث:

استخدم الباحث الاستبانة كأداة لمتطلبات بحثه، لملاءمتها أهداف البحث، وتكونت استبانة البحث الحالي من جزئين، الأول بيانات عامة عن العينة، والثاني من (20) فقرة موزعة على (5) مجالات كما مبين المجالات في جدول (2)، وكانت البدائل أمام كل فقرة من فقرات الاستبانة ثلاثة بدائل للإجابة وهي الآتي: (نعم، محايد، كلا)، وتقاس بدرجة (3، 2، 1) على التتابع. (Hall, 1980: 146)

وتعد الاستبانة أداة ملائمة للحصول على بيانات ومعلومات وحقائق مرتبطة بواقع معين أو بالمبحوثين، ويقدم الاستبيان على شكل مجالات وعدد من الفقرات أو الأسئلة يطلب الإجابة عنها من قبل المبحوثين والمستهدفين بموضوع الاستبيان. (عبيدات، وآخرون، 2004: 121)

جدول (2)

مجالات الاستبانة

ت	اسم المجال	عدد الفقرات
1	الكفاءة القتالية	4
2	الكفاءة الإدارية	4
3	الكفاءة البدنية	4
4	الكفاءة الفنية	4
5	كفاءة السلوك الوظيفي	4
المجموع		20



خامساً، الخصائص السيكومترية:

1. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

ويطلق عليه البعض الصدق المنطقي أو صدق المضمون أو صدق المحتوى، ويشير الصدق الظاهري إلى المدى الذي تبلغه البنود الموجودة في الإدارة، في تمثيل المحتوى الذي اختير في الأصل لكي يتضمنه الاختبار. وتعرض الاستبانة بعد ان ينتهي الباحث منها على الخبراء والمحكمين للاستفادة من آرائهم، ولزيادة الاطمئنان على ترتيب الفقرات وفقاً لأهميتها في المساهمة في المجال المراد قياسه، وبعد اخذ رأي الخبراء يقوم الباحث بتصحيح بعض المجالات أو بعض الفقرات، أو تعديل صياغتها لتوضيحها ووضعها في الصورة العلمية السليمة.

(صابر وخفاج، 2022: 168)

عرض الباحث الاستبانة على مجموعة من المحكمين والخبراء في تخصصات العلوم التربوية والنفسية وطرائق التدريس وضباط تدريب، واعتمد الباحث نسبة (80%) فأكثر من اتفاق آراء المحكمين واستبعاد الفقرات التي تحصل على أقل من ذلك، كما تم تعديل بعض الفقرات حسب آراء المحكمين.

اظهرت نسبة الاتفاق على فقرات الاستبانة موافقة عالية، إذ بلغت أكثر من (80%) وهي النسبة التي اعتمدها الباحث، إذ ذكرها بلوم وآخرون (1983): ان الدليل على الصدق الظاهري هي نسبة اتفاق المحكمين (80%) فأكثر. (بلوم وآخرون، 1983: 126)، إذ تراوحت نسبة اتفاق المحكمين في هذه الاستبانة بين (90% - 100%)، وتعد نسبة عالية جداً، كما تم تعديل بعض الفقرات حسب آراء المحكمين ولم تحذف أي فقرة.

2. صدق الاتساق الداخلي:

من أجل التحقيق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية تكونت من (100) منتسباً، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، جدول (3)، بالاعتماد على برنامج SPSS.





جدول رقم (3)

معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للاستبانة

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
1	0.851**	11	0.876**
2	0.894**	12	0.737**
3	0.833**	13	0.665**
4	0.755**	14	0.671**
5	0.598**	15	0.618**
6	0.863**	16	0.896**
7	0.877**	17	0.803**
8	0.828**	18	0.690**
9	0.835**	19	0.665**
10	0.677**	20	0.820**

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول (3) إن معاملات الارتباط كانت دالة إحصائية وذات درجات مقبولة، ولم تحذف أي فقرة من تلك الفقرات، إذ تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للاستبانة (0.598 – 0.896).

3. الثبات:

استخرج الباحث الثبات بطريقة (ألفا - كرونباخ) لكل مجال من مجالات الاستبانة كما واستخرجاً للأداة ككل، وتستعمل هذه المعادلة حينما يكون للاستبانة بنودى تصحح ببساطة بوصفها صحيحة أو خاطئة، كما هو الحال في مقاييس الاتجاهات أو الاختبارات المقالية، فقد تأخذ درجة الفقرة واحدة من مدى للقيم كما هو الحال مثلاً، في مقياس ليكرت الثلاثي الذي (استعمله الباحث في استبانة بحثه)، حيث يحصل الشخص على درجة من (1 إلى 3) استناداً إلى البدائل التي صممها في استبانة بحثه، وعليه ستؤمن العديد من برامج الحاسوب الخاصة بالثبات كتلك الموجودة في برنامج (SPSS)، معامل ألفا - كرونباخ للثبات. (آري وآخرون، 2013: 310)



كما ذكر أبو النصر (2017)، ان انخفاض القيمة ثبات ألفا - كرونباخ للاستبانة عن (0.60) دليل على انخفاض الثبات الداخلي للاستبانة. (أبو النصر، 2017: 197 - 198)، جدول (4) يوضح قيم ثبات ألفا - كرونباخ.

جدول رقم (4)

قيم معاملات الثبات باستخدام ألفا كرونباخ

ت	اسم المجال	عدد الفقرات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
1	الكفاءة القتالية	4	0.77
2	الكفاءة الإدارية	4	0.75
3	الكفاءة البدنية	4	0.74
4	الكفاءة الفنية	4	0.77
5	كفاءة السلوك الوظيفي	4	0.76
	المجموع	20	0.76

يتضح من الجدول (4) أن معامل الثبات باستخدام ألفا - كرونباخ يمتاز بنسبة مرتفعة ولكافة مجالات الاستبانة ، وللاستبانة ككل، إذ كان أعلى معامل (0.77) بينما كان أدنى معامل (0.74)، بينما أظهر معامل الثبات للاستبانة ككل (0.76)، وعليه نستطيع القول أن الاستبانة تتمتع بدرجة كبيرة من الثبات الذي يجعل الباحث مطمئن عند تطبيقها على عينة بحثه الأساسية.

4. تطبيق أداة البحث (الاستبانة):

بعد إكمال كافة الإجراءات، من إعداد الاستبانة إلى الخصائص السيكمترية، طبق الباحث استبانة بحثه على عينة البحث الأساسية والتي بلغت (250) منتسباً من المجتمع الكلي، ولسهولة استهداف العينة صمم الباحث استبانة الكترونية واستمر توزيعها من تاريخ 2022/8/11 ولغاية 2022/9/11، وتم إرسالها لجميع افراد العينة وتأكدوا من استلامها، وبين الباحث لأفراد العينة هدف الاستبانة وكذلك كيفية الإجابة عن فقراتها.

سادساً/ الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، معامل ارتباط بيرسون، ومعامل ثبات ألفا - كرونباخ.



المحور الثالث: عرض النتائج وتفسيرها

سيقدم الباحث عرضًا تفصيليًا وتحليليًا لنتائج البحث التي سيتوصل إليها في ضوء هدف البحث من خلال اتباع سلسلة من الخطوات تتمثل بالآتي:

- 1- حسب الباحث إجابات المراتب لكل مؤشر من مؤشرات الاستبانة وفقًا للبدائل المعتمدة.
- 2- اعتمد الباحث على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وسائل إحصائية لتحديد أعلى فقرة في مجالات الاستبانة، إذ أعطى الباحث قيم للبدائل وكما في الجدول (5).

جدول (5)

درجات مقياس ليكرت لبدائل الاستبانة

البدائل	نعم	محايد	كلا
الدرجة	3	2	1

3- سيحدد الباحث اتجاه العينة = $\frac{\text{أكبر درجة} - \text{أقل درجة}}{\text{أكبر درجة}}$

$$0.66 = 3 / 1 - 3$$

في كل مرة نضيف قيمة (0.66) كي نحدد اتجاه العينة وكما يلي، جدول (6):

جدول (6)

اتجاه العينة

الاتجاه

الاتجاه	عالي	متوسط	منخفض
الفئة	3 - 2.34	2.33 - 1.67	1.66 - 1

4- سيرتب الباحث جميع مؤشرات الاستبانة ضمن كل مجال من مجالات الاستبانة ترتيبًا تنازليًا من أعلى وسط حسابي إلى أقل وسط حسابي.

وبعد أن حدد الباحث دور الضباط المؤشرات في كل مجال من مجالات الاستبانة، سيناقش هذه النتائج وفق الأهداف المعتمدة وكما يأتي:

هدف البحث: التعرف إلى دور الضباط في رفع كفاءة المراتب أثناء السلم من وجهة نظر المراتب "اللواء التاسع شرطة اتحادية اختيارًا.

من أجل التحقق من هذا الهدف قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة بلغت (250) منتسباً، واستخرج اجاباتهم على كل مجال من مجالات الاستبانة التي بلغت (5) مجالات وكما يأتي:

المجال الأول/ الكفاءة القتالية: استخدم الباحث التكرارات وقانون الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات افراد عينة البحث حول كشف عن دور الضباط فر رفع كفاءة المراتب اثناء السلم من وجهة نظر المراتب, في هذا المحور, وقد رتبت ترتيباً تنازلياً.

جدول (7).

جدول (7)

نتائج مؤشرات الكفاءة القتالية

الرتبة	اتجاه العينة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدرجة			الفقرات	تسلسل الفقرة في المجال	ت
					لا	في حد	كثير			
الأولى	عالي	86.7%	0.80	2.60	50	0	200	العمل على الرد وسرعة البديهة والانتشار السليم اثناء التعرض لهجوم من العدو.	3	1.
الثانية	عالي	80%	0.80	2.40	50	50	150	العمل على رفع ضبط النفس وضبط النار اثناء التعرض لهجوم من العدو.	4	2.
الثالثة	متوسط	66.7%	0.89	2.00	100	50	100	العمل النظري والتطبيقي (الميداني) على تفكيك وتركيب السلاح.	1	3.
الرابعة	منخفض	53.3%	0.80	1.60	150	50	50	العمل النظري والتطبيقي (الميداني) على الرماية نحو الأهداف الثابتة	2	4.





								والمتحركة.		
	متوسط	71.7%	0.91	2.15				المجال ككل		

من خلال ملاحظة جدول (7) يتضح إن الفقرة (العمل على الرد وسرعة البديهة والانتشار السليم أثناء التعرض لهجوم من العدو) جاءت بالمرتبة الأولى إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (2.60) وانحراف معياري بلغ (0.80) ونسبة مئوية بلغت (86.7%)، والفقرة (العمل على رفع ضبط النفس وضبط النار أثناء التعرض لهجوم من العدو) جاءت بالمرتبة الثانية إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (2.40) وانحراف معياري بلغ (0.80) ونسبة مئوية بلغت (80%)، والفقرة (العمل النظري والتطبيقي (الميداني) على تفكيك وتركيب السلاح) جاءت بالمرتبة الثالثة إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (2.00) وانحراف معياري بلغ (0.89) ونسبة مئوية بلغت (66.7%)، والفقرة (العمل النظري والتطبيقي (الميداني) على الرماية نحو الأهداف الثابتة والمتحركة) جاءت بالمرتبة الرابعة إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (1.60) وانحراف معياري بلغ (0.80) ونسبة مئوية بلغت (53.3%).

المجال الثاني/ الكفاءة الادارية: استخدم الباحث التكرارات وقانون الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات افراد عينة البحث حول كشف عن دور الضباط فر رفع كفاءة المراتب أثناء السلم من وجهة نظر المراتب، في هذا المحور، وقد رتب ترتيباً تنازلياً. جدول (8).

جدول (8)

نتائج مؤشرات الكفاءة الإدارية

الترتبة	إنجاء العينة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	درجة			الفقرات	تسلسل الفقرة في المجال	ت
					كلا	م بدا	لح			
الأولى	متوسط	66.7%	0.89	2.00	100	50	100	يعمل على اكتساب المراتب المعارف المهنية والوظيفية وصقل المهارات والقدرات لإنجاز العمل على أكمل وجه.	2	5.



6.	3	يعمل على اعداد كادر اداري رديف لادارة الوحدة تحسباً لاي طارئ.	100	50	100	2.00	0.89	66.7%	متوسط	الثانية
7.	1	يعمل على تنمية المهارات القيادية والإدارية للمراتب.	100	0	150	1.80	0.98	60%	متوسط	الثالثة
8.	4	يعمل على اكساب المراتب مهارات الحاسوب والعمل على برامج الإدارة.	50	100	100	1.80	0.75	60%	متوسط	الرابعة
		المجال ككل				1.90	0.89	63.3%	متوسط	

من خلال ملاحظة جدول (8) يتضح إن الفقرة (يعمل على اكتساب المراتب المعارف المهنية والوظيفية وصقل المهارات والقدرات لإنجاز العمل على أكمل وجه) جاءت بالمرتبة الأولى إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (2.00) وانحراف معياري بلغ (0.89) ونسبة مئوية بلغت (66.7%)، والفقرة (يعمل على اعداد كادر اداري رديف لادارة الوحدة تحسباً لاي طارئ) جاءت بالمرتبة الثانية إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (2.00) وانحراف معياري بلغ (0.89) ونسبة مئوية بلغت (66.7%)، والفقرة (يعمل على تنمية المهارات القيادية والإدارية للمراتب) جاءت بالمرتبة الثالثة إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (1.80) وانحراف معياري بلغ (0.98) ونسبة مئوية بلغت (60%)، والفقرة (يعمل على اكساب المراتب مهارات الحاسوب والعمل على برامج الإدارة) جاءت بالمرتبة الرابعة إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (1.80) وانحراف معياري بلغ (0.75) ونسبة مئوية بلغت (60%).

المجال الثالث/ الكفاءة البدنية: استخدم الباحث التكرارات وقانون الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات افراد عينة البحث حول كشف عن دور الضباط فر رفع كفاءة المراتب اثناء السلم من وجهة نظر المراتب، في هذا المحور، وقد رتبت ترتيباً تنازلياً. جدول (9).





جدول (9)

نتائج مؤشرات الكفاءة البدنية

الرتبة	المستوى	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدرجة			الفقرات	تتسلسل الفقرة في المجال	ت
					كلا	م ت	لغة			
الأولى	متوسط	60%	0.98	1.80	150	0	100	يواظب على الرياضة الصباحة للمراتب.	1	9.
الثانية	منخفض	53.3%	0.80	1.60	150	50	50	يستحدث تمارين رياضية للمراتب.	2	10.
الثالثة	منخفض	53.3%	0.80	1.60	150	50	50	يشجع المراتب على ممارسة الرياضة كالسباحة وكمال الاجسام اثناء اجازتهم الدورية.	4	11.
الرابعة	منخفض	46.7%	0.80	1.40	200	0	50	يقيم مسابقات رياضية وبدينية للمراتب.	3	12.
	منخفض	53.3%	0.86	1.60				المجال		



								ككل		
--	--	--	--	--	--	--	--	-----	--	--

من خلال ملاحظة جدول (9) يتضح إن الفقرة (يواضب على الرياضة الصباحة للمراتب) جاءت بالمرتبة الأولى إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (1.80) وانحراف معياري بلغ (0.98) ونسبة مئوية بلغت (60%)، والفقرة (يستحدث تمارين رياضية للمراتب) جاءت بالمرتبة الثانية إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (1.60) وانحراف معياري بلغ (0.80) ونسبة مئوية بلغت (53.3%)، والفقرة (يشجع المراتب على ممارسة الرياضة كالمسابقة وكمال الاجسام اثناء اجازتهم الدورية) جاءت بالمرتبة الثالثة إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (1.60) وانحراف معياري بلغ (0.80) ونسبة مئوية بلغت (53.3%)، والفقرة (يقيم مسابقات رياضية وبدينة للمراتب) جاءت بالمرتبة الرابعة إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (1.40) وانحراف معياري بلغ (0.80) ونسبة مئوية بلغت (46.7%).

المجال الرابع/ الكفاءة الفنية: استخدم الباحث التكرارات وقانون الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات افراد عينة البحث حول كشف عن دور الضباط فر رفع كفاءة المراتب اثناء السلم من وجهة نظر المراتب، في هذا المحور، وقد رتب ترتيباً تنازلياً. جدول (10).

جدول (10)

نتائج مؤشرات الكفاءة الفنية

الرتبة	المستوى	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدرجة			الفقرات	تسلسل الفقرة في المجال	ت
					١	٢	٣			
الأولى	عالي	80%	0.80	2.40	50	50	150	يعمل على اعداد كادر فني من المراتب لسياقة وصيانة العجلات العسكرية.	1	13
الثانية	متوسط	60%	0.98	1.80	150	0	100	يعمل على اعداد كادر فني من المراتب للعمل على أجهزة الاتصالات.	2	14
الثالثة	متوسط	60%	0.98	1.80	150	0	100	يعمل على اعداد كادر	4	15





								من المراتب يقرأ الخراط.		
16	3	يعمل على اعداد كادر من المراتب يعمل على منضدة الرمل.	50	50	150	1.60	0.80	53.33%	منخفض	الرابعة
		المجال ككل				1.90	0.94	63.3%	متوسط	

من خلال ملاحظة جدول (10) يتضح إن الفقرة (يعمل على اعداد كادر فني من المراتب لسياسة وصيانة العجلات العسكرية) جاءت بالمرتبة الأولى إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (2.40) وانحراف معياري بلغ (0.80) ونسبة مئوية بلغت (80%)، والفقرة (يعمل على اعداد كادر فني من المراتب للعمل على أجهزة الاتصالات) جاءت بالمرتبة الثانية إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (1.80) وانحراف معياري بلغ (0.98) ونسبة مئوية بلغت (60%)، والفقرة (يعمل على اعداد كادر من المراتب يقرأ الخراط) جاءت بالمرتبة الثالثة إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (1.80) وانحراف معياري بلغ (9880) ونسبة مئوية بلغت (60%)، والفقرة (يعمل على اعداد كادر من المراتب يعمل على منضدة الرمل) جاءت بالمرتبة الرابعة إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (1.60) وانحراف معياري بلغ (0.80) ونسبة مئوية بلغت (53.3%).

المجال الخامس/ كفاءة السلوك الوظيفي: استخدم الباحث التكرارات وقانون الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات افراد عينة البحث حول كشف عن دور الضباط فر رفع كفاءة المراتب اثناء السلم من وجهة نظر المراتب، في هذا المحور، وقد رتببت ترتيباً تنازلياً. جدول (11).

جدول (11)

نتائج مؤشرات كفاءة السلوك الوظيفي

ت	تسلسل الفقرة في المجال	الفقرات	درجة			الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	الرتبة
			١	٢	٣					
17	1	يعد المراتب الى الولااء التام	150	50	50	2.40	0.80	80%	عالي	الأولى



								للوطن والشعب وعدم المساس بالوحدة الوطنية.		
18	2	يعد المراتب الى الصدق والأمانة الإخلاص والعمل الجماعي.	150	50	50	2.40	0.80	%80	عالي	الثانية
19	3	يعد المراتب الى الحفاظ على المال العام والمال الخاص.	150	50	50	2.40	0.80	%80	عالي	الثالثة
20	4	يعد المراتب الى عدم القيام بأي من أعمال التعذيب الجسدي والنفسي والمعاملة غير الإنسانية.	150	0	100	2.20	0.98	%73.3	عالي	الرابعة
		المجال ككل				2.35	0.85	%78.3	عالي	

من خلال ملاحظة جدول (11) يتضح إن الفقرة (يعد المراتب الى الولاء التام للوطن والشعب وعدم المساس بالوحدة الوطنية) جاءت بالمرتبة الأولى إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (2.40) وانحراف معياري بلغ (0.80) ونسبة مئوية بلغت (80%)، والفقرة (يعد المراتب الى الصدق والأمانة الإخلاص والعمل الجماعي) جاءت بالمرتبة الثانية إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (2.40) وانحراف معياري بلغ (0.80) ونسبة مئوية بلغت (80%)، والفقرة (يعد المراتب الى الحفاظ على المال العام والمال الخاص) جاءت بالمرتبة الثالثة إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (2.40) وانحراف معياري بلغ (0.80) ونسبة مئوية بلغت (80%)، والفقرة (يعد المراتب الى عدم القيام بأي من أعمال التعذيب الجسدي والنفسي والمعاملة غير الإنسانية) جاءت بالمرتبة الرابعة إذ حصلت على متوسط حسابي بلغ (2.20) وانحراف معياري بلغ (0.98) ونسبة مئوية بلغت (73.3%).

بعد قيام الباحث بتحليل فقرات الاستبانة ولكل مجال على حدة ومعرفة دور الضباط من خلال هذه الفقرات، قاما بإجراء آخر هو معرفة دور الضباط كل مجال في الاستبانة، إذ استخرجا الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لكل مجال وللاستبانة ككل وكانت النتائج كل الآتي:





جدول (12)

نتائج مجالات الاستبانة ككل

ت	تسلسل المجال في الاستبانة	المجالات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة
1.	5	كفاءة السلوك الوظيفي	2.35	0.85	78.3%	الأولى
2.	1	الكفاءة القتالية	2.15	0.91	71.7%	الثانية
3.	2	الكفاءة الإدارية	1.90	0.89	63.3%	الثالثة
4.	4	الكفاءة الفنية	1.90	0.94	63.3%	الرابعة
5.	3	الكفاءة البدنية	1.60	0.86	53.3%	الخامسة
		الاستبانة ككل	1.98	0.89	66%	

يتبين من الجدول رقم (12) الآتي:

1. ان مجال كفاءة السلوك الوظيفي جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.35) وانحراف معياري (0.85) ونسبة توافر قدرها (78.3%).
2. ان مجال الكفاءة القتالية جاء بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.15) وانحراف معياري (0.91) ونسبة توافر قدرها (71.7%).
3. ان مجال الكفاءة الإدارية جاء بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (1.90) وانحراف معياري (0.89) ونسبة توافر قدرها (63.3%).
4. ان مجال الكفاءة الفنية جاء بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (1.90) وانحراف معياري (0.94) ونسبة توافر قدرها (63.3%).
5. ان مجال الكفاءة البدنية جاء بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (1.60) وانحراف معياري (0.86) ونسبة توافر قدرها (53.3%).
6. اما بالنسبة للاستبانة ككل كان المتوسط الحسابي (1.98) وانحراف معياري (0.89) ونسبة توافر قدرها (66%).

الاستنتاجات:

1. ان التقدم بالعمر قد أثر سلباً على كفاءة المراتب القتالية فضلاً عن قلة ممارسة الرياضة والافراط وعدم الانتظام بالتغذية قد أدى إلى السمنة.



2. قلة اطلاع الضباط على المستجدات العالمية في التدريب، وأيضًا كراسات التدريب الصادرة من وزارة الداخلية، وانشغالهم بأمور ثانوية بعيدة كل البعد عن تخصصهم، كذلك المسافة الكبيرة بين المراتب والضباط قلل من كفاءة المراتب.
3. المسؤولون لا يبدون أي اهتمام بما يكسبه المراتب من كفاءة فعلية قد تساعدهم من تقليل دماء المعركة.

التوصيات:

1. فتح باب التعيين لرغد الشرطة الاتحادية بدماء شابة قادرة على أداء مهامها بصورة جيدة.
2. فتح دورات للضباط من أجل تدريب وتمكين المراتب بالكفاءة القتالية والإدارية والبدنية والفنية والسلوك الوظيفي.
3. عدم ترقية الضباط إلا بكتابة أبحاث من أجل الاطلاع على المستجدات في العسكرية العالمية والتدريب.

المقترحات:

1. دراسة ميدانية لكشف مستوى أداء القادة في أفواج التحرير.
2. المهارات القيادية لدى ضباط الشرطة الاتحادية.
3. دور ضباط الشرطة الاتحادية في إدارة الازمات.





المصادر والمراجع:

1. أبو النصر، مدحت محمد، (2017): **مناهج البحث في الخدمة الاجتماعية**، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر.
2. آري، دونالد وآخرون، (2013): **مقدمة للبحث في التربية**، ترجمة: سعد الحسيني، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
3. بلوم، بنيامين وآخرون، (1983): **تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني**، ترجمة: محمد أمين المفتي وآخرون، دار مكتوب للنشر، القاهرة، مصر.
4. البلوي، محمد نواف عبد الله، (2014): **مبادئ الارشاد النفسي في المجال العسكري**، ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع، الخرطوم، السودان.
5. البيضاوي، حسن سلمان خليفة، (2020): **تحديد المعالم العامة للعقيدة العسكرية العراقية على ضوء المستجدات الإقليمية والدولية بعد دحر داعش**، مجلة حمورابي، مركز حراب للدراسات والبحوث، مجلد9، العدد36، بغداد، العراق.
6. جمهورية العراق، (2011): **قانون الخدمة التقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (18) لسنة (2011)**، جريدة الوقائع العراقية، العدد 4203، الفصل الأول، المادة 1 – رابعا، بغداد، العراق.
7. الحيلة، محمد محمود، (2004): **تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق**، ط4، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
8. الختاتة، سامي محسن، (2016): **علم النفس العسكري**، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
9. الدباغ، فكري ومهدي، قيس عبد الفتاح، (1986): **علم النفس العسكري**، مطبعة جامعة بغداد، بغداد، العراق.
10. الزغول، عماد عبد الرحيم، (2008): **علم النفس العسكري**، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
11. زهر، سوزان محمد بدر، (2016): **مهارات البحث على الانترنت لطلاب القرن الحادي والعشرين**، ط1، دار العلوم العربية، بيروت، لبنان.
12. السلمي، فهد رزق الله سالم، (2003): **مدى كفاءة القيادات الميدانية في رفع مستوى أداء الأفراد بحرس الحدود، رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية الدراسات العليا/ قسم العلوم الشرطية/ جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
13. سليم، فكري، (2022): **العقيدة والاستراتيجية العسكرية العراقية في ظل ثورة 17 تموز المجيدة**، شبكة البصرة على الانترنت، https://www.albasrah.net/ar_articles_2022/0722/fkri_140722.htm
14. السواط، فهد بن عبود، (1988): **فعالية القيادة الأمنية في إنتاجية رجل الأمن**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا/ قسم العلوم الشرطية/ جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
15. سويتزرز، جوزيف وآخرون، (2016): **إدارة المؤسسات العسكرية النظرية والتطبيق**، ط1، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبو ظبي، الامارات العربية المتحدة.
16. شحاتة، حسن والنجار زينب، (2003): **معجم المصطلحات التربوية النفسية**، مراجعة: حامد عمار، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر.
17. الشريف، صالح، (2000): **التدريب على الفنون العسكرية، حكمه ووسائله: دراسة فقهية مقارنة**، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، كلية الشريعة/ جامعة النجاح الوطنية، مجلد14، نابلس، فلسطين.
18. صابر، فاطمة عوض وخفاجة، ميرفت علي، (2002): **أسس ومبادئ البحث العلمي**، ط1، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، الإسكندرية، مصر.
19. الطيار، عبد الله يوسف عبد الله، (2013): **الصعوبات التي تواجه المرشدين التربويين وعلاقتها بالرضا المهني**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية/ جامعة تكريت، تكريت، العراق.
20. عبيدات، ذوقان وآخرون، (2004): **البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه**، ط8، دار الفكر العربي، عمان، الأردن.





21. العنبي، ريم حمود، (2020): واقع مهارات القرن الحادي والعشرين في التعليم من وجهة نظر المعلمات، **مجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة**، كلية التربية/ جامعة عين الشمس، مجلد20، العدد230، القاهرة، مصر.
22. العزاوي، رحيم يونس كرو، (2008): **مقدمة في منهج البحث العلمي**، دار دجلة، عمان، الأردن.
23. علي، منصور كاظم وعوض، جمعة محمد، (2020): تصميم منهج تدريبي لتطوير عناصر اللياقة البدنية ودقة الرمي لمقاتلي قيادة قوات الشرطة الاتحادية، **مجلة جامعة الانبار للعلم البدنية والرياضية**، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الانبار، المجلد5، العدد21، الانبار، العراق.
24. عليان، ربحي مصطفى، (2001): **البحث العلمي**: أسسه، مناهجه واساليبه. إجراءاته، بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن.
25. عوض، سامي، (2008): **معجم المصطلحات العسكرية**، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
26. dictionary cambridge, (2022): Meaning of police in English.
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/police>
27. Hall, E, Gene, (1984): "**Competency – based Education A Process for the Improvement**", print ice –hall Inc., Englewood cliffs, NJ.
28. merriam webste, (2022): Meaning of peace.
<https://www.merriam-webster.com/dictionary/peace>
29. Richey, et, al, (2001): **Instructional desing competencies the standands**, 3rd, ERIC, New York, USA.

