اتجاهات الدارسين نحو برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن في ضوء بعض المتغيرات

د. محمود احمد القرعان

الجامعه الاردنية وجامعه البلقاء التطبيقية

الملخص

هدفت هذة الدراسه الى التعرف على اتجاهات الدارسين نحو برنامج دبلوم الاصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الاصلاح والتاهيل في الاردن وحاولت الدراسة الاجابة على السؤال الرئيسي التالي: ما اتجاهات الدارسين في برنامج دبلوم الاصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الاصلاح والتاهيل في الاردن نحو البرنامج، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وفي هذة الدراسة تم اختيار افراد الدراسة بطريقة العينة القصدية وعددها (50) دارس ودارسه.

وتكون مجتمع الدراسة من الدارسين في برنامج دبلوم الاصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الاصلاح والتاهيل في الاردن والذين يبلغ عددهم (50) فردا، وقد بينت نتائج الدراسة ان اتجاهات الدارسين على بعد حسن اختيار الدراسة والرغبة فية كانت تقديراتهم مرتفعة وفي بعد مستوى الخدمات المقدمه للدارسين في المركز كانت متوسطه في حين جاءت على بعد ثقافه التنظيم ما بين مرتعه ومتوسطة وفي بعد التخطيط للدراسة والالتزام بالدوام مرتفعة ومتوسطه ،كما دلت الدراسة على عدم وجود فروق دالة احصائيا بين اراء الدارسين اتجاة دبلوم الاصلاح والتاهيل تعزى الى متغير الرتبة العسكرية وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي . وقد قدم الباحث العديد من التوصيات في ضوء نتائج هذة الدراسة منها ضرورة الاهتمام المتزايد باعداد العنصر البشري وتطوير مراكز الاصلاح والتاهيل بمحاضرين من ذوي الاختصاص وتوفر الامكانات المادية لعقد مثل هذة الدورات واجراء المزيد من الابحاث والدراسات .

المقدمة :

لا شك أن أول ما تعني بة المجتمعات هو البحث عن الأمن بأشكالة المختلفة، ويأتي في مقدمتها المحافظة على أرواح المواطنين وممتلكاتهم وأعراضهم، والاحساس العام بالاستقرار بالأمان، لزيادة العطاء في شتى الميادين (المطيري، 2011).

وجهاز الأمن العام الأردني من الدعائم الرئيسة لراحة واستقرار المجتمع وبث الأمن فيه، وتعتمد الفلسفة الأمنية المتبعة في هذا الجهاز التركيز على العنصر البشري لأنة المحور الرئيسي في العملية الأمنية حيث تقع على عاتقهم مسؤولية عظيمه كونهم الصف الأول في المحافظة على الأمن الداخلي وأوكلت إليهم مهمة المحافظة على أرواح المواطنين وممتلاكاتهم، ومنع الجريمة قبل وقوعها، وضبط مرتكبيها من الجناة، وتوفير أقصى درجات الأمن والطمائنينة للمواطنين والمقيمين.

والعمل في مراكز الإصلاح والتاهيل هو جزء بسيط من مهام رجال الأمن العام الذي ينتهج عملية التطوير والنهوض بضروف النزلاء فيها تنفيذا لمنهج الإصلاح والتاهيل القائم على سياسة التقويم لا العقاب، والتي تتم في ضوء التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية والمعايير العالمية، والتي تنطوي تحت مفاهيم احترام حقوق الإنسان وكرامتة.

وفي هذا العصر الذي يتميز بالسرعة والتغير على كافة الأصعدة والميادين أصبح تدريب الطاقات البشرية وتأهيلها مطلباً ضرورياً لمواكبة هذا التغيير واستمرار التفاعل مع مستجداته، كما أنه يصبح حتمياً على الصعيد الأمني لأنه الوسيلة لإكساب رجل الأمن ما يحتاجه من مهارات جديدة تتماشى مع متغيرات العصر وإفرازاته، وتهيئته للتكيف مع الواقع المتجدد لجريمة اليوم، إذ تتغير دوافعها وتتطور أساليبها مستفيدة مما يستجد من تقنيات، كما تظهر جرائم جديدة لم تكن معروفة من قبل، مما يقتضي أن يكون رجل الأمن مؤهلاً لتطوير قدراته، وتجديد معارفه، وتوسيع مداركه وإمكاناته، ليسهم في تحجيم الجريمة، وليتمكن من الإحاطة بالتطورات التي تشهدها، ومن ثم التدريب على الأساليب التي تُعين على مواكبة هذه التطورات والتصدي لها، بل واستشراف ما يستجد من تطورات، وما يعين على مكافحة الجريمة وتحقيق الأمن بصورة أكثر فعالية واقتدار. (النمر، 265,1992) .

ولذلك تم إنشاء مركز تدريب وتطوير الإصلاح والتاهيل الذي يعنى بتاهيل وتدريب مرتبات الأمن العام بشكل عام والعاملين في إدارة مراكز الإصلاح والتاهيل بشكل خاص، بحيث يتم تأهليهم وفق مناهج ومعايير عالية وتبادل الخبرات بمشاركات مع الدول العربية والصديقة على حد سواء، حيث طبق المركز مشروع التواءمة مع الجانب النمساوي وبدعم

من الاتحاد الأوروبي، وكذلك إعطاء الدورات للعاملين في الأجهزة الأمنية في الدول العربية، وقدم المركز العديد من البرامج المختلفة التي تمكن النزيل من استغلال طاقاته وقدراته بشكل إيجابي يساعدة على العودة للمجتمع والابتعاد عن الجريمه، وتمكين النزلاء من أداء امتحانات الثانوية العامه واستكمال الدراسات الجامعية، وحتى مناقشة رسائل الدكتوراة، وتم تصميم مجموعه من البرامج على أساس تفريد المعاملة كأسلوب عصري للإصلاح، مع مراعاة الظروف الصحية والنفسية والاجتماعية لفئات النزلاء المختلفة، ومن هذة البرامج مبادرة "اهتمام للنزلاء المعوقين والذين لا يستطيعون خدمه أنفسهم"، وبرنامج "تهية" للنزلاء الجدد الذين يدخلون مراكز الإصلاح لأول مرة، وبرنامج "تهية" للنزلاء الذين تشارف مدد محكوميتهم على الانتهاء، وكذلك تطوير المناهج والبرامج التدريبية الخاصة بتدريب مرتبات الإصلاح والتاهيل بالتعاون من الجانب الأمريكي.

وقد وقعت بتاريخ 2014/8/14 اتفاقية بين جامعه البلقاء التطبيقية وإدراة مراكز الإصلاح والتاهيل لتدريب وتأهيل مرتبات الأمن العام بإشراكهم ببرنامج للدبلوم في الإصلاح والتاهيل بما يشمل التدريب التعليمي والعملي تحت مظلة جامعه البلقاء التطبيقية التي ستؤمن محاضرين اكفاء للبرنامج والمصادقة على الشهادات للمشاركين الناجحين واعتداده من وزارة التعليم العالي، وتتضمن الخطة الدراسية لبرنامج الدبلوم على مواد تربوية وإنسانية واجتماعية ومتطلبات تخصصات تتضمن مواضيع في نظريات علم الجريمة وإدارة المؤسسات الإصلاحية الحديثة وعلم الإجرام والعقاب وحقوق النزلاء الجنائية الدولية، وسيكولوجية النزيل، بالإضافة إلى مداخل الإصلاح والتاهيل والوقائية من الجريمة، وانحراف الأحداث والنزلاء، والإرشاد والتوجيه النفسي والاجتماعي، بالإضافة إلى مواد متعلقة في تدريب ميداني في مجال الإصلاح والتاهيل. تلعب الاتجاهات، والقيم الشخصية والاجتماعية دورًا في اختيار الفرد لنوع العمل والالتحاق بنوع عمل من الأعمال، وفي ملائمة التعليم أو العمل لهذا الفرد. ويمثل موضوع الاتجاهات أهمية خاصه في علم النفس، فالاتجاهات النفسية والاجتماعية. من أهم نواتج عملية التنشئة الاجتماعية، وهو في نفس الوقت من أهم دوافع السلوك، التي تؤدي دورًا أساسيًا في ضبطة وتوجيهه (فضل الله، 1999).

لم يتفق علماء النفس الاجتماعي على تعريف موحد الاتجاة بل هناك تعاريف عديدة ومنهم من يعرفها بأنها: "حالات التهيؤ والتأهب العقلي العصبي التي تنظمها الخبرة، وما يكاد يثبته الاتجاه حتى يمضي مؤثراً وموجهًا لاستجابات الفرد للأشياء والمواقف المختلفة،

فهو بذلك ديناميكي عام" (حمزة، 125,1992)في حين يرى آخر أنها ميل الفرد تجاه بعض عناصر البيئة أو بعيداً عنها متأثراً في ذلك بالمعايير الموجبة أو السالبة تبعاً لقربه من هذه أو بعده عنها (القريوتي، 2000). ويرى الكبيسي أنها "وجهة نظر يكونها الفرد للتكيف مع بيئته ومحيطه أو لتحديد موقعه من قضية أو موضوع ما" (الكبيسي، 49,1998). وبعد استعراضه لعدة محاولات لتعريف الاتجاهات خلص سلطان إلى أن الاتجاهات "عملية معرفية ذهنية معقدة تتمثل بالنزوع والميل الثابت نسبيًا نحو الأشياء والأشخاص" (سلطان، 191,2003).

من وجهة نظر الباحث فإن محاولات تعريف الاتجاهات تتفق من حيث المضمون وإن اختلفت من حيث الصياغة، فالاتجاهات تعبر عن ميول الفرد ووجهات نظره السلبية والإيجابية والحيادية نحو موضوع معين، والتي تمتاز بالثبات النسبي تجاه الموضوعات والأشياء والأشخاص، والتي بدورها توجه تصرفات الإنسان وسلوكه نحوها، وهي حصيلة تأثر الفرد بالمثيرات العديدة التي تصدر عن اتصاله بالبيئة المحيطة به.

وأود الإشارة هنا إلى وجود فرق بين الاتجاهات والآراء والمعتقدات، فالرأي يختلف عن الاتجاهات في أنه تعبير عن حكم الشخص على مجموعة محددة من الحقائق، وهو استجابة لمؤثر محدد يواجه الفرد، على أنه من الملاحظ أن اتجاهات الفرد تؤثر في آرائه كما أن آراء الفرد تقوي الاتجاهات وتدعمها، أما المعتقدات فهي تتمتع بقدر أكبر من القوة والتأثير على الآراء وهي أكثر ثباتامن الاتجاهات ، كما أن الأفراد يتمسكون بمعتقداتهم أكثر من آرائهم (السلمي،1998).

اهمية الاتجاهات :

- ان تحديد سلوك الفرد وأقواله وأفعاله لها أهمية في مفهوم الاتجاه من ارتباطه بنواتج التفاعل بين الأفراد والجماعات ارتباطاً مؤثراً في المجال الاجتماعي والتربوي والصناعي ، فالاتجاهات تؤثر في تحديد سلوكنا من خلال تأثيرها في أحكامنا الإيجابية أو السلبية ، وإدراكنا للأخيرين بل وإدراكنا لأنفسنا ، وتؤثر في درجة وكفاءة عملية التعلم ، أما على صعيد البنى الاجتماعية فالاتجاهات تساعد على تحديد الجماعات التي ترتبط بها ، والمهن التي نختارها والأحزاب والأندية التي نفضلها أو مختلف الجماعات التي يحويها البناء الاجتماعي لتحقيق أهدافنا في الحياة . (Lambert، Wind miller،1988) لذا فأن الاتجاهات تمثل حلقة الوصل بين المعتقدات والسلوك ، إذ لا

يمكن إغفال الاتجاهات كمؤثر عال في سلوكيات الفرد ، فالاتجاهات تعمل على وتفاعله مع الآخرين وتيسر للفرد القدرة على أداء السلوك واتخاذ القرارات في المواقف المتعددة ، في شيء من الاتساق والتوحد الذي يعمل على بلورة وتوضيح صورة العلاقة بين الفرد وبين عالمه الاجتماعي ، كما أنها توجه استجابات الفرد للأشخاص والأشياء والموضوعات بطريقة تكاد تكون ثابتة ، وتحمله على أن يحس ويدرك بطريقة محددة إزاء موضوعات البيئة الخارجية ، وأن اتجاهاته المعلنة تعبر عن مدى مسايرته لما يسود مجتمعة من معايير وقيم ومعتقدات (زهران، 1984) . وتؤدي الاتجاهات الوظائف الآتية :

1-الوظيفة النفعية : تحقق الاتجاهات للفرد الكثير من الأهداف حيث تزوده بالقدرة على التكيف مع المواقف المتعددة ، فتبني الفرد لبعض الاتجاهات نحو بعض الأشياء أو الموضوعات يهدف إلى تحقيق بعض الأهداف القيميه ، حيث تعمل الاتجاهات بمثابة الوسائل للوصول إلى هذه الأهداف خاصة عندما يتعلق الأمر بتبني اتجاهات الجماعة للحصول على تقلبها.

2-الوظيفة التعليمية: تقوم الاتجاهات هنا بدور المنظم لخبرات الفرد فتساهم في اتساق سلوكه وثباته النسبي في المواقف المختلفة ، والاتجاهات تزود الفرد بالمرونة لفهم ما حوله ، وتقوده إلى اتخاذ السلوك المناسب في المواقف الجديدة.

3-وظيفة الدفاعية : أن العديد من الاتجاهات ترتبط بما تحققه للفرد من اشباعات أكثر من ارتباطها بالخصائص الموضوعية لموضوع الاتجاه ، فالفرد قد يتبنى اتجاهات معينة لا لخصائص موجودة في موضوع الاتجاه ، بل لأنها تؤدي إلى حل بعض صراعاته الداخلية .

4-الوظيفة التعبيرية: يقوم الفرد احياناً بتبني بعض الاتجاهات لأنها ربما تقدم له المساندة التي توافق هذا التعديل في حياته، يحتاجها لتبرير سلوكه، خصوصاً عندما يغير الفرد بعض مسارات حياته. (الثنيان ،2002).

مشكلة الدراسة:

نظراً لما يمثله التاهيل والبرامج المتخصصة عموماً من أهمية حيوية ومتزايدة للارتقاء بالعمل الإنساني المعاصر، والدور البارز الذي يلعبه ويجسّده التدريب أثناء العمل

على وجه الخصوص في إنجاح العملية الإدارية، فإن الحاجة لاعتماد الطرق والأساليب الحديثة لتدريب الكوادر البشرية باتت ملحّة وضروريّة في مختلف مجالات الحياة، لتنسجم والإمكانات الجديدة وتطورات العصر الذي نعيش فيه، فما حدث من تطور علمي وتقني في السنوات الأخيرة، أوجد مستحدثات متقدمة في مجال التدريب أدت دوراً بارزاً وأساسياً في أساليب التدريب أثناء الخدمة (أثناء العمل)، إذ إن الأساليب التقليدية في برامج الإعداد والتدريب لم تعد قادرة على الإيفاء بمتطلبات العصر الذي نعيش فيه، ولا مواكبة التطورات العلمية والتقنية التي تشهدها مجتمعات اليوم (الطعاني، 2002).

وفي مجال العمل الأمني الذي يمثل طبيعة خاصة، تلعب الخبرات والمهارات التي اكتسبها رجل الأمن خلال سنوات خدمته دوراً بارزاً في نجاح مهمته وبلوغ غايته، فإن الدورات التي تعقد أثناء العمل، توجيهاً ورعايةً وإشرافاً، وبمختلف طرقه ووسائله وآلياته، يعد أحد أكثر أنواع التدريب نجاحاً وتحقيقاً للغايات والأهداف المرجوة، فمن خلاله تتوارث الأجيال الأمنية خبراتها ومهاراتها الإبداعية في العمل الأمني، وعن طريقه يمكن صقل وبناء الكفاءات الأمنية المستقبلية، بل إن اعتماد العمل بموجبه والالتزام بمنهجية واضحة ومناسبة لتطبيقه، ونعني هنا التدريب أثناء العمل، سيكفل بإذن الله تشرّب الأجيال الشابة لخبرات من سبقوهم ومهاراتهم، وبالتالي الاطمئنان على مستقبل العمل الأمني وقياداته، وسيؤدي إلى التقليل من حجم الخسارة التي يعكسها افتقاد أيٍ من قواعد البيانات.

من هنا كان اهتمام الباحث بأهمية البرامج التدريسية بالنسبة لأفراد جهاز الأمن العام، وفيما يتعلق بالعمل في مراكز الإصلاح والتاهيل وقيام الجهات المسؤولة في الأردن باستحداث برنامج دبلوم في التاهيل والإصلاح في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل بالتعاون مع جامعة البلقاء التطبيقية، وإن هناك حاجة ماسة لتناول هذا البرنامج حديث النشأة بالدراسة والبحث من جوانب مختلفة، وحيث أن هناك ضعفاً عاماً في معرفة الناس بعامة، ومنتسبي جهاز الأمن العام، بخاصة بأهمية إصلاح وتأهيل النزلاء في مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن، وبدور برامج التدريب والتاهيل في هذا المجال (وهذا من خبرة الباحث في المجال ونتائج بعض الدراسات) جاءت هذه الدراسة لتتناول اتجاهات الدراسين في برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن نحو البرنامج في ضوء بعض المتغيرات (الجنس، والعمر، والرتبة العسكرية، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، وعدد سنوات الخبرة بالعمل في مراكز الإصلاح والتاهيل).

أسئلة الدراسة:

تتحدد مشكلة الدراسة بالإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما اتجاهات الدارسين في برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن نحو البرنامج؟
2- هل تختلف اتجاهات الدارسين في برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن نحو البرنامج باختلاف الرتبة العسكرية للمشترك؟
3- هل تختلف اتجاهات الدارسين في برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن نحو البرنامج باختلاف عدد سنوات الخدمة في مراكز الإصلاح والتاهيل التابعة للمشترك؟
4- هل تختلف اتجاهات الدارسين في برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن نحو البرنامج باختلاف المؤهل العلمي في مراكز التاهيل والإصلاح للمشترك؟

أهداف الدراسة:

1- التعرف على اتجاهات الدارسين في برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن نحو البرنامج.
2- التعرف على اتجاهات الدارسين في برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن باختلاف المؤهل العلمي وتاثيرة على الدارسين .
3- التعرف على اتجاهات الدارسين في برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن باختلاف الرتب العسكرية للدارسين.
4- التعرف على اتجاهات الدارسين في برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن نحو البرنامج باختلاف عدد سنوات الخدمة في مراكز الإصلاح والتاهيل التابعة للدارسين.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في الآتي:

1- أنها تناولت بالبحث برنامج دبلوم في التاهيل والإصلاح في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن الذي استحدث عام 2014، وبالتالي فهي من أوائل الدراسات في مجالها.

2- أهمية برنامج دبلوم التاهيل والإصلاح ذاته، وما يتطلع لتحقيقه من أهداف ومرامي تهم شريحة واسعة من المجتمع الأردني من نزلاء ومنتسبي الأمن العام وأفراد المجتمع بعامة.

3- أهمية اتجاهات الدارسين في البرنامج ودورها في انجاحه وتحقيقه لما يراد له من أهداف.

4- قد تفيد نتائج الدراسة وما كشفت عنه من جوانب ققوة وضعف في مجالها القائمين على البرنامج في تطويره من نواحي عدة.

5- أهمية التدريب والتطوير للمفاهيم الأمنية بشكل خاص لما له من أهمية بالأدبيات الإدارية الحديثة.

حدود الدراسة:

تحدد هذة الدراسة بالاتي:

- الحدود الزمانية : خلال الفصل الاول من العام الدراسي 2015/2014.
- الحدود المكانية : مركز تدريب وتطبيق الاصلاح والتاهيل التابع لادارة مراكز الاصلاح والتاهيل في مديرية الامن العام .
- الحدود البشرية : الدارسين والعاملين في مركز تدريب وتطوير الاصلاح والتاهيل.

محددات الدراسة :

- أداة الدراسة بدلالات صدقها
- منهجية البحث المستخدمة للاجابة على تساؤلات الدراسة .

لذا تقتصر نتائج الدراسة وإمكانية تعميمها على الدارسين في برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2015/2014، وما تاكد الية نتائج هذة الدراسة من تطبيقات عملية.

التعريفات الإجرائية:

* تم تعريف ما يأتي :

برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل: هو عبارة عن محاضرات تشمل على مواد تربوية وإنسانية واجتماعية ومتطلبات تخصصات تتضمن مواضيع في نظريات علم الجريمة، وإدارة المؤسسات الإصلاحية الحديثة، وعلم الإجرام والعقاب، وحقوق النزلاء الجنائية الدولية، وسيكولوجية النزيل، بالإضافة الى مداخل الإصلاح والتاهيل الوقائية من الجريمة وانحراف الاحداث والنزلاء والارشاد والتوجيه النفسي والاجتماعي بالاضافة إلى مواد متعلقه في تدريب ميداني في مجال الإصلاح والتاهيل.

مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن: تم إنشاء مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل عام 2008 بهدف تعزيز ودفع العملية الإصلاحية إلى الأمام من خلال الدعم المتواصل، واستقدام الخبرات العالمية، وتعزيز الخبرات المحلية لتحقيق هذه الغاية، ومتابعة برامج التطوير والتحديث الإداري والفني، بالإضافة إلى وضع وتطبيق خطط واضحة لإصلاح السجون، بحيث تحافظ على حقوق النزلاء وتوفر لهم كامل الرعاية ملتزمًا بالتشريعات الوطنية والمواثيق الدولية لحماية حقوق الإنسان بتحقيق هدف هذه المؤسسات في الإصلاح وإعادة التاهيل وليس مجرد العقاب، وقد استطاع المركز ونتيجة لتنمية الجهود التي بذلت فيه من الحصول على أفضل الجوائز وعلى مستوى المملكة وخارجها.

الدارسين في البرنامج: مجموعه من الأفراد المنتسبين إلى جهاز الأمن العام من مختلف الرتب العسكرية (شرطي، عريف، رقيب، وكيل)، وخبراتهم متنوعه بالعمل بكافة إدارات ومديريات الشرطة المنتشرة بالمملكة الأردنية الهاشمية.

الاتجاهات نحو برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل: يعرف البورت الاتجاة على أنه حالة من الاستعداد العقلي والعصبي التي تكونت بالتجارب والخبرات السابقة التي مر بها الإنسان والتي على توجية الاستجابة الموضوعات والمواقف التي لها علاقة به. وهناك من يرى ان الاتجاة هو "ميل أو استعداد ذهني وعصبي ونفسي للفرد وتتضمنة خبراتة الشخصية، لأنة يستجيب لصالح أو ضد نوع معين من الأشياء أو المواقف أو الموضوعات أو الافراد" (البدانية، 1999). وإجرائيًا: يقصد بالاتجاة في هذة الدراسة معرفة الميول والاستعدادات النفسية للدارسين في برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل ومدى تقبلهم لهذا البرنامج، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الدارس في الأداة المعدة لقياس الاتجاه.

الدراسات السابقة :

حظي موضوع اتجاهات الشرطة نحو الموضوعات التي تتعلق بوظيفة الشرطي بهتمام العديد من الباحثين، حيث أجريت دراسات عدة تناولت هذا الموضوع، منها دراسة المطرقي (2000): التي هدفت إلى التعرف على اتجاهات العاملين في الشرطة نحو العمل، أو مدى رضا العاملين في الشرطة، من أفراد العينة، عن العوامل الوظيفية المتعلقة بالرضا الوظيفي التي تشمتل على، إنجازات العمل، الاعتراف والتقدير، ومسؤليات الوظيفة والعمل، والتقدم والترقي في الوظيفة، والنمو الوظيفي، وأنظمة وإجراءات الإدارة والإشراف، وظروف العمل، وبيئته المادية، والراتب، والحالة الاجتماعية، والحياة الشخصية، وضمانات الوظيفة، وعلاقات العمل، كما هدفت إلى علاقة كل من العمر والمؤهل العلمي لأفراد العينة بالرضا الوظيفي، وكذلك معرفة العلاقة بين المتغيرات الوظيفية. وتكونت عينة الدراسة من (400) شرطي من رتبة جندي لغاية رتبة رائد، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن وجود علاقة إيجابية بين متغيرات العمر، وسنوات الخدمه، والرتبة العسكرية والراتب الشهري، وبين الرضا بالعوامل المتعلقة بالرضا للعاملين في الشرطة، وعدم وجود علاقة بين متغيرات المؤهل العلمي، ونوع عمل الشرطي، وطبيعتة وبين الرضا العام للعاملين في الشرطة. وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى رضا الضباط والأفراد، حيث أبدى الضباط رضا أعلى عن عوامل التقدم والترقي في الوظيفة، والراتب الشهري، والمكانه الاجتماعية)، بينما أبدى الأفراد رضا أعلى عن عوامل الاعترف، والتقدير، والحياة الشخصية.

ودراسة المزروع **(2004)**: التي هدفت على التعرف على اتجاهات العاملين في الخدمات الصحية بالحرس الوطني نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة من خلال قياس اتجاهات العاملين في الخدمات الصحية في مدينة الملك عبد العزيز للحرس الوطني نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة، حيث استخدمت المنهج الوصفي التحليلي بتوزيع استبيانات على عينة عشوائية طبقية ممثلة لمجتمع الدراسةقد اظهرت نتائجها انقسام أفراد عينة الدراسة بين الموافقة وعدم الموافقة حول دور الإدارة العليا ونظام الجودة التطبيقي لبرامج الجودة الشاملة بالمدينة، وكذلك في اتجاهاتهم نحو علاقة الجودة بالعميل، وقد تبين من الدراسة أنه لا توجد مشكلات تنظيمية سلوكية فيما يتعلق بتطبيق إدارة الجودة الشاملة، وكشفت النتائج ايضاً عن وجود علاقة إحصائية بين المتغيرات الشخصية للمبحوثين واتجاهاتهم نحو

العميل، وقد أوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية في مجال إدارة الجودة الشاملة وتوفير متطلبات تطبيقها في الخدمات الصحية بالحرس الوطني السعودي.

ودراسة الزايد (1993): التي هدفت إلى تقصي بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بحرس الحدود في مدينة الرياض من البحث في الخصائص الاجتماعية المميزة لبيئة العمل الداخلية في حرس الحدود والمتمثلة في أسلوب القيادة والإشراف، ونوعية العمل ومحتواه، والحوافز المادية والمعنوية المتاحة للعاملين، وعلاقات العمل السائدة بين العاملين، وفرص الترقية الوظيفية المتاحة، وطبيعة العلاقة بين خصائص هذه البيئة، ومدى تأثيرها في درجة الرضا الوظيفي للعاملين، والتوصل لوضع تصور أمثل لبيئة العمل المواتية للعاملين بما يحقق الرضا الوظيفي، ويثمر الكفاءة في الأداء، وتكونت عينة البحث من (150) فردًا من العاملين بحرس الحدود في مدينة الرياض، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن 54.9% من العينة يرون أن المشاركة بأرآئهم قبل اتخاذ قرارات تؤثر على أعمالهم هي مشاركة محدودة.
- أن أكثر من نصف أفراد العينة ترى أن هناك تقديرًا للجهد الذي يبذله في العمل، وأن هذا التقدير قد يكون ماديًا أو معنويًا.
- أن ثلثي العينة قررت يرون أن إدارتهم لا تتبع أسلوب تفويض السلطة والصلاحيات.
- أن أغلبية أفراد العينة يرون أن تتاح لهم فرص لمناقشة التوجيهات والتعليمات، وكذلك فإنهم يناقشون المشاكل التي تظهر عند تنفيذهم للتوجيهات .
- أن (43.1%) راضين عن عملهم الحالي.
- أن نوعية العمل الذي يؤديه العامل له تأثير واضح على رضاه الوظيفي.
- أن الحوافز المتاحة للعاملين لها تأثير ملحوظ على درجة رضاءهم الوظيفي، فالرضا عن الحوافز المتاحة كان بدرجة متوسطة.
- أن (52.9%) أفراد العينة رأت أن العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين مرضية تماما.
- أن (81.4%) رأوا أن العلاقة مع الزملاء تمتاز بالطيبة إلى حد ما.
- أن (60.8%) لا يشعرون بوجود ارتباط بين تقييم الأداء والترقيا.

وفي دراسة " كوكس ووايت **(Cox & White,1988)** " التي هدفت إلى تعرف العلاقة بين الاتجاه نحو الشرطة والتفاعل مع الشرطة في مواقف الإدلاء بالشهادة في

نزاعات المرور وغيرها من المواقف الرسمية أو شبه الرسمية في الولايات المتحدة الامريكية ولاية كاليوفورنيا. وتكونت عينة دراسة من (832) طالباً جامعياً. وكشفت النتائج أن هذه الخبرات ترتبط بالاتجاهات السلبية نحو الشرطة، نظراً للقسوة وسوء المعاملة والتعسف وعدم الثقة. وعندما تم عزل تأثير هذه المتغيرات اختفت العلاقة وكان هناك تاثير ايجابي حول الاتجاهات نحو الشرطه وتحديدا شرطه المرور فيما يتعلق بالادلاء بالشهادات حول قضايا المرور المختلفة.

دراسة الشمري (2003): اتجاهات منسوبي معاهد التدريب الأمنية نحو العوامل المحددة لفاعلية التدريب الإداري، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: وهدفت الدراسة إلى تحديد اتجاهات منسوبي معاهد التدريب الأمنية نحو العوامل الشخصية والتنظيمية والبيئية المحددة لفاعلية برامج التدريب الإداري كما سعت الدراسة إلى التعرف على أبرز المعوقات التي تحول دون تفعيل برامج التدريب الإداري وكونت عينة الدراسة من (282) فردا وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

رغبة المتدرب في اكتساب معلومات جديدة في عملة لتعطي مزيد من الثقة.

تشجيع القادة للمكتدربين في عملهم لبذل المزيد من الجهود المثمرة واشادتهم بالجهود التي يبذلها المتدربين وتوفير مدربين اكفاء. تشجيع العمل التعاوني بين المتدربين والمدربين وعدالة الرؤساء بالمعاملة لهم. ومن ابرز المعوقات عدم توفير الحوافز التشجيعية بالعمل وعدم توفير التخطيط الدقيق لحاجات المتدربين.

وأوصت الدراسة إلى تزويد المعاهد التدريبية بهيئة تدريب واشراف واصدار دليل سنوي تحدد فية الدورات التي ستعقد مستقبلا ليتم تداولة بين الضباط والافراد .

دراسة النويجم (2005): هدفت الدراسة إلى التعرف على كفاءة العملية التدريبية في معاهد التدريب الأمنية بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها . وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها ما يلي: انخفاض كفاءة محور تحديد الاحتياجات التدريبية. انخفاض الكفاءة من حيث الطرق التي تستخدم في تنفيذ البرامج التدريبية. فاعلية وكفاءة الطرق المستخدمة عند تقييم البرامج التدريبية. أما المعوقات التي تواجه العملية التدريبية وتحول دون تنفيذها بكفاءة فهي:

نقص الاعتمادات المالية المخصصة للتدريب- وضعف العناية بأهمية تأهيل وتدريب المدربين ومنسوبي المعهد- عدم وجود المصادر الجيدة التي يعتمد عليها لتحديد

الاحتياجات التدريبية– ضعف التخطيط لتنفيذ العملية التدريبية– وأخيراً ضعف التنسيق بين المعهد والإدارات المرشحة للمتدربين. وأوصت الدراسة إلى ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية وفقا للأساليب والطرق العلمية الحديثة وجوب رصد الاعتمادات المالية لدعم نشاطات التدريب التي تقوم بدور فاعل في تهيئة الكوادر الأمنية والحرص على الإستعانه بمدربين أكفاء و التنسيق الجيد بين المعهد والإدارات المرشحة للمتدربين.

ودراسة علام(2001): التي هدفت الدراسة إلى التعرف على المهارات اللازمة لرجل الأمن في التعامل مع الجمهور في المنافذ النظامية، لزوم هذه المهارات وفقاً لعدد من المتغيرات (طبيعة العمل، والعمر، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية)، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة عشوائية طبقية، ومجتمعها تكون من ثلاث طبقات، هي: فئة الضباط وعددهم 115 ضابطاً وفئة ضباط الصف والجنود وعددهم 300 فرد، وعدد 300 فرد، وأظهرت نتائج الدراسة إن الأجهزة الأمنية في ميناء الملك فهد وميناء ينبع التجاري بمحافظة ينبع تهتم بتنمية قدرات ومهارات القادة الذاتية والشخصية باتباعها سياسة جيدة وواضحة تتمثل في إبتعاث الضباط للدورات المختلفة وبرامج الدراسات العليا داخل المملكة وخارجها، وأن أولوية التدريب على مهارات عادة ما يتم تجاهلها مثل مهارة الإصغاء الفعال وفتح قنوات الاتصال مع المرؤوسين، والحوار الفعال وذلك ضمن مجموعة مهارات الاتصال أن اللياقة البدنية وقوة الشخصية جاءت نسبتها على درجة الأهمية القصوى في جميع فئات العينة، حيث أجمعت فئات العينة على ضرورتها وأهميتها وتوافرها لابد منها ويجب أخذها في الاعتبار أثناء التعيين.

ودراسة الثنيان (2002): التي هدفت إلى الوقوف على مكونات ومصادر واتجاهات خريجي كلية الملك فهد الأمنية نحو العمل في قطاعات وزارة الداخلية، وأفراد مجتمع الدراسة، هم خريجو كلية الملك فهد الأمنية عام 1422هـ، و أظهرت النتائج أن ترتيب مكونات اتجاهات الخريجين نحو العمل في قطاعات وزارة الداخلية جاء ترتيبها وتأثيرها في تصرفات الخريجين جاءت كالآتي: المكون المعرفي عند الخريجين، المكون الوجداني، المكون السلوكي . وتوصل الباحث للعوامل الدافعة لاختيار العمل في قطاع أمني معين وهي كالآتي:

– مكان أداء العمل الأمني ، سلطات ومسؤوليات العمل الأمني ، طبيعة المتعاملين مع منسوبي القطاع، المكانة الوظيفية والاجتماعية، الحوافز المادية والاجتماعية .

التعقيب على الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات التي تناولت موضوعات اتجاهات العاملين في مختلف الاجهزة الامنية واتاحت الدراسات والابحاث السابقة ،التي امكن الباحث الاطلاع عليها ان يقف على جوانب تتعلق ببحثة وبدعم المعلومات والبيانات التي ضمنتها هذة الدراسات والبحوث ، واثراء الاطار النظري للدراسة الحالية ، والوصول الى مواضع القصور في الدراسات السابقة مما جعلة يتوصل الى نتائج بحثية مدعمه بنماذج واقعية مؤثرة . وقد استفاد الباحث من هذة الدراسات السابقة في :

1- تم التعرف من خلال تلك الدراسات على اهداف كل دراسة واهم النتائج التي توصلت اليها.

2- امكن اللباحث الاستفادة من تلك البحوث والدراسات من خلال الاسترشاد بمنهديتها في البحث واستخداماتة من استبيانات واسئلة وادوات.

وقد استعرض الباحث في هذة الدراسة ثمانية دراسات وقد تطرقت الدراسات السابقة التي استعرضها الباحث الى اتجاهات العاملين في الاجهزة الامنية مثل دراسة (المطرقي.2000) ، (المزروع،2004) ، (الشمري،2003) ، (الثنيان،2002). وبالتالي هناك تشابة كبير بين هذة الدراسة والدراسات السابقة التي ركزت على اهمية اتجاهات العاملين في الاجهزة الامنية وضرورة رفع الكفاءة التدريبية والاهتمام بحاجات العاملين لبذل المزيد من العطاء في العمل الامني.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة وانطلاقاً من طبيعتها، فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية محل البحث كما توجد في الواقع تعبيراً كمياً وكيفياً والذي لا يقف عند حد الوصف للظاهرة المبحوثة، وجمع المعلومات من أجل استقصاء الجوانب المختلفة لها، وإنما يتعدى ذلك إلى تحليل الظاهرة وتفسيرها، والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحديد الوسائل الملائمة لتطوير وتحسين الواقع . (العساف،1995).

افراد الدراسة :

تألفت افراد الدراسة من ضابط صف من منتسبي الأمن العام في الأردن وعددهم (50) فردا، وهم جميع الدارسين في برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل، والعاملين في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2015/2014، كون هذا البرنامج الوحيد من نوعه في الأردن حسب علم الباحث، والدارسين فيه هم أول من التحق للدراسة فيها، موزعين بحسب الرتبة العسكرية وسنوات الخدمة في مراكز الإصلاح والتاهيل كما في الجدول (1) .

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب الرتبة العسكرية وسنوات الخدمة في مراكز الإصلاح والتاهيل

الرتبة العسكرية	العدد	سنوات الخدمة في مراكز الإصلاح والتاهيل	العدد
شرطي وعريف	24	أقل من (5) سنوات	17
رقيب ووكيل	26	(5) سنوات فأكثر	33
المجوع	50	المجموع	50

أداة الدراسة :

استخدمت هذه الدراسة في جمع بياناتها استبانة تألفت بصورتها النهائية من (41) فقرة موزعة على أربع مجالات، وهي: حسن الاختيار للدراسة بالبرنامج والرغبة فيه، ومستوى الخدمات المقدمه للدارسين في المركز، وثقافة التنظيم، وتخطيط الدراسه والالتزام بالدوام، بخمسة خيارات وفق تدريج ليكرت (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) .

وقد جرى تطويرها وفق الخطوات الآتية:

- مراجعة بعض الدراسات العربية والمحلية التي تناولت اتجاهات ضباط وضباط الصف وأفراد الشرطة مثل دراسة دراسة المطرقي 2000، التي هدفت الى التعرف على اتجاهات العاملين في الشرطة نحو العمل، ودراسة كوكس ووايت 1988، التي هدفت الى التعرف الى العلاقة بين الاتجاة نحو الشرطه والتفاعل معهم ، ودراسة الشمري 2003، التي هدفت الى التعرف الى اتجاهات منسوبي معاهد التدريب الامنية نحو العوامل المحددة لفاعلية التدريب الاداري.

- كتابة فقرات الاستبانة خماسية البعد، وكانت مؤلفة من (41) فقرة.
- للتحقق من الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأداة تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المختصين من أساتذة الجامعات في عدة تخصصات للتأكد منهم وإبداء الرأي في مدى وضوح عبارات أداة الدراسة ومدى انتمائها للمحور الذي تنتمي إليه ومدى ملاءمتها لقياس ما وضعت لأجله ومدى كفاية العبارات لتغطية كل من محور من محاور الاستبانة الأساسية، وكذلك حذف أو إضافة أو تعديل أي عبارة من العبارات.
- في ضوء التوجيهات التي أبداها المحكمون، تم إجراء التعديلات التي اتفق عليها أكثر من ثلاثة أرباع المحكمين، سواء بتعديل الصياغة أو حذف العبارات بعد تحديد مواضع الالتباس والضعف فيها، وقد استقرت أداة بصورتها النهائية مكونة من (41) فقرة وفق تدريج ليكرت الخماسي، وتم الاستعانه بهذة الفقرات من بعض الدراسات التي اجريت سابقا ومنها دراسة بعنوان تقييم خدمات التاهيل المهني والتشغيل للنساء ذوات الاعاقه في الاردن للباحث اماني عزت (2012) ، ودراسة بعنوان تقييم اتجاهات العاملين نحو تطبيق ادارة الجوده الشاملة في الخطوط الملكية الاردنية للباحث انشراح القاضي (2002),.
- تم قياس ثبات الاستبانة باستخدام معادلة لكرونباخ الفا لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة، وكان معامل الاتساق الداخلي لها (0.81)، وقد عدّه الباحث مؤشراً على ثبات مناسب للأداة.

المعالجة الإحصائية:

- للاجابة عن اسئلة الدراسة جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الدارسين وفقا لمتغيرات الرتبة العسكرية وسنوات الخدمة في مراكز الاصلاح والمؤهل العلمي في الستبانة ، وتطبيق اختبار(ت) للعينات المستقاة لاختبار دلالة الفروق في متوسطات وفقا لهاة المتغيرات.درجات الدارسين في الاستبانة
- للإجابة عن السؤال الاول جرى تطبيق اختبار (ت) للعينة الواحدة لاختبار دلالة اختلاف متوسطات درجات الدارسين على الاستبانة ككل وعلى كل مجال من مجالاتها.
- للاجابة عن السؤال الثاني جرى حساب المتوسطات والانحرفات المعيارية لدرجات الدارسين وفقا لمتغير اختلاف الرتبة العسكرية في الاستبانة، وتطبيق اختبار (ت)

للعينات المستقلة لاختبار دلالة اختلاف متوسطات درجات الدارسين وفقا لمتغير اختلاف الرتبة العسكرية على الاستبانة ككل وعلى كل مجال من مجالاتها.

- للاجابة عن السؤال الثالث جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرفات المعيارية لدرجات الدارسين وفقا لمتغير اختلاف عدد سنوات الخدمة في الاستبانة، وتطبيق اختبار(ت) للعينات المستقلة لاختباردلالة اختلاف متوسطات درجات الدارسين وفقا لمتغير اختلاف عدد سنوات الخدمة على الاستبانة ككل وعلى كل مجال من مجالاتها.
- للاجابة عن السؤال الرابع جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرفات المعيارية لدرجات الدارسين وفقا لمتغير اختلاف المؤهل العلمي في الاستبانة ، وتطبيق اختبار(ت) للعينات المستقلة لاختبار دلالة اختلاف متوسطات درجات الدارسين وفقا لمتغير اختلاف المؤهل العلمي على الاستبانة ككل وعلى كل مجال من مجالاتها.

نتائج الدراسة :

أولاً: إجابة السؤال الأول الذي نص على "ما اتجاهات الدارسين في برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن نحو البرنامج؟"، وللإجابة عن هذا جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الدارسين عينة الدراسة في الاستبانة ككل وعلى كل بعد من مابعادها، واعتماد التدريج الآتي للحكم على مستوى الاتجاة بشكل عام وذلك الممثل في مجال وفي كل فقرة، وقد جرى إعطاء تقديرا لهذ الدرجات وفق الآتي: من (1 إلى 2.33) ضعيف،ومن(2.34 الى3.66)متوسط ، ومن (3.67 الى5) مرتفع.

والنتائج كما في الجدول (2).

الجدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الدارسين عينة الدراسة على مجالات استبانة اتجاهات الدارسين نحو دبلوم الإصلاح والتاهيل

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	حسن اختيار الدراسة والرغبة فيه	3.83	0.37	مرتفع
2	مستوى الخدمات المقدمة للدارسين في المركز	3.35	0.39	متوسط
3	ثقافة التنظيم	3.56	0.34	متوسط

4	التخطيط للدراسة والالتزام بالدوام	3.78	0.51	مرتفع
5	اتجاهات الدارسين نحو دبلوم مراكز الإصلاح	3.55	0.22	متوسط

يتبين من الجدول (2) أن المتوسط الحسابي لاتجاهات الدارسين نحو دبلوم مراكز الإصلاح ككل بلغ (3.55) بانحراف معياري (0.22) متوسط، وقد حاز بعد حسن اختيار الدراسة والرغبة فيه على أكبر متوسط (3.83) بتقدير مرتفع، بينما ان المتوسط الحسابي لبعد مستوى الخدمات المقدمة للدارسين في المركز أقل، إذ بلغ (3.35) بتقدير متوسط.

كما جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الدارسين على فقرات كل بعد من أبعاد الاستبانة، والجدول (3) يظهر النتائج مرتبة ترتيبًا تنازليًا لكل بعد.

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الطلاب على فقرات مجال حسن اختيار الدراسة والرغبة فيه مرتبة ترتيبًا تنازليًا لكل بعد

البعد	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
حسن اختيار الدراسة والرغبة فيه	2	تتوفر لدي الرغبة والدافعية للدراسة في البرنامج	4.20	0.70	مرتفع
	4	هناك رضى عام من قبل الأهل عن مشاركتي بالبرنامج	4.18	0.85	مرتفع
	1	أقنعني المسؤول بالالتحاق بالبرنامج	3.88	1.00	مرتفع
	3	الدورات التي شاركت فيها سابقا حققت لي الفائدة	3.84	0.82	مرتفع
	5	يوثر التحاقي بالبرنامج على واجباتي تجاة أسرتي	3.70	0.93	مرتفع
	6	أعتقد أن التحاقي بالبرنامج سوف يحسن من مستواي الاقتصادي	3.16	1.04	متوسط
مستوى الخدمات المقدمة للدارسين في المركز	15	اعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات الاكاديمية	3.70	1.02	مرتفع
	17	يتم استخدم الأدوات والمعدات والوسائل المناسبة للمساعدة على التعلم	3.68	0.98	مرتفع
	22	يوجد مواكبة للتطورات والتقنيات الحديثة في التعليم	3.58	0.93	متوسط
	8	تتوافر في المركز قاعات تدريس كبيرة ومكيفة ومجهزة بالامكانات المادية اللازمة	3.54	0.89	متوسط
	16	طريقة التدريس تناسب قدراتي	3.54	1.05	متوسط
	9	يدرس في المركز عاملين من ذوي الكفاءات والخبرة بهذا المجال	3.52	1.09	متوسط
	10	يوجد في المركز إشراف مستمر ومتابعة حثيثة من قبل القائمين عليه	3.46	1.23	متوسط
	18	المواد الدراسية المقررة في البرنامج تناسب قدراتي	3.44	0.97	متوسط
	21	هناك عدالة وموضوعية من جانب الإدارة في عملية التقويم	3.34	1.17	متوسط
	12	يعد موقع المركز ملائما من حيث تقديم الخدمات	3.24	1.08	متوسط
	20	هناك وقت كافي للدراسة ومتابعة واجباتي	3.22	1.15	متوسط
	19	أعتقد ان الدارسين لديهم مستويات فكرية ومعرفية متقاربة	3.20	1.18	متوسط
	7	تتوافر في المركز خدمات إدارية تساعدني على الدراسة	3.18	1.21	متوسط

	13	يؤمن المركز للدارسين فيه مواصلات مناسبة منه وإليه	3.12	1.33	متوسط
	14	يقوم المركز بتنظيم زيارات ميدانية لمواقع ذات علاقة بموضوعات الدراسة	2.98	1.13	متوسط
ثقافة التنظيم	23	أعتبر المؤسسة التي أعمل بها بيتي الثاني	3.82	0.96	مرتفع
	31	تتفاعل الادارة مع الدارسين كافراد أسرة واحده	3.78	0.84	مرتفع
	30	أشعر بسهولة الاتصال بالإدارة	3.70	0.86	مرتفع
	28	تنوع وتعدد السلوكيات والتقاليد والعادات وتعددها يثري ثقافة العمل	3.66	0.87	متوسط
	27	فريق العمل ضروري لتحسين اداء الخدمات	3.60	0.90	متوسط
	33	اعتقد أن عدد العاملين في المركز كافي	3.60	1.03	متوسط
	24	زملاءك بالعمل يعتبرون من اهم اصدقائك	3.58	0.97	متوسط
	34	هناك اهمية للاتصال والتفاعل بين الدارسين لتقديم خدمات أفضل	3.54	0.93	متوسط
	32	العاملين في المركز لديهم خبرات ومهارات عالية	3.46	1.05	متوسط
	25	زميلي في العمل لة اثر على سلوكي	3.42	1.20	متوسط
	26	هناك اهمية لان يكون لقاء للعاملين معا خارج أوقات الدوام	3.38	0.99	متوسط
	29	لا أشعر بالعدالة والموضوعية في عملي	3.20	1.18	متوسط
التخطيط للدراسة والالتزام بالدوام	41	لدي القدرة على استخدام الأدوات والمواد اللازمة للدراسة	4.04	0.83	مرتفع
	40	تواجهني مشاكل ومعيقات بالحضور الصباحي	3.90	0.89	مرتفع
	39	لدي القدرة على تحديد الأولويات في أداء خطوات الدراسة	3.80	0.86	مرتفع
	37	لدي القدرة على حل المشكلات المعيقات التي تواجهني في البرنامج	3.72	1.01	مرتفع
	38	لدي القدرة على وضع الأهداف الخاصة بالبرنامج	3.72	0.99	مرتفع
	35	لدي القدرة على إداة المهام الموكلة الي دون الحاجة إلى التذكير المستمر	3.66	1.06	متوسط
	36	لدي القدرة على التركيز في أداء المهام الموكلة الي	3.62	1.03	متوسط

يتبين من الجدول (3) أن استجابات الدارسين أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة المتعلقة ببعد حسن اختيار الدراسة والرغبة فيها جاءت جميعها بتقدير مرتفع، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي للفقرة التي تنص على "هناك رضى عام من قبل الأهل عن مشاركتي بالبرنامج"، إذ بلغ (4.18)، وأقل متوسط حسابي في هذا البعد للفقرة التي تنص

على "أعتقد أن التحاقي بالبرنامج سوف يحسن من مستواي الاقتصادي" (3.16)، في حين جاءت استجابات الدارسين أفراد عينة الدراسة على غالبية فقرات الاستبانة المتعلقة ببعد مستوى الخدمات المقدمة للدارسين في المركز (13 فقرة من 15 فقرة) جاءت بتقدير متوسط، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي للفقرة التي تنص على "اعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات الاكاديمية"، إذ بلغ (3.70)، وأقل متوسط حسابي في هذا البعد للفقرة التي تنص على "يقوم المركز بتنظيم زيارات ميدانية لمواقع ذات علاقة بموضوعات الدراسة" (2.98). وكذلك تقديراتهم على فقرات بعد ثقافة التنظيم، إذ جاءت تقديراتهم مرتفعة على ثلاث فقرات فقط وبالباقي بتقدير متوسط، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي للفقرة التي تنص على "أعتبر المؤسسة التي أعمل بها بيتي الثاني"، إذ بلغ (3.82)، وأقل متوسط حسابي في هذا البعد للفقرة التي تنص على "لا اشعر بالعدالة والموضوعية في عملي" (3.20)، أما استجاباتهم على فقرات الاستبانة المتعلقة ببعد التخطيط للدراسة والالتزام بالدوام، فجاءت فقرتان بتقدير متوسط، وبالباقي بتقدير مرتفع، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي للفقرة التي تنص على "التخطيط للدراسة والالتزام بالدوام"، إذ بلغ (4.04)، وأقل متوسط حسابي في هذا البعد للفقرة التي تنص على "لدي القدرة على التركيز في أداء المهام الموكلة الي" (3.62) .

ثانياً: إجابة السؤال الثاني الذي نص على "هل تختلف اتجاهات الدارسين في برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن نحو البرنامج باختلاف الرتبة العسكرية للمشترك؟"، وللإجابة عن هذا السؤال جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الدارسين وفقاً لمتغير الرتبة العسكرية في الاستبانة، وتطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق بين فئات متغير الرتبة في الاتجاهات نحو دبلوم الإصلاح والتاهيل لدى الدارسين في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن، والجدول (4) يظهر النتائج.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد استبانة الاتجاهات الدارسين نحو دبلوم الإصلاح والتاهيل وفقا لمتغير الرتبة العسكرية

المجالات	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
حسن اختيار الدراسة والرغبة فيه	شرطي	12	3.99	0.34
	عريف	12	3.81	0.30
	رقيب	15	3.70	0.43
	وكيل	11	3.85	0.38
	الكلي	50	3.83	0.37
مستوى الخدمات المقدمة للدارسين في المركز	شرطي	12	3.40	0.32
	عريف	12	3.29	0.50
	رقيب	15	3.32	0.37
	وكيل	11	3.38	0.41
	الكلي	50	3.35	0.39
ثقافة التنظيم	شرطي	12	3.64	0.40
	عريف	12	3.42	0.41
	رقيب	15	3.69	0.23
	وكيل	11	3.46	0.28
	الكلي	50	3.56	0.34
التخطيط للدراسة والالتزام بالدوام	شرطي	12	3.93	0.33
	عريف	12	3.76	0.54
	رقيب	15	3.72	0.57
	وكيل	11	3.71	0.58
	الكلي	50	3.78	0.51
اتجاهات الدارسين نحو دبلوم مراكز الاصلاح	شرطي	12	3.65	0.19
	عريف	12	3.48	0.24
	رقيب	15	3.55	0.23
	وكيل	11	3.53	0.20
	الكلي	50	3.55	0.22

يتبين من الجدول (4) أن هناك فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية ولكل أبعاد الاستبانة، ولاختبار دلالة هذه الفروق جرى تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق بين فئات متغير الرتبة العسكرية في الاتجاهات نحو دبلوم الإصلاح والتاهيل لدى الدارسين في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن، والجدول (5) يظهر النتائج.

الجدول (5)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين فئات متغير الرتبة العسكرية في أبعاد استبانة الاتجاهات نحو دبلوم الإصلاح والتاهيل لدى الدارسين في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
حسن اختيار الدراسة والرغبة فيه	الرتبة العسكرية	0.56	3	0.19	1.35	0.271
	الخطأ	6.33	46	0.14		
	الكلي	6.89	49			
مستوى الخدمات المقدمة للدارسين في المركز	الرتبة العسكرية	0.10	3	0.03	0.20	0.896
	الخطأ	7.51	46	0.16		
	الكلي	7.60	49			
ثقافة التنظيم	الرتبة العسكرية	0.68	3	0.23	2.02	0.124
	الخطأ	5.13	46	0.11		
	الكلي	5.80	49			
التخطيط للدراسة والالتزام بالدوام	الرتبة العسكرية	0.36	3	0.12	0.46	0.713
	الخطأ	12.18	46	0.26		
	الكلي	12.54	49			
اتجاهات الدارسين نحو دبلوم مراكز الاصلاح	الرتبة العسكرية	0.17	3	0.06	1.20	0.321
	الخطأ	2.15	46	0.05		
	الكلي	2.32	49			

يتبين من الجدول (5) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) في اتجاهات الدارسين نحو برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن كلل، ولكل بعد من أبعادها تعزى للرتبة العسكرية، حيث كانت مستويات الدلالة لها جميعا أكبر من (0.05).

ثالثاً: إجابة السؤال الثالث الذي نص على "هل تختلف اتجاهات الدارسين في برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن نحو البرنامج باختلاف سنوات الخبرة في مراكز التاهيل والإصلاح للمشترك؟"، وللإجابة عن هذا السؤال جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الدارسين وفقاً لمتغير خبرة في الاستبانة، وتطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق بين فئات متغير الخبرة في الاتجاهات نحو دبلوم الإصلاح والتاهيل لدى الدارسين في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن، والجدول (6) يظهر النتائج.

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد استبانة اتجاهات الدارسين نحو دبلوم الإصلاح والتاهيل وفقا لمتغير الخبرة

حسن اختيار الدراسة والرغبة فيه	أقل من خمس سنوات	17	3.87	0.37
	6-10 سنوات	23	3.83	0.36
	10-15	10	3.73	0.45
	الكلي	50	3.83	0.37
مستوى الخدمات المقدمة للدارسين في المركز	أقل من خمس سنوات	17	3.38	0.45
	سنوات 6-10	23	3.29	0.33
	10-15	10	3.41	0.46
	الكلي	50	3.35	0.39
ثقافة التنظيم	أقل من خمس سنوات	17	3.52	0.36
	6-10 سنوات	23	3.55	0.36
	10-15	10	3.65	0.30
	الكلي	50	3.56	0.34
التخطيط للدراسة والالتزام بالدوام	أقل من خمس سنوات	17	3.80	0.58
	6-10 سنوات	23	3.82	0.38
	10-15	10	3.66	0.66
	الكلي	50	3.78	0.51
اتجاهات الدارسين نحو دبلوم مراكز الإصلاح	أقل من خمس سنوات	17	3.57	0.23
	6-10 سنوات	23	3.54	0.21
	10-15	10	3.57	0.23
	الكلي	50	3.55	0.22

يتبين من الجدول (6) أن هناك فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في مراكز التاهيل والإصلاح للدارس ولكل أبعاد الاستبانة، ولاختبار دلالة هذه الفروق جرى تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق بين فئات متغير الخبرة في الاتجاهات نحو دبلوم الإصلاح والتاهيل لدى الدارسين في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن، والجدول (7) يظهر النتائج.

الجدول (7)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين فئات متغير الخبرة في أبعاد استبانة الاتجاهات نحو دبلوم الإصلاح والتاهيل لدى الدارسين في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
حسن اختيار الدراسة والرغبة فيه	الخبرة	0.12	2	0.06	0.43	0.653
	الخطأ	6.76	47	0.14		
	الكلي	6.89	49			
مستوى الخدمات المقدمة للدارسين في المركز	الخبرة	0.13	2	0.07	0.42	0.662
	الخطأ	7.47	47	0.16		
	الكلي	7.60	49			
ثقافة التنظيم	الخبرة	0.10	2	0.05	0.43	0.653
	الخطأ	5.70	47	0.12		
	الكلي	5.80	49			
التخطيط للدراسة والالتزام بالدوام	الخبرة	0.19	2	0.10	0.37	0.694
	الخطأ	12.35	47	0.26		
	الكلي	12.54	49			
اتجاهات الدارسين نحو دبلوم مراكز الإصلاح	الخبرة	0.01	2	0.01	0.12	0.886
	الخطأ	2.31	47	0.05		
	الكلي	2.32	49			

يتبين من الجدول رقم (7) انة لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (a=0.05) في اتجاهات الدارسين نحو برنامج دبلوم الاصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الاصلاح والتاهيل في الاردن ككل ، ولكل بعد من ابعادها تعزى لمتغير الخبرة ، حيث كانت مستويات الدلالة لها جميعا اكبر من (0.05) .

رابعاً: إجابة السؤال الرابع الذي نص على "هل تختلف اتجاهات الدارسين في برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن نحو البرنامج باختلاف المؤهل العلمي في مراكز التاهيل والإصلاح للمشترك؟"، وللإجابة عن هذا السؤال تطبيق اختبار (ت) لاختبار دلالة الفروق بين فئتي متغير لمؤهل العلمي في الاتجاهات نحو دبلوم الإصلاح والتاهيل لدى الدارسين في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن، والجدول (8) يظهر النتائج.

الجدول (8)

نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق فئتي المؤهل العلمي في الاتجاهات نحو دبلوم الإصلاح والتاهيل لدى الدارسين في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
حسن اختيار الدراسة والرغبة فيه	ثانوية	26	3.76	0.34	1.08-	48	0.287
	دبلوم	24	3.88	0.42			
مستوى الخدمات المقدمة للدارسين في المركز	ثانوية	26	3.34	0.43	0.08-	48	0.937
	دبلوم	24	3.35	0.38			
ثقافة التنظيم	ثانوية	26	3.53	0.37	0.91-	48	0.367
	دبلوم	24	3.63	0.32			
التخطيط للدراسة والالتزام بالدوام	ثانوية	26	3.70	0.49	1.02-	48	0.315
	دبلوم	24	3.86	0.56			
اتجاهات الدارسين نحو دبلوم مراكز الإصلاح	ثانوية	26	3.52	0.22	1.15-	48	0.256
	دبلوم	24	3.60	0.23			

يتبين من الجدول رقم (8) انة لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (a=0.05) في اتجاهات الدارسين نحو برنامج دبلوم الاصلاح والتاهيل في مركز تدريب

وتطوير مراكز الاصلاح والتاهيل في الاردن ككل ، ولكل بعد من ابعادها تعزى للموهل العلمي ، حيث كانت مستويات الدلالة لها جميعا اكبر من (0.05) .

مناقشة النتائج والتوصيات :

توصلت الدراسة للنتائج التالية :

وقد استعرض الباحث في هذة الدراسة ثمانية دراسات وقد تطرقت الدراسات السابقة التي استعرضها الباحث الى اتجاهات العاملين في الاجهزة الامنية مثل دراسة(المطرقي،2000). (المزروع،2004) ،(الشمري،2003)، (الثنيان،2002).

وبالتالي هناك تشابة بين هذة الدراسة والدراسات السابقة التي ركزت على اهمية اتجاهات العاملين في الاجهوة الامنية وضرورة رفع الكفاءة التدريبية والاهتمام بحاجات العاملين لبذل المزيد من العطاء في العمل الامني.

1- بالرجوع الى نتائج الدراسة يجد الباحث ان السؤال الاول كانت نتائجة بان استجابات أفراد على فقرات الاستبانة المتعلقة ببعد حسن اختيار الدراسة والرغبة فيها جاءت جميعها بتقدير مرتفع، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي للفقرة التي تنص على "هناك رضى عام من قبل الأهل عن مشاركتي بالبرنامج" إذ بلغ (4.18)، مما يدل على ان هناك رغبة حقيقة من قبل الدارسين والاهل للمشاركة بهذا البرنامج، وأقل متوسط حسابي في هذا البعد للفقرة التي تنص على "أعتقد أن التحاقي بالبرنامج سوف يحسن من مستواي الاقتصادي" (3.16)، وهذا يعطي انطباع ان البرنامج لن يحسن من الوضع الاقتصادي للدارسين، في حين جاءت استجابات الدارسين أفراد عينة الدراسة على غالبية فقرات الاستبانة المتعلقة ببعد مستوى الخدمات المقدمة للدارسين في المركز (13 فقرة من 15 فقرة) جاءت بتقدير متوسط، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي للفقرة التي تنص على "اعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات الاكاديمية"، إذ بلغ (3.70)، ويدل ذلك على ان اراء افراد الدراسة بان هئية التدريس على مستوى عالي من الخبرة، وأقل متوسط حسابي في هذا البعد للفقرة التي تنص على "يقوم المركز بتنظيم زيارات ميدانية لمواقع ذات علاقة بموضوعات الدراسة" (2.98) ،مما يد على الادارة المركز لم تق باي زيارات ميدانية . وكذلك تقديراتهم على فقرات بعد ثقافة التنظيم، إذ جاءت تقديراتهم مرتفعة على ثلاث فقرات فقط وبالباقي بتقدير متوسط، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي للفقرة التي تنص على "أعتبر المؤسسة التي أعمل بها بيتي الثاني"، إذ بلغ (3.82)،وهذا يعطي انطباع على ان الدارسين لديهم امان وظيفي واستقرار بالعمل، وأقل متوسط حسابي في هذا البعد للفقرة التي تنص على "لا اشعر بالعدالة والموضوعية في عملي " (3.20)،وهذا يدل على وجود اتجاة سلبي بالعمل، أما استجاباتهم على فقرات الاستبانة المتعلقة ببعد التخطيط للدراسة والالتزام بالدوام، فجاءت فقرتان بتقدير متوسط، وبالباقي بتقدير مرتفع، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي للفقرة التي تنص على "التخطيط للدراسة والالتزام بالدوام"، إذ بلغ (4.04)،مما

يعطي انطباع على الانضباط والتفاني بالدوام الرسمي، وأقل متوسط حسابي في هذا البعد للفقرة التي تنص على "لدي القدرة على التركيز في أداء المهام الموكلة الي" (3.62) ، وهذا يدل على ان المهام الاجتماعية الاخرى الملقاء على عاتق الدارسين كبيرة وبالتالي عدم التركيز بالدراسة.

2- اظهرت النتائج على اجابة السؤال الثاني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) في اتجاهات الدارسين نحو برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن كلل، ولكل بعد من أبعاها تعزى للرتبة العسكرية، حيث كانت مستويات الدلالة لها جميعا أكبر من (0.05) مما يدل على ان الرتبة العسكرية ليست لها علاقة بالاتجاهات الايجابية نحو البرنامج ..

3- اظهرت النتائج على اجابة السؤال الثالث انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) في اتجاهات الدارسين نحو برنامج دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن كلل، ولكل بعد من أبعاها تعزى لمتغير الخبرة ، حيث كانت مستويات الدلالة لها جميعا أكبر من (0.05) مما يدل على ان سنوات الخبرة مما يعني ان الدارسين وبغض النظر عن خبراتهم العسكرية كانت اتجاهاتم نحو البرنامج متفاوتة.

4- اظهرت النتائج على اجابه السؤال الرابع انة لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (a=0.05) في اتجاهات الدارسين نحو برنامج دبلوم الاصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الاصلاح والتاهيل في الاردن ككل ، ولكل بعد من ابعادها تعزى للموهل العلمي ، حيث كانت مستويات الدلالة لها جميعا اكبر من (0.05) مما يدل على ان المؤهل العلمي لا يلعب دورا بابراز اتجاهات الدارسين لهذا البرنامج.

التوصيات:

1- تطوير مراكز الاصلاح والتاهيل وتزويدها بمحاضرين من ذوي الاختصاص .

2- استخدام الثواب الاداري للمتقدمين في فهم المحاضرات التي تلقوا عليها وبدرجات

3- تزويد معاهد التدريب الامنية بهيئة تدريب مؤهلة تاهيلا عاليا .

4- توفير الامكانات المادية والتجهيزات اللازمه لعقد مثل هذة البرامج التي تخدم مرتبات مراكز الاصلاح والتاهيل.

المقترحات :

1- اجراء دراسة مماثلة لهذة الدراسة بمتغيرات اخرى.

2-زج ذوي الاختصاص بالعمل على بحوث من هذا النوع وبالتعاون مع الجامعات.

قائمة المراجع:

1- المراجع العربية:

1-البداينة، ذياب والعضايلة، علي (1999). تقييم المديرين كمؤشر لثقافة المنظمات، دراسه مقارنة بين الاردن والسعودية ، الرياض، مجلة جامعة الملك سعود.

2-البدراني، حمد بن سليمان (2000). إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المنطقة الشرقية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، جامعه نايف للعلوم الامنية .

3 - الثنيان ، عبد الرحمن بن محمد (2002) . اتجاهات خريجي كلية الملك فهد الامنية نحو العمل في قطاعات وزارة الداخلية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، جامعه نايف للعلوم الامنية .

4-الزايد ، عبدالله(1993) .تقصي بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بحرس الحدود في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعه نايف للعلوم الامنية ، الرياض ، السعودية.

5- السلمي . علي حافظ ، (1998). السلوك الانساني في الادارة ، القاهرة ، دار غريب للطباعه والنشر.

6- الشمري،هيثم محمد (2003). اتجاهات منسوبي معاهد التدريب الامنية نحو العوامل المحددة لفاعلية التريب الاداري، رسالة ماجستير منشورة ، جامعه نايف للعلوم الامنية، الرياض ، السعودية.

7-الطعاني ، حسن احمد(2002). التدريب مفهومه وفعالية بناء البرامج التدريبية وتقويمها ، دار الشروق للنشر، عمان .

8-العساف ، صالح محمد (1995). المدخل الى البحث في العلوم السلوكية، الرياض ، شركه العبيكان للنشر.

9-القاضي ،انشراح (2002)، تقييم اتجاهات العاملين نحو تطبيق ادارة الجوده الشاملة في الخطوط الملكية الاردنية ، رسالة ماجستير منشورة ، الجامعه الاردنية ، عمان .

10-القريوتي، محمد قاسم (2000) . نظرية المنظمه والتنظيم ، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع .

11-الكبيسي، عامر (١٩٩٨).التطور التنظيمي والقضايا المعاصرة، دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع, الدوحه ، قطر.

12-المزروع، سعود(2004). اتجاهات العاملين في الخدمات الصحية في الحرس الوطني ، رسالة ماجستيرغير منشورة ، جامعه الملك سعود، الرياض ، السعودية.

13-المطرقي ، ابراهيم بن مبارك (2000). اتجاهات العاملين في الشرطه نحو العمل ، الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعه نايف للعلوم الامنية.

14-المطيري ،عبدالله فالح (2011). امن الخليج العربي والتحدي النووي الايراني،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعه الشرق الاوسط ، عمان.

15-النمر ، سعود محمد (1992) . الابداع الاداري ، دراسة سلوكية ، مجلة المدير العربي .

16-النويجم ،صالح محمد(2005). تقويم كفاءة العملية التدريبية في معاهد التدريب الأمنية بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها، رسالة ماجستير منشورة ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض ، السعودية .

17-حمزة ،مختار(1992). اسس علم النفس الاجتماعي ، الطبعة الثانية ، دار البيا العربي، جدة ، السعودية .

18-زهران ،حامد (1984).علم النفس الاجتماعي ، عالم الكتب ، القاهرة . مصر.

19-سلطان ،محمد(2003). السلوك التنظيمي ،الاسكندرية ، دار الجامعه الجديدة.

20-عزت ،اماني(2000) . تقييم خدمات التاهيل المهني والتشغيل للنساء ذوات الاعاقه في الاردن ،رسالة ماجستير منشورة ، الجامعه الاردنية ،عمان.

21-فضل الله، فضل الله علي (١٩٩٩). مفهوم إدارة الجودة الشاملة وأهميتها: مشروع رؤية جديدة للفكر الإداري. ورقة قدمت في-١٥٣- الدورة التدريبية الخاصة بإدارة الجودة الشاملة. الرياض : جامعة نايف للدراسات الأمنية .

Cox ،T.C. and White ،M.F. (1988).`Traffic citations and student attitudes toward the police: an evaluation of selected interaction dynamics' ،Journal of Police Science and Administration ،Vol. 16 ،pp. 105-21.

Lambert,N.&Windmiller,M.(1981).AAMD Adaptive Behative Scale- School Edition.Washington,d.c :American Association Of Mental Reatrdation.

بسم الله الرحمن الرحيم

أختي الدارسة المحترمة، أخي الدارس المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بدراسة تهدف إلى استقصاء اتجاهات الدارسين نحو دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح والتاهيل في الأردن في ضوء بعض المتغيرات، ولتحقيق ذلك فإنه يضع بين يديك قائمة تحتوي على مجموعة من العبارات التي تعبر عن هذه الاتجاهات. والمطلوب منك أن تقرأ هذه العبارات، وتبدي رأيك فيها من حيث مدى موافقتك عليها على مقياس (موافق بشدة – موافق – غير متأكد – غير موافق – غير موافق بشدة) بناء على ما تشعر به أو تعتقده نحو دبلوم الإصلاح والتاهيل في مركز تدريب وتطوير مراكز الإصلاح الملتحق فيه، علماً بأن رأيك لن يستخدم إلاّ لأغراض البحث العلمي فقط.

الجنس: ☐ذكر ☐ انثى

العمر: ☐ أقل من 30 سنة ☐ من 31 إلى 35 سنة
☐ من 36 إلى 40 سنة ☐أكثر من 40 سنة

الرتبة العسكرية: ☐ شرطي ☐ عريف
☐ رقيب ☐وكيل

المؤهل العلمي: ☐ ثانوية عامة ☐بلوم كلية مجتمع
☐ بكالوريوس ☐غير ذلك

الحالة الاجتماعية: ☐ أعزب ☐متزوج

عدد سنوات الخبرة في مراكز الإصلاح والتأهيل:

☐ أقل من 5 سنوات ☐من 6 إلى 10 سنوات
☐ من 11 إلى 15 سنة ☐أكثر من 15 سنة

شاكراً لك حسن تعاونك

الباحث

الدكتور محمود القرعان

فقرات الاستبانة

المجال	الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
حسن الاختيار للدراسة بالبرنامج ارغبة فيه	1	أقنعني المسؤول بالالتحاق بالبرنامج					
	2	تتوفر لدي الرغبة والدافعية للدراسة في البرنامج					
	3	الدورات التي شاركت فيها سابقا حققت لي الفائدة					
	4	هناك رضى عام من قبل الأهل عن مشاركتي بالبرنامج					
	5	يوثر التحاقي بالبرنامج على واجباتي تجاة أسرتي					
	6	أعتقد أن التحاقي بالبرنامج سوف يحسن من متسواي الاقتصادي					
مستوى الخدمات المقدمة للدارسين في المركز	7	تتوافر في المركز خدمات إدارية تساعدني على الدراسة					
	8	تتوافر في المركز قاعات تدريس كبيرة ومكيفة ومجهزة بالامكانات المادية اللازمة					
	9	يدرس في المركز عاملين من ذوي الكفاءات والخبرة بهذا المجال					
	10	يوجد في المركز إشراف مستمر ومتابعة حثيثة من قبل القائمين عليه					
	11	تتوافر في المركز مكتبة وخدمات للمطالعة مناسبة					
	12	يعد موقع المركز ملائما من حيث تقديم الخدمات					
	13	يؤمن المركز للدارسين فيه مواصلات مناسبة منه واليه					
	14	يقوم المركز بتنظيم زيارات ميدانية لمواقع ذات علاقة بموضوعات الدراسة					
	15	اعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات الاكاديمية					
	16	طريقة التدريس تناسب قدراتي					
	17	يتم استخدم الأدوات والمعدات والوسائل المناسبة للمساعدة على التعلم					
	18	المواد الدراسية المقررة في البرنامج تناسب قدراتي					
	19	أعتقد ان الدارسين لديهم مستويات فكرية ومعرفية متقاربة					
	20	هناك وقت كافي للدراسة ومتابعة واجباتي					
	21	هناك عدالة وموضوعية من جانب الإدارة في عملية التقويم					
	22	يوجد مواكبة للتطورات والتقنيات الحديثة في التعليم					
ثقافة التنظيم	23	أعتبر المؤسسة التي أعمل بها بيتي الثاني					
	24	زملاءك بالعمل يعتبرون من اهم اصدقائك					
	25	زميلي في العمل لة اثر على سلوكي					
	26	هناك اهمية لان يكون لقاء للعاملين معا خارج اوقات الدوام					
	27	فريق العمل ضروري لتحسين اداء الخدمات					
	28	تنوع وتعدد السلوكيات والتقاليد والعادات وتعددها يثري ثقافة العمل					
	29	لا أشعر بالعدالة والموضوعية في عملي					
	30	أشعر بسهولة الاتصال بالإدارة					
	31	تتفاعل الادارة مع الدارسين كافراد أسرة واحده					
	32	العاملين في المركز لديهم خبرات ومهارات عالية					
	33	اعتقد أن عدد العاملين في المركز كافي					
	34	هناك اهمية للاتصال والتفاعل بين الدارسين لتقديم خدمات أفضل					
بتخطيط الدراسة والالتزام بالدوام	35	لدي القدرة على إداة المهام الموكلة الي دون الحاجة الى التذكير المستمر					
	36	لدي القدرة على التركيز في أداء المهام الموكلة الي					
	37	لدي القدرة على حل المشكلات المعيقات التي تواجهني في البرنامج					
	38	لدي القدرة على وضع الأهداف الخاصة بالبرنامج					
	39	لدي القدرة على تحديد الأولويات في أداء خطوات الدراسة					
	40	تواجهني مشاكل ومعيقات بالحضور الصباحي					
	41	لدي القدرة على استخدام الأدوات والمواد اللازمة للدراسة					

Abstrsct:

This study aimed to identify the students' attitudes towards Diploma reform and rehabilitation program in the training and development of Correction and Rehabilitation Centers in Jordan ،the study tried to answer the following main question: What trends studying Diploma in reform and rehabilitation program in the training and development centers Center reform and rehabilitation in Jordan about the program ،the study has been used descriptive analytical method ،and in this study were selected members of the study sample intentional manner and number (50) and he studied schools.

The study population of students in the Diploma of reform and rehabilitation program in the training and development of reform and rehabilitation centers in Jordan ،who numbered Center (50) individuals ،have the results of the study showed that students trends after a good selection of the study and the desire when the estimates are high in after the level of the services provided to students in the center was average while came after management culture between Mrtah and medium-in after the planning of the study and a commitment to high and average attendance ،as the study showed that there is no statistically significant differences between the views of scholars direction Diploma reform and rehabilitation due to the military rank and years of experience and educational qualification variable. The researcher has made a number of recommendations in the light of the results of this study ،including the need for increased attention to the preparation of the human element and the development of reform and rehabilitation centers ،lecturers from specialists and provide the physical capabilities to hold such courses and further research and studied.