



## The Role of Security Work Ethics in Improving the Performance of Personnel at the Facilities and Installations Security Authority

Omer M. Othman Domoro \*

College of Graduate Studies for Security Sciences Tripoli, Libya

### دور أخلاقيات العمل الأمني في تحسين أداء العاملين بهيئة أمن المرافق والمنشآت بوزارة الداخلية

عمر محمد عثمان دمورو \*

كلية الدراسات العليا للعلوم الامنية، طرابلس، ليبيا

\*Corresponding author: [Domoro75@yahoo.com](mailto:Domoro75@yahoo.com)

Received: May 30, 2026

Accepted: August 10, 2026

Published: August 23, 2026

#### Abstract:

This study examined work's ethics and its contribution to improve the performance of employees of the Facilities and Installations Security Authority (FISA) at the Ministry of Interior. It considers ethics as an inherent value in the individual and recognizes that employees of the Authority are obligated to respect the regulations that governing its work while performing their duties. Therefore, this study aims to investigate the importance of the ethical principles and standards included in the Authority's regulations in improving employee performance. The study adopted a descriptive approach to examine and describe work ethics in (FISA) and its contribution in improving employee's performance within (FISA). The study concluded with a set of findings confirming that work ethics in (FISA) plays a significant role in improving employee's performance. It recommended that the development of a code of conduct is essential for employees of the (FISA).

**Keywords:** Ethics; Security work; Performance improvement; the Facilities and Installations Security Authority.

#### الملخص

تناولت هذه الدراسة أخلاقيات العمل ومدى مساهمتها في تحسين أداء العاملين بهيئة أمن المرافق والمنشآت بوزارة الداخلية، باعتبار أن الأخلاق قيم متأصلة في الفرد وأن العاملين بالهيئة أفراد ملزمين باحترام التشريعات المنظمة لعمل الهيئة أثناء ممارستهم لمهامهم الوظيفية، لذا تهدف هذه الدراسة الى بحث مدى أهمية المبادئ والمعايير الاخلاقية التي تضمنتها تشريعات الهيئة في تحسين أداء العاملين بها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لدراسة ووصف أخلاقيات العمل الأمني ومدى مساهمتها في تحسين أداء العاملين بهيئة أمن المرافق والمنشآت، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي أكدت إن أخلاقيات العمل الأمني تلعب دوراً كبيراً في تحسين أداء العاملين، وأوصت الدراسة بضرورة صياغة مدونة قواعد سلوك للعاملين بهيئة أمن المرافق والمنشآت.

**الكلمات المفتاحية:** أخلاقيات، العمل الأمني، تحسين الأداء، هيئة أمن المرافق والمنشآت.

#### مقدمة:

أخلاقيات العمل الأمني تعد الركيزة الأساسية لضمان سيادة القانون، وبناء جسور الثقة بين الأجهزة الأمنية والمجتمع، إن الالتزام بهذه المبادئ يضمن توازناً دقيقاً بين سلطة إنفاذ القانون وحفظ كرامة الأفراد، حيث تشكل هذه الأخلاقيات مجموعة من المبادئ والقيم والقواعد السلوكية التي تنظم عمل العاملين في المجال الأمني، وتؤدي الى الحفاظ على جودة الخدمات الأمنية المقدمة، وتعزيز قيم العدالة والنزاهة والشفافية واحترام المواطنين والمقيمين وتعزيز الثقة فيما بينهم، هذه القيم الأخلاقية تعزز الثقة والمسؤولية

والاحتراف في أداء المهام الأمنية، باعتبار أن أخلاقيات العمل الأمني تعد الإطار الأخلاقي الذي ينظم عمل الأجهزة الأمنية من خلال الأحكام العامة الواردة في قوانين تنظيمها.

### مشكلة الدراسة:

تبرز إشكالية الدراسة في أهمية موضوع أخلاقيات العمل الأمني في تحسين أداء العاملين بهيئة أمن المرافق والمنشآت، حيث تمثل المبادئ الأخلاقية المتمثلة في الإخلاص في العمل والنزاهة والشفافية وال ضبط والربط والمسؤولية... وغيرها سلوكيات مرتبطة بأخلاقيات العمل الأمني، ويشكل غيابها وعدم التقيد بها أو عدم مراعاتها إنحراف عن القواعد والمعايير المهنية والسلوكية التي تنظم بيئة العمل، الأمر الذي يؤدي الى ضعف الأداء وفقدان الثقة وانتشار الفساد، لذلك تسعى هذه الدراسة الى الإجابة على السؤال الرئيسي في هذه الدراسة وهو: ما مدى مساهمة أخلاقيات العمل الأمني في تحسين أداء العاملين بهيئة أمن المرافق والمنشآت؟

### أهداف الدراسة:

1. بيان مفهوم أخلاقيات العمل الامني.
2. تحديد مفهوم تحسين الأداء.
3. التعرف على دور أخلاقيات العمل الأمني في تحسين أداء العاملين بهيئة أمن المرافق والمنشآت.

### أسئلة الدراسة:

1. ما مفهوم أخلاقيات العمل الأمني ومصادرها ومبادئها؟
2. ما مفهوم تحسين الأداء؟
3. ما هو دور أخلاقيات العمل الأمني في تحسين أداء العاملين بهيئة أمن المرافق والمنشآت؟

### منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وهو المنهج الذي يسعى الى جمع الحقائق والبيانات حول ظاهرة معينة من الظواهر وتبويبها بشكل يضمن تبسيطها لبحث تأثير أخلاقيات العمل الأمني في تحسين أداء العاملين بهيئة أمن المرافق والمنشآت.

### أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة على النحو التالي:

### الأهمية العلمية:

1. إثراء المعرفة حول موضوع الدراسة.
2. تقديم إطار مفاهيمي جديد وتحديث النظريات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.
3. توفير مادة مرجعية وقاعدة إنطلاق للباحثين الآخرين للقيام بدراسات مكملية بناء على موضوع الدراسة.

### الأهمية العملية:

1. تقديم توصيات ومقترحات لحل مشكلة معينة تواجه المجتمع او المنظمات الامنية.
2. مساعدة صنّاع القرار في إتخاذ إجراءات مبنية على أسس علمية صحيحة لتطوير أداء العاملين بالهيئة.
3. تساهم مثل هذه الدراسات في تطوير أداء الأفراد العاملين بالهيئة عبر تحسين بيئة العمل من خلال تشجيع الممارسات الهادفة والايجابية.

## مصطلحات الدراسة:

1. أخلاقيات العمل الأمني: القيم والمبادئ والمعايير الأخلاقية التي ينبغي أن يتحلى بها رجل الأمن أثناء قيامه بواجباته الوظيفية من أجل تقديم أفضل الخدمات وتحسين جودة أداء العمل الأمني.
2. تحسين الاداء: التغيير والانتقال من الوضع السائد في المؤسسة الى وضع أحسن منه بإعتماد أنماط حديثة ومناسبة بهدف تحسين كفاءة الأداء.
3. الهيئة: يقصد بالهيئة في هذه الدراسة " هيئة أمن المرافق والمنشآت" وهي هيئة مدنية نظامية تتبع وزارة الداخلية وتتمتع بالشخصية الاعتبارية والذمة المالية المستقلة.

## المبحث الأول: أخلاقيات العمل الأمني.

### تمهيد:

يعد العمل الأمني نمط من أنماط الوظيفة العامة ذات الطبيعة المميزة والشاقة، حيث فرضت هذه الطبيعة المميزة والشاقة على القائمين به إعتبارات خاصة متفردة تمثلت في ضرورة إلزامهم بمجموعة من المبادئ الأخلاقية نظراً لما لوظيفتهم من تأثير كبير على المواطنين، وذلك لمنع رجال الأمن من إستغلال سلطته التي يخولها لهم القانون لتحقيق أهداف العمل الأمني وعدم التعسف في إستخدامها دكتور. حسام نبيل الشنراقي (2020 ص 3). وتُشكل قيم وأخلاقيات العمل الأمني الركيزة الأساسية لضمان سيادة القانون والعدالة، وبناء جسور الثقة بين الأجهزة الأمنية والمواطنين. إن الإلتزام بهذه المبادئ يضمن توازناً دقيقاً بين إنفاذ القانون وحفظ كرامة الأفراد لإن تصرفات رجال الأمن لها تأثير كبير على المواطنين والدولة بوجه عام في بناء الثقة مع المواطنين، فقد حرصت الكثير من دول العالم على تضمين أخلاقيات العمل الأمني في قوانينها وقراراتها على المستوى المحلي ومنها دولة ليبيا ( القانون رقم 5 لسنة 2018م بشأن قوة الشرطة وتعديلاته، الأوامر المستديمة لسنة 2020م)، وعلى المستوى الدولي والإقليمي صدرت العديد من المدونات والوثائق الدولية والأقليمية التي تضمنت أخلاقيات العمل الأمني والتي من بينها ( المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون، مدونة قواعد السلوك لمنظمات التعاون الأقليمي بين رؤساء الشرطة في جنوب أفريقيا، المدونة الأوروبية لأخلاقيات الشرطة).

### أولاً: مفهوم أخلاقيات العمل الأمني

يشير مصطلح أخلاقيات العمل الأمني الى مجموعة من المبادئ والمعايير الأخلاقية المعمول بها في المجال الأمني، والتي تعمل على توجيه سلوك رجال الأمن لإختيار الممارسات الصحيحة ونبذ الممارسات الخاطئة، فرجل الأمن الذي يمتلك أخلاقيات عمل إيجابية سيأخذ في الإعتبار الآثار الأخلاقية لجميع تصرفاته وافعاله أثناء ممارسته لمهامه الوظيفية الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على أدائه لمهامه الأمنية، فعلى جميع الأجهزة الأمنية والتي من بينها هيئة أمن المرافق والمنشآت العمل على تعزيز أخلاقيات العمل الأمني الإيجابية بين منتسبيها، حيث حرصت وزارة الداخلية على إبراز عدد من الواجبات التي ينبغي على منتسبيها الإلتزام بها عند أدائهم لمهامهم وعدد من المحظورات التي يحظر عليهم القيام بها أثناء ممارستهم لمهامهم، كذلك إقرار جملة من التعليمات الإدارية المنظمة للعمل الأمني وتجميعها في هيئة أوامر مستديمة يتم تحديثها وتطويرها بشكل مستمر آخرها النسخة المنقحة في 2020م، صيغت ضمنها مجموعة من المبادئ الأخلاقية المنظمة لطبيعة العمل الأمني مثل الصفات التي ينبغي أن يتحلى بها رجال الشرطة، واجبات عضو الشرطة، والمحظورات على رجل الشرطة، وكلها مبادئ ومعايير أخلاقية تحكم طبيعة العمل الأمني وينبغي على منتسبي الوزارة بمن فيهم منتسبي هيئة أمن المرافق والمنشآت التقيد والإلتزام بها أثناء ممارستهم لمهامهم الأمنية، وبناء على ما سبق يمكن تعريف أخلاقيات العمل الأمني بأنها "مجموعة من المبادئ والمعايير الأخلاقية المرتبطة بالسلوك الشخصي والمهني لرجال الأمن والتي تضع ضوابط محددة على قراراتها من أجل تحسين أداء العاملين فيها وتقديم أفضل الخدمات للمواطنين والمقيمين".

### ثانياً: مصادر أخلاقيات العمل الأمني

هناك العديد من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تستمد منه أخلاقيات العمل بصفة عامة في الوظيفة العامة بما فيها الوظيفة الأمنية بالرغم من ما يميزها عن الوظيفة العامة من حيث حساسيتها ودرجة

خطورتها، وبالرجوع الى الدراسات السابقة فيما يتعلق بمصادر أخلاقيات العمل الأمني نجد أن هناك تباين بينها حول أهم المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات العمل الوظيفي بصفة عامة ومن بين هذه الدراسات، حبيبة محمد عبدالعال (2024 ص 227) والتي أشارت الى المصدر الديني، المصدر الاجتماعي، المصدر الاقتصادي، المصدر السياسي، المصدر الإداري التنظيمي، محمد البخاري عموم (2018 ص 85) والذي أشار الى أن أهم مصادر أخلاقيات العمل هي العائلة، ثقافة المجتمع، الجماعات المرجعية، المدرسة ونظام التعليم، الإعلام، مكان العمل، شخصية الفرد، الخبرة المتراكمة، كلها عوامل تتفاعل لتكوين السلوك الأخلاقي، ضحى أحمد محمد الحباشنة (2023 ص 923) تناولت أخلاقيات العمل ودورها في تحسين أداء موظفي البلديات في الأردن 2023 وإختصرت مصادر أخلاقيات العمل في الدين، الثقافة، والقانون، في حين أن بوشقيف زينب، بوطريق حنان (2020 ص 7-8) ناقشا أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي وحددا مصادر أخلاقيات العمل في المصدر الديني، القوانين واللوائح والتشريعات، الذات، الأسرة، المؤسسات التعليمية والخبرة السابقة والمكتسبة، الإعراف والتقاليد الاجتماعية، المصدر الاقتصادي، المصدر السياسي، وأخيراً فإن المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس (2015 ص 22-24) في دراسته عن أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة أشار الى تقسيم مصادر أخلاقيات المهنة الى المصدر الديني، المصدر الاجتماعي، المصدر السياسي، المصدر الاقتصادي، القوانين واللوائح والتشريعات، وبناءً على ما تقدم نرى أن أهم مصادر أخلاقيات العمل الأمني المرتبطة الوظيفة الأمنية يمكن حصرها في التالي:

1. **القوانين والقرارات والتعليمات الإدارية:** تعتبر القوانين والقرارات والتعليمات الإدارية مصدر أساسي لأخلاقيات العمل الأمني، فكل مؤسسة قوانين وقرارات وتعليمات تنظيمية ترسم العلاقات التنظيمية بين المنظمة والعاملين فيها، وهي الإطار القانوني الذي يستند عليه رجل الأمن في القيام بالواجبات الوظيفية المسندة اليه، ويستمد منه المبادئ والقيم والمعايير الأخلاقية التي تحكم سلوكه، فرجل الأمن يقع على عاتقه أمن الوطن والمواطن وهو ملزم باتباع السلوكيات الحسنة في علاقاته مع المواطنين، وفقاً للمبادئ والمعايير والقيم الأخلاقية المدرجة في القوانين والقرارات والتعليمات المعمول بها، راشد محمد حمد المري (2024 ص 68).

2. **المصدر الديني:** يعد المصدر الديني أهم مصادر الأخلاق، ويمتاز الدين الإسلامي بمصدره الكتاب والسنة النبوية بأنه نظام حياة متكامل بكونه وسيلة لتنظيم العلاقات بين الفرد وخالقه وبقية أفراد المجتمع الذي ينتمي اليه، كما أرسى الدين الإسلامي العديد من المبادئ الأخلاقية والسلوكية التي من شأنها تعزيز الرقابة الذاتية لدى المسلمين عامة ورجال الأمن بشكل خاص وتنعكس في تعاملهم مع الله ومع غيره الى جانب التشريعات النافذة داخل المؤسسة الأمنية أو المجتمع الذي ينتمي اليه، فرجل الأمن يمكن أن يتهرب من رقابة القوانين الوظيفية لكنه لن يستطيع التهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى، حبيبة محمد عبدالعال (2024 ص 227).

3. **البيئة الاجتماعية:** تعد البيئة الاجتماعية بما تحمله من عادات وتقاليد اجتماعية مصدر أساسي لأخلاقيات العمل الأمني، فقد تنعكس تلك العادات والتقاليد على تعاملات رجل الأمن أثناء ممارسته لمهامه، فيكون لها تأثير كبير على سلوكه المهني والوظيفي، فلا يستطيع الخروج على العادات والتقاليد السائدة في مجتمعه الذي ترعرع فيه، ويعمل على نقلها للمجتمع الذي يعمل فيه، وبالتالي فإن المجتمع الذي تسوده القيم والمبادئ المتناغمة لابد وأن ينقلها إلى أفرادها، وبالتالي تنعكس عليهم في سلوكياتهم المهنية والوظيفية، فإذا كانت هذه القيم تضع حداً للانحرافات الأخلاقية فإنها ستجعل الأفراد يحرصون على الالتزام بهذه بها وعدم مخالفتها أو تجاهلها، لأنها بهذه الحصانة تعتبر أقوى منهم، المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس (2015 ص 23-22).

4. **بيئة العمل:** تعد بيئة العمل مصدر آخر لأخلاقيات العمل الأمني، فبيئة العمل التي ينتمي اليها رجل الأمن تكسبه العديد من المبادئ والقيم الأخلاقية من خلال تعاملاته مع زملائه بالعمل ورؤسائه فإنه يكتسب أخلاقيات جديدة مثل إحترام الوقت، والإخلاص والالتزام والعمل الجماعي وغيره من القيم التي تنعكس بشكل إيجابي على أدائه للمهام المنوطة به، ويكون لها تأثير كبير على تعاملاته مع زملائه والمواطنين بشكل عام، محمد البخاري عموم (2018 ص 85).

### ثالثاً: أخلاقيات العمل الأمني

أخلاقيات العمل الأمني هي مجموعة من المبادئ والمعايير الأخلاقية التي ينبغي أن يتحلى بها رجل الأمن أثناء قيامه بمهامه وعند التعامل مع زملائه ومرؤوسيه ورؤسائه والمواطنين، ويعبر المواطنون عن إستيائهم وإستنكارهم لأي خروج عن هذه المبادئ والمعايير بطرق مختلفة من بينها عدم الرضا والانتقاد، ومخالفتها أثناء ممارسة الواجبات الوظيفية يجعله عرضة للعقوبة بحسب التشريعات النافذة التي تحكم الوظيفة الأمنية، إيمان قاسم، يمامة كشكول، ربا عبدالستار (2020 ص 11). كما أنها توفر الإطار الذي يوضح منهجية العمل في المنظمات الأمنية على وجه الخصوص. كما تُعد المبادئ والمعايير الأخلاقية من ركائز النجاح الإداري في المجال الأمني، لأنها تعكس ثقة المؤسسة الأمنية في موظفيها ومعداتنا، فضلاً عن ثقة المجتمع الذي تسعى لخدمته، ويؤدي الالتزام بهذه المبادئ والمعايير إلى تحسين أداء الموظفين في مهامهم الوظيفية، حسام قرني أحمد (2020 ص 225-226).

وكما أشارنا سابقاً إن معايير ومبادئ أخلاقيات العمل الأمني تجد أساسها في التشريعات النافذة والمنظمة لعمل رجال الأمن ومن بينها القانون رقم 5 لسنة 2018م بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، كذلك الأوامر المستديرة 2020م التي صيغت على هيئة تعليمات إدارية مرتبطة بالعمل اليومي لرجل الأمن وتتمثل هذه المبادئ والمعايير في الأمر المستديم رقم (2) لسنة 2020م بشأن الصفات التي ينبغي أن يتحلى بها عضو هيئة الشرطة والأمر المستديم رقم (3) لسنة 2020م بشأن واجبات عضو هيئة الشرطة (الالتزام المهني) والأمر المستديم رقم (4) لسنة 2020م بشأن المحظورات على عضو هيئة الشرطة. ومن أبرز هذه المبادئ والمعايير الأخلاقية التي وردت في قانون الشرطة والأوامر المستديرة التي ينبغي أن يتحلى بها رجل الأمن أثناء قيامه بمهامه ما يلي:

#### 1- القِيافة والمظهر:

أن يكون حسن المظهر قِيافةً وأن يهتم بعمله وأن يكون دائماً على درجة عالية من النظام والنظافة والنشاط ليكسب التقدير والإحترام.

#### 2- سيرة وسلوك حسن:

أن يسلك سلوكاً حسناً وليس له أن يمضي في حياته الخاصة منساقاً لنزواته وعواطفه.

#### 3- الدقة والمصادقية والتعاون:

أن يقوم بعمله بكل إتقان ودقة وأخلاص وبالطريقة التي تنال رضا المواطنين ويجب أن تتم أعماله في مواجهتهم بروح المصادقية والود والتعاون ليشعر المواطنون بالجهود التي يبذلها من أجلهم ويرسخ علاقات عامة جيدة معهم تمكنه من أداء واجباته بسهولة ويسر.

#### 4- الشجاعة والإقدام:

أن يتصف بالشجاعة والإقدام والقدرة على إقتحام المخاطر والخوض في المسالك الوعرة بثبات دون خوف كلما إقتضت وظيفته ذلك.

#### 5- النزاهة:

أن يتصف بالنزاهة فلا يتحايل أو ينحاز لغير جانب الحق أثناء تأديته لواجباته.

#### 6- التعليم المستمر وبناء القدرات:

أن يعمل على تحسين مستواه الدراسي والثقافي وأن يداوم على الإطلاع على كل ما يستحدث من أساليب وتقنية علمية متعلقة بمجالات وظيفته لتنمية قدراته العلمية والمهنية.

#### 7- الإخلاص في العمل:

أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يحافظ على مواعيد العمل الرسمية وأن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته كما يجب عليه أن يؤدي الأعمال التي يكلف بها في غير أوقات العمل الرسمي إذا إقتضت مصلحة العمل ذلك.

#### 8- الانضباط أثناء العمل:

أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات اللازمة لتأمين سير العمل وأن يحافظ على الضبط والربط والمظهر اللائق وفقاً للضوابط المقررة لقيافة أعضاء الشرطة.



## 9- الإخلاص والولاء للوطن:

أن يتخذ الإجراء الفوري تجاه أي نشاط يمس أمن الدولة.

## 10- طاعة أوامر رؤسائه والأعلى منه في الرتبة:

أن يطيع أوامر رؤسائه وأن يقوم بما يفرضه عليه واجب الإحترام إزاء رئيسه أو من هو أعلى منه رتبةً وأن يحسن معاملة مرؤوسيه.

## 11- الحفاظ على كرامة الوظيفة الأمنية:

أن يحافظ على الدوام وكرامة وظيفته وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والإحترام الواجب لها.

## 12- السرية في العمل:

أن يكتُم الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سريةً بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ويظل هذا الواجب قائماً ولو بعد ترك الخدمة.

## 13- الالتزام بالقوانين واللوائح النافذة:

أن يُراعي أحكام القوانين واللوائح المعمول بها وتجنب مخالفتها والإهمال في تنفيذها.

## 14- المساءلة:

أن يتحمل مسؤولية الأوامر التي تصدر عنه وهو المسئول عن حسن سير العمل في حدود إختصاصه.

## 15- المحافظة على ممتلكات الوظيفة:

أن يحافظ على المهام والتجهيزات المسلمة إليه لأداء مهام وظيفته.

## 16- الإقامة في الجهة التي بها مقر الوظيفة:

أن يقيم في الجهة التي بها دائرة عمله ولا يجوز أن يقيم بعيداً عنها أو خارجها إلا لأسباب ضرورية.

## 17- ضبط النفس وإحترام الكرامة الإنسانية:

أن يكون هادئ الطبع وأن يتحلّى بضبط النفس في كل الأوقات وأن يحافظ على كرامة المواطن وإنسانيته وأن يتحاشى إستعمال العنف اللفظي أو الجسدي معه، وأن يحسن معاملة المواطنين عند أدائه لواجباته ويراعى آدميتهم.

## 18- عدم الإنحياز السياسي أثناء أداء عمله:

عدم الإنضمام إلى كيان يحق له دستورياً المشاركة في السلطة سواء كان حزباً أو منظمة أو انتلاًفاً أو غيره من الأجسام السياسية، على ألا يُخلَّ هذا الحظر بحق عضو هيئة الشرطة في الإنضمام لمؤسسات المجتمع المدني ذات العمل الخيري والأهلي يختارها بنفسه، أو يمارس حقه في التصويت الإنتخابي في حالة إنتخاب رئيس الدولة أو المشاركة في الإستفتاءات الدستورية وحضور الإجتماعات العامة شريطة ألا يكون بالزري الرسمي.

## 19- التعامل مع وسائل الإعلام:

عدم الإدلاء بأيّ تصريح أو بيان عن أية أعمال وظيفية عبر وسائل الإعلام والإتصال أو غير ذلك من طرق النشر دون إذن بذلك من الوزير أو من يفوضه.

## 20- منع الإحتفاظ بالوثائق والأوراق الرسمية والسجلات الوظيفية:

لا يجوز له أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق أو ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصياً.

## 21- أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة أو المساعدة القضائية أو الحراسة:

لا يجوز له أداء أيّ عمل للغير بمقابل أو بدونه بإستثناء أعمال القوامة أو الوصايا أو الوكالة أو المساعدة القضائية إذا كان المشمول بالوصاية أو القوامة أو المعين له مساعد قضائياً ممن تربطهم به صلة قرى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة، كما يجوز أن يتولى أعمال الحراسة على الأموال التي يكون شريكا فيها أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قرى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة وذلك كله بشرط إخطار جهة العمل التابع لها، وفي جميع الأحوال يجب على عضو هيئة الشرطة أن يخطر الوزارة ويحفظ الإخطار في ملف خدمته.

## 22- الهدايا والمكافآت والمنح:

عدم قبول الهدايا والمكافآت والمنح سواء كان ذلك مباشرة أو بالواسطة أثناء أو بسبب تأديته لأعمال وظيفته من غير جهة عمله.

## 23- منع تضارب المصالح:

عدم الإقتراض من أية جهة غير حكومية لها علاقات خدمية أو مالية بوزارة الداخلية.

## 24- الجمع بين الوظيفة وعمل آخر:

عدم الجمع بين وظيفته وبين أي عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة.

## 25- الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع الحقوق المالية:

الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة.

## 26- الإضراب أو الإعتصام أو التظاهر:

يُمْتَنَعُ عن الإضراب أو الإعتصام أو التظاهر الذي يخلُّ بالضبط والربط والنظام بهيئة الشرطة.

## 27- حظر التنظيم النقابي والسياسي:

يحظر على أعضاء هيئة الشرطة إنشاء الاتحادات والنقابات والجمعيات والروابط ضمن الهيكل التنظيمي لهيئة الشرطة عدا اتحاد الشرطة الرياضي.

## 28- النزاهة والحياد:

حظر أن يشتري بالذات أو بالواسطة عقارات أو منقولات مما تطرحه السلطات القضائية والإدارية للبيع إذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته، أو أن ينتفع بعقارات أو منقولات بقصد استغلالها في الدائرة التي يؤدي بها أعمال وظيفته إذا كان لهذا الاستغلال صلة بعمله، أو أن يزاول أية أعمال تجارية أو أن تكون له مصلحة بالذات أو بالواسطة في مناقصات أو مزايدات أو مقاولات أو عقود مما يتصل بأعمال وظيفته.

فيما يتعلق بالمبادئ والمعايير الأخلاقية لرجال هيئة أمن المرافق والمنشآت فقد أشارت المادة رقم (6) من القرار رقم 448 لسنة 2022م بتعديل بعض الأحكام في قراره رقم 431 لسنة 2022م بشأن إعادة تنظيم مصلحة أمن المرافق والمنشآت إلى (تتكون القوة العمومية للهيئة من ضباط وضباط الصف والأفراد يطلق عليهم جميعاً حرس المرافق والمنشآت وتسري في شأنهم أحكام القانون رقم 5 لسنة 2018م المعدل بالقانون رقم 6 لسنة 2019م بشأن هيئة الشرطة فيما لم يرد بشأنه نص في هذا القرار.....). كما نصت المادة (8) من القرار رقم 538 لسنة 2022م بشأن اعتماد الهيكل التنظيمي لهيئة أمن المرافق والمنشآت وتنظيم جهازها الإداري وتقرير بعض الأحكام على (يلتزم أعضاء هيئة أمن المرافق والمنشآت بالواجبات التي يلتزم بها رجال الشرطة في حدود إختصاصات الهيئة كما تطبق عليهم المحظورات المقررة على نظرائهم من رجال الشرطة). مما سبق نشير في إطار أخلاقيات العمل الأمني إلى أن العاملين بالهيئة تسري عليهم نفس المبادئ والمعايير الأخلاقية التي تسري على أعضاء الشرطة الخاضعين للقانون رقم 5 لسنة 2018م وتعديلاته.

## رابعاً: طرق ترسيخ أخلاقيات العمل الأمني.

ترسيخ أخلاقيات العمل الأمني مهم جداً لبقاء وإستمرار المنظمات الأمنية، ويعكس سمعتها ومكانتها بين باقي المنظمات، فنجاح المنظمات الأمنية يعتمد على مدى قدرتها في فرض ثقافتها وأخلاقيتها على العاملين فيها وليس بالإعتماد على القيم الشخصية للأفراد فقط. لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عُرف المنظمة لكي يلتزم به الجميع، ذلك يساعد على نشر قيم التعاون والإنضباط والمشاركة في حل المشاكل والإحترام المتبادل وغيرها من القيم التي تحافظ على قوة ثقافتها وتعزز من أخلاقيات مواردها البشرية وبالتالي تحقيق أهدافها، بوشقيف زينب، بوطريق حنان (2020 ص11-10). ومن بين أهم طرق ترسيخ أخلاقيات العمل الأمني ما يلي:

1- التأكيد على أهمية مراعاة المبادئ والمعايير الأخلاقية والسلوكية والجسدية والنفسية عند إختيار عناصر الشرطة الجدد.

- 2- الأهتمام بتقنين أخلاقيات العمل الأمني بإنشاء مدونة سلوك لأخلاقيات العمل الأمني ونسخها في كتيبات صغيرة الحجم وتوزيعها على رجال الأمن لتكون دليل عمل لهم أثناء قيامهم بمهامهم، ولكسب ثقة الجمهور حيث تعد المدونة حجر الأساس لتعاون المواطنين مع رجال الأمن.
- 3- إدراج مفردات مبادئ ومعايير أخلاقيات العمل الأمني في البرامج التعليمية والتطويرية والتأهيلية التي يتم إعدادها في خطط التدريب السنوية لرجال الأمن، من خلال الدورات التدريبية والمحاضرات التوعوية والتنقيفية وورش العمل والجلسات الحوارية لتطوير قدرات ومهارات رجال الأمن.
- 4- العمل على الإلتزام بتطبيق معايير وأخلاقيات العمل الأمني أثناء التخطيط للعمليات الأمنية الميدانية كالإستيقاف والتفتيش والقبض وأثناء الاستجواب والمداهمات والإقتحامات لأوكار الجناة ومساكنهم... وغيرها من الممارسات اليومية لرجال الأمن.
- 5- تفعيل دور أنظمة الرقابة الداخلية بالوزارة مثل الإدارة العامة للتفتيش والمتابعة بالوزارة، وإدارة التفتيش والمتابعة بهيئة أمن المرافق والمنشآت، مكتب الشؤون القانونية بالهيئة، مكتب الشؤون القانونية بالوزارة، ومكتب حقوق الانسان، واللجنة الدائمة للرصد والتقصي بوزارة الداخلية، لمتابعة سلوكيات رجال الأمن لضبط الممارسات الخاطئة وتصحيحها وتنبيه مرتكبيها ومعاقبتهم حال تكرارها، وفتح قنوات التواصل المباشرة مع المواطنين لتلقي البلاغات أو الشكاوى حول تصرفات رجال الأمن، والثناء على الممارسات الإيجابية وتشجيعها، وإستخدام التقنية الحديثة في عمليات المتابعة والمراقبة لتقليل الجهد والوقت ولضمان الإلتزام والتقييد بهذه المبادئ والمعايير.

#### المبحث الثاني: تحسين الأداء.

تحسين الأداء أحد أهم العناصر الأساسية التي تؤثر على نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، لارتباطه المباشر بمستوى أداء الموظفين وجودة الخدمات الأمنية المقدمة وقدرته على تحقيق الفعالية التنظيمية. وفي ضوء التغييرات الحديثة في بيئات العمل، أصبح تحسين الأداء ضرورة ملحة، وليس مجرد هدف تنظيمي. فالمنظمات التي تستثمر في تنمية قدرات ومهارات موظفيها وتوفير بيئة عمل مناسبة، تحقق مستويات أداء أكثر استقراراً وكفاءة، عبدالسلام منصور المبروك الاحول ، أسماعيل عبدالله سويسي (2025 ص 597). يُعدّ تحسين الأداء سياسة عامة تتبعها المنظمات الحديثة التي تُدرك ضرورة التطوير والتحسين المستمر لجميع العوامل والعناصر التنظيمية المؤثرة على أداء الموظفين، بدءاً من القيادة العليا وصولاً إلى جميع المستويات التنظيمية. ويرتكز مفهوم تحسين الأداء على معالجة أسباب أوجه القصور أو الانحرافات بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف. كما يسعى نظام تحسين الأداء إلى تحقيق أهداف هامة تتعلق بالجودة والكفاءة والفعالية في الأداء، والحفاظ على الأداء المتميز ومنع تراجعه. ويهدف أيضاً إلى تحسين الأداء الأقل تميزاً الذي لا يرقى إلى المستويات المطلوبة في خطط الأداء المعتمدة، خلوف زهرة (2017 ص 23).

#### أولاً: تعريف تحسين الأداء.

يعرف تحسين الأداء بأنه "عملية مستمرة ومتكاملة تهدف إلى زيادة كفاءة وجودة العمل داخل المؤسسة، وذلك من خلال استخدام جميع الموارد المتاحة، أو مدور محمد ضياء الدين (2025 ص 47). كما يعرف تحسين الاداء بأنه "إستخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات وإنتاجية العمليات وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى"، خلوف زهرة (2017 ص 22). ومن خلال التعاريف السابقة يمكننا تعريف تحسين اداء العاملين بأنه "عملية مستدامة ومتواصلة تستهدف توظيف جهود العاملين وإمكانيات المؤسسة ومواردها المتاحة لتحقيق أهدافها بكفاءة وجودة عالية".

#### ثانياً: أهمية تحسين الاداء.

يساعد تحسين أداء العاملين في التغيير والانتقال من الوضع الحالي الى وضع أفضل منه بعد التعرف على مواطن القوة والضعف في أداء العاملين بالمنظمة ومعالجتها، كذلك توظيف موارد المنظمة وإمكانياتها بكفاءة وجودة عالية، كما أن تحسين الأداء عملية مستمرة مرتبطة بمسارات التطوير والتدريب والتأهيل التي تستلزمها بيئة العمل المتغيرة كبيئة المنظمات الامنية، فعملية تحسين الأداء هي عملية متكاملة تشمل



تحقيق الأهداف وتلبية إحتياجات العاملين والمواطنين المتعاملين مع هذه المنظمات، لذلك فإن نتائج تحسين الأداء تحتاج فترة زمنية طويلة الأمر الذي يتطلب الإستمرار في توظيف هذه الجهود المشتركة والمرتبطة ببعضها لتحقيق تلك الأهداف لضمان قدرة المؤسسة الأمنية على التكيف مع التغيير المستمر والمتسارع في المستجدات الأمنية والتعاطي معه أومدور محمد ضياء الدين (2025 ص48-47).

### ثالثاً: أهداف تحسين الاداء.

أهم الأهداف المرجو تحقيقها من وراء تنفيذ برامج تحسين أداء العاملين أحمد بن قاصير، عادل بوعفينة (2022 ص 51) ما يلي:

- 1- رفع معنويات الموظفين وتعزيز ولاءهم الوظيفي.
- 2- ضمان توزيع المسؤوليات والمهام بما يتناسب مع أهداف المنظمة.
- 3- رفع مستويات الأداء وتقليل الوقت والجهد لدى العاملين.
- 4- تطوير وتعزيز قدرات ومهارات العاملين والقادة وزيادة المستوى المعرفي لديهم.
- 5- تحسين موارد وقدرات بيئة العمل.
- 6- تحسين العلاقة بين الرؤساء والمروسين الأمر الذي ينعكس إيجاباً على تعاملاتهم مع المواطنين.
- 7- تحديث السياسات والنظم الإدارية السارية.
- 8- تحفيز العاملين وزيادة تفاعلهم مع مهامهم الموكولة اليهم.
- 9- إعادة تقييم الهياكل التنظيمية بما يتلاءم مع أهداف العاملين والمنظمة.
- 10- دعم وتشجيع التعاون بين الإدارات الداخلية بالمنظمة.
- 11- ضمان جودة الخدمات الأمنية المقدمة والدورات والبرامج التدريبية التي يتم تنفيذها داخل المنظمة.
- 12- دعم تغيير الثقافة التنظيمية بالمنظمة.

### رابعاً: طرق تحسين الأداء:

هناك ثلاث طرق لتحسين أداء العاملين وهي أومدور محمد ضياء الدين (2025 ص 49):

#### الطريقة الأولى: تحسين أداء الموظف:

تحسين أداء الموظف يعتمد على ثلاث وسائل رئيسية: التركيز على نقاط القوة، ربط الأداء بالرغبة، والترابط بين الأهداف الشخصية والعملية.

#### وسائل تحسين أداء الموظف:

- 1- التركيز على نقاط القوة من خلال الاستفادة من المواهب الجديدة للموظف والعمل على تطوير قدراته الكامنة لزيادة كفاءته.
- 2- التركيز على الأداء المطلوب من خلال تقليل الفجوة بين ما يريد الموظف القيام به وما يفعله بالفعل، وربط الرغبة الشخصية في العمل لتحقيق أداء وظيفي عالي الجودة.
- 3- العمل على دمج الأهداف الشخصية للموظف مع متطلبات الوظيفة، وتوضيح كيف يساهم تحسين الأداء في تحقيق مصالحه الخاصة.

#### الطريقة الثانية: تحسين الوظيفة:

تعديل مهام العمل لتناسب مهارات الموظف وتقليل المهام الزائدة أو غير الضرورية لتحسين كفاءة الأداء.

#### الطريقة الثالثة: تحسين بيئة العمل :

بيئة العمل في المنظمة فرصة لتحسين الأداء الوظيفي من خلال تقييم ومراجعة عدد المستويات في الهيكل التنظيمي للمنظمة، ووضوح قنوات الاتصال والمسؤولية، وتعزيز التعاون بين الإدارات والجمهور.

### المبحث الثالث: دور أخلاقيات العمل الأمني في تحسين أداء العاملين بهيئة أمن المرافق والمنشآت.

تعتبر أخلاقيات العمل الأمني أساس نجاح المؤسسات الأمنية وتحقيق أهدافها، وفي غياب معايير ومبادئ أخلاقيات العمل الأمني فإن ذلك سينعكس بشكل سلبي على أداء رجال الأمن لمهامهم الوظيفية. أن تبني مبادي ومعايير أخلاقيات العمل الأمني بهيئة أمن المرافق والمنشآت يؤدي الى رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين فيها، حيث يؤدي إغفال وإهمال تطبيق أخلاقيات العمل الأمني إلى فقدان الحس الاخلاقي

والتعامل مع المسائل الأخلاقية بتجاهل لا يمكن تبريره، على العكس من ذلك فإن الالتزام بتطبيق مبادئ معايير أخلاقيات العمل الأمني يساعد رجال الأمن العاملين بالهيئة على تقديم أحسن أداء وظيفي لهم خلف الله بن يوسف، نجلاء عبدالمعتم (2022 ص 544).

وفيما يلي نستعرض دور أخلاقيات العمل الأمني في تحسين أداء العاملين بالهيئة:

1. إن الالتزام بمعايير ومبادئ أخلاقيات العمل الأمني بالهيئة سوف يؤدي الى تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم وتحسين أدائهم.
2. تعزيز الولاء الوظيفي مما يزيد من سعيهم للوصول لكفاءة الأداء.
3. الالتزام بأخلاقيات العمل الأمني يعمل على تحقيق التوازن بين المهام والنتائج مما يضبط عملية تحقيق الأداء الوظيفي بشكل صحيح.
4. يمكن توظيف أخلاقيات العمل الأمني في ترسيخ الشفافية والديمقراطية في عملية صنع القرارات، الأمر الذي يضمن التزام العاملين بها أثناء المشاركة في عملية صنع القرار.
5. التزام العاملين بأخلاقيات العمل الأمني بالهيئة يساهم على تحقيق التوازن بين المهام والنتائج مما يضبط عملية تحقيق الأداء الوظيفي بشكل صحي.
6. العمل على تطبيق أخلاقيات العمل الأمني داخل الهيئة يقود بالضرورة إلى تحسين بيئة العمل مما يؤثر إيجابيا على أداء رجال الأمن.
7. تؤثر أخلاقيات العمل على رجال الأمن العاملين بالهيئة في حد ذاتها بحيث تقود لتنظيم العمل الوظيفي وتطويره وتسهيل تقديم الخدمات العامة للجمهور.
8. تشكل أخلاقيات العمل أهم الضوابط التي تحول دون إساءة استعمال السلطة وانتشار الانحرافات ومكافحة مظاهر الفساد الإداري بكافة أشكاله.
9. مراعاة أخلاقيات العمل الأمني يؤدي الى تحسين البناء التنظيمي للهيئة الأمر الذي يؤدي الى التطوير الوظيفي وتنظيم الصلاحيات وتوازن السلطة والمسؤولية.
10. الالتزام بأخلاقيات العمل الأمني يؤدي الى انعكاس السلوك الأخلاقي على البيئة التنظيمية للهيئة مما يزيد الإهتمام بالعمل وتحمل الموظف للمسؤوليات.

## الخاتمة والنتائج والتوصيات :

### الخاتمة:

أكدت الدراسة أن أخلاقيات العمل الأمني التي تتجسد في مجموعة من المبادئ والمعايير المرتبطة بالضمير والوجدان الإنساني تعتبر جزء أساسي من بنية المؤسسة الأمنية، فهي تمثل الإطار الأخلاقي الذي ينظم العمل الأمني من خلال القوانين والقرارات والتعليمات الإدارية السارية التي تسعى لتحقيق أهدافها، كما أن أخلاقيات العمل الأمني الإيجابية هي منظومة المبادئ والقيم التي توجه سلوك رجل الأمن، وتجمع بين الكفاءة المهنية والالتزام الإنساني والقانوني لخدمة المواطنين، حفظ الحقوق، وتوطيد الثقة بين جهاز الأمن والمواطن. حيث يساهم تعزيز المبادئ والمعايير الأخلاقية الإيجابية في بيئة العمل الأمني على تحفيز رجال الأمن وغرس الدافعية التي تتجسد في عناصر الإخلاص في العمل والالتقان بجودة العمل والتحفيز للوصول لأعلى معدلات الإداء، وتحقيق مزيد من العطاء وهذا يتحقق من خلال التزامهم بالقواعد الأخلاقية للعمل الأمني الذي يمارسونه، وأكدت الدراسة إن أخلاقيات العمل الأمني تعزز المبادئ الإيجابية لرجل الأمن في أداء وظيفته مثل الالتزام والنزاهة والحياد والضبط والربط وتحمل المسؤولية والالتزام المهني الذي يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز النزاهة المهنية وبناء سمعة إيجابية للمؤسسة، كذلك تدفع أخلاقيات العمل الأمني بالحافز الذي يدفع الى البناء والتغيير وطرح الأفكار الجيدة وتقديم الأداء الجيد.

### النتائج:

من أبرز النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

1. أهمية وجود مدونة قواعد سلوك وأخلاقيات للعاملين ببيئة أمن المرافق والمنشآت.
2. تمثل الجهات الرقابية بوزارة الداخلية والمتمثلة في الإدارة العامة للتفتيش والمتابعة بالوزارة وإدارة التفتيش والمتابعة بالهيئة ومكتب حقوق الانسان بالوزارة صمام أمان للوظيفة الامنية كونها المسؤولة عن ضبط الأداء وضمان الانضباط الوظيفي للتحقق من إلتزام كافة مكونات الوزارة بالتعليمات الادارية

والخطط الامنية، كذلك متابعة سلوك العاملين لضمان التزامهم بالقوانين واللوائح والتعليمات السارية والتي من بينها المبادئ والقواعد الأخلاقية التي تحكم طبيعة العمل الأمني، لضمان مستوى أداء مرتفع وبما يرفع من كرامة المهنة وشرفها لأن الإخلال بها خروج عليها وعلى شرفها.

3. التركيز على دور المؤسسات التعليمية بالوزارة في التوعية والتثقيف بأهمية أخلاقيات العمل الأمني في تحفيز رجال الأمن والرفع من أدائهم الوظيفي وربط الصلات مع المؤسسات التعليمية الأكاديمية بوزارة التعليم والبحث العلمي لتعزيز دور البحث العلمي في تحسين جودة الأداء بالمؤسسات الأمنية.

4. يعد التدريب الأمني الركيزة الأساسية للإرتقاء بأداء رجال الأمن، إذ يساهم دمج برامج أخلاقيات العمل الأمني في صلب العمليات التدريبية في تحويل القواعد القانونية الى سلوكيات مهنية ملموسة الامر الذي ينعكس إيجابياً على الانضباط والالتزام والحيادية المهنية وبناء الثقة مع المواطنين.

5. يلعب الاعلام الأمني دوراً حيوياً في ترسيخ أخلاقيات العمل الأمني من خلال إستراتيجيات وبرامج توعوية تعزز مبادئ النزاهة والشفافية وحقوق الإنسان واستخدام منصات التواصل الاجتماعي لبث رسائل قصيرة ومؤثرة تعزز قيم الانضباط والحيادية والتعامل الراقي مع المواطن، والحملات التوعوية التثقيفية المستمرة بالتنسيق مع المختصين، كذلك التدريب الإعلامي للكوادر الأمنية في مجال مهارات الإتصال والتواصل الفعال، وإبراز السلوكيات المتميزة لرجال الأمن وتقانيهم في أداء واجبهم بما يعكس الوجه الإنساني والمشرّف للمؤسسة الأمنية.

#### توصيات الدراسة:

- من أبرز التوصيات نذكر ما يلي:
1. صياغة مدونة قواعد سلوك خاصة برجال الأمن بهيئة أمن المرافق والمنشآت لتعزيز القيم والمبادئ والمعايير الأخلاقية لدى العاملين، كونها تساعد في بناء الثقة بين المواطن ورجل الأمن وتضمن تحقيق العدالة وسيادة القانون.
  2. دعم وتفعيل الجهات الرقابية بوزارة الداخلية بشكل عام وبهيئة أمن المرافق والمنشآت بشكل خاص وتفعيل قنوات إستقبال شكاوى المواطنين لتصحيح ومنع التجاوزات بترسيخ الالتزامات الأخلاقية لدى رجال الأمن وتعزيز إستقلالية هذه الأنظمة لتحسين أدائها في تنفيذ المهام المسندة إليها.
  3. تشجيع الباحثين في المؤسسات التعليمية بوزارة الداخلية لإجراء دراسات وأبحاث متعمقة حول العلاقة بين القوانين والأخلاق والأمن كخطوة إستراتيجية وأهميتها في تحسين ورفع كفاءة عناصرها، بإطلاق برامج بحثية مشتركة وتفعيل مذكرات التفاهم بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وكلية الدراسات العليا للعلوم الأمنية بوزارة الداخلية، كذلك توجيه أولويات البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا بكلية الدراسات العليا للعلوم الأمنية (الماجستير و الدكتوراة) نحو مواضيع محددة مرتبطة بأخلاقيات العمل الأمني، وتنظيم الندوات وورش العمل والمؤتمرات بالتعاون مع المؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي لبلورة الأفكار ودمج الرؤى الأكاديمية بالواقع الأمني العملي.
  4. تفعيل دور الاعلام الأمني في التوعية بأهمية أخلاقيات العمل الأمني في تحسين أداء رجال الأمن من خلال إصدار الكتيبات التوعوية والتثقيفية المعنية في مجال أخلاقيات العمل الأمني، وعقد الأنشطة التوعوية والتثقيفية بالتنسيق مع المختصين في هذا المجال.
  5. إدراج مفردات أخلاقيات العمل في برامج التدريب والتأهيل بالمؤسسات التدريبية التابعة لوزارة الداخلية وربطها بالجوانب العملية المرتبطة بالعمل الأمني، مع التركيز على التدريب المستمر أثناء العمل وإستخدام أساليب التدريب التفاعلية الأمر الذي يساهم في تحسين ورفع كفاءة رجال الأمن.
  6. ربط نظام تقييم الأداء بالمعايير الأخلاقية مع وضع برامج لمكافأة المتميزين من رجال الأمن.
  7. غرس القيم والمبادئ والمعايير الأخلاقية مثل الاخلاص والأمانة والصدق والشفافية بين رجال الأمن من خلال برامج التوجيه والأرشاد الديني.

#### Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

## قائمة المراجع:

1. بن يوسف، خلف الله، عبدالمعظم، نجلاء، (2022)، دور مبادئ أخلاقيات الأعمال في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الجامعية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 18، العدد 28.
  2. خالد، قاشي، هجالة يوسف، المهدي، سعيدة، بوجمعة، (2023)، دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي في الإدارات العمومية – دراسة حالة في مجموعة من الإدارات العمومية بولاية البليدة، مجلة دفاتر إقتصادية، المجلد 14، العدد 1.
  3. قاسم، إيمان، كشكول، يمامة، عبدالستار، ريا، (2020)، المحاضرات الكاملة الخاصة بمادة أخلاقيات المهنة، كلية القانون: الجامعة المستنصرية، كلية القانون، العراق.
  4. محمد عبدالعال، حبيبة، (2024)، دور أخلاقيات العمل الوظيفي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية: مجلة جامعة الزاوية للعلوم الاقتصادية، المجلد 6، العدد 2.
  5. البخاري، عمومن محمد، (2018)، أخلاقيات العمل ودورها في توطيد الإلتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف، ورقلة، مجلة أفق للدراسات والبحوث، العدد 1.
  6. نبيل الشنراق، حسام، (2020)، أخلاقيات العمل الشرطي، أكاديمية شرطة دبي.
  7. قرني أحمد، حسام، (2024)، أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية – جمهورية مصر، المجلة العربية للإدارة، المجلد 40، العدد 4.
  8. أحمد محمد الحباشنة، ضحى، (2023)، أخلاقيات العمل ودورها في تحسين أداء موظفي البلديات في الأردن 2023، مجلة العلوم الانسانية والطبيعية، المجلد 4، العدد 2.
  9. زهرة، خلوف، (2017)، دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة الإقتصاد الجديد، المجلد 02، العدد 17.
  10. منصور المبروك الاحول، عبدالسلام، عبدالله سويس، أسماعيل، (2025)، دور تنمية الكفاءات البشرية في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة لقطاع التعليم مراقبة التعليم سبها، المجلة الليبية للدراسات الأكاديمية المعاصرة، المجلد 3، العدد 1.
  11. محمد حمد المري، راشد، (2024)، الضوابط الأخلاقية والقانونية للعمل الأمني: دراسة تحليلية، المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد 40، العدد 1.
- ### الرسائل العلمية:
1. بن قاصير، أحمد، بوعفينة، عادل، (2022)، دور القيادة الأخلاقية في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة سوناريك وحدة فرجوة، رسالة ماجستير: معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
  2. محمد ضياء الدين، أومدور، (2025)، دور إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين "دراسة حالة مؤسسة سونلغاز - قالمة"، رسالة ماجستير: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
  3. هاني علي أبو الكاس، المعصم بالله، (2015)، أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا.
  4. زينب، بوشقيف، حنان، بوطريق، (2020)، أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير: معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- ### القوانين والقرارات واللوائح:
1. القانون رقم 5 لسنة 2018م بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته.
  2. قرار مجلس الوزراء رقم 431 لسنة 2022م بشأن إعادة تنظيم مصلحة أمن المرافق والمنشآت المعدل بالقرار 448 لسنة 2022م.
  3. قرار مجلس الوزراء رقم 538 لسنة 2022م بشأن اعتماد الهيكل التنظيمي لهيئة أمن المرافق والمنشآت وتنظيم جهازها الإداري وتقرير بعض الأحكام.
  4. قرار مجلس الوزراء رقم 328 لسنة 2025م بشأن نقل تبعية هيئة أمن المرافق والمنشآت.
  5. الأوامر المستديرة 2020م.

---

**Disclaimer/Publisher's Note:** The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **AJASHSS** and/or the editor(s). **AJASHSS** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.

---