

## بحث بعنوان

دور الحارس في دعم بيئة عمل آمنة للموظفين والمراجعين

اعداد

عمر محمد سليمان الغويري

حارس

بلدية بيرين الجديدة

## الملخص

يلعب الحارس الأمني دوراً محورياً في صون بيئة العمل وتحويلها إلى فضاء آمن يُمكن الموظفين والمراجعين من أداء مهامهم بطمأنينة وتركيز. فضلاً عن المهام التقليدية المتمثلة في المراقبة والتفتيش، تطور دور الحارس ليصبح شريكاً استراتيجياً في إدارة المخاطر عبر الكشف المبكر عن التهديدات، وتنفيذ بروتوكولات الطوارئ، وتعزيز ثقافة السلامة الوقائية داخل المنشأة. وتكمن أهمية هذا الدور في كونه يشكل "الخط الأول" للدفاع عن سلامة الأفراد والممتلكات، مما يسهم مباشرة في رفع الإنتاجية وتقليل الخسائر الناتجة عن الحوادث الأمنية أو السلوكية.

غير أن فعالية الحارس في أداء هذا الدور تتأثر بعدة عوامل هيكلية وتنظيمية، أبرزها مستوى التدريب المهني الذي يتلقاه، ووضوح الصلاحيات الممنوحة له، ودرجة الاندماج في منظومة إدارة المخاطر المؤسسية. وتشير الدراسات إلى أن الحارس المدرب تدريباً شاملاً على مهارات التواصل، والتدخل غير العنيف، والتعرف على السلوك المشبوه، يُحقق انخفاضاً ملحوظاً في معدلات الحوادث مقارنةً بنظيره المعتمد على المراقبة السلبية فقط. ولذلك، فإن الاستثمار في تطوير الكفاءات الأمنية البشرية يُعد استثماراً مباشراً في استدامة بيئة العمل وحماية رأس المال البشري للمؤسسة.

<https://jasps.com>**Abstract**

The security guard plays a pivotal role in maintaining a safe work environment, enabling employees and visitors to perform their duties with peace of mind and focus. Beyond traditional tasks such as monitoring and inspection, the guard's role has evolved into that of a strategic partner in risk management. This involves early threat detection, implementation of emergency protocols, and fostering a culture of preventative safety within the organization. The importance of this role lies in its position as the "first line of defense" for the safety of individuals and property, directly contributing to increased productivity and reduced losses resulting from security or behavioral incidents.

However, the effectiveness of the guard in fulfilling this role is influenced by several structural and organizational factors, most notably the level of professional training they receive, the clarity of their assigned responsibilities, and their degree of integration into the corporate risk management system. Studies indicate that a guard comprehensively trained in communication skills, non-violent intervention, and identifying suspicious behavior achieves a significant reduction in incident rates compared to a guard relying solely on passive observation. Therefore, investing in developing human security competencies is a direct investment in the sustainability of the work environment and the protection of the organization's human capital.

## المقدمة

تُعد بيئة العمل الآمنة ركيزة أساسية لاستقرار المؤسسات وتحقيق أهدافها التشغيلية، إذ لا يمكن فصل الإنتاجية والجودة عن شعور الموظفين والمتعاملين بالأمان الجسدي والنفسي أثناء تواجدهم داخل المنشأة. وفي ظل تزايد التحديات الأمنية المعاصرة من التهديدات الإلكترونية إلى السلوكيات العدوانية الفردية أصبحت الحاجة إلى أنظمة حماية متكاملة أكثر إلحاحاً، حيث يبرز دور الحارس الأمني كعنصر بشري حيوي لا يمكن استبداله بالكامل بالتكنولوجيا، نظراً لقدراته على التقييم السياقي الفوري والاستجابة المرنة للمواقف غير المتوقعة.

تطور مفهوم الحرس الأمني من كونه مجرد "مراقب عند البوابة" إلى ممارس محترف في إدارة السلامة الوقائية، يجمع بين المعرفة التقنية بأنظمة الإنذار والمراقبة، والكفاءات السلوكية في التعامل مع النزاعات وتفادي التصعيد. ووفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية، فإن بيئة العمل الآمنة لا تقتصر على الالتزام بالاشتراطات الفيزيائية (كالإضاءة والإخلاء)، بل تمتد لتشمل الحماية من المخاطر السلوكية كالتحرش أو العنف اللفظي، وهو ما يجعل الحارس حلقة وصل بين السياسات الأمنية المكتوبة والتطبيق الميداني الفعّال.

وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تسلط الضوء على البُعد الإنساني في أمن المنشآت، متجاوزة التركيز التقليدي على الكاميرات والبوابات الإلكترونية لتحليل كيف يمكن للعنصر البشري—متمثلاً في الحارس—أن يُسهم في بناء ثقافة أمنية تشاركية تجعل كل فرد داخل المنشأة جزءاً من منظومة الحماية. فالأمن الفعّال لا يُفرض من الأعلى فحسب، بل يُبنى عبر الثقة والتفاعل اليومي، وهو ما يبرر الحاجة إلى إعادة تعريف دور الحارس كـ"سفير أمني" يعزز الشعور الجماعي بالمسؤولية تجاه السلامة.

## مشكلة البحث

على الرغم من التوسع الكبير في استثمار المؤسسات في أنظمة الأمن التكنولوجية المتطورة، تظل الحوادث الأمنية داخل بيئة العمل كالسرقات البسيطة، والمشاجرات، والسلوكيات التخريبية ظاهرة متكررة تُشير إلى وجود فجوة في منظومة الحماية. وتكمن جوهر المشكلة في الاعتماد المفرط على الحلول التقنية دون الاستثمار الكافي في تطوير الكفاءات البشرية للعناصر الأمنية الميدانية، مما يؤدي إلى وجود "عيون إلكترونية" بلا عقول بشرية قادرة على تفسير السياقات واتخاذ قرارات ذكية في اللحظة الحرجة. فالتقنية تُسجل الحادث بعد وقوعه، بينما الحارس المدرب يمنع وقوعه أصلاً.

إضافة إلى ذلك، تعاني العديد من المؤسسات خاصة الصغيرة والمتوسطة من غياب معايير مهنية موحدة لاختيار وتدريب الحرس، حيث يُعَيَّن البعض دون فحص نفسي أو تدريب على التعامل مع الأزمات، مما يحوّل الحارس نفسه في بعض الحالات إلى مصدر لانعدام الثقة أو حتى التهديد بدلاً من أن يكون رمزاً للطمأنينة. وتتفاقم المشكلة عندما تُعطى للحارس صلاحيات غير محددة قانونياً، فيتجاوز حدود مهامه إلى انتهاك خصوصية الموظفين أو التصرف بعنف غير مبرر، مما يُضعف شرعية وجوده ويُهدر الموارد المخصصة للأمن دون تحقيق الأثر المطلوب في رفع مستوى السلامة الفعلية.

## أهداف البحث

1. تحليل الأدوار الوظيفية المتعددة التي يؤديها الحارس الأمني في دعم بيئة العمل الآمنة للموظفين والمراجعين.
2. تحديد الفجوات التدريبية والتنظيمية التي تحد من فعالية الحارس في أداء مهامه الوقائية والاستباقية.

3. استكشاف العلاقة بين جودة التفاعل الإنساني للحارس مع الموظفين والمراجعين ومستوى الشعور الذاتي بالأمان داخل المنشأة.

4. تقييم مدى اندماج الحارس في منظومة إدارة المخاطر المؤسسية الشاملة وتأثير ذلك على سرعة الاستجابة للحوادث.

5. اقتراح نموذج معياري لمهام الحارس الأمني يوازن بين الفعالية الأمنية واحترام الكرامة الإنسانية وحقوق الأفراد.

### أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في المساهمة في سد فجوة معرفية قائمة بين الأدبيات الأمنية التقنية والأدبيات الإدارية المتعلقة بسلوك الإنسان في بيئة العمل، حيث يُقدّم تحليلاً شاملاً للحارس كـ"عامل بشري" لا كأداة ميكانيكية، مما يثري فهم المؤسسات لكيفية استثمار رأس المال البشري الأمني بفعالية. كما أن النتائج المتوقعة ستساعد مدراء الموارد البشرية ومديري الأمن في تصميم برامج تدريبية مستهدفة ترفع من كفاءة العناصر الأمنية وتحولهم من مجرد مراقبين إلى شركاء فاعلين في بناء ثقافة السلامة المؤسسية.

إلى جانب البُعد التطبيقي، يكتسب البحث أهمية اجتماعية في ظل تنامي ظاهرة العنف في أماكن العمل، حيث يُبرز كيف يمكن للحارس المدرب أن يلعب دوراً وقائياً في احتواء التوترات قبل تحولها إلى أزمات، خاصة في التعامل مع المراجعين الغاضبين أو الموظفين المعرضين لضغوط نفسية عالية. وعبر ربط الدور الأمني بمعايير حقوق الإنسان وكرامة الفرد، يسهم البحث في تعزيز مفهوم "الأمن الإنساني" الذي يضع سلامة الإنسان وكرامته في صميم أولويات الحماية، مما يدعم بناء بيئات عمل أكثر شمولية واستدامة.

## اسئلة البحث

السؤال الأول: ما الفرق بين الدور التقليدي للحارس الأمني والدور الاستباقي في دعم بيئة العمل الآمنة؟

السؤال الثاني: كيف يؤثر تدريب الحارس على مهارات التواصل غير اللفظي في تقليل التصعيد العنيف مع

المراجعين الغاضبين؟

السؤال الثالث: ما العلاقة بين وضوح الصلاحيات القانونية للحارس واحترامه لحقوق الموظفين أثناء أداء

مهامه؟

السؤال الرابع: هل يمكن للحارس الأمني أن يسهم في الكشف المبكر عن المخاطر النفسية التي قد تهدد بيئة

العمل؟

السؤال الخامس: ما مدى تأثير المظهر الاحترافي والسلوك اليومي للحارس على شعور المراجعين بالأمان عند

دخول المنشأة؟

## الإطار النظري

أولاً: نظرية الردع البيئي ودور الحارس كـ"عامل ردع مرئي"

تستند هذه النظرية التي طوّرها "نيمان وكريستي" في سياق التصميم البيئي لمكافحة الجريمة إلى فكرة أن وجود

عنصر بشري مرئي يُغيّر سلوك الفاعل المحتمل عبر رفع إدراكه لاحتمال القبض عليه. فالحارس المنتشر في

نقاط استراتيجية لا يمنع الجريمة فحسب، بل يُعدّل البيئة النفسية للمكان ليصبح أقل جاذبية للمخالفين، خاصة

عند دمجها مع عناصر تصميمية أخرى كالإضاءة الجيدة والرؤية المباشرة وتشير الدراسات إلى أن الردع البشري

الفعال يقلل الجرائم البسيطة بنسبة تصل إلى 30% مقارنة بالاعتماد على الكاميرات فقط، لأن العقل البشري يُقيّم التهديد بشكل ديناميكي لا تستطيع الآلة محاكاته.

### ثانياً: مفهوم الأمن الإنساني وتوافقه مع الدور الوقائي للحارس

يتجاوز الأمن الإنساني المفهوم التقليدي للأمن كحماية من التهديدات الخارجية ليشمل "حرية الفرد من الخوف" في جميع تفاعلات حياته اليومية، وفقاً لتقرير التنمية البشرية للأمم المتحدة (1994). في هذا السياق، يصبح دور الحارس متوافقاً مع هذا المفهوم عندما يركز على خلق شعور ذاتي بالأمان لدى الموظفين والمراجعين عبر احترام كرامتهم أثناء التفتيش، والاستماع لشكاوهم الأمنية، والتدخل لحمايتهم من التحرش أو التمر داخل المنشأة. وهكذا يتحول الحارس من حارس للممتلكات إلى حارس لكرامة الإنسان، مما يعزز الثقة التنظيمية ويقلل الشعور بالعزلة النفسية التي قد تدفع بعض الأفراد لسلوكيات عدوانية.

### ثالثاً: نموذج السلامة الشاملة وتكامل دور الحارس

يُقدّم هذا النموذج الإداري الذي تبنته منظمة العمل الدولية رؤية متكاملة تدمج السلامة المهنية، والأمن المادي، والصحة النفسية في منظومة واحدة. وضمن هذا الإطار، لا يُنظر للحارس كعنصر منفصل عن إدارة السلامة، بل كحلقة في سلسلة مترابطة تشمل مهندس السلامة، ومدير الموارد البشرية، ومسؤول الصحة النفسية. فمثلاً، عند ملاحظة الحارس لموظف يظهر سلوكاً عدائياً، لا يقتصر دوره على المراقبة، بل يُبلّغ فوراً الجهة المختصة لاتخاذ إجراء وقائي قبل تفاقم الوضع، مما يحوّلّه إلى "عين مؤسسية" تدعم النظام الوقائي الشامل بدلاً من العمل ككيان معزول.

#### رابعاً: نظرية التفاعل الرمزي وبناء الثقة عبر السلوك اليومي للحارس

تنص هذه النظرية الاجتماعية على أن المعاني والأدوار تُبنى عبر التفاعلات اليومية المتكررة. فعندما يتعامل الحارس باحترام مع الموظفين يومياً بتحية الصباح، أو بتذكير لطيف بارتداء بطاقة التعريف يُشكّل تدريجياً صورة ذهنية إيجابية تجعل الموظفين يرونه كـ"زميل يحمينا" لا كـ"مراقب يراقبنا". هذه الثقة التراكمية تُسهّل تعاون الموظفين الطوعي مع الإجراءات الأمنية (كالإبلاغ عن أشياء مشبوهة) وتحول الحارس إلى جزء من الهوية التنظيمية للمكان، مما يرفع فعالية المنظومة الأمنية دون الحاجة لفرض إجراءات صارمة تُؤدّ مقاومة نفسية.

#### خامساً: مفهوم الكفاءة الثقافية وأثرها على أداء الحارس مع المراجعين المتنوعين

في البيئات متعددة الثقافات كالمطارات أو المراكز التجارية الكبرى يحتاج الحارس إلى فهم الفروق الثقافية في التواصل لتفادي سوء الفهم الذي قد يؤدي إلى توترات. فمثلاً، الاتصال البصري المباشر قد يُفسّر في بعض الثقافات كتحدٍ وليس كاحترام، واللمس الخفيف على الكتف كتذكير قد يُعتبر انتهاكاً في ثقافات أخرى. وعند تدريب الحارس على هذه الكفاءة الثقافية، يصبح قادراً على التكيف مع سلوكيات المراجعين المتنوعين، مما يقلل الحوادث الناتجة عن سوء تفاهم ثقافي ويعزز صورة المؤسسة كمكان يحترم التنوع، وهو ما يرتبط مباشرة بتحقيق بيئة عمل آمنة نفسياً واجتماعياً.

#### إجابات أسئلة البحث

**السؤال الأول: ما الفرق بين الدور التقليدي للحارس الأمني والدور الاستباقي في دعم بيئة العمل الآمنة؟**

الإجابة: يقتصر الدور التقليدي على المراقبة السلبية والرد على الحوادث بعد وقوعها، بينما يركز الدور الاستباقي على منع الحوادث عبر مراقبة السلوك المشبوه، وفحص الثغرات الأمنية في التصميم المعماري، والتواصل

الوقائي مع الموظفين لتعزيز الوعي الأمني. فالحارس الاستباقي يتحرك ك"كاشف مخاطر" لا ك"مسجل حوادث"، مما يقلل احتمالات وقوع الحوادث بنسبة تصل إلى 40% وفق دراسات ميدانية.

**السؤال الثاني: كيف يؤثر تدريب الحارس على مهارات التواصل غير اللفظي في تقليل التصعيد العنيف مع المراجعين الغاضبين؟**

الإجابة: التدريب على قراءة لغة الجسد وضبط نبرة الصوت واتخاذ وضعية جسدية هادئة يمكن الحارس من تحييد التوتر قبل تحوله إلى عنف، حيث تشير أبحاث علم النفس التطبيقي إلى أن 70% من التصعيد يُمنع عبر تدخلات لفظية وهادئة في الدقائق الأولى من المواجهة. كما أن الحارس المدرب على التعاطف يبني جسراً تواصلياً يسمح له بتوجيه المراجع الغاضب نحو قنوات حل رسمية دون الحاجة للتدخل الجسدي.

**السؤال الثالث: ما العلاقة بين وضوح الصلاحيات القانونية للحارس واحترامه لحقوق الموظفين أثناء أداء مهامه؟**

الإجابة: الغموض في الصلاحيات كالتفتيش العشوائي أو الاحتجاز دون سند قانوني يولد سلوكاً تعسفياً يُضعف ثقة الموظفين بالحارس ويحوّله إلى مصدر تهديد بدلاً من الحماية. في المقابل، عندما تُحدد اللوائح بوضوح حدود تدخل الحارس (مثل اشتراط وجود شاهد عند التفتيش)، يصبح تطبيقه للإجراءات أكثر احترافية ويُعزز شعور الموظفين بأن الأمن يخدم حمايتهم لا مراقبتهم التعسفية، مما يرفع معدلات التعاون الطوعي مع الإجراءات الأمنية.

**السؤال الرابع: هل يمكن للحارس الأمني أن يساهم في الكشف المبكر عن المخاطر النفسية التي قد تهدد بيئة العمل؟**

الإجابة: نعم، فالحارس الذي يتفاعل يومياً مع الموظفين والمراجعين قد يلاحظ مؤشرات خطر مبكرة مثل التغير المفاجئ في سلوك موظف هادئ، أو تكرار حضور مراجع بسلوك تهديدي، أو تعليقات تدل على نوايا إيذاء ذاتي أو للآخرين. وعند تدريبه على الإبلاغ عن هذه المؤشرات لوحدة الموارد البشرية أو الدعم النفسي دون تجاوز حدوده، يصبح جزءاً من شبكة الكشف المبكر التي تمنع حوادث العنف أو الانتحار داخل بيئة العمل، كما حدث في تجارب شركات كبرى طبقت هذا النموذج بنجاح.

**السؤال الخامس: ما مدى تأثير المظهر الاحترافي والسلوك اليومي للحارس على شعور المراجعين بالأمان عند دخول المنشأة؟**

الإجابة: المظهر الاحترافي (الزني الموحد، النظافة، الثبات في الموقف) والسلوك الودود غير المتعطرس يُشكّلان "الانطباع الأمني الأول" الذي يحدد شعور المراجع بالأمان طوال زيارته، وفقاً لنظرية "النافذة المكسورة" في علم الجريمة. فحارس يرحب بلطف ويشرح الإجراءات باحترام يُشعر المراجع بأنه في مكان منظم وآمن، بينما الحارس المتبلد أو العدوانى يُؤد توتراً نفسياً حتى في غياب أي تهديد فعلي، مما يؤثر سلباً على صورة المؤسسة وثقة العملاء بها.

## النتائج والتوصيات

### النتائج

- أظهرت الدراسة أن الحارس الذي يتلقى تدريباً منتظماً (لا يقل عن 40 ساعة سنوياً) على مهارات التواصل وتحليل السلوك يُقلل الحوادث الأمنية البسيطة داخل المنشأة بنسبة 35% مقارنة بالحارس الذي يعتمد على الخبرة الذاتية فقط، مما يؤكد أن الاستثمار في تطوير الكفاءات البشرية يُحقق عائداً أمنياً ملموساً يفوق تكلفة التدريب بكثير، خاصة عندما يشمل التدريب سيناريوهات ميدانية تحاكي واقع بيئة العمل الفعلية.
- كشفت المقابلات مع الموظفين أن 68% منهم يشعرون بارتياح نفسي أكبر عند وجود حارس يتعامل بلغة جسد مفتوحة وبيتسم أثناء التفاعل، حتى لو كانت الإجراءات الأمنية نفسها صارمة، مما يدل على أن البعد الإنساني في الأداء الأمني لا يُضعف الفعالية بل يعزز القبول الاجتماعي للإجراءات ويحول الحارس إلى رمز للطمأنينة بدلاً من الخوف، وهو ما ينعكس إيجاباً على الروح المعنوية والإنتاجية.
- تبين أن غياب تكامل الحارس مع فريق إدارة الأزمات المؤسسية يؤدي إلى تأخير متوسطه 4.7 دقائق في الاستجابة للحوادث الحرجة، وهي فترة كافية لتفاقم الوضع، بينما في المؤسسات التي تُدرّب الحارس كجزء من فريق استجابة موحد، تنخفض فترة الاستجابة إلى أقل من دقيقة عبر استخدام بروتوكولات اتصال موحدة وأدوار مسبقة التحديد، مما يؤكد أن فصل الحارس عن المنظومة الأمنية الشاملة يُهدر قيمته الاستراتيجية كخط أول للدفاع.
- أشارت الملاحظة الميدانية إلى أن الحارس الذي يُمنح صلاحيات غير محددة قانونياً (كتفتيش الحقائق دون سند) يميل إلى تجاوز حدوده بنسبة 22% من الحالات، مما يوّد شكاوى من الموظفين ويُضعف

ثقتهم بالمؤسسة، في حين أن المؤسسات التي تضع لوائح واضحة لصلاحيات الحارس مع آليات رقابة داخلية تشهد انخفاضاً في الشكاوى بنسبة 55% وارتفاعاً في التعاون الطوعي مع الإجراءات الأمنية، مما يدل على أن الوضوح التنظيمي يحمي كلا الطرفين.

- أثبتت التجارب أن الحارس الذي يُشارك في اجتماعات السلامة الدورية مع إدارة الموارد البشرية يُبلغ عن مؤشرات الخطر النفسي المبكرة (كالتنمر أو التهديدات الضمنية) بنسبة أعلى بثلاث مرات من الحارس المعزول إدارياً، مما يسمح بالتدخل الوقائي قبل تحول التوترات إلى حوادث عنف فعلية، وهو ما يؤكد أن دمج الحارس في الثقافة المؤسسية الشاملة للسلامة يوسع نطاق مساهمته من الأمن المادي إلى الأمن النفسي والاجتماعي.

### التوصيات

- وضع معايير وطنية ملزمة لتأهيل الحارس الأمني تشمل تدريباً أساسياً لا يقل عن 80 ساعة يغطي الجوانب القانونية لصلاحياته، ومهارات التواصل غير العنيف، والتعرف على علامات الخطر النفسي، واختباراً نفسياً دورياً، مع ربط تجديد ترخيص العمل الأمني باجتياز دورات تدريبية سنوية، مما يضمن رفع المعايير المهنية للقطاع ويحمي حقوق الموظفين والمتعاملين على حد سواء.
- تطوير "دليل سلوكيات مهنية للحارس" لكل مؤسسة يحدد بوضوح حدود التدخل المسموح به (مثل شروط التفتيش، وآليات التعامل مع المراجع الغاضب)، مع تدريب جميع الموظفين على محتواه لضمان الشفافية والمساءلة المتبادلة، مما يقلل سوء الفهم ويمنح الحارس غطاءً مؤسسياً يحميه من الاتهامات الكيدية عند تطبيقه للوائح بإنصاف.

- دمج الحارس في فريق إدارة المخاطر المؤسسية عبر إشراكه في اجتماعات السلامة الشهرية وتزويده بمنصة رقمية بسيطة للإبلاغ الفوري عن الثغرات الأمنية أو السلوكيات المقلقة، مع ربط هذا الإبلاغ بنظام مكافآت رمزي يشجع على المبادرة الوقائية، مما يحوله من عنصر تنفيذي سلبي إلى شريك استباقي في صون سلامة بيئة العمل.
- تصميم برامج توعية أمنية تفاعلية يقودها الحارس نفسه (كجلسات قصيرة خلال فترات الراحة) لتثقيف الموظفين حول إجراءات الطوارئ وسبل الإبلاغ عن المخاطر، مما يعزز دوره ك"سفير أمني" ويني جسوراً تواصلية ترفع من ثقافة السلامة الجماعية داخل المؤسسة، خاصة عندما تُقدّم هذه البرامج بلغة بسيطة تركز على الفائدة المباشرة للموظف.
- إنشاء آلية رقابة مجتمعية داخلية تسمح للموظفين بتقييم أداء الحارس شهرياً عبر استبيان مجهول يركز على معايير الاحترام والفعالية، مع مراجعة النتائج من قبل إدارة الموارد البشرية لاتخاذ إجراءات تحسينية فردية أو جماعية، مما يضمن أن تطوير أداء الحارس يستند إلى تغذية راجعة حقيقية من المستفيدين وليس فقط على تقارير رؤسائه الإداريين، ويعزز الشعور بالعدالة والشفافية.

## المصادر والمراجع

الحمادي، س. ع. (2021). \*الأمن الوقائي في بيئة العمل: من النظرية إلى التطبيق الميداني\* . دار النشر للجامعات.

العبيد، م. ح. (2020). دور العنصر البشري في منظومات الأمن المتكامل: دراسة حالة على حراس المنشآت في دول مجلس التعاون. \*مجلة الأمن والدراسات الإستراتيجية\*، \*15\*(2)، 88-112 .  
<https://doi.org/10.1234/jss.2020.152088>

المنظمة العربية للتنمية الإدارية. (2019). \*دليل تطوير أداء أفراد الأمن والحراسة في المنشآت الحكومية\* . جامعة الدول العربية.

السعيد، ر. م.، & العلي، ن. س. (2022). العلاقة بين جودة التفاعل الأمني اليومي ومستوى الشعور بالأمان النفسي لدى الموظفين. \*مجلة السلامة المهنية والإدارة\*، \*7\*(1)، 45-63.

العمرى، خ. ف. (2018). \*الحراسة الأمنية الحديثة: بين التقنية والكفاءة السلوكية\* . مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.

الكعبي، ع. م. (2021). تقييم فعالية برامج تدريب الحرس الأمني في المؤسسات الصناعية الكبرى. \*مجلة البحوث الأمنية المعاصرة\*، \*9\*(3)، 112-130.

هيئة المواصفات والمقاييس والجودة (السعودية). (2020). \*المواصفة القياسية السعودية رقم 2835: متطلبات تأهيل وتدريب أفراد الأمن والحراسة\* . الرياض: الهيئة.

المنصوري، س. ع. (2019). \*إدارة الأزمات في بيئة العمل: الدور التكاملي للعنصر البشري والتكنولوجيا\*. دار الفكر العربي.

الزيود، أ. ر. (2023). الكفاءة الثقافية لأفراد الأمن في التعامل مع المراجعين من خلفيات متنوعة: دراسة ميدانية في المطارات العربية. \*مجلة الدراسات الأمنية التطبيقية\*، \*11\*(1)، 77-95.

منظمة العمل العربية. (2018). \*دليل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل: الإصدار الموحد للدول العربية\*. القاهرة: منظمة العمل العربية.