

دور اخلاقيات العمل في تعزيز فاعلية امن المعلومات

دراسة استطلاعية في جمعية الهلال الاحمر العراقي / ميسان

م . رياض ضياء عزيز الصفو م . علاء عبد السلام مصطفى العباسي

كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة ميسان

الملخص

يتطرق البحث إلى موضوع أخلاقيات الأعمال وعلاقته بأمن المعلومات بوصفهما من الموضوعات المعاصرة التي تكتسب أهميتها ومداهما من واقع حال المنظمات المحلية والعالمية التي تسعى إلى البقاء والاستمرار من خلال امتلاك الميزات التنافسية ذات البعد الأخلاقي بأمن المعلومات سواء تجاه الزبائن أو العاملين أو أية جهة أخرى .
طرح البحث عدد من المبررات والتساؤلات التي تحدد أوجه تعامل جمعية الهلال الاحمر العراقي / ميسان مع موضوع أخلاقيات الأعمال لتعزيز فاعلية امن المعلومات ، وانتهى البحث باستنتاجات وتوصيات حاولت تسليط الضوء على الأطر النظرية للموضوع والأبعاد التطبيقية له .

Abstract

Address search on the subject of business ethics and its relationship to information security as contemporary topics that are gaining importance and extent of the reality of the local and international organizations that seek to survive through the possession of a moral dimension to information security competitive advantages both to the customers or employees or any other party.

Find ask a number of questions and justifications that define aspects of dealing Iraqi Red Crescent / Missan body with the subject of business ethics to enhance the effectiveness of information security, and the search is over the conclusions and recommendations tried to highlight the theoretical frameworks of the subject and applied dimensions him.

المقدمة

تعد الأخلاق بأبعادها الثلاثة (البعد الأخلاقي المهني ، البعد الأخلاقي للأعمال ، البعد الأخلاقي (الصرف)) العنصر الحي الذي يقدم للمنظمة فرصة جوهرية تستطيع من خلالها ان تحقق اكبر قدر من أمنية المعلومات، لذلك من مصلحة المنظمة أن تجعل الكل يلتزم بها بناء على لائحة أو ميثاق توضح أخلاقيات العمل من منظور المنظمة بحيث تكون ملزمة لكل العاملين،
أن بداية الألفية الثالثة للقرن الواحد والعشرون أظهرت عمقاً وتحديات أكبر في حماية الملكيات والسيطرة الكاملة عليها وذلك لإلغاء الحدود الإدارية والسياسية في شبكات الاتصالات وإلغاء دور الإدارات السياسية في التحكم بعالم الاتصالات بشكل عام وعالم الإنترنت بشكل خاص .
وهذا ما سيحاول البحث الحالي دراسته عبر مجموعة من المباحث الآتية :

المبحث الأول : منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

لا شك أن كل منظمة تسعى إلى البحث عن كل ما يعزز ويدعم أمن معلوماتها . وعلى هذا الأساس يمكن تأشير مشكلة البحث بالسؤال الآتي:
(هل هناك علاقة لأخلاقيات العمل في تعزيز فاعلية أمن المعلومات للمنظمة ؟)

ثانياً : أهداف البحث

يمكن تقسيم أهداف البحث إلى هدفين أساسيين :
١ . تقديم دراسة نظرية حول دور أخلاقيات العمل في تعزيز فاعلية أمن المعلومات .
٢ . معرفة اثر أخلاقيات العمل في تعزيز فاعلية أمن المعلومات وهو الهدف الذي سيتم الوصول إليه من خلال تحليل إجابات الأفراد المبحوثين .

ثالثاً : أهمية البحث

يمكن تلخيص أهمية البحث من خلال الآتي :
١ . تتجسد أهمية البحث أكاديمياً من خلال تناولها لموضوع اخلاقيات العمل وامن المعلومات ، وذلك ضمن إطار تكاملي للاستفادة من التراكم المعرفي والنظري لإثراء المكتبات العراقية والعربية .
٢ . تقديم التوصيات المبنية على أسس علمية والذي بدوره سوف يوفر مزايا عديدة تستفيد منها المنظمة المبحوثة .

رابعاً : فرضية البحث

اعتماداً على المشكلة المذكورة آنفاً يمكن القول أن فرضية البحث هي :
(عدم وجود علاقة تأثير معنوية لأخلاقيات العمل في تعزيز امن المعلومات)

خامساً : أنموذج البحث



سادساً : أساليب جمع البيانات

١. الجانب النظري : تم الاعتماد في جمع البيانات على الكتب والبحوث والانترنت .
٢. الجانب العملي : تم الاعتماد فيه على استمارة الاستبانة التي وزعت على الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة.

سابعاً : مجتمع وعينة البحث

تم اختيار جمعية الهلال الأحمر العراقي / فرع ميسان* كمجتمع للبحث ووزعت فيها (٤٠) استمارة استبيان على عدد من موظفي الجمعية ، وتجدر الإشارة إلى أن العدد الذي أعيد من استمارات الاستبانة التي تم توزيعها وصل إلى (٣٩) أي أن نسبة الاستجابات كانت (٩٧.٥%) وهي نسبة كبيرة جداً ويعكس مدى اهتمام عينة البحث بالدراسة الحالية.(جدول رقم ٣ صفحة ٢١).

ثامناً : حدود البحث

١. الحدود الزمنية : ابتدأت الدراسة من ٢٠١٣/٨/١ ولغاية ٢٠١٤/٤/١٥ م .
٢. الحدود المكانية : يمكن تأشير الحدود المكانية للدراسة من خلال المنظمة عينة الدراسة وهي جمعية الهلال الأحمر العراقي / فرع ميسان .

البحث الثاني : أخلاقيات العمل

تمثل الأخلاق مجموعة من المبادئ والقيم والمعايير التي تهدي سلوكنا الإنساني وتقود فعلنا وتشكل رؤيتنا للأخر وعلاقتنا به. وينعكس السلوك الإنساني الناتج عن تأثير منظومة القيم الأخلاقية بتصرف مميز يمكن أن نطلق عليه المبدئي المسئول الذي يعامل الإنسان باحترام وكرامة . كما وتعد الأخلاق شكل من أشكال الوعي الإنساني يقوم على ضبط وتنظيم سلوك الإنسان في كافة مجالات الحياة الاجتماعية بدون استثناء في المنزل مع الأسرة وفي التعامل مع الناس، في العمل وفي السياسة، في العلم والأمانة العامة. (www.forum.ugel.org)

وما دامت الأخلاق في طور الكلام فان الحديث عنها يتجه نحو البساطة أو الحقيقة ، وأن الأخلاق ظاهرة سلوكية معقدة تبدو بأوجه مختلفة ، وقيم نسبية متباينة للظروف والأحوال. مع ذلك فان الدور المهم للأخلاق في حياتنا يبدو جلياً ومؤثراً في تاريخ الإنسانية كما هو حال تأثيرها الجوهري في التطور التاريخي للأعمال .

وإذا كان من الصحيح القول أن جذور الأخلاق تمتد في تاريخنا وثقافتنا ، وقبل كل شي في ديننا فان معاني الأخلاق تتبدل ويطرأ عليها التحول والتغيير والأمر ينطبق أيضاً على أخلاقيات الأعمال في بيئتنا العربية (ياسين، ٢٠٠٥، ٢٢٠) .

مما تقدم يرى الباحثان ان مفهوم الاخلاقيات هي تطبيق المبادئ الأخلاقية على سلوك الأفراد في المنظمات ، وبالتالي فإن القيم هي التي تصوغ أخلاق العمل لكل فرد ومن ثم يتولد من تلك الأخلاقيات نمط سلوكي إداري يكون أخلاقياً أو لا أخلاقياً .

وعليه سيتم تناول هذا الموضوع وفق النقاط الآتية :

أولاً : مفهوم أخلاقيات العمل :

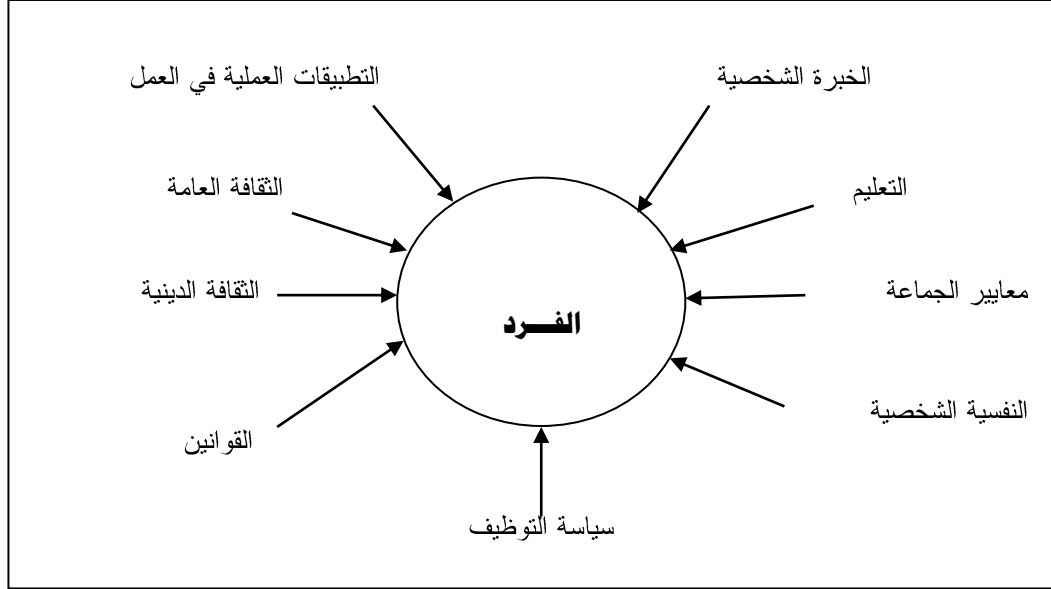
يمكن القول بان الأخلاق ما هي إلا حالة نسبية معبر عنها بسلوك أنساني وتختلف ما بين فرد وآخر ومن موقف لآخر.

ولعل ذلك راجع أساساً إلى المفاهيم الخلقية التي يؤمن بها الفرد والتي يمكن أن تكون بمثابة مرشد ودليل للتصرف والتعامل مع الحالة المطلوبة . وهذه المفاهيم ما هي إلا نتائج للتأثير البيئي على الأفراد كما في الشكل رقم (٢) .

*جمعية الهلال الاحمر العراقي /فرع ميسان جمعية إنسانية وطنية مستقلة وهي جزء من جمعية الهلال الاحمر العراقي (تأسست الجمعية في ١٩٣٢) عملها تخفيف الأم ومعاناة أبناء المجتمع من دون تمييز في أوقات السلم والحرب أثناء الكوارث الطبيعية وغير الطبيعية وتعد الجمعية واحدة من الجمعيات الفعالة في الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال

الأحمر، ويبلغ عدد المتطوعين في الفرع (٢٠٠) متطوع ويبلغ عدد موظفي الفرع (٦٤) موظف. ([www. http://ircs.org.iq](http://ircs.org.iq))

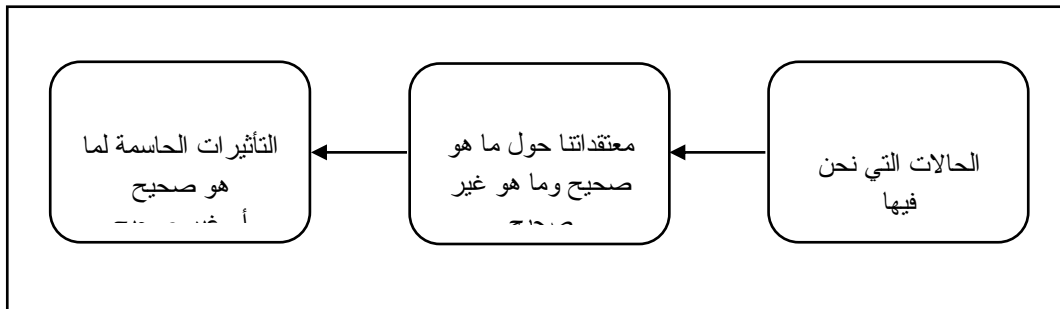
الشكل رقم (٢)
المؤثرات العامة في سلوك الفرد



المصدر: البكري، ثامر ياسر، ٢٠٠١، التسويق والمسؤولية الاجتماعية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، ص ١٣٨.

يتضح من الشكل السابق بان السلوك الفردي سيكون انعكاساً للتأثير النفسي لكل عامل بيئي يرتبط بالموقف الذي يتطلب التعامل معه، ومن هنا تكمن الصعوبة في تحديد الأخلاقيات ووضع الأسس التي يمكن اعتمادها كمرشد وحيد في السلوك والتعامل الإنساني. وضمن هذا الإطار فقد قدم (sharplin) نموذجاً في الأخلاق يوضح من خلاله نوعين من العلاقات ما بين طرفين سواء كان ذلك أفراداً أو منظمات وكلما كانت هذه العلاقات قوية فان هذا يعني تحقيقاً لمفهوم الأخلاقيات وكما في الشكل (٣).

الشكل (٣)
نموذج الأخلاقيات



المصدر: البكري، ثامر ياسر، ٢٠٠١، التسويق والمسؤولية الاجتماعية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، ص ١٣٩.

يشير الشكل (٣) ان العلاقة الأولى تتمثل بالخط المستقيم والممتد ما بين التأثيرات والمصادر المرشدة والمصممة للسلوك الأخلاقي والتي تقود إلى خلق معتقدات لدى الفرد أو المنظمة تكون فيما بعد قواعد للسلوك يتحدد في ضوءها ما هو صحيح وما هو غير صحيح. والعلاقة الثانية تتمثل بالخط المستقيم والنتيجة عن المعتقدات المتحققة لدى الفرد أو المنظمة بقرار معبر عنه بسلوك شخصي أو تنظيمي لمعالجة الحالة التي نحن بصدد اتخاذ موقف بشأنها، وعند الحديث عن أخلاقيات العمل يمكن القول

بان هذا المصطلح يدل على مبدأ اجتماعي يركز على كون الفرد مسئولاً عن العمل الذي يؤديه ، وينطلق من إيمان راسخ بان للعمل قيمة جوهرية يجب احترامها والإصرار على تميمتها (البكري ، ٢٠٠١، ١٣٩).

كما عرفت أخلاقيات العمل بأنها احد الفروع الفلسفية الأساسية المستخدمة لوضع معايير دقيقة لاتخاذ القرار وبالالاتجاه الصحيح . هذا التعريف يركز على كون الأخلاق بمثابة مرشد لاتخاذ القرار الصحيح ، ويمكن أن يكون ذلك على مستوى الفرد أو المنظمة. وبالتالي فقد تم تعريفها بأنها المفاهيم ، التطبيقات ، الفلسفة التي ترتبط مع الأحكام الخلقية والسلوك الجيد الذي يمكن أن يتلائم ويتطابق مع الحالات التي تكون بها منظمة الأعمال ، ويركز هذا التعريف على كون السلوك الجيد والتصرف الجيد يتمثل بالعلاقة بين من هم داخل المنظمة من جهة ، وكذلك علاقتها مع المجتمع بمختلف أطرافه من جهة أخرى . ولا ريب بان سلامة هذه العلاقة وقوتها على وفق الاتجاهين سيكون لهما انعكاس واضح على نجاحها في تحقيق أهدافها المخططة (مصدر سابق، ١٣٦) .

في حين عرفها (البعلي، ٢٠٠١، ٢٤) بانها بيان مبادئ السلوك الأمثل الذي ينبغي ان يكون عليها الفرد والمجتمع .

إما (الشبيكي، ٢٠٠٥، ٣) اشار الى انها مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الموظف وترتبط هذه المبادئ والمعايير العامة بتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في موقف معين .

وعرفها (Hellriegel & Slocum, ١٩٩٦, ١٤٦) بأنها مجموعة من القواعد الأخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصحيح والخاطئ من التصرفات ، كما أنها تسهم في تحديد المعايير اللازمة لما هو جيد وسيئ من التصرفات والأفعال التي يقوم بها الأفراد.

تأسيساً على ما تقدم يرى الباحثان ان الأخلاق تمثل سلوك أنساني مبني على أساس مجموعة من القيم والمبادئ والمعتقدات المكتسبة والتي تحدد للشخص معنى الخطأ والصواب في المواقف المختلفة.

ثانياً: أهمية أخلاق العمل

عند الحديث عن أهمية الأخلاق وتأثيرها بشكل خاص في ظل المنظمة نطرح التساؤل الآتي: لماذا نحن بحاجة إلى الأخلاق ؟

الإجابة عن هذا التساؤل يمكن أن تمتد إلى نقاط عديدة ومتغيرات كثيرة ولكن يمكن حصرها وبما يتفق مع تحديد المفهوم للأخلاقيات وكالاتي : (البكري، ٢٠٠١، ١٤٠)

١. شيوع بعض الأعمال المضادة أو غير المرغوب فيها وبما لا يتفق مع أهداف وسياسة المنظمة . فقد أجرى مجموعة من الباحثين في جامعة اوهايو دراسة على عينة من مدراء الشركات الأمريكية مجموعها (٢٨١) مديراً وكان من بين الأسئلة التي تضمنتها الدراسة ، تحديد ابرز الأفعال للأخلاقية التي يواجهها المدراء ، فاحتلت "الرشوة" المرتبة الأولى من اهتمامات هؤلاء المدراء لما لها من آثار سلبية على الأفراد العاملين والمنظمة ذاتها .

٢. حاجة المجتمع لوضع قواعد أخلاقية لعمل المنظمات :

وان لم تقم بشكل طوعي بذلك، فإنها ستواجه ضغطاً من الرأي العام أو المنظمات الحكومية، وبالتالي ستكون بمثابة معايير لقياس الأداء المرتبط بأخلاقيات العمل .

٣. سلوك الأفراد أو المجاميع البشرية :

لا يمكن ضبطه من خلال التشريعات القانونية فقط ، لذلك تكون الحاجة لمعايير أخلاقية تحدد النمط السلوكي للأفراد وبما يتفق مع القيم الاجتماعية السائدة . وبالتالي يمكن القول بان المسؤولية الاجتماعية معبر عنها من خلال الأخلاقيات هي أكثر شمولية من المسؤولية القانونية.

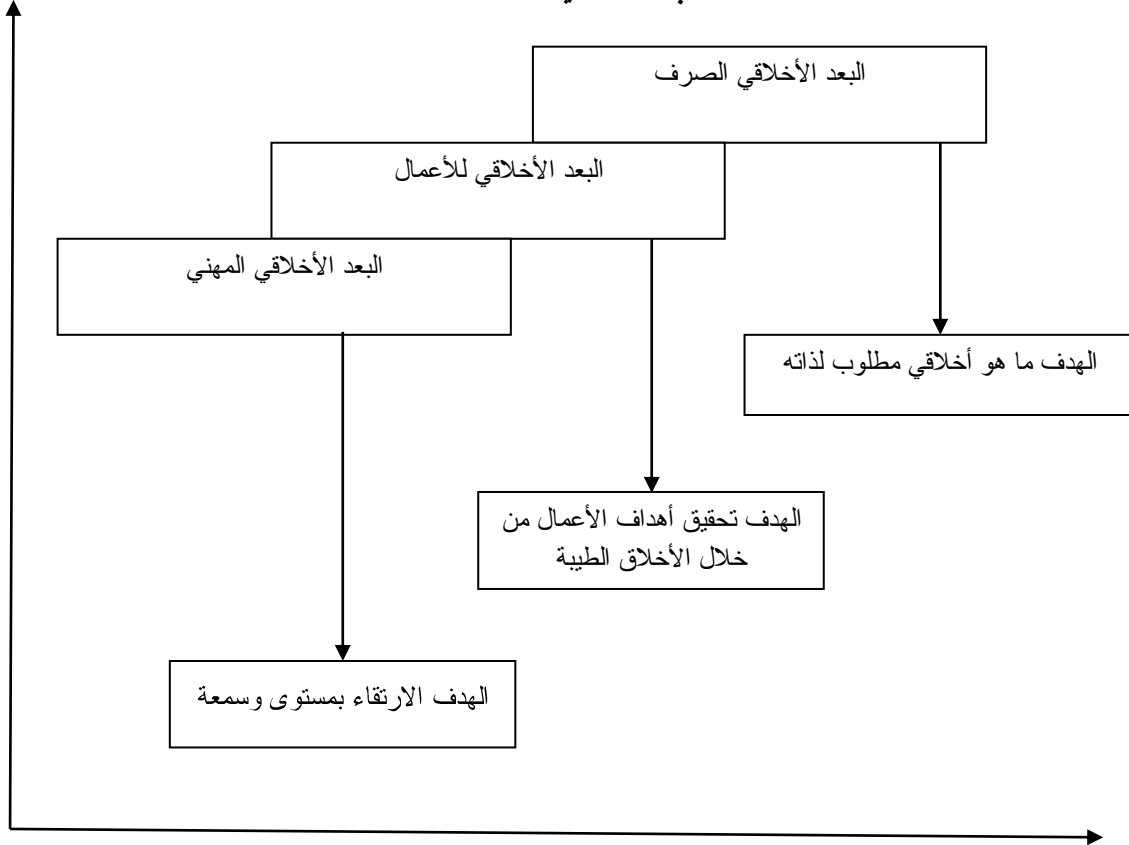
٤. الكثير من القرارات المتخذة من قبل المدراء لا تتم عن استيعاب كاف لأخلاقيات العمل وخصوصاً عندما تمتد آثارها إلى خارج المنظمة وتتصل بالمجتمع .

ثالثاً: المدونة الأخلاقية

أن مدونة الأخلاقيات هي وثيقة تصدرها الشركة تتضمن مجموعة القيم التي تتبناها المنظمة في توجيه وممارسة أعمالها والتي تساعد العاملين في مواجهة القضايا والمشكلات .

كما أن هناك مدونات قواعد وآداب المهنة التي تصدرها الجمعيات المهنية التي تعبر عن المبادئ والمعايير التي يجب الالتزام فيها من قبل اعضاء المهنة . وفي هذا السياق يمكن الإشارة إلى ثلاثة أبعاد أو مستويات في علاقة الأخلاقيات بالأعمال من خلال مدونات الأخلاقية والشكل (٤) يوضح هذه الأبعاد حيث يظهر من الشكل أنها مترابطة ومتداخلة مع بعضها البعض .

الشكل (٤)
الأبعاد الأخلاقية الثلاثة



المصدر : نجم، عبود نجم، ٢٠٠٧، إدارة المعرفة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص ٥٥٤

وهذه الأبعاد هي : (نجم ، ٢٠٠٧ ، ٥٥٥)

١. البعد الأخلاقي المهني :

إن الجمعيات المهنية تصدر مدونات قواعد وآداب المهنة تلزم أعضائها بها ، وهذا ما تجده في الجمعية الطبية وجمعية المحامين أو المحاسبين كما نجده في جمعيات الحاسوب أو العاملين في مجال علوم أو مهن الحاسوب وغيرها من مجالات المعرفة والمعلومات .

ومما يلاحظ عليه انه مقصور على أعضاء المهنة وغرضه الارتقاء بها وان كانت بعض مبادئه الأخلاقية هي مرتبطة بتوخي المنافع وتجنب الضرر للمجتمع والعملاء .

٢. البعد الأخلاقي للأعمال :

تصدر منظمات الأعمال مدونتها الأخلاقية التي تلزم جميع العاملين في مجال المعرفة وجمع معالجة وخرن المعلومات على الحاسوب وشبكة الشركة . وهذا يعني أن المدونة الأخلاقية للمنظمة تميل لتوسيع مجال اهتمامها الأخلاقي لتعطي مهناً ووظائف عديدة ومختلفة في إطار رؤية المنظمة للأخلاقيات في مجال عملها .

٣. البعد الأخلاقي الصرف:

وهذا ما يمثل الأخلاقية المثالية التي ترتبط بعمل ما هو صواب لأنه صواب وليس لأنه الأفضل للأعمال أو المهنة .

وتجدر الإشارة إلى أن بعض المنظمات من أجل إبراز مسؤولياتها الأخلاقية أصدرت خلال العقدين الماضيين مدونات أخلاقية ، وان هذه المدونات تميل لان تتحول إلى المجال الدولي . وان المنظمات أصبحت توزع هذه المدونات على العاملين فيها على نطاق واسع وتقيم الحلقات الدراسية والبرامج التدريبية من أجل التوعية بها . كما اعتمدت المنظمات بهدف التأكيد على اهتمامها بالقضايا الأخلاقية إلى تشكيل لجنة الأخلاقيات في المنظمة أو مكاتب تعمل بدوام كامل من أجل إن تتبنى المدونة الأخلاقية في الحالات الاتية : عند حدوث كارثة تنظيمية ، الحاجة الى اللوائح القانونية ، تساؤلات العاملين الجدد مما يجب عمله في حالات معينة ، أخيراً الشكوك الداخلية حول ممارسات معينة .

رابعاً : وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل

هناك العديد من الوسائل التي يمكن إتباعها لغرض ترسيخ أخلاقيات العمل ومنها :
(faculty.ksu.edu.sa)
١ . تنمية الرقابة الذاتية :

فالموظف الناجح هو الذي يضع ضميره مراقباً لذاته ويراعي المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية ، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستتجح المنظمة بلا شك . هذه الرقابة تمنع من الخيانة ، وتساعد الفرد على تبني مفهوم الأمانة ، لذا فهي من المقومات المنطق عليها في العالم .

٢ . وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة :

لان الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحياناً من ضعف النظام أو عدم وضوحه . ويمكن للمنظمة أن تخصص مكتباً خاصاً للاهتمام بأخلاق المهنة ، يقوم عليه مجموعة من الموظفين ، ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق ، وسيكون مردود هذا المكتب على أداء العمل عالي .

ومن وسائل التوعية بهذه الأنظمة ما ورد في نظام العمل والعمال بأنه يجب على صاحب العمل والعمال معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ، ليكون كل منهما على بينة من أمره ، وعالماً بما له وما عليه .

كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمنظمة لائحة للجزاءات على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل .

٣ . القدوة الحسنة :

فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة ، فهم كذلك من باب أولى .

٤ . تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة :

فإذا اقتنع العمال بان العمل عبادة ، وان العمل وسيلة لتنمية الوظيفة ، وازدهار البلد وتحسين مستوى الدخل ، زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة .

٥ . محاسبة الموظفين والمسؤولين :

فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام ، وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام .

٦ . التقييم المستمر للموظفين :

مما يحفز الموظفين على تطوير أنفسهم إذا علموا ان من يطور نفسه يقيم تقييماً صحيحاً ، وينال مكافأته على ذلك ، والتقييم يساعد المسؤولين على معرفة مستويات موظفيهم وكفاءتهم ونقاط إبداعهم .

البحث الثالث : أمن المعلومات

تطور مفهوم امن المعلومات وامن الحواسيب عبر سنوات نتيجة تطور تقنيات المعلومات واستخدامات الحواسيب ومردوداتها ، وأضحى الموضوع يبحث على مستويات مختلفة من

الناحيتين النظرية والعملية ، وقد اعتمدت عدة دول معايير محددة لتحديد صنف الأمانة (السالمي ، ٢٠٠٠ ، ٢٤٩) .

ويهدف هذا المحور إلى التعرف على هذا الموضوع والإشارة إلى مضامينه من خلال الفقرات الآتية :

أولاً : أهمية المعلومات ومميزاتها

لقد كثر الحديث عن امن المعلومات من جهة وأهمية المعلومات من جهة أخرى دون التطرق إلى الربط بين علاقة الجرائم بشمول المعلومات بهذه الجرائم . وبمعنى آخر لماذا توجه المجرمون إلى سرقة وارتكاب الجرائم في مجال المعلومات بهذا الكم وبالخطورة التي نشاهدها ونلمسها أو نسمع عنها عبر وسائل الإعلام ؟ ما الذي تتمتع به المعلومات حالياً - رغم وجودها - منذ آلاف السنين مما شجع المجرمين لارتكاب جرائمهم بهذا المجال ؟

وللإجابة عن هذا التساؤل نوضح الآتي :

أهم عناصر ومميزات ومواصفات المعلومات :

١. إن المعلومات متوفرة في أي مكان وزمان .

٢. إن المعلومات في نمو مستمر وتجدد مستمر ، فهي تمتاز بالديمومة والبقاء والخلود ، ولا تنضب مطلقاً نتيجة لكثرة الاستخدام ، كما هو مع الكثير من الموارد الطبيعية فهي على العكس تزداد وتتكاثر مع الاستخدام .

٣. إن إنتاج المعلومات والبحث عنها واستخدامها لا يكلف كثيراً قياساً بالنتائج والفوائد التي تجني منها على المستوى الاقتصادي والمالي .

٤. إن ظهور وتطور تكنولوجيا الحواسيب والاتصالات أصبح بالإمكان تناقل كميات هائلة من المعلومات عبر أرجاء العالم بسرعة هائلة إلى أصحاب القرار ورجال المال والاقتصاد والإدارة .

٥. إن استخدامات المعلومات منح أسواق ومجالات عمل جديدة ، ووجد منظمات ومؤسسات تتعامل معها بشكل مباشر أو غير مباشر وصارت تدر أرباحاً كبيرة بدون حاجة إلى توفير مستلزمات مكانية أو أجهزة ثقيلة أو مواد أولية مكلفة مثل : البرمجيات ، شبكات المعلومات، خدمات المعلومات المحوسبة ، قواعد البيانات العالمية والمتخصصة ، مزودي المعلومات ... الخ .

٦. المعلومات هلامية يمكن أن تنتقل بأشكال متنوعة وتتشكل وفق الحاجة وحسب طريقة الاستخدام وبسهولة .

وعلى أساس النقاط أعلاه فالمعلومات أضحت منتج من أهم المنتجات فكلفتها أو كلفة إنتاجها قليلة ومردوداتها وفوائدها المالية عالية وفي ارتفاع مستمر مما له أثر في انتعاش الأسواق (السامرائي والزعبي ، ٢٠٠٤ ، ٢٣٨) .

ثانياً : التطور التاريخي لأمن المعلومات

إن التطورات المتعاقبة والسريعة أدت إلى ظهور أمانة المعلومات منذ البداية ووصلت الآن إلى نقطة عالية التعقيد والاهتمام .

كانت الحواسيب في البداية تشغل من قبل نفس الأفراد الذين أعدوا البرامج وقاموا بصيانتها . وكان أهم ما يشغل هؤلاء الأوائل كيفية تنفيذ الأجهزة للايعازات المطلوبة منها . ولم يكونوا مشغولين بأمن المعلومات بقدر انشغالهم بعمل الأجهزة . ولذلك كانت الأمانة حول تحديد الوصول أو الاطلاع على البيانات من خلال منع الغرباء الخارجيين من التلاعب في الأجهزة .

ولذلك كان ظهور مصطلح امن الحواسيب (Computer Security) خلال الستينات يعني حماية الحواسيب وقواعدها البيانية ، ونتيجة التوسع في الاستخدام والتطبيقات وما تؤديه من منافع كبيرة نظراً للتعامل مع كمية كبيرة من البيانات ، تغير التركيز في الأمانة ليتمثل السيطرة على البيانات وحمايتها .

ثم شهدت السبعينات الانتقال إلى امن البيانات (Data Security) ورافق ذلك استخدام رموز سرية بسيطة للسيطرة على الوصول إلى البيانات بالإضافة إلى إجراءات إضافية لحماية مواقع الحواسيب من الكوارث واعتماد خطط استرجاع سريعة للبيانات وخرن نسخ احتياطية لها وللبرمجيات بعيداً عن موقع الحاسوب .

أما مرحلة الثمانينات والتسعينات وحتى المرحلة الحالية فهي مرحلة امن المعلومات (Information Security) حيث أدى التركيز على المعالجات الدقيقة إلى الانتقال من أمنية البيانات إلى أمنية المعلومات . وعليه يجب المحافظة على المعلومات وتكاملها وتوفيرها ودرجة توثيقها ، حيث أن الإجراءات الأمنية المناسبة أمكنت ضمان النتائج المرجوة وقلصت اختراق المعلومات أو التلاعب بها (السالمي ، ٢٠٠٠ ، ٢٤٩) .

ثالثاً : مفهوم امن المعلومات

شاع استعمال مصطلح امن المعلومات (Information Security) بعد استخدام الحواسيب والبرمجيات بتطبيقاتها المختلفة وفي المجالات الحياتية والثقافية والإدارية المعقدة أيضاً. إن سهولة استخدام البرمجيات وتطور الشبكات ساعد على تدفق المعلومات وأتاح فرصاً أكبر لدخول المستخدمين إلى أكبر قدر ممكن من المواقع والملفات ومصادر المعلومات في شتى بقاع العالم ، وهذا يعد طبعاً من مميزات عصر تكنولوجيا المعلومات ولكنه عرض المعلومات في الوقت ذاته إلى الخطر ، فالإتاحة الحرة للمعلومات فتحت الأبواب للجميع ولم تفرق ما بين المستخدم الجيد والأخر غير الجيد مما جعل المعلومات لقمة سائغة للأشخاص الخطأ الذين يعرضونها للتلف والأذى والتخريب .

ومن هذا المنطلق كان لا بد للمعلومات إن تحمي وتصلح وتحصن . وهكذا ظهر مفهوم امن المعلومات ، والذي يمكن تعريفه بأنه الطرق والوسائل المعتمدة للسيطرة على كافة أنواع ومصادر المعلومات وحمايتها من السرقة والتشويه والابتزاز والتلف والضياع والتزوير والاستخدام غير المرخص وغير القانوني (السامرائي والزعبي، ٢٠٠٤، ٢٣٨) .

أما (السالمي، ٢٠٠٣، ٣٦١) فيشير إلى انه العلم الذي يهتم بدراسة طرق حماية المعلومات المخزونة ضمن الحاسوب " الكمبيوتر " وأنظمة الاتصالات ، ويتناول سبل التصدي للمحاولات (الطرق) الرامية إلى معرفة المعلومات المخزونة ضمن الحاسوب بصورة غير مشروعة ، والى تلك التي ترمي إلى نقل أو تغيير أو تخزين برمجيات حماية البيانات الموجودة ضمن الحواسيب الشخصية التي تعتمد نظام التشغيل (Ms-Dos) وتعتمد هذه البرمجيات على أسلوب تغيير أو حذف كلمة السر .

رابعاً : مصادر إدارة المعلومات

تستخدم مصادر إدارة المعلومات في صور متزاوجة عديدة لغرض تسجيل الحالة الراهنة وتحليل حالات الماضي والتنبؤ بحالات المستقبل وفقاً لأهداف استراتيجية إدارة المعلومات لأي منظمة وبشكل عام تقسم مصادر إدارة المعلومات إلى المجاميع الرئيسية الآتية : (السرطان والمشهداني ، ٢٠٠١ ، ٦٩)

- ١ . المكونات المادية : والتي يمكن إن تشمل أجهزة المكونات المادية لمنظومة الحاسوب وجميع التجهيزات التكميلية الأخرى والمستخدم في إدخال - بث - معالجة - خزن المعلومات والتي تشمل أجهزة المعالجة والخزن الداخلي والخارجي ومعدات الاتصالات .
 - ٢ . المعلومات والبيانات : والتي تشمل جميع الإجراءات اليدوية منها والآلية لإدارة البيانات ، والبيانات نفسها ممثلة في قواعد البيانات وملفات البيانات .
 - ٣ . المكونات المنطقية : والتي تشمل البرمجيات التي تدير وتسهل عمل الحاسوب بالإضافة إلى البرامج التطبيقية الخاصة بأنظمة إدارة المعلومات .
 - ٤ . الأفراد : والتي تشمل جميع العاملين المشاركين في تصميم وتركيب وتشغيل وصيانة مصادر إدارة المعلومات ومجموعة المستفيدين من تلك المصادر .
 - ٥ . الخدمات : والتي تشمل نظم المعاونة اللازمة لتشغيل مصادر إدارة المعلومات بما فيها نظم تجهيز الطاقة الكهربائية وأجهزة التحكم البيئي ونظم النقل ... الخ .
- إن احتمال انتهاك أمنية المعلومات تتراوح بين أخطاء صغيرة نسبياً تحدث أثناء تجميع وتجهيز المعلومات قبل إدخالها في مصادر الخزن المساعدة وحتى تتوقف القدرة على إدارة المعلومات

تماماً نتيجة لفقدان تلك المصادر وتأتي غالبية أحداث الانتهاك نتيجة لأوجه النقص في إجراءات إدارة المعلومات سواء اليدوية أو الآلية ، ومن أمثلة ذلك :

١. إجراءات تجميع وإدخال البيانات: (نماذج غير واضحة أو غير واقعية ، التدريب غير كاف، الوثائق المدعومة غير كاملة أو قديمة) .
 ٢. إجراءات تصميم وتركيب النظام أو البرامج: (نقص في تعريف البرنامج ، اختبار غير سليم ، ضعف الصيانة) .
 ٣. إجراءات التشغيل: (الظروف التي لم تؤخذ بنظر الاعتبار ، أدلة التشغيل والوثائق المدعومة ناقصة أو قديمة ، تركيب و تشغيل البيانات ، مدخلات خطأ) .
 ٤. سوء التحكم في توزيع المعلومات: (مسارات غير صحيحة لتقارير متعددة النسخ) .
- واضاف (سرحان والمشهداني، ٢٠٠١ ، ٧٠) الى امكانية أن تقع أحداث انتهاك لأمنية المعلومات نتيجة إلى :

١. سوء تشغيل المكونات نتيجة لإهمال معين .
٢. خلل أو فقدان واحدة أو أكثر من الخدمات الأساسية المعاونة (الطاقة الكهربائية ، تكييف الهواء ، وسائل النقل ، خطوط الاتصال) .

خامساً : جرائم المعلومات

إن عصر ثورة المعلومات وتكنولوجيا المعلومات الذي وفر إمكانية تخزين وتناقل كميات هائلة من المعلومات إضافة إلى وسائلها المتطورة في الاتصالات الصوتية والفاكس والبريد الالكتروني قد اوجد تحديات كبيرة تسمى الأمن المعلوماتي ، فمفهوم العالم كقرية كونية قد أنهى الحدود الجغرافية وغيب المسافات وفتحت شبكات المعلومات الطرق والأبواب مصراعها أمام تدفق المعلومات مما سهل نمو وازدهار ما يعرف باعتداءات وجرائم المعلومات وأصبح امن المعلومات مهدد فعلاً" .

ولقد تنوعت وتعددت الجرائم المرتبطة والمرتبطة بالمرتبطة بواسطة المعلومات وكل ماله علاقة بنظم واستخدامات المعلومات ، وقد تنوعت عرضها ومسمياتها من قبل الباحثين والكتاب والمعنيين بالمحافظة على المعلومات وصيانتها من المتخصصين بعلم الحاسوب والبرمجيات المختلفة . مما تقدم ، فقد صنف (السامرائي والزعبي ، ٢٠٠٤ ، ٢٤٢) الجرائم المتعلقة بالمعلومات وفق الآتي:

١. سرقة البيانات والبرامج : حيث يقوم بعض الأفراد بسرقة البيانات والبرمجيات من حواسيب الشركات والمؤسسات واستخدامها لأغراض خاصة .
٢. استخدام المعلومات في سرقة الأموال : وتتم هذه السرقات في المصارف مثل تحويل الأموال من حساب حقيقي إلى آخر وهمي وسحب الأرصدة للأشخاص والمؤسسات دون علمها أو طلبها ونقلها من حساب لآخر وهكذا .
٣. سرقة الأجهزة : وانتشرت هذه الطريقة بعد تطور صناعة الأجهزة وصغر حجمها وظهور المصغرة والمتنقلة والمحمولة وإمكانية فتحها والحصول على أجزاءها بيسر وسهولة .
٤. سرقة الخدمات : وهنا يتم استخدام الحاسوب لمصلحة شخصية أو لأسباب اخرى كسرقة ملفات شخصية أو موضوع محدد من مؤسسات لتنفيذ مهمة ما ، ويقوم بعض الأشخاص باستخدامها لتقديم خدمات معينة لحسابهم الخاص أو الشخصي بدلاً من الدائرة أو المؤسسة .

(ب) تعديل المعلومات :

وهنا يقوم الأشخاص بإجراء تعديلات وتبديلات على المعلومات بغية التضليل وزرع الأخطاء للحصول على مخرجات ومعلومات خاطئة تؤدي إلى اتخاذ قرارات خاطئة .

(ج) تدمير المعلومات :

ويقصد بها مسح المعلومات وإزالتها تماماً من الوجود ، ويدرج هنا أيضاً ما يعرف بتدمير البنى التحتية للمعلومات لمؤسسة ما أو أكثر ، مثل مجموعة مؤسسات أو شركات ضمن شبكة وربما على مستوى رقعة جغرافية واسعة .

(د) الانتهاك مثل :

١. انتهاكات القوانين الدولية : وذلك من خلال المشاركة في شبكات الاتصال أو الدخول إلى موارد نظم المعلومات الأخرى بين المنظمات التنافسية في سوق العمل بغض النظر عن الحدود الدولية والجغرافية وهذا يسبب حتما ما يعرف بانتهاك سيادة الدول .
٢. انتهاك حرمة الأشخاص أو ما تعرف أيضا بالحرمة الشخصية : لقد أصبحت بعض تطبيقات الحاسوب والشبكات وسيلة سهلة للدخول إلى ملفات الأشخاص وبالأحرى خصوصية الأفراد وأسرارهم مما خلق الخوف الدائم عند الكثير من الناس تجاه الحواسيب والشبكات .
هـ) الدخول الغير مشروع أو ما يعرف بالاختراق :

وهنا يقوم الأشخاص أو شخص معين غير مسؤول أو غير مخول رسمياً بالدخول أو استخدام نظم الحاسوب دون تدمير أو سرقة بل مجرد دخول ثم الاطلاع وقراءة ما يحتاجه من بيانات ومعلومات . وهم على نوعين : يعرف النوع الأول بالاختراق الخارجي حيث يتم الدخول من الخارج - أي خارج الدائرة أو المنظمة . أما النوع الثاني فيعرف بالاختراق الداخلي والذي يقوم به عادة أفراداً من داخل المنظمة أو الشركة .

و) الجرائم الفضائية :

هي نتيجة لتطور الاتصالات الكونية عبر الشبكات الفضائية والأقمار الاصطناعية ، وتكثر هنا الجرائم الالكترونية ذات المستوى المرتفع في الذكاء والجريمة المعلوماتية عن بعد وسرقة المعدات المتصلة بالمعلومات وتخريب البيانات والدخول غير القانوني وعن بعد .
ز) الفيروسات :

يعرف الفيروس بأنه برنامج يتصف بثلاثة أنواع من الوظائف توضح بالآتي :

١. التكاثر والمضاعفة : حيث يقوم الفيروس الواحد بمضاعفة نفسه في ملف ما ، وبذلك يبدأ بالانتشار وتأمين العدوى المطلوبة .
٢. الاختفاء والتخفي : عدم الظهور لغرض تسهيل مهمة التكاثر .
٣. الانفجار : فعندما ينجح الفيروس في تخفيه وتكاثره في ملف أو مجموعة ملفات فإنه تظهر أعراض الإصابة به ويبدأ بالتدمير والأعمال التخريبية ومن هذه الأعمال :
 - تخريب محتويات القرص الصلب .
 - تغيير نظام تقسيم القرص الصلب وفقدان المعلوماتية فيه .
 - تغيير بعض بيانات نظام التشغيل .
 - التسبب في تخريب رقائق بدء التشغيل واللوحة الأساسية .
 - تغيير وتخريب التطبيقات المخزونة في الحاسوب .

سادساً : كيفية حماية المعلومات

يعد موضوع أمن المعلومات من المواضيع التي لازالت طور البحث والدراسة بالرغم من كثرة الدراسات والبحوث ضمن هذا المجال والتي لم تقدم لحد الآن أسلوب دقيق وثابت لإدارة كل ما يتعلق بهذا الموضوع ، علماً أن أهم أسباب أخفاق هذه الدراسات والبحوث هي التطور التقني السريع والمستمر في صناعة الالكترونيات والتي تستخدم بشكل أساسي في صناعة مكونات منظومة الحاسوب وبالرغم من ذلك فإن جميع هذه الدراسات والبحوث تتفق على وجود خطوات معينة ومسارات ثابتة يجب اعتمادها للوصول إلى حد مقبول لأمنية المعلومات وصولاً إلى امن الحاسوب بكافة مكوناته .

وهناك عدد من المؤشرات المهمة التي يجب أخذها بنظر الاعتبار عند بناء نظام امني للمعلومات والتي يمكن إجمالها بما يلي : (سرحان والمشهداني ، ٢٠٠١ ، ٧٣)

١. تحديد درجة الأمنية المطلوبة للمعلومات التي يتعامل معها النظام المختلف المستويات، كما يجب تحديد أنواع المعلومات المتواجدة وتصنيفها حسب أهميتها وحسب درجة الأمنية التي تتمتع بها.

٢. تقدير كفاءة الأشخاص أو الجهات المحتمل محاولتها انتهاك الإجراءات الأمنية للنظام بطرق وأساليب مختلفة غير مشروعة .
 ٣. تحديد وتقدير الأضرار التي من الممكن أن تصيب تلك المؤسسة في حالة فقدان أو كشف مقصود أو غير مقصود أو أي عملية تخريب أو تلف لمعلومات النظام وحسب أصنافها المختلفة ومستويات عديدة .
 ٤. يجب أن يصمم النظام الأمني على أساس مستويات عديدة ومختلفة ويتم توزيع هذه المستويات حسب المستويات الإدارية ومسئولية وعلم الأشخاص المخولين.
 ٥. وضع ميزانية تأخذ بنظر الاعتبار كافة التكاليف التي تؤدي إلى وضع النظام الأمني موضع التنفيذ مع صيانة وحماية النظام بشكل متكامل قدر الإمكان .
 ٦. يجب أن يرافق ذلك إجراءات سيطرة مادية ضمن نظام الأمنية من ضرورة تعيين شخص أو مجموعة أشخاص يكون واجبهم تطبيق إجراءات السيطرة .
- إن المعلومات وتكاملها يتطلب نوعين من الإجراءات الأمنية ، الأول إجراءات غير فنية والثاني إجراءات فنية ولكي يتحقق النجاح لا بد من قيام مسؤولي امن الحواسيب من تخصيص ثلث وقتهم على الجوانب الفنية كبرامج حفظ الوصول للمعلومات ، حماية بوابات الدخول ، التشفير وغيرها ، وثلاثي الوقت للأمور المادية والإدارية كوضع الأساليب والخطط والتوعية الأمنية ومعايير وضوابط أمنية للموقع والأفراد وغيرها (السالمي ، ٢٠٠٠ ، ٢٥٦) .
- كما لا بد للمنظمة من وضع سياسة عامة لأمن المعلومات تشمل ما يلي : (الشрман ، ٢٠٠٤ ، ٢٣)
١. تشكيل وإنطة مسؤولية امن الممتلكات الخاصة بها بتنظيم امني على مختلف مستويات الإدارة .
 ٢. تصنيف المعلومات حسب أهميتها وتحديد الوصول إليها من قبل الأشخاص المسموح لهم الاطلاع عليها وحسب متطلبات طبيعة عملهم .
 ٣. المحافظة على المعلومات المصنفة حسب إجراءات رقابية خاصة تدرج ضمن المنظمة ، وتستخدم المنظمات أساليب مختلفة لحماية نظم المعلومات الموجودة فيها ، ويتم اختيار الأسلوب المناسب لكل حالة في ضوء الهدف من الحماية وتحليل التكلفة والعائد .
- وفيما يلي أهم الطرق المستخدمة لحماية النظم المحوسبة : (برهان ورحو ، ١٩٩٨ ، ٣٧٩)
١. الوقاية ومنع حدوث الأخطار : فمثلا تمنع وسائل الرقابة المصممة جيداً حدوث الأخطار وتساعد في اكتشاف محاولات مهاجمة النظام واختراقه وتمنع دخول الأشخاص الغير مخولين .
 ٢. الاكتشاف : ويقصد بها الاكتشاف المبكر قدر الإمكان للقصور والمشاكل التي يمكن أن تتسبب في حدوث الأعطال .

المبحث الرابع : الجانب التطبيقي (العملي) : تحليل نتائج البحث الميدانية

ومناقشتها

تم استخدام استمارة استبانة والتي تعد كأداة للبحث في هذا الجانب وتضمنت جزئين هما :
الجزء الأول : يتعلق بالبيانات العامة للمبحوثين من حيث (المهنة، العمر، التحصيل الدراسي، عدد سنوات الخدمة، الجنس، الحالة الاجتماعية) .
الجزء الثاني : أسئلة لاستبيان آراء الأفراد المبحوثين والتي تتعلق بتحديد دور أخلاقيات الأعمال بأمن المعلومات ، حيث تضمنت أداة الدراسة على (٢٠) فقرة ، (انظر الملحق ١) .
أولاً: وصف عينة البحث.

الجدول (١)
التوزيع التكراري والنسبي للأفراد المبحوثين حسب
(المهنة، العمر، التحصيل الدراسي، عدد سنوات الخدمة، الجنس، الحالة الاجتماعية)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
المهنة	فني	١٦	٤١.٠٣
	إداري	١١	٢٨.٢١
	أخرى	١٢	٣٠.٧٧
	المجموع	٣٩	١٠٠.٠٠
العمر	٣٠ فأقل	٢٠	٥١.٢٨
	٣١-٤٠	١٣	٣٣.٣٣
	٤١-٥٠	٥	١٢.٨٢
	٥١ فأكثر	١	٢.٥٦
	المجموع	٣٩	١٠٠.٠٠
التحصيل العلمي	ماجستير	١	٢.٥٦
	بكالوريوس	٨	٢٠.٥١
	دبلوم	١١	٢٨.٢١
	أخرى	١٩	٤٨.٧٢
	المجموع	٣٩	١٠٠.٠٠
عدد سنوات الخدمة	٧ سنوات فأقل	٢٧	٦٩.٢٣
	٨-١٣	٨	٢٠.٥١
	١٤-٢١	٤	١٠.٢٦
	٢٢-٢٨	٠	٠.٠٠
	٢٩ فأكثر	٠	٠.٠٠
	المجموع	٣٩	١٠٠.٠٠
الجنس	ذكور	٣٣	٨٤.٦٢
	إناث	٦	١٥.٣٨
	المجموع	٣٩	١٠٠.٠٠
الحالة الاجتماعية	متزوج	٢٨	٧١.٧٩
	أعزب	١٠	٢٥.٦٤
	أخرى	١	٢.٥٦
	المجموع	٣٩	١٠٠.٠٠

المصدر : من اعداد الباحثان .
يشير الجدول(١) إلى خصائص أفراد عينة البحث وكما يأتي :

١. المهنة : يتضح من خلال الجدول (١) أن اغلب أفراد عينة البحث هم من فئة الفنيين إذ بلغت نسبتهم (٤١.٠٣%) ، أما الفئة القليلة فتمثلت بفئة الإداريين إذ بلغت نسبتهم (٢٨.٢١%) ، وهذا يعني أن اغلب الأفراد المبحوثين هم من فئة الفنيين.
 ٢. العمر : يتبين من خلال الجدول رقم (١) أن اغلب الأفراد المبحوثين كانت أعمارهم ٣٠ سنة فأقل إذ بلغت نسبتهم (٥١.٢٨%) ، أما الفئة القليلة فتمثلت بالأفراد الذين كانت أعمارهم ٥١ سنة فأكثر إذ بلغت نسبتهم (٢.٥٦%)، وهذا يعني أن اغلب الأفراد المبحوثين كانت أعمارهم أقل من ٣٠ سنة .
 ٣. التحصيل الدراسي : يشير الجدول (١) إلى إن نسبة ٢٨.٢١% هم من حملة شهادات الدبلوم بينما مثلت النسبة الأقل لحملة شهادة الماجستير وهي ٢.٥٦%.
 ٤. عدد سنوات الخدمة : يظهر من خلال الجدول (١) أن نسبة (٦٩.٢٣%) من الأفراد المبحوثين هم من الذين كانت خدمتهم ٧ سنوات فأقل، كما تبين أن (١٠.٢٦%) من الأفراد المبحوثين كانت تتراوح مدة خدمتهم بين ١٤-٢١ سنة.
 ٥. الجنس : أما بالنسبة للجنس فقد أشارت النتائج في الجدول (١) إلى أن نسبة الذكور كانت كبيرة جدا إذ بلغت (٨٤.٦٢%) ، بينما بلغت نسبة الإناث (١٥.٣٨%) فقط .
 ٦. الحالة الاجتماعية : يتضح من خلال الجدول (١) أن نسبة (٧١.٧٩%) من الموظفين هم من فئة المتزوجين ، بينما مثل غير المتزوجين نسبة (٢٥.٦٤%) .
- ثانيا : وصف متغيرات الدراسة:

الجدول (٢)

التوزيع التكراري ، والوسط الحسابي والانحراف المعياري، لمتغير أخلاقيات العمل

المتغير	تتفق بشدة		لا تتفق بشدة		متعاد		تتفق		لا تتفق		الانحراف المعياري
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
X١	٢٨	١١	٠	٠	٣	١	١٣	٥	٥٦	٢٢	٠.١٨
X٢	٢٦	١٠	٠	٠	٣	١	١٥	٦	٥٦	٢٢	٠.١٦
X٣	٤١	١٦	٠	٠	٣	١	١٨	٧	٣٨	١٥	٠.٣١
X٤	٢٦	١٠	٣	١	٥	٢	١٣	٥	٥٣	٢١	٠.١٦
X٥	٥٩	٢٣	٠	٠	٣	١	١٥	٦	٢٣	٩	٠.٤٩
X٦	٢٦	١٠	٠	٠	٨	٣	١٨	٧	٤٨	١٩	٠.١٦
X٧	٢٨	١١	٣	١	١٨	٧	١٣	٥	٣٨	١٥	٠.١٩
X٨	١٠	٤	١٠	٤	٣٣	١٣	٣٧	١٤	١٠	٤	٠.٠٣
X٩	١٥	٦	٠	٠	٠	٠	٢٦	١٠	٥٩	٢٣	٠.٠٦
X١٠	٣١	١٢	١٠	٤	١٠	٤	١٣	٥	٣٦	١٤	٠.٢٢
المؤشر الكلي	٢٥.٨٩	١٠.١	١.٥	٠.٦	٧.٤	٢.٩	١٦.٦	٦.٥	٣٨.٤٦	١٥	٠.١٧٣

المصدر : من اعداد الباحثان .

يشير الجدول (٢) إلى متغيرات الدراسة وكما يأتي :

(X١) يظهر من خلال الجدول (٢) أن نسبة (٨٤%) من أفراد عينة البحث يتفقون على أن العاملين في المنظمة يسعون نحو تطبيق العمل وفق القواعد المرسومة. بينما يرى (٣%) من أفراد عينة البحث عكس ذلك . وذلك بوسط حسابي قدره ٤.١٠ وانحراف معياري قدره ٠.١٨ .

(X٢) يظهر من خلال الجدول (٢) أن نسبة (٨٢%) من الأفراد المبحوثين يتفقون على أنه يتم تطق العمل في المنظمة وفق أخلاقيات خاصة بالموظفين. فيما يرى (٣%) من أفراد عينة البحث عكس ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٤.٠٥ وانحراف معياري قدره ٠.١٦.

(X٣) يظهر من خلال الجدول (٢) أن نسبة (٧٩%) من الأفراد المبحوثين يتفقون على أن المنظمة تؤكد على أداء الوظائف بكل كفاءة وفاعلية. بينما يرى (٣%) من أفراد عينة البحث عكس ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٤.١٨ وانحراف معياري قدره ٠.٣١.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		المتغير
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٠.١٣	٣.٩٠	٠.٠	٠	٥.١	٢	٢٣.١	٩	٤٨.٧	١٩	٢٣.١	٩	X١
٠.٠٦	٣.٦٩	٢.٦	١	٧.٦	٣	٢٣.١	٩	٥١.٣	٢٠	١٥.٤	٦	X٢
٠.٠٣	٣.١٣	٢.٦	١	١٢.٨	٥	٥٩.٠	٢٣	٢٠.٥	٨	٥.١	٢	X٣
٠.٠٤	٣.٥١	٠.٠	٠	٧.٧	٣	٣٨.٥	١٥	٤٨.٧	١٩	٥.١	٢	X٤
٠.٠٧	٣.٤٦	٠.٠	٠	١٧.٩	٧	٣٣.٣	١٣	٣٣.٣	١٣	١٥.٥	٦	X٥
٠.٠٣	٢.٩٢	٢.٦	١	٤١.٠	١٦	٢٨.٢	١١	١٧.٩	٧	١٠.٣	٤	X٦
٠.٠١	٢.٣٦	٢٣.١	٩	٣٨.٥	١٥	٢٣.١	٩	١٠.٢	٤	٥.١	٢	X٧
٠.٠٢	٢.٦٩	١٢.٨	٥	٣٥.٩	١٤	٢٥.٦	١٠	٢٠.٦	٨	٥.١	٢	X٨
٠.٠٥	٣.٠٠	١٢.٨	٥	٢٥.٦	١٠	٢٣.٢	٩	٢٥.٦	١٠	١٢.٨	٥	X٩
٠.٠٤	٢.٤٦	٢٨.٢	١١	٢٥.٦	١٠	٢٨.٢	١١	٧.٧	٣	١٠.٣	٤	X١٠
٠.٠	٣.١	٨.٥	٣.٣	٢١.٨	٨.٥	٣٠.٥	١١.٩	٢٨.٥	١١.١	١٠.٨	٤.٢	المؤشر الكلي

(X٤) يظهر من خلال الجدول (٢) أن نسبة (٧٩%) من أفراد عينة البحث يتفقون على أن الأفراد يلتزمون بالأخلاقيات الخاصة بكل عمل. بينما يرى (٨%) من الأفراد المبحوثين غير ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٣.٩٥ وانحراف معياري قدره ٠.١٦.

(X٥) يشير الجدول (٢) أن نسبة (٨٢%) من الأفراد المبحوثين يتفقون على أن المنظمة تلتزم بأخلاقيات التعامل مع الزبائن والموظفين. بينما يرى (٣%) من أفراد عينة البحث عكس ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٤.٣٨ وانحراف معياري قدره ٠.٤٩.

(X٦) يتبين من خلال الجدول (٢) أن نسبة (٧٤%) من الأفراد المبحوثين يتفقون على أن الأفراد يعملون في المنظمة بكل نزاهة وشفافية. بينما يرى (٨%) من أفراد عينة البحث عكس ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٣.٩٢ وانحراف معياري قدره ٠.١٦.

(X٧) يتبين من خلال الجدول (٢) أن نسبة (٦٦%) من الأفراد المبحوثين يتفقون على أنه يتم تقييم العاملين ذوي الأخلاق بشكل معنوي. بينما يرى (٢١%) من أفراد عينة البحث عكس ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٣.٧٢ وانحراف معياري قدره ٠.١٩.

(X٨) يتبين من خلال الجدول (٢) أن نسبة (٤٣%) من الأفراد المبحوثين لا يتفقون على أنه يتم تقييم العاملين ذوي الأخلاق بشكل مادي. بينما يرى (٢٠%) من أفراد عينة البحث عكس ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٢.٧٧ وانحراف معياري قدره ٠.٠٣.

(X٩) يتبين من خلال الجدول (٢) أن نسبة (٧٤%) من الأفراد المبحوثين يتفقون أن المنظمة تسعى إلى نشر ثقافة أخلاقيات الأعمال بين العاملين. وذلك بوسط حسابي قدره ٣.٩٠ وانحراف معياري قدره ٠.٠٦.

(x10) يتبين من خلال الجدول (٢) أن نسبة (٦٧%) من الأفراد المبحوثين يتفقون على أنه هنالك تعاون بين الأفراد العاملين تفرضه أخلاق العاملين. بينما يرى (٢٠%) من أفراد عينة البحث عكس ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٣.٦٧ وانحراف معياري قدره ٠.٢٢.

الجدول (٣)

التوزيع التكراري، والوسط الحسابي والانحراف المعياري، لمتغير أمن المعلومات

المصدر: من اعداد الباحثان.

يشير الجدول رقم (٣) إلى متغيرات الدراسة وكما يأتي:

(x1) يظهر من خلال الجدول (٣) أن نسبة (٧١.٨%) من أفراد عينة البحث يتفقون على أن المنظمة تمتلك معلومات مهمة يجب المحافظة عليها بشكل امن، بينما يرى (٥.١%) عكس ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٣.٩٠ وانحراف معياري قدره ٠.١٣.

(x2) يتبين من خلال الجدول رقم (٣) أن نسبة (٦٦.٧%) من أفراد عينة البحث يتفقون على أنه يتم اعتماد آليات مناسبة للمحافظة على المعلومات، وان نسبة (١٠.٢%) من الأفراد المبحوثين يرون عكس ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٣.٦٩ وانحراف معياري قدره ٠.٠٦.

(x3) يتبين من خلال الجدول (٣) أن نسبة (٢٥.٦%) من أفراد عينة البحث يتفقون على أنه يتم تحديث آليات أمن المعلومات بشكل مستمر، وان نسبة (١٥.٤%) من الأفراد المبحوثين يرون عكس ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٣.١٣ وانحراف معياري قدره ٠.٠٣.

(x4) يتبين من خلال الجدول (٣) أن نسبة (٥٣.٨%) من الأفراد المبحوثين يرون أن الإدارة العليا تراقب عمليات توفير أمن المعلومات. فيما يرى (٧.٧%) خلاف ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٣.٥١ وانحراف معياري قدره ٠.٠٤.

(x5) يتبين من خلال الجدول (٣) أن نسبة (٤٨.٨%) من أفراد عينة البحث يتفقون على أن المنظمة تسعى إلى تعزيز ثقافة أمن المعلومات في المنظمة. فيما يرى (١٧.٩%) عكس ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٣.٤٦ وانحراف معياري قدره ٠.٠٧.

(x6) يتبين من خلال الجدول (٣) أن نسبة (٤٣.٦%) من أفراد عينة البحث لا يتفقون على أنه يتم اكتشاف أي ثغرة في أمن المعلومات بشكل سريع. فيما يرى (٢٨.٢%) عكس ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٢.٩٢ وانحراف معياري قدره ٠.٠٣.

(x7) يتبين من خلال الجدول (٣) أن نسبة (٦١.٦%) من أفراد عينة البحث لا يتفقون على أن هناك خبرات كافية بين العاملين في ميدان أمن المعلومات. بينما يرى (١٥.٣%) من الأفراد المبحوثين عكس ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٢.٣٦ وانحراف معياري قدره ٠.٠١.

(x8) يتبين من خلال الجدول (٣) أن نسبة (٤٨.٧%) من الأفراد المبحوثين لا يتفقون على أن المنظمة تستثمر أموالاً مناسبة لتطوير أنظمة امن المعلومات. بينما يرى (٢٥.٧%) من افراد عينة البحث عكس ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٢.٦٩ وانحراف معياري قدره ٠.٠٢.

(x9) يتبين من خلال الجدول (٣) أن نسبة (٣٨.٤%) من أفراد عينة البحث يتفقون على أن المنظمة توفر البرمجيات المناسبة لحماية المعلومات من أي ضرر. بينما يرى (٣٨.٤%) من الأفراد المبحوثين غير ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٣.٠٠ وانحراف معياري قدره ٠.٠٥.

(x10) يتبين من خلال الجدول (٣) أن نسبة (٥٣.٨%) من أفراد عينة البحث لا يتفقون على أنه يتم تحديث البرمجيات بشكل مباشر من الانترنت بهدف توفير الأمن المناسب لقواعد البيانات. بينما يرى (١٨%) من أفراد عينة البحث عكس ذلك. وذلك بوسط حسابي قدره ٢.٤٦ وانحراف معياري قدره ٠.٠٤.

ثالثاً: اختبار فرضية البحث:

يتناول هذا المحور الإشارة إلى علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) والمتغير المعتمد (أمن المعلومات) فضلاً عن توضيح علاقة الأثر بين المتغيرات أنفة الذكر والتي سنحاول عن طريقها اختبار فرضية البحث وكالاتي:

١- تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة:
يشير الجدول (٤) إلى وجود علاقة ارتباط ضعيفة بين أخلاقيات العمل وأمن المعلومات وبمعامل ارتباط (٠.١٦)

الجدول (٤)
علاقة الارتباط بين أخلاقيات العمل وأمن المعلومات

أخلاقيات العمل	المتغير المستقل
	المتغير المعتمد
٠.١٦	أمن المعلومات

$p \leq 0.005$

$N = 39$

المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية .

٢- تحليل علاقة الأثر بين متغيرات الدراسة :
يظهر الجدول (٥) عدم وجود تأثير معنوي لمتغير أخلاقيات العمل في تعزيز فاعلية امن المعلومات وتم تأشير ذلك من خلال قيمة (F) المحسوبة (٠.١٧) والتي هي اقل من قيمتها الجدولية (٤.٠٨) وعند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، وقد بلغ معامل التحديد R^2 (٠.٠٠٥) والذي يشير إلى قدرة المتغير المستقل على تفسير التأثير الذي يطرأ على المتغير المعتمد (أمن المعلومات) بنحو (٠.٠٥) ، وكانت قيمة (T) المحسوبة (٠.٤٢) وهي اقل من قيمتها الجدولية (٢.٠٢) وعند مستوى معنوية (٠.٠٠٥) .
استناداً إلى ما ذكر آنفاً سيتم قبول فرضية البحث التي نصها (عدم وجود علاقة تأثير معنوية لأخلاقيات العمل في تعزيز امن المعلومات).

الجدول (٥)
قيمة (T) ، (F) الجدولية والمحسوبة وقيمة (R^2)

R^2	T		F	
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة
٠.٠٠٥	٢.٠٢	٠.٤٢	٤.٠٨	٠.١٧

$p \leq 0.005$

$N = 39$

المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية .

المبحث الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

يتضمن هذا المحور الاستنتاجات التي تم التوصل إليها ، فضلاً عن التوصيات التي حددها الباحثان وكالاتي :

أولاً : الاستنتاجات

١. كشفت مراجعة الأدبيات إلى وجود مفاهيم عديدة عالجت موضوع اخلاقيات العمل من خلال إيجاد تعريف علمي له ، على الرغم من وجود خلاف وجدل حوله .

٢. إن المصادر المتخصصة أكدت إن مفهوم امن المعلومات هو الآخر غير مستقر وغير محدد ، وهذا التعدد في المفاهيم قد يربك المنتبغ له ويجعله في حيرة بخصوص اختيار المفهوم الاصوب والأكثر انسجاماً مع واقع منظمته ، إلا أن جميع المفاهيم تتفق في جوهرها وتتكامل مع بعضها .
٣. تشير النتائج التي تم التوصل إليها إلى الانفتاح العالي بين الأقسام داخل المنظمة المبحوثة، وهذا ما يعد مؤشراً جيداً للتفاعل بين الأفراد ، ومحركاً أساسياً لأداء الأعمال تماشياً مع اتجاهات الأقسام الأخرى في المنظمة وبما يدعم الشعور بوحدة المنظمة كنظام وينمي المسؤولية تجاه ذلك .
٤. عدم اهتمام المنظمة المبحوثة بجانب الراحة والترفيه التي من شأنها أن تخفف ضغوط العمل وتعمل على تجديد النشاط ورفع مستوى الرضا والولاء ، وهذا من شأنه أن يسهم في دفع الأفراد بعيداً عن الوقوع في الممارسات الخاطئة .
٥. هناك اهتمام بالغ من قبل أعضاء المنظمة ونظرة ايجابية تجاه كل ما من شأنه أن يحدد التصرفات الخاطئة للأخلاقية من انظمة المنظمة ، وهناك ترحيب تجاه الالتزام بمدونات أخلاقية.
٦. تتباين أهمية أبعاد أخلاقيات العمل من حيث التأثير في امن المعلومات إذ يمكن ترتيبها من حيث الأهمية بدءاً بأنظمة المنظمة ثم الثقافة التنظيمية ثم القيم .
٧. ان علاقة الارتباط والتأثير الضعيفة التي اظهرتها عملية تحليل اجابة العينة المبحوثة تشير الى ضعف ثقافة العاملين حول اهمية الحفاظ على امن المعلومات بالإضافة إلى انخفاض مستوى ادراكهم لمفهوم اخلاقيات العمل.

ثانياً : التوصيات

١. على الدولة بشكل عام وضع قواعد أخلاقية لعمل المنظمات وإلزامهم بتنفيذها ، فضلاً عن ضرورة قيام المنظمات بشكل خاص بوضع مدونة أخلاقية للعاملين لديها وإلزامهم بتنفيذها .
٢. على المنظمات الاهتمام بالنظام الرقابي والتقويمي والذي يتلخص دوره بمراقبة أداء العاملين ومعرفة مدى التزامهم بأخلاقيات العمل وأداء وظائفهم بكفاءة وفاعلية .
٣. على المنظمات عدم الاقتصار على فكرة تحصيل المعلومات وتخزينها وإنما العمل على حماية هذه المعلومات والحفاظ عليها من كل ما يعترضها من أضرار .
٤. على المنظمات استخدام الإجراءات والأجهزة التقنية فضلاً عن البرمجيات التي تساهم في الحفاظ على أمانة المعلومات .
٥. على المنظمات توعية العاملين لديها وتدريبهم على كيفية حماية المعلومات .
٦. على المنظمة عينة الدراسة القيام بما يأتي :
 - أ- تقويم الأفراد العاملين ذوي الأخلاق بشكل مادي .
 - ب- الاهتمام بشكل اكبر بموضوع تحديث آليات أمن المعلومات بشكل مستمر .
 - ج- محاولة اكتشاف أي ثغرة في أمن المعلومات بشكل أسرع مما هي عليه الآن .
 - د- استثمار أموال بشكل اكبر لتطوير أنظمة أمن المعلومات .
 - هـ- الاهتمام بشكل اكبر بتوفير البرمجيات المناسبة لحماية المعلومات .

المصادر

١. برهان ، محمد نور ، رحو ، غازي إبراهيم ، (١٩٩٨) ، نظم المعلومات المحوسبة ، ط ١ ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن .
٢. البعلي ، عبد الحميد محمود ، (٢٠٠١) ، اخلاقيات العمل المصرفي الاسلامي .
٣. البكري ، ثامر ياسر ، (٢٠٠١) ، التسويق والمسؤولية الاجتماعية ، ط ١ ، دار للطباعة والنشر ، عمان - الأردن .

٤. السالمي ، علاء عبد الرزاق ، (٢٠٠١) ، تقنيات المعلومات الإدارية .
٥. السالمي ، علاء عبد الرزاق ، (٢٠٠٣) ، نظم المعلومات الإدارية ، ط ١ ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، الدوحة - قطر .
٦. السامرائي ، إيمان فاضل ، الزعبي ، هيثم محمد ، (٢٠٠٤) ، نظم المعلومات الإدارية ، ط ١ ، صفاء للنشر ، عمان - الأردن .
٧. السرحان ، سرحان داؤد ، المشهداني ، محمود عبد المنعم ، (٢٠٠١) ، أمن الحاسوب والمعلومات ، ط ١ ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان - الأردن .
٨. الشبيكي ، الجازي ، (٢٠٠٥) ، ندوة اخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والاهلي .
٩. الشрман ، زياد محمد ، (٢٠٠٤) ، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية ، ط ٤ .
١٠. نجم ، عبود نجم ، (٢٠٠٨) ، إدارة المعرفة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط٢، عمان، الأردن.
١١. ياسين ، سعد غالب ، (٢٠٠٥) ، أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات ، ط ١ ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن .
١٢. Hellriegel, D. & Slocum, J. (١٩٩٦), Management, ٦th.ed., Addison Wesley Longman Inc., New York-U.S.A.
١٣. www.forum.ugl.org
١٤. www.faculty.ksu.edu.sa

ملحق رقم (١) م/ استمارة الاستبانة

تحية طيبة ...

تمثل استمارة الاستبانة هذه والمقدمة لكم جزءاً من متطلبات إعداد بحث في إدارة الأعمال بعنوان :

" دور أخلاقيات العمل في تعزيز فاعلية أمن المعلومات " دراسة في جمعية الهلال الأحمر العراقي / ميسان

وإن تفضلكم بالإجابة بموضوعية وواقعية على جميع العبارات يسهم في الحصول على نتائج دقيقة وبما يعزز تحقيق أهداف البحث ، علماً أن الإجابات تستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً، لذا لا داعي لذكر الاسم أو العنوان أو ما يشير إلى الشخصية .
مع فائق الشكر والتقدير . .

الباحثان

أولاً : بيانات عامة

الرجاء وضع علامة () أمام الاختيار الخاص بك.
١. المهنة :

فني	اداري	اخرى

٢. العمر :

دون ٣٠ سنة	٣٠ - ٤٠	٤١ - ٥٠	٥١ فأكثر

٣. التحصيل العلمي :

دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس	اخرى

٤. عدد سنوات الخدمة:

٧ فأقل	٨-١٣	١٤-٢١	٢٢-٢٨	٢٩ فأكثر

٥. الجنس :

ذكر	أنثى

٦. الحالة الاجتماعية :

متزوج	اعزب	اخرى

ثانياً : اخلاقيات العمل

ت	العبارات	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
١	يسعى العاملون في المنظمة نحو تطبيق العمل وفق القواعد المرسومة.					
٢	يتم تطبيق العمل في المنظمة وفق أخلاقيات خاصة بالموظفين.					
٣	تؤكد المنظمة على أداء الوظائف بكل كفاءة وفاعلية.					
٤	يلتزم الأفراد بالأخلاقيات الخاصة بكل عمل.					
٥	تلتزم المنظمة بالأخلاقيات مع الزبائن والموظفين.					
٦	يعمل الأفراد في المنظمة بكل نزاهة وشفافية.					
٧	يتم تقييم العاملين ذوي الأخلاق بشكل معنوي.					
٨	يتم تقييم العاملين ذوي الأخلاق بشكل مادي.					
٩	تسعى المنظمة إلى نشر ثقافة أخلاقيات الأعمال بين العاملين.					
١٠	هنالك تعاون بين الأفراد العاملين تفرضه أخلاق العاملين مع بعضهم.					

ثالثاً : امن المعلومات

ت	العبارات	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
١	تمتلك المنظمة معلومات مهمة يجب المحافظة عليها بشكل أمن					
٢	يتم اعتماد آليات مناسبة للمحافظة على المعلومات .					
٣	يتم تحديث آليات امن المعلومات بشكل مستمر.					

					٤. تراقب الإدارة العليا عمليات توفير امن المعلومات.
					٥. تسعى المنظمة إلى تعزيز ثقافة امن المعلومات في المنظمة.
					٦. يتم اكتشاف أي ثغرة في امن المعلومات بشكل سريع.
					٧. هناك خبرات كافية بين العاملين في ميدان امن المعلومات.
					٨. تستثمر المنظمة أموالاً مناسبة لتطوير أنظمة امن المعلومات .
					٩. تتوفر البرمجيات المناسبة لحماية المعلومات من أي ضرر .
					١٠. يتم تحديث البرمجيات بشكل مباشر من الانترنت بهدف توفير الأمن المناسب لقواعد البيانات .