

دور الولاء التنظيمي في دعم إدارة أمن المعلومات
دراسة استطلاعية في البنك المركزي العراقي/ فرع الموصل

م. عادل عبدالله عزيز

الكلية التقنية الإدارية/ الموصل / الجامعة التقنية الشمالية

Adel.Abdullah@ntu.edu.iq

**The Role of Organizational Loyalty in supporting Information Security
Management**

Exploratory study in the Central Bank of Iraq / Mosul Branch

Adel Abdullah Aziz

Lecturer

Northern Technical University

Technical College of Management/ Mosul

تاريخ استلام البحث 2022 / 12 / 2 تاريخ قبول النشر 2023 / 1 / 17 تاريخ النشر 2023 / 6 / 27

المستخلص

يهدف البحث الى بيان دور الولاء التنظيمي في دعم إدارة أمن المعلومات في البنك المركزي العراقي/ فرع الموصل، إذ أعتمد البحث على استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم توزيع (70) استمارة على العاملين في البنك، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) وإيجاد التكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري كونها أدوات وصف متغيرات البحث، فضلاً عن إيجاد علاقات الارتباط بين متغيرات البحث واستخدام أنموذج الانحدار الخطي البسيط لغرض اختبار فرضيات البحث، ومن أهم استنتاجات البحث وجود رغبة قوية لدى العاملين في البقاء بالمنظمة المبحوثة والدفاع عنها والسعي لتحقيق أهدافها. وقدم البحث مقترحات منها مراجعة سياسات وإجراءات أمن المعلومات بشكل دوري، ومواكبة التطورات التقنية الحديثة فيما يخص أمن المعلومات، وذلك عبر الإهتمام بجانب البحث والتطوير في مجال التعامل مع بيئة نظم المعلومات عن طريق توفير أحدث برمجيات الحماية، وتصميم قاعدة البيانات وتطويرها بطريقة توفر الحماية للمعلومات فيها من أي مخاطر أو تهديدات.

الكلمات المفتاحية: الولاء التنظيمي، أمن المعلومات، عناصر أمن المعلومات

Abstract

The research aims to show the role of organizational loyalty in supporting the information security management in the Central Bank of Iraq / Mosul Branch, as the research relied on the questionnaire form as a tool for data collection, and (70) forms were distributed to the employees of the bank, and the data was analyzed using the program (SPSS) and finding frequencies, percentages, the arithmetic mean, and the standard deviation being tools for describing the research variables, as well as finding correlations between the research variables and using the simple linear regression model for the purpose of testing the research hypotheses. One of the most important conclusions of the research is that there is a strong desire among the employees to stay in the researched organization, defend it and attempt to achieve its goals. The research presented proposals, including

reviewing information security policies and procedures periodically, and keeping abreast of recent technical developments with regard to information security, by paying attention to research and development in the field of dealing with the information systems environment by providing the latest protection software, designing and developing the database in a way that provides protection for information in it. from any dangers or threats.

Keywords: *organizational loyalty, information security, elements of information security*

المقدمة

أصبحت قوة المنظمة وقدرتها على الإستمرار والتقدم والتطور مرتبطة بما تملكه من معلومات، كما أن التطورات المتسارعة في تقنية المعلومات والاتصالات أحدثت تغيرات مستمرة في بيئة المنظمة ومجال عملها، والتي أدت الى سهولة الحصول على المعلومات ونقلها وتداولها، مما جعلها عرضة للخطر والإختراق. إذ سعت إدارة المنظمات المعاصرة الى وضع التدابير المناسبة لضمان حماية المعلومات عند توفيرها. لذلك فأن السلوك الإيجابي لدى الأفراد العاملين وبذل الجهد يُسهم في الحفاظ على المعلومات، وينبع من أولئك الذين لديهم ولاء تجاه المنظمة التي يعملون فيها، والسعي للمحافظة على استمرار انتمائهم وارتباطهم بالمنظمة. لذلك يجب التركيز والاهتمام بالولاء التنظيمي للأفراد العاملين في المنظمة وبالشكل الذي ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية.

المحور الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

اعتمدت المنظمات المعاصرة على المعلومات كمورد استراتيجي لضمان بقائها وتطورها. لذلك ظهرت حاجة ملحة لإدارة المنظمة لمعرفة اختيار الأسلوب الملائم لحماية أمن معلوماتها، وبالشكل الذي يضمن استمراريتها وتحقيق أهدافها، مما استدعى ان تركز على الولاء التنظيمي للعاملين وذلك لما فيه من مزايا إيجابية مؤثرة على المنظمة، ويكون ذلك عبر التوافق بين الولاء التنظيمي وأمن المعلومات، لذلك يُمكن تحديد مشكلة البحث عبر طرح التساؤلات الآتية :

- 1- ما مدى توافر أبعاد الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمة المبحوثة ؟
- 2- ما مستوى أمن المعلومات في المنظمة المبحوثة ؟
- 3- هل هناك علاقة ارتباط بين الولاء التنظيمي وأمن المعلومات في المنظمة المبحوثة ؟
- 4- هل يوجد تأثير للولاء التنظيمي على أمن المعلومات في المنظمة المبحوثة ؟

ثانياً: أهمية البحث

تنبثق أهمية البحث من أهمية متغيراته، لذلك تم اختيار البنك المركزي العراقي/ فرع الموصل كميدان للبحث الحالي بسبب التقدم التنظيمي والتقني فيه، إذ تم تسليط الضوء على الولاء التنظيمي لدى العاملين والعمل على تنمية شعور الولاء التنظيمي لديهم بشكل يجعلهم أكثر تعلقاً وارتباطاً بالمنظمة المبحوثة، ناهيك بضرورة إحساس العاملين في المنظمة المبحوثة عن وجود أي تهديدات لموارد المنظمة (المعلوماتية)، وضرورة إتخاذ الاحتياطات كافة للتأهب لمواجهة هذه التهديدات سواء أكان مصدرها داخلياً أم خارجياً ومدى انعكاسه على إدارة أمن المعلومات فيها، فضلاً عن تحديد الإجراءات والتدابير الوقائية المناسبة والمستخدمه في المجال التقني لحماية المعلومات من

التحديات والمخاطر التي تؤثر على سرية وتكاملية المعلومات وسلامتها، بالإضافة إلى إمكانية إتاحة المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات عند الحاجة إليها.

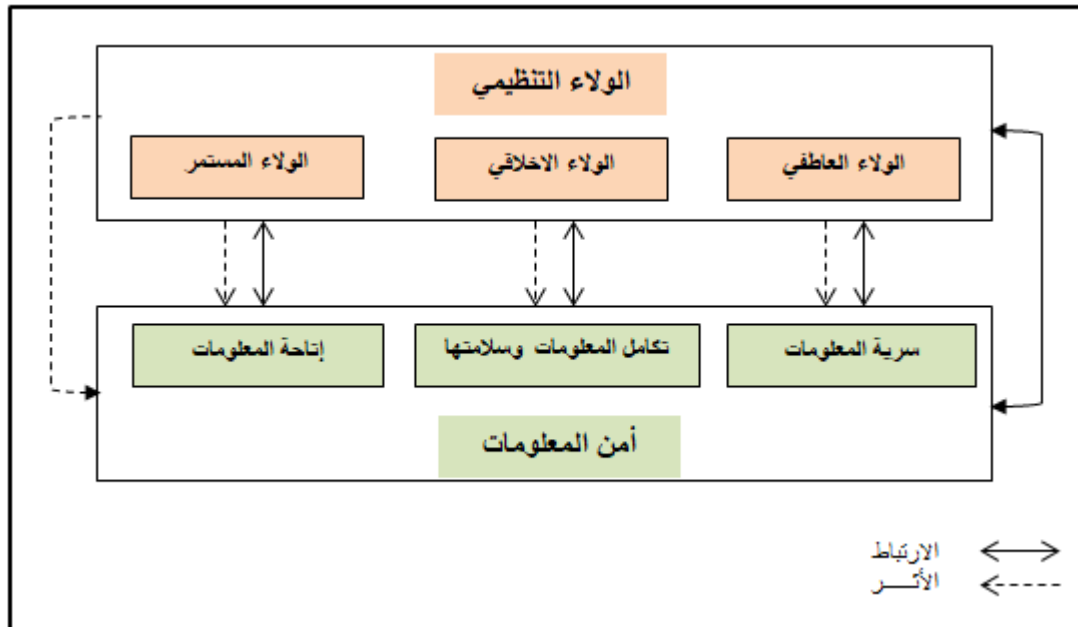
ثالثاً: أهداف البحث

1- التعرف على أبعاد الولاء التنظيمي المتمثلة بـ (الولاء العاطفي، الولاء الأخلاقي، الولاء المستمر) لدى العاملين في المنظمة المبحوثة .

2- التعرف على جاهزية المنظمة المبحوثة التقنية فيما يتعلق بأمن المعلومات لضمان حماية المعلومات من الاختراق والسرقة والتلاعب والتلف وسوء الاستخدام والإفصاح غير المصرح به في ظل انتشار الجرائم الإلكترونية .

3- التعرف على طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين الولاء التنظيمي وأمن المعلومات لدى العاملين في المنظمة المبحوثة .

رابعاً: مخطط البحث الفرضي



الشكل (1)
مخطط البحث الفرضي

المصدر: إعداد الباحث

خامساً: فرضيات البحث

اعتمد البحث على فرضيتين رئيسيتين وعلى النحو الآتي :

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الولاء التنظيمي وأمن المعلومات، وتنبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية :

- 1- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الولاء العاطفي وأمن المعلومات
- 2- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الولاء الأخلاقي وأمن المعلومات
- 3- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الولاء المستمر وأمن المعلومات

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للولاء التنظيمي في أمن المعلومات، وتنبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية :

- 1- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للولاء العاطفي في أمن المعلومات
- 2- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للولاء الأخلاقي في أمن المعلومات
- 3- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للولاء المستمر في أمن المعلومات

سادساً: منهج البحث

أستند الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كمنهج علمي أكاديمي في قياس نوع ومستوى الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، مما يُعزز لاحقاً الاستنتاجات والمقترحات لهذا البحث .

سابعاً: أساليب جمع البيانات والمعلومات

أستخدم البحث في تغطية الإطار النظري على المصادر العلمية المتمثلة بالكتب والمجلات العلمية والرسائل والأطاريح وباللغتين العربية والاجنبية، وهي ذات صلة بموضوع البحث ، وصولاً لبناء الإطار العملي للبحث، إذ تم استخدام استمارة الاستبانة بوصفها أداة رئيسة لجمع البيانات، وقد صُممت لتغطي متغيرات البحث المعتمدة وبالاستناد الى الإطار النظري ، ولغرض قياس صدق الاستبانة وثباتها قام الباحث بعرضها على مجموعة من السادة المحكمين* .

الجدول (1): وصف متغيرات البحث في الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	تسلسل الفقرات	عدد الفقرات	مصادر القياس
الأول	معلومات عامة	معلومات الأفراد المبحوثين	1 – 4	4	الباحث
الثاني	الولاء التنظيمي	الولاء العاطفي	X1 – X5	5	(سالم وآخرون، 2021)
		الولاء الأخلاقي	X6 – X10	5	(عثمان، 2022)
		الولاء المستمر	X11 – X15	5	(العبودي، 2022)
الثالث	أمن المعلومات	سرية المعلومات	Y1 – Y5	5	(Alavi, 2016)
		تكامل المعلومات وسلامتها	Y6 – Y10	5	(عوض الله، 2018)
		إتاحة المعلومات	Y11 – Y15	5	(محمد وأحمد، 2022)

المصدر: إعداد الباحث في ضوء استمارة الاستبانة

ثامناً: مجتمع البحث وعينته

تمثل مجتمع البحث بالعاملين المنتسبين في البنك المركزي العراقي/ فرع الموصل في محافظة نينوى والبالغ عددهم (300) منتسب، إذ تم توزيع (70) استمارة استبانة كعينة عشوائية على العاملين وتم استرجاعها بالكامل، فضلاً عن كونها صالحة للتحليل الإحصائي، ويوضح الجدول(2) سمات الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة .

* السادة المحكمين الذين عُرضت عليهم استمارة الاستبانة :

- أ.د. سلطان أحمد خليف / الجامعة التقنية الشمالية / الكلية التقنية الادارية/ الموصل
- أ.م.د. فاطمة جعفر حبيب / الجامعة التقنية الشمالية / الكلية التقنية الادارية/ الموصل
- أ.م.د. نبال يونس محمد / الجامعة التقنية الشمالية / الكلية التقنية الادارية/ الموصل
- م.د. نور ضياء عزيز / الجامعة التقنية الشمالية / الكلية التقنية الادارية/ الموصل

الجدول (2): سمات الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	40	57.15
	أنثى	30	42.85
	المجموع	70	100 %
المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
العمر	20 – 30 سنة	10	14.30
	31 – 40 سنة	18	25.71
	41 – 50 سنة	31	44.28
	51 سنة – فأكثر	11	15.71
	المجموع	70	100 %
المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
المؤهل العلمي	اعدادية فما دون	4	5.71
	دبلوم فني	13	18.57
	بكالوريوس	43	61.42
	دبلوم عالي	4	5.71
	ماجستير	6	8.59
	دكتوراه	0	0
	المجموع	70	100 %
المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
مدة الخدمة الوظيفية	1 – 10 سنة	14	20
	11 – 20 سنة	21	30
	21 – 30 سنة	32	45.71
	31 سنة – فأكثر	3	4.29
	المجموع	70	100 %

المصدر: إعداد الباحث في ضوء استمارة الاستبانة

تاسعاً: حدود البحث

تمثلت حدود البحث مكانياً في البنك المركزي العراقي/ فرع الموصل، اما حدود البحث زمنياً فقد امتدت للفترة (2022/9/1 لغاية 2022/12/31)، اما الحدود البشرية فتمثلت بعينة عشوائية لعدد من الأفراد العاملين .

عاشراً: الدراسات السابقة

1- (كرار، 2022)

(الولاء التنظيمي وعلاقته بالسلوك القيادي والشعور بالمسؤولية لدى موظفي الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس). هدفت الدراسة التعرف على السمة العامة للولاء التنظيمي والسلوك القيادي والشعور بالمسؤولية لدى الموظفين بالهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس بولاية الخرطوم، فضلاً عن ذلك الكشف عن علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة، ومن أهم توصيات الدراسة العمل على تنقيف القادة الإداريين لانتهاج نمط السلوك القيادي الذي يرفع من مستوى الشعور بالمسؤولية لدى العاملين داخل الهيئة القومية للمواصفات والمقاييس.

2- (فيلالي، 2019)

(مستوى أمن المعلومات في المؤسسة الجزائرية ومدى تأثره بطبيعة التهديدات وطبيعة الحماية المطبقة). هدفت الدراسة الى إعطاء فكرة أوضح وأعمق عن موضوع أمن المعلومات وآلياته وأساليب تطبيقه، والكشف عن النقائص التي تعاني منها المؤسسات الجزائرية في مجال أمن المعلومات، ومن أهم توصيات الدراسة اعتماد

المؤسسة الجزائرية على سياسات أمنية مكتوبة، مما يسهل عملية تطبيق أمن المعلومات على مستوى المؤسسة كما يسهل عملية المراقبة والمحاسبة ضد أي تجاوز.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

أولاً: مفهوم الولاء التنظيمي

يُعرف بأنه الشعور الإيجابي لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل بها والإخلاص لأهدافها والارتباط معها، والحرص على البقاء فيها عبر بذل الجهد بما يُعزز من نجاحها (عبدالرحمن، 2018، 112). ويشير (محمد ومحمود، 2019: 363) بأنه عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة ممكنة لتحقيق تلك الأهداف والرغبة الشديدة في البقاء بالمنظمة فترة طويلة. ويُمكن تعريف الولاء التنظيمي بأنه التقييم الإيجابي للمنظمة ورغبة الفرد في العمل لتحقيق أهدافها (Ogbeide & Isokpan, 2020: 42). أما (حمد، 2020: 32) الرابط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه إلى الاندماج في العمل، وإلى تبني قيم ومبادئ وأهداف المنظمة. كما يُعرف (Adam & Kesuma, 2021: 94) هو إتجاه الفرد نحو المنظمة والذي يرتبط بدوره بذات الفرد مع المنظمة التي يعمل بها. في حين يرى (صالح، 2021: 62) بأن الولاء التنظيمي يُمثل شعور الفرد نحو المنظمة التي يعمل بها، ويرتبط هذا الشعور بقبول الفرد لأهداف المنظمة، وإستعداده لبذل أقصى الجهود في خدمتها وعدم التحلي عنها في الظروف الصعبة. ويُعرفه (Abidin, et.al, 2022: 88) استعداد الفرد لبذل درجة عالية من الجهد لصالح المنظمة التي يعمل فيها مع وجود الرغبة الحقيقية في الاستمرار داخل المنظمة وقبول أهدافها. أما (كرار، 2022: 13) يُعرفه بأنه مجموعة من العوامل الشخصية والتمثلية بالدافعية والميول والإختيار والرضا النفسي، والتي تتشكل في شخصية الفرد وبالتالي إذا توفرت تلك العوامل حينها يتوفر الولاء التنظيمي.

مما تقدم يرى الباحث بأن الولاء التنظيمي هو عملية دراسة سلوك الفرد في المنظمة، ومدى شعوره بالمسؤولية والإهتمام والحرص إتجاه تحقيق أهداف المنظمة التي ينتمي إليها.

ثانياً: أبعاد الولاء التنظيمي

يُمكن تحديد أبعاد الولاء التنظيمي، وعلى النحو الآتي:

1- الولاء العاطفي: إن هذا البعد يتأثر بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله من درجة استقلالية العمل والمهارات المطلوبة وصلته بالمشرفين، فضلاً عن درجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي ينتمي إليها تسمح له بالمشاركة في عملية صنع القرار داخل المنظمة، كما يشير إلى درجة إنسجام وتطابق الفرد مع المنظمة وإرتباطه شعورياً بها (عثمان، 2022: 48). كما يُعبر عن المشاعر والأحاسيس والإخلاص والوفاء التي يكنها الفرد لمنظمتها، وينعكس ذلك على إخفاض نسب الغياب ودوران العمل، ناهيك عن إرتفاع بمستوى الأداء والإنجاز، بالإضافة إلى توجيه سلوك الفرد المؤدي إلى تقوية الإحساس بالتماسك مع زملائه في المنظمة (Zhao & Cai, 2022: 4).

2- الولاء الأخلاقي: إن هذا النوع من الولاء يُعبر عن درجة الإحساس الداخلي للفرد بمدى التوافق بين المبادئ والقيم التي يعتقد بها، وبين تلك المبادئ والقيم التي تتبناها المنظمة التي يعمل فيها، إذ كلما كانت درجة التوافق والإنسجام بين الفرد ومنظمتها عالية وجيدة مع توجهاته وسلوكياته الأخلاقية، كلما كان ولائه التنظيمي لمنظمتها عالياً وإيجابياً (العبودي، 2022: 287). كما يُمثل توجهها إيجابياً قوياً تجاه المنظمة يعتمد على تدويب أهداف وقيم ومعايير

المنظمة، إذ يُمكن للفرد ان يصبح منهمكاً بالأنشطة التنظيمية لأنه يشعر بأن المنظمة تحقق أهدافاً تتطابق مع أهدافه وقيمه (رسول، 2022: 20). ويتضمن مدى إحساس الفرد بالتزاماته في البقاء بالمنظمة في حالة توفر البيئة الملائمة الداعمة له، وتكون عبر المشاركة والتفاعل الإيجابي في تحقيق أهداف المنظمة المنشودة، لذلك يتمتع الفرد عن ترك المنظمة لكونه ملتزماً أخلاقياً معها (Tekiner & Tavas, 2016: 234).

3- الولاء المستمر: يعني ان درجة ولاء الفرد تُقاس بالقيمة الاستثمارية والتي قد يحققها الفرد لو أستمر في منظمته مقابل ما سيفقده لو إلتحق بجهات أخرى، إذ أن تقييم الفرد لأهمية بقاءه في المنظمة يتأثر بعوامل منها التقدم في السن وطول مدة الخدمة والتي تُعد من المؤشرات الرئيسة لوجود رغبة لدى الفرد في الاستمرار بعمله (شوملي، 2021: 33). كما ان هذا الولاء مرتبطاً بتقييم الفرد للتكاليف المتعلقة بمغادرته عمله في المنظمة، وما سوف يلحق بزيادة في التكاليف الناتجة عن ترك العمل، ناهيك عن المزايا التي تتحقق عبر البقاء في المنظمة (سالم وآخرون، 2021: 32).

ثالثاً: مفهوم أمن المعلومات

يُعرف أمن المعلومات بأنه مجموعة من الإجراءات والوسائل التي تستخدمها المنظمة لحماية المعلومات من المخاطر الداخلية أو الخارجية مثل الحفاظ عليها من السرقة أو الاختراق (عباس، 2018: 18). كما يُعرفه (Tewamba, et.al, 2019: 100) مجموعة من التدابير الوقائية تستخدم في حماية سرية المعلومات ومكافحة أنشطة الاعتداء عليها. ويشير (الشوابكة، 2019: 167) بأنه مجموعة العمليات التي يتم تصميمها لتحقيق أهداف من أجل التحكم بجميع المعلومات داخل المنظمة والحد من المخاطر التي تتعرض لها. في حين يرى (العابد، 2020: 206) بأنه الطرائق والوسائل المعتمدة للسيطرة على أنواع ومصادر المعلومات كافة وحمايتها من السرقة والتلف والتزوير والاستخدام غير المرخص وغير القانوني. ويرى (Dada, et.al, 2021: 47) بأنه السياسات والأدوات التي تسمح بحماية النظام المعلوماتي، وذلك من أجل ضمان سرية المعلومات وسلامة محتواها وتوافرها عند الحاجة إليها. اما (الدباغ، 2022: 116) يُعرفه الحماية للأجزاء المادية وغير المادية عبر السياسات والممارسات التقنية داخل المنظمة لتداول المعلومات إلكترونياً عبر الشبكات بدرجة معقولة من الأمان بهدف تحقيق السرية أو الموثوقية للمعلومات.

مما سبق يرى الباحث بأن أمن المعلومات هو مجموعة من الإجراءات والتعليمات والضوابط المتبعة من قبل إدارة المنظمة، والتي تستخدم الأدوات التقنية لحماية المعلومات بأنواعها ومن مصادرها المختلفة في البيئة الداخلية والخارجية.

رابعاً: عناصر أمن المعلومات

يُمكن تحديد عناصر امن المعلومات، وعلى النحو الآتي :

1- سرية المعلومات: تشير الى الصفة الخارجية التي تُمنح للمعلومات والتي تتطوي على التكتّم والخصوصية وذلك عبر تحديد الضوابط والتعليمات التي تُحدد الجهات المسموح لها بالإطلاع عليها، ومن ثم حماية المعلومات في النظام بحيث لا يُمكن للأشخاص غير المرخص لهم الوصول إليها، لذلك فأن درجة وسرية ونوع المعلومات يختلف من مكان لآخر وفق السياسة المتبعة في المنظمة، مثال ذلك المعلومات الشخصية للأفراد، والميزانية المالية للمنظمة (الطائي والكيلاني، 2015: 60) (عوض الله، 2018: 48). كما تعمل إدارة المنظمة على حماية نظام المعلومات من الإختراق، وبالشكل الذي يضمن سرية وخصوصية المعلومات فيه، فضلاً عن استخدام مجموعة من الوسائل

والأدوات لحماية المعلومات أثناء نقلها والمشاركة بها عبر شبكات الاتصال (Somepalli, et.al, 2020: 3) (محمد وأحمد، 2022: 151).

2- تكامل المعلومات وسلامتها: يُقصد بها حماية المعلومات وضمان سلامتها تجاه عمليات تدمير المحتوى عن طريق الحذف أو التعديل أو التغيير، إذ أن تحقيق أمن نظام المعلومات يكون عبر ضمان تكاملية المعلومات المخزنة فيه، وسلامتها من التدمير والعبث بها في أي مرحلة من مراحل المعالجة أو التبادل أو التعامل المباشر (النعيمي، 2020: 138) (Moyo, 2014: 44). كما تضمن التأكد من محتوى المعلومات من التعديل أو الحذف أو الإضافة إلا من قبل الأشخاص المخولين، وهذا ضمان لتحقيق الثقة في المعلومات وأنها المعلومات الأصلية دون زيادة أو نقصان وان مصدر المعلومات موثوق وان جودة المعلومات مضمونة (طارش، 2015: 50) (قشطة، 2017: 73).

3- إتاحة المعلومات: تعني التأكد من استمرار عمل نظام المعلومات في المنظمة بتوفير المعلومات، واستمرار القدرة على التفاعل مع المعلومات وتقديم الخدمة لمستخدم المعلومات، والتأكد من أن مستخدمي تلك المعلومات لن يتعرضوا إلى منع استخدامهم لها بطريقة غير مشروعة، كما تشير الإتاحة إلى القدرة على الوصول إلى المعلومات وإمكانية استخدامها بصورتها الحالية (أبو سعدة، 2020: 76). كما تعني تمكين المستفيد الذي له حق التعامل مع المعلومات من ذلك بدون التدخل أو الإعاقة في الوصول إلى المعلومات المتاحة في الوقت المناسب، فضلاً عن سهولة الاستخدام والمرونة التي يتميز بها نظام المعلومات، وتوفير المعلومات المطلوبة عند الحاجة إليها (فيلاي، 2019: 64) (Alavi, 2016: 24).

خامساً: متطلبات إدارة أمن المعلومات

يُمكن تحديد متطلبات إدارة أمن المعلومات وحسب وجهات نظر بعض الباحثين (علي، 2009: 258) (الدفن: 2013: 45) (Singh, et.al, 2014: 107) (جواهر، 2015: 29) (عبدالواحد، 2015: 28) (حرز، 2015: 33) (Penjala, 2019: 44) (مزيد وكاظم، 2022: 333) والتي تكون على النحو الآتي :

1- العمليات: تُعد العمليات لا غنى عنها لأي نظام أمن، فهي جوهرية وذات طبيعة مستمرة ويحكم أداة عمليات أمن المعلومات مجموعة من المعايير كذلك التي قررتها المنظمة الدولية للتوحيد القياسي ISO التي تعتبر ذات قيمة كبيرة لأي نظام أمن معلومات، وتُطبق العمليات بطريقة منتظمة وتُراجع باستمرار في إطار الخبرة المتراكمة بغية مواجهة المخاطر .

2- الأفراد: هم شريحة من المستشارين والعاملين والمتعاقدين الذين ينجزون كل العمليات الموكلة إليهم، وتحتاج المنظمة إلى تواجدهم بأعداد وتخصصات ملائمة وبمهارات وخبرات مناسبة.

3- التكنولوجيا: تعني مواكبة التطور والتقدم في تكنولوجيا المعلومات، ويجب ان تكون التكنولوجيا أداة مهمة من أدوات التعامل مع المعلومات، إذ أن جهات الاختصاص بتصميم قاعدة بيانات خاصة بنظام المعلومات في المنظمة مبنية على تحليل شامل لكل ما تحتاج إليه من المعلومات .

4- الثقافة: ترتبط بتفسير بيئة الأعمال وتعلق بأخلاقيات المنظمة تجاه المجتمع، ويكون لإدارة المنظمة دوراً أساسياً في حفظ ثقافة المنظمة المنسجمة والمتوافقة مع ثقافة المجتمع.

المحور الثالث: الإطار العملي للبحث

أولاً: وصف متغيرات البحث وتشخيصها

1- وصف متغير الولاء التنظيمي (الأبعاد)

أ- الولاء العاطفي: تشير معطيات الجدول (3) ان إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشرات (X1 – X5) كانت باتجاه الإتفاق بنسبة (82.56%) كما بلغت نسبة عدم الإتفاق (9.16%) ونسبة المحايدين (8.28%) إذ كان كلاً بوسط حسابي قدره (4.23) وإنحراف معياري (1.024).

ب- الولاء الأخلاقي: يتضح من الجدول (3) بخصوص هذا المتغير من خلال مؤشرات (X6 – X10) تتجه نحو الإتفاق بنسبة (87.12%) وبلغت نسبة عدم الإتفاق (9.16%) ونسبة المحايدين (3.72%) من تلك الإجابات، وجاء كلاً بوسط حسابي قدره (4.36) وإنحراف معياري (1.066).

ج- الولاء المستمر: تبين نتائج الجدول (3) حول هذا المتغير من خلال مؤشرات (X11 – X15) ان الأفراد المبحوثين لديهم إتفاق بنسبة (79.12%) وكانت نسبة عدم الإتفاق (11.7%) ونسبة المحايدين (9.18%) وجاء كلاً بوسط حسابي بلغ (4.10) وإنحراف معياري (1.082).

الجدول (3): التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الولاء التنظيمي

المتغير	المتوسط الحسابي	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية										المتوسط الحسابي	المتغير
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
0.974	4.47	2.9	2	4.3	3	4.3	3	20	14	68.6	48	X1	الولاء العاطفي
1.020	4.34	4.3	3	4.3	3	1.4	1	32.9	23	57.1	40	X2	
1.000	4.59	2.9	2	5.7	4	2.9	2	7.1	5	81.4	57	X3	
1.151	3.74	7.1	5	5.7	4	21.4	15	37.1	26	28.6	20	X4	
0.978	4.03	2.9	2	5.7	4	11.4	8	45.7	32	34.3	24	X5	
1.024	4.23	9.16				8.28		82.56				المؤشر الكلي	
1.028	4.59	4.3	3	4.3	3	1.4	1	8.6	6	81.4	57	X6	الولاء الأخلاقي
1.056	4.41	4.3	3	4.3	3	4.3	3	20	14	67.1	47	X7	
1.079	4.10	5.7	4	4.3	3	5.7	4	42.9	30	41.4	29	X8	
1.092	4.37	4.3	3	5.7	4	4.3	3	20	14	65.7	46	X9	
1.075	4.34	5.7	4	2.9	2	2.9	2	28.6	20	60	42	X10	
1.066	4.36	9.16				3.72		87.12				المؤشر الكلي	
1.014	3.99	2.9	2	7.1	5	12.9	9	42.9	30	34.3	24	X11	الولاء المستمر
1.097	3.89	5.7	4	5.7	4	14.3	10	42.9	30	31.4	22	X12	
1.044	4.44	2.9	2	7.1	5	2.9	2	17.1	12	70	49	X13	
1.135	4.24	5.7	4	5.7	4	2.9	2	30	21	55.7	39	X14	
1.122	3.96	1.4	1	14.3	10	12.9	9	30	21	41.4	29	X15	
1.082	4.10	11.7				9.18		79.12				المؤشر الكلي	

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج الحاسبة الإلكترونية

2- وصف متغير أمن المعلومات (العناصر)

أ- سرية المعلومات: يُلاحظ من الجدول (4) فيما يتعلق بهذا المتغير من خلال مؤشراتهِ (Y1 – Y5) نتجه نحو الإتفاق بنسبة (88.3%) في حين بلغت نسبة عدم الإتفاق (8%) وكانت نسبة المحايدین (3.7%) وجاء كلاً بوسط حسابي قدره (4.27) وإنحراف معياري (0.928).

ب- تكامل المعلومات وسلامتها: يتبين من الجدول (4) ان إجابات الأفراد المبحوثين المتعلقة بهذا المتغير من خلال مؤشراتهِ (Y6 – Y10) كانت بإتجاه الإتفاق بنسبة (83.14%) وبلغت نسبة عدم الإتفاق (8.6%) ونسبة المحايدین (8.26%) وجاء كلاً بوسط حسابي قدره (4.16) وإنحراف معياري (0.958).

ج- إتاحة المعلومات: نتائج الجدول (4) ذات الصلة بهذا المتغير من خلال مؤشراتهِ (Y11 – Y15) نتجه نحو الإتفاق بنسبة (84%) وبلغت نسبة عدم الإتفاق (8.3%) ونسبة المحايدین (7.7%) وجاء كلاً بوسط حسابي قدره (4.11) وإنحراف معياري (0.953).

الجدول (4): التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير أمن المعلومات

المتغير	الترتيب	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
1.031	4.26	4.3	3	5.7	4	0	0	40	28	50	35	Y1	سرية المعلومات
0.922	4.30	1.4	1	7.1	5	1.4	1	40	28	50	35	Y2	
0.922	4.30	1.4	1	5.7	4	5.7	4	35.7	25	51.4	36	Y3	
0.871	4.37	0	0	7.1	5	4.3	3	32.9	23	55.7	39	Y4	
0.895	4.16	1.4	1	5.7	4	7.1	5	47.1	33	38.6	27	Y5	
0.928	4.27	8				3.7		88.3				المؤشر الكلي	
0.928	4.26	0	0	8.6	6	7.1	5	34.3	24	50	35	Y6	تكامل المعلومات وسلامتها
0.939	4.24	2.9	2	4.3	3	4.3	3	42.9	30	45.7	32	Y7	
1.004	4.09	1.4	1	8.6	6	11.4	8	37.1	26	41.4	29	Y8	
0.977	4.07	2.9	2	5.7	4	11.4	8	41.4	29	38.6	27	Y9	
0.942	4.16	1.4	1	7.1	5	7.1	5	42.9	30	41.4	29	Y10	
0.958	4.16	8.6				8.26		83.14				المؤشر الكلي	
0.927	4.16	2.9	2	4.3	3	5.7	4	48.6	34	38.6	27	Y11	إتاحة المعلومات
0.867	4.13	1.4	1	5.7	4	5.7	4	52.9	37	34.3	24	Y12	
1.054	3.93	2.9	2	10	7	11.4	8	42.9	30	32.9	23	Y13	
0.951	4.23	1.4	1	5.7	4	10	7	34.3	24	48.6	34	Y14	
0.967	4.14	4.3	3	2.9	2	5.7	4	48.6	34	38.6	27	Y15	
0.953	4.11	8.3				7.7		84				المؤشر الكلي	

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد الى نتائج الحاسبة الالكترونية

ثانياً: عرض نتائج تحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث

1- عرض علاقة الارتباط بين الولاء التنظيمي وأمن المعلومات على المستوى الكلي
تشير معطيات التحليل المبينة في الجدول (5) إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين متغير الولاء التنظيمي ومتغير أمن المعلومات، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.868) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذه النتيجة سيتم رفض فرضية العدم (الفرضية الرئيسية الأولى) وقبول الفرضية البديلة.

2- عرض علاقة الارتباط بين الولاء التنظيمي وأمن المعلومات على المستوى الجزئي

ينتضح من الجدول (5) وجود علاقة ارتباط معنوية لكل بُعد من أبعاد الولاء التنظيمي (الولاء العاطفي، الولاء الأخلاقي، الولاء المستمر) مع متغير أمن المعلومات، إذ بلغت قيم الارتباط (0.826) (0.840) (0.827) على التوالي عند مستوى معنوية (0.05) وبهذه النتيجة سيتم رفض جميع الفرضيات الفرعية المنبثقة عن (الفرضية الرئيسة الأولى) وقبول الفرضيات الفرعية البديلة .

الجدول (5): علاقات الارتباط بين الولاء التنظيمي وأمن المعلومات على المستوى الكلي والجزئي

المتغير المعتمد المتغيرات المستقلة	أمن المعلومات
الولاء التنظيمي	0.868
الولاء العاطفي	0.826
الولاء الأخلاقي	0.840
الولاء المستمر	0.827

N= 70

P<=0.05

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد الى نتائج الحاسبة الالكترونية

3- عرض تأثير الولاء التنظيمي في أمن المعلومات على المستوى الكلي

توضح نتائج الجدول (6) وجود تأثير ذو دلالة معنوية للولاء التنظيمي في أمن المعلومات، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (207.504) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.98) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,68) فيما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.753) وهذا يعني ان الولاء التنظيمي قد أسهم وفسر (75.3%) من الاختلافات الحاصلة في أمن المعلومات، ومن خلال متابعة معاملات (β) واختبار (T) تبين ان قيمة (T) المحسوبة بلغت (14.405) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.667) وبهذه النتيجة سيتم رفض فرضية العدم (الفرضية الرئيسة الثانية) وقبول الفرضية البديلة .

الجدول (6): تأثير الولاء التنظيمي في أمن المعلومات على المستوى الكلي

أمن المعلومات						المتغير المعتمد
F		R ²	T		B	
الجدولية	المحسوبة			الجدولية	المحسوبة	β ₁
3.98	207.504	0.753	1.667	14.405	0.776	0.902
						المتغير المستقل
						الولاء التنظيمي

N= 70

P<=0.05

df= (1,68)

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد الى نتائج الحاسبة الالكترونية

4- عرض تأثير الولاء التنظيمي في أمن المعلومات على المستوى الجزئي

إن الجدول (7) يُبين وجود تأثيرات ذات دلالة معنوية لأبعاد الولاء التنظيمي في أمن المعلومات، إذ بلغت قيم (F) المحسوبة (146.039) (162.992) (146.852) على التوالي، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.76) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (3,66) ويُعزز ذلك قيم معامل التحديد (R^2) لكل بُعد من أبعاد الولاء التنظيمي البالغة (0.682) (0.706) (0.684) على التوالي . ويدعم ذلك معاملات (β) واختبار قيم (T) التي تُبين ان أبعاد الولاء التنظيمي المتمثلة بـ (الولاء العاطفي، الولاء الأخلاقي، الولاء المستمر) لها تأثير في أمن المعلومات، إذ بلغت قيمها (12.085) (12.767) (12.118) على التوالي، وهي أكبر من قيمها الجدولية البالغة

(1.667) عند مستوى معنوية (0.05) وبالتالي سيتم رفض جميع الفرضيات الفرعية المنبثقة عن (الفرضية الرئيسة الثانية) وقبول الفرضيات البديلة .

الجدول (7): تأثير الولاء التنظيمي في أمن المعلومات على المستوى الجزئي

أمن المعلومات							المتغير المعتمد	
F		R ²	T		β		المتغيرات المستقلة	
الجدولية	المحسوبة		الجدولية	المحسوبة	β ₁	β ₀		
2.76	146.039	0.682	1.667	12.085	0.718	1.144	الولاء العاطفي	أبعاد
	162.992	0.706		12.767	0.702	1.112	الولاء الأخلاقي	الولاء
	146.852	0.684		12.118	0.713	1.259	الولاء المستمر	التنظيمي

N= 70

P<=0.05

df= (3,66)

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد الى نتائج الحاسبة الالكترونية

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- توصل البحث الى وجود الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمة المبحوثة ، وله انعكاسات واضحة على أمن المعلومات فيها.
- 2- وجود رغبة قوية لدى العاملين في البقاء بالمنظمة المبحوثة والدفاع عنها والسعي لتحقيق أهدافها.
- 3- تطبق إدارة المنظمة المبحوثة إجراءات عديدة تضمن حماية وأمن المعلومات، ومن بينها الحفاظ على سرية المعلومات وعدم إمكانية اختراقها أو سرقتها أو التلاعب بها.
- 4- تطوير قدرات ومهارات العاملين والتدريب المستمر يؤثر بشكل إيجابي على نجاح إدارة أمن المعلومات في المنظمة المبحوثة.

ثانياً: المقترحات

- 1- تنمية الشعور بالولاء التنظيمي لدى العاملين عبرَ إهتمام إدارة المنظمة المبحوثة بآرائهم ومقترحاتهم، وتنمية الإحساس لديهم بالتقدير والاحترام في بيئة العمل، وبالشكل الذي ينسجم مع سلوكياتهم الشخصية والنفسية مما ينعكس على تحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة وفاعلية .
- 2- زيادة الحوافز المادية والمعنوية للعاملين يسهم في المحافظة على ولائهم التنظيمي عبرَ منحهم كتب شكر وتقدير وتأمين جهودهم ومكافآت مالية مجزية، فضلاً عن تلبية رغباتهم وحاجاتهم .
- 3- ضرورة توفير برامج تدريبية متخصصة تدعم أمن المعلومات للعاملين الذين يرتبط عملهم المباشر بأمن المعلومات، ورفعها بالملاكات البشرية المدربة والمتخصصة في هذا المجال .
- 4- مراجعة سياسات وإجراءات أمن المعلومات بشكل دوري، ومواكبة التطورات التقنية الحديثة فيما يخص أمن المعلومات، وذلك عبرَ الإهتمام بجانب البحث والتطوير في مجال التعامل مع بيئة نظم المعلومات عن طريق توفير أحدث برمجيات الحماية، وتصميم قاعدة البيانات وتطويرها بطريقة توفر الحماية للمعلومات فيها من أي مخاطر أو تهديدات .

المصادر

1. أبو سعدة، ندا حامد توفيق، 2020، عوامل نجاح برامج أمن نظم المعلومات المحاسبية مع دراسة ميدانية على الشركات المصرية، رسالة ماجستير في المحاسبة، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، مصر.
2. جواهر، أحمد محمد خليل، 2015، علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، عمادة الدراسات العليا، جامعة الأزهر - غزة، فلسطين.
3. حرز، ابراهيم عبدالرحمن، 2015، واقع إدارة المعلومات الأمنية ودورها في صنع القرار بوزارة الداخلية في المحافظات الجنوبية، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، فلسطين.
4. حمد، محمد خضر حامد، 2020، دور القيادة الإدارية في تنمية الولاء التنظيمي بالمنظمات السودانية/ دراسة حالة بنك التضامن الإسلامي الرئاسة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.
5. الدباغ، أنوار هادي طه، 2022، تأثير أمن المعلومات في التعليم الرقمي/ دراسة استطلاعية في بعض تشكيلات الجامعة التقنية الشمالية (المعهد التقني/ الموصل وبنوي)، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (18)، العدد (59)، الجزء (1)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، العراق، ص 112 - 126.
6. الدنف، أيمن محمد فارس، 2013، واقع إدارة أمن نظم المعلومات في الكليات التقنية بقطاع غزة وسبل تطويرها، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، عمادة الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين.
7. رسول، هوشمه ند محمد، 2022، دور بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الولاء التنظيمي/ دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعات الأهلية في إقليم كردستان - العراق، مجلة جامعة التنمية البشرية، المجلد (8)، العدد (3)، جامعة التنمية البشرية، السليمانية، إقليم كردستان - العراق، ص 18 - 25.
8. سالم، طلحة كوان وحمد، عامر علي و ابراهيم، رؤى أحمد، 2021، أثر ممارسات تقييم الأداء في تعزيز الولاء التنظيمي/ دراسة استطلاعية لآراء العاملين في الشركة العامة لتصنيع الحبوب/ فرع صلاح الدين، مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، العدد (1)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الفلوجة، العراق، ص 25 - 41.
9. الشوابكة، عدنان عواد، 2019، دور إجراءات الأمن المعلوماتي في الحد من مخاطر أمن المعلومات في جامعة الطائف، دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (11)، العدد (4)، ص 164 - 187.
10. شوملي، سهير ابراهيم عبدالكريم، 2021، أثر الهندسة الإدارية (الهندرة) على الولاء التنظيمي على العاملين في الشركات الصناعية في شمال الضفة الغربية، المجلة المغاربية للاقتصاد والمناجمنت، المجلد (8)، العدد (1)، ص 23 - 52.

11. صالح، شريف عبدالله، 2021، سلوكيات القيادة المستنيرة وأثرها في تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين/ دراسة استطلاعية في شركة مصافي الشمال - بيجي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، العراق.
12. طارش، أحمد بن علي عبدالله، 2015، رؤية إستراتيجية لتحقيق الأمن المعلوماتي في هيئة التحقيق والادعاء العام في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير في العلوم الإستراتيجية، كلية العلوم الإستراتيجية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
13. الطائي، محمد عبد حسين والكيلاني، ينال محمود، 2015، إدارة أمن المعلومات، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
14. العابد، سكيته، 2020، أمن المعلومات عبر شبكات التواصل الاجتماعي (موقع فيسبوك نموذجاً)، المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات، المجلد الأول، العدد (1)، ص 201 - 218.
15. عباس، زهور سعد، 2018، تقييم نظام إدارة أمن المعلومات على وفق المواصفة الدولية (ISO 27001:2013) وتأثيره في تميز الأعمال باعتماد معايير النموذج الأوروبي/ دراسة حالة في الشركة العامة للأنظمة الالكترونية، رسالة الماجستير التقني في تقنيات إدارة الجودة الشاملة، الكلية التقنية الإدارية/ بغداد، الجامعة التقنية الوسطى، العراق.
16. عبدالرحمن، أميرة الشريف محمد، 2018، العلاقة بين السلوك الاداعي واستدامة الميزة التنافسية على الولاء التنظيمي/ بالتطبيق على عينة من المصارف السودانية، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
17. عبدالواحد، أن سعيد ابراهيم، 2015، سياسات أمن المعلومات وعلاقتها بفاعلية نظم المعلومات الإدارية في الجامعات الفلسطينية - قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، عمادة الدراسات العليا، جامعة الأزهر - غزة، فلسطين.
18. العبودي، عمار جبار كاظم، 2022، علاقة صيانة الموارد البشرية بتنمية الولاء التنظيمي/ دراسة تحليلية لعينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة البطاريات، مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، المجلد (3)، العدد (4)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الفلوجة، العراق، ص 279 - 298.
19. عثمان، مصطفى عمر الحسن، 2022، الدور الوسيط للتدريب في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والولاء المؤسسي/ بالتطبيق على شركات جياذ الصناعية (مجمع سابقات الصناعي 2016 - 2021)، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.
20. علي، أمل عبد محمد، 2009، نظام أمن المعلومات في منظمات الأعمال مع نموذج مقترح لمواجهة تهديدات النظام، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، العدد (23)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، ص 256 - 275.
21. عوض الله، أحمد حسني صالح، 2018، أثر خصائص أمن المعلومات على تحقيق التميز المؤسسي عبر قدرات التعلم التنظيمية في الجامعات الاردنية، أطروحة دكتوراه في نظم المعلومات الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

22. فيلاللي، أسماء، 2019، مستوى أمن المعلومات في المؤسسة الجزائرية ومدى تأثيره بطبيعة التهديدات وطبيعة الحماية المطبقة، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
23. قشطة، عصام صبحي، 2017، فاعلية نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وأثرها في مصداقية أمن المعلومات الالكترونية لدى الجامعات الفلسطينية – قطاع غزة، أطروحة دكتوراه في نظم المعلومات الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
24. كرار، سهير عبدالفتاح أحمد، 2022، الولاء التنظيمي وعلاقته بالسلوك القيادي والشعور بالمسؤولية لدى موظفي الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس، أطروحة دكتوراه في علم النفس، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.
25. محمد، عمر مصطفى ومحمود، شيلان فاضل، 2019، دور الولاء التنظيمي في تقليل دوران العمل/ دراسة ميدانية لعينة من المدراء ومسؤولي الشعب العاملين في معمل اسمنت (دلتا) في مدينة السليمانية، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (11)، العدد (24)، جامعة الانبار، العراق، ص 359 – 375.
26. محمد، محمود فتحي وأحمد، حنان طنطاوي، 2022، الأمن المعلوماتي ومواجهة تهديدات البيئة الرقمية لدى الشباب الجامعي نحو رؤية مقترحة من منظور الخدمة الاجتماعية، المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات، المجلد (3)، العدد (9)، ص 142 – 156.
27. مزيد، رشيد حميد وكاظم، حيدر جواد، 2022، واقع إدارة أمن نظم المعلومات في كلية علوم الحاسوب والرياضيات/ جامعة ذي قار (دراسة مسحية)، مجلة الدراسات المستدامة، المجلد (4)، العدد (1)، ملحق (2)، ص 316 – 358.
28. النعيمي، أسامة أحمد محمد، 2020، المسؤولية الجزائية الناشئة عن انتهاك أمن المعلومات، مجلة دراسات إقليمية، العدد (43)، ص 127 – 164.
29. Abidin, Nor Zaini Zainal & Saidon, Mohd Kasri & Salamat, Azni Syafena Andin, 2022, Organizational Loyalty: A Study in Relation to Ethical Accountability and Public Trust in Local Government, Journal of Administrative Science, Vol.19, Issue.1, PP: 85 – 98.
30. Adam, Mukhtaruddin & Kesuma, Meldi, 2021, The Role of Organizational Commitment in Mediating the Effect of Job Characteristics and Organizational Support on Employee Loyalty of Muhammadiyah Aceh University, International Journal of Business Management and Economic Review, Vol.4, No.2, PP: 92 – 104.
31. Alavi, Reza, 2016, A Risk – Driven Investment Model for Analysing Human Factors in Information Security, Doctor of Philosophy in Computer Information Systems, School of Architecture, Computing and Engineering (ACE), The University of East London.
32. Dada, O. S. & Irunokhai, E. A. & Shawulu, C. J. & Nuhu, A. M. & Daniel, E. E., 2021, Information Security Awareness, A Tool to Mitigate Information Security Risk: A Literature Review, Innovative Journal of Science (IJS), Vol.3, No.3, PP: 29-54.

33. Moyo, Moses, 2014, Information Security Risk Management in Small-Scale Organizational: A Case Study of Secondary Schools Computerized Information Systems, Master Thesis in Information Systems , Faculty of Science, University of South Africa.
34. Ogbeide, Darlington Osaremwindia & Isokpan, 2020, Employee Satisfaction and Organizational Loyalty in the Hospitality Industry, Advances in Management Journal, Vol.19, No.2, PP: 35 – 52.
35. Penjala, Joni, 2019, Information Security Management in Cloud Computing: A Case Study, Master Thesis in Information Security, Faculty of Information Technology and Electrical Engineering, University of Oulu.
36. Singh, Aniruddha & Vaish, Abhishek & Keserwani, Pankaj Kumar, 2014, Information Security: Components and Techniques, International Journal of Advanced Research in Computer Science and Software Engineering, Vol.4, Issue.1, PP: 106-113.
37. Somepalli, Sri Harsha & Tangella, Sai Kishore Reddy & Yalamanchili, Santosh, 2020, Information Security Management, Holistica Journal of Business and Public Administration, Vol.11, Issue.2, PP: 1-16.
38. Tekiner, Mehmet Ali & Tavas, Bekir, 2016, Analysis of The Organizational Cynicism and Organizational Loyalty: Turkish Police Department Sample, International Journal of Human Sciences, Vol.13, Issue.1, PP: 230-241.
39. Tewamba, Harold Nguengang & Bitjoka, Georges bell & Wamba, Samuel, Fosso & Bahanag, Nicolas Nkondock, 2019, Effects of Information Security Management Systems on Firm Performance, American Journal of Operations Management and Information Systems, Vol.4, No.3, PP: 99-108.
40. Zhao, Shu-Kuan & Cai, Jia-ming, 2022, The Influence of Corporate Boundary Personnel Guanxi and Organizational Loyalty on Opportunistic Intentions Based on Theory of Reasoned Action Model, The Journal Frontiers in Psychology, Vol.13, PP: 1-13.