

القيادة الاحترافية وتأثيرها في نشر ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي
(دراسة تحليلية لآراء عينة من الأفراد العاملين في وزارة المالية - الشركة
العراقية للخدمات المصرفية)

Professional leadership and its Impact on Spreading the Culture of Cybersecurity

(Analytical study to sample of individual's opinions
working in the Ministry of Finance - the Iraqi
Company for Banking Services)

الباحث / حيدر جاسم محمد
جامعة الفرات الأوسط التقنية
الكلية التقنية الإدارية/ كوفة

أ.م.د. ميادة حياوي مهدي
جامعة الفرات الأوسط التقنية
الكلية التقنية الإدارية/ كوفة

Dr.mayada16@atu.edu.iq
enhayder28@gmail.com

رقم التصنيف الدولي ISSN 2709-2852

تاريخ استلام البحث : ٢٠٢٣/٩/٦ تاريخ قبول النشر: ٢٠٢٣/١٠/٤

المستخلص

يهدف البحث الحالية التعرف على مستوى القيادة الاحترافية في وزارة المالية (الشركة العامة للخدمات المصرفية) في بغداد / العراق، وبيان أثرها في نشر ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي، إذ تعاملت الدراسة مع مستوى القيادة الاحترافية كمتغير مستقل من خلال أبعادها (التوجيه، العملية، التنسيق) وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي



مجلة العلوم المالية والمحاسبية
العدد الخامس عشر/ أيلول ٢٠٢٤
الصفحات ٣٠٣ - ٣٣٦

• بحث مستقل من رسالة ماجستير.

كمتغير تابع من خلال أبعادها (الأصول، الاستمرارية، الوصول والثقة، العمليات، الدفاع، الحوكمة التنظيمي). وعليه تحددت مشكلة الدراسة بعدد من التساؤلات كان أهمها، هل توجد علاقة بين القيادة الاحترافية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي في وزارة المالية (الشركة العراقية للخدمات المصرفية). ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها تم اختيار وزارة المالية (الشركة العراقية للخدمات المصرفية) في بغداد ميدانيا للجانب التطبيقي للدراسة، وقد اعتمد الباحثان على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم توزيع (١٤٥) استبانة على عينه من العاملين في الشركة في مجال تقديم الخدمات المصرفية. ممن لديه شهادة دبلوم فأعلى والبالغ عددهم (١٧٠). إذ تم استرجاع (١١٨) استبيانها صالحة للتحليل الإحصائي أي بنسبة تمثيل بلغت (٩٧,١%)، وقد تضمنت الدراسة فرضيات للاختبار علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة. وتم اعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS.V.25) و(SmartPIS V.4) و(Microsoft Excel v.20) لتحليل النتائج، وأهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة هو وجود علاقة تأثير إيجابية ومعنوية بين القيادة الاحترافية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي وكان معامل المسار (التأثير) قد بلغ (٠,٨٩٩).

الكلمات المفتاحية: القيادة الاحترافية، ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي، وزارة المالية - الشركة العراقية للخدمات المصرفية.

Abstract

The current research aims to identify the level of professional leadership in the Ministry of Finance (General Company for Banking Services) in Baghdad / Iraq, and to indicate its impact on spreading the culture of organizational cybersecurity, as the study dealt with the level of professional leadership as an independent variable through its dimensions (direction, process, coordination) Organizational cybersecurity culture as a dependent variable through its dimensions (assets, continuity, access and trust, operations, defense, security governance).

Accordingly, the problem of the study was determined by a number of questions, the most important of which was, is there a relationship between professional leadership and organizational cybersecurity culture in the Ministry of Finance (Iraqi Banking Services Company). In order to achieve the objectives of the study and answer its questions, the Ministry of Finance (the Iraqi Company for Banking Services) in Baghdad was chosen in the field for the applied side of the study. banking. (170) of those who have a diploma or higher. As (118) questionnaires valid for statistical analysis were retrieved, i.e., with a representation rate of (97.1%), the study included hypotheses to test the correlation and influence relationship between the variables of the study. The statistical program (SPSS.V.25), (SmartPIS V.4) and (Microsoft Excel v.20) were relied upon to analyze the results, and the most important findings of the study is that there is a positive and significant impact relationship between professional leadership and organizational cybersecurity culture. The path coefficient (effect) was.(٠,٨٩٩)

Keywords: professional leadership, culture of organizational cybersecurity, Ministry of Finance - Iraqi Company for Banking Services.

المقدمة

أن اهتمام وزارة المالية - الشركة العراقية للخدمات المصرفية بالكيفية التي يمكن من خلالها نشر وتعزيز ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي يعد من الموضوعات الحيوية المهمة ، إذ يعد الوعي الأمني للموظفين رابطاً رئيسياً لسلسلة الأمان في المنظمة، وإن المنظمات التي لا تمتلك حماية ولا ثقافة أمنية تنظيمية تكون أكثر عرضه للهجمات والحروب السيبرانية بسبب نقاط الضعف البشرية ونقاط ضعف الأجهزة ونقاط ضعف البرامج، ولعل ما يدعم هذا الاهتمام في الواقع الميداني توجهات الباحثان في دراسة الشركة العراقية للخدمات المصرفية بوصفها منظمة مهمة، وإن محاولة تغيير سلوك الموظفين وغرس طريقة معينة "للتصرف بشكل طبيعي" تلتزم بافتراضات أمنية معينة لذا تعد تنمية ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي أمر بالغ الأهمية

في الشركة العراقية للخدمات المصرفية. وتعد القيادة الاحترافية إحدى أهم الوظائف الإدارية المهمة في المنظمات الذي يجب أن تهتم بالقضايا المتعلقة بالمهام والقضايا المتعلقة بالموظفين، حيث ينخرط القادة المحترفين باستمرار في السلوكيات التي تعمل على تغيير نظام وقيم ومعتقدات الموظفين الآخرين، من خلال توفير الرؤية والاستراتيجيات اللازمة لتغيير سلوكيات الموظفين، وأن القيادة الاحترافية تم تحديدها باستمرار على أنها أهم عامل يؤدي إلى تحسين الأمن السيبراني لغرض حماية الشركة العراقية للخدمات المصرفية والمحافظة على معلوماتها. وإن الفهم العميق للقيادة الاحترافية تسهم في تعزيز العمليات الإدارية التي تعتمد على سرية امن المعلومات للدفاع عن أجهزة الكمبيوتر والخوادم والأجهزة المحمولة والأنظمة الإلكترونية والشبكات والبيانات من الهجمات الضارة، حيث يحاول القادة الاحترافيين إجراء تغييرات تزيد من فعالية وأداء التدابير الأمنية التنظيمية بالتناسب مع أهداف وتوقعات الشركة العراقية للخدمات المصرفية. إذ بدأت منظمات الأعمال في الوقت الحاضر تدرك ظهور المجتمع الذي يركز على أهميته. وإن الشركة العراقية للخدمات المصرفية قادرة على تعزيز المساهمة الكبيرة في نشر الوعي بأهمية ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي من خلال القيادة الاحترافية. وانطلاقاً من هذه الحقيقة جاءت فكرة البحث الحالي لتبين " ما هو مستوى تبني نمط القيادة الاحترافية من قبل قادة وزارة المالية (الشركة العراقية للخدمات المصرفية) على وفق رأي عينة من الأفراد العاملين فيها؟، وما هو مستوى توافر ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي من قبل قادة وزارة المالية (الشركة العراقية للخدمات المصرفية) على وفق رأي عينة من الأفراد العاملين فيها؟، ولتحقيق أهداف البحث واحتواء مشكلتها المحددة تم بناء المخطط الفرضي المقترح للبحث الحالي الذي تضمن متغيرات البحث المتعلقة بالموضوع الذي اصيغت على أساسه مجموعة من فرضيات الدراسة. وقد توصلت الدراسة بمجموعة من الاستنتاجات التي ينبغي أخذها بنظر الاعتبار كان من أهمها أن ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي تساعد المنظمة المبحوثة على إدارة المخاطر التي تتعرض لها والتقليل منها وخصوصاً

المخاطر المرتبطة بالمنافسة الشديدة لذلك أصبحت ثقافة الأمن السيبراني ضرورية لابد من نشرها وهذا ما يعني أن هناك علاقة ارتباط وتأثير إيجابية ومعنوية بين القيادة الاحترافية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي. وأتت الدراسة بمجموعة من التوصيات بناءً على الاستنتاجات التي تم التوصل إليها كان من أهمها قيام القيادة الاحترافية في الشركة على تشجيع الموظفين للانخراط في الأنشطة التي تؤمن لها الحماية الكاملة من الهجمات السيبرانية وأن تكون للشركة العراقية للخدمات المصرفية قادة يمتلكون الكفاءات والخبرات الذي تقودهم للنجاح من خلال نشر ثقافة تنظيمية خاصة بين الموظفين لحماية امن الشركة. ويتألف بحثنا هذا من أربعة مباحث يتمثل المبحث الأول في المنهجية العلمية للبحث، والمبحث الثاني خاص بالإطار النظري لمتغيرات البحث، والمبحث الثالث يمثل الجانب الميداني أو العملي لمتغيرات البحث، وأخيراً خصص المبحث الرابع لعرض اهم الاستنتاجات والتوصيات.

١ - المبحث الأول/ المنهجية العلمية للبحث

أن الجزء الهام من حل المشكلة ما هي معرفة الأبعاد الحقيقية للمشكلة وإيجاد الحلول الملائمة، لذا تعد المنهجية العلمية للبحث هي الخارطة العلمية والتي تكون وفق خطوات منتظمة ومتسلسلة، الغاية منها الكشف عن طبيعة تداخلاتها ونشوء العلاقة بينها للوصول الى حلول علمية وقادرة على معالجة ظاهرة معينة لتوضيح هذه العلاقات، ولقد خصص هذا المبحث لعرض مسارات البحث وكما يلي:

١.١ - مشكلة البحث

إن مشكلة الدراسة تمثل نقطة البداية الحقيقية، التي يعتمد عليها الباحث لاستكمال متطلبات البحث لذلك، يجب أن تجسد وضعا واقعياً تعاني منه منظمة معينة أو قطاع معين، لذا يسعى الباحث في مجال الإدارة إلى الإحاطة بها من خلال تقديم نظرة عامة على نقاط القوة والضعف في منظمة معينة أو قطاع معين في ضوء عدد من المتغيرات الإدارية، محاولاً تقديمها بناءً على مجموعة من الحقائق العلمية والمعلومات الدقيقة والتي تم مناقشتها في مجموعة من التقارير أو الدراسات السابقة،

ليتمكن بعد ذلك من تحديد معالم الفجوة المعرفية ومساهمة دراسته والتي قد تأتي في سياق تقليصها أو ردمها.

أن ثقافة الأمن السيبراني هي السلوك البشري الذي يحمي المعلومات الإلكترونية في المنظمة من خلال الامتثال لسياسات وإجراءات الأمن الخاصة بالمنظمة وفهم كيفية تنفيذها من خلال المبادرات مثل تعليم التوعية والتواصل وأن ثقافة الأمن السيبراني هي أداة فعالة تساعد في إدارة العوامل البشرية داخل الأمن السيبراني لأن سلوك الموظف يؤدي إلى إنشاء أو تقليل نقاط الضعف (Ogden, 2021:16-17). لذلك تواجه قادة الأمن السيبراني التنظيمي اليوم تحديات هائلة في بيئة العمل نتيجة لتطورت نقاط الضعف في الأمن السيبراني وتحولها إلى تهديدات ناشئة للوكالات أو المنظمات الفيدرالية على مدار العقد الماضي.

إنّ موضوع القيادة وفي ظل مختلف المتغيرات المعقدة والمتغيرة المحيطة بالبيئة التنظيمية، تعدّ ذو قيمة عالية، فهي تمثل عملية التأثير الاجتماعي والتي يسعى فيها القائد إلى المشاركة الطوعية للمرؤوسين في محاولة للوصول إلى أهداف المنظمة، ولذلك فإن قدرات ومقدرات القائد الناجح تمثل المحور الجوهرى لنجاح أو فشل عمل أي منظمة في أي قطاع (Fiedler, 1996:241)، وقد اكتسبت القيادة اهتمام طيف واسع من مدرء المنظمات والباحثين في جميع أنحاء العالم (Omolayo, 2007:30)

إن جدلية تحليل المتغيرات التنظيمية المعاصرة تتحرك على وفق متغيرات اجتماعية وفلسفية، نحو نظام تديري أكثر ديمقراطية. إذ إن المنظمات تتجه نحو تمكين الموظف واحتوائه، وتفعيل مشاركته، وبذلك فإن نمط (القيادة الهرمية أو العمودية) القائد يتخذ القرار النهائي (مثل القيادة التبادلية أو القيادة التحويلية، التي تصنف على أنها نمط القيادة المهيمن ستفقد فعاليتها بمرور الوقت، ومن الممكن أن تستبدل هذه النظريات بنمط القيادة الأفقي) اتخاذ القرار بشكل جماعي) مثل القيادة الاحترافية، التي تعد موضوعاً جديداً في نظريات القيادة (Nemaei, 2012:8).

وتجسدت مشكلة البحث بعدة تساؤلات مفادها:

١. ما هو مستوى تبني نمط القيادة الاحترافية من قبل قادة وزارة المالية (الشركة العراقية للخدمات المصرفية) على وفق رأي عينة من الأفراد العاملين فيها؟
٢. ما مدى توافر ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي من قبل قادة وزارة المالية (الشركة العراقية للخدمات المصرفية) على وفق رأي عينة من الأفراد العاملين فيها؟
٣. ما حدود العلاقة بين القيادة الاحترافية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي في وزارة المالية (الشركة العراقية للخدمات المصرفية) على وفق رأي عينة من الأفراد العاملين فيها؟

٢.١ - أهداف البحث

أن الهدف الرئيس لهذه البحث يتجه نحو استكشاف طبيعة العلاقة بين المتغيرات الأساسية هي: (القيادة الاحترافية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي) في وزارة المالية (الشركة العراقية للخدمات المصرفية)، ويتفرع من الهدف الأساسي مجموعة من الأهداف الفرعية، وعلى النحو الآتي:

١. التحقق من مستوى تبني نمط القيادة الاحترافية من قبل قادة وزارة المالية (الشركة العراقية للخدمات المصرفية) على وفق رأي عينة من الأفراد العاملين فيها.
٢. التعرف على مستوى انتشار ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي في وزارة المالية (الشركة العراقية للخدمات المصرفية) على وفق رأي عينة من الأفراد العاملين فيها .
٣. تحديد طبيعة العلاقة بين القيادة الاحترافية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي في وزارة المالية (الشركة العراقية للخدمات المصرفية) على وفق رأي عينة من الأفراد العاملين فيها.

٣.١ - مسوغات البحث

تعاني معظم المنظمات العراقية على الرغم من إن اختلاف القطاعات التابعة لها من مشاكل إدارية مختلفة ومتعددة. لذا جاء اختيار قضية هذه البحث بوصفها محاولة من قبل الباحثان لتطوير واقع وزارة المالية (الشركة العراقية للخدمات المصرفية) في

العراق والنهوض به. إن اختيار قضية هذه الدراسة يتوافق مع عدد من المسوغات التي يمكن وضعها على النحو الآتي:

١. إن العصر الحالي الذي يتميز بتعدد وخطورة التحديات التي تواجه مختلف المنظمات، لا سيما تلك التحديات التي تتمثل بالسلوكيات السلبية للأفراد العاملين، يتطلب وجود قادة ذو احترافية وجاهزية للتعامل فضلاً عن إمكانية التواصل معهم من أجل تحقيق النجاح واكتساب المرونة والتكيف مع مختلف المستجدات المعاصرة. إن إطار القيادة الاحترافية الجديد الذي يتضمن بناء الجسور وتطوير الآخرين وتوفير وجهات نظر شاملة سيكون مفيداً في تحقيق ذلك.

٢. يؤكد (Andersson & Pearson (١٩٩٩) على ضرورة اتباع قواعد مكان العمل من قبل الأفراد العاملين، التي تمثل جزءاً من قواعد المجتمع الذي يكون الفرد جزءاً منه، وهي تتألف من معايير أخلاقية أساسية وغيرها من المعايير الثانوية، التي نشأت من تقاليد ذلك المجتمع لتوضع ضمن المعايير المحددة بالسياسات والقواعد التنظيمية الرسمية وغير الرسمية، ويتم ذلك عبر الحد من انتهاك الخصوصية والذي ينطوي على التصرف بوقاحة أو عدم تأدب أي انتهاك لتلك القواعد من دون احترام متبادل أو اعتبار للآخرين في التفاعلات الاجتماعية.

٤.١ - أهمية البحث

يمكن تلخيص أهمية البحث من خلال المؤشرات الآتية:

١. الدور الإيجابي الذي تمثله القيادة الاحترافية في بيئة العمل التنظيمية من خلال توجيه وإلهام فريق العمل أو الموظفين لمتابعة الرؤية أو الوصول إلى هدف يجب ممارسته كل يوم.

٢. تسعى ثقافة الأمن السيبراني إلى جعل اعتبارات الأمن السيبراني جزءاً من عادات وسلوكيات وعمليات المنظمة من خلال تضمينها في العمليات اليومية وانعكاسها في تصرفات وسلوكيات جميع الموظفين، مع إدراك إنها قضية إدارية فإن ذلك يعني إن أحد الممارسات الرئيسية هو وضع سياسة داخلية لإثبات نية الإدارة وأهمية الأمن

السيبراني فضلاً عن توفير التوجيه العام من خلال دراسة إمكانية نشر ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي في المنظمة المبحوثة.

٥.١ - فرضيات البحث

من أجل الحصول على الإجابة المنطقية لتساؤلات البحث وتحقيقاً لأهدافه، تم وضع فرضيتين رئيسية توضح طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث وهي فرضيات علاقة التأثير والارتباط وكما يلي:

فرضيات علاقات الارتباط:

١ - الفرضية الرئيسية الأولى (H0) حيث تنص على (عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الاحترافية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي) والتي وبدورها تنقسم على مجموعة من الفرضيات الفرعية وكما يأتي:

➤ الفرضية الفرعية الأولى (HO-1) حيث تنص على (عدم وجود علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين التوجيه وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي).

➤ الفرضية الفرعية الثانية (HO-2) حيث تنص على (عدم وجود علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين العملية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي)

➤ الفرضية الفرعية الثالثة (HO-3) حيث تنص على (عدم وجود علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين التنسيق وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي).

فرضيات علاقات التأثير:

٢ - الفرضية الرئيسية الثانية (H2) حيث تنص على (عدم وجود علاقة تأثير ذو دلالة معنوية بين القيادة الاحترافية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي) والتي وبدورها تنقسم على مجموعة من الفرضيات الفرعية وكما يلي:

➤ الفرضية الفرعية الأولى (H2-1) حيث تنص على (عدم وجود علاقة تأثير ذو دلالة معنوية بين التوجيه وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي).

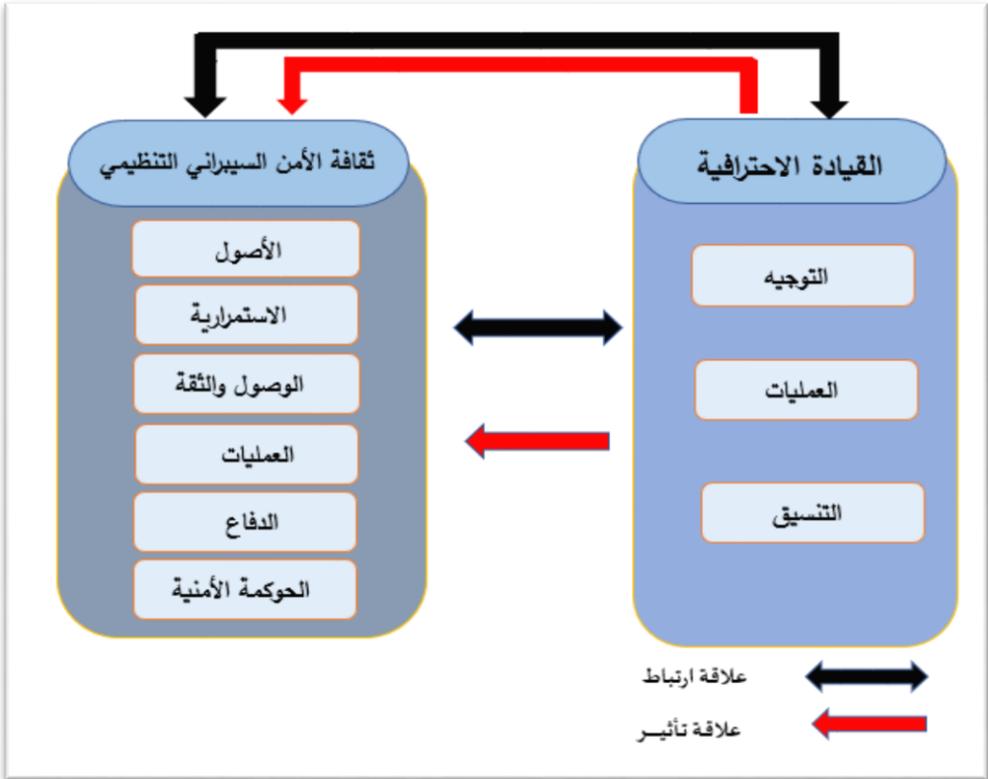
➤ الفرضية الفرعية الثانية (H2-2) حيث تنص على (عدم وجود علاقة تأثير ذو دلالة معنوية بين العملية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي).

➤ الفرضية الفرعية الثالثة (H2-3) حيث تنص على (عدم وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين التنسيق وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي).

٦.١ - مخطط البحث

صمم مخطط البحث بوصفه مخططاً فرضياً على وفق فرضيات البحث، إذ قام الباحثان بتوليف مخطط مطور فرضي للبحث يجسد مخططاً للعلاقة بين القيادة الاحترافية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي واتجاهات التأثير فيهما، أنظر شكل (١-١). إذ يجري قياس القيادة الاحترافية بالاستناد إلى نموذج (Mastrangelo et al., 2004) في تحديد أبعاد القيادة الاحترافية، كذلك تم الاعتماد نموذج (Georgiadou et al., 2022) في قياس ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي.

شكل (١-١) مخطط البحث الفرضي



المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على المصادر المذكورة في تطوير أداة القياس.

٧.١ - مجتمع وعينة البحث

أن الهدف من العينة هو تحديد جزء من مكونات وعناصر المجتمع المبحوث لكي تكون صالحة من الناحية العلمية والإحصائية لوضع الاستنتاجات التي تنطبق على المجتمع بأكمله، ومن هنا يحتوي البحث على الفقرة الآتية:

أ- مجتمع الدراسة:

إن مجتمع الدراسة يمثل العاملين في وزارة المالية (الشركة العراقية للخدمات المصرفية) جميعاً والبالغ عددهم (١٧٠) موظفاً .

ب- عينة الدراسة:

على وفق الجداول الإحصائية (الملحق ١) لتحديد حجم العينة المناسب فإن حجم العينة المناسب للمجتمع محل الدراسة هو (١١٨)، وبعد أن تم توزيع (١٤٥) استبانة حصل الباحثان على (١١٨) استبانة جميعها صالحة للتحليل الإحصائي .

٨.١ - حدود البحث

١- الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية في عدد من العاملين في وزارة المالية (الشركة العراقية للخدمات المصرفية).

٢- الحدود المكانية: وزارة المالية (الشركة العراقية للخدمات المصرفية) في العاصمة بغداد.

٣- الحدود الزمنية: المدة للفترة من ٢٦/٦/٢٠٢٢ ولغاية ٣١/٥/٢٠٢٣ .

٢- المبحث الثاني/ الإطار النظري لمتغيرات البحث

سيقدم هذا المبحث عرضاً نظرياً لمتغيري البحث القيادة الاحترافية بوصفها متغير البحث المستقل وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي بوصفها متغير البحث المعتمد وذلك كما يلي:

١.٢ - القيادة الاحترافية

١.١.٢ - مفهوم القيادة الاحترافية

أن القيادة الاحترافية هي الموضوع الأكثر بحثاً في المنظمات ومع كل هذه الابحاث والنظريات وراء القيادة الاحترافية فإن تطبيقها لم يتم فهمه بالكامل، فإن القيادة الاحترافية تدور حول التعامل مع التغيير من خلال وضع رؤية للمستقبل، لاحظ

Gardner أن هناك بعض القادة يولدون ومع ذلك يصنع معظم القادة، وان إمكانيات القيادة كامنة في معظم الأشخاص وتفتقر إلى سبب فقط لإثباتها، فربما يكون العديد من الأشخاص قادة حقًا، لكنهم يفشلون في تحديد من هم وماذا يفعلون بطريقة تعكس خصائصهم القيادية وصف Gardner أن القيادة الاحترافية بأنها "عملية إقناع ومثال يتم من خلالها تحفيز الآخرين لاتخاذ الإجراءات (Chang et al., 2012: 23-42). ويستخدم مصطلح "الاحترافية" في بعض الأحيان بشكل عام لوصف أي نوع من العمل، وان الاحترافية هي الكلمة اللاتينية *profiteor* والتي تعني أن الشخص المحترف هو الشخص الذي يمتلك معرفة ومهارات محددة ويلتزم بقيم ومعايير معينة ومعرفة متخصصة مقبولة للوظيفة تم اكتسابها على مدى فترات طويلة من التدريب أثناء العمل (Buthelezi et al., 2021:19).

وعلى الرغم من حقيقة أن القيادة الاحترافية تجتذب المزيد من المتنافسين إلا أن القيادة الاحترافية تتمتع بمجال جاذبية عالمية، لذلك أن القيادة الاحترافية هي مجال متاحًا ومفتوحًا لأي منافس، وان القادة المحترفين تحكمهم قواعد أخلاقية (Kinyanjui, 2018: 324-325).

ويفترض (Hertel & Fast, 2018: 129) أن القائد الاحترافي الذي يعمل بدوام كامل له تأثير كبير على جودة أفعال قيادة المنظمة، ومن المحتمل أن يكون القادة المحترفين هم أكثر وضوحًا من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية التي تقود القادمين الجدد إلى أن يصبحوا أعضاء فعالين داخل المنظمة. ويذهب (et al., 2004:25) (Mastrangelo) الى الإشارة أن القادة المحترفين يجب أن يهتموا بالقضايا المتعلقة بالمهام وبالأشخاص وهذا يشمل الجزء "الرسمي" من القيادة الاحترافية في تحديد الرؤية والرسالة للمنظمة وخلق عملية لتحقيق الأهداف التنظيمية ومواءمة العمليات والإجراءات والأفراد والبنية التحتية لتحقيق الأهداف التنظيمية. ويتمتع القادة المحترفين بدرجة عالية من التخصص في مجالاتهم المحددة ويتم تدريبهم على العمل بشكل مستقل ويكون التحكم الذاتي في عملهم، حيث يتم التأكيد على تقدم واكتساب المعرفة

لتحقيق أهداف المنظمة، والتي تعتبر أكثر عقلانية من منظور اقتصادي، حيث يلتزم على القادة المحترفين القيام بالمساعدة في تنقيف ودعم الأفراد العاملين ضمن الصلاحية والمعايير العمل، وأن نقل الأفراد العاملين المحترفين إلى مناصب إدارية هو استراتيجية فعالة للموارد البشرية داخل المنظمة (Mulec, 2006: 68).

ويرى الباحثان أن مفهوم القيادة الاحترافية هي القدرة على إنجاز أهداف المنظمة بطريقة احترافية من خلال مجموعة من السلوكيات والمهارات والتطلعات الاستباقية والمعرفة في عمل المنظمة التي يمتلكها القائد.

٢.١.٢ - أهمية القيادة الاحترافية

أن القيادة الاحترافية لا تستلزم فقط التعامل مع التخطيط والرقابة على العمليات والشؤون المالية، ولكن غالباً أيضاً التعامل مع المسؤوليات المتعلقة بالأفراد العاملين لان القادة المحترفين يمتلكون مزيجاً من الخبرات والسلطة الرسمية، فإن إمكانياتهم في ممارسة التأثير على اتجاه ومعيار العمل قوية (Mulec, 2006: 68). ويوضح (Chang et al., 2012: 24) أن القادة المحترفين هم أشخاص بارعون في استشعار مخاوف الآخرين والاستماع إلى ما يقوله الآخرون وتحديد ردود أفعال الآخرين بشكل صحيح، فيتم وصف علاقات العمل بين القادة المحترفين والأفراد العاملين من خلال الثقة المتبادلة واحترام أفكارهم ومراعاة مشاعرهم. ويرى (Kellerman, 2018: 24) أن القائد المحترف ليس هو الشخص الذي يرغب في أن يفكر بالنيابة عن الأفراد العاملين، بل هو الشخص الذي يدرّبهم على التفكير بأنفسهم، وفي الواقع يحاول أفضل القادة المحترفين تدريب الأفراد العاملين بأنفسهم ليصبحوا قادة في المستقبل. كما يلاحظ (Evans, 2008: 4) أن القيادة الاحترافية تتكون من المواقف والسلوك الذي يمتلكه الشخص اتجاه وظيفته، فتتضمن القيادة الاحترافية التركيز على تحمل الأفراد العاملين مسؤولية أكبر عند تحديد طبيعة ومحتوى عملهم. ويرى (Mahajan & Templer, A. 2021:244) أن القائد المحترف يسعى للحصول على دعم الأعضاء ومساعدتهم لتخطيط إستراتيجية أو

نشاط والتشاور بفعالية لتوليد التزام الأعضاء اتجاه أداء المهام لأنه يساعد في تطوير موقف أكثر ملاءمة اتجاه المهام والشعور بالرضا الوظيفي بسبب المشاركة في التخطيط المهام. واستعداد القائد المحترف لاستخدام مجموعة من السلوكيات القيادية بشكل مناسب، ويشير (Ahearn et al.,2004: 313) بأن القادة المحترفين لديهم قدرة التأثير على المتابعين للوفاء بمعايير الأداء أو تجاوزها، وكذلك للإلهام المتابعون للانخراط في سلوك دور إضافي يساهم في فعالية الوحدة التنظيمية. ويميل القائد المحترف إلى المهارة في تكوين الصداقات وبناء التحالفات وبناء العلاقات (القدرة على التشبيك)، وكذلك التمتع بالوعي الاجتماعي والوعي الذاتي ويعكسون القدرة على ذلك بتشكيل تصورات دقيقة لكل من سلوكياتهم وسلوكيات الآخرين (النقاء الاجتماعي) والتي تعزز من فعالية تأثيرهم (Ewen et al.,2013:17).

٣.١.٢ - أهداف القيادة الاحترافية

يرى (Fairtlough, 2016: 8) أن القيادة الاحترافية لها دور فعال في تحقيق مجموعة من الأهداف داخل المنظمة ومنها ما يأتي:

١. تساعد في تحسين المعايير التنظيمية.
 ٢. تساهم بالاستفادة من التعلم التنظيمي وتطوير الأفراد العاملين.
 ٣. المساهمة في التطوير والتدريب المستمر بشكل احترافي داخل منظمة.
 ٤. تبحث بكيفية التأثير في سلوك وأفكار الأفراد العاملين بشكل إيجابي.
- ويذهب (Karimova et al.,2016: 685) الى الإشارة أن للقيادة الاحترافية دور مهمة في تحقيق الأهداف التالية:

١. الاستخدام الفعال للمهارات مما يسمح بأداء المحترف بشكل ملحوظ.
٢. إتقان المعرفة والقدرات والمهارات اللازمة للعمل ضمن التخصص مع الاستقلال والمرونة في نفس الوقت لحل المشاكل التنظيمية.
٣. تؤدي الى إظهار مزيج متكامل من المعرفة والقدرات والتأكيدات وهي الأمثل لممارسة نشاط العمل في البيئة التنظيمية الحديثة.

٤. تعطي القدرة على العمل بشكل جيد وفعال.

تسعى الى التفاعل السريع والمرن والقابل للتكيف مع الديناميكيات الظروف البيئة.

٤.١.٢- أبعاد القيادة الاحترافية

قام الباحثان بالاعتماد على نموذج (Mastrangelo et al.,2004:9) الذي يتطابق مع مقياس (Eddy et al.,2008: 413) في تحديد أبعاد القيادة الاحترافية والذي يعد اكثر شمولاً وملائمة لطبيعة عمل المنظمة المبحوثة وواقع البيئة التي نتعامل معها ويصب في صلب الممارسات الإدارية التي تحاكي الجوانب التنظيمية التي من الضروري إيلائها، والتي تكمن في توفير التوجيه ووضع عملية لتحقيق الأهداف التنظيمية وتنسيق جهود الموظفين مع الاتجاه الاستراتيجي للمنظمة، حيث تتكون القيادة الاحترافية من ثلاثة أبعاد وهي (التوجيه والعملية والتنسيق) وكما يلي:

١.٤.١.٢- التوجيه

أن التوجيه في القيادة الاحترافية هي إصلاح لنظام عمل المنظمة نفسه الذي يعزز الابتكار والإبداع والوحدة نحو هدف مشترك، ويعرف توجيه القيادة الاحترافية على انه العملية التي يستطيع من خلالها القائد الاحترافي التوجيه والتأثير على مجموعة من الأشخاص لتحقيق هدف مشترك (Parniauskaitė,2017:3). وينكر (ذ) الى أن الجزء الرئيسي من القيادة هو أن تكون في المقدمة من خلال توفر التوجيه، ربما يكون أهم التوجيه الذي يقدمه القادة هو وظيفة تحديد هدف مشترك، وهذا هو الهدف المشترك المرغوب فيه والذي يمكن تحقيقه هو ما يشترك فيه الأعضاء نظرًا لأن المنظمات هي أنظمة تعاونية ومنسقة. ويساعد توجيه القائد الاحترافي في تحديد رؤية المنظمة ورسالتها من خلال تحديد التقنيات الحديثة المستخدمة لاكتساب قدرة المنظمة على التخيل والاستبصار للانطلاق نحو المستقبل.

٢.٤.١.٢- العملية

أن عمليات القيادة الاحترافية تحدد التحديات والفرص للمنظمة في المستقبل، حيث

يستخدم مصطلح "العملية" للإشارة إلى الآلية التي تشرح العلاقة السببية بين المدخلات على سبيل المثال (سلوكيات القائد الاحترافي) والمخرجات على سبيل المثال (الأداء التنظيمي) باتباع منطق عملية الإدخال والإخراج (Fischer et al., 2017: 1). ويعرف (Warren, 2015: 1-2) عملية القيادة الاحترافية على أنها القوة التي تحدث بشكل مترابط بين كل من التابع والقائد، والتأثير الذي تسببه في سياق أو موقف معين، وأن عملية القيادة الاحترافية قد أثبتت أنها تؤثر على المنظمات، إلا أن عملية القيادة الاحترافية قد تكون بمثابة النوع "الصحيح" لمواءمة الموارد البشرية والتي تتأثر بسلوك القائد الاحترافي وتساعد في تحقيق مبادرات التنفيذ الاستراتيجي للمنظمة.

٣.٤.١.٢ - التنسيق

أن تنسيق هو وظيفة القائد التي تضمن عمل الإدارات والمجموعات المختلفة بشكل متزامن، فمن خلال تحقق التنسيق والانسجام في تنفيذ المهام والأنشطة المختلفة سوفه يتم تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة، لذلك يتم تعريف تنسيق القيادة الاحترافية على انه التوازن والحفاظ على الفريق معًا من خلال ضمان التوزيع المناسب للمهام على الأعضاء المختلفين والتأكد من تنفيذ المهام بانسجام بين الأعضاء أنفسهم (DeChurch & Marks, 2006:1). وان القائد الاحترافي قادر على التنسيق بين أتباعه حول مهام العمل والذي ينقل مسار العمل المنظمة في المستقبل، كونه يقترح استراتيجية للمنظمة ويحث الأعضاء الآخرين على تنسيق أعمالهم حولها، وبنفس الوقت قد يقوم القائد الاحترافي بتغيير توجيه الاستراتيجية بعد وصول الإشارة الثانية من البيئة الخارجية المحيطة بالمنظمة (Hazy, 2011:11).

٢.٢ - ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي

١.٢.٢ - مفهوم ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي

يبين (Triplett, 2021: 48) أن مفهوم ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي تعتمد على السمات والأدوات والممارسات والقيم المجتمعية الخاصة بمنظمة معينة، حيث يُعد تحسين أداء الموظفين من خلال الهامهم أمرًا بالغ الأهمية للإدارة الناجحة والترويج

لمساحة العمل التعاونية التي تتضمن الأمن السيبراني، ويجب أن تشمل ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي كلاً من فلسفة المنظمة وسلوك الموظفين. ويقوم إطار عمل ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي بتقييم ثقافة الأمن للمنظمة مع التركيز على العامل البشري أثناء تقييم جميع الجوانب الأمنية لبيئة المنظمات. حيث يتم تعريف الثقافة على أنها مجموعة من المواقف والقيم والأهداف والممارسات المشتركة التي تحدد المنظمة، أما ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي فتشير إلى مجموعة القيم والاتفاقيات والممارسات والمعرفة والمعتقدات والسلوكيات المرتبطة بأمن المعلومات (Georgiadou et al., 2021: 43). وفي سياق الأمن السيبراني يتم تطبيق نظرية السلوك المخطط في العديد من الدراسات التنظيمية من أجل تحليل طبيعة سلوكيات الموظفين فيما يتعلق باستراتيجيات الأعمال التنظيمية، حيث يعتبر تشجيع الموقف تجاه السلوك الوقائي هدفاً مهماً يمكن تحقيقه إذا اعتقد الموظفون أن النتائج المتوقعة إيجابية وعلى العكس من ذلك، فإن الإدانة بالأداء السلبي ستنتج موقفاً سلبياً، لذلك فإن التحدي الحقيقي هو تدريب الموظفين على تعزيز الموقف الصحيح تجاه ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي والتي تشمل المواقف والمعتقدات والقيم من أجل تحفيز الأفراد على تغيير سلوكهم عبر الإنترنت (Corradini, 2020: 62). ويوضح (Leenen, et al., 2020: 249) أن ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي لا تشمل فقط الوعي بالأمن السيبراني وأطر أمن المعلومات فحسب بل تهتم أيضاً بجعل الأمن السيبراني جزءاً لا يتجزأ من وظيفة الموظف وعاداته وسلوكه. ويشير (Gcaza & Solms, 2017: 19) إلى أن تنمية ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي داخل المنظمة تحتاج لركائز أساسية وهي:

١. برامج التوعية.
٢. التعليم النظامي.
٣. سياسات الأمن السيبراني.
٤. تعاون.

وفقا الى (Nobles,2021: 13) تعتبر ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي عاملاً حاسماً في تطوير ممارسات التخفيف وضوابط الأمان لزيادة الحماية وفهم التعرض للمخاطر، حيث أن تعزيز ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي تشكل إجراءات أمنه للموظفين لأن سلوك الموظفين ضروري للحد من نقاط الضعف السيبرانية التنظيمية. ويرى الباحثان الى أن ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي هي عملية وضع استراتيجيات قوية تستهدف الموظفين من اجل جعلهم على درأيه بأدوارهم ومسؤولياتهم لحماية منظماتهم من مخاطر التهديدات الإلكترونية.

٢.٢.٢- أهداف ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي

تهدف ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي إلى التخفيف من مشكلة الخطأ البشري داخل المنظمات، وتحدد السلوكيات الفردية التي يمكن أن تتأثر بالثقافة التنظيمية. من خلال إنشاء ثقافة تؤثر على الموظفين للتصرف بطريقة آمنة خلال ممارسة أنشطتهم الوظيفية (Ogden, 2021:18). وان الهدف الرئيسي لثقافة الأمن السيبراني التنظيمي هو تطوير وتنفيذ نظام بيئي لثقافة امنة لدعم الأمن السيبراني، وقد تساعد مشاركة تجربة إنشاء أساس اجتماعي ونفسي متقدم في دعم الأمن السيبراني (Alvarez & Urrego,2019:3). وتشكل ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي أحد أفضل خطوط الدفاع ضد العديد من الهجمات الإلكترونية مما يجعلها هدفاً مثاليًا وفعالاً للتصدي لها، وتأمين المنظمات بشكل أفضل (Bounas, et al., 2020: 135). ويرى (Huang & Pearlson, 2019:18) أن الهدف الرئيسي من إنشاء ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي داخل المنظمة هو زيادة عدد السلوكيات الآمنة للموظفين.

٣.٢.٢- المرتكزات الفكرية لمقاييس وأبعاد ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي

تعددت آراء الباحثين بشأن مقاييس وأبعاد ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي فكلٌ أخذهُ حسب موضوع دراسته لذلك ظهرت عدد من المقاييس لقياس ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي، ويتضح إن المقياس الأكثر اعتمادا من قبل العديد الباحثين هو مقياس

(Georgiadou et al., 2022:43). وسيتم تناوله من الجانب التنظيمي فقط، لكون الدراسة تخصصت بالمستوى التنظيمي فضلاً عن انسجام هذا المقياس مع البيئة التنظيمية للمنظمات العراقية، وفي أدناه توضيح لأبعاد مقياس وعلى النحو الآتي:

١. الأصول :

تشير أصول المنظمة الى (الأشخاص والمباني والآلات والأنظمة وأصول المعلومات) وتشمل أيضاً السياسات التي تفرض على عدة مستويات من ضوابط السرية والتوافر والنزاهة بما يضمن أمن برامج التطبيقات وأمن البيانات والخصوصية وإدارة الأصول وتكوين الأجهزة ومصادر المعلومات والبنية التحتية للشبكة التنظيمية (Georgiadou et al.,2021:43). ويتم تعرف الأصول على أنها تلك الممتلكات المحتفظ بها من قبل المنظمة لغرض تقديم خدمات وعادة ما يتم الاحتفاظ بها لفترة طويلة نسبياً، ويتم ذلك من خلال أنشطة وممارسات منهجية ومنسقة تدير من خلالها المنظمة أصولها على النحو الأمثل، وان الأصول ترتبط بالأداء والمخاطر والنفقات التشغيلية لغرض تحقيق الخطة الاستراتيجية المنظمة (Bradshaw et al., 2012:1-2).

٢. الاستمرارية:

أن الاستمرارية تمثل العملية التي تهدف إلى ضمان سير العمليات الإنتاجية والخدمات للمنظمة بمستويات محددة مسبقاً مع الحفاظ على سمعة ومصالح أصحاب المصلحة الرئيسيين في حالات الحوادث التخريبية (Georgiadou et al., 2021:43). وبغض النظر عن أغراض وأهداف المنظمات، حيث أن العولمة تزيد من تعرض المنظمات لمخاطر مختلفة، فإن العديد منهم يتركون عملياتهم دون قصد عرضة للانهايار مما يعرضهم لخطر استمرارية منظماتهم، ومع تزايد الوعي مؤخرًا بالأمزات والكوارث المحتملة أصبح من المهم بشكل متزايد للعديد من المنظمات إيجاد حلول إدارية جيدة لهذه الإمكانيات (Cerullo & Cerullo, 2004:1-2).

١. الوصول والثقة:

أن الوصول والثقة تركز على الوصول المناسب إلى الموارد عبر المنظمة مع توضيح

الأدوار والأدونات المختلفة، بالإضافة إلى ذلك فإنها تحدد أي تفاعلات للمنظمة مع عوامل الجهات الخارجية مثل الموردين والزبائن والسلطات وما إلى ذلك (Georgiadou et al., 2021:43). بحيث أصبح النظر إليهما في الأشكال التنظيمية الحديثة عن قصد على أنها آلية مهمة التي تحكم وغالبًا ما تعزز تبادل المعرفة في المنظمات وخارجها لتصبح عامل تمكين للحفاظ على الميزة التنافسية التنظيمية من خلال التطور المشترك الذي يسهل التعاون لاستكشاف مصادر جديدة للربح وتبادل الموارد وتبادل المعرفة (Nielsen, 2011:6).

٢. العمليات:

أن العمليات التنظيمية تشير إلى خلق أعلى مستوى ممكن من الكفاءة داخل المنظمة مع مراعاة الجوانب الأمنية التي تحمي نتائجها النهائية، وأن جميع الوظائف التنظيمية الأخرى موجودة بشكل أساسي لدعم وظيفة العمليات، وبدون العمليات التنظيمية لن تكون هناك سلع أو خدمات للبيع (Georgiadou et al., 2021:43). وعادة ما تكون العمليات مجالاً وظيفياً رئيسياً مهم لأنه يلعب دوراً مهماً في تحديد مدى جودة إرضاء المنظمة لزبائنها. وبالتالي يعد فهم مبادئ إدارة العمليات التنظيمية أمراً مهماً لجميع المديرين لأنها توفر طريقة منهجية للبحث في عمليات المنظمة وهي إحدى الوظائف الإستراتيجية الثلاثة لأي منظمة (Michalos, 2021:25).

٣. الدفاع:

أن الدفاع يركز على البصيرة لتخطيط واكتساب وتهيئة جميع الأصول التقنية اللازمة لتحسين وتشغيل أمن المعلومات بكفاءة (Georgiadou et al., 2021:43). حيث يشبه التفاعل بين عملية الدفاع والهجوم الإلكتروني لعبة الشطرنج، فيتم تكليف عملية الدفاع بحماية أصول المعلومات والبنية التحتية الإلكترونية للمنظمة، في الوقت الذي يسعى المهاجمون مثل (المتسللين المنفردين أو المجرمين المنظمين) إلى الحصول على كل الفرص للوصول وتجاوز الإجراءات الأمنية المضادة التي تحمي الأنظمة والشبكات للمنظمة للاحتفاظ بالمعلومات للحصول على فدية أو عمل أنشطة

تخريبه الذي يمكن أن تعاني بسببه المنظمات من خطر فقدان البيانات لأسباب متنوعة، باعتبار المنظمات أنظمة اجتماعية تقنية ذات عوامل اجتماعية وتقنية متشابكة تؤثر على إدارتها وعملياتها (Ho & Gross, 2021:2-3).

٤ . الحوكمة الأمنية:

تشير الحوكمة الأمنية إلى التدابير المتخذة للتخطيط الفعال لأمن المعلومات وإدارته وتحسينه (Georgiadou et al., 2021:43). والتي تتكون من التزام الإدارة والقيادة والهياكل التنظيمية ووعي المستخدم والالتزام والسياسات والإجراءات والعمليات والتقنيات وآليات إنفاذ الامتثال فكلها تعمل معاً لضمان السرية والنزاهة والتوافر للأصول الإلكترونية للمنظمة منها (البيانات والمعلومات والبرامج والأجهزة والموظفين) ليتم الاحتفاظ بها في جميع الأوقات (Von Solms, 2005:444).

٣- المبحث الثالث/ الجانب العملي للبحث (تحليل واختبار الفرضيات)

١.٣- الوصف الإحصائي لمتغيرات البحث

يعتمد التحليل الإحصائي الوصفي لتقديم ملخص على استجابة العينة المبحوثة على وفق متغيرات البحث الرئيسية والفرعية اعتماداً على بعض من المؤشرات الوصفية، إذ يبين التحليل الوصفي جانباً مهماً لتحليل البيانات تحليلاً كميًا، وتوصف البيانات من خلال وصف سلوك العينة المبحوثة (العينة التي اعتمدت في جمع البيانات)، مما يعطي تصوراً واضحاً عن طبيعة البيانات التي تم تحليلها ويمكن الاعتماد على الجداول أو الأشكال البيانية ترافقها مناقشات تفصيلية لتكون الصورة واضحة للقارئ (Triola et al., 2012: 4).

٢.٣- التحليل الوصفي لمتغير القيادة الاحترافية

أن قيم الوسط الحسابي في أغلب فقرات الأبعاد تتجاوز الوسط الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي والذي يبلغ (٣)، وهذا يشير إلى قوة انتشار هذا المتغير في العينة المبحوثة، كذلك فإن النتائج أظهرت انخفاض الانحراف المعياري مما يشير إلى

تجانس واتساق الاستجابات واستناداً إلى نتائج التحليل الوصفي الخاصة بمتغير القيادة الاحترافية، فإن الجدول (٣-١) يعرض الأهمية الترتيبية لأبعاد هذا المتغير بالاعتماد على قيم المتوسط الحسابي.

جدول (٣-١) الأهمية الترتيبية لأبعاد متغير القيادة الاحترافية

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الأهمية الترتيبية
التوجيه	٣,٤٤	٠,٨٨٨	٠,٦٨٨	الثاني
العملية	٣,٥٦	٠,٧٥	٠,٧١٢	الأول
التنسيق	٣,٣٢	٠,٨٧	٠,٦٦٤	الثالث
القيادة الاحترافية	٣,٤٤	٠,٨٣		

المصدر: أعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج (Microsoft Excel) ومن خلال ملاحظة الجدول (٣-١) للأهمية الترتيبية لأبعاد القيادة الاحترافية فقد حقق بعد (العملية) الترتيب الأول بين الأبعاد الأخرى، وهذا يدل على كونه البعد الأكثر انتشاراً في العينة المبحوثة بينما حقق بعد (التنسيق) الترتيب الأخير من حيث الأهمية الترتيبية في المنظمة المبحوثة وكما مبين في الشكل (٣-١) أدناه:

شكل رقم (٣-١) التمثيل البياني للأهمية النسبية لأبعاد القيادة الاحترافية.



المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

٣.٣ - ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي

أشاره الى أن قيم الوسط الحسابي لجميع فقرات الأبعاد قد تجاوزه الوسط الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي والذي يبلغ (٣)، وهذا يشير إلى قوة انتشار هذا المتغير في العينة المبحوثة، كذلك فإن النتائج أظهرت انخفاض الانحراف المعياري مما يشير إلى تجانس واتساق الاستجابات. واستناداً إلى نتائج التحليل الوصفي الخاصة بمتغير ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي، فإن الجدول (٣-٢) يعرض الأهمية الترتيبية لأبعاد هذا المتغير بالاعتماد على قيم المتوسط الحسابي.

جدول (٣-٢) الأهمية الترتيبية لأبعاد متغير ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي

الأهمية الترتيبية	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
السادس	٠,٦٤٠٤	٠,٨٤	٣,٢٠٢	الأصول
الأول	٠,٧١	٠,٧٧	٣,٥٥	الاستمرارية
الخامس	٠,٦٧٥٦	٠,٧٦٩	٣,٣٧٨	الوصول والثقة
الثاني	٠,٧٠٨	٠,٨٠	٣,٥٤	العمليات
الرابع	٠,٦٨٢٤	٠,٨٥١	٣,٤١٢	الدفاع
الثالث	٠,٦٨٤٤	٠,٨٤	٣,٤٢٢	الحوكمة الأمنية
		٠,٨١٤	٣,٤١٨	ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

يستعرض الجدول (٣-٢) اعلاه الأهمية الترتيبية لأبعاد متغير ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي، إذ احتل بعد (الاستمرارية) المرتبة الأولى وهذا يدل على كونه البعد الأكثر انتشاراً في العينة المبحوثة، في حين احتل بعد (الأصول) في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية الترتيبية. وكما مبين في الشكل (٣-٢) أدناه:

شكل رقم (٣-٢) التمثيل البياني للأهمية النسبية لأبعاد ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي.



المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

٤.٣ - اختبار فرضيات علاقات الارتباط لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية:

يتخصص هذا الجزء من البحث بعرض إحصائي يجري من خلاله اختبار وتحليل علاقات الارتباط بين متغيري البحث (القيادة الاحترافية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي) وسيتم اختبارها حسب ورودها في مخطط البحث الفرضي وهي كالآتي:

تشير نتائج الاختبار في الجدول (٣-٣) الى أن أعلى قيمة معامل ارتباط بين المتغيرات الفرعية (العملية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي) لعينة الدراسة، أي أن الاهتمام العملية يؤول الى تطبيق ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي وان ضعف فهم المكونات للخطة والسياسات والذي يؤدي الى فشل المنظمة ويفقدها الكثير من أهميتها وملائمتها في الصياغة وممارسات عملياتها الداخلية والخارجية، أما اقل معامل ارتباط بين المتغيرات الفرعية كان (التوجيه وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي) حسب إجابات العينة، أي ينبغي أن يكون هناك توجيه في التنسيق وتحديد جوانب

القوة والضعف في الأداء مع تحديد مسبباتها يؤدي الى اتخاذ قرارات منطقية وبتالي يؤدي الى تطبيق ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي.

الجدول (٣-٣) مصفوفة علاقة الارتباط بين القيادة الاحترافية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي

Correlations					
		التوجيه	العملية	التنسيق	القيادة الاحترافية
ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي	Pearson Correlation	0.688**	0.7118**	0.713**	0.899**
	Sig. (2-tailed)	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
	N	118	118	118	118
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). **					

المصدر: من أعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v.26. تنص الفرضية الرئيسية الأولى (H0): لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الاحترافية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي، وفيما يتعلق بإثبات صحة هذه الفرضية، أظهر الجدول (٣-٣) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية بين (القيادة الاحترافية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي)، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0,٨٩٩) عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة (H1)، وهذا يعني كلما زاد الاهتمام بالقيادة الاحترافية والتأكد من كفاءة تنفيذها وتحديد مجالات تنفيذها ازدادت قدرة المنظمة على نشر ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي التي بدورها تحميها من التهديدات التي تتعرض لها وبتالي تحقيق الأهداف، وتتفرع عن هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية، هي:

أ- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين التوجيه وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي: إذ يظهر الجدول (٣-٣) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية بين

التوجيه وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**٠,٨٩٩) عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

ب- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين العملية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي:

يظهر الجدول (٣-٣) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية بين العملية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**٠,٧١١٨) عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

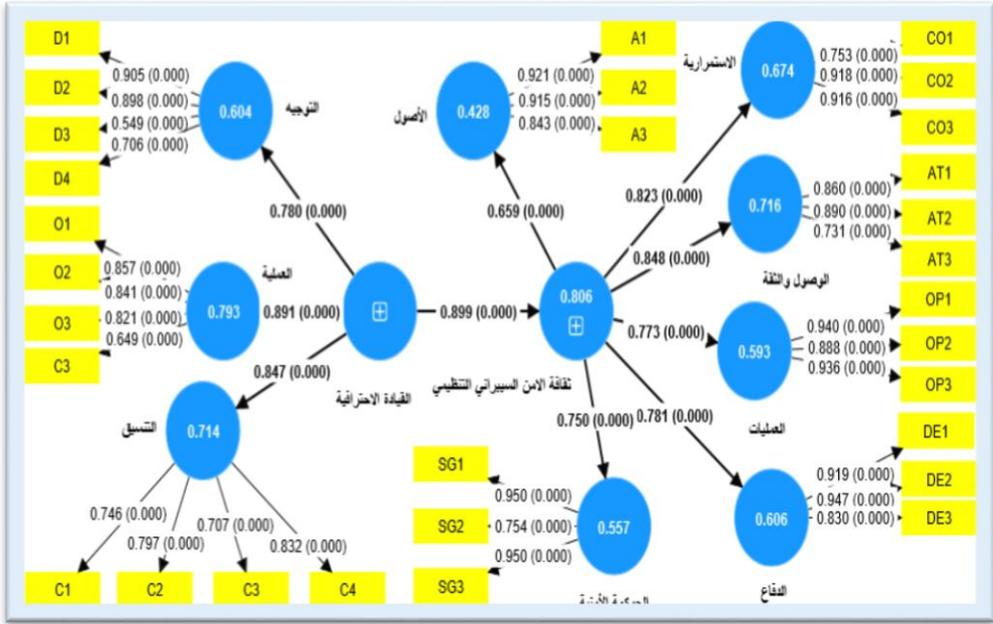
ت- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين التنسيق وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي:

يظهر الجدول (٣-٣) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية بين التنسيق وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**٠,٧١٣) عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠١)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

٥.٣ - نتائج علاقات التأثير بين متغيرات البحث

في هذا المبحث سيتم مناقشة نتائج اختبار وتحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث وعلى وفق ما نصت عليه فرضية التأثير الرئيسية (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل (القيادة الاحترافية) في المتغير التابع (ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي)، ولغرض اختبار هذه الفرضية فقد تم بناء الأنموذج الهيكلي في الشكل (٣-٣)، كما يستعرض الجدول (٣-٤) نتائج تقييم الأنموذج الهيكلي لهذه الفرضية.

شكل (٣-٣) الأنموذج الهيكلي لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية



المصدر: أعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SmartPLS V4.0.8.9.

جدول (٣-٤) نتائج تقييم أنموذج الفرضية الرئيسية الثانية

الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	الإنحراف المعياري	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f ²	معامل التحديد R ²	R ² المعدل
H2	القيادة الاحترافية <- ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي	1	0.899	0.022	40.600	0.000	رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة	4.199	0.808	0.806

المصدر: أعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SmartPLS v4.0.8.4.

يستعرض الجدول (٣-٤) نتائج تقييم الأنموذج الهيكلي للفرضية الرئيسية الثانية والتي توصلت إلى أن معامل المسار (التأثير) قد بلغ (٠,٨٩٩) والتي تكون معنوية عندما تتجاوز قيمة (t) ١,٩٦ وان لا تتجاوز قيمة (P) (٠,٠٥) وفقاً لقاعدة (Hair et al., 2017)، وهذا يدل على أن القيادة الاحترافية تؤثر بشكل إيجابي في ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي، وبالتالي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

كما أظهرت نتائج أن قيم معامل التحديد المعدل قد بلغت (٠,٨٠٦) وهذا يشير إلى أن متغير (القيادة الاحترافية) استطاع أن تفسر المتغير التابع (ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي) بنسبة (٠,٨٠٦) وبقية النسبة هي عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة. وعلى أساس النتيجة أعلاه سيتم رفض الفرضية التي تنص على: (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل (القيادة الاحترافية) في المتغير التابع (ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي)).

٤ - المبحث الرابع/ الاستنتاجات والتوصيات

١.٤ - الاستنتاجات

١. أن القيادة الاحترافية تمثل أداة جيدة من أجل حماية المنظمة مما يؤدي إلى نشر ثقافة امنيته عالية بين الموظفين وتحقيق الأداء بكفاءة وفعالية وهذا يدل على أهمية هذه القضايا بالنسبة للشركة العراقية للخدمات المصرفية.

٢. متغير ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي في سياق هذه الدراسة يكون بناء معقد ويعكس موقف وسلوك الإدارة في سعيهم لتحقيق ميزة تنافسية.

٣. فيما يخص متغير القيادة الاحترافية لم يحظى هذا المتغير باهتمام كاف من قبل الباحثين ومراكز البحث العلمي في العراق على المستويين المفاهيمي والعملي، على النقيض من ذلك فأن متغير ثقافة الأمن السيبراني التنظيمية شغل الاهتمام المتزايد من قبل مراكز الأبحاث ومنظمات الأعمال والهيئات الدولية ومراكز الدراسات في اغلب دول العالم لاسيما المتقدمة منها.

٤. كانت استجابة العينة المبحوثة لمتغيرات الدراسة متفاوتة وهذا ما أظهره كانت

استجابة العينة المبحوثة لمتغيرات الدراسة متفاوتة وهذا ما أظهره التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير القيادة الاحترافية وأبعاده الفرعية فكان لُبعد العملية أعلى استجابة لفقرة (تساهم العملية القيادية بشركتنا في تحقيق عملية التحسين المستمر) وكانت أدنى استجابة في فقرة (تساهم العملية القيادية بشركتنا في تطوير القدرات التنظيمية).

٥. أوضحت نتائج المؤشرات الإحصائية الوصفية لُبعد الحوكمة الأمنية حيث (تنجح القيادة في شركتنا بتحقيق الاستراتيجيات الأمنية وأهداف العمل الرئيسية من خلال الحوكمة الأمنية) وكانت هناك استجابة أقل حول (تساهم الحوكمة الأمنية في شركتنا بتحقيق الاستجابة السريعة للحوادث المتعلقة بالأمن السيبراني).

٦. حقق بُعد الاستمرارية المرتبة الأولى على مستوى الأبعاد لمتغير ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي بحسب نتائج المؤشرات الإحصائية الوصفية وكانت أعلى استجابة للفقرة التي تؤكد على زيادة وعي القيادة بالمخاطر المحتملة التي تواجه شركتنا قبل الحدث يمكنها من تقليل نقاط الضعف وتحقيق مستوى متميز من الأداء والحفاظ على استراتيجياتها. بينما كانت أقل استجابة فيما يتعلق بدرك القيادة في

شركتنا بأن الاستمرارية هي عملية تؤدي الى أحداث تغييرات نوعية في مستوى الأعمال.

٧. أظهرت نتائج اختبار فرضيات علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة الرئيسية وجود علاقة تأثير مباشرة للقيادة الاحترافية في نشر ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي وأن أي تغيير في المتغير التابع (ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي) كنتاج عن التغيير الذي يحدث في المتغير المستقل (القيادة الاحترافية) وهذا يعني قبول الفرضية البديلة.

٢.٤ - التوصيات

١. أن تعمل الشركة العراقية للخدمات المصرفية على إقامة برامج توعوية للموظفين لتوضيح أهم التعليمات والإجراءات التي تتعلق بحماية المنظمة وخاصةً فيما يتعلق بأمن السيبراني ودعم الأفكار الموهوبة والاستفادة منها.

٢. ضرورة أن تكون للشركة العراقية للخدمات المصرفية قادة يمتلكون الكفاءات والخبرات الذي تقودهم للنجاح من خلال نشر ثقافة تنظيمية خاصة بين الموظفين لحماية الامن الإلكتروني للشركة .

٣. ضرورة تمكين الشركة العراقية للخدمات المصرفية تطبيق القيادة الاحترافية من خلال أبعادها الثلاثة (التوجيه والعملية والتنسيق).

٤. ضرورة حاجة الشركة العراقية للخدمات المصرفية إلى تدريب شامل لتعزيز الثقافة التنظيمية قابلة للتطوير من الناحية الأمنية.

٥. ينبغي استعمال نظام الدفاع بشكل فعال ومحكم في منظمات الأعمال والتحديث المستمر له مكون من وحدات عمل داخل وخارج تشكيلاتها لرصد جميع تحركات المنافسين.

٦. ضرورة قيام القيادة الاحترافية بتحقيق الاستراتيجيات الأمنية وأهداف العمل الرئيسية من خلال الحوكمة الأمنية.
٧. يجب قيام القيادة الاحترافية في الشركة على توجيه الموظفين للانخراط في الأنشطة التي تؤمن لها الحماية الكاملة من الهجمات السيبرانية.

Reference

1. Ahearn, K. K., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Douglas, C., & Ammeter, A. P. (2004). Leader political skill and team performance. *Journal of management*, 30(3), 309-327.
2. Alvarez-Dionisi, L. E., & Urrego-Baquero, N. (2019). Implementing a cybersecurity culture. *Isaca Journal*, 2, 1-6.
3. Bounas, Kanaris & Georgiadou, Anna & Kontoulis, Michalis & Mouzakitis, Spiros & Askounis, Dimitris. (2020). TOWARDS A CYBERSECURITY CULTURE TOOL THROUGH A HOLISTIC, MULTI-DIMENSIONAL ASSESSMENT FRAMEWORK. 135-139. [Dol:10.33965/is2020_202006C016](https://doi.org/10.33965/is2020_202006C016).
4. Bradshaw, Roland & Abrahamson, Yehoshuah. (2012). MEASUREMENT AND IMPROVEMENT OF ORGANIZATIONAL ASSET MANAGEMENT CAPABILITY AND PERFORMANCE.
5. Buthelezi, Alan & Wolhuter, Charl & Vos, Deon & Ngidi, Thelma & Mkhize, Bongani. (2021). Professional Leader The Educator as AB Buthelezi & CC Wolhuter (eds).
6. Cerullo, V., & Cerullo, M. J. (2004). Business continuity planning: A comprehensive approach. *Information systems management*, 21(3), 70-78.
7. Chang, C. Y., Minton, C. A., Dixon, A. L., Myers, J. E., & Sweeney, T. J. (2012). Professional counseling excellence through leadership and advocacy. Routledge/Taylor & Francis Group.
8. Corradini, I. (2020). Building a cybersecurity culture in organizations (Vol. 284). Berlin/Heidelberg, Germany: Springer International Publishing.
9. DeChurch, L. A., & Marks, M. A. (2006). Leadership in multiteam systems. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 311.

10. Eddy, E. R., Lorenzet, S. J., & Mastrangelo, A. (2008). Personal and professional leadership in a government agency. *Leadership & Organization Development Journal*.
11. Evans, L. (2008). Professionalism, professionalism and the development of education professionals. *British journal of educational studies*, 56(1), 20-38.
12. Ewen, C., Wihler, A., Blickle, G., Oerder, K., Ellen III, B. P., Douglas, C., & Ferris, G. R. (2013). Further specification of the leader political skill–leadership effectiveness relationships: Transformational and transactional leader behavior as mediators. *The Leadership Quarterly*, 24(4), 516-533.
13. Fairtlough, A. (2016). *Professional leadership for social work practitioners and educators*. Routledge
14. Fischer, T., Dietz, J., & Antonakis, J. (2017). Leadership process models: A review and synthesis. *Journal of Management*, 43(6), 1726-1753.
15. Gcaza, N., & Solms, R. V. (2017, May). Cybersecurity culture: an ill-defined problem. In *IFIP World Conference on Information Security Education* (pp. 98-109). Springer, Cham.
16. Hair, J., Hult, T., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (2008). *Operations management*. Prentice.
17. Hazy, J. K. (2011). *Leadership as process: A theory of formal and informal organizing in complex adaptive systems*. Unpublished Paper, 31.
18. Hertel, F., & Fast, M. (2018). Can Leadership Become a Profession?. In *Professionalizing Leadership* (pp. 125-139). Palgrave Macmillan, Cham.
19. Ho, S. M., & Gross, M. (2021). Consciousness of cyber defense: A collective activity system for developing organizational cyber awareness. *Computers & Security*, 108, 102357.
20. Huang, K., & Pearlson, K. (2019, January). For what technology can't fix: Building a model of organizational cybersecurity culture. In *Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences*.
21. Karimova, A. E., Amanova, A. S., Sadykova, A. M., Kuzembaev, N. E., Makisheva, A. T., Kurmangazina, G. Z., & Sakenov, J. (2016).

Theoretical Model of Professional Competence Development in Dual-Specialty Students (On the Example of the " History, Religious Studies" Specialty). *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(17), 10683-10693.

22. Kellerman, B. (2018). *Professionalizing leadership*. Oxford University Press. ISBN 978-0-19-069578-1. Published in the USA by Oxford University Press 198 Madison Avenue.

23. Leenen, L., Jansen van Vuuren, J., & Jansen van Vuuren, A. M. (2020, September). *Cybersecurity and Cybercrime Combatting Culture for African Police Services*. In *IFIP International Conference on Human Choice and Computers* (pp. 248-261). Springer, Cham.

24. Mahajan, A., & Templer, A. (2021). *Leader political skill, influence tactics, and member performance: Supplementary, complementary and contrasting perspectives*. *Journal of Business Research*, 133, 242-251.

25. Mastrangelo, Angelo & Eddy, Erik & Lorenzet, Steven. (2004). *The importance of personal and professional leadership*. *Leadership & Organization Development Journal*. 25. 435-451.doi: 10.1108/01437730410544755.

26. Michalos, Michail. (2021). *The contribution of fostering a cyber security culture in organizations' cyber resilience*.

27. Mulec, K. (2006). *Positive professional leaders: aspects to consider in leadership development*. *Leadership & Organization Development Journal*

28. Nielsen, B. B. (2011). *Trust in strategic alliances: Toward a co-evolutionary research model*. *Journal of Trust Research*, 1(2), 159-176

29. Nobles, C. (2021). *Banking Cybersecurity Culture Influences on Phishing Susceptibility*. Temple University.

30. Ogden, S. E. (2021). *Cybersecurity: creating a cybersecurity culture*.

31. Parniauskaitė, M. (2017). *The relationship between shared leadership and performance quality in non-formal education organization* (Doctoral dissertation, Lithuanian University of Education).

32. Triola, M. (2012), *Elementary Statistics*, 11th Edition, Pearson Education, United State. Sahebjamnia, N., Torabi, S. A., & Mansouri, S. A. (2015). *Integrated business continuity and disaster recovery*

planning: Towards organizational resilience. *European Journal of Operational Research*, 242(1), 261-273.

33. Triplett, William. (2021). Establishing a Cybersecurity Culture Organization. *Journal of Applied Sciences*. 3. 44-4

Turunç, Ö., Çelik, M., & Mert, İ. S. (2013). THE IMPACT OF LEADERSHIP STYLES ON ETHICAL BEHAVIOUR. *Journal of Academic Research in Economics*, 5(1).

34. Von Solms, S. B. (2005). Information Security Governance—compliance management vs operational management. *Computers & Security*, 24(6), 443-447.

35. Warren, S. M. (2015). The leadership process: An analysis of follower influence on leader behavior in hospital organizations (Doctoral dissertation, Pepperdine University).

36. Warren, S. M. (2015). The leadership process: An analysis of follower influence on leader behavior in hospital organizations (Doctoral dissertation, Pepperdine University).