مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

القيادة الرقمية واثرها في نشر ثقافة الامن السيبراني التنظيمي (دراسة تحليلية لاراء عينة من العاملين في شركة التأمين العراقية)

علي مظهر عبد المهدي
وزارة المالية ، شركة التأمين العراقية
amudher35@gmail.com

حميد جاسم علوان
جامعة المستقبل، كلية الادارة والاقتصاد
hameed.jassem@uomus.edu.iqm

حيدر جاسم محمد
مجلس الوزراء
enhayder28@gmail.com

أيفان ماضي حمزة
جامعة بابل، كلية الهندسة
Eng.Evan.rubae@uobabylon.edu.iq

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى تحليل دور القيادة الرقمية بابعادها في نشر ثقافة الامن السيراني التنظيمي، ومن أجل تحقيق هذا الهدف استعان الباحثين بما تناوله الجانب النظري، الذي اهتم بمواضيع متغيري البحث، كما اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي والتحليلي في عرض وتحليل البيانات واستخراج اهم النتائج، وتكون مجتمع البحث من شركة التأمين العراقية العامة، وهي احدى تشكيلات وزارة المالية، وتم اعتماد الاستبانة كأداة لقياس البحث، اذ تم توزيع الاستبانة ضمن هذه البحث على (70) موظف، من المستوى الوظيفي معاون مدير قسم فأعلى، يشكلون الإدارتين العليا و الوسطى لمجتمع البحث، وإثبات واختبار صحة الفرضيات الأساسية التي تنص على (هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين القيادة الرقمية، وثقافة الامن السيراني التنظيمي) ، فقد استند الباحثين إلى عدد من الأساليب الإحصائية ، وبمساعدة البرنامج الإحصائي (SPSSV.26، AMOSV.25) و بعد إجراء العديد من التحليلات الإحصائية الوصفية مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، تم اختبار الفرضيات باستخدام تحليل الانحدار ، وأهم النتائج التي توصلت اليها البحث هي وجود علاقة تأثير ايجابية ومعنوية بين المتغير المستقل القيادة الرقمية والمتغير المعتمد "ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي".

الكلمات المفتاحية (*القيادة الرقمية، ثقافة الامن السيراني، شركة التأمين العراقية*)

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

Digital Leadership and Its Impact on Spreading the Organizational Cyber security Culture (An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Employees of the Iraqi General Insurance Company)

Ali Mdhar Abdul Mahdi,
Ministry Of Finance, Iraqi Insurance Company[1].
amudher35@gmail.com

Hameed Jassim Alwan
Future University, College of Administration and Economics
hameed.jassem@uomus.edu.iqm

Haider Jassim Mohammed,
Council Of Ministers[3].
enhayder28@gmail.com

Assistant Professor Evan Madi Hamza 4, University of Babylon, College of Engineering
Eng.Evan.rubae@uobabylon.edu.iq

Abstract

This research aims to analyze the role of digital leadership in its dimensions in spreading the culture of organizational cyber security. In order to achieve this goal, the researchers used what was covered by the theoretical aspect, which focused on the topics of the research variables. The researchers also relied on the descriptive and analytical approach in presenting and analyzing the data and extracting the most important results. The research community consisted of the Iraqi General Insurance Company, which is one of the formations of the Ministry of Finance. The questionnaire was adopted as a tool to measure the research, as the questionnaire was distributed within this research to (70) employees, from the functional level of assistant department manager and above, who constitute the upper and middle management of the research community, and to prove and test the validity of the basic hypotheses that state (statistically significant effect of digital leadership on organizational cybersecurity culture). The researchers relied on a number of statistical methods, and with the help of the statistical program (SPSSV.26, AMOSV.25) and after conducting many descriptive statistical analyses such as arithmetic means and standard deviations, the hypotheses were tested using regression analysis, and the most important results reached by the research are the existence of a positive influence relationship

Keywords: (*Digital leadership, cyber security culture, Iraqi insurance compan.)*

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

1- المقدمة

إن اهتمام الشركة المبحوثة بالكيفية التي يمكن من خلالها نشر وتعزيز ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي يعد من الموضوعات الحيوية المهمة، إذ يعد الوعي الأمني للموظفين رابطًا رئيساً لسلسلة الأمإن في الشركة المبحوثة، وإن الشركات 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 الميدإني لتوجهات الباحثين في دراسة شركة التأمين العراقية العامة بوصفها شركة 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 المبحوثة.

إن القيادة تُعتبر أساس التوفيق لأي مؤسسة تسعى إلى بلوغ أرقى مستويات الإنجاز وكسب أفضلية تنافسية، فالقيادة في الإطار العام تصف ما يتمتع به المُسيِّر من صفات وسمات تميّزه عن سواه وتمنحه تفوُّقًا على باقي المُوظفين فيما يخصّ القرارات التي يباشرها، فالقيادة الرقمية تعكس قناعات العاملين في المستويات العليا وما يتصرّفون به وما ينجزونه للآخرين عبر تأمين كافة متطلبات التوفيق التي تُوجَد في الشركة والتي تتناسب مع طرائق العمل فيها، بالإضافة إلى إيجاد حقل ملائم للانضباط المؤسسي من قبل العاملين والذي يقود في المطاف إلى إتمام ما تطمح إليه الشركة وجعلها من أميز الشركات في المجال التنافسي وقادرة على التصدي لأي تحوّلات التي تواجهها.

وعلى ضوء ذلك يسعى هذه البحث إلى التعرف على ابعاد القيادة الرقمية، وإيضاح دور الادارة العليا في تسخير استخدام المعرفة التقنية من مهارات وتقنيات في سبيل تطوير بيئة العمل وتطبيق انظمة حديثة لحماية بياناتها من الجرائم عن طريق الاستخدام السليم للأمن السيبراني، وتعزيز قدرات الموظفين وتقديم خدمة رقمية أكثر أمانا لمستفيدين، ومدى مساهمة ذلك في تحقيق الأمن السيبراني والحد من الجرائم والاحتيال الرقمي بجميع أنواعه في الشركة المبحوثة من وجهة نظر قياداتها العليا، وعليه جاء هذا البحث الحالي ليتناول متغيري البحث (القيادة الرقمية، وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي) من خلال معالجة التفاصيل الخاصة بمضمون البحث وصولاً الى النتائج.

1-1 مشكلة وتساؤلات البحث

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

على الرغم من أن الشركات الحكومية، ومن بينها شركة التأمين العراقية، لديها العديد من الإنجازات العملية، إلا أنها لا تزال تواجه العديد من التحديات والمعوقات، ومن أبرزها عمليات الاختراق الإلكتروني ومحاولات سرقة بيانات العملاء. ومن هذا المنطلق أصبح من الضروري أن تتبنى كافة المؤسسات عددًا من التوجهات، والتي تساهم في توفير قواعد وأنظمة الحماية من أجل معالجة الاختراق الإلكتروني وهذه من أهم مهام إدارة الأمن السيبراني، لذا تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أهمية الأمن السيبراني وتوافر المتطلبات اللازمة لاعتماد إدارة الأمن في العمل الإداري، وتقديم الخدمات للجمهور مع مراعاة أمن وخصوصية البيانات. ؛ ومما تقدم يمكن توضيح مشكلة البحث عن طريق طرح التساؤل الرئيس التالي **(ما دور القيادة الرقمية في نشر ثقافة الامن السيبراني التنظيمي في شركة المبحوثة ؟)**، ويمكن صياغة مشكلة البحث بشكل أكثر تحديدً عن طريقة التساؤلات الاتية:

1- ما هو مستوى تبني نمط القيادة الرقمية من قبل قادة الشركة المبحوثة على وفق رأي عينة من العاملين فيها؟

2- ما مدى توافر ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي من قبل قادة الشركة المبحوثة على وفق رأي عينة من العاملين فيها؟

3- ما حدود العلاقة بين القيادة الرقمية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي من قبل قادة الشركة المبحوثة على وفق رأي عينة من العاملين فيها؟

1-2 أهمية البحث

تتمثل أهمية هذا البحث في القاء الضوء على اهم المجالات والاساليب المتطورة في الأدارة الحديثة، وذلك من خلال معرفة دور القيادة الرقمية في الشركة المبحوثة ومدى مساهمتها في نشر ثقافة الامن السيبراني التي يؤدي للحد من الجرائم المعلوماتية ومنع انتشارها، بالإضافة إلى أن البحث تم في مكان خدمي مهم حيث لم يتم البحث فيها من قبل، على خلاف الدراسات السابقة التي تناولت البحث في متغيرات البحث في قطاعي الصناعة والتعليم، وثقافة الأمن السيبراني تعد من أهم التقنيات الحديثة التي تساعد في حفظ البيانات ومنع اختراقها، مما يساعد في تحسين أداء الشركة المبحوثة من حيث الجودة وتحسين الخدمة التي تقدمها للمستفيدين من خدماتها، لدوره في تقديم برامج وتطبيقات متميزة، ومراقبة وحفظ البيانات بطريقة آمنة وأقل تكلفة بالإضافة إلى إيضاح جهود الشركة المبحوثة في تعزيز اجراءاتها للتصدي للجرائم المعلوماتية التي تصيب بياناتها الخاصة والسرية للعملاء، وكما

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

يتوقع ان يسهم البحث من خلال النتائج التوصيات التي تم التوصل اليها بتزويد الشركة المبحوثة بطرق وأساليب للقيادة الرقمية وكيفية الاستفادة منها والتعرف على اهمية نشر ثقافة الامن السيبراني وسبل تعزيز اجراءاتها في مواجهة الهجمات الالكترونية ومنع انتشارها وسبل التغلب عليها والحد منها .

1-3: أهداف البحث : يسعى البحث الى تحقيق الاهداف الآتية:

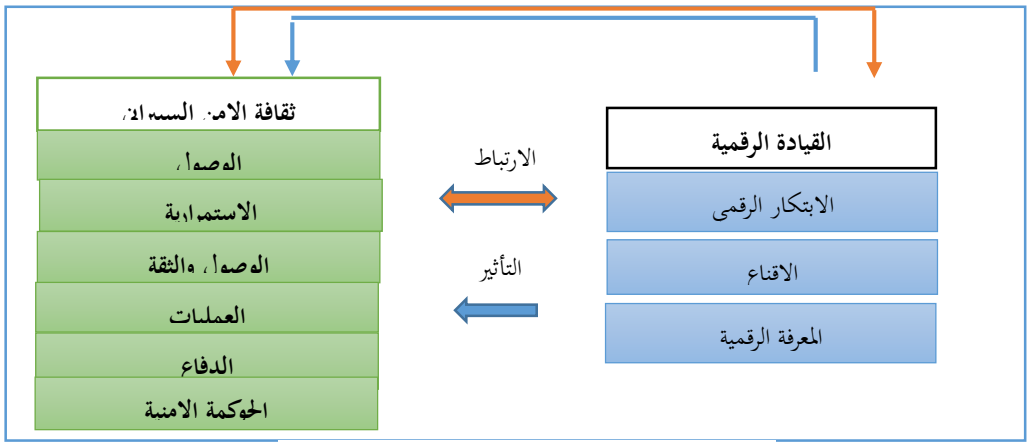
1- التعرف على مستوى ابعاد القيادة الرقمية في الشركة المبحوثة.

2- التعرف على مستوى ثقافة الامن السيبراني في الشركة المبحوثة.

3- تحليل علاقة الارتباط والتأثير بين بين متغيري البحث على المســـتوى الكلي وعلى مســـتوى الابعاد.

1-4: المخطط الفرضي للبحث

يعبر المخطط الفرضي عن مجموعة من العلاقات المنطقية التي تحدد توجه البحث وديناميكية حركة المتغيرات للواقع الذي يستهدفه البحث لدراسة العلاقات التي حددتها مشكلة البحث وأهدافه والتي وضحت متغيرات البحث (القيادة الرقمية ، ثقافة الامن السيبراني) وكما موضح في الشكل (1).



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث
المصدر:إعداد الباحثين

1-5 : فرضيات البحث

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

استكمالاً لمتطلبات البحث وبهدف الإجابة عن التساؤلات المثارة واختبار مخططها الفرضي اعتمد البحث صياغة مجموعة من الفرضيات، وكما يأتي :

1- الفرضية الرئيسة الاولى : لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الرقمية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي بأبعاده وانبثقت عنها الفرضيات الفرعية الآتية :

أ- لاتوجد علاقة ارتباط معنوية احصائية بين الابتكار الرقمي وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي بأبعاده.

ب- توجد علاقة ارتباط معنوية احصائية بين الاقناع وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي بأبعاده.

ج-لاتوجد علاقة ارتباط معنوية احصائية بين المعرفة الرقمية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي بأبعاده.

2- الفرضية الرئيسة الثانية : لاتوجد علاقة تأثير معنوي ذات دلالة احصائية للقيادة الرقميةً في ثقافة الامن السيبراني على ابعاده كافة، وقد انبثقت منه الفرضيات الفرعية الآتية :

أ- لاتوجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للابتكار الرقمي في ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي بأبعادها.

ب- لاتوجد علاقة تأثير معنوية للاقناع في ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي بأبعادها.

ج-لاتوجد علاقة تأثير معنوية للمعرفة الرقمية في ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي بأبعادها.

1-6: مجتمع وعينة البحث

لاختبار فرضيات البحث تم إختيار (شركة التأمين العراقية) التابعة الى وزارة المالية، وقد تأسست في عام 1959 كميدان للبحث بسبب ما لهذا الشركة من أهمية كبيرة في قطاع صناعة التأمين في العراق وفي التنمية الاقتصادية للبلد، إذ اعتمد الباحث أسلوب العينة القصدية، وبلغ عدد الاستمارات الموزعة (75) واستعرجعت منها (70) صالحة للتحليل.

1-7: مقاييس البحث :

تم تطوير اداة القياس وفق المعطيات النظرية والإجرائية، وبما اتيح من بحوث واستخدمت اداة القياس وفق مقياس (Likert) اتفق تماما= 5،اتفق = 4،محايد =3،لا اتفق = 2، لا اتفق تماما=1،وكما موضح بالجدول[1] اداة القياس والمصادر المعتمدة.

جدول (1) يبين مقاييس البحث

ت	المتغيرات	عدد الفقرات	الاساس المعتمد في صياغة الفقرات
1	القيادة الرقمية	18	العتبي، 2024

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

2	ثقافة الامن السيبراني التنظيمي	24	محمد، 2023

المصدر :اعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر المشار اليها بالجدول

1-8: حدود البحث

1- الحدود البشرية: وتشمل عينة قصدية من العاملين في الشركة المبحوثة.

2- الحدود الزمانية: امتدت حدود البحث من 2023/7/1 ولغاية 2024/1/25.

1-8: منهج البحث:

اعتمد الباحثين على منهجان في البحث هما (المنهج الوصفي) و(المنهج التحليلي)، لأَنهما الاكثر ملائمة لدراسة متغيري البحث، إذْ يَقوم الباحثينن عن طريق المناهج المذكورة بوصف تلك ودراسة العلاقة بين متغيري البحث، وتقديم المعلومات والبيانات عنهما مبيناً أَسبابها ونتائجها وتحليلاتها والتعرف على العوامل المؤثرة فيها، بِقصد التوصل إلى اهم الاستنتاجات وتقديم التوصيات التي بشأنها تفيد عمل الشركة المبحوثة.

2-مراجعة الادبيات

اولا : القيادة الرقمية

1: مفهوم وتعريف القيادة الرقمية

لقد تم رقمنة الأعمال مما أدى إلى رقمنة القادة وظهور مفهوم القيادة الرقمية، نظرًا لصعوبة التحول الرقمي التلقائي، يلزم وجود قادة رقميين يمكنهم تخطيط وتنفيذ الأنشطة المنهجية لتحقيق هدف الرقمنة، وتمكين موظفيهم من التصرف وفقًا لهذا الهدف، والتكيف مع التغييرات، وتصميم الاستراتيجيات التي توازن بين التكنولوجيا والعوامل البشرية، وأصبح مفهوم القائد الرقمي أمرًا بالغ الأهمية في تحديد قدرة المنظمة على تحقيق هدفها في الرقمنة، ونظرًا لحقيقة أن هذا المفهوم يُستخدم كثيرًا بالتبادل مع مفهوم القيادة الإلكترونية، يمكن أن يُعزى ظهور المفهوم لأول مرة إلى مقال كتبه أفوليو Avolio عام 2000، ومع ذلك كان بيتر فيسك(Peter Fisk) عام 2002 رائدًا لفكرة "القيادة الرقمية" المستقلة عن القيادة الإلكترونية كمحور لبحث شامل، وفقًا Peter Fisk فإن القادة الرقميين هم من أصحاب الرؤية، ودافعي التغيير، وقادرون على الجمع بين الأفكار داخل العمل من أجل المشاريع، وإقامة الاتصالات من خلال خلق فرص جديدة للشراكات،المشاريع المشتركة ، الاستعانة بمصادر خارجية وأشكال أخرى من التعاون (SAĞBAŞ,& ERDOĞAN 2022: 18) .

يحتاج القادة إلى فهم العلاقة بين القيادة والرقمنة من أجل الاستعداد لمواجهة تحديات المستقبل حيث

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

أن أنظمة الإنترنت والحوسبة السحابية تخلق تغييرات مختلفة في الأنظمة والعمليات التنظيمية حول العالم، والقيادة هي مفهوم يتطور باستمرار والتطورات في التكنولوجيا تؤدي إلى الرقمنة، وللقيام بأنشطة قيادية فعالة في العالم الرقمي، من الضروري فحص القدرات والإمكانات والكفاءات الحالية التي يتمتع بها القادة والقضايا التي يحتاجون إلى تطويرها، يلعب القادة الرقميون دورًا مهمًا للغاية في نجاح التحول الرقمي من خلال غرس الثقة في الشركة والموظفين في المبادرات التجريبية والمحفوفة بالمخاطر، ومن ناحية أخرى فإن التحول من الفهم التقليدي إلى القيادة الرقمية ينتج عن الرقمنة الإلزامية في مكان العمل، وتوفر التطورات التكنولوجية الفرصة لممارسة الأعمال التجارية عن بعد وبالتالي توفر ميزة كبيرة في تقليل تكاليف مكان العمل(Akyol, 2023:176-177). و تُعرَّف القيادة الرقمية بأنها القيادة في السياق الرقمي، والتي تنطوي على إدارة الشركات في العصر الرقمي أو من قبل القادة الذين لديهم خبرة رقمية شخصية ،و يقود القادة الرقميون التغيير في الشركة ودمج التقنيات الرقمية في الشركات من خلال كفاءاتهم، ويمكن لهؤلاء القادة تحديد الاتجاه وإقناع الآخرين وخلق تغيير دائم قائم على المعرفة وإقامة روابط لتوقع التطورات الحاسمة لنجاح الشركة في المستقبل(Nubun et al.,2024: 2996) ، وتعرف القيادة حسب رأي (الجيوسي، ٢٠٢٤: 11) على انها قدرة القائد على استخدام الموارد الرقمية، وقيادة الأدوات الرقمية وتحقيق أهداف الشركة من خلال خطة استراتيجية للتنمية المستدامة للشركة والابتكار والإبداع واستثمار لرأس المال الفكري وتنظيم الأعمال وإدارة الأفراد والتوجيه نحو الطريق الصحيح لاستخدام الأدوات الرقمية بالشكل الأمثل. وكما تعمل القيادة الرقمية على تمكين القادة، أي مديري المشاريع، من الاستفادة من خبراتهم الفنية ورؤيتهم الاستراتيجية والقدرة على التكيف ومهارات الاتصال العملية لإلهام فرقهم وتمكينها(Jenkins, 2024:10). ويرى الباحثين ان مفهوم القيادة الرقمية اسلوب قيادي حديث يعمل على إعداد الشركة وتطويرها من خلال اتباع نظام الرقمنة الحديثة وهي اسلوب دمج مهارات القيادية وتكنلوجيا الرقمية من اجل خلق منعفة وقيمة للشركات اذ من خلاله سيحدث تغييرًا جذريًا في الأعمال التجارية.

2: أهمية القيادة الرقمية

تكمن أهمية القيادة الرقمية منح الموظفين الاستقلالية، وتعمل المشاركة كسمة قيمة لإدارة خبرة الموظفين ورؤاهم لتحسين نجاح المنظمة، ويشجع أسلوب القيادة هذا الموظفين على المشاركة في

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

عملية صنع القرار، وبالتالي تركز القيادة الرقمية على المنظمة ككل وليس فقط على تنفيذ التكنولوجيا الرقمية (Gustafsson & Tuvebrink, 2023:22-23). وتتميز القيادة الرقمية من الناحية النظرية باستخدام التكنولوجيا من قبل القادة لتسهيل نماذج الأعمال والمنظمات وإدارة الأفراد المدعومة رقميًا، يتمتع القادة الرقميون بمعرفة بالرقمنة والقدرة على إدارة قنوات الاتصال وتطوير استراتيجية تسويق رقمية وحل المشكلات واتخاذ القرارات بشأن نشاط الأعمال عبر الإنترنت حول نماذج الأعمال الرقمية، ومن المثير للاهتمام أن مفهوم القيادة الرقمية يبدو مشابهًا للقيادة الإلكترونية، والتي تنطوي على استخدام التكنولوجيا لنماذج الإدارة الحالية، وهذا يرجع إلى أهمية تقنيات الإدارة في مجال إدارة أنظمة المعلومات(Yoo, et al., 2024:2-3). وتشمل القيادة الرقمية (Jenkins, 2024:35) نهجًا متعدد الأوجه يسعى إلى إنشاء نموذج أعمال مبتكر يركز على العملاء ومدعوم رقميًا من خلال أهميتها والتي تتمثل:

1- إعادة تشكيل دور ومهارات ونهج القائد الرقمي.
2- إنشاء منظمة رقمية ذات حوكمة فعالة ورؤية وقيم وبنية وثقافة وعمليات صنع القرار.
3- تكييف إدارة الأشخاص والفرق الافتراضية والمعرفة والاتصال والتعاون على المستوى الفردي لتتماشى مع جهود التحول الرقمي.

3: ابعاد القيادة الرقمية

تم الاعتماد على ابعاد القيادة الرقيمة (الابتكار، والاقناع، المعرفة) دراسة (العتبي،2024: 40) كونها الاقراب لواقع البحث المطبق في الشركة المبحوثة وهي كمايلي:

3-1: الابتكار الرقمي: لقد أصبح الابتكار الرقمي قوة دافعة وراء النجاح الريادي في الأسواق التنافسية اليوم، وقد تم إثبات المزايا الهائلة لتبني التكنولوجيا الرقمية عبر الشركات ذات الأحجام والصناعات المختلفة، مع آثار كبيرة على النمو الاقتصادي والتحول المجتمعي ، أي نشاط يضيف قيمة إلى الأعمال أو الخدمات، الذي يولد الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجه المنظمة ويعد جملة من التجديدات والاختراعات والتطورات التي تستحدثها المنظمة وتسخير تلك التطورات لصالح اهدافها، فهو عملية يتم فيها توليد الافكار الناتجة عن تفاعل التكنولوجيا الحديثة والمعرفة التي يمتلكها الفرد في مجال عمله. (Kreiterling, 2023: 1-2). تعمل إدارة الابتكار الرقمي التي تيسرها تقنيات وأنظمة الإدارة الفعّالة، على تعزيز بيئة مواتية للتقدم الملموس، ويتطلب تحقيق ذلك التعبئة الفعالة

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

للمعرفة داخل الشركة وخارجها، ويعتمد الابتكار الرقمي بشكل كبير على المعرفة الضمنية، حيث يتم تحويل المعرفة العامة إلى معرفة محددة لتوليد منتجات أو خدمات أو عمليات جديدة، وعلى نطاق أوسع لزيادة قدرة الشركة على المنافسة، مع تطور الأعمال التجارية، يعمل الأشخاص بشكل متزايد كمميزين تنافسيين، واتخاذ قرارات استراتيجية، وتوليد أفكار جديدة، وامتلاك الإبداع - وهو المجال الذي لم تتطابق فيه الآلات بعد مع القدرات البشرية بشكل كامل(Elgargouh ,et al, 2024: 4).

2-3: الاقناع: ويعد الاقناع اسلوب اداري يمارسه القادة للتأثير في الافراد العاملين عن طريق استعمال الوسائل الاقناعية التي يمتلكها كل قائد؛ والتي تؤدي الى الهامهم وتشجيعهم على العمل من اجل السعي وراء تحقيق الاهداف العامة للمنظمة للحصول على افضل نتائج, ونجد من الصعوبة جدا ان يتقدم ويتطور مجتمع لا يملك مقومات القناعة والوسائل الحديثة الخاصة بالقناعة؛ وبالتالي ليس من الضرورة ان يكون الاقناع بشكل مباشر وموجه لكل شخص ربما اسلوب التأثير والتأثر يشكل نوعا من انواع الاقناع الذي يولد عملية التقليد(ابو ختله ,2023 :19).

3-3: المعرفة الرقمية: برزت المعرفة الرقمية كعملية حاسمة للمنظمات لإنشاء أصول المعرفة وتخزينها وتوزيعها والاستفادة منها من خلال التكنولوجيا الرقمية، وقد تنطوي على مجموعة من الأنشطة بما في ذلك إنشاء المعرفة الرقمية ومشاركة المعرفة الرقمية والتعلم التنظيمي الذي يتم تمكينه من خلال التكنولوجيا الرقمية، والهدف الرئيسي من المعرفة الرقمية هو تعزيز الأداء التنظيمي الذي يحسن في النهاية إنتاجية الموظفين ويعزز الابتكار ويسهل التعلم التنظيمي ويعزز رضا العملاء(Abdul Karim, et al, 2023:407). تعتبر المعرفة الرقمية من اهم عوامل النجاح شركة التي تؤدي إلى خلق فرص جديدة في السوق ونماذج أعمال من خلال الجمع بين الشبكات الذكية والأداء التشغيلي وتقديم الخدمات، من خلال استخدام التقنيات الجديدة لجعل العملية أكثر فعالية ،.((Sudapet, et al, 2022: 2762

ثانيا: مفهوم ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي

1: عرف الأمن السيبراني:

إن الأدبيات التي تناولت ثقافة الأمن السيبراني تنظر إلى الثقافة باعتبارها شيئاً يمكن تغييره وإدارته جزئياً، وتعرف الثقافة بأنها "مجموعة من الافتراضات الأساسية الضمنية حول كيف يكون العالم

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

وكيف ينبغي أن يكون والتي تتقاسمها مجموعة من الناس والتي تحدد تصوراتهم وأفكارهم ومشاعرهم وإلى حد ما سلوكهم العلني و تشير ثقافة الأمن السيبراني للمنظمات إلى المعرفة والمعتقدات والتصورات والمواقف والافتراضات والمعايير والقيم لدى الأشخاص فيما يتعلق بالأمن السيبراني وكيفية تجليها في سلوك الأشخاص مع تكنولوجيا المعلومات (Pavlova, 2020: 240).والأمن السيبراني مصطلح جاء من الكلمة اللاتينية (سايبر (Cyber) والتي تعني (فضاء المعلومات)، وبهذا فإن الأمن السيبراني يعني إلى أمن الفضاء المعلوماتي)، وبهذا فهو معني بالأمن المرتبط بشبكات الانترنت وكذلك شبكات الاتصالات البهي، ويُعرف الأمن السيبراني بأنه مجموعة الإجراءات التقنية والتنظيمية والإدارية التي تُستخدم للحيلولة دون الاستعمال غير المصرح به وسوء استغلال واسترجاع البيانات الإلكترونية ونُظم الاتصالات والمعلومات التي تحويها، وذلك بهدف تأمين توافر واستدامة عمل منظومات المعلومات وتدعيم حماية وسرعة وخصوصية المعطيات الشخصية واتخاذ كافة التدابير الضرورية لصون المواطنين والمستهلكين من الأخطار في المجال الرقمي (الجفناوي،2023: 377) . وترتبط ثقافة الأمن السيبراني الناضجة بتعزيز الوعي الأمني وإدراك المخاطر والحساسية للتغيرات في التهديدات، وتعتبر المعتقدات المتعلقة بالبشر وسلوكهم في الفضاء الإلكتروني افتراضًا ذا أهمية كبيرة عند معالجة ثقافة الأمن السيبراني، وغالبًا ما يُنظر إلى الموظفين على أنهم الحلقة الضعيفة في الأمن السيبراني، ويمكن ربط الأساليب المختلفة للحد من التهديد الداخلي بمعتقدات الشركات فيما يتعلق بالبشر باعتبارهم عبئًا مقابل أصل في مجال الأمن السيبراني: لضمان الضوابط الفنية لتقليل أو تخفيف المخاطر التي يفرضها الموظفون، أو للتركيز على تمكين الموظفين من المساهمة في أمن المنظمة(Reegård, et al:2019: 4036). ويعد موضوع الأمن السيبراني أحد الموضوعات الحيوية الجديدة التي نشأت في ظل التطور الهائل في الثورة التكنولوجية ودخولنا إلى العالم الرقمي، والأمن السيبراني هو النهج الناجح الحالي للحفاظ على سرية معلومات المنظمة، ومنه يتم بناء مستويات عالية من الحماية لكل من أجهزة الكمبيوتر أو الشبكات أو البرامج، و يعرف الأمن السيبراني بأنه الهدف المتمثل في حماية مجموعة إضافية من الأصول، وخاصة الأصول البشرية والتنظيمية، والتي يمكن اعتبارها أكثر شمولاً، وبالتالي يمكن النظر إلى القيم والمعتقدات والسلوكيات المتوقعة المشتركة فيما يتعلق بالحماية في هذا النطاق الواسع من الجوانب(AldulaimiA, et al, 2023). وتعرف ثقافة الامن السيبراني بانه حماية الشبكات وأنظمة

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

تقنية المعلومات وأنظمة التقنيات التشغيلية، ومكوناتها من أجهزة وبرمجيات، وما تقدمه من خدمات، وما تحتوية من بيانات، من أي اختراق أو تعطيل أو تعديل أو دخول أو استخدام أو استغلال غير مشروع، ويشمل مفيوم الأمن السيبراني أمن المعلومات والأمن الالكتروني والأمن الرقمي**(فرج، 2022: 521).** ويشكل السلوك البشري ,ثقافة الأمن السيبراني كجزء لا يتجزأ من المنظمة في الفضاء الإلكتروني لضمان الحماية الكافية والحفاظ على السرية والنزاهة والتوافر، وتهدف ثقافة الأمن السيبراني إلى معالجة العوامل البشرية المختلفة التي يمكن أن تؤثر على جهود المنظمة لتطبيق الأمن السيبراني، ويمكن لثقافة الأمن السيبراني القوية أن تساعد في تقليل احتمالية عدم الامتثال لسياسات الأمن وبالتالي تقليل التهديد الناتج عن السلوك البشري(Handri, et al, 2024: 331). وإن بناء ثقافة الأمن السيبراني داخل المنظمة يوجه سلوك الموظفين للحد من هذا التهديد، وثقافة الأمن السيبراني تكمن وراء الممارسات والسياسات و"القواعد غير المكتوبة" التي يستخدمها الموظفون عندما يقومون بأنشطتهم اليومية(Huang,& Pearlson, 2019:1).

2: أهمية الأمن السيبراني التنظيمي:

تعد ثقافة الأمن السيبراني مهمة لأنها تساعد في حماية أصول المنظمة من الأجهزة إلى البيانات، ويجب إن يكون جزءًا أوسع من ثقافة المنظمة، إذ ان السيبرانية هي أكثر من مجرد وعي بالأمن السيبراني لذا يتطلب من الموظفين معرفة في المخاطر الأمنية وكيفية تجنبها بسهولة (Frenken, 2020: 1). وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي مهمه جدا في الشركات لأنها تقوم بحماية وسلامة البرامج والأجهزة ومكونات نظام المعلومات الأخرى، إذ يعد الأمن السيبراني ذات أهمية كبيرة في السنوات الأخيرة نتيجة للدور القيم الذي يلعبها في الهجمات الإلكترونية مثل هجمات البرامج الضارة والاحتيال وأشكال الجرائم الإلكترونية الأخرى لذا يتطلب من المنظمات زرع وتعزيز ثقافة الأمن السيبراني لحماية إنظمة المعلومات لديها (Nikel & Amaechi,2022:1). وبينما يرى (Michalos, 2021:17-18) إن أهمية تعزيز ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي أمرًا مهمًا لأنه في النهاية سيوفر بيئة مرنة عبر الإنترنت لحماية المنظمات، من خلال تدريب أعضاء المنظمات حول كيفية استخدام الفضاء الإلكتروني بطريقة آمنة، كون إن الضوابط الفنية وحدها لا يمكن إن تتماشى مع متطلبات حماية المنظمة الكترونياً، إذ تضم المنظمة العامل البشري الذي لا ينبغي التغاضي عنه بل يجب إن يؤخذ بوصفها عنصراً جوهرياً في الاعتبار من حيث وضع الوسائل التنظيمية في مكأنها

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

الصحيح. ولتعزيز الوعي بأهمية ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي بشكل فعال، يحتاج القادة إلى امتلاك رأس المال الاجتماعي والكفاءات اللازمة لإدارة الموظفين (Triplett, 2022: 5).

3: متطلبات الأمن السيبراني:

هناك عدداً من المتطلبات الأساسية لنجاح الأمن السيبراني، ومن هذه المتطلبات (Al Najjar, et al, 2022: 32) :

1- العناصر المادية: وهي الأجهزة والأجزاء التقنية والإلكترونية، والأدوات التي تمثل البنية التحتية اللازمة لتشغيل أنظمة المعلومات.

2- مكونات البرمجيات: وهي المكونات غير المادية التي تشمل البرمجيات الأساسية اللازمة لتشغيل الأنظمة.

3- العناصر البشرية: وهم الأشخاص ذوي الكفاءة والمهارات في مجال تكنولوجيا المعلومات، وهم المهتمون بتشغيل وتحديث الأنظمة، والحفاظ على استمرارية العمل واستمراريته.

4- دعم الإدارة العليا للشركة:

5- مرونة الهيكل التنظيمي وعدم مقاومة التغيير.

4: أبعاد ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي:

تم الاعتماد في بحث الحالي على مقياس (Georgiadou et al., 2022:43). وسيتم تناوله من الجانب التنظيمي فقط، لكون البحث تخصصت بالمستوى التنظيمي فضلاً عن إنسجام هذا المقياس مع البيئة التنظيمية للشركات العراقية، وفي أدناه توضيح لأبعاد مقياس وعلى النحو الاتي:

4-1: الأصول : تشير أصول المنظمة إلى (الأشخاص والمباني والآلات والإنظمة وأصول المعلومات) وتشمل أيضا السياسات التي تفرض على عدة مستويات من ضوابط السرية والتوافر والنزاهة بما يضمن أمن برامج التطبيقات وأمن البيانات والخصوصية وإدارة أصول وتكوين الأجهزة ومصادر المعلومات والبنية التحتية للشبكة التنظيمية (Georgiadou et al.,2021: 3). ويتم تعرف الأصول على أنها تلك الممتلكات المحتفظ بها من قبل المنظمة لغرض تقديم خدمات وعادة ما يتم الاحتفاظ بها لفترة طويلة نسبيًا، ويتم ذلك من خلال إنشطة وممارسات منهجية ومنسقة تدير من خلالها المنظمة أصولها على النحو الأمثل، وإن الأصول ترتبط بالأداء والمخاطر والنفقات التشغيلية لغرض تحقيق الخطة الاستراتيجية للمنظمة (Bradshaw et al., 2012:1-2).

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

4-2: الاستمرارية: يمكن تعريف الاستمرارية على أنها عملية مستمرة لضمإن اتخاذ الخطوات اللازمة لتحديد آثار الخسائر المحتملة والحفاظ على استراتيجيات والخطط للاستمرارية والتعافي (Sahebjamnia et al., 2015:1-2). إذ تتحدث الاستمرارية عن الأمل العام للمنظمة، وإن أعمال المنظمة تستمر إلى ما هو أبعد من منشئيها وفي المستقبل غير المحدد، ويمكن اعتبار إدارتها بمثابة "عملية إدارة تحدد المخاطر والتهديدات ونقاط الضعف التي يمكن إن تؤثر على العمليات المستمرة للكيإن وتوفر إطارًا لبناء المرونة التنظيمية والقدرة على الاستجابة الفعالة (Hernes & Irgens, 2013:253).

4-3: الوصول والثقة : إن الوصول والثقة تركز على الوصول المناسب إلى الموارد عبر المنظمة مع توضيح الأدوار والأذونات المختلفة، فضلاً عن ذلك فأنها تحدد أي تفاعلات للمنظمة مع عوامل الجهات الخارجية مثل الموردين والزبائن والسلطات وما إلى ذلك (Georgiadou et al., 2021: 3). ويرى (Michalos, 2021:25) الوصول والثقة بأنها تقنية التعامل المصرح بها مع الموارد من قبل أعضاء المنظمة على النحو المحدد في السياسات التنظيمية.

4-4: الدفاع: يشير (Gersh & Bos, 2014:3) إن العمليات الدفاعية يجب أن تتمتع بسمات معينة تؤثر على العلاقة بين المحللين وبيإناتهم من أجل اتخاذ قرارات مهمة تعتمد على البيإنات في الوقت الفعلي أو شبها الحقيقي في المجال غير المادي. ويعرف (سمير، 2017: 3) الدفاع بأنه النشاط الذي يؤمن حماية الموارد البشرية والمالية المرتبطة بتقنيات الاتصالات والمعلومات والذي يضمن إمكإنات الحد من الخسائر والأضرار التي تترتب في حال تحقق المخاطر والتهديدات، كما يتيح إعادة الوضع إلى ما كإن عليه بأسرع وقت ممكن إذ لا تتوقف عجلة الإنتاج ولا تتحول الأضرار إلى خسائر دائمة.

4-5: العمليات: إن العمليات التنظيمية تشير إلى خلق أعلى مستوى ممكن من الكفاءة داخل المنظمة مع مراعاة الجوإنب الأمنية التي تحمي نتائجها النهائية، وإن جميع الوظائف التنظيمية الأخرى موجودة بشكل أساسي لدعم وظيفة العمليات، وبدون العمليات التنظيمية لن تكون هناك سلع أو خدمات للبيع (Georgiadou et al., 2021: 3). وتعد العمليات أمرًا بالغ الأهمية للنجاح التنظيمي، ويتعين على الأشخاص على وجه التحديد تحمل المسؤولية عن إدارة جميع عمليات

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

المنظمة، إذ تعد العمليات الإجراءات المحددة لضمإن كفاءة المنظمة مع الحفاظ على الأمن التنظيمي بشكل مناسب (Thakar,2021:3)

4-6: الحوكمة الامنية: 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 معًا لضمإن السرية والنزاهة والتوافر للأصول الإلكترونية للمنظمة منها (البيإنات والمعلومات والبرامج والأجهزة والموظفين) ليتم الاحتفاظ بها في جميع الأوقات (Von Solms, 2005:444). إذ إن الغرض الرئيس من تنفيذ حوكمة الأمنية هو حماية الأصول الأكثر قيمة للمنظمة كونها تعد عاملاً هامًا من عوامل النجاح للتنفيذ الفعال لنشاطات المنظمة التي تتكون من الهياكل والعلاقات والعمليات التنظيمية (Posthumus & Von Solms,2004:2-3).

3- طرائق العمل

1- ثبات وصدق أداة قياس البحث:

إن استقرار المقياس يعني ثباته وعدم تضاربه مع ذاته، وعليه فإنه سيُظهر النتائج ذاتها إذا أُعيد تطبيقه على نفس المجموعة، أي أن الاستقرار يعني رصانة (Stability) وتجانس (Consistency) المقياس (Sekrana,2003:203).

ومن أبرز الأدوات المستعملة في تقييم رصانة فقرات الاستبيان يتمثل بمقياس (Cronbach's Alpha)، ويُبين (Sekrana,2003:311) أنه إذا وصل مقدار الاختبار المذكور إلى أقل من (0.60) يُعتبر ذلك دليلاً على ضعف ثبات المقياس المُستخدم، بينما يُعتبر ثبات المقياس مقبولاً في حال تجاوزه نسبة (0.70)، وتُعد نسبة ثباته ممتازة إذا وصلت إلى (0.80) أو أكثر. ويعني الصدق (Validity) أن المقياس يقيس بالفعل ما صُمم لقياسه، أي بعبارة أخرى، هل أن الأداة المُعدة تقيس الظاهرة قيد التقصي وليس شيئاً آخر (Sekrana,2003:206). والصدق له صور، استخدم الباحث منها صدق المضمون (Content Validity) وهو قياس تقديري (Judgmental) يعتمد على التحديد الواضح من الباحث لمتغيرات محور البحث وهذا حتماً يتوقف على قدر المعلومات التي اطلع عليها بشأن الموضوع ((Cooper & Schindler,2014:257. و لتقدير الصدق حسابياً،

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

فإنه يعادل الجذر التربيعي لمعامل الثبات (عبد الفتاح ،2008: 565) , ويُبين الجدول التالي قيم معامل الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة.

جدول(2)قيم معامل الثبات والصدق لأبعاد متغيري البحث (القيادة الرقمية، ثقافة الامن السيراني)

ت	الابعاد	ثبات المقياس	صدق المقياس
1	الابتكار الرقمي	0.86	0.78
2	الاقناع	0.93	0.94
3	المعرفة الرقمية	0.76	0.89
	القيادة الرقمية (المتغير المستقل)	0.85	0.87
1	الأصول	0.86	0.92
2	الاستمرارية	0.93	0.96
3	الوصول والثقة	0.76	0.87
4	الدفاع	0.78	0.88
5	العلمليات	0.86	0.78
6	الحوكمة الامنية	0.87	0.93
	الامن السيراني(المتغير المعتمد)	0.84	0.89

المصدر : مُخرجات برنامج (SPSS V.26)

يتبيَّن من الجدول (2) أن كافّة قيم معاملات الثبات والصدق تقع ضمن النطاقات المقبولة إحصائياً، الأمر الذي يُفيد بأن المقياس المُستخدم لتقييم فقرات البحث يتسم بثبات مرتفع، ممّا يتيح للباحث الاعتماد على النتائج التي ستُنجز لاتخاذ قرار سليم.

2: فحص التوزيع الطبيعي لمُتغيّرات البحث (القيادة الرقمية وثقافة الأمن السيراني) :

بعد أن أثبت الباحثين سلامة أداة جمع المعلومات عبر إخضاعها للاختبارات المذكورة سابقاً، ونظراً لاعتماد الدراسة الحالية على الإحصاء المعلمي (Parametric statistics) الذي يقوم على افتراض أساسي بأن البيانات التي ستُحلَّل ينبغي أن تتبع توزيعاً طبيعياً (Normally distribution)، فإنه في حال استخدام الأساليب المعلمية لبيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، لا يمكن الركون للنتائج المستخلصة من تلك الفحوصات (Field، 2009: 132).

ورغم أن الإحصائيين يشيرون إلى أنه عند استخدام الباحث لعينة ضخمة مقارنة بمجتمع البحث، يصبح القلق حول التوزيع الطبيعي للبيانات غير ضروري (Field، 2009: 329)، إلا أن الباحث، وحرصاً منه على إصابة نتائج البحث، أجرى البيانات المستمدة من استبيان البحث على واحد من أهم الفحوصات الخاصة بالتوزيع الطبيعي للبيانات، وهو اختبار (Kolmogorov- Smirnov)،

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

الذي يفيد بأنه إذا كان حجم العينة يفوق (35) عنصراً، يمكن حساب قيمة الاختبار عبر الصيغة الآتية : $D = \frac{1.22}{\sqrt{n}}$ (Copper & Schindler,2014:623)

حيث تُمثّل n حجم العينة هنا، وبما أن حجم عينة البحث هو (70) مُستجيباً، فستصل قيمة (D) القياسية إلى (0.14). فإذا كانت قيمة إحصاء (Kolmogorov-Smirnov) أكبر أو قريبة من قيمة (D) القياسية عند مستوى دلالة (1%)، فإن البيانات تتبع توزيعاً طبيعياً عند المستوى المذكور، ويمكن بالتالي توظيف وسائل التحليل الإحصائي المعلمي والاطمئنان للنواتج، وفي حال تخلُّف البيانات عن التوزيع الطبيعي، سيستخدم الباحث وسائل التحليل غير المعلمي (Non-Parametric).

جدول (3) فحص التوزيع الطبيعي للبيانات لمتغيّري البحث باستخدام Komogorov-Smirnov

ت	البُعد	Kolmogorov-Smirnov	قيمة D المعيارية	المقارنة	القرار
1	الابتكار الرقمي	0.19	0.14	المُحتسبة أكبر من المعيارية	تتوزع بصورة طبيعية
2	الاقناع	0.20	0.14	المُحتسبة أكبر من المعيارية	تتوزع بصورة طبيعية
3	المعرفة الرقمية	0.21	0.14	المُحتسبة أكبر من المعيارية	تتوزع بصورة طبيعية
القيادة الرقمية (المتغير المستقل)		0.19	0.14	المحسوبة اكبر من المعيارية	المُحتسبة أكبر من المعيارية
1	الأصول	0.21	0.14	المُحتسبة أكبر من المعيارية	تتوزع بصورة طبيعية
2	الاستمرارية	0.22	0.14	المُحتسبة أكبر من المعيارية	تتوزع بصورة طبيعية
3	الوصول والثقة	0.20	0.14	المُحتسبة أكبر من المعيارية	تتوزع بصورة طبيعية
4	الدفاع	0.19	0.14	المُحتسبة أكبر من المعيارية	تتوزع بصورة طبيعية
5	العلمليات	0.22	0.14	المُحتسبة أكبر من المعيارية	تتوزع بصورة طبيعية
6	الحوكمة الامنية	0.19	0.14	المُحتسبة أكبر من المعيارية	تتوزع بصورة طبيعية
ثقافة الامن السيبراني (المتغير المعتمد)		0.20	0.14	المحسوبة اكبر من المعيارية	تتوزع بصورة طبيعية

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.26)

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

يظهر الجدول رقم (2) واعتمادا على اختبار(**Kolmogorov-Smirnov**) ان البيانات الخاصة بالمتغير المستقل (القيادة الرقمية) والمتغير المعتمد(ثقافة الامن السيبراني) جميع قيمهم تخضع للتوزيع الطبيعي وذلك بناء على نتائج قيمة اختبار (K-S) التي كانت اكبر من قيمة (D) المعيارية مما يجعلها صالحة للخضوع لأدوات التحليل المعلمي.

3: توصيف متغيرات البحث وتشخيصها

لذا سيركز المبحث الحالي على تشخيص مستوى استجابة العينة المبحوثة على محاور الاستبيان (المتغيرات والأبعاد الفرعية) لإجراء التحليل الوصفي، ليتم الكشف عن طبيعة توجهات المستجيبين (العينة) وإدراكهم للمتغيرات المبحوثة في منظمتهم. وبالتالي يتوجب الاعتماد على مجموعة من المؤشرات الإحصائية الوصفية المتمثلة بمؤشر (الوسط الحسابي)، الذي يوضح مدى استجابة العينة للمتغيرات المبحوثة ومؤشر (الإنحراف المعياري)، الذي يبّين مدى انحراف القيم عن متوسطها الحسابي. علاوة على تشخيص الأهمية النسبية لكل الأبعاد والفقرات التي قِيسَت المتغيرات عبرها، حيث تَمَّ اعتماد قيمة المجموع الافتراضي (3) أي إن قيمة الوسط الحسابي المأخوذة التي تساوي أو تتجاوز قيمة المجموع الافتراضي تُعتبر قيمة مقبولة أي (توجد استجابة) وبالعكس تُعتبر مرفوضة، بالاعتماد على مقياس ليكرت خماسي الرتب (أتفق كلياً، اتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق مطلقاً)، فسيكون مستوى كل متغير ما بين (1-5) بأربع مستويات (عبد الفتاح ،2008: 541) والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4) يبين المتوسط المرجح واتجاه الاجابة

المتوسط المرجح	مقياس الاجابة	مستوى الاجابة
من 1 الى 1.79	**لا اتفق تماما**	**ضعيف جدا**
من 1.80 الى 2.59	**لا اتفق**	**ضعيف**
من 2.60 الى 3.39	**محايد**	**متوسط**
من 3.40 الى 4.19	**اتفق**	**جيد**
من 4.20 الى 5	**اتفق تماما**	**جيد جدا**

5: استعراض وتحليل وتفسير استجابات أفراد عينة البحث بخصوص القيادة الرقمية:

سوف يتم تناول أقسام هذا المتغير عبر استخلاص قيم المتوسطات الحسابية المرجحة والأهمية المئوية والانحرافات القياسية المحسوبة سواء على الصعيد الجزئي أو الإجمالي وكما موضح في الآتي:

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

جدول (5) الإحصاء الوصفي لمتغير المستقل القيادة الرقمية

البعد	المتوسط	الإنحراف المعياري	الأهمية النسبية	الأهمية الترتيبية
الابتكار الرقمي	3.44	0.88	0.688	الثاني
الاقناع	3.56	0.75	0.712	الأول
المعرفة الرقمية	3.32	0.87	0.664	الثالث
القيادة الرقمية	3.44	0.83	0.688	

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.26)

يتبيّن لنا من الجدول (5) أن مُتغيّر القيادة الرقمية المستقل أحرز متوسّطاً حسابيّاً مرجّحاً (3.44) إذ يندرج ضمن فئة (عالٍ) وبانحراف معياري (0.83)، وهذا يدل على ان القيادة في الشركة المبحوثة تهتم بممارسة السلطة الرسمية المخولة له في توجيه الموظفين نحو إنجاز مهام العمل الرقمية ومن خلال توفر الظروف المناسبة التي تسمح لهم بزيادة الأبداع والابتكار في تحويل الشركة المحبوثة رقمياً، وان الشركة تؤكد على تمويل المشاريع الرقمية، وما يعزز ذلك ان الأهمية النسبية بلغت (68%)، اما على مستوى الابعاد الفرعية والمتمثلة :

1-5: الابتكار الرقمي: نال البُعد متوسطاً حسابياً مرجحاً بلغ (3.56) مما يعني أنه يقع في نطاق (عالي)، في حين وصلت الأهمية النسبية إلى (68%)، أما مقدار الانحراف القياسي فكان (0.88)، ومن هذه النتائج يتبيّن لنا بوضوح أن العاملين في المؤسسة يمتلكون الاستعداد للتجديد والابتكار.

2-5: الاقناع: حَصَلَ البُعد على متوسط حسابي مُرَجَّح قَدَّرَهُ (3.56) ويعني أنه يندرج ضمن فئة (عالي)، بينما وصلَتْ الأهمية المئوية إلى (71%)، أما مقدار الانحراف النمطي فكان (0.75)، ومِنْ هذا نستبين أن تسيير الشأن في المؤسسة يُولي اهتماماً لضمّ العُمّال في تقرير غاياتها، والتشديد على لزوم امتلاك اليقين الكامل للعُمّال في الشركة بالمفهوم الخاص بالخدمات المُقدَّمة للزبائن وأن يتوافرَ تصديقٌ في مقاصدها وقِيَمِها.**5**

3-**5: المعرفة الرقمية :** نال البُعد متوسّطاً حسابياً مرجَّحاً قدّر بـ (3.32) مما يعني أنه يقع ضمن فئة (عالٍ)، بينما وصل الاهتمام النسبي إلى (66%)، أما قيمة الانحراف القياسي فكانت (0.87)، مما يتبيّن أن المعلومات تتم مبادلتها بشكل رقمي.

ومن خلال ملاحظة جدول (5) للأهمية الترتيبية لأبعاد القيادة الرقمية فقد حقق بعد (الاقناع) الترتيب الأول بين الأبعاد الأخرى، وهذا يدل على كونه البعد الأكثر إنتشاراً في الشركة المبحوثة بينما حقق بعد (المعرفة الرقمية) الترتيب الأخير من إذ الأهمية الترتيبية في المنظمة المبحوثة.

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

6 : عرض وتحليل وتفسير استجابات افراد عينة البحث بخصوص الامن السيبراني

سيتم تناول فقرات هذا المتغير من خلال استخراج قيم الأوساط الحسابية الموزونة والاهمية النسبية والانحرافات المعيارية المحسوبة سواء على المستوى الجزئي او الكلي وكما مبين في الاتي:

جدول (6) الإحصاء الوصفي لمتغير التابع ثقافة الامن السيبراني التنظيمي

البعد	المتوسط	الإنحراف المعياري	الأهمية النسبية	الأهمية الترتيبية
الأصول	3.202	0.84	0.640	السادس
الاستمرارية	3.55	0.77	0.712	الأول
الوصول والثقة	3.378	0.769	0.676	الخامس
الدفاع	3.54	0.80	0.708	الثاني
العلمليات	3.412	0.851	0.682	الرابع
الحوكمة الامنية	3.422	0.84	0.684	الثالث
ثقافة الامن السيبراني التنظيمي	3.418	0.814	0.683	

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.26)

يتبيّن لنا من الجدول (6) أن مُتغيّر ثقافة الأمن السيبراني التَنظيمي أحرز وسَطًا حسابيًا مُرجَّحًا (3.42) إذ يقع ضِمن فَئة (عالٍ) وبانحراف معياري (0.81) وهذا يُشير إلى أن الشَّركة تسعى لنيل ميزة تنافسية وصون بيانات الشركة عبر توظيف آليات الأمن السيبراني، وما يؤكد ذلك أن الأهمية النِسبية وصلت (0.68%).

1-6:الأصول : أحرز البُعد وسيطًا حسابيًا مرجحًا وصل إلى (3.20) ويعني هذا أنه يندرج ضمن فئة (متوسط)، بينما وصلت الأهمية النسبية إلى (64%)، أما مقدار الانحراف المعياري فكان (0.84)، مما تقدم يتضح ان افراد العينة يولون اهتماما ببعد الوصول، وإن القيادة في الشركة المبحوثة تفرض القرارات القائمة على الأدلة لتحديد مسار العمل بشكل الصحيح من خلال أصول الشركة.

2- 6: **الاستمرارية :** حَصَلَ البُعدُ مُتَوَسِّطًا حِسابيًّا مُرجَّحًا وَصَلَ إلى (3.55) دلالةً على أنَّهُ يندرجُ ضمنَ فئةِ (عالٍ)، بينما قُدِّرتِ الأهميَّةُ النِّسبيَّةُ بِـ (71%)، أَمَّا مُعامِلُ الانحرافِ المُعياريّ فكانَ (0.77)، وهذهِ مُجْمَلةُ النتائجِ يتضح لنا جلياً إن زيادة وعي القيادة بالمخاطر المحتملة التي تواجه المنظمة المبحوثة قبل الحدث يمكنها من تقليل نقاط الضعف وتحقيق مستوى متميز من الأداء والحفاظ على استراتيجياتها، ولكنها تحتاج إلى الاستمرارية لأحداث تغيرات نوعية.

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

3- 6:الوصول والثقة: حصد البُعد متوسطاً حسابياً مرجحاً ناهز (3.37) مما يعني أنه يندرج ضمن فئة (عالٍ)، بينما وصل الاهمية النسبية إلى (67%)، أما مقدار الانحراف القياسي فقد كان (0.76)، مما تقدم نستنتج ان ادارة الشركة المبحوثة تشجع العاملين لديها على التعامل مع القرارات الاستراتيجية في ضوء الصلاحيات والمسؤوليات، ولكنهه تحتاج إلى تشجيعهم على أخذ المبادرة في ضوء الصلاحيات من دون استشارة القيادة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية في عمل التأمين.

4-6: العلميات : بلوغ البُعد وسطيًا حسابيًا مُرجَّحًا قَدَّر بـــ (3.54) دلالةً على أنه يقع ضمن فئة (عالي)، بينما وصل الاهمية النسبية الإلى (68%)، أما مقدار الانحراف القياسي فكان (0.80)، مما تقدم يتضح لنا ان ادارة الشركة تهتم بالعمليات كونه المحور الأساس في بناء المنظمات وتطورها، وهذا يدل على إن الموظفين في الشركة المبحوثة يقدمون خبراتهم التقنية في سبيل تطوير العمليات التأمينية، ولكنهم يحتاجون إلى اهتمام العمليات التأمين في بتطوير حياتهم المهنية باستمرار.

5- 6:الدفاع: أحرز البُعد وسيطًا حسابيًا مرجحاً بلغ (3.41) ويعني أنه يقع في فئة (متوسط)، بينما وصل الأهمية النسبية إلى (68%)، أما مقدار الانحراف المعياري فكان (0.85)، مما سبق يتضح لنا ان ادارة الشركة تهتم بالقيم والعادات والتقاليد الخاصة بموظفيها والبيئة المحيطة بها. وإن ادارة الشركة تشجع العاملين على الانخراط في الانشطة التي توفر لهم الحماية من الهجمات الالكترونية (السيبرانية) ، ولكنها تحتاج الى توعية العاملين لديها من استخدام السليم للبرامج الالكترونية في عملهم وسلامتهم من الهجمات والمخاطر السيبرانية.

6- 6:الحوكمة الامنية: أحرز البُعد وسَطاً حسابياً مُرجَّحاً قُدِّر بـــ (3.42)، ويُفيد هذا أنه يندرج ضمن فئة (عَالٍ)، في حين كانت الأهمية النسبية (68%)، والقيمة الخاصة بالانحراف المعياري بلغت (0.84)، وما تقدَّم يُفضي بنا إلى استنتاج أن ادارة الشركة تهتم في الحوكمة الامنية كونها العنصر الأساس في ضمان بقاؤها.

يستعرض الجدول (6) اعلاه الأهمية الترتيبية لأبعاد متغير ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي، إذ احتل بعد (الاستمرارية) المرتبة الأولى و هذا يدل على كونه البعد الأكثر إنتشاراً في العينة المبحوثة، في حين احتل بعد (الأصول) في المرتبة الأخيرة من إذ الأهمية الترتيبية.

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

7: فحص الفرضيات

يرمي هذا البحث إلى تمحيص علاقات الارتباط والتأثير وتقدير المخطط الإنشائي بين متغيرات الدراسة، حيث سيُفحص تلازم الارتباط والتأثير على مستوى المتغيرات الثانوية التي تفرعت عن الفرضيات الأساسية وكذلك فحص روابط الارتباط والتأثير على المستوى الكلي عبر تطبيق معامل الترابط البسيط (بيرسون) ومعامل الانحدار الخطي البسيط، إلى جانب استخراج درجة معامل التبيين (R2)، الذي يُستخدم في تحديد مدى إيضاح المتغير المُستقل للمتغير المُعتمد.

7-1: معايير الإنموذج الهيكلي: ويتضمن ضوابط تقييم الإنموذج الهيكلي طبقاً لمنهجية نماذج المربعات الصغرى (PLS-SEM) أربعة ضوابط كما يُبينها الجدول (7) وفيما يلي شرح لهذه الضوابط::

جدول (7) ضوابط تقييم الإنموذج الهيكلي

المعيار	الحد الادنى المقبول
تقييم الارتباط الخطي VIF	عامل تضخم التباين (VIF)< 5
معنوية معاملات المسار	قيمة P< 0.05، قيمة t> 1.96
معامل التحديد R^2	0.25, 0.50, 0.75 تشير إلى تأثير صغير، متوسط، كبير
حجم التأثير f^2	0.02, 0.15, 0.35 تشير إلى تأثير صغير، متوسط، كبير

Source: Hair, J., Hult, T., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM. Los Angeles: Sage.

7-2: اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين متغير المستقل القيادة الرقمية و المتغير التابع ثقافة الامن السيبراني التنظيمي

1- **اختبار الفرضية الرئيسة الاولى المتعلقة بالارتباط بين القيادة الرقمية و ثقافة الامن السيبراني التنظيمي** والتي تنص : (**لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الرقمية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي**): وفيما يتعلق بإثبات صحة هذه الفرضية، أظهر نتائج الجدول (8) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية بين (القيادة الرقمية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي)، لقد وصلَت قيمة مُعامِل الارتباط بينهما (.899**) عند مستوى دلالة (0.000)، وهذا ما يستدعي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة ، وهذا يعني كلما زاد الاهتمام بالقيادة الرقمية والتأكد من كفاءة تنفيذها وتحديد مجالات تنفيذها ازدادت قدرة الشركة المبحوثة على نشر ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي التي بدورها تحميها من التهديدات التي تتعرض لها وبتالي تحقيق الأهداف، وتتفرع عن هذه الفرضية ثلاث فرضيات ثانوية وهي:

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

أ- **لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الابتكار الرقمي وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي:**

يُبين الجدول (8) الخاص بمصفوفة الارتباط، وجود صلة ارتباط ذات دلالة بين التوجه وثقافة الأمن السيبراني ، فقد وصلت قيمة معامل الترابط بينهما (688**) عند مستوى دلالة (.000)، وهذا يستدعي إبطال الفرضية الصفرية وإقرار الفرضية البديلة.

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

يُبين الجدول (8) الخاص بمصفوفة الارتباط، وجود صلة ارتباط ذات دلالة بين الإقناع وثقافة الأمن السيبراني ، فقد وصلت قيمة مُعامل الترابط بينهما (.712**)عند مستوى دلالة (0.000)، وهذا ما يستدعي رفض الفرضية الصفرية وإقرار الفرضية البديلة.

ج-**لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين المعرفة الرقمية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي:**

يبين الجدول (8) المرتبط بمصفوفة الترابط، وجود صلة ارتباط ذات دلالة بين المعرفة الرقمية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (.713**) عند مستوى معنوية (0.0001)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

د- على مستوى الابعاد الفرعية للمتغير المستقل والمتغير التابع كانت اقوى علاقة ارتباط بين (المعرفة الرقمية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي) حسب رأي العاملين في الشركة المبحوثة، إذ قُدِّرت قيمة ترابطهما بـ (0.713**) عند مستوى دلالة (1%) وتُعتبر علاقة مُوجبة متينة بضوء معيار (Cohen)، في حين كانت أضعف رابطة ارتباط بين (الإبتكار الرقمي وثقافة الامن السيبراني)، إذ وصلت قيمة ترابطهما إلى (0.688) وتُصنَّف كرابطة ارتباط متينة بضوء معيار (Cohen).

الجدول (3-17) مصفوفة علاقة الارتباط بين القيادة الرقمية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي

Correlations					
		الابتكار الرقمي	الاقناع	المعرفة الرقمية	القيادة الرقمية
ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي	Pearson Correlation	0 .688**	0.712**	0.713**	0.899**
	Sig. (2-tailed)	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
	N	70	70	70	70
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). .**					

المصدر: أعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v.26.

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

2- **اختبار الفرضية الرئيسة الثانية: التي تنص على أنه (لاتوجد علاقة تأثير ذات دلالة أحصائية معنوية للقيادة الرقمية في ثقافة الامن السيبراني التنظيمي**، ولغرض اختبار هذا الفرضية، يستعرض الجدول (9) نتائج تقييم الإنموذج الهيكلي وتنبثق من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية وكالاتي :

أ- لاتوجد علاقة تأثير ذو دلالة احصائية للابتكار الرقمي في ثقافة الامن السيراني التنظيمي.

ب- لاتوجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية للإقناع في ثقافة الامن السيبراني التنظيمي.

ج-لاتوجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية للمعرفة الرقمية في ثقافة الامن السيبراني.

جدول (9) نتائج تقييم إنموذج الفرضية الرئيسة الثانية والفرعية.

المتغير التابع ثقافة الامن السيبراني التنظيمي								
المتغير المستقل	VIF	معامل المسار	الإنحراف المعياري	t Value	p Value	حجم التأثير f^2	معامل التحديد R^2	R^2 المعدل
القيادة الرقمية	1	0.899	0.022	40.600	0.000	4.199	0.808	0.806
الابتكار الرقمي	1	0.278	0.058	4.804	0.000	0.295	0.828	0.823
الاقناع	1	0.581	0.051	11.490	0.000	0.997		
المعرفة الرقمية	1	0.191	0.066	2.900	0.004	0.109		

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

يُبين الجدول (8) مُخرجات تقييم النّموذج الهيكلي للفرضية الجوهرية الثانية التي انتهت إلى أنّ مُعامل المسار (التأثير) قد وصل إلى (0.899) وهو ذو دلالة عند تجاوز قيمة(t) 1.96 وألا تتجاوز قيمة (P)0.05 بناءً على قاعدة (Hair et al., 2017)، وهذا يُشير إلى أنّ الريادة الرقمية تؤثّر بشكل إيجابي على ثقافة الأمن السيبراني المؤسسي، بالتالي يتمّ دحض الفرضية الصفرية والموافقة على الفرضية البديلة.

كما أوضحت النتائج أنّ قيم مُعامل التحديد المُعدّل قد بلغت (0.806) وهذا يُفيد بأنّ المتغيّر المُستقل (القيادة الرقمية) استطاع تفسير المتغيّر التابع (ثقافة الأمن السيبراني) بنسبة (0.806)، والبقيّة عائدة لعوامل أخرى لم يتطرق إليها البحث، وبناءً على النتيجة السابقة سيتمّ نبذ الفرضية التي تفيد: (لا

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة الرقمية في ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي) وقبول الفرضية البديلة، أمّا على صعيد الفرضيات الجزئية:

أ- **اختبار الفرضية الفرعية الاولى التي تنص لاتوجد علاقة تأثير ذو دلالة إحصائية للابتكار الرقمي في ثقافة الامن السيبراني التنظيمي**: وصلت قيمة مُعامل التأثير بينهما إلى (0.278) عند مستوى دلالة (0.000) أي (Pvalu<0.05)، وهذا يستدعي دحض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

ب- **اختبار الفرضية الفرعية الثانية التي تنص: لا توجد علاقة تأثير معنوية بين الاقناع وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي** : وصلت قيمة مُعامل التأثير بينهما إلى (0.581) عند مستوى دلالة (0.000) أي (Pvalu<0.05)، وهذا ما يدفع لدحض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

ج- فحص الفرضية الجزئية الثانية التي تنص: **لا توجد علاقة تأثير معنوية بين المعرفة الرقمية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي:** بلغت قيمة مُعامل التأثير بينهما (0.191) عند مستوى دلالة (0.004) أي (Pvalu<0.05)، وهذا يدعو لدحض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

د- من مُخرجات الجدول (9) التي استنتجتُ منها أن مُعامِلات المسار للافتراضات الفرعية دالّة إحصائياً، والتي تكون دالّة عندما تتخطى قيمة (t) حاجز 1.96 وألا تتجاوز قيمة (P) حاجز 0.05 طبقاً لِمبدأ (Hair et al., 2017) ، بينما مُعامل المسار للافتراضات الفرعية الثلاث دالّ إحصائياً، ويتبيّن من الجدول رفض الافتراضات الصفرية، كما أبرزت النتائج أن قيَم مُعامل التحديد المُعدَّل قد وصلت إلى (0.823) وهذا يدلّ على أن أبعاد المُتغير المُستقِل استطاعت أن تُبيِّن المُتغير التابع بنسبة (0.823) والجزء المُتبقّي هو عوامل أخرى لم تتطرق إليها الدراسة.

وبناءً على المُحصَّلات المذكورة أعلاه سيتم إقرار الافتراضات البديلة التي تنص على:

توجد علاقة تأثير معنوية بين الابتكار الرقمي وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي:

أ- توجد علاقة تأثير معنوية بين الاقناع وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي:

ج-توجد علاقة تأثير معنوية بين المعرفة الرقمية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي:

ومما تقدم نلاحظ إن الابعاد الفرعية للمتغير المستقل توثر بشكل إيجابي في ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي.

4- الاستنتاجات

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

1- أظهرت النتائج المتعلقة بعلاقة الإرتباط بين متغري البحث(القيادة الرقمية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي) على وجود علاقات إرتباط طردية فيما بينها، وعلى هذا الأساس يمكن القول إن زيادة مستوى توافر أي منها سيؤدي إلى زيادة مستوى توافر بينهما، وأيضًا توفر المنصة الملائمة التي باستطاعة المؤسسة المعنية تطبيق القيادة الرقمية في نشر ثقافة الامن المؤسساتية.

2- كذلك أظهرت النتائج المتعلقة بعلاقة التأثير بين متغيري البحث (القيادة الرقمية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي) وجود تأثير موجب، وبهذا يمكن القول إن تبني ابعاد القيادة الرقمية من الممكن أن يؤدي إلى نشر ومعرفة ثقافة المحافظة على امن بيانات الشركة المبحوثة.

3- تؤدي التغييرات السريعة والدراماتيكية في توقعات العملاء والمنافسة والتكنولوجيا إلى خلق بيئة غير مؤكدة بشكل متزايد ، وتؤكد هذه التغييرات على دور الأبعاد المختلفة للقيادة الرقمية في اعتماد خيارات مختلفة لاستراتيجيات تنافسية تلائم امن بيانات الشركة من الاختراق وفي تقديم الخدمات الشركة للزبائن بشكل امن .

4- يوجد مستوى جيد من توافر واستعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمل والتعاملات مع المستفيدين من الخدمات التأمينية التي تقدمها الشركة المبحوثة مثل استعمال المواقع الاجتماعية الرقمية التي تضمن التواصل مع العملاء بشكل مستمر ويومي .

5- هتمام الادارات المتعاقبة بما يخص تطبيق برامج امن السيبراني وخططها للارتقاء بعمل الشركة وذلك من خلال سعيها الى تطبيق الرقمنة في عملها، لكن هنالك بعض المعوقات التي تحول دون ذلك لكن تستطيع الشركة التغلب عليها اذا ما وضعت خطة مستقبلية لذلك.

6- ان تطبيق الأمن السيبراني يعد احد التطبيقات الادارية الحديثة والمعاصرة ، التي تعتمد بشكل واسع على امكانيات الشركة التقنية ومدى امتلاكها للموارد المختلفة وبالخصوص لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

5- التوصيات

1- ضرورة قيام إدارة الشركة المبحوثة العمل على استخدام متغيري البحث (القيادة الرقمية وثقافة الأمن السيبراني التنظيمي) لتحسين قدرتها في الحفظ على سلامة التعاملات بينها وبين عملائها وبالشكل الذي يضع الشركة في المسار الصحيح للتنافس مع بقية الشركات الاخرى وتحقيق التفوق لها من خلال تلبية متطلبات الزبائن والاحتفاظ بهم لاطول مدة ممكنة.

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

2- العمل على رفع الإدراك لدى إدارة الشركة عينة البحث حول منافع (القيادة الرقمية وثقافة الأمن السيبراني)، عبر تفعيل المحاور، واستعمال الأساليب العصرية في الترويج المرتبط بالتحول الرقمي، بالإضافة إلى لزوم إيلاء اهتمام أعظم للعاملين القائمين على إتاحة خدماتها، عن طريق تصنيفهم إلى درجات وتحديد متطلباتهم وتكوين سجل معلوماتي راسخ وموحد بغية إبلاغ خدماتها إلى أقصى عدد ممكن دون تكرار ذلك بذات الأفراد.

3- الدعوة الى اقامة ندوات وحلقات نقاشية في الشركة تهدف الى زيادة الاهتمام بمتغيري البحث من خلال نشر مفاهيمها بين المديرين والموظفين وتوضيح مدى تاثيرها في اداء الشركة، وتشخيص اهم التحديات في تطبيق هذه المفاهيم في عمل الشركة، بادارة متخصصين في هذا المجال يمتلكون القدرة على ادارة الحوار وايصال المعلومات وبالطريقة التي تساهم بترسيخ هذه المفاهيم وتعزيز المعرفة تمهيداً لتطبيقها من قبل الجهات ذات العلاقة.

4- على ادارة شركة المبحوثة نشر الثقافة الرقمية بين العاملين وفي جميع المستويات الادارية، من اجل تمكين العاملين على انجاز المهام الموكلة لهم والسعي الى تحقيق اهداف الشركة.

5- تنفيذ استطلاعات دورية لرأي المعملاء بالخدمات المقدمة وتعرض النتائج على الموقع الالكترونية للشركة المبحوثة والذي يمكن من خلاله اخذ رأي الموظفين والاستفادة منها.

6- ضرورة قيام الادارة العليا في الشركة المبحوثة بتحفيز المرؤوسين لتقديم اقتراحاتهم وآرائهم بشأن المشكلات التي تعترضهم ، وبالإضافة الى افكارهم بخصوص مستقبل الشركة المبحوثة من منطلق انهم اكثر قرباً من الواقع العملي مما يجعلهم اكثر استعداداً لتطبيق الرقمنة في الوقت الملائم وقبل اي شركة منافسة تعمل في قطاع التأمين وبالاضافة الى بناء استراتيجيات رقمية قادرة على تحقيق اهداف الشركة.

المصادر

1- الجفناوي، خالد مخلف ، (2023) "التحول الرقمي للمؤسسات الوطنية وتحديات الأمن السيبراني من وجهة نظر ضباط الشرطة الأكاديميين في دولة الكويت"، مجلة حوليات أداب عين شمس، المجلد51 عدد يونيو.

2- ابو ختلة، ايمان فوزي اسماعيل، (2023)، دور القيادة الرقمية في تعزيز جودة القرارات الادارية: دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية الفلسطينية، مجلة تادولية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 11، العدد 3، ص 498-517.

3- الجيوسي، سيرين عزيز حسن،(2024) القيادة الرقمية وعلاقتها بالاحتراق الرقمي لدى معلمي المدارس الخاصة الأردنية، رسالة ماجستير استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستيرفي تخصص الأدارة القيادة التربوية، قسم الإدارة والمناهج، كلية الاداب والعلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.

4- التميمي، حيدر جاسم محمد، (2023)، القيادة الاحترافية وأثرها في نشر ثقافة الأمن السيبراني التنظيمي (دراسة تحليلية لاراء عينة من موظفي الشركة العراقية للخدمات المصرفية في محافظة بغداد)، الرسالة مقدمة إلى قسم تقنيات ادارة الاعمال كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في تقنيات الإدارة الاستراتيجية.

5- العتبي، بشير عطاي رزاق، (2024)، القيادة الرقمية ودورها في تحقيق التفوق الاستراتيجي: دراسة تحليلية، لآراء عينة من التدريسيين لعدد من المدارس الاهلية في محافظة واسط، رسالة الى مجلس الكليةالتقنية الادارية/ كوفة - جامعة الفرات الأوسط التقنية وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في تقنيات ادارة الاعمال/ ادارة استراتيجية.

6- سمير، بارة (2017)، الدفاع الوطني والسياسات الوطنية للأمن السيبراني (Security Cyber) في الجزائر: الدور والتحديات السيبراني المجلة الجزائرية للأمن الإنسانية، العدد الرابع

7- فرج، علياء عمر كامل، (٢٠٢٢)، دواعي تعزيز ثقافة الأمن السيرباني في ظل التحول الرقمي، جامعة الأمري سطام بن عبد العزيز نموذجاً، مجلة التربوية، كلية التربية ، جامعة سوهاج، عدد فبراير-ج-4 (41) .

8- Abdul Karim, Asma1, Ali Khan, Muhammad Waris2, And A. Q. Adeleke, (2023), The Impact Of Digital Knowledge Managementon Organizational Performance , Buid Doctoral Research Conference 2023, LNCE 473, Pp. 405–413, 2024.

9- Al Najjar, Mahmoud T. 1, Al Shobaki, Mazen J.& , El Talla, Suliman A. 3, (2022)The Extent Of Cyber Security Application At The Ministry Of Interior And National Security In Palestine, International Journal Of Academic Information Systems Research (IJAISR), Vol. 6 Issue 11, November , Pages: 29-43.

10- Aylin Akyol, (2023), In Book: Digital Liderlik, Adiyaman University, Business Administration, And Publisher: Serüven Yayınevi, Turkey.

11- Elgargouh, Younes1, Louhdi, Mohammed Reda Chbihi2, Zemmouri, El Moukhtar3 ,& Behja, Hicham4 , (2024),Knowledge Management For Improved Digital Transformation In Insurance Companies: Systematic Review And Perspectives, Informatics 2024,11, 60.

12- Gustafsson, Amelia & Tuvebrink, Jesper, (2023), Digital Leadership When Implementing Digital Transformation in the Pulp and Paper Industry, Industrial Management and Engineering Master Thesis, Karlstad University.

13- Jenkins, Lisa Claudine , (2024), Digital Leadership And Business Intelligence Systems Project Success: The Role Of Project Management Professional Certification: A Dissertation Presented In Partial Fulfillment Of The

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

Requirements For The Degree Of Doctor Of Computer Science, Department Of Doctoral Studies, Colorado Technical University.

14- Kreiterling, Christoph, (2023), Digital Innovation and Entrepreneurship: A Review of Challenges in Competitive Markets, Journal of Innovation and Entrepreneurship, 12, Article Number: 49 (2023), Bonn, Germany.

15- Nubun, Caroline Cathy1, Hassan, Zaiton2, & Hamidi, Hana, (2024), Exploring Digital Leadership Competencies among School Administrators and Digital Maturity in Sarawak, Malaysia: From Teachers' Perspectives, Pak. J. Life Soc. Sci. (2024), 22(2).

16- SAĞBAŞ, Murat 1& ERDOĞAN, Fahri Alp 2,(2022), DIGITAL LEADERSHIP: A SYSTEMATIC CONCEPTUAL LITERATURE REVIEW, Istanbul Kent University Journal Of Humanities And Social Sciences, Volume: 3 Issue: 1.

17- Sudapet, Nyoman[1], Agus Sukoco[2], I Putu Artaya, Elok Damayanti, Ani Wulandari, Tubagus Purworusmiardi, Digital Entrepreneurship: Implementation And Impact Of MBKM Digital Entrepreneurs Narotama University, Proceedings Of The International Conference On Industrial Engineering And Operations Management , Istanbul, Turkey, March 7-10, 2022.

18- Yoo, Jinwoong1,Saeyeon Roh2, Jang, Hyunmi3, & Tripathi, Smita4 ,(2024), Digital Leadership Within The South Korea's Large Firms, Asia Pacific Business Review, Issue March, P1-

19- Reegård, Kine, Blackett, Claire, & Katta, Vikash, (2019), Proceedings of the 29th European Safety and Reliability Conference, Singapore.

20- Handri, Eko Yon, Sensuse, Dana, & Lusa, Sofian, (2024) Examining Cybersecurity Culture: Trends and Success Factors August, Journal of Internet Services and Information Security (JISIS), volume: 14, number: 3 (August), pp. 330-352. University of Indonesia.

21- Aldulaimi, Saeed Hameed1, Abdeldayem, Marwan Mohamed 2, & Abo Keir, Mohammed Yousif, (2023), FORMULATING THE CYBER SECURITY CULTURE IN ORGANIZATIONS: PROPOSING AND ARGUING INSIGHTS, Intern. Journal of Profess. Bus. Review. |Miami, v. 8 | n. 5| p. 01-14 | e01660.

22- Huang, Keman, & Pearlson, Keri, (2019) For What Technology Can't Fix: Building a Model of Organizational Cybersecurity Culture.

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (21) عدد خاص
المؤتمر العلمي الأول لكلية العلوم الإدارية (الفقر والتنمية المستدامة في العراق...
كلفة الأثر وسياسة الاستجابة) جامعة المستقبل 23-24 نيسان 2025.

23- Pavlova, Elitsa, (2020), Enhancing the Organisational Culture related to Cyber Security during the University Digital Transformation, Information & Security: An International Journal vol. 46, no. 3 : 239-249.

24- Sağbaş, Murat &, Erdoğan, Fahri Alp,(2022), Digital Leadership: A Systematic Conceptual Literature Review, National Defense University, Istanbul, Turkey, Volume: 3 Issue: 1 Year: 2022 e-ISSN 2717-9737.

25- Georgiadou, A., Mouzakitis, S., & Askounis, D. (2021). Designing a cyber-security culture assessment survey targeting critical infrastructures during covid-19 crisis. arXiv preprint arXiv:2102.03000.

26- Posthumus, S., & Von Solms, R. (2004). A framework for the governance of information security. Computers & security, 23(8), 638-646.

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

28- Thakar, Piyush. (2021). Operation management. https:// www.researchgate.net/publication/349836532_Operation_management

29- Michalos, Michail. (2021). the contribution of fostering a cyber-security culture in organizations' cyber resilience.