



جامعة الأزهر - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
قسم إدارة الأعمال

علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة

Relationship of Business Ethics with security and
protection of information systems in Gaza universities

اعداد الباحث:
أحمد محمد خليل جواهر

اشراف
د. رامز عزمي بدير
أستاذ إدارة الأعمال المساعد

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال
من كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الأزهر - غزة

1436هـ - 2015م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ﴾

(سورة البقرة، الآية 32)

صدق الله العظيم

الإهداء

إلى من تصلي عليه الملائكة معلم الناس الخير أستاذنا الحبيب المصطفى
(صلى الله عليه وآله وصحبه وسلم)

إلى مروح أبي رحمه الله وأمي نبع الحنان متعها الله بالصحة والعافية والعمر المديد
إلى إخواني وأخواتي الذين علموني أن الكلمة الطيبة شجرة وارفة يستظل تحتها
الناس من قنط الحياة . . .

إلى رمز الإخلاص والعطاء ،، زوجتي وشريكة حياتي .
إلى من تمنوا ليّ الخير وكانوا مشوامري الطويل يبادلوني الحب بالحب، والعطاء بالعطاء،
فكان الصعب سهلاً، ومذاق المر حلوا كحلوة الوطن . . .

إليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي

شكر وتقدير

﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا

تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾ (سورة الأحقاف، الآية 19)

أحمده سبحانه وتعالى على جزيل نعمه، وما غمرني من فضل وتوفيق، إلى أن وفقني لإتمام هذا الجهد المتواضع، وأسأل الله أن أنتفع به و يكون عوناً لي على طاعته وانطلاقاً من حديث المصطفى صلى الله عليه وسلم " من لم يشكر الناس لم يشكر الله " فتوجب على الباحث أن يقدم شكره وتقديره إلى كل من مد يد العون والمساعدة طوال فترة الدراسة وأخص بخالص الشكر والتقدير والعرفان استاذي ومشرفي حضرة الدكتور/ رامي عزمي بدير على هذه الرسالة لما قدمه للباحث من توجيه وارشاد طيلة فترة إعداد هذه الرسالة، والذي كان لمساهمته الدور الأكبر والفعال في إخراج هذه الرسالة إلى النور من خلال جهده المتواصل وتوجيهاته المستمرة، جزاه الله كل خير.

وكما اتقدم بعظيم الثناء للدكتور/ يوسف بحر على تشريفه لي كمناقش خارجي، والشكر موصول للأستاذ الدكتور/ سامي أبو ناصر على تشريفه لي كمناقش داخلي. كما واتقدم خالص الشكر والتقدير للصرح التعليمي الشامخ في سماء الوطن جامعة الأزهر ممثلة في عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، والشكر موصول لأعضاء الهيئة التدريسية بقسم إدارة الأعمال بالجامعة لكل ما قدموه لي من مساعدة.

وأتقدم بوافر التقدير وعظيم الامتنان للدكاترة الأفاضل الذين شاركوا في تحكيم ومراجعة الاستبانة، والزملاء في دوائر نظم المعلومات بالجامعات الثلاث الذين ساهمت مشاركتهم في إثراء هذا العمل، كما أتقدم بجزيل شكري وعظيم تقديري إلى كل أولئك الذين تعاونوا بشكل أو بآخر معي لإتمام هذه الدراسة، وإلى كل من أسدى لي مشورة وقدم لي معونة، جزأهم الله عنا جميعاً خير الجزاء.

وفي الختام أسأل الله السداد والفلاح، وأن يكون عملي هذا خالصاً لوجهه الكريم ومسخرراً لرفعة شأن وطننا الغالي فلسطين وأمتنا العربية والإسلامية، وفي ميزان حسناتنا يوم القيامة.

والله ولي التوفيق

الباحث/ أحمد محمد جواهر

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة وهي دراسة ميدانية على جامعات قطاع غزة ممثلة بالجامعات الثلاث (جامعة الأزهر، جامعة الأقصى، الجامعة الإسلامية) واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقام الباحث باستخدام طريقة المسح الشامل لجميع العاملين بدوائر نظم المعلومات البالغ عددهم 97 مفردة بنهاية العام 2014 واستخدم الباحث الاستبانة والمقابلة كأدوات للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- تهتم جامعات قطاع غزة بأخلاقيات الأعمال، لدورها البارز في نجاح العمل فيها.
 - تهتم جامعات قطاع غزة بأمن وحماية البيانات للحفاظ على المعلومات ونجاح عملها.
 - تهتم جامعات قطاع غزة بالتنظيم الإداري لتطوير العمل في دوائر نظم المعلومات.
 - تهتم إدارة جامعات قطاع غزة بالقوانين واللوائح والتشريعات التي تعمل على تنظيم العلاقة بين العاملين والإدارة وبدرجة متوسطة بتطوير هذه القوانين واللوائح.
 - تهتم إدارة جامعات قطاع غزة بقوانين السلوك الأخلاقي "المدونات الأخلاقية" ولكن بدرجة متواضعة وخجولة قياساً مع الدول الأجنبية والعربية.
 - تهتم إدارة جامعات قطاع غزة بثقافة المنظمة، ولكن بدرجة متوسطة.
 - تهتم إدارة جامعات قطاع غزة بوضع سياسات خاصة بها لدوائر نظم المعلومات ولكنها متعارف عليها داخلياً بين العاملين في نظم المعلومات.
- في ضوء ذلك أوصى الباحث بالتالي:

- ضرورة إعداد مدونات أخلاقية تشير إلى أخلاقيات الأعمال للعاملين بالجامعات.
- ضرورة وضع سياسة واضحة ومعتمدة لنظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.
- إنشاء مراكز للتدريب وعقد دورات تدريبية تهتم بتعديل سلوك الموظف، حقوقه وواجباته.
- الاهتمام بتعديل ونشر الثقافة التنظيمية اللازمة للتعامل مع متطلبات أمن المعلومات.
- ضرورة مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات، وطرح الأفكار والآراء.
- ضرورة تفعيل أنظمة حوافز معيارها أخلاقيات الأعمال للعاملين في جامعات قطاع غزة.
- الاهتمام بتوفير الموارد لنظم المعلومات (البشرية، الأجهزة، المعدات، وسائل الاتصال).

Abstract

This study aims to identify the relationship between the work ethics and the information technology security systems installed at the Gaza Strip universities. It is a field study examined three universities: Al-Azhar University, Al-Qsa University, and the Islamic University of Gaza. The researcher applied the descriptive analysis methodology that includes a total comprehensive survey of all employees in the different IT departments; questionnaires & comparatives tools were also used to derive important findings as follow:

- Gaza universities pay serious consideration to work ethics as a key factor of success.
- Gaza universities Care with security and data protection to keep the information and success of its work.
- Gaza universities pay serious consideration to the development of the organizational structure of the IT departments.
- Gaza universities pay consideration in a moderate degree to the laws and regulations that organize the relationship between the employees and management.
- Gaza universities pay a modest consideration to the laws of behavior moralities "morals codes" and it is marked as shy attempts in comparison to the Arab & international world.
- Gaza universities pay a moderate consideration to the "organization education".
- Gaza universities apply their own IT security policies which are abided by the employees.

In light of the above findings, the researcher recommendations are as follow:

- It is highly recommended to conduct "work codes book" refers to the exact & anticipated ethics of the employees.
- It is highly recommended to apply clear and approved IT security policies & regulations.
- It is recommended to operate training centers & conduct courses aim at training the employees rectify their behaviors alongside with duties and responsibilities education.
- It is recommended to modify and communicate the needed "organizational education" to the IT work requirements.
- It is recommended to include the employees in the process of decision making, brainstorming and sharing.
- It is recommended to activate a pay reward scale standardized by employees' work ethics and codes.
- It is recommended to provide all the financial, human, equipment and communication resources to the employees.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الاستهلال
ب	الإهداء
ت	الشكر والتقدير
ث	الملخص باللغة العربية
ج	الملخص باللغة الإنجليزية
ح	قائمة المحتويات
ر	قائمة الجداول
س	قائمة الأشكال
س	قائمة الملاحق
10-1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2	المقدمة
3	أولاً: مشكلة الدراسة
4	ثانياً: أسئلة الدراسة
4	ثالثاً: متغيرات الدراسة
6	رابعاً: فرضيات الدراسة
7	خامساً: أهداف الدراسة
8	سادساً: أهمية الدراسة
9	سابعاً: حدود الدراسة
9	ثامناً: مصطلحات الدراسة
62-11	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
25-12	المبحث الأول: أخلاقيات الأعمال
12	المقدمة
13	أولاً: مفهوم الأخلاقيات
14	ثانياً: تعريف الأخلاقيات
14	ثالثاً: أهمية أخلاقيات الأعمال

الصفحة	الموضوع
15	رابعاً: مصادر أخلاقيات الأعمال
20	خامساً: مداخل أخلاقيات الأعمال
21	سادساً: مستويات أخلاقيات الأعمال
22	سابعاً: أخلاقيات الأعمال في بعض التجارب الإدارية
25	خلاصة الفصل الأول
47-26	المبحث الثاني: أمن وحماية نظم المعلومات
26	المقدمة
26	أولاً: تعريف نظم المعلومات
26	ثانياً: تكنولوجيا المعلومات أم نظم المعلومات
27	ثالثاً: أنواع الأنظمة حسب المستويات الإدارية التنظيمية المختلفة
27	رابعاً: أسباب نشوء نظم المعلومات
28	خامساً: أمن نظم المعلومات
28	سادساً: مراحل تطور مفهوم أمن المعلومات
29	سابعاً: مكونات نظام أمن المعلومات
30	ثامناً: خصائص نظم وتطبيقات شبكات المعلومات الحديثة
32	تاسعاً: الغرض العام من تحقيق أمن نظم المعلومات
33	عاشراً: الرقابة على نظم المعلومات
47	خلاصة المبحث الثاني
51-48	المبحث الثالث: علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات
48	المقدمة
48	أولاً: قيم المعلومات
48	ثانياً: أخلاقيات الحاسوب
49	ثالثاً: الثقافة
49	رابعاً: مفاهيم أساسية تؤثر في الجوانب الأخلاقية
50	خامساً: أبعاد أخلاقية مهمة
50	سادساً: أهم الأخلاقيات التي يجب أن يلتزم بها العاملين بجامعات قطاع غزة

الصفحة	الموضوع
51	سابعاً: خلاصة المبحث الثالث
61-52	المبحث الرابع: جامعات قطاع غزة
52	المقدمة
53	أولاً: الجامعة الإسلامية
55	ثانياً: جامعة الأزهر
58	ثالثاً: جامعة الأقصى
60	خلاصة المبحث الرابع
81-62	الفصل الثالث: الدراسات السابقة
63	المقدمة
63	أولاً: الدراسات التي تناولت أخلاقيات الأعمال
63	الدراسات المحلية
65	الدراسات العربية
67	الدراسات الأجنبية
69	ثانياً: الدراسات التي تناولت أمن نظم المعلومات
69	الدراسات المحلية
72	الدراسات العربية
75	الدراسات الأجنبية
77	التعقيب على الدراسات السابقة
90-81	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية
82	المقدمة
82	أولاً: منهجية الدراسة
82	ثانياً: مجتمع الدراسة
83	ثالثاً: أداة الدراسة (الاستبانة)
83	رابعاً: تصحيح أداة الدراسة (الاستبانة)
84	خامساً: الأساليب الإحصائية
85	سادساً: صدق الأداة

الصفحة	الموضوع
89	سابعاً: ثبات الأداة
131-91	الفصل الخامس: تحليل البيانات واختبار الفرضيات
92	المقدمة
92	أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي
96	ثانياً: تحليل البيانات
109	ثالثاً: تحليل بيانات أسئلة المقابلة الشخصية
113	رابعاً: التحقق من الفرضيات
135-132	الفصل السادس: النتائج والتوصيات
132	المقدمة
132	أولاً: النتائج
133	ثانياً: التوصيات
134	ثالثاً: الدراسات المستقبلية
135	المراجع
145	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
1	مصادر أخلاقيات الأعمال من خلال الدراسات السابقة	5
2	الدراسات المستخدمة في الدراسة	81
3	مجتمع الدراسة حسب متغير الجامعة	83
4	محاور الاستبانة وفقراتها	84
5	طريقة إدخال البيانات وترميزها	85
6	معامل الارتباط بيرسون بين فقرات المحور الأول والدرجة الكلية لفقراته	86
7	معامل الارتباط بيرسون بين فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية لفقراته	87
8	معامل الارتباط بيرسون بين فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية لفقراته	87
9	معامل الارتباط بيرسون بين فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية لفقراته	88
10	معامل الارتباط بيرسون بين فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية لفقراته	88
11	معامل الارتباط بيرسون بين فقرات المحور السادس والدرجة الكلية لفقراته	89
12	معامل الارتباط بيرسون بين محاور الاستبانة والدرجة الكلية لفقراتها	90
13	معاملات الارتباط بين الفقرات فردية الرتب والفقرات زوجية الرتب	90
14	معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة والدرجة الكلية لفقراتها	91
15	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	93
16	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجامعة	94
17	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	94
18	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	94
19	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	95
20	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي	95
21	توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد الدورات	96
22	توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخدمة	96
23	اختبارات للعينة الواحدة لكل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية	97
24	اختبارات للعينة الواحدة لكل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية	99
25	اختبارات للعينة الواحدة لكل فقرة من فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية	101
26	اختبارات للعينة الواحدة لكل فقرة من فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية	103

105	اختبار ت للعينه الواحدة لكل فقرة من فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية	27
108	اختبار ت للعينه الواحدة لكل فقرة من فقرات المحور السادس والدرجة الكلية	28
114	الارتباط والقيمة الاحتمالية بين أمن وحماية نظم المعلومات وأخلاقيات الأعمال	29
115	الارتباط والقيمة الاحتمالية بين أمن وحماية نظم المعلومات والأخلاقيات الشخصية	30
116	الارتباط والقيمة الاحتمالية بين أمن وحماية نظم المعلومات والتنظيم الإداري	31
117	الارتباط والقيمة الاحتمالية بين أمن وحماية نظم المعلومات والقوانين، واللوائح، والتشريعات	32
118	الارتباط والقيمة الاحتمالية بين أمن وحماية نظم المعلومات والمدونات الأخلاقية	33
119	الارتباط والقيمة الاحتمالية بين أمن وحماية نظم المعلومات وثقافة المنظمة	34
120	اختبار ت للفروق بين مجموعتين تبعاً لمتغير الجنس	35
121	اختبار تحليل التباين الاحادي للفروق بين مجموعات العمر	36
122	تجانس التباين حسب متغير العمر واتجاه الفروق على المحور السادس	37
123	اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين مجموعات المؤهل العلمي	38
124	تجانس التباين حسب متغير المؤهل العلمي واتجاه الفروق على محاور الاستبانة	39
125	اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين مجموعات المسمى الوظيفي	40
126	اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين مجموعات عدد الدورات	41
128	اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين مجموعات سنوات الخدمة	42
129	اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين مجموعات الجامعة	43
130	تجانس التباين حسب متغير الجامعة واتجاه الفروق على محاور الاستبانة	44
131	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات أبعاد أخلاقيات الأعمال	45
131	اتفاق واختلاف الدراسات السابقة لترتيب أبعاد أخلاقيات الأعمال	46

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
6	علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات	1
30	مكونات نظام أمن المعلومات	2
34	تحقيق أمن المعلومات	3
46	تنفيذ السياسة الأمنية	4

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
143	قائمة المحكمين	1
144	الاستبانة النهائية	2
150	أسئلة المقابلة	3
151	كتاب تسهيل المهمة	4

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة

أولاً: مشكلة الدراسة

ثانياً: متغيرات الدراسة

ثالثاً: فرضيات الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: أهمية الدراسة

سادساً: حدود الدراسة

سابعاً: مصطلحات الدراسة

المقدمة

إننا اليوم نعيش في عالم يتحدث عن عصر المعلومات و الجيل الثالث من تكنولوجيا المعلومات، فإن الاتجاه يسير نحو تطوير علاقة المنشأة بالسوق من أجل الحصول على فرص جديدة تعتمد على الاستخدام الأمثل للمعلومات المتاحة، الأمر الذي يضيفي صفة الاستراتيجية على نظم المعلومات كأداة قادرة على خلق وتعظيم القدرة التنافسية وتحقيق الأهداف (البحيصي،2006).

حيث توجد الكثير من التحديات التي تؤثر علي الأداء السليم لوظائف نظم المعلومات، منها: التطورات التكنولوجية المتسارعة، المشكلات الفنية المتزايدة، الأحداث البيئية المتغيرة، الضعف البشري، وعدم ملاءمة المؤسسات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية الراهنة للمتغيرات المتلاحقة، الخ. وتتبع التهديدات والمخاطر التي تواجه نظم المعلومات من الأفعال والتصرفات المقصودة وغير المقصودة علي السواء التي قد تأتي من مصادر داخلية أو خارجية (هادي، 2006).

وأخلاقيات الأعمال أهم هذه التهديدات التي تؤثر على نظم المعلومات والتي لا ترتبط بمجتمعات محددة، بل أصبحت موضوعاً حيوياً مهماً تواجهه منظمات الأعمال في الدول المتقدمة والنامية على سواء، فارتبط مفهوم الأخلاقيات بالعديد من المواضيع ومهام المنظمة والموارد والطاقات البشرية كالإدارة والعاملين والقيادة والمديرين فهو يرشد ويعزز السلوك الجيد، وتتعلق أخلاقيات الأعمال بسلوك الأفراد في نشاطاتهم العملية المختلفة، وهذا يشمل طريقة تعاملهم مع زملائهم والزبائن وأي شخص آخر يتعامل مع المنظمة (الطراونة، وأبو جليل،2013).

تعتبر أخلاقيات الأعمال من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها، وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته، فالالتزام بالأخلاقيات سوف يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه هؤلاء العاملين للالتزام بعناصر أخلاقيات الأعمال، حيث إن عدم الالتزام سوف يؤثر بشكل مباشر على سمعة المنظمة، ولتحقيق ذلك لابد من التزام الإدارة والعاملين بالقواعد الأخلاقية والمهنية للحد من الممارسات التي تهدد مستقبل الشركة في النمو والبقاء والاستمرار(الطراونة، وأبو جليل،2013).

تظهر أهمية الأخلاق في عملية ترشيد السلوك الإنساني لأن هذا السلوك يرتبط بالضرورة بعلاقات مع آخرين وأن كل طرف من أطراف هذه العلاقات يسعى نحو تعظيم منفعته مما يحدث تعارضاً بين هذه المنافع، وعدم وجود ضوابط أخلاقية يؤدي إلى الاضرار بأطراف العلاقة بالآخرين، مما يلزم معه وجود موازين تعمل على تحقيق التوازن بين المصالح المتعارضة من أجل خير الجميع وسعادتهم، وهذه الموازين هي القيم الأخلاقية (عمر،2000).

لذا تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات الإدارة على نحو واضح وملفت للنظر، فالיום تتردد مصطلحات كثيرة مثل قواعد وآداب المهنة ، أخلاقيات الوظيفة ، أخلاقيات الأعمال (لويضة، 2012).

أولاً: مشكلة الدراسة

تشكل المعلومات للمنظمات البنية التحتية التي تمكنها من أداء مهامها، إذ أن نوع المعلومات وكميتها وطريقة عرضها تعتبر الأساس في نجاح عملية صنع القرارات داخل المنظمات المعاصرة وعليه فإن للمعلومات قيمة عالية تستوجب وضع الضوابط اللازمة لاستخدامها وتداولها ووضع السبل الكفيلة بحيازتها، لذا فإن المشكلة التي يجب أخذها بالحسبان هو توفير الحماية اللازمة للمعلومات وابعادها عن الاستخدام غير المشروع لها(الدفن،2013).

ويتحدد مقدار الجهد والموارد اللازمة لحماية أمن المعلومات، بمقدار حساسية المعلومات، فليست كل المعلومات لها نفس القدر من الأهمية، كما أنه لا يجري المساواة بين الثغرات الأمنية عند معالجتها(الغثير وآخرون، 2009).

ولضمان برنامج ناجح لأمن المعلومات في المؤسسات لابد من إجراءات عملية إدارة المخاطر بفعالية، بحيث لا تقتصر فقط على حماية موجوداتها وممتلكاتها المعلوماتية ويكون الهدف الرئيسي للمؤسسة حينها حماية تحقيق رسالتها، ولا يجب النظر إلى عملية إدارة المخاطر على أنها عملية تقنية بحتة يقوم بها و يستخدمها خبراء أمن ونظم المعلومات ولكن وظيفة ضرورية من وظائف الإدارة في المنظمة (Bowen,2006,p84).

أن الاعتقاد السائد أن الجزء الأعظم من تهديدات نظم المعلومات يأتي غالباً من المصادر الخارجية، ولكن على النقيض من ذلك فإن الأشخاص الذين منحوا حق الوصول المعتمد للنظام قد يكونون أكثر فتكاً بنظم المعلومات أيضاً، فعلى الرغم من أنهم قد يكونوا مؤتمنين أو عاملين من ذوي النوايا الحسنة فإنهم ربما بفعل التعب أو الإرهاق أو التدريب غير الملائم قد يقترفون أفعالاً غير متعمدة قد تسهم في حذف كميات كبيرة من البيانات الهامة المنظمة التي يعملون بها، وفي حالة كون الأشخاص غير مؤتمنين فإنهم يسيئون استخدام نظم المعلومات من خلال العبث والتلاعب في النظام بطرق متعمدة بغية الاستغلال أو الثراء الذاتي للإضرار بالمنظمة التي يعملون بها(الشبلي،2009).

إن عمليات تحليل المخاطر يجب ان تقاس بمعايير التكلفة والعائد Cost/Benefits Analysis حيث يجب إجراء عمليات المقارنة بين التهديدات المتوقعة وما سوف تكلفه مقابل ما يمكن أن توازيه من تكلفه على صعيد الاجراءات الأمنية المضادة والتي تمثل حلولا ، ولكن أحيانا تحتاج المنظمة إلى توفير المضادات الأمنية تحت سقف أي تكلفة.(Panko,2004)

وقد أصبح موضوع أخلاقيات الأعمال من المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة نتيجة لأسباب عديدة يقع في مقدمتها تزايد الفضائح الأخلاقية والنقد الموجه لإدارة العمال والمعايير التي تعتمد عليها بعيدا عن اطار أخلاقي شفاف، وفي ظل تزايد الضغط القادم من مؤسسات المجتمع المدني وجماعات الضغط الأخرى وتراجع الحكومة عن الأعمال وأغلب المؤسسات في ظل تنامي ظاهرة الخصخصة، فإن موضوع أخلاقيات الأعمال أصبح من المواضيع ذات الاهتمام الكبير من قبل الحكومات والجامعات والمنظمات العالمية والمحلية تجسد في شكل "منظمة الشفافية العالمية" وادخال الموضوع كمادة دراسية مستقلة في كل الجامعات العالمية تقريبا وانشاء الأجهزة المختلفة في الدول لمكافحة الفساد الإداري، ولا نستغرب أن توجد في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها ما يزيد على 500 مقرر دراسي من مقررات أخلاقيات المهنة في الجامعات الأمريكية (نجم، 2000).

وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي أولت اهتماماً كبيراً بدراسة أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بولاء العاملين، والتي تمحورت معظم توصياتها نحو ضرورة الالتزام بأخلاقيات الأعمال في منظمات الأعمال المختلفة ومنها المؤسسات التعليمية أيضا.

وبناء عليه فإن مشكلة الدراسة تمثلت في السؤال الرئيس التالي:

ما علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن و حماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة ؟
وينبثق منه الأسئلة الفرعية التالية :

- 1- ما علاقة الأخلاقيات الشخصية بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة؟
- 2- ما علاقة ثقافة المنظمة بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة ؟
- 3- ما علاقة التشريعات والقوانين بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة ؟
- 4- ما علاقة التنظيم الإداري بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة ؟
- 5- ما علاقة المدونات الأخلاقية بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة ؟

ثانياً: متغيرات الدراسة

المتغير التابع: أمن وحماية نظم المعلومات.

المتغير المستقل: أخلاقيات الأعمال ويتفرع منه:

- 1- الأخلاقيات الشخصية .
- 2- التنظيم الإداري.
- 3- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات.
- 4- قوانين السلوك الأخلاقي (المدونات الأخلاقية).
- 5- ثقافة المنظمة .

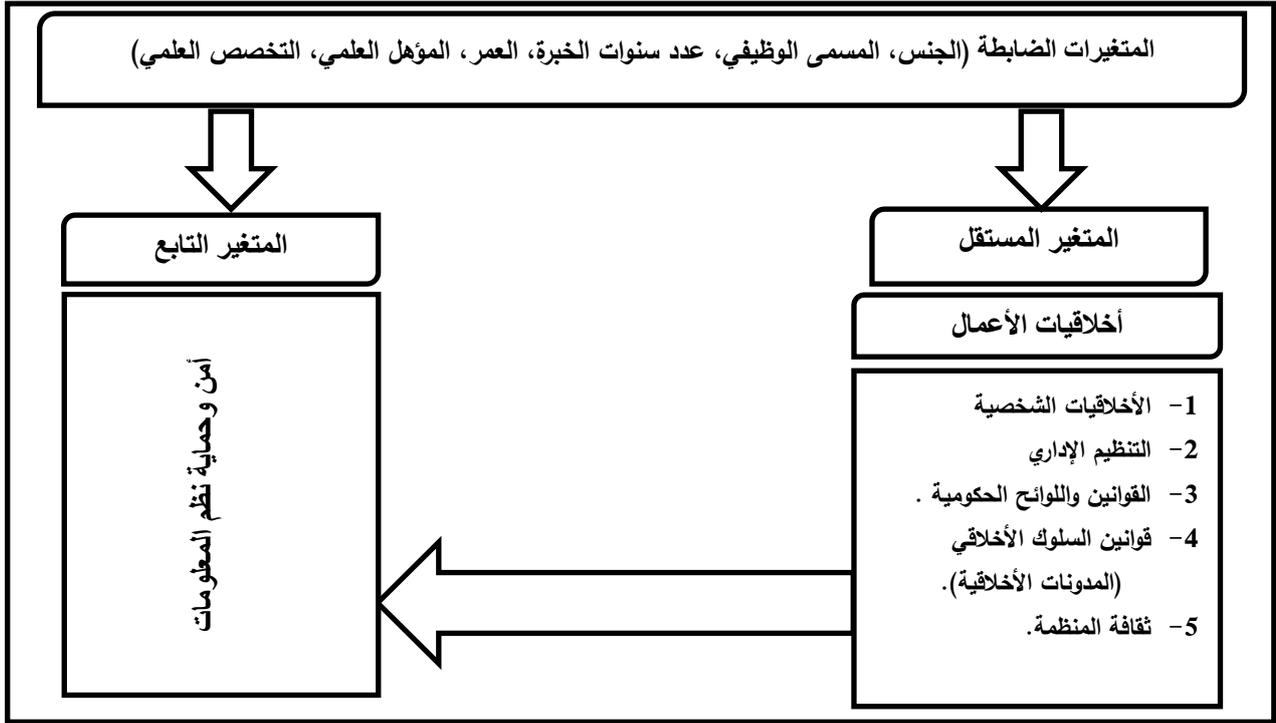
تم تحديد هذه المتغيرات من خلال الاطلاع على بعض الدراسات السابقة والمراجع التي تناولت و
اهتمت بأخلاقيات الأعمال حيث كانت كالتالي:

جدول (1) يبين مصادر أخلاقيات الأعمال من خلال الدراسات السابقة

مصادر أخلاقيات الأعمال من وجهة نظر دراسات سابقة	
الدراسات التي اعتمدت المتغيرات	المتغيرات
يتوني، وكريم، (2011) - (يحيى، 2010) - (طيش، 2009) - (الغالبي، 2008).	الأخلاقيات الشخصية
(زيتوني، وكريم، 2011) - (يحيى، 2010) - (الغالبي، 2008).	التنظيم الإداري
(زيتوني، وكريم، 2011) - (العمرى، 2009) - (الغالبي، 2008)	ثقافة المنظمة
(لويزة ، 2012) - (زيتوني، وكريم، 2011) - (طيش، 2009) - (الغالبي، 2008) - (العمرى، 2009).	القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات
(لويزة ، 2012) - (زيتوني، وكريم، 2011) - (الغالبي، 2008).	قوانين السلوك الأخلاقي (المدونات الأخلاقية)
أمن وحماية نظم المعلومات (المتغير التابع)	
(الديراوي، 2014) - (كريم، 2013) - (العتيبي، 2010) - (الذنف، 2013) - (أبو كميل، 2011) - (تايه، 2008) - (هادي، 2006) - (الشريف، 2006) - (جامع، 2007) - (البحيصي والشريف، 2008) - (Jorro, 2011) - (Kazemi et al, 2012)	أمن وحماية نظم المعلومات
المتغيرات الديموغرافية	
(الذنف، 2013) - (زيتوني، وكريم، 2011) - (يحيى، 2010) - (عمرى، 2009).	المتغيرات الديموغرافية

المصدر: (زيتوني، وكريم، 2011) - (يحيى، 2010) - (طيش، 2009) - (لويزة ، 2012)

جاء بواسطة: الباحث



شكل (1) يبين علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات

المصدر: (زيتوني، وكريم، 2011) - (يحيى، 2010) - (طيش، 2009) - (لويظة، 2012)

جرد بواسطة: الباحث

ثالثاً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى:-

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات الأعمال وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.

ويترفع منها الفرضيات التالية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأخلاقيات الشخصية وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة .

2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ثقافة المنظمة وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة .

3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التشريعات والقوانين وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة .

4. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التنظيم الإداري وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة .

5. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المدونات الأخلاقية وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة .

الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الأعمال في جامعات قطاع غزة تعزى للعوامل الشخصية (الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة، العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي).

رابعاً: أهداف الدراسة:

1. التعرف على علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.
 2. بيان علاقة الأخلاقيات الشخصية بأمن وحماية نظم المعلومات.
 3. بيان علاقة التشريعات والقوانين بأمن وحماية نظم المعلومات.
 4. بيان علاقة التنظيم الإداري بأمن وحماية نظم المعلومات.
 5. بيان علاقة المدونات الأخلاقية بأمن وحماية نظم المعلومات.
 6. الكشف عن أخلاقيات الأعمال عبر الإنترنت وعلاقتها بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.
 7. الوقوف على الفروق بين استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الأعمال في جامعات قطاع غزة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي).
 8. الوقوف على الفروق بين استجابات المبحوثين حول أمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي).
 9. التعرف على واقع أمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.
- خامساً: أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في ثلاث جوانب:

1. **الأهمية العلمية:** تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة كونها تبحث في أخلاقيات الإدارة ، التي لا يمكن للمنظمات اليوم أن تستغني عنها بأي شكل من الأشكال ، إذ يعد موضوع أخلاقيات الإدارة من المواضيع الساخنة التي ازدادت الحاجة إليها بتزايد الفضاء الأخلاقية وتراجع النظم القيمية، فأخلاقيات الإدارة أصبحت عامل هام في تعزيز الميزة التنافسية في الكثير من المنظمات، باعتبار أن الأخلاقيات موضوع الساعة نظراً للانتهاكات والانحرافات الإدارية المختلفة التي تواجهها المنظمات يومياً مع

التطور السريع في الإدارة وأساليبها وفي هذا الإطار تبرز مدى أهمية ودور أخلاقيات الإدارة في حل المشاكل الإدارية تسهيلها لتحقيق فعالية الأداء للمنظمة.

2. الأهمية التطبيقية: مساعدة المعنيين بتطوير العمل بأخلاقيات الأعمال في أمن و حماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة و التخطيط المستقبلي نحو ترسيخ اخلاقيات الأعمال كحل لبعض المشكلات التي تواجه عمل أمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة ، و تحقيق ميزة تنافسية وتوفير الوقت والجهد، والمرونة العالية في تحديث وتطوير نظم المعلومات، تتبع أهمية الدراسة من أهمية نظم المعلومات وما لها من دور متزايد في كافة المؤسسات.

وتعد الاستقامة والقيم الأخلاقية منتجا للمعايير الأخلاقية والسلوكية بالوحدة وكيف يمكن توصيلها والالتزام بها في الممارسة وتشمل تصرفات الادارة لإزالة أو تخفيض الحوافز والاعراض التي تدفع الافراد الى ارتكاب تصرفات غير مستقيمة، أو غير قانونية أو غير أخلاقية (لطي، 2005). ويمكن تحديدها بالآتي:

- أ- الدور البارز الذي تلعبه نظم المعلومات في مجمل الأعمال في جامعات قطاع غزة.
 - ب- توضيح المفاهيم الأخلاقية التي تواجه العاملين في نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.
 - ج- الدور البارز لممارسة السلوكيات للأخلاقية وما ينتج عنها من مشكلات لها علاقة بتراجع أهداف نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.
 - د- وضع تصور لأخلاقيات الأعمال التي ممكن أن يتم تطبيقها للعاملين في نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة .
 - هـ- ومن جانب آخر فإن هذه الدراسة وبحدود الاطلاع المتواضع للباحث تعد من الدراسات القليلة في هذا المجال الذي تناول المتغيرات معاً والتي يطمح في تطبيقها في جامعات قطاع غزة مستقبلا.
3. الأهمية بالنسبة للباحث: القدرة على إعداد الأبحاث والدراسات بشكل علمي منظم للحصول على الدرجة العلمية (ماجستير إدارة الأعمال)، أملا الحصول على الدرجة العلمية (الدكتوراه) من بعد بأذن الله تعالى.

سادسا: حدود الدراسة:

سوف تقتصر حدود الدراسة على الآتي:

1. الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية في جامعات قطاع غزة.
2. الحدود الزمانية: سوف تتم الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام 2013- 2014 م.
3. الحدود البشرية: كافة موظفي نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.
4. الحدود الموضوعية: علاقة أخلاقيات الأعمال بنظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.

سابعاً: مصطلحات الدراسة:

تحقيقاً لأغراض الدراسة، تم تعريف المصطلحات التالية:

1- أخلاقيات الأعمال:

هي المبادئ والمعايير، التي تعتبر أساساً للسلوك المستحب، من أفراد العمل ويتعهد أفرادها بالالتزام بها) وللمهنة آداب سلوك، أو آداب لياقة، وهي قواعد عامة للآداب والسلوك الاجتماعي في محيط المهنة حددتها لوائح وقوانين المنظمة لمزاولة هذه المهنة ومخالفتها أو عدم مراعاتها يعرض صاحبها للنفور والنبذ من الأعضاء الآخرين ويصل إلى حد توقيع الجزاء والعقوبة عليه في بعض الأحيان (السكرانة،2009).

يُعد مفهوم أخلاقيات الأعمال من المفاهيم القديمة والتي حث عليها الدين الإسلامي الحنيف، كما يسهم التاريخ والتقاليد والأعراف والثقافة القومية والوطنية والتكوين القبلي والعائلي وظهور الجماعات المرجعية، والقادة والأحزاب السياسية ووسائل الإعلام وتطورها والخبرة العلمية والعملية للمجتمع، في تشكيل أخلاقيات الأعمال في أي مجتمع من المجتمعات (العامري، والغالبي،2005).

2- نظم المعلومات

يعرف نظام المعلومات بأنه : التكوين المتفاعل بين مكونات جوهرية للنظم والمعلومات ويتوسع ليعرفه على أنه توليفة أو تركيبة منظمة من الأفراد، المكونات المادية للحاسوب، البرامج، شبكات الاتصالات، وموارد البيانات التي يتم جمعها ومعالجتها وتحويلها للمعلومات وبالتالي توزيعها إلى المستفيدين في المنظمة (ياسين،2006).

3- أمن وحماية المعلومات:

عبارة عن مجموعة من الإجراءات والتدابير الوقائية التي تستخدم سواء في المجال التقني أو الوقائي للحفاظ على المعلومات والأجهزة والبرمجيات إضافة إلى الإجراءات المتعلقة بالحفاظ على العاملين في هذا المجال، وذكر كل من (Whitman& Mattord،2011) في كتابهما المعنون " مبادئ أمن المعلومات "بأنه الحفاظ على سرية وتوفر وسلامة المعلومات كأصل، في مراحل المعالجة والحفظ والنقل، ويتحقق لك عبر التطبيق الفعلي للسياسات الأمنية ومن خلال تعزيز الوعي والتعلم والتدريب" (السالمي،2000).

4- أمن وحماية نظم المعلومات:

عرفه المكتب الوطني الاسترالي للتدقيق أنه حماية أنظمة المعلومات بكافة البنى التحتية التي تسهل من استخداماتها كالتقنيات والعمليات والخدمات والمعلومات (AustralianNationalAuditOffice،2006).

وعليه يعرف الباحث أمن نظم المعلومات اجرائياً بأنها: العمليات والتدابير والتوجيهات التي تصدرها إدارة المؤسسة بهدف حماية مواردها التقنية وما تحتويه من معلومات في مختلف أشكالها بغرض تحقيق سلامتها وتوافرها وسريتها وفق الصلاحيات والترتيبات المتعارف عليها.

5- الجامعات الفلسطينية:

عرف الباحث الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة إجرائياً بأنها الجامعات الثلاثة التالية:

1. جامعة الازهر - غزة.
 2. الجامعة الاسلامية - غزة.
 3. جامعة الأقصى - غزة.
- وذلك لأنها أقدم وأكبر الجامعات الموجودة في قطاع غزة حسب إحصائيات التعليم العالي وما نشر على مواقعها .

الفصل الثاني

الإطار النظري

المبحث الأول: أخلاقيات الأعمال

المبحث الثاني: أمن وحماية نظم المعلومات

المبحث الثالث: علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات

المبحث الرابع: جامعات قطاع غزة

المبحث الأول: أخلاقيات الأعمال

المقدمة

نظراً للدور الهام الذي تلعبه القيم الأخلاقية المتعلقة بالممارسة المهنية في تحسين أداء العاملين واستثمار الوقت بالشكل الأمثل والسعي لتحقيق أفضل عائد للمجتمع بما ينسجم مع مراحل تطوره وتقدمه ويتسق مع منظومة القيم التي يحملها الفرد تجاه ذاته وتجاه المجتمع، فقد تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات العمل، وبدا واضحاً أن المؤسسات تتسابق لإصدار مدونات أخلاقية المهنة، وبعد أن شكلت الكفاءة مركز الاهتمام الوحيد أصبحت الأخلاقيات تحظى بالاهتمام الأكبر ويعاد صياغة الأهداف والسياسات وفقاً لها بطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية، ويلاحظ في السنوات الأخيرة اهتمام المجتمع بموضوع مكافحة الفساد الإداري وكذلك موضوع الشفافية وسلامة الإجراءات في مؤسسات الدولة كافة والقطاع الخاص، ويسجل للدولة والمؤسسات على اختلاف أشكالها وبيئات عملها محاولات تنمية السلوك المهني لدى العاملين فيها كمدخل ملائم للتقليل من الظواهر السلبية، فالوصول إلى بناء منظومة النزاهة في العمل العام يعد الهدف الأساسي في بناء مؤسسات عامة فعّالة تحظى باحترام الموظفين من خلال منظومة القيم والسلوكيات الأخلاقية، وتمكّنها من تحصين المجتمع ضد ظاهرة الفساد وتوفير الآليات الفعّالة لمعالجة آثاره (الزعيبي، 2013).

إن تعقد الأعمال وعولمتها أصبح موضوعاً لا يمكن الصمت إزاءه ويجب أن يقابل رؤية الأعمال المستندة إلى المعايير الأحادية برؤية لا تسقط من حساباتها معايير الأخلاقيات الإدارية التي لا تقل أهمية عن معايير الربحية والكفاءة، إن كفاءة المنظمة تقع خارجها إذ أن الزبون مركز الريح في حين لا يقع داخل المنظمة إلا مركز الكلفة، إن تنمية الالتزام بالمثل والقيم الأخلاقية والاعتبارات القانونية والسلوكيات الإيجابية تعتبر من الفلسفات الرئيسية التي ينبغي وضعها في المقام الأول وأن تسير في جميع الفلسفات الأخرى المنشودة التي توصل الجميع نحو تحسين الأداء وبالتالي تحسين رفاهية المجتمع و أن فاعلية الإنسان وكفاءته ترتبط وتتأثر بإيمانه العميق واقتناعه بالقيم الأصيلة والمثل الأخلاقية العالية التي تدفعه إلى تنمية معارفه العلمية ومهاراته السلوكية والعلمية نحو تحسين الأداء إن قيم الأخلاقيات تؤثر في السلوك تماماً كما تمثل المفاهيم العلمية والنظريات فإن التحدي الكبير لمنظماتنا لا يكمن فقط في القدرة على استيعاب المعرفة والتكنولوجيا بقدر ما يكمن في القدرة على صياغة قيم أخلاقية وحضارية ومؤسسية جديدة في إطار تراثنا وثقافة المجتمع وشرائعه السماوية ولا يتأتى ذلك إلا من خلال دراسة الواقع وما ارتبط به من ظواهر إيجابية أو سلبية في الوحدات الإدارية ومن ثم فإن التعرف على القيم والمثل الأخلاقية الإيجابية التي تمكن من دعم الظواهر الإيجابية ودحر الظواهر السلبية وإعداد الاستراتيجيات الفعّالة لتنمية الالتزام بها ودعمها أو إجراء التعديلات عليها إذا

تطلبت الضرورة وسوف يطلعها على الطريق الصحيح القويم والجيد نحو التقدم ومواكبة حركة التطور (السكرانة،2009).

أولاً : مفهوم الأخلاقيات

تعرف الأخلاق بأنها مبادئ تتعلق بخصائص مثل الأمانة والنزاهة، والاعتمادية والمسؤولية وجوانب أخرى في السلوك القويم مقابل السلوك الخاطئ(حماد،2004).

وتعرف الأخلاق أيضاً على أنها معايير للتصرف والسلوك التي نتوقع أن يتبعها الناس وتتعلق الأخلاق الشخصية بفعاليات الفرد اليومية (الصباغ،2002).

1. معنى الأخلاق في اللغة: إن الناظر في كتب اللغة يجد أن كلمة أخلاق تطلق ويراد بها (الطبع والسجية، والمروءة والدين) وحول هذه المعاني يقول الفقير وأزيادي " الخلق بالضم السجية والطبع والمروءة والدين، ويشير ابن منظور " :الخلق والخلق السجية فهو بضم الخاء وسكونها الدين والطبع والسجية " .

2. ثم يفسر ابن منظور ذلك بقوله " وحقيقته، أي الخلق، أنه لصورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه، وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها ولهما أوصاف حسنة وقيحة " وفي هذا المعنى يقول الراغب الأصفهاني " الخلق في الأصل شيء واحد" (حمدان،2009).

3. وحسن الخلق هو مجموعة من الصفات التي وصف بها الله المؤمنين في قوله تعالى " :إنما المؤمنون الذين إذا ذكر الله وجلت قلوبهم وإذا تليت عليهم آياته زادتهم إيماناً وعلى ربهم يتوكلون" (الأنفال: 2)

4. **تعريف الخلق اصطلاحاً:** هو قوة راسخة في الإرادة تنزع إلي اختيار ما هو خير أو اختيار ما هو شر (المشوخي،2003).

5. **السلوك الأخلاقي:** هو ما كان متوافقاً مع المبادئ الأخلاقية الحسنة التي يقرها المجتمع والقيم والمعايير والعادات وما يجب عليه فعله أو تركه وتحويلها إلى أفعال مقبولة من الناحية الاجتماعية (السعود وبطاح،1996)

6. **السلوك الأخلاقي من منظور إسلامي:** هو السلوك الذي أقره الإسلام، وجعله من الواجبات المفروضة على المسلم المستند إلى القرآن الكريم والسنة النبوية ويتكون من مجموعة من القواعد التي تبين للأفراد كيف يجب أن يتصرفوا في الحالات والمواقف التي يتعرضون لها، دون أن يخالفوا في ذلك ضمائرهم، أو ما أقره الشرع وتصرف الفرد غير الأخلاقي يخدش قاعدة أخلاقية أقرتها الشريعة الإسلامية (المشوخي، 2003)

7. **التفكير الأخلاقي:** هو الإحساس بالقيمة الأخلاقية ومدى أهميتها، وترتيب كيفية تطبيقها (الفالح،2007)

ثانيا: تعريف أخلاقيات الأعمال

- 1- أخلاقيات الأعمال هي المبادئ والمعايير، التي تعتبر أساس للسلوك المستحب، من أفراد العمل ويتعهد أفرادها بالالتزام بها (السكرانة،2009).
 - 2- أخلاقيات الأعمال هي مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحا في تعامله مع الناس ، ناجحا في مهنته مادام قادرا على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من رؤساء ومرؤوسين (ياغي،1995).
 - 3- يرى تومبسون أن أخلاقيات العمل هي تطبيق المبادئ الأخلاقية على سلوك الأفراد في المنظمات، وبالتالي فإن القيم هي التي تصوغ أخلاق العمل لكل فرد ومن ثم يتولد من تلك الأخلاقيات ، نمط سلوكي إداري يكون أخلاقيا أو لا أخلاقيا (عمر،1996)
 - 4- ويعرف الباحث أخلاقيات الأعمال اجرائيا على أنها السياسات و القواعد العامة والإجراءات التنفيذية التي تضعها الجامعة للتطبيق في معاملاتها مع العاملين والمتعاملين معها مع ترك مساحة لتقدير العاملين وحكمهم الأخلاقي أحيانا.
- ثالثا: أهمية أخلاقيات الأعمال(على،2010):

تهتم أخلاقيات الأعمال كعلم للواجبات المعنوية الخاصة بمهنة معينة وجزءاتها التأديبية بتبيان القواعد السلوكية والأخلاقية لإعطاء مهنة ما سواء فيما بين الممارسين أنفسهم أو تجاه الغير، و عموما تهدف الأخلاقيات الإدارية إلى:

- 1- بناء منظومة للأخلاقيات في شتى مجالات الحياة العملية يعزز من ترابط الموظفين وتفاعلهم بشكل أفضل مع بعضهم البعض.
- 2- وجود قوانين وتشريعات يساعد على تهدئة الإضرابات والاختلافات الناشئة بسبب الطبيعة الإنسانية وبسبب البيئة المتغيرة بشكل مستمر .
- 3- وجود قائمة بالأخلاقيات وبروتوكولات التعامل يساعد على جعل الطريق واضحا لدى العاملين ويبعدهم كل البعد عن التوتر الناشئ من الخوف من المستقبل والخوف من الظلم من ناحية الترقية أو العلاوة أو الفصل من العمل.
- 4- يخفف وجود هذه البروتوكولات من تعزيز التحفيز الشخصي للفرد لعدم كسر القوانين وغالبا ما يتم إلغاء جانب العقوبة في هذه القوانين.
- 5- تطبيق الأخلاقيات في شركة ما يساعد من تحسين صورتها.
- 6- بناء منظومة أخلاقية في المنظمة يساعد في الارتقاء بأخلاقيات موظفيها وينعكس ذلك بشكل مباشر على طريقة تعاملهم مع العملاء أو الشركاء مما يضيفي التميز على الشركة، كما أن الكثير من الدراسات والإحصائيات التي قامت بها كل من جامعة هارفرد وستانفورد أثبتت أن نجاح الموظف في

عمله يعتمد بنسبة 85% على مهارات تعامله مع الآخرين وأن 15% فقط يعتمد على مهاراته في أداء هذا العمل، كما حصلت دراسة على 1500 شركة خاصة مساهمة في سوق المال الأمريكية، على نتائج بأن الشركات المهمة بأخلاقيات العمل والتعامل حققت أرباحاً أكثر ونسبة من المبيعات السنوية ونسبة أقل في تكاليف التشغيل (على، 2010).

رابعاً: مصادر أخلاقيات الأعمال

إن المقاييس الخاصة بتصرف أخلاقي مسئول قد جرى تجسيدها في داخل كل موظف فضلاً عن داخل المؤسسة نفسها وأن هناك قوى تمس القرارات الأخلاقية وتسهم في صنعها وتتمثل هذه القوى بالنسيج الثقافي وأخلاق الفرد وأنظمة المؤسسة والجمهور الخارجي، إن ممارسات أخلاقيات الإدارة عبر هذه القوى المساهمة في تكوينها هي جزء مكمل للإدارة وأن نظرية الأخلاق بشأن الإدارة تؤكد الحاجة إلى اتخاذ قرارات إدارية ذات علاقة بالسلوك الأخلاقي والعادات السائدة داخل المؤسسة (عبد اللطيف، 2006).

ومن أهم مكونات أخلاقيات الأعمال الأمور التالية:

أ- الأخلاقيات الشخصية

والشخصية تعرف على أنها " ذلك التنظيم المتكامل من الصفات والمميزات والتركيبات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي تبدو في العلاقات الاجتماعية للفرد والتي تميزه عن غيره من الأفراد تمييزاً واضحاً، ويعني ذلك أن مفهوم الشخصية يشمل دوافع الفرد وعواطفه وميوله واهتماماته وسماته الخلقية وإرادته ومعلوماته" (حريم، 1997).

إنّ الإنسان عندما يسعى إلى تحقيق غاية تكون لها صدى في نفسه، وعليه فإن العمل لا بد أن يكون جيد أمام الذات الإنسانية وعليه فإن هذه الذات ستعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص وهذا أمر محفوف بالمخاطر لأنه لا يعطي القواعد الأخلاقية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة له (إيمان، مريم، 2012).

• من أهم مكونات الأخلاق الشخصية: (إيمان، مريم، 2012)

أ- المصدر الديني: تعتبر الأديان السماوية من أهم مصادر الأخلاق للإنسان حيث يستقي منها جميع تصرفاته وسلوكه ومنهجه في الحياة.

ب- الأسرة: ينقل الفرد سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى المنظمة وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية.

ج- المؤسسات التعليمية: تلعب هذه المؤسسات دوراً مهماً في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم ببعض المسائل في الأخلاق والعلاقات العامة حتى تتجح في تنمية سلوك الطالب الإيجابي تجاه المسؤولية والإخلاص.

د- المجتمع: إن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد وأن ينقل أفرادها إلى التنظيم وتتعكس على ممارساتهم لوظائفهم، وإذا كانت هذه القيم ايجابية فأنها تحرص على وضع حد للمخالفات والأخلاقيات وتعاقب المعتدي ولا تراعي فردا على آخر لمكانته في المجتمع.

ه- القيادة القدوة: إن القيادة الإدارية الناجحة هي التي تستطيع أن تثبت في الهياكل الجامحة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في جماعة تعمل متساندة ومجتمعة لتحقيق هدف معين في التنظيم والقيادة القدوة هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة ولين ليس فيه ضعف وتستطيع أن غرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين وتوجد الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها وتحترم الآخرين وتكون خادمة للمصالح العامة لأنها اكتسبت هذه الأخلاق من رؤسائها وستشربها لمرؤوسيتها.

2- التنظيم الإداري.

يعتبر التنظيم في عصرنا الحالي سر النجاح لمنظمات الأعمال بغض النظر عن طبيعة عمل هذه المنظمات سواء كانت منظمات ربحية أو منظمات خدمائية لا تهدف للربح، فهو العمود الفقري للمنظمة وهو الذي بدوره يستطيع أن يوصل المنظمة نحو تحقيق أهدافها المرجوة مع بقية عناصر العملية الإدارية (منصور، 1999).

ويعرف التنظيم: بأنه "وضع كل شيء في مكانه، ووضع كل شخص في مكانه، وربط الأشياء ببعضها البعض والأشخاص ببعضهم، من أجل تكوين وحدة متكاملة (الهوري، 1996).

إن مستقبل منظمات الأعمال و بلوغ أهدافها مرهون بمهارة عمالها، فمعرفة العمال أو ما يسمى برأس مال المعرفة الذي يصعب حقيقة تقييمه كباقي عناصر أصول المؤسسة، ولا يمكن الإحساس بفعاليتها إلا بفقدانه باعتباره عنصر الابتكار والإبداع، وكل تصرف إيجابي تجاه العمال يؤدي إلى تخفيض التكاليف، احترام آجال التسليم، وتحسين نوعية المنتج، وذلك يجعل العامل يشعر بأنه جزء لا يتجزأ من هذه المنظمة التي تتميز بالكفاءة والقدرة على الإبداع في العمل (عبد القادر، 2010).

أ- أنماط القيادة

- نمط القيادة الأوتوقراطية: هو النمط الذي تتركز فيه السلطة بيد القائد حيث يتخذ كافة القرارات بنفسه ويتحكم بشكل كامل بالجماعة التي يديرها (محمد، 2006).
- نمط القيادة الديمقراطية: هو النمط الذي يعطي فيه القائد مساحة واسعة للمرؤوسين لكي يشاركوا في اتخاذ القرارات وحل المشكلات وكذلك التفاعل فيما بينهم جميعا (أبو قحف، 2001).
- نمط القيادة الحرة: في هذا النمط تخول سلطة صنع القرار للمجموعة ويكتفي القائد بإعطاء إرشادات وتوجيهات ويتدخل عندما يطلب منه فقط (عبود، 2008).

ب- السلوك الإبداعي

هو السلوك أو التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في موقع العمل، وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتاج جديد أو خدمة جديدة، إنه السلوك الذي يسبق الإبداع في صيغته النهائية وقد يكون هذا السلوك إبداعاً في حد ذاته عندما يمارسه صاحبه لأول مرة في موقع العمل (السالم، 1999).

ومن أمثلة ذلك: حسب (الأحمد، 2008)

• استكشاف الفرص: وهو أحد أبعاد السلوك الإبداعي ويهتم بالبحث عن الفرص الإبداعية بقصد التعلم والاستفادة منها، ويرى كروجر أن عملية الإبداع تبدأ عادة بما يسمى بفجوة الأداء أو عدم التلاؤم بين الأداء الفعلي والممكن، مما يدفع العاملين إلى استكشاف الفرص الجديدة.

• توليد الأفكار: هو أحد أبعاد السلوك الإبداعي الذي يهتم بخلق الأفكار الجديدة والمبادرات التي تهتم بالتغيرات على مستوى المنظمة، ويبرز توليد الأفكار بشكل رئيسي من مزج أو إعادة تنظيم المعلومات والأفكار الحالية لحل المشكلات أو تحسين الأداء.

• التحقق: هو أحد أبعاد السلوك الإبداعي الذي يعنى بصياغة الأفكار والحلول، وتجريبها باستخدام الوسائل العلمية، ثم تقييم الأفكار والحلول الإبداعية المطروحة.

• التحدي: هو أحد أبعاد السلوك الإبداعي المتعلق بعمليات الإبداع الأساسية، وذلك بملاحظة الأفكار والحلول الإبداعية الكامنة وتحريكها و تحمل المخاطر في سبيل دعمها، والمتحدي هو الشخص الذي يبذل جهد لتقديم الأفكار الإبداعية، ويقدمها إلى الواقع وقد لا يكون هو ذات الشخص الذي أوجد الفكرة.

• التطبيق: هو أحد أبعاد السلوك الإبداعي الذي يضمن متابعة تطبيق الفرص الإبداعية، وتصحيح الانحرافات التي قد تظهر، وقبول الإبداع كجزء من الوضع الراهن الجديد.

3- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات.

تتحدروا واجبات الوظيفة العامة من تشريع الدولة بداية من الدستور وما ينبثق عنه من قوانين وأنظمة تعليمات، وأن موظفي الخدمة المدنية بشكل عام ما هم إلا وكلاء للسلطة ويعملون في إطار فريد ووضع تميز في المجتمع، ويقدمون بعض الخدمات التي تعتمد عليها سيادة القانون العام والنظام، حيث يجب أن يلتزم الموظفون بالقوانين والتعليمات والإجراءات الإدارية، والحفاظ على طابع السيادة العامة، مع ضرورة أن تتصف هذه القوانين بالمرونة والتطوير تماشياً مع متطلبات العمل وظروفه، ولا يخفى على الإدارة إشراك الإداريين والفنيين في وضع هذه القوانين والتعليمات حتى تضمن تكاملها وتوافقها (الحرارحشة، 2003).

وجود قوانين وتشريعات يساعد على تهدئة الإضرابات والاختلافات الناشئة بسبب الطبيعة الإنسانية وبسبب البيئة المتغيرة بشكل مستمر (علي، 2010).

حيث أن اللوائح والأنظمة والقوانين التي تصدرها إدارات الخدمة المدنية ومكاتب العمل في دول العالم تشكل مصدرا مهما من مصادر الأخلاق في العمل الوظيفي وذلك من خلال الضوابط الأخلاقية والقوانين التي تحدد عمل الموظف وسلوكه وحثه على التمسك بالأخلاق الفاضلة والعمل على الارتقاء بالعمل الوظيفي وتقديم خدمة جلييلة للمواطنين (العثيمين،1993).

4- قوانين السلوك الأخلاقي (المدونات الأخلاقية).

على الرغم من أن كل شخص ينبغي أن يتحلى بأخلاقيات العمل فإن إدارة المنظمة لا بد أن تضع ضوابط وجزاءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل، فقد تجد من الموظفين من يؤمن بأخلاقيات العمل ومنهم من لا يكثر بها، ولكن من مصلحة المنظمة أن تجعل الكل يلتزم بها بناء على لائحة أو ميثاق توضح أخلاقيات العمل من منظور المنظمة بحيث تكون ملزمة لكل العاملين وبحيث تكون هناك عقوبة رادعة لمن يخالفها (على،2010).

يكتسب الأفراد بالمنظمة معاني وإدراك مختلفة للأخلاقيات والتباين في إدراك الناس لما هو أخلاقي وغير أخلاقي يعتبر انعكاس لعوامل تشمل (القيم والاهتمامات الشخصية، والمعتقدات الدينية والثقافية، والأسرة والأصدقاء داخل وخارج العمل، والخلفية التعليمية، والتعاليم الدينية ودرجة الالتزام بها) والخبرة العملية بهدف توجيه العاملين في المنظمة نحو قيم وسلوكيات مشتركة تصب في اتجاه تحقيق أهداف مرغوبة في المدى القريب والبعيد، وتسعى إدارة المنظمات إلى إيجاد وتدوين أدلة وإرشادات أخلاقية ملزمة التطبيق لأعضائها، إلا أن درجة الالتزام تتباين بتباين فاعلية الحوافز الدافعة والمعززة للسلوك المرغوب وتعتبر الأخلاقيات المدونة أول الخطوات الإرشادية والتي يحدد فيها السلوكيات المتوقعة من شاغل الوظيفة وكيفية التعامل معه في حالة عدم الالتزام بها، والعبرة ليست في تدوين الأخلاقيات بل في فاعلية تطبيقها، والتي تتطلب شروط أساسية تشمل عدالة الحوافز، ودعم القيادات العليا في المنظمة وتشكيلها نموذج يحتذى به، وتؤكد الكثير من الدراسات على ضرورة توفر عناصر أساسية في الأخلاقيات المدونة منها: أخلاقيات إدارية مكتوبة ومعروفة ومعلنة لكل العاملين لكيفية التواصل وتدفق المعلومات في المنظمة، و تدريب أعضاء المنظمة على السلوكيات الأخلاقية، ونظام رسمي وغير رسمي ينبه لأي تقارير وأنشطة غير أخلاقية ، وخبير أو مستشاراً أخلاقي ينبه لأي سلوكيات غير أخلاقية ، وبيئة تنظيمية داعمة لكل ما هو أخلاقي، وتطابق القول بالفعل خاصة من قبل القيادات الإدارية(Trevino& Brown2004).

5-ثقافة المنظمة: وهي منظومة المعاني والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي تتطور وتستقر مع مرور الزمن، وتصبح سمة خاصة للتنظيم بحيث تخلق فهما عاما بين أعضاء التنظيم حول خصائص التنظيم والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه (القيروتي،2006).

أ- عناصر الثقافة التنظيمية:

تتكون الثقافة التنظيمية من مجموعة من العناصر كالتالي:

القيم التنظيمية: القيم بشكل عام عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد، حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب، أو ما هو جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم (عكاشة، 2008).
المعتقدات التنظيمية: المعتقدات هي أفكار مشتركة متعلقة بطبيعة الفرد وحياته الاجتماعية، أما المعتقدات التنظيمية فهي أفكار مشتركة بين العاملين في بيئة عمل واحدة يعتقدون بها ويسعون لتطبيقها في بيئة العمل تتعلق بكيفية انجاز العمل والقيام بالمهام الموكلة لهم داخل المنظمة (شبير، 2007).

التوقعات التنظيمية: يعني مجموعة من التوقعات التي يحددها أو يتوقعها الفرد أو المنظمة كل منهما من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة، مثال ذلك توقعات الرؤساء من المرؤوسين، والمرؤوسين من الرؤساء، والزملاء من الزملاء الآخرين والمتمثلة بالتقدير والاحترام المتبادل، وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي جيد ومناسب يساعد ويدعم احتياجات الفرد العامل النفسية والاقتصادية (العميان، 2002).

الأعراف التنظيمية: هي ما تم التعارف عليه داخل أي منظمة عمل دون الحاجة لكتابة تلك الأعراف، حيث تسود ويلتزم الجميع بها، وإن لم تكن مكتوبة، فالجميع يرى أنها واجبة التنفيذ والالتزام ها على اعتبار أنها مفيدة للمنظمة ولبينة العمل، وذلك بغض النظر إن كانت تلك الأعراف فعلا لها فائدة أو عديمة الفائدة (شبير، 2007).

ب- أهمية الثقافة التنظيمية: (العميان، 2002)

يمكن إيجاز أهمية الثقافة التنظيمية ودورها للأفراد والمنظمات بما يلي:

- تعمل الثقافة على جعل سلوك الأفراد ضمن شروطها وخصائصها، أي أن للثقافة دور كبير في مقاومة من يهدف إلى تغيير أوضاع الأفراد في المنظمات من وضع إلى آخر.
 - تعمل الثقافة على توسيع أفق ومدارك العاملين حول الأحداث في المحيط الذي يعملون به.
 - ج- تساعد في التنبؤ بسلوك الأفراد والجماعات، فمن المعروف أن الفرد عندما يواجه موقف معين أو مشكلة فإنه يتصرف وفقا لثقافته، وبدون معرفة الثقافة التي ينتمي إليها الفرد يصعب التنبؤ بسلوكه.
- تؤثر الثقافة بشكل مباشر على الفرد: (علي، 2010)**
- تساعد في بناء حياة الفرد وتشكيل شخصيته.
 - المعيار الذي يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة وتضبط سلوكه وتوجهه.
 - تمثل أحكاماً معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات، وتحدد إذا كانت مرغوبة أو غير مرغوبة.

- تعمل على وقاية الفرد من الانحراف.
- تلعب دوراً رئيسياً في حل الخلافات واتخاذ القرارات عند الأفراد.
- د- تؤثر الثقافة بشكل مباشر على المجتمع: (علي، 2010)
- تحفظ للمجتمع تماسكه وتحدد له أهدافه ومثله العليا ومبادئه.
- تعمل كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات.
- تقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية.
- لا يستقيم المجتمع بدونها.

خامساً: مداخل أخلاقيات الأعمال: تتعدد مداخل أخلاقيات الأعمال وفق تطورها التاريخي كالتالي:

1- مدخل السمات الأخلاقية: هذا المدخل يقوم على أساس أن المدير أو الموظف الجيد من الناحية الأخلاقية يمتلك خصائص وسمات أخلاقية عالية عن غيره وبالتالي فإن جذور الموقف الأخلاقي في ذلك النوع تكمن في شخصيتهم المميزة أو سماتهم الموجهة نحو الأخلاق وعليه فإن الموظفين ذوي السمات الأخلاقية يكونون قادرين على القيام بالتالي: (الفين، 1992).

أ- الاعتراف بمجال وطبيعة المشكلات الأخلاقية ذات الأهمية في الإدارة والعمل.

ب- فهم نقاط القوة والضعف في المبادئ الأخلاقية في الإدارة والعمل .

ج- الفهم والاختيار بين مختلف وجهات النظر الأخلاقية التي يسترشد بها في اتخاذ القرارات.

د- معرفة الوسائل المختلفة التي تكون المثل الأخلاقي الجيد لعمل ما هو أخلاقي.

هـ- معرفة الأساليب المختلفة التي تمكن من أن عكس أخلاقيات معينة في العمل والإدارة .

2- مدخل المعايير المهنية: خلافاً للمدخل السابق لا يركز على سمات الأشخاص المتميزين أخلاقياً والغاية الأساسية لهذا المدخل هي التوصل إلى مجموعة محددة من المعايير والقيم المشتركة التي بقدر ما تستجيب لها يحترمه الناس لأنها ترتقي بالمستوى الأخلاقي للعمل الإداري وهذا مدخل يؤدي إلى البحث في إمكانية التوصل إلى معايير أخلاقية قياسية التي تصلح لكل أنواع المنظمات (جون، 1987)، وهذا المدخل لا يزال يتطور على أساس المزيد من الاختصاص حيث أن كل مهنة أخذت تصنع لها مجموعة من القواعد والقيم الأخلاقية التوجيهية لأعضائها وكل منظمة تصنع لها مدونة أخلاقية خاصة بقيم المنظمة وهكذا أصبحنا نجد أن هناك أخلاقيات العلاقات العامة وأخلاقيات المحاسبة وهكذا..

3- مدخل الالتزام بالمبدأ الرسمي: يحاول هذا المدخل أن يبحث عن المبدأ الرسمي الذي يساعد على تحقيق الاعتدال والتوازن بين طرفي المصلحة في قرار أو تصرف وأساس هذا المدخل أن هناك حدان من المصالح الأول يتمثل في الأنانية أو تحقيق أقصى المصالح الشخصية من قبل الإدارة بما يحقق أسبقية الرفاهية الشخصية والحد الثاني هو الإيثار أو حب الغير في تحقيق أقصى المنافع الاجتماعية وفق مبدأ أقصى سعادة لأكبر عدد ممكن، حيث أن التزام الإدارة بواجباتها المحددة لا يمكن أن يكون

عند نقطة الوسط بين (الأناية والإيثار) بل يتطلب الميل الى مصلحة الطرف الأوسع والأكثر أهمية وأن يكون ذلك الموقف الأخلاقي مكملا للالتزام بالإدارة بواجباتها، ففي حالة تعارض مصلحة المنظمة مع مصلحة الموظف الشخصية يكون الميل لمصلحة المنظمة .

- وقدم روبرت أوستن دليلا يدعو الى التنبية لدعم أخلاقيات الإدارة يتكون من المبادئ الثلاثة الآتية :
- أ- أن يضع الموظفون مصلحة منظماتهم قبل مصلحتهم الشخصية .
 - ب- أن يضعوا مصلحة المجتمع قبل مصلحة منظماتهم وقبل مصلحتهم الشخصية.
 - ج- ألا يقولوا سوى الحقيقة في كل المواقف التي تواجههم.

سادسا: مستويات أخلاقيات العمل (علي، 2010)

"الوعي الأخلاقي - التفكير الأخلاقي - التصرف الأخلاقي - والقيادة الأخلاقية " لو اختفت واحدة من تلك العناصر فسيضعف المناخ الأخلاقي في المنشأة.

1- الوعي الأخلاقي: أساس المناخ الأخلاقي هو الوعي الأخلاقي حيث أن المأزق الأخلاقي دائما يحدث في موقع العمل، لذلك فإن الموظفين يحتاجوا للمساعدة لتحديد المسائل الأخلاقية عند حدوثها ويحتاج العاملون أيضا لإرشادهم إلى ما تتوقعه المنشأة منهم كاستجابة للمواقف المختلفة لاتخاذ القرار الأخلاقي والطريقة المثلى لتظهر المنشأة القواعد الأخلاقية التي ترغب في وجودها داخل منظمة العمل بأن تحدد أنماط السلوك الأخلاقي كتابة وتعلق في مكان ظاهر لجميع العاملين وهذه الأخلاقيات توضح السلوك المقبول يجب أن توضح أيضا القوانين والتعليمات التي يجب أن يحترمها العاملين.

2- التفكير الأخلاقي : إن التدريب على لائحة السلوك الأخلاقي تساعد العاملين على التعرف والتفكير الأخلاقي ومع ذلك فإن المؤسسات يجب أن تعطي الإطار والوسيلة التي تسمح للقرارات أن تتحول إلى تصرف أخلاقي، فإن المؤسسة التي يضع مديرها أهداف غير واقعية لأداء الموظفين ستجد الكثير من الغش والكذب والأفعال السيئة الأخرى لأن الموظفين سيحاولون حماية أنفسهم، لذلك فإن بعض الشركات الأخرى تشجع على التصرف الأخلاقي بإعطاء الدعم للموظف عندما يكون في مأزق أخلاقي، وأحد هذه الأساليب هي وجود خط ساخن مع الإدارة يستطيع الموظف من خلاله السؤال عن ما يجب عمله حتى ينفذ ما يطلب منه بصورة مرضية دون الحاجة للكذب والرد على أي استفسار من العاملين للمحافظة على السلوك الأخلاقي داخل المنشأة.

3- القيادة الأخلاقية: التنفيذيون لا يجب أن يتكلمون عن السلوك الأخلاقي فقط بل يجب أن يظهر ذلك في كل تصرفاتهم أيضا، هذا المبدأ يتطلب أن يكونوا شخصا ملتزمين بقيم ومبادئ المؤسسة ومستعدون أن يتصرفوا على هذا الأساس، ويجب على القائد الأخلاقي أن يتقدم خطوة أبعد ويطالب الموظفين على كل المستويات أن يتحملوا المسؤولية الأخلاقية كقادة أمام من هم أقل منهم في المستوى، وطبعا لسوء الحظ ليست كل المؤسسات قادرة على إنشاء هذا الإطار المتماسك من السلوك الأخلاقي.

سابعا: أخلاقيات الأعمال في بعض التجارب الإدارية (عبود، 2005)

يمكن القول أن أخلاقيات الإدارة وتطبيقاتها تختلف من بلد لآخر ، لكن النقطة المهمة التي يجب أن نشير إليها هي أن جميع التجارب التي سارت في طريق التقدم والتطور في العالم المتقدم والنامي كان هدفها الأساسي هو كيف يمكن الاستفادة من كل الأساليب والنظم والتكنولوجيا في إطار هويتها الوطنية وخصوصيتها التاريخية والثقافية والمحافظة على نظامها القيمي الخاص، وسنحاول من خلال الفقرة التالية عرض بعض تجارب الأخلاقيات:

1- أخلاقيات الإدارة في التجربة الأمريكية

تثير التجربة الأمريكية في مجال الأخلاقيات جدل كبير وسط الدارسين للأخلاقيات ، وذلك من خلال الانتهاكات والفضائح المتكررة، علما أن الشركات الأمريكية هي الأكثر نجاحا وتوقفا، فالتجربة الأمريكية قدمت اهتماما ضعيفا بأخلاقيات الإدارة في الممارسة والتطبيق حيث أنها ركزت على (الكفاءة، الأنظمة، الهيكل، الاستراتيجية) أي الأبعاد المادية أكثر من اهتمامها بالأخلاقيات الإدارية، كما ركزت على الفرصة اكتشافها، وحب المغامرة التي هي قلب الإدارة الأمريكية، فالإدارة في الدول المتقدمة (أمريكا، أوروبا) ركزت على فصل الإدارة عن الأخلاقيات من خلال التركيز على العوامل المادية و يمكن استنتاج ذلك من خلال بعض العناصر التي كشفت عن أبعاد التجربة الأمريكية في مجال أخلاقيات الإدارة:

أ- البراغمية: التي تدعو إلى إتباع المسلك الأكثر عقلانية، وهذه النظرة أثرت كثيرا على رجال الأعمال.

ب- إدارة الكفاءة : وذلك من خلال التركيز على العوامل المادية.

ج- الفردية المفرطة: تفضل الثقافة الأمريكية المصلحة الفردية على المصلحة الجماعية.

د- التركيز: أي التركيز على العوامل المادية والإنجازات أكثر من التركيز على الأخلاقيات الإدارية.

هـ- المصالح إزاء الاخلاقيات: تؤكد التجربة الأمريكية تعارض المصالح الفردية مع أخلاقيات الأعمال.

2- أخلاقيات الإدارة في التجربة اليابانية (أبو قحف، 2005)

ان السمة الأساسية التي تميز التجربة اليابانية هي الجمع المتوازن بين العوامل المادية والأخلاقية مثل: التكنولوجيا والإنسان، الاقتصاد والأخلاقيات، الكم والجودة، التقليد والابتكار وركزت التجربة اليابانية على التعاون الأقرب إلى الأخلاقيات في الإدارة من خلال الاستجابة لرغبات العملاء والألفة والمودة الحميمة بين الإدارة والعاملين والاستخدام الدائم للعاملين بالاعتماد على المهارات وأهداف المرؤوسين والأسلوب الجيد.

إذ يتضح أن الإدارة اليابانية تفوقت بالعوامل الأخلاقية المتعلقة بوجود الابتكار والعوامل المادية المرتبطة بالعنصر البشري وهو الأقرب لأخلاقيات الإدارة، فيما يلي بعض الملاحظات لتوضيح الأبعاد المهمة لأخلاقيات الإدارة:

أ- **المدونة الأخلاقية للساموراي**: وهي عبارة عن مجموعة من الفضائل الأخلاقية مثل: الاستقامة والصدق، الشجاعة، واجب الولاء، الانضباط الذاتي.

ب- **العقائد الإدارية اليابانية**: التي تعمل على أساس الربح على أساس قوي من المسؤولية الجماعية مع العاملين والاجتماعية مع المجتمع مثل: (جمعية إدارة الأعمال) التي وضعت مبادئ وفلسفة مثالية للأعمال، وبالرغم من الطبيعة غير الرسمية لهذه العقيدة إلى أنها غيرت الاتجاهات السائدة في بيئة الأعمال اليابانية .

ج- **الدور الموجه للحكومة**: تمارس الأجهزة الحكومية دوراً أساسياً في دعم الشركات اليابانية، فهي توجه الشركات لتحقيق أهداف قومية كالإكتفاء الذاتي الياباني.

د- **ثقافة الشركة**: وذلك بترجيح العوامل الأخلاقية والمثل الثقافية ويمكن أن نشير إلى أبرز خصائص الثقافة اليابانية:

- أولوية التركيز على الإنسان.
- ثقافة الربح.
- التأكيد على مبدأ الجماعة.
- التأكيد على المهارة و الأقدمية في التقدم الوظيفي.

3- أخلاقيات الإدارة في التجربة العربية (زيتوني وكريم، 2011)

أما بالنسبة لأخلاقيات الإدارة في التجربة العربية بما تعانيه المنظمات من (بطالة، وإهمال في العمل، وانحرافات إدارية) هل اعتمدت على العوامل المادية في الإدارة أو العوامل المعنوية في الإدارة ؟ وللجواب على هذا السؤال يجب التعرض لبعض النقاط المهمة:

أ- وجود التقليد في أساليب الإدارة والاعتماد على التراث الإداري والابتعاد عن الابتكار و التجديد في أساليب العمل.

ب- محاولة تطبيق تجارب الدول في المؤسسات كالتجربة (الفرنسية أو الماليزية) وغيرها دون تطبيق مبادئ الإدارة البسيطة كالتخصص وغيره والتي تؤدي إلى التغريب الوظيفي.

ولذلك يمكن القول أن هناك عدة عوامل أثرت على تأخر الإدارة العربية في مجال الأخلاقيات:

- الفترة الاستعمارية القائمة على المركزية التي أفرزت بدورها بيروقراطية وأجهزة إدارية معقدة.
- الموراث الاجتماعي السلبية من قيم وعادات كالقبلية والعشائرية ، المحسوبية والرشوة والفساد.

- عدم الاستقرار التشريعي والتنظيمي.
- مشكلة الكفاءة .

ج- وفي هذا السياق يمكن تحديد بعض ملامح أخلاقيات الإدارة العربية فيما يلي:

- الإسلام هو مصدر أساسي للأخلاقيات وذلك جلياً من خلال الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.
- تقوم الشركات العربية على مبدأ أولوية الكفاءة على أخلاقيات الإدارة.
- الشركات العربية تعتمد على القانون لتوجيه القرارات والممارسات الإدارية.
- قيم وقواعد العمل في الإدارة العربية تختلف من بلد لآخر، بمعنى أنها تحمل شيئاً من الخصوصية في كل بلد حسب التكوين .

خلاصة الفصل الأول:

استعرض الباحث في هذا المبحث تعريف الأخلاق على أنها معايير للتصرف والسلوك التي نتوقع أن يتبعها العاملين وفعاليات الفرد اليومية واصطلاحاً هو قوة راسخة في الإرادة تنزع إلي اختيار ما هو خير أو شر، أما أخلاقيات الأعمال فهي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً للسلوك المستحب من أفراد العمل التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في مهنته، ثم التطرق إلى أهمية أخلاقيات الإدارة كعلم لتعزيز ترابط الموظفين وتفاعلهم وتهدئة الإضرابات والاختلافات وجعل الطريق واضحاً لدى العاملين وعدم كسر القوانين وتحسين صورة المنظمة، ثم تحدث الباحث عن أهم مصادر أخلاقيات الأعمال وهي الأخلاقيات الشخصية وأهميتها ومكوناتها، التنظيم الإداري ونماذج المختلفة، القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات وأهميتها وضرورة الالتزام بها كتشريع منبثق عن الدولة، قوانين السلوك الأخلاقي أو المدونات الأخلاقية المنبثقة عن المنظمة والعاملين فيها من خلال تدوين أدلة و إرشادات أخلاقية ملزمة التطبيق لأعضائها، ثقافة المنظمة من منظومة المعتقدات والممارسات التي تطور وتستقر وتصبح سمة خاصة للتنظيم ثم استعراض عناصر القيم التنظيمية والتطرق إلى أهمية الثقافة من خلال مقاومة تغيير أوضاع الأفراد في المنظمات وتوسيع أفق ومدارك العاملين والتنبؤ بسلوك الأفراد والجماعات، ثم تحدث الباحث عن مداخل أخلاقيات الأعمال والتي كانت كالتالي: (مدخل السمات الأخلاقية، مدخل المعايير المهنية، مدخل الالتزام بالمبدأ الرسمي)، ثم تحدث الباحث عن مستويات أخلاقيات الأعمال (الوعي الأخلاقي -التفكير الأخلاقي - التصرف الأخلاقي - والقيادة الأخلاقية) التي لو اختفت واحدة من تلك العناصر فإن المناخ الأخلاقي في المنشأة سيضعف بشكل واضح، ثم استعرض الباحث أخلاقيات الإدارة في بعض التجارب الإدارية مثل أخلاقيات الإدارة في التجربة الأمريكية والجدل الكبير من خلال الانتهاكات والفضائح المتكررة مع أنها الأكثر نجاحاً ولكنها قدمت اهتماماً ضعيفاً في أخلاقيات الأعمال من خلال التركيز على بعض المفاهيم في العمل مثل

(البراغمية، إدارة الكفاءة، الفردية المفرطة، التركيز على المصالح)، ثم استعراض أخلاقيات الإدارة في التجربة اليابانية من خلال الجمع المتوازن بين العوامل المادية والأخلاقية حيث أن الإدارة اليابانية تفوقت بالعوامل الأخلاقية المتعلقة بوجود الابتكار والعوامل المادية المرتبطة بالعنصر البشري وهي الأقرب لأخلاقيات الإدارة والتي كان لها العديد من المدونات مثل (المدونة الأخلاقية الساموراي، العقائد الإدارية اليابانية) و كذلك الدور الموجه للحكومة وثقافة الشركة، ثم التطرق الى أخلاقيات الإدارة في التجربة العربية التي اعتمدت التقليد في أساليب الإدارة والاعتماد على التراث الإداري والابتعاد عن الابتكار والتجديد في أساليب العمل وتطبيق التجارب المستوردة وتأثير الفترة الاستعمارية وبيروقراطيتها والعادات الاجتماعية وأخيرا ان الإسلام هو مصدر أساسي للأخلاقيات ويظهر ذلك جليا من خلال الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، مما يتطلب ضرورة الاعتماد على أخلاقيات الإدارة التي تعمل على فرق العمل الجماعي وزيادة الولاء للمؤسسة التي يعمل بها الفرد، فالعقائد الإدارية في المؤسسات العربية تحتاج إلى أن تسعى للربح على أساس قوي من المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين و المجتمع من خلال عقد المؤتمرات والندوات والبرامج التدريبية للعاملين على أخلاقيات الإدارة ووضوح هذه المفاهيم.

المبحث الثاني: أمن وحماية نظم المعلومات

المقدمة

تشكل المعلومات للمنظمات البنية التحتية التي تمكنها من أداء مهامها، إذ أن نوع المعلومات وكميتها وطريقة عرضها تعتبر الأساس في نجاح عملية صنع القرارات داخل المنظمات المعاصرة وعليه فإن للمعلومات قيمة عالية تستوجب وضع الضوابط اللازمة لاستخدامها وتداولها ووضع السبل الكفيلة حيازتها، لذا فإن المشكلة التي يجب أخذها بالحسبان هو توفير الحماية اللازمة للمعلومات وابعادها عن استخدام الغير مشروع لها، وسيتم في هذا المبحث الحديث حول تعريف الأمن، مفهوم أمن نظم المعلومات، مكونات أمن نظم المعلومات، الغرض من تحقيق الأمن، تصميم النظام الأمني لنظم المعلومات(الدفن،2013).

يقصد بأمن المعلومات البحث عن سبل توفير الحماية للمعلومات من المخاطر التي قد تهددها من خلل استخدام الأدوات المختلفة واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان حماية المعلومات من الأخطار الداخلية والخارجية(الطاهر والخفاف،2011).

ويعرف (أمن المعلومات) بأنه الحفاظ على المعلومات المتواجدة في أي نظام معلوماتي من مخاطر الضياع أو التلف أو من مخاطر الاستخدام غير الصحيح سواء المتعمد أو غير المتعمد أو من مخاطر الكوارث الطبيعية، وهو مجموعة من التدابير الوقائية المستخدمة في المجالين الإداري و الفني لحماية مصادر البيانات من أجهزة و برمجيات و بيانات من التجاوزات أو التداخلات غير المشروعة التي تقع عن طريق الصدفة أو عمداً عن طريق التسلسل أو الإجراءات الخاطئة المستخدمة من قبل إدارة المصادر المعلوماتية (أبو الفتوح،2010).

أولاً: تعريف نظم المعلومات:

بحسب مفهوم نظرية النظم والتي تقضي بأن النظام بشكله المعقد يتكون من عدة نظم منفردة وتؤكد على علاقة الأجزاء والمكونات بجميع الوحدات وعلاقة جميع الوحدات بالنظم الأخرى ويعرف نظام المعلومات بأنه: التكوين المتفاعل بين مكونات جوهرية للنظم والمعلومات ويتوسع ليعرفه على أنه توليفة أو تركيبة منظمة من الأفراد، المكونات المادية للحاسوب، البرامج، شبكات الاتصالات، وموارد البيانات التي يتم جمعها ومعالجتها وتحويلها لمعلومات وبالتالي توزيعها إلى المستفيدين في المنظمة (ياسين،2006).

ثانياً: تكنولوجيا المعلومات أم نظم المعلومات:

يخلط الكثيرون بين مفهوم تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات، وذلك لتداخل المكونات وربما الأهداف التي تتحقق، لكن لا يمكن القول بان كلاهما بديل للآخر حيث أن تكنولوجيا المعلومات

تتضمن المكونات المستخدمة على نطاق واسع في أنشطة ومعالجة وتخزين البيانات واسترجاع وعرض المعلومات بأشكالها المختلفة (نصوص، أرقام، صور، أفلام، ووسائط متعددة) وتكنولوجيا المعلومات ليست غاية وانما هي وسائل تستخدمها النظم ضمن إطار التوليفة الشاملة لدعم نظم المعلومات، فإن تكنولوجيا المعلومات هي إحدى مكونات نظم المعلومات (الدفن، 2013).

ثالثا: أنواع الأنظمة حسب المستويات الإدارية التنظيمية المختلفة

- 1- أنظمة المستوى الاستراتيجي : تساعد الإدارة العليا على معالجة ابراز القضايا الاستراتيجية.
- 2- أنظمة المستوى الاداري : تخدم المراقبة و السيطرة واتخاذ القرارات وادارة النشاطات المتعددة.
- 3- أنظمة المستوى التشغيلي : تدعم المدراء التشغيليين ومتابعة النشاطات والاجراءات الرئيسية (قنديلجي والجنابي، 2008).

رابعا: أسباب نشوء نظم المعلومات: تعددت استخدامات نظم المعلومات، وأسباب نشوؤها والتي يمكن ذكرها كالتالي :

1- المشكلة الإدارية: إن جوهر المشكلة الإدارية يتمثل في اتخاذ القرارات التي تحدد كيفية توزيع الموارد المحدودة على أوجه الاستخدام غير المحدود، حيث أن الإدارة غير السليمة لا تملك القدرة للسيطرة على العوامل الخارجية التي تتأثر بها لكن تستطيع أن تخفف من أثرها السلبي، كما أن تلك القرارات تتخذ في ظروف تنصف بنقص المعلومات وعدم التأكد وصعوبة الرؤية المستقبلية وهذا كله يتطلب نظام معلومات فعال يساعد الإدارة على تقدير الاحتمالات المستقبلية واتخاذ القرارات السليمة (إدريس، 2007).

2- التحول في إدارة المشروع وتقسيم العمل: إن تقسيم العمل أدى إلى تدهور تبادل المعلومات، فالمنظمة تنقسم اليوم إلى العديد من الإدارات المختلفة (المشتريات، الإنتاج، التسويق) وحتى يتم أداء الأنشطة بشكل فعال يجب أن تتم عملية تبادل المعلومات بين هذه الإدارات والأقسام بشكل أفقي بين الإدارات في المستوى الواحد، وعمودي بين الإدارات في المستويات المختلفة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة، ومنه نقول أنه كلما ازداد التقسيم الوظيفي للعمل ازدادت أهمية تبادل المعلومات بين الإدارات المختلفة، وبالتالي تنشأ الحاجة إلى نظام المعلومات (قنديلجي والجنابي، 2005).

3- التقدم العملي والفني: إن التطورات العلمية والتقنية للإنتاج تجعل العملية الإنتاجية أكثر تعقيداً، فالمشروعات أصبحت كبيرة الحجم، وتحتاج إلى تمويل كبير، كل هذه العوامل أدت إلى صعوبة اتخاذ القرار، إذ أن كل قرار خاطئ يعود بخسارة كبيرة ، وبالتالي فالمنظمة تحتاج إلى كم هائل من معلومات الصحيحة المفيدة والمؤكدة التي يجب أن تتدفق بشكل منتظم بين المراكز الإدارية المتعددة في المنظمة (السالمي والدباغ، 2001).

4- العولمة والمنافسة الدولية والمحلية: إن الاقتصاديات المعاصرة تتسم بالانفتاح على العالم أي تقوم على اقتصاد السوق، حيث توجد منظمات عديدة منافسة على الصعيد الدولي والمحلي (إدريس، 2007).

خامساً: أمن نظم المعلومات

وقد أكد هادي (2006) أن أمن المعلومات ونظمها في البيئة الرقمية يمثل حماية المعلومات من حيث توافرها وإضفاء الثقة فيها وتأكيد سلامتها.

1. يعبر توافر المعلومات: علي خاصية من خصائص نظم المعلومات الممكن الوصول إليها واستخدامها علي أساس فوري في إطار نمط محدد ومطلوب، كما يصبح في الإمكان الوصول إلي النظام عندما يطلب بطريقة معتمدة ووفقا لمواصفات ملائمة لهذا للنظام.

2. تعتبر السرية: خاصية ترتبط بعدم تغيير البيانات والمعلومات أو فقدها أو إهدارها وإتاحتها فقط لأشخاص وكيانات معتمدة ومصرح لها فقط باستخدامها، وتتضمن العمليات التي تستخدم أساليب التشفير والحجب لمحتويات البيانات والمعلومات أو السماح بها في أوقات وفي طرق معتمدة.

3. أما السلامة : فهي خاصية البيانات للمعلومات الدقيقة والكاملة التي تحتفظ بدرجة كبيرة من الدقة والاكتمال وتتنوع الأولوية والأهمية النسبية لتوافر المعلومات وسريتها وسلامتها طبقا لنظام المعلومات المتاح (هادي، 2006).

4. ويقصد بأمن المعلومات البحث عن سبل توفير الحماية للمعلومات من المخاطر التي قد تهددها من خلال استخدام الأدوات المختلفة واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان حماية المعلومات من الأخطار الداخلية والخارجية (الطاهر والخفاف، 2011).

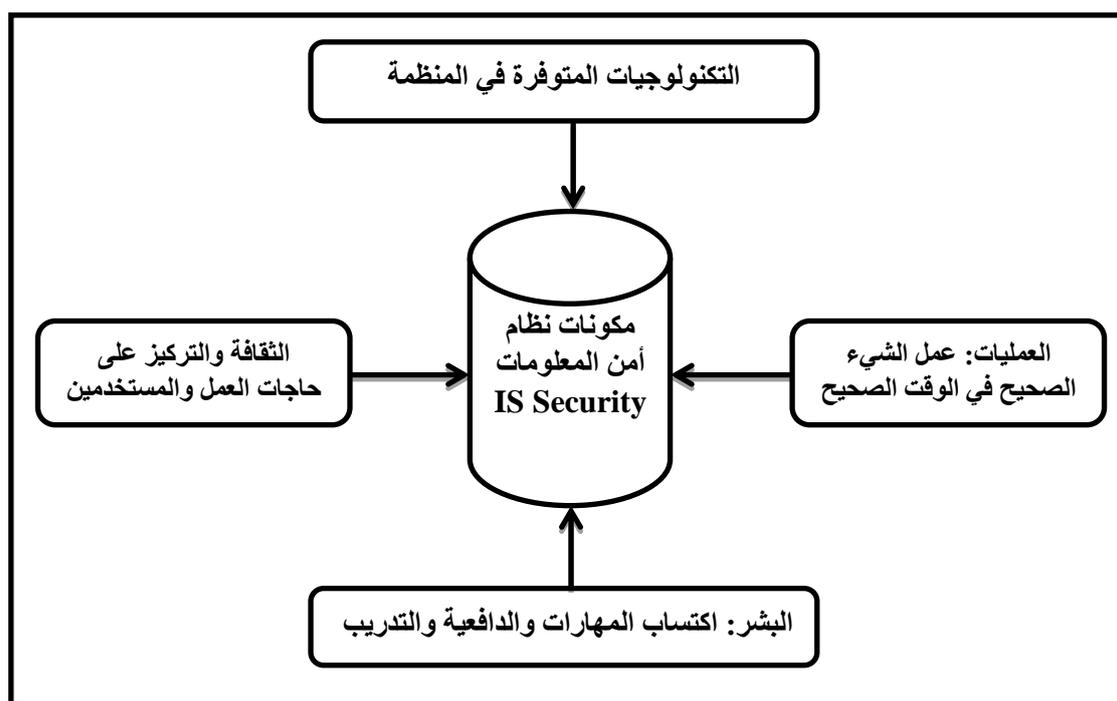
5. كما عُرف أمن المعلومات بأنه مجموعة من الإجراءات و التدابير الوقائية التي تستخدم سواء في المجال التقني أو الوقائي للحفاظ على المعلومات والأجهزة و البرمجيات إضافة الى الإجراءات المتعلقة بالحفاظ على العاملين في هذا المجال (القحطاني والغنير، 2005).

سادساً: مراحل تطور مفهوم أمن المعلومات

حسب الحميدي وآخرون، (2005) مر مفهوم الأمن المعلوماتي بتطورات عدة أدت الى ظهور ما يسمى بأمن المعلومات، ففي الستينات كانت الحواسيب هي كل ما يشغل العاملين في أقسام المعلومات، وكان همهم الوحيد هو كيفية تنفيذ البرامج، و لم يكونوا مشغولين بأمن المعلومات بقدر انشغالهم بعمل الأجهزة وكان فهم الأمنية يدور حول تحديد الوصول أو الاطلاع على البيانات من خلال منع الغرياء الخارجيين من التلاعب في الأجهزة ، لذلك ظهر مصطلح أمن الحواسيب و الذي يعني حماية الحواسيب و قواعد البيانات، و نتيجة للتوسيع في استخدام أجهزة الحاسوب وما تؤديه من منافع تتعلق بالمعالجة للحجم الهائل من البيانات تغير الاهتمام ليتمثل السيطرة على البيانات وحمايتها،

في السبعينات تم الانتقال الى مفهوم أمن البيانات ورافق ذلك استخدام كلمات السر البسيطة للسيطرة على الوصول للبيانات إضافة الى وضع اجراءات الحماية لمواقع الحواسيب من الكوارث واعتماد خطط لخرن واطافة البيانات والبرمجيات بعيدا عن موقع الحاسوب، و في مرحلة الثمانينات و التسعينات ازدادت أهمية استخدام البيانات، وساهمت التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات بالسماح لأكثر من مستخدم للمشاركة في قواعد البيانات، كل هذا أدى الى الانتقال من مفهوم أمن البيانات الى أمن المعلومات، و أصبح من الضروري المحافظة على المعلومات و تكاملها وتوفيرها ودرجة موثوقيتها، حيث أن الإجراءات الأمنية المناسبة يمكن أن تساهم في ضمان النتائج المرجوة وتقلص اختراق المعلومات والتلاعب بها، وحسب (Pipkin،2010) كانت شركة IBM الأمريكية أول من وضع تعريف لأمن المعلومات ، و كانت تركز على حماية البيانات من حوادث التزوير والتدمير أو الدخول غير المشروع على قواعد البيانات و أشارت الشركة الى أن أماناً تاماً للبيانات لا يمكن تحقيقه و كن يمكن تحقيق مستوى مناسب من أمن المعلومات.

سابعاً: مكونات نظام أمن المعلومات



شكل (2) مكونات نظام أمن المعلومات

توجهات أمن وشفافية المعلومات في ظل الحكومة الإلكترونية (هادي،2006)

1- العمليات: تعتبر العمليات لا غني عنها لأي نظام أمن، فهي جوهرية وذات طبيعة مستمرة ويحكم أداة عمليات أمن المعلومات مجموعة من المعايير كتلك التي قررتها المنظمة الدولية للتوحيد

القياسي ISO التي تعتبر ذات قيمة كبيرة لأي نظام أمن معلومات، وتطبق العمليات بطريقة منظمة كما تراجع باستمرار في إطار الخبرة المتراكمة بغية استبعاد الأخطاء والمخاطر.

2- **البشر:** الذين يمثلون (العاملين، المستشارين، المتعاقدين، الفنيين) وينجزون كل العمليات والخدمات، ويحتاج إلي تواجدهم بأعداد وتخصصات ملائمة وبمهارات وخبرات ودافعية مناسبة.

3- **التكنولوجيا:** تعتبر متوافرة وجاهزة، ولمنتجاتها دورات حياة قصيرة نسبياً لكون سوق التكنولوجيا ذات طبيعة تنافسية ويتوافر لها عدد كبير من المنتجين والموردين والبائعين والموزعين الذين يأتون ويذهبون، وقد يندمجون في شركات أكبر أو قد يخسرون ويخرجون من سوق الأعمال ويجعل ذلك من الصعب تقييم التكنولوجيا عما كانت عليه في الماضي .

4- **الثقافة:** ترتبط بتفسير بيئة الأعمال وتتعلق بأخلاقيات المنظمة تجاه المجتمع، حيث يكون لإدارة المنظمة دوراً رئيسياً تؤديه في حفظ ثقافة المنظمة المتوافقة مع ثقافة مجتمعها، ومن أمثلة الثقافات الناجحة في إدارة أمن المعلومات بمجالين رئيسيين: (الاستخبارات، الأمن والدفاع) (هادي، 2006).

وذكر كل من (Whitman & Mattord، 2011) في كتابهما المعنون " مبادئ أمن المعلومات " بأنه الحفاظ على سرية وتوفر وسلامة المعلومات كأصل، في مراحل المعالجة والحفظ والنقل، ويتحقق ذلك عبر التطبيق الفعلي للسياسات الأمنية ومن خلال تعزيز الوعي والتعلم والتدريب " ويرى كلاهما أن أي مؤسسة تهدف لتحقيق إدارة لأمن نظم المعلومات فإنه يجب أن يشمل المكونات التالية:

- أ- الأمن المادي: بما يشمل من مصادر وممتلكات ومباني لمنع الوصول غير المشروع.
- ب- أمن الأفراد: لحماية الأفراد والمجموعات الذين لهم حق الوصول للمعلومات.
- ج- أمن العمليات: لحماية الأنشطة والعمليات التي يقوم بها المخولون.
- د- أمن الاتصالات: لحماية الوسائط والتكنولوجيا المستخدمة والمحتوى.
- هـ- أمن الشبكات: لحماية مكونات الشبكة والتراسل والمحتويات.
- و- أمن البيانات: لحماية سرية وسلامة وتوافر المعلومات.

ثامناً: خصائص نظم وتطبيقات شبكات المعلومات الحديثة: (هادي، 2006)

1- **الاعتمادية:** تتأثر المنظمات بتطبيقات ونظم المعلومات، و قد ساهم استخدام نظم المعلومات المتزايد في تعميق التغييرات الأساسية التي تحدث في الإجراءات التنظيمية الداخلية بل أدى إلي تبديل وتغيير طريقة تفاعلها مع الجمهور، وحال فشل نظام المعلومات يصبح من المستحيل الاستمرار في الإجراءات الحالية بدون هذه النظم، ويصعب العودة مرة أخرى إلي الإجراءات التقليدية، أو الاعتماد علي مهارات العاملين اليدوية والحاجة الي عدد كبير من القوي العاملة للاستمرار في أداء وظائفها بنفس أداء نظم المعلومات لمنافسة المنظمات الأخرى.

فيمكن ملاحظة تأثير فشل نظام المعلومات الإلكتروني علي الأداء وفعالية الخدمات وانتظام حركة المعاملات علي شركات خطوط الطيران والبنوك وغيرها من المنظمات التي لا تستطيع الاستغناء عن التطبيقات والخدمات والنظم الإلكترونية المتقدمة، فإن نمو الاعتماد علي نظم المعلومات بمعدلات غير مسبوقة، تظهر الحاجة الملحة لتوفير الثقة والشفافية لهذه النظم المستمرة في التطوير والتواجد في المستقبل.

2- قابلية تعرض النظم والتطبيقات للضرر:

أن استخدام نظم المعلومات قد زاد بطريقة هائلة مما أدى إلي ظهور فوائد كبيرة للمنظمات والأفراد المستخدمين لها، إلا أن هناك فجوة كبيرة بين الحاجة لحماية هذه النظم والتطبيقات ودرجة الأمن الموجودة بالفعل، فقد أصبح الاعتماد علي تكنولوجيات المعلومات والاتصالات الغير موثوق منها لدرجة كبير، فلذلك تتعرض نظم المعلومات وتطبيقاتها علي شبكات الإنترنت للهجمات أو للفشل بإفشاء سرية معلوماتها وعدم حفظ خصوصية بيانات الهيئات والمتعاملين معها أو التأخر في توافرها في الوقت الملائم، حيث توجد مخاطر جمة من الوصول غير المعتمد والاستخدام غير الملائم وهناك الكثير من نظم المعلومات عامة و خاصة كتلك المستخدمة في الأغراض الحربية والأمنية والبنوك والمستشفيات وغيرها تمثل أرضية خصبة للإرهاب المعلوماتي المتنامي اليوم، وفي إطار التطورات المتلاحقة المتمثلة في تزايد الحاسبات الآلية، زيادة قدرة وقوة الحاسبات، نمو الشبكات وعدد مستخدميها، تعزيز نفعية نظم المعلومات وزيادة تعرضها للضرر والخطر جعل من الصعوبة تحديد موقع المشكلات التي يتعرض لها النظام للعمل علي تصحيحها للقيام بوظائف ومتطلبات النظام الأخرى لمنع تكرار حدوثها، مع نمو نظم شبكات المعلومات واستخدامات الشبكات الخارجية أدى إلي مضاعفة أوجه الأخطار حيث تقع هذه المظاهر خارج نطاق رقابة وحقوق الأطراف المتعاملة مباشرة مع النظم.

3- بناء الثقة:

يجب أن يثق مستخدمي نظم المعلومات في أي منظمة أنها تعمل بدون أخطاء أو مشكلات غير متوقعة، كما أن النظم والتكنولوجيات المرتبطة بها قد لا تكتشف في المدى القريب حيث أن النمو والإبداع اللاحق قد يحجب ولذلك فإن الوصول لتأمين الشبكات وإعداد توجيهات ومعايير أمن جيدة قد تتبع نتيجة لمتطلبات المستخدمين ذاتهم، وفقد الثقة في النظام قد ينبع من سوء الاستخدام أو عدم تلبية التوقعات، ولذلك تحتاج نظم المعلومات إلي توفير وبناء إجراءات وقواعد مقبولة لكل الأطراف المتعاملة معها حتى تقدم خدمات جيدة تزيد من الثقة والمصداقية في هذه النظم .

تاسعاً: الغرض العام من تحقيق أمن نظم المعلومات:

أن المنظمات تسعى لتحقيق أمن نظم المعلومات لتحقيق الثالوث المسمى (CIA Triangle) ويعني السرية والخصوصية Confidentiality، التكاملية والسلامة Integrity، و Availability التوفر والإتاحة هذه الغايات المرجو تحقيقها، إنما هي الصفات التي يجب توافرها في المعلومات كصفات تؤهلها لتصبح معلومات ذات قيمة (Whitson،2003).

وعند ذكر كلمة أمن المعلومات فإن أول ما يتبادر إلى الذهن غالباً هو كشف معلومات كان يجب أن تبقى سرّاً، والحقيقة أن الحفاظ على سرية المعلومات لا يعدو أن يكون جانباً واحداً من جوانب الأمن، أما المتخصصون فيعتبرون أن لأمن نظم المعلومات مكونات ثلاثة على درجة واحدة من الأهمية (الغثير و القحطاني،2009).

وتعتبر هذه العناصر أو المكونات بمثابة مبادئ أساسية لا بد من تواجدها وهي: (أبو مغيض،2004)
1- السرية: حيث أن النظام الآمن هو النظام الذي يضمن سرية وخصوصية البيانات المخزنة فيه، وبالتالي إتاحة هذه البيانات فقط لأصحابها، إضافة إلى تأمين الطرق المناسبة لحمايتها من القراءة أثناء نقلها عبر شبكة الاتصال ويحقق ذلك من خلال مجموعة من الطرق تقدم مستويات مختلفة من درجات الأمان وسرعة نقل المعلومات.

2- التكاملية والسلامة: تعني سلامة المعلومات بصفة عامة، ويقصد بالتكاملية حماية البيانات من عمليات الحذف والتخريب، ويتم تأمين ذلك من خلال مجموعة من الأساليب توفرها نظم قواعد البيانات كقوائم الولوج والصلاحيات بالإضافة إلى علاقات الترابط ما بين البيانات المخزنة فيها، ويتكون عنصر سلامة المعلومة من شقين:

أ- الأول سلامة المعلومة ويعني عدم تغيير المعلومات بشكل غير ملائم سواء عن قصد أو بغير بقصد.

ب- الثاني سلامة المصدر وتعني الحصول على المعلومة من مصدرها الأصلي.

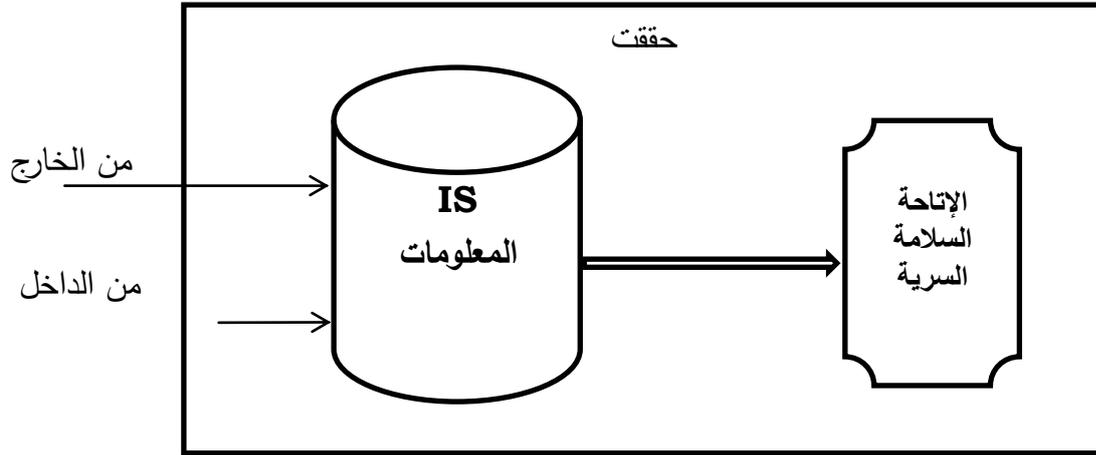
3- التوفر والإتاحة: يؤمن النظام الآمن استمرارية وصول المستخدمين إلى المعلومات الخاصة بهم دون أي تأخير، ولهذه الخاصية عدد من الخصائص المتمثلة في:

أ- المقاومة وهي قدرة النظام على الحفاظ على نفسه من العمليات التي تجعله غير متاح للمستخدمين غير المخولين باستخدامه، مثل أن يكون النظام قادراً على منع تنفيذ استعلامات تتطلب حجز حيز كبير من ذاكرة الخادم.

ب- وسهولة الاستخدام.

ج- المرونة والمتمثلة في توفر الإمكانيات والأدوات التي تمكن من إدارة النظام دون توقف المقدرة على التوسع لسد الحاجات المستقبلية (جامعة الدول العربية،2012).

د- ويمكن القول أن الأبعاد الأساسية الثلاثة لإدارة أمن المعلومات (السرية، والسلامة، والتوفر) لا بد من توفرها في كل النظم، ولكن قد يغلب أحدها على الآخر حسب طبيعة المعلومات والمنظمة والظروف المحيطة بها، والأهم من ذلك كله التوازن بين المنع و الاستخدام ومن المعروف أن اتخاذ قرار المنع الكلي سهل جداً ولكنه غير مناسب وغير مفيد دائماً (القاسم، 2007).



شكل (3) يوضح تحقيق أمن المعلومات

المصدر: جرد بواسطة الباحث

- **الإتاحة:** يؤمن النظام الأمن استمرارية وصول المستخدمين إلى المعطيات الخاصة بهم دون أي تأخير. ولهذه الخاصية عدد من السمات المتمثلة في: المقاومة Resistance وهي قدرة النظام على الحفاظ على نفسه من العمليات التي تجعله غير متاح للمستخدمين المخولين باستخدامه.
- **السلامة:** تعني سلامة المعلومات بصفة عامة، ويقصد بالتكاملية حماية البيانات من عمليات الحذف والتخريب.
- **السرية:** النظام الأمن هو النظام الذي يضمن سرية وخصوصية البيانات المخزنة فيه، وبالتالي إتاحة هذه البيانات فقط لأصحابها، إضافة إلى تأمين الطرق المناسبة لحمايتها من القراءة أثناء نقلها عبر شبكة الاتصال.

عاشراً: الرقابة على نظم المعلومات:

تعمل نظم المعلومات على تقديم المعلومة المناسبة للإدارة لمساعدتها في اتخاذ القرارات ونظراً لأهمية هذه المعلومات لا بد من تأمين البيئة المستقرة لها والرقابة المستمرة على نظم المعلومات وتنقسم الرقابة الى عدة أشكال حسب (النجار، 2010).

1- الرقابة على التجهيزات المادية:

- أ- الرقابة على أمن الموقع لحماية موقع المعلومات من السطو والتخريب.
- ب- الرقابة على مخاطر عجز المعدات عن العمل وإدامة مصادر الكهرباء والتأكد من التهوية.

2- الرقابة على الاجراءات:

وتتمثل في متابعة الاجراءات المعيارية التي لا بد من اتباعها عند الدخول الى النظام من تعريف المستخدم وتحديد صلاحيته .

3- الرقابة على التطبيقات:

- وهي مراقبة خاصة على تطبيقات الحاسوب لحمايتها من المخاطر التي تهددها وتنقسم الى:
- أ- الرقابة على المدخلات والمخرجات.
- ب- الرقابة على المعالجة.

ج- الرقابة على تخزين المعلومات.

4- دواعي إدارة لأمن المعلومات:

قد لا يختلف اثنان حول أهمية أن تكون عمليات أمن المعلومات، موكلة لأشخاص محترفين ومتمكنين ويتوفر لهم قسط كاف من التدريب والتعليم والإمكانات التعليمية المستمرة لمتابعة الجديد والمتغير في هذا الحقل ، ويرى خبراء أمن المعلومات في المؤسسة الوطنية للمقاييس والتكنولوجيا (NIST,2006) أن:

- أ- أمن المعلومات هي جزء أساسي من عمليات الإدارة الناجحة.
- ب- أمن المعلومات يجب أن يحقق رؤية وأهداف المؤسسة.
- ج- أمن المعلومات يجب أن ينفذ برؤية اقتصادية فعالة.
- د- دراسة أنظمة أمن المعلومات شاملة ومتكاملة.
- هـ- مسؤولية المعنيين بأنظمة المعلومات هي داخل وخارج المؤسسة.
- و- تحقيق أمن المعلومات يتطلب دراسة واعية لإدارة المخاطر.
- ز- أمن المعلومات يتأثر بالعوامل الاجتماعية.
- ح- تتطلب برامج أمن نظم المعلومات إعادة تقييم دورية.
- بل ويعتبر أمن المعلومات أحد العناصر التي تقاس بناء عليها نجاحات نظم المعلومات، أي أنه أصبح أحد الركائز الهامة في تقييم جودة نظم المعلومات (Al-adaileh,2009).

5- المخاطر التي قد يتعرض لها أمن المعلومات

المهددات تتدرج من المخاطر التقليدية كأى مال منقول، إلى مخاطر خاصة بطبيعة عمل جهاز الحاسوب كأحد مكونات نظام المعلومات ووظائفه، وتنتهي بأن يكون هذا الجهاز مصدر تهديد

الآخرين، كما علينا أن ندرك أيضاً أننا كل يوم أمام جديد من التقنيات والبرمجيات والبروتوكولات التي قد تستغل في أعمال غير مشروعة، وعليه فإن تصنيف وتحديد المخاطر يتباين بحسب النظرية والمعايير المختلفة ولكنها لا تختلف في جملتها عن بعضها (عرب، 2002).

وحسب الحميد ونيو، (2007) فإن مصادر التهديدات تنقسم إلى داخلية وخارجية:

أ- التهديدات من الداخل:

• وهي التهديدات التي تنشأ من داخل المنظمة من خلال العاملين في المنظمة الذين يعملون كجزء من أنظمة معلوماتها، ويقومون باستخدامها في تحقيق مصالح معينة، فإذا عرف أحد الموظفين غير المخولين كلمة المرور الخاصة بأحد أنظمة المعلومات ثم قام بالدخول إلى النظام، تتعرض المنظمة للتهديد حتى لو لم يتم باستخدام كلمة المرور للدخول للنظام، أما إذا استخدمها فإن الخطر يكون قد وقع بشكل فعلي.

• تسريب المعلومات من مستخدمي النظام ومن لهم الحق في الولوج للنظام عن قصد أو غير قصد.

ب- التهديدات من الخارج: وهي التهديدات من خارج المنظمة، وتكمن الخطورة فيها بعدم أو صعوبة

معرفة المخترق، وأهدافه من وراء الاختراق، ومدى اختراق النظام، وتتمثل أهم التهديدات فيما يلي:

• تهديدات البرمجيات: وتشمل حذف البرنامج أو سرقة أو تشويبه بتعطيل الاجهزة أو إصابتها بالفيروسات.

• تهديدات الاجهزة: وتشمل سرقة الاجهزة، أو العبث فيها أو تدميرها أو تعريضها للتلوث من خلال الحريق أو فيضانات المياه أو الطاقة الكهربائية.

• تهديدات المعلومات: وتشمل حذف المعلومات أو المسح، أو التشويه الناتج عن مشاكل الأجهزة والبرامج، والسرقة.

ان الاعتقاد السائد أن الجزء الأعظم من تهديدات نظم المعلومات يأتي غالباً من المصادر الخارجية، ولكن على النقيض من ذلك فإن الأشخاص الذين منحوا حق الوصول المعتمد للنظام قد يكونون أكثر فتكاً بنظم المعلومات، فعلى الرغم من أنهم قد يكونوا مؤتمنين أو عاملين من ذوي النوايا الحسنة فإنهم ربما بفعل التعب أو الإرهاق أو التدريب غير الملائم قد يقترفون أفعالاً غير متعمدة قد تسهم في حذف كميات كبيرة من المعلومات الهامة للمنظمة التي يعملون بها، وفي حالة كون الأشخاص غير مؤتمنين فإنهم يسيئون استخدام نظم المعلومات من خلال العبث والتلاعب في النظام بطرق متعمدة بغية الاستغلال أو النراء الذاتي للإضرار بالمنظمة التي يعملون بها (الشبلي، 2009).

6- تهديد نقص التدريب والتوعية: إن نقص التدريب والتوعية الملائمة في أمن المعلومات تسهم في أضرار باستخدام نظم المعلومات، وبدون تنظيم دورات تدريبية ملائمة قد يجهل كثير من العاملين المستخدمين بالأضرار النابعة من سوء استخدام نظم المعلومات، كما قد لا يستخدمون أي مقاييس أمن

حتى البدائية منها، مما قد يؤدي إلى ممارسات وأفعال تسيئ لأمن نظم المعلومات، وقد يؤدي لتنوع الكبير لمستخدمي نظام المعلومات والمتعاملين معه (العاملون، المستشارون، العملاء، المنافسون والجمهور العام فيما يتعلق بتوعيتهم وتدريبهم واهتماماتهم المختلفة والمتفرقة في ظهور صعوبات خاصة أمن المعلومات ونظمها (الشبلي، 2009).

ولقد قسم الحمدان والقاسم، (2004) التهديدات التي تؤثر على نظم المعلومات إلى:

أ- **التهديدات الطبيعية:** كالزلازل، والأعاصير، والفيضانات، والنيران، وارتفاع درجات الحرارة، والرطوبة العالية.

ب- **التهديدات الناتجة:** عن أسباب تقنية كأنقطاع التيار الكهربائي أو حدوث عطل في أحد مكونات نظم المعلومات كالأعطال الخاصة بتكنولوجيا المعلومات كتوقف خادم عن العمل أو عطل في أحد الحواسيب أو شبكات الاتصال أو البرامج.

ج- **التهديدات الناتجة:** عن أعمال تخريبية بفعل الانسان وتتضمن:

• الأفعال المقصودة.

• الأفعال غير المقصودة.

وفي أمن المعلومات الأعمال غير المقصودة يتم التعامل معها باعتبارها مقصودة لأن كثيرا من الأعمال المقصودة يدعي فاعلوها بأنها غير مقصودة (الحاج علي، 2008).

ليكون التصنيف الأكثر جدلا حيث افترضنا نظاماً ثلاثي الأبعاد لتصنيف مهددات أمن نظم المعلومات وكانت هناك ثلاث محاور رئيسية حيث المحور الأول هو مدى تكرار (اتساع) التهديدات، أما المحور الثاني هو مصدر التهديد (داخلي، خارجي)، أما المحور الثالث هو نطاق التهديد أي الجهة (مكون نظم المعلومات) التي تتعرض لهذا التهديد (Geric and Hutinski, 2007).

7- **العوامل المؤثرة وتأثير كل عامل هي على النحو التالي** بناء على مسح إحصائي عن عدد حوادث

أمن المعلومات في النظم الآلية تم اعداده من قبل (الحكومة الأمريكية، 2011) وجد إن:

أ- الأفعال غير المقصودة وتمثل (50%) من نسبة الحوادث في أمن المعلومات.

ب- عدم أمانة العاملين في الحاسب الآلي وتمثل (15-20%) من نسبة الحوادث.

ج- الابتزاز والضغط المطلي وتمثل (10%) من الحوادث.

د- المياه والسوائل وعدم الالتزام بالموصفات البيئية وتمثل (10%).

هـ- الاعتداء الخارجي لا يتجاوز (5%).

و- الكوارث الطبيعية والحريق ويمثل (10%).

8- **من خلال ما تقدم، نضع تقسيما لتهديدات وانتهاكات أمن نظم المعلومات كالتالي:**

أ- التهديدات الداخلية.

ب- التهديدات الخارجية وبدورها تنقسم إلى:

- تهديدات البنية التحتية لنظم المعلومات .
- تهديدات الأفراد.
- تهديدات الطبيعة وما تحدثه الكوارث الطبيعية كالزلازل أو الفيضانات أو ظروف البرد القارس، أو موجات الحرارة الشديدة
- تهديدات الاحتلال الصهيوني (بالقصف والتدمير الشامل والحصار)(الذنف،2013).

9- من مهددات أمن نظم المعلومات:

أ- **الفيروسات:** ظاهرة فيروسات الحاسوب ليست جديدة بل تعود إلى نهاية الاربعينات، وقد ورد ذكرها لأول مرة في مقال نشره (جون فون نيومان) سنة 1949، وظهرت بعض عوارض الفيروس في أوائل الخمسينات إلا أنها بقيت محدودة، وكان أول انتشار للفيروسات في الأجهزة الشبكية عام 1983، حيث ظهرت مع نظام التشغيل Unix وقد أثارت ضجة في الساحة العلمية والعملية، ولم تسلم كبرى الشركات من هذا الفيروس، ووصلت خسارة الشركات ما لا يقل عن 100 مليون دولار (نزار،1994).

ولنعرف مخاطر الفيروسات كمهدد لأمن نظم المعلومات تخيل أنه في مقابلة مع (قناة العربية،2010) أبلغ المشرف على كرسي أبحاث أمن المعلومات عن إرسال 540 مليون فيروس حاسوب إلى المملكة العربية السعودية خلال الربع الثاني من عام 2010 من جهات مجهولة، لذلك اعتبرها الكثير من الباحثين أنها من أكثر جرائم الحاسوب إمعانا في الشر (Parker,1998;Elliot,2000).

- **تعريف الفيروس:** يعرف الفيروس بأنه أي برنامج أو مجموعة من التعليمات قد تلحق أضرار بنظام المعلومات أو ما يحتويه من معلومات ولديها القدرة على التخفي والتوسع والانتشار (Hyatt,2011).
- وترجع عوامل انتشار الفيروسات إلى:

- انتشار الشبكات : تزداد الهجمات في بيئة الانترنت، وقد يحدث ذلك آلياً دون تدخل من البشر.
- زيادة تعقيد الأنظمة : حيث تزداد الثغرات التي من الممكن أن تشكل أداة لتفادى المشكلة الأمنية.
- سهولة الإضافة إلى النظم: حيث أن الإضافات (Add Plug in) وأدوات التوسعة (Extension systems) وما يطلق عليه (Scripts) تقوم بإنهاء الأنظمة الأصلية (Macgraw&، 2000) (Morriset).

ب- البرمجيات الضارة:

ينفرد متخصصو تقنيات المعلومات في التفريق بين الأنواع المختلفة من الفيروسات، حيث لا يميز الكثير من الناس بين الفيروسات وغيرها مما يعرض الحواسيب للخطر كالديدان وأحصنة طروادة، و غير ذلك، ونجمل كل أنواع الضرر التي تلحق بأنظمة المعلومات تحت عنوان أشمل وهو البرمجيات الضارة Malicious Software حيث تعمل على تقليص أداء موارد النظام (الذنف،2013).

ومن البرمجيات الضارة :

- **الديدان** : وهي برامج حاسوبية مستقلة بذاتها، تجد ضالتها و تنتشر في أجهزة الشبكة المحلية.
- **أحصنة طروادة (Trojans)**: وهي برامج تبدو عادية لكنها تحمل في جوانبها الخطر الغير متوقع بما تقدمه من ضرر خفي (بسيوني،2007).
- **برامج التجسس** : وهي برمجيات تقوم بجمع معلومات شخصية بدون معرفة الأفراد أو بدون إذن منهم، ثم تقوم بإرسال هذه المعلومات إلى طرف ثالث (اشخاص، أو شركات، أو خادمت Servers) وبطبيعة الحال فإن هذه المعلومات قد تكون حرجة وتسبب الخسائر أو تتعرض لسوء الاستخدام، ومن الأمثلة على هذا النوع من البرمجيات الخبيثة برامج الدعاية والبرمجيات المساعدة Adware و برمجيات التلوين Malware، وبرمجيات رخيصة الاستخدام Eualware وتختلف عن الديدان والفيروسات كونها لا تنسخ نفسها وتستغل برمجيات التجسس الثغرات الأمنية لنظم التشغيل وبرامج استعراض الانترنت لأغراض تجارية أو تخريبية أو بيع المعلومات لمؤسسات إعلانات أو شركات عن طريق سرقة المعلومات الشخصية للمستخدم، ومراقبة نشاطه أثناء تصفح شبكة الويب (بسيوني، 2007).

- **مسجلات ضربات المفاتيح** : وهي برمجيات صغيرة تقوم بتسجيل ضربات المفاتيح التي يقوم بها المستخدم وذلك سعياً لالتقاط كلمات المرور وتخزينها، أو معلومات خاصة كأرقام بطاقات الائتمان (الألفي وآخرون،2011).

ج- التنصت

- عرف التنصت بأنه قيام المهاجم أو المقتحم (hacker) بمراقبة ما يدور بالشبكة، وما يتم تبادلها فيها من رسائل، وذلك بهدف الحصول على معلومات يهتم بها الضحية بإبقائها في طي الكتمان أو من الأسرار الخاصة به (داوود،2004).
- ويرى أن التنصت لا يحدث إلا في حال تم استخدام الشبكات ذات البنية عامة الوصول، وغير المحمية وكوسيلة لمجابهته يتم بناء شبكات خاصة افتراضية أو شبكات تمرير أمن للبيانات وتشمل مراقبة الرسائل وإعادة ارسالها (King،2003).

د- التزوير

- ويسمى هذا الانتهاك إقحام المعلومات وتعديلها (Data Injection and Modification)، حيث يقوم من هاجم نظام المعلومات عبر الشبكة بتغيير أو تعديل البيانات ومن ثم إعادة إرسالها وهو بذلك قد يلجأ لاستخدام أساليب أخرى كالتنصت أو الاقتحام ولحل هذه الإشكالية يلجأ خبراء أمن المعلومات إلى المجموع الاختباري (Checksum) وهو عبارة عن رقم يتم احتسابه بناء على مجموعة من البيانات، ويستخدم للتأكد من سلامة البيانات المنقولة، بحيث يقوم الطرف المرسل باحتسابه قبل إرسال البيانات،

ويقوم الطرف المستقبل بالشيء نفسه والغرض من ذلك اكتشاف أي تغيير متعمد للبيانات قد قام به الشخص المهاجم (داوود، 2004).

هـ- قرصنة المعلومات أو التطفل:

يسمع الكثير عن ما يسمى بالهاكرز و نتساءل كيف يتم ذلك، في الحقيقة أنه مع انتشار برامج القرصنة ووجودها في الكثير من المواقع أصبح من الممكن اختراق أي جهاز حاسوب و بدون عناء ويعرف كلا من التطفل بأنه أي مجموعة فعاليات تحاول التدخل في سلامة وخصوصية وتوفر الموارد، ونذكر هنا ثلاثة أصناف من المتطفلين:(الحمامي والعاني، 2007).

- **المتنكر (Masquerader):** وهو فرد غير مخول باستخدام الحاسوب ويخترق السيطرة بالوصول للنظام للاطلاع على امتيازات المستفيدين القانونيين وهو على الدوام من خارج المؤسسة.
- **الفضولي (Misfeasor):** هو مستفيد مخول يصل إلى بيانات وملفات وبرامج أو موارد ليس مخول بالوصول إليها، أو هو مخول بالوصول لكنه يسيء الاستخدام من أجل مصلحته الشخصية، وهو بصورة عامة من داخل المؤسسة.

- **المستخدم السري (Clandestine User):** وهو مستخدم يسعى الى السيطرة على الإشراف للنظام يتم استخدامها من أجل تغيير التدقيق و سيطرة الوصول أو للتهرب من مجموعة التدقيق، وهو يمكن أن يكون من خارج النظام أو جزء منه، وبصورة عامة يطلق على المتطفل مصطلحات مختلفة مثل Hackerهاكر، أو كاسر الخصوصية Cracker وفي كل الأحوال فإن هدف المهاجم السيطرة على النظام ويستخدم المتطفل كلمات المرور للوصول إلى غايته في اقتحام النظام.

10- الهندسة الاجتماعية:

حسب كل من القحطاني والغنبر، (2009) و Pipkin، (2010) وهي استخدام المهاجم حيل نفسية كي يخدع بها مستخدمي الحاسب الالي ليتمكن من الوصول الى محتويات تلك الاجهزة من معلومات مخزنة، وتتعدد أساليب الهندسة الاجتماعية ومن أهمها:

أ- أسلوب الإقناع: وينقسم الى عدة طرق منها:

- **الإقناع المباشر:** في هذه الطريقة يتدرب المهاجم بالحجج المنطقية والبراهين لحفز الضحية على التفكير المنطقي والوصول لنتيجة يرغب بها المهاجم.

- **الإقناع غير المباشر:** يعتمد هنا المهاجم على الايحاءات النفسية وحث الضحية على قبول مبررات المهاجم دون التفكير المنطقي فيها وتحليلها من خلال اطلاق عبارات تستثير المستهدف نفسيا أو ببث مشاعر الخوف أو مشاعر الحماس في نفسه للعميل على تشتيت ذهنه وتشويش نظريته للأمر وبالتالي قدرته على التفكير المنطقي.

ب- **أسلوب انتحال الشخصية:** وتعني تقمص شخصية إنسان آخر سواء كان شخص حقيقي أو وهمي فمن الشخصيات التي يكثر انتحالها شخصية فني الحاسوب، شخصية المدير، شخصية عامل النظافة وشخصية السكرتيرة، ويستطيع منتحل الشخصية الوصول الى المعلومات التي يريدها عن طريق الخداع.

ج- **أساليب اخرى:** هناك العديد من الوسائل الأخرى في الهندسة الاجتماعية ويمكن استخدامها في أماكن تواجد المنظمات أو في فضاء الانترنت وعبر الوسائل الالكترونية فكثيرا من الناس تأتيهم رسائل الكترونية(إيميل) بتغيير حسابه أو مجرد الدخول لحسابه فإذا ما رد على هذه الرسالة ودخل لذلك الموقع الشبيه المنتحل لشخصية الموقع الاصلي فانه يكون قد أعطى بياناته السرية لأصحاب هذا الموقع البديل لذلك تعتبر الهندسية الاجتماعية من أسهل الطرق وأكثرها فعالية حيث أنها تتعامل مع العنصر البشري أي الجانب الأضعف لأمن المعلومات(القحطاني والغثير،2009).

11- المهددات الطبيعية والبيئية الخارجية لنظم المعلومات

هناك عدة مهددات، يذكر منها ما هو كثير الحدوث في بيئتنا الفلسطينية وخصوصاً في قطاع غزة حسب (الزهيري،2008).

أ- **الحرارة العالية:** فالحاسوب الشخصي شأنه شأن الأجهزة الكهربائية الأخرى، فيه الكثير من القطع التي تولد حرارة أثناء عملية التشغيل مما يؤدي إلى ارتفاع درجة الحرارة داخل الحاسوب بمعدلات أعلى من البيئة المحيطة له، لذا يتم تجهيز الحاسوب بمراوح داخلية تعمل مع بداية التشغيل، لغرض تقليل درجة الحرارة للمعدل المقبول، وارتفاع درجة الحرارة الخارجية إلى أكثر من المعدلات (16-33) درجة مئوية قد يؤدي إلى تضرر الحاسوب .

ب- **عوامل التآكل:** مثل الماء والأملاح التي تعتبر من المواد الخطرة على الحاسوب ويجب حماية الحاسوب من الأشياء التالية:

- انسكاب الماء أو أي سوائل أخرى.
 - فيضان المياه ودخول الماء إلى الحاسوب
 - نتيجة تراكم الأملاح بسبب تعرق جسم الإنسان
 - الترشيح الناتج عن تسرب المياه الرطبة إلى داخل الحاسوب
 - أكسدة نقاط الدارات وبالتالي تفقد وظيفتها في وصل الدارات مما يعطل الحاسوب.
- ج- **عوامل بيئية وخارجية** وهي دائمة الحدوث، وتراكمها يؤدي إلى مشاكل لأجهزة الحاسوب و مكونات نظم المعلومات بشكل عام وقد ذكر منها:
- **الغبار:** حيث يمكن ان يؤدي إلى تشكيل طبقة عازلة حرارياً وهذا يقلل من تبديد الحاسوب للحرارة الناتجة، أو تعطيل مزود الطاقة، أو تعطل الأقراص الصلبة ومحركات الاقراص المضغوطة.

- **المجال المغناطيسي:** في حال تعرض الحاسوب الشخصي إلى مجال مغناطيسي عالي، فإن المكونات الممغنطة فيه مثل القرص الصلب قد تتأثر، ويتم فقد المعلومات المخزنة عليها.
- **تذبذب الطاقة:** إذ تصنف المشاكل الناتجة عن تأثيرات مصدر الطاقة إلى:
- المشاكل الناتجة عن ازدياد الجهد وانخفاض الجهد (تذبذب التيار).
- المشاكل الناتجة عن غياب الجهد نهائياً.
- المشاكل الناتجة عن العبور، والعبور عبارة عن تغير طفيف في الطاقة لا يمكن أنه يكرر نفسه مرة أخرى ويأتي على شكل انخفاض في الجهد أو ارتفاع في الجهد فإذا امتلك العبور تردداً كافياً عطل مكثفات الحماية وعناصر أخرى لوحدة الإمداد بالطاقة كما أن الجهد يؤدي إلى نفس الأضرار وتعطيل رقائق الحاسوب المشاكل الناتجة عن عملية تفريغ الكهرباء الساكنة.

12- تهديدات الأفراد العاملين في نظم المعلومات:

يلعب الفرد دوراً أساسياً ومهماً في مجال أمن المعلومات وله تأثير فعال في أداء عمل الحواسيب بجانبه الإيجابي والسلبي، فهو عامل مؤثر في حماية المعلومات ولكن في الوقت نفسه فإنه عامل سلبي في مجال تخريب الأجهزة وسرقة المعلومات سواء لمصالح ذاتية أو لمصالح الغير، لذلك فإنه من متطلبات أمن الحواسيب تحديد مواصفات محددة للعاملين ووضع تعليمات واضحة لاختيارهم، كما يتطلب الأمر المراجعة الدورية للتدقيق في شخصية وسلوك الأفراد العاملين من وقت لآخر وربما يتم تغيير مواقع عملهم ومحاولة عدم احتكار المهام على موظفين محددين (الديراوي، 2014).

يعتمد أمن نظم المعلومات أولاً وأخيراً على أمانة الأفراد المتعاملين معه فلا يكفي التأكد من أخلاقيات الموظف وأهليته عند تعيينه بل يجب إن تستمر مراقبته لأن التغيير السلوكي متوقع في أي وقت كذلك يجب عدم الاعتماد على موظف واحد بأي حال من الأحوال و إن كان لابد من ذلك فيجب أن يشمل ذلك الموظف إشرافاً ومراقبة دقيقة وتوثيقاً دقيقاً لأعماله وأن يكون هناك تدريب لمساعدتهم، وعند انتهاء خدمات أي موظف يجب سحب صلاحيته قبل فترة كافية فهناك عدة حوادث انتقام من موظفين أنهيت خدماتهم (حاج علي، 2006).

13- من أهم تهديدات الأفراد العاملين في نظم المعلومات التالي: (الشبلي، 2009)

أ- **التصرفات الخاطئة:** من قبل المتعاملين يضم هذا النوع الأفعال والتصرفات غير المتعمدة والتي يتم أدائها بواسطة أفراد موثوق بهم داخل المنظمة ومرخص لهم التعامل مع أنظمة المعلومات حيث تؤدي أفعالهم إلى حدوث أخطاء ومشكلات عند تعاملهم مع هذه الأنظمة، ويعود ذلك إلى عدة عوامل منها قلة الخبرة و عدم التدريب الكافي للعمل في النظام ومن هذه الأفعال:

- إدخال بيانات خاطئة.

- عرض معلومات حساسة.
 - حذف البيانات أو تعديلها عن طريق الخطأ.
 - تخزين البيانات في مواقع غير صحيحة مثل سطح المكتب (Desktop).
- ب- **الأفعال المتعمدة:** تضم هذه المجموعة المهددات التي تهدف بصورة رئيسية إلى إلحاق الضرر بالمنشأة وأنظمة معلوماتها ومواردها وتضم الأنواع التالية:
- **أفعال التعدي المقصودة:** يمثل هذا النوع فئة واسعة من الأنشطة البشرية والالكترونية التي يمكن أن تؤثر سلباً على السرية وخصوصية المعلومات، عندما يصل أو يطلع أحد الأفراد غير المرخص لهم إلى معلومات تعمل المنظمة على حمايتها، يعتبر مثل هذا التصرف تعدي مقصود ويعتبر مرتكبيه مثالا لمجرمين هذه التصرفات المقصودة.
 - **أفعال الابتزاز المقصودة:** يمثل هذا النوع من الأفعال المتعمدة مهددا للسرية عن طريق استخدام المعلومات كوسيلة للضغط على المنشأة أو ابتزازها من أجل تحقيق غرض معين خاص بالجاني، مثل أن يقوم شخص بالحصول على معلومات حساسة جدا عن المنظمة، ثم يهدد بإفشاء هذه المعلومات إذا لم يدفع له مبلغ معين.
 - **أفعال التخريب المقصودة:** ينشأ هذا النوع من المهددات من وجود فرد أو عدة أفراد يريدون تخريب أو تدمير نظام حاسوب أو عدد من الأفعال الضارة بأصول المنشأة المعلوماتية وسمعتها، مثل تعريض موقع الويب للتخريب وإلحاق الضرر به ومثل ذلك الفعل يؤدي إلى التأثير على صورة المنشأة وفقدان الكثير من أرباحها وعملياتها لفقدان الثقة فيها من قبل زبائنها.
 - **أفعال السرقة المقصودة:** يمثل هذا النوع من الأفعال تهديدا كبيرا للمنظمة، حيث تتعرض مكونات نظم المعلومات للسرقة، وربما يكون ما يتعرض للسرقة مكون مادي مثل تغيير في ذاكرة الحاسوب أو المعالج وقد تكون وثائق الكترونية مثل برامج أو بيانات، ويمكن التحكم في السرقة المادية بسهولة مثل أحكام إغلاق الأبواب واستخدام أجهزة التنبيه ولكن يصعب التحكم في السرقة الالكترونية.
- حيث يؤدي عدم وجود سياسات واضحة لاستخدام نظام المعلومات إلى مشكلات أمن ضخمة يتعرض لها النظام، كما في حالة أعمال الصيانة والسلامة، وعند نقص الأفراد المؤهلين، أو بسبب تغير ودوران العمالة، أو إدخال تكنولوجيا متقدمة تتطلب مهارات جديدة، أو إبطاء العمل أو توقفه وعندما لا توجد سياسة أمن معلومات للمنظمة تتصل بإعداد وحفظ نسخ إضافية مساندة لملفات المعلومات والبرمجيات التي تمتلكها، فإن المنظمة سوف تتحمل نفقات وخسائر متمثلة بالوقت والجهد والمال لإعادة إنشائها من جديد.

ومن الملاحظ أن كثيرا من المؤسسات أو المنظمات السياسية والاقتصادية والاجتماعية القائمة حالياً وخاصة في المجتمعات النامية لم تجاري حتى الآن التطور والنمو التكنولوجي المرتبط باستخدام نظم

المعلومات و تأمينها، فلا يزال يوجد قصور واضح ونقص كبير في الكادر التقني وعدم الأخذ بالمعايير الدولية واستخدام التشفير الخاص بالمزولة الجيدة، إلى جانب قصور الإرشاد والتوعية بالحقوق والالتزامات القانونية، مما يزيد في النفقات ويسبب تأخير الأعمال وعدم تكامل البيانات، والسماح باستمرار الوضع الراهن يحد من النمو المستقبلي ويؤخر الالتحاق بعصر المعلومات والمعرفة المستهدف.

14- متطلبات تحقيق بيئة معلوماتية آمنة:

لكي نصل إلى بيئة معلوماتية آمنة يلزم تحقيق عناصر الأمن التالية:

أ- التحقق من الشخصية (Authentication Trust).

ب- الترخيص بالاستخدام (Authorization).

ج- الخصوصية وسرية المعلومات (privacy and confidentiality).

د- صحة وسلامة البيانات (Integrity).

هـ- الثقة في المعلومات (Trust).

وتختلف درجة الأمان المطلوبة في نظم المعلومات تبعاً لأهمية المعلومات المطلوب تأمينها، ومدى تعرض هذه المعلومات للخطر، ومدى أهمية هذه المعلومات ومدى الضرر الذي يخشى من وقوعه في حالة فقدان هذه العناصر (داوود، 2004).

15- سياسات أمن وحماية نظم المعلومات

هي تطبيق وسائل تقنية و إجراءات إدارية لحماية مصادر المعلومات (المادية، البرمجية، البيانات) بهدف الحفاظ على نظم المعلومات وأصول المنظمة بشكل عام وضمان خصوصية المؤسسة فإن السياسة الأمنية تنبثق من قواعد وتوجيهات تضعها إدارة المنظمة وفق الثقافة العامة في المنظمة، توضح كيفية قيام الأشخاص بأعمالهم المتعلقة بنظم المعلومات بما يضمن تحقيق الغايات الأمنية (السرية، السلامة، لتوفر) وقوة السياسات الأمنية تزداد بازدياد مستوى المخاطر التي تتعرض لها المؤسسة (الدفن، 2013).

16- مراحل تحقيق السياسة الأمنية في المنظمات وهي كالتالي: (طلبة وآخرون، 1997)

أ- **مرحلة التقييم:** ان تقييم المخاطر الممكنة في عمل المؤسسة أمر ضروري وذلك من خلال التقاء العاملين ومعرفة الوضع الأمني والأخذ بتوصياتهم وارشاداتهم ووضعها بعين الاعتبار.

ب- **مرحلة التصميم:** ان استخدام أحدث تقنيات الحماية الأمنية كالجدران النارية وأنظمة كشف التطفل لا تحقق الحماية الكاملة، وخاصة في حال عدم تحديثها باستمرار، لذلك لابد من اعتماد هيكل أمني قوي أثناء تصميم البنية الأساسية للأمن المعلوماتي للمؤسسة.

ج- **مرحلة التنفيذ:** يتم تركيب كل الضوابط التقنية كالجدران النارية وأنظمة كشف التطفل وغيرها.

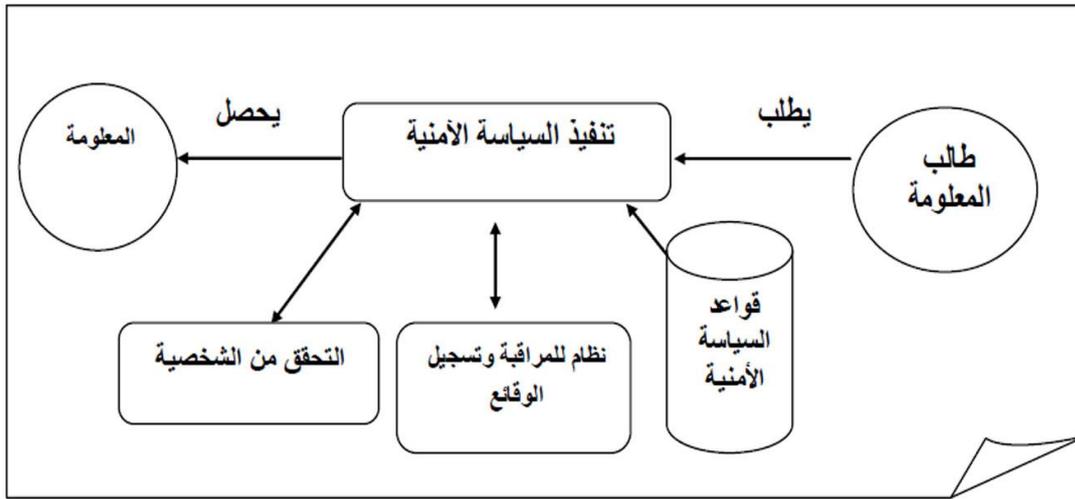
د- **مرحلة المراقبة:** وهي عملية مراقبة جميع التقنيات والإجراءات الأمنية التي تم وضعها في المنشأة للتأكد من استمرارية عملها على الوجه المطلوب وإصلاح الأعطاب حال التعرض لها واستمرار تحديثها عند توفر تحديثات جديدة.

17- متطلبات السياسة الأمنية:

- أ- ويرى (داوود، 2004) أن متطلبات السياسة الأمنية للمؤسسة يجب أن تحقق التالي:
 - ب- أن تكون تكلفتها معقولة أو مناسبة.
 - ج- أن تلبى المتطلبات القانونية في بيئة المؤسسة.
 - د- أن تتوافق مع أسلوب أداء الموظفين لأعمالهم وتعاملهم مع العالم الخارجي.
 - هـ- أن تراعي العوامل الإجرائية ولذلك ففي أحيان كثيرة يتم التضحية ببعض المتطلبات الأمنية اليسيرة في مقابل تيسير سير العمل في المؤسسة.
 - و- أن تكون القيود معقولة بحيث لا تمنع المستفيدين من استخدام أجهزة الحاسب لديهم بشكل يخدم المؤسسة بطريقة غير مباشرة.
- ولما كانت السياسة الأمنية المكتوبة للمؤسسة موجهة بالدرجة الأولى لمستخدمي نظم المعلومات بما فيهم الإدارة العليا كي يسترشد بها كل فرد عند اتخاذه لقرارات العمل، فإن وثيقة السياسة الأمنية الناجحة يجب أن تتسم بالصفات التالية:
 - أ- **استخدام لغة بسيطة:** حيث ان المستخدمين في المؤسسة ليسوا كلهم من خبراء أمن المعلومات، ومن ثم فلا بد أن تكون اللغة المكتوبة بها السياسة الأمنية لغة بسيطة لا تحتوي على الكثير من المفردات، وأن يكون هناك شرح واضح لكل مفردة.
 - ب- **الوضوح الكامل:** يجب أن تكون السياسة الأمنية واضحة ومفهومة، وأن تكون مجموعة القيود والإجراءات والقواعد التي تحتويها مبررة ومقنعة، حتى يتبعها الجميع عن اقتناع.
 - ج- **تحديد مسؤوليات كل شخص:** يجب أن تحدد السياسة الأمنية بكل وضوح المسؤوليات والواجبات الملقاة على عاتق كل موظف وكل مسئول وكل مستفيد، فلا يجب أن تركز على مسؤولي أمن المعلومات، فإن لك سيعطي انطباعاً بأن هناك من يتولى مسؤولية الأمن، وأن مستخدم نظم المعلومات هو دور هامشي.
 - د- **سلطة فرض السياسة:** فرض تنفيذ السياسة الأمنية وليس فقط كتابتها أو توزيعها، فيجب أن تضمن وثيقة السياسة الأمنية تحديد من لديهم صلاحية حرمان المستفيد من الخدمة عند المخالفة، وتحديد من لديهم صلاحية إيقاف بعض الخدمات المقدمة إذا كانت تؤثر على أداء الشبكة أو أمن المعلومات فيها وإتاحة المجال للحالات الاستثنائية والخاصة لأنه لا توجد سياسة أمنية تغطي

احتمالات الحاضر والمستقبل معاً، فيجب تحديد أسلوب تعديلها للسماح بالاستثناءات، عندما تظهر حالات خاصة تستدعي ذلك.

هـ- إتاحة مجال للمراجعة: لا بد من إتاحة المجال لمراجعة السياسة الأمنية وتقيحها عبر الزمن، كظهور مستجدات جديدة، وتقنيات جديدة (داوود، 2004).



شكل (4) يوضح تنفيذ السياسة الأمنية
المصدر: (داوود، 2004)

18- وسائل حماية نظم المعلومات:

تتعدد أوجه الحفاظ على أمن نظم المعلومات وتختلف أشكالها ومنفذيها، كما أسلفت بذكر العديد من الصور والتوجهات ولا بد فهم أن استراتيجية حماية نظم المعلومات تشكل منظومة متكاملة وبالطبع لا غنى فيها عن استخدام الطرق البرمجية أيضاً، ويأتي على أجندة هذه الوسائل ذكر استخدام تقنيات التشفير، وجدان الحماية Firewall، وبرمجيات مكافحة الفيروسات، ونظم منع الاختراقات واكتشافها (الذنف، 2013).

أ- التشفير: تتعدد التهديدات والمخاوف من جرائم محدقة بنظم المعلومات مما استدعى الحاجة إلى خصوصية المعلومات وحماية البيانات السرية ويمكن للتشفير أن يعطي درجة عالية من الأمن بأقل كلفة، وتستمر عمليات تطوير تقنيات جديدة في مجال التشفير بحيث تعطي مستويات أعلى من الأمن عند تطبيقها على نظام المعلومات، وفي ظل التطور المتسارع للحاسوب وشبكات الاتصال أصبحت الحاجة ملحة لطرق تشفير قوية، لأن زيادة سرعة الكمبيوتر من مبررات ذلك والتي تعني تقصير الوقت الذي يحتاجه الكمبيوتر لكسر أو كشف مفتاح تشفير معين.

ب- جدار الحماية: في العصور القديمة كانت تبنى القلاع والحصون للدفاع عن المدن ضد المهاجمين، بطريقة مشابهة ولنفس الهدف صممت الجدران النارية بحيث أن رماة الدفاع من الداخل يستطيعون أن يطلقوا النار إلى الخارج من فتحات بجدران الحصن وهذه الفتحات لا تمكن الغزاة من إرسال نيرانهم إلى الداخل (يحياوي،2011).

وجدار الحماية هو أداة تحجز مرور البيانات بين الشبكة الداخلية المحمية والشبكة الخارجية التي نخشى منها والهدف منه هو حجز المستخدم في حيز سياسة أمنية معينة، وهذه السياسة قد تكون مثلا منع أي دخول من الخارج مع السماح بالمرور من الداخل إلى الخارج. ويعتبر وضع السياسة الأمنية السليمة التي تلبي احتياجات المنظمة هو أحد التحديات الحقيقية التي تواجه المنظمة عندما تقرر حماية شبكتها عن طريق جدار الحماية وهناك عدة أنواع من الجدران النارية، يبين الجدول التالي أهمها مع المقارنة (داوود، 2000).

ج- أدوات منع وكشف الاختراقات : تضاف أدوات صد أو منع الاختراقات إلى مستويات الحماية التي يجب توفيرها للنظم، وتعتبر هذه الإضافات بمثابة حماية مبكرة للنظام ولكن اذا تمكن مهاجم أو برنامج محدد من إحداث خلل بالنظام فيجب استخدام أدوات الكشف عن الاختراقات وأن يتم فحص هذه الوسائل من فترة لفترة حتى يتمكن النظام من العمل بفعالية، كما أنها تفيد مسؤولي النظم في توظيف التقارير التي تنتجها النظم أليا في وضع احصائيات محددة ووضع تصورات حول أنشطة وأمن النظام وتختلف عن الجدران النارية بأنها تحتاج إدارة ومتابعة أكبر من قبل مراقبي نظم المعلومات (Farmer,2006).

د- برمجيات مكافحة الفيروسات: وتتواجد في أسواق البرمجيات الجاهزة العديد من البرمجيات المضادة للفيروسات، ويجب معرفة أن هذه البرمجيات تفقد قيمتها في ظل عدم وجود تحديثات مستمرة Updating ، للحصول على قاعدة بيانات جديدة حول الفيروسات التي لا توقف عن التمحوّر الظهور بأسماء و أشكال تهديد مختلفة على مدار الوقت، ويضيف الباحث إن اهم ما يعيب أدوات الحماية البرمجية عموماً عن غيرها من أدوات ووسائل حماية نظم المعلومات هو كونها الأكثر التصاقا بالعامل الزمني، أي أن استخدام هذه الأدوات دون الالتفات للتحديثات ومراعاة أن تبقى دائما محدثة ومتطورة يعني أنها ستكون دون جدوى وفعالية ولن تحقق المستوى الأمني المطلوب (الدفن،2013).

خلاصة المبحث الثاني:

استعرض الباحث في هذا المبحث تعريف أمن المعلومات فهو البحث عن سبل توفير الحماية للمعلومات من المخاطر، ثم تحدث عن الصفات المميزة للمعلومات والتي يجب حمايتها لقيمتها كأصول للمنظمة ومنها: الدقة والخصوصية والإتاحة التي قد تهددها من خلال استخدام الأدوات المختلفة واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان حماية المعلومات من الأخطار الداخلية والخارجية، والسيطرة على تلك المخاطر لنجاح تأمين المعلومات ووضع السبل الكفيلة بحيازتها وتوفير الحماية لها، ثم تحدث عن تكنولوجيا المعلومات والفرق بينها وبين نظم المعلومات فهي جزء من نظم المعلومات ووسيلة من الوسائل ثم تطرق الى أنواع نظم المعلومات حسب المستويات ومن منظور الغايات وأسباب نشوء نظم المعلومات ثم تحدث عن مراحل تطور الأمن المعلوماتي من أمن الحواسيب إلى أمن البيانات ثم أمن المعلومات، ثم تطرق الباحث الى مكونات نظام أمن المعلومات الأساسية وخصائص هذه النظم وشبكات المعلومات الحديثة المرتبطة معها وكان من الضروري التطرق الى الغرض العام من تحقيق أمن نظم المعلومات والرقابة عليها، وتم التطرق الى المخاطر التي قد يتعرض لها أمن المعلومات سواء كانت مخاطر داخلية أو خارجية ومن هذه المخاطر الأخطاء البشرية سواء المتعمدة أو غير المتعمدة ومهددات نقص التدريب والتوعية والمخاطر البيئية كالزلازل والبراكين والحرائق والفيضانات والجرائم المحوسبة كسرقة المعلومات والفيروسات والاختراقات و التطفل، ثم استعرض الباحث المشاكل المعاصرة التي تواجه أمن أنظمة المعلومات كالفيروسات وقرصنة المعلومات والهندسة الاجتماعية وبعض المخاطر التي تهدد أمن المعلومات وسياسات حماية المحتوى ، ثم تكلم عن متطلبات بيئة معلوماتية آمنة ووسائل حماية نظم المعلومات وعن العناصر الأساسية لنظام أمن المعلومات ثم تحدث عن سياسة أمن المعلومات و عن خصائص سياسة أمن المعلومات وعن النقاط التي يجب أن تظهر في سياسة أمن المعلومات ومكوناتها والمعايير والإجراءات واطار العمل والممارسات وتطبيق الحماية.

المبحث الثالث: علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات:

المقدمة

اجتهد المختصون في مجال المعلومات والمنظمات لوضع أطر وضوابط أخلاقية تحكم التعامل مع المعلومات وقد قمنا بجمع بعض هذه القيم والأطر الواجب اتباعها في التعامل مع قيم المعلومات برغم من التغير الدائم للمجتمع المعلوماتي إلا أن القيم لا تتغير فهي ثابتة.

أولاً: قيم المعلومات وهي: (جامع، 2007).

1. احترام الأمانة العلمية : خاصة من الطرف المستفيد من المعلومات واحترام ضوابط الأمانة العلمية وعدم التعدي على بعض الحدود خاصة وقد تفتت ظاهرة سرقة البحوث العلمية حتى على المستوى الأكاديمي.

2. احترام الملكية الفكرية : اعتبار أن من قيمة المعلومات ضمان حقوق أصحابها مما يساعد على توفير المناخ للإبداع والمعرفة (جامع، 2007).

3. تتضاعف القدرات الحاسوبية كل (18) شهر وتؤدي الى اعتماد أكثر من قبل المنظمات على النظم الحاسوبية في عملياتها المهمة والحساسة.

4. انخفاض متواصل وسريع في تكاليف تخزين البيانات وتؤدي الى اعتماد أكثر تمكين المنظمات من الاحتفاظ بقواعد بيانات تفصيلية عن الأفراد.

5. تقدم وتطور في مناجم وتحليل البيانات تؤدي الى اعتماد تمكين المنظمات من تحليل كميات هائلة من بيانات الأفراد وتطوير معلومات أوضح عن سلوكهم.

6. تقدم الميزات في الشبكات والإنترنت تؤدي الى اعتماد تمكين المنظمات من نسخ بيانات من موقع الى آخر والوصول الى بيانات من مواقع بعيدة بسهولة (الصوفاني، 2012).

ثانياً: أخلاقيات الحاسوب

1- أخلاقيات الحاسوب ترتبط بالالتزام الأخلاقي بالقيم ومبادئ وأعراف وتقاليده أخلاقيات المهنة في التعامل مع موارد الحاسوب ونظم المعلومات والاتصالات ومن ذلك حقوق الملكية الفكرية Intellectual Property لمنع الاستخدام والاستنساخ غير المشروع.

2- ترتبط إشكالية أخلاقيات الحاسوب بالخصوصية الجماعية والشخصية.

3- البرامج الماكرة : تطلق على التهديدات عن طريق برامج الفيروسات وبرامج التجسس.

4- الفيروس: هو برنامج يتم تطويره لمهاجمة البرامج وملفات البيانات بهدف التخريب.

5- التجسس: هو برنامج يقوم تخزينه في جهاز المستخدم لمراقبة كل شيء يقوم به مثل البرامج الإضافية والتجسس (Spyware and Adware) وهي برامج تأتي مع البرامج التي يتم تنزيلها من

الانترنت بشكل ظاهر أو مخفي للتقريب عن البيانات المخزنة في الجهاز أو استخدام القرص الصلب لمعالجة بعض المهام (هادي،2006).

ثالثاً: الثقافة

ترتبط بتفسير بيئة الأعمال وتتعلق بأخلاقيات المنظمة تجاه المجتمع، حيث لإدارة المنظمة دوراً رئيسياً تؤديه في حفظ ثقافة المنظمة المتفقة مع ثقافة مجتمعها، ومن أمثلة الثقافات الناجحة في إدارة أمن المعلومات التي يمكن تتبعها في مجالين رئيسيين: (الاستخبارات، الأمن والدفاع) وتشتمل الأوجه الثقافية ذات الطبيعة الحرجة في إدارة نظام أمن المعلومات الناجح علي التالي :

1. المساندة والالتزام الكامل تجاه أمن المعلومات من قبل الإدارة العليا بالمنظمة.

2. العمليات الموثقة والمساندة بواسطة المراجعات المستمرة

3. السياسة الموثقة والموصلة بوضوح لكل العاملين.

4. الاختبارات والمراجعات العادية الدورية.

5. توافق عمليات المراجعة المستمرة.

6. الانضباط التنظيمي القوي.

قد يتأثر نظام المعلومات من الإهمال المباشر في الأماكن المخصصة له، أو غير المباشر في نقاط الربط الجوهرية خارج المنظمة كما في إمداد الكهرباء أو قنوات الاتصال عن بعد، و يساهم البشر وما ينشئونه من مؤسسات مختلفة اقتصادية، سياسية أو اجتماعية في قصور قيمتها وأدائها مما ينجم عنه مشكلات أمنية أيضا وقد يؤدي التنوع الكبير لمستخدمي نظام المعلومات والمتعاملين معه (العاملون، المستشارون، العملاء، المنافسون والجمهور العام) فيما يتعلق بتوعيتهم وتدريبهم واهتماماتهم المختلفة في ظهور صعوبات خاصة بأمن المعلومات ونظمها فإن نقص التدريب والتوعية الملائمة لأمن المعلومات تسهم في الجهل باستخدام نظم المعلومات المناسبة وبدون تنظيم دورات تدريب ملائمة، قد يجهل كثير من العاملين والمستخدمين بالأضرار الناجمة من سوء استخدام نظم المعلومات، وقد لا يستخدمون أي مقاييس أمن حتى البدائية منها ، مما قد يؤدي إلي مزاولات تسيئ لأمن المعلومات (هادي،2006).

رابعاً: مفاهيم أساسية تؤثر في الجوانب الأخلاقية (الصوفاني،2012)

1- إمكانية التعرض للمسائلة: قبول الالتزامات لكل قرار يتخذه الانسان في حياته الخاصة والمهنية.

2- المسؤولية القانونية: تسمح للأفراد بالحصول على تعويض عن الضرر الناتج عن قرار فرد ما.

3- اجراءات مطلوبة أو مستحقة: القدرة على الاستئناف لدى السلطات الأعلى.

4- المسؤولية والمحاسبة: تقييم مستوى الفرد ومحاسبته عن القرار.

خامساً: هناك خمسة أبعاد أخلاقية مهمة : (الصوفاني،2012)

1- حقوق المعلومات: أي الحقوق التي يمتلكها الأفراد والمنظمات بما له علاقة بالمعلومات التي تخص أفراد آخرين.

2- حقوق الملكية: حماية الملكية الفردية التقليدية في ظل المجتمع الرقمي.

3- المسؤولية والسيطرة: محاسبة ما يقع من تجاوز وأذى الأفراد بمعلوماتهم أو حقوقهم.

4- نوعية وجودة النظم: وهي النظم التي ينبغي أن تؤمن لحماية أمن المجتمع.

5- نوعية وجودة الحياة: القيم الثقافية والممارسات الواجب حمايتها من التجاوزات في المجتمع.

• جاء في مادة أخلاقيات الحاسوب (الزريقي،2013)

حيث تم تصنيف الجرائم الحاسوبية(حسب التنفيذ الى: فردي- فردي، فردي- جماعي، جماعي- فردي، جماعية- جماعية) وتم تصنيف الجرائم الحاسوبية: (حسب نوع الجريمة، حسب الأهداف، حسب الدوافع) وقد أسرد الأخطاء التي يرتكبها الأفراد حق أنفسهم وفي حق غيرهم وأضرارها من ممارسات غير أخلاقية.

سادساً: أهم الأخلاقيات التي يجب أن يلتزم بها العاملين بجامعات قطاع غزة:

1. عدم القيام بأي عمل ينافي تعاليم ومبادئ الدين الإسلامي.

2. عدم استخدام أجهزة الحاسوب والخدمات التكنولوجية (الانترنت -البرامج -الخ) في القيام بانتهاك حقوق وخصوصيات الآخرين والإساءة إليهم بأي شكل من الأشكال.

3. الحرص على سلامة الأجهزة والبرامج المتاحة في بعض الأماكن مثل الجامعات والمكتبات والمدارس وأماكن العمل.

4. عدم الدعوة إلى العنصرية ونشر الفتن و التعصب لطائفة معينة والتجني على الآخرين للونهم أو عرقهم أو دينهم من خلال الخدمات المتاحة على الانترنت.

أ- جاء في دورة الأخلاقيات (عبد العظيم،2012) مقتبسة من كتاب (Computer Ethics) للمؤلف Deborah G. Johnson حيث ركز على:

• عدم استخدام الحاسب الآلي لإيذاء الغير.

• لا تتدخل في عمل الآخرين وملفاتهم.

• لا تستخدم الحاسب الآلي للسرقة.

• لا تستخدم الحاسب الآلي في شهادة الزور.

• لا تستخدم برمجيات و أجهزة الآخرين دون إذن منهم.

ب- القواعد الأخلاقية الخمس التي تساعدنا على الالتزام بما هو صحيح والابتعاد عما هو خطأ:

• القاعدة الذهبية: "عامل الناس بمثل ما تحب ان يعاملوك.

- لمبادئ: مثال ذلك المبادئ التي علمنا رسولنا الكريم عليه الصلاة والسلام إياها من غشنا فليس منا.
 - المنفعة العامة: لا بد أن تعلم أنك إن سرقت أو غششت فأنت تقوم بإيذاء شخص ليس له أي ذنب.
 - الإعلان: الخطأ هو ما لا تستطيع الإفصاح به أمام الناس فأحرص على أن تكون بعيدا عن الخطأ.
 - التعميم: ماذا لو قمت بتعميم الخطأ الذي ارتكبته؟
- ج- جاء في ميثاق أخلاقيات وآداب العمل الجامعي والبحث العلمي (جامعة حلوان)، ولما كانت الجامعة معنية أساساً ببناء البشر وتحسين ظروف الانسان، فهي في المقام الأول منظمة أخلاقية، تعنى بالبناء العلمي والخلقي للطلاب، وعليها بالتالي أن تحرص على تنمية بيئة أخلاقية في التنظيم وإلا عجزت عن النهوض برسالتها، وقد ركز على الفوائد المترتبة على الالتزام الأخلاقي في الجامعة وعددها وأسرد مصادر المبادئ الأخلاقية وركز على المسؤوليات الأخلاقية لعميد الكلية فيما يلي :
- أسلوب القيادة الذي يتبعه في إدارة الكلية أو الجامعة.
 - تنمية قيم العدل والمساواة وتكافؤ الفرص تنمية ثقافة التنافس الشريف.
 - تطبيق سياسة الموارد البشرية الملائمة للقيم والأخلاق.
 - نشر الثقافة الخلقية وتأكيد الالتزام بأخلاقيات المهنة.
 - ضبط عمليات التقييم ومحاربة عوامل الفساد.
 - تنمية قيم الانضباط والالتزام واحترام الوقت.
 - خلق المناخ العلمي والنفسي.
 - تهيئة مناخ العمل في فرق.

خلاصة المبحث الثالث

تحدث الباحث عن علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات من خلال ابراز أخلاقيات الحاسوب اللازمة للعاملين في نظم المعلومات والتحدث عن ثقافة المنظمة وعلاقتها بالمجتمع المحيط بها وتأثيرها بأخلاقيات مكتسبة من خلال هذا المجتمع، وابرار مفاهيم كثيرة تؤثر في الجوانب الأخلاقية ثم التطرق الى أبعاد أخلاقية مهمة للعاملين في نظم المعلومات التي أصبحت ضرورية من خلال تضاعف القدرات الحاسوبية وانخفاض تكاليف وسرعة تخزين البيانات وتقدم مزايا الشبكات والإنترنت والتي أدت الى الاعتماد بشكل أكبر على نظم المعلومات وأهم الأخلاقيات التي يجب الالتزام بها من قبل العاملين وعدد القواعد الأخلاقية الخمس التي تساعدنا على الالتزام بما هو صحيح والابتعاد عن الخطأ.

المبحث الرابع: جامعات قطاع غزة (الجامعات الكبرى في قطاع غزة)

المقدمة

الجامعات هي مؤسسات تعمل على تقديم خدمات التعليم العالي، لتلبية احتياجات المجتمع، وهي كذلك مبتغى للشعوب الناهضة لتحقيق أمانها وأهدافها وبانت البوابة الرئيسية التي تنفذ منه المجتمعات المعاصرة إلى جسر التقدم والرقي الذي يوصل إلى أعلى وأسمى مراتب العزة والكرامة إلى أرض خصبة بالعلم والتكنولوجيا التي تسود عالم اليوم، ولذلك فإن فهم ومعرفة المتغيرات التنظيمية التي تؤثر عليها بما فيها ثقافة ومناخ وقيادة وإمكانات الجامعة قد يساعدها في تحقيق أهدافها، ولم تعد الجامعة مستقلة عن البيئة المحيطة بل هي مؤسسة مجتمعية تؤثر وتتأثر بظروفه السياسية والاقتصادية والاجتماعية وتعكس ما يعيشه المجتمع من تطورات، حيث يوفر التعليم العالي في قطاع غزة في الجامعات والكليات، ويكون لكل جامعة من الجامعات هيكلية إدارية خاصة بها، وتعد وزارة التعليم العالي المشرف على أنشطة مؤسسات التعليم العالي، وتنسيقها في إطار السياسات الوطنية، إن تحسين أداء المنظمات أو المؤسسات الحديثة بما فيها الجامعات يشكل اهتمامًا عالميًا في جميع دول العالم يضاف إلى ذلك أن قدرة أي مجتمع على إدارة مؤسساته وبرامجه الحيوية ليس فقط بفاعلية وكفاءة وإنما بعدالة وابتكار ومن أهم الخصائص التي تميز أي مجتمع عن غيره من المجتمعات (الخطيب، 2001).

لم يعد تطوير التعليم الجامعي مجرد خيار يمكن تجاوزه، بل أصبح ضرورة حتمية في ظل الانفجار المعرفي، والسكاني، والثورة التكنولوجية التي جعلت من العالم قرية صغيرة لا مكان فيها لمن لا يتجاوب مع هذه التطورات (النصير، 2009).

تقدمت البلدان العربية بخطوات واسعة في التعليم الجامعي والعالي منذ منتصف القرن العشرين، وعلى الرغم من الإنجازات التي تحققت في مجال التوسع الكمي في التعليم الجامعي والعالي في البلدان العربية منذ ذلك الوقت فإن الوضع العام للتعليم الجامعي والعالي مازال متواضعا مقارنة بإنجازات دول أخرى (العايدي، 2005).

لقد تعرض التعليم الجامعي في كثير من المجتمعات لمحاولة إصلاح وتطوير، وقد تناولت معظم جوانبه وذلك للعمل على تحسين وظائفه وربطه بالمجتمع إلا أن هناك العديد من المعوقات إلى تقف حائلا أمام التعليم الجامعي في القيام بمسئوليته ومنها زيادة الطلب على التعليم الجامعي، وقلة الموارد المالية التوسع في التعليم العالي وتجديده، مستوى الجودة سواء في النواحي الإدارية أو الأكاديمية والذي له أكبر الأثر على مستوى الخريج ورفع كفاءته فالجامعات حاليًا في جميع بلاد العالم تسعى إلى التجديد والتطوير والتحديث بسبب تعدد المؤثرات وتنوعها في البيئة المحيطة، وتأخذ الجامعات بآليات متنوعة ومتعددة لتحقيق هذا التحول.

ولما كانت الجامعة معنية أساساً ببناء البشر وتحسين ظروف الانسان، فهي في المقام الأول منظمة أخلاقية، تعنى بالبناء العلمي والخلقي للطالب، وعليها بالتالي أن تحرص على تنمية بيئة أخلاقية في التنظيم وإلا عجزت عن النهوض برسالتها، فلا انفصال بين تحقيق رسالة الجامعة وبين التزامها بالأخلاق، ولا يتصور منطقياً الزعم بأن الجامعة نجحت في تخريج الكوادر واجراء البحوث في حين أن سلوكياتها وسلوكيات أعضائها غير منسجمة مع الأخلاق لذلك فمن الضروري ايضاً أن تعرف على مواصفات البيئة الأخلاقية في الجامعة ومن هذه المواصفات الوعى الخلقى وتحمل الأساتذة لمسئولياتهم الأخلاقية.

ولما كانت الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعمل في صناعة التعليم العالي وفي نفس البيئة فإن المتغيرات التنظيمية لهذه الجامعات ليست مختلفة تماماً وليست متشابهة تماماً، لذا جاءت هذه الدراسة دراسة العلاقة بين أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وقد اقتصرت الدراسة على ثلاث جامعات وهي الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر وجامعة الأقصى.

• الجامعات محل الدراسة:

طبقت هذه الدراسة في قطاع غزة على كل من (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى) وتم استثناء جامعة القدس المفتوحة حيث أن مراكز اتخاذ القرار بها موجود بالضفة الغربية، وفيما يلي استعراض لهذه الجامعات من خلال تقديم نبذة مختصرة عن كل جامعة من الجامعات محل الدراسة.

أولاً: الجامعة الإسلامية: الجامعة الإسلامية بغزة مؤسسة أكاديمية مستقلة من مؤسسات التعليم العالي، تعمل بإشراف وزارة التربية والتعليم العالي، وهي عضو في: اتحاد الجامعات العربية، ورابطة الجامعات الإسلامية، ورابطة جامعات البحر الأبيض المتوسط، والاتحاد الدولي للجامعات، وترتبطها علاقات تعاون بالكثير من الجامعات العربية والأجنبية، فقد نشأت الجامعة الإسلامية بغزة سنة (1978) انبثاقاً عن معهد فلسطين الديني (الأزهر) الذي أنشئ عام (1945)، حيث بدأت الجامعة الإسلامية بثلاث كليات هي: كلية الشريعة، وكلية أصول الدين، وكلية اللغة العربية وتوفر الجامعة لطلبتها جواً أكاديمياً ملتزماً بالقيم الإسلامية ومراعياً لظروف الشعب الفلسطيني وتقاليد، وتضع كل الإمكانيات المتاحة لخدمة العملية التعليمية، وتهتم بالجانب التطبيقي كاهتمامها بالجانب النظري، كما وتهتم بتوظيف وسائل التكنولوجيا المتوفرة في خدمة العملية التعليمية الجامعة عدد من المجالس والهيئات التأسيسية الإدارية التي تدعم مسيرتها وترعى شئونها وأهمها: (هيئة المشرفين، مجلس الأمناء، مجلس الجامعة) فالجامعة الإسلامية مؤسسة أكاديمية تسعى للنهوض بالمستوى العلمي والثقافي والحضاري، وتعمل على مواكبة الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي، على جانب التطور التكنولوجي، وتشجع البحث العلمي

وتساهم في خدمة المجتمع وبنائه في إطار من القيم والتعاليم الإسلامية ومن أهداف الجامعة الإسلامية:

1. توفير خدمة التعليم العالي لأبناء قطاع غزة خاصة والشعب الفلسطيني عامة.
 2. مواكبة التقدم العلمي في مختلف مناحي الحياة.
 3. تقوية العلاقات العلمية والثقافية مع الجامعات.
 4. خدمة المجتمع الفلسطيني من خلال تقديم خريجين مناسبين لاحتياجات المجتمع.
- تواكب الجامعة الحضارة العالمية والعطاء الإنساني والإنجازات العلمية والتكنولوجية، ومن أجل ذلك تسعى بشكل دائم لتحديث مناهجها لمواكبة التطور العلمي الذي تشهده حقول المعرفة في كل مكان من العالم، وللجامعة الإسلامية ثقافة تدعو إلى الإبداع والتطوير والتنمية، الأخذ بسبل التقدم العالمية، وتعنى الجامعة الإسلامية باللغة العربية الفصحى، وتوظف استخدامهما في الميادين العلمية، وتستخدم اللغة الإنجليزية في تدريس بعض التخصصات ، وتهتم الجامعة بالتعاون وتبادل الخبرات والأساتذة المتخصصين مع الجامعات الفلسطينية والعربية والإسلامية والعالمية في مختلف مجالات العلوم التكنولوجية، وللجامعة علاقات وطيدة تربطها بالعديد من الجامعات، وتنظم علاقاتها اتفاقيات تعاون وتوأمة مع عدد من الجامعات وتمنح الجامعة درجة البكالوريوس في التخصصات التالية: (الهندسة، تكنولوجيا المعلومات، العلوم، التجارة، التربية، الآداب، الشريعة، أصول الدين، التمريض) والعديد من البرامج الأخرى، كما تمنح الجامعة درجة الماجستير في التخصصات التالية: (التفسير وعلوم القرآن، الحديث الشريف، العقيدة الإسلامية، اللغة العربية، التاريخ، الجغرافيا، الصحافة والإعلام، صحة نفسية مجتمعية، مناهج وطرق تدريس، أصول التربية، إدارة الأعمال، المحاسبة والتمويل، اقتصاديات التنمية، التكنولوجيا الحيوية، الفيزياء، الرياضيات، العلوم البيئية، الهندسة المدنية، الهندسة الكهربائية، هندسة الحاسوب، الهندسة المعمارية، برنامج تكنولوجيا المعلومات)، كما تمنح الجامعة درجة الدبلوم العام في (التربية، ودرجة الدبلوم العالي في: الإدارة التربوية، الدراسات الإسلامية، الصحة النفسية والمجتمعية، الإرشاد النفسي والتربوي).
- تضم الجامعة العديد من المختبرات العلمية تتوفر فيها أفضل الأجهزة العلمية اللازمة للدراسة العلمية وإجراء التجارب إلى جانب الدراسة النظرية، وتحرص الجامعة على تحديث مختبراتها بشكل مستمر، تعنى باستخدام وسائل التكنولوجيا في العملية التعليمية، وتهتم اهتماماً خاصاً بتوسيع استخدام الحاسوب، وتوفر الجامعة عدداً كبيراً من مختبرات الحاسوب لخدمة العملية التعليمية والبحث العلمي، كما تقدم الجامعة لطلبتها خدمة الإنترنت لتمكينهم من الاتصال بالمكتبات ومراكز الأبحاث والحصول على المعلومات من مختلف المصادر، كما تقدم المكتبة خدماتها للطلبة والباحثين حيث يتوفر لجامعة عدد كبير من المراجع والدوريات والكتب في مختلف المجالات.

وقد كان لشؤون تكنولوجيا المعلومات في الجامعة الإسلامية أثرا بالغا في تطوير الخدمات الجامعية وحوسبتها والانتقال من العمل التقليدي الى العمل الإلكتروني م خلال طاقم واعد ودوائر متعددة ضمت العديد من المبرمجين والخريجين وقد عرفت عن نفسها بالتالي:

تعتبر إدارة شؤون تكنولوجيا المعلومات (Information technology administration) عصب رئيسي في عمل الجامعة ، حيث تساهم في توظيف التقنية الحديثة لخدمة العملية الأكاديمية وتساعد الإدارة العليا في اتخاذ القرارات من خلال تقديم الاحصائيات والدلالات حتي تستطيع الجامعة مواكبة التطور السريع في مجال الأتمتة والتقنيات الحديثة في المجالات الأكاديمية والادارية .

وتقوم إدارة تكنولوجيا المعلومات بتقديم خدمات تكنولوجيا المعلومات للطاقم الإداري والأكاديمي بالجامعة وللطلبة من خلال الأقسام والوحدات المتوفرة بالجامعة كما تقوم الإدارة بتوفير مجال نوعي لتأهيل للخريجين والمتدربين في مجال التكنولوجيا بتوفير فرصة التدريب أو العمل ضمن مشاريع حاضنة تكنولوجيا المعلومات .

وتتلخص وظيفة الإدارة بالتخطيط والتنفيذ والإشراف علي شؤون تكنولوجيا المعلومات بالجامعة . ولم يعد يخفى علي أحد ما لتكنولوجيا المعلومات من أثر كبير علي التقدم التقني والحضاري في عالمنا اليوم .

وفيما يلي الأهداف التي تسعى إليها إدارة شؤون تكنولوجيا المعلومات لتحقيقها بناء علي الخطة الاستراتيجية للإدارة :

1. المتابعة والاستشارة لمتابعة العمل ومراجعة العمل وخطط الدوائر .
2. الاستمرار في صيانة أنظمة الجامعة ورفع مستوي الخدمات التكنولوجية للموظفين والطلبة .
3. توفير وتطوير البنية التحتية للمعلومات وتسخير موارد التكنولوجيا لتقديم خدمة مميزة للمستخدمين بسهولة وبسر .
4. حماية وتأمين قواعد البيانات والبنية التحتية في الجامعة الإسلامية .
5. توفير التقنية المتطورة لدعم العملية التعليمية بجودة عالية من خلال الندوات والورش .
6. أتمتة خدمات الصيانة ومستلزمات تكنولوجيا المعلومات من خلال الوسائل الإلكترونية .

(<http://www.iugaza.edu.ps>) شوهدي في 2014 /12/15.

ثانيا: جامعة الأزهر: تعتبر جامعة الأزهر من مؤسسات التعليم العالي تلبية طموح الشعب الفلسطيني وتكون عنواناً لقدرة هذا الشعب على البذل والعطاء وقد كان قرار الأخ القائد العام أبو عمار رئيس دولة فلسطين رحمه الله بإنشاء هذه الجامعة هادفا لغرس الشباب الفلسطيني في بلده وتجزيره فيها، فجامعة الأزهر بغزة هي مؤسسة أكاديمية فلسطينية عربية إسلامية تأسست في مطلع الفاتح من سبتمبر عام 1991 بقرار من القيادة الفلسطينية، وذلك للإسهام في إتاحة فرصة التعليم الجامعي لأكبر عدد من

الشباب الفلسطيني ونمت هذه جامعة الأزهر نموًا سريعًا يستحق كل الإعجاب والتقدير، ويمكن القول بأن جامعة الأزهر تعد منارة علمية تشكل علامة بارزة في قدرة الإنسان الفلسطيني على العطاء والإبداع.

شؤون التخطيط والجودة بجامعة الأزهر: أنشئت عمادة التخطيط بجامعة الأزهر حسب موقع جامعة الأزهر علي الانترنت في العام الجامعي 1999 ، بعد مرور ثماني سنوات على قيام الجامعة، وقد كان من أهم المهام والإنجازات التي اهتمت بها العمادة ما يلي:

1. وضع سياسة القبول بالجامعة وفق الاحتياجات الحقيقية للمجتمع.
2. إعداد وتطبيق استمارات تقييم أعضاء هيئات التدريس.
3. إعداد استمارات لتقييم المقررات الدراسية المطروحة.
4. دراسة الكتاب الجامعي والسعي لتطويره ووضع آليات لطباعته.
5. إعداد تصورات ومقترحات عملية لتطوير مكتبة الجامعة وحوسبتها وتزويدها بالأجهزة والدوريات والكتب والبرامج.

بدأت جامعة الأزهر بكليتين فقط هما: كلية الشريعة والقانون (الحقوق حاليا)، وكلية التربية وفي العام 1992 أنشئت أربع كليات أخرى هي: (الصيدلة، الزراعة، العلوم، والآداب الإنسانية)، ثم أضيفت كلية سابعة لها عام 1993 وهي (كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية) وفي العام 1997 فقد تم إنشاء كلية العلوم الطبية التطبيقية لتلبية لاحتياجات المجتمع الفلسطيني القادر على الخوض في مجال التخصصات الدقيقة وفي العام 1999 تمت الموافقة على إنشاء كلية طب فلسطين فرع جامعة الأزهر، حيث باشر طلبة كلية الطب دراستهم الأكاديمية، وفي العام 2001 ونتيجة للتطور الهائل في علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات كان إنشاء الكلية العاشرة بالجامعة وهي (كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات) وذلك لمواكبة التقدم العلمي والتطور السريع في مجال التخصصات العلمية الحديثة، و انطلقت جامعة الأزهر متحديّة الصعاب وأخذت بشكل مطرد بإقامة المباني المستقلة والمختبرات العلمية الحديثة ومكتبتها الجديدة التي تسعى الجامعة جاهدة لتزويدها بذخائر الكتب والمراجع والدوريات العلمية والأدبية فتكون للباحثين منهلا ذاخرا ينهلون منه العلم والمعرفة، أما في مجالات الدراسات العليا فقد قامت جامعة الأزهر بإنشاء برامج الماجستير في تخصصات اللغة العربية والتربية والحقوق والكيمياء والزراعة، وحرصًا من الجامعة على الإسهام في بناء الدولة خاضت مجال الدراسات التأهيلية للمواطن الفلسطيني والتطويرية لموظفي المؤسسات المختلفة أنشأت دائرة التعليم المستمر لهذا الغرض، وفي هذا الإطار تم تطوير برنامج الدبلوم المتوسط إلى كلية الدراسات المتوسطة التي تمنح درجة الدبلوم المتوسط في مجالات دراسية مختلفة تلبي حاجة الوطن في ايجاد الإنسان الفلسطيني القادرة على

الإسهام في بناء مجتمعه وتطويره على أسس علمية منهجية كما قامت الجامعة بإنشاء عدة مختبرات للحاجة لها والاستفادة منها:

1. مختبر المياه والتربة الذي يجرى كافة التحاليل المائية لأغراض البحث وللمؤسسات والسكان.
2. مختبر تحليل الأغذية الذي يقوم بتحليل الأغذية وبيان مدى صلاحيتها للاستعمال الإنساني وذلك حفاظاً على الإنسان الفلسطيني.
3. مختبر البحوث وتحاليل الأدوية، الذي يقدم خدماته للقطاع العام والخاص حيث يقوم بتحليل الأدوية ومنحها شهادة الجودة .

تتمتع جامعة الأزهر باعتراف عربي ودولي كبير وتتسج علاقات كثيرة ومتنوعة مع العديد من الاتحادات والمنظمات والشبكات العربية والدولية المختلفة والتي تدعم وتقوي حالة الاعتراف بشهاداتها وخريجها وأنظمتها الأكاديمية بل تمتاز جامعة الأزهر بغزة بعضويتها في اتحاد الجامعات الدولي واتحاد الجامعات العربية واتحاد الجامعات الإسلامية، الاتحاد الدولي لرؤساء الجامعات، الشبكة العربية الأوروبية للبحوث العلمية، الاتحاد الدولي لجامعات البحر الأبيض المتوسط، المنظمة العربية للمسؤولين عن القبول والتسجيل بالجامعات العربية، كما تمنح جامعة الأزهر في غزة درجة الإجازة العالية (البكالوريوس أو الليسانس) بعد استيفاء متطلبات منح الدرجة في التخصصات التابعة لكليات الجامعة وهي: كلية طب فلسطين - فرع جامعة الأزهر بغزة، كلية طب الأسنان، كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات، كلية الصيدلة، كلية العلوم الطبية التطبيقية، كلية العلوم، كلية الزراعة والبيئة كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، كلية التربية، كلية الحقوق بل وتمنح درجة الماجستير في العديد من التخصصات مثل (العلوم الصيدلانية، التغذية الإكلينيكية، الزراعة، الزراعة الحاسوبية و نظم المعلومات والإنجليزية)

وكان لكلية الهندسة في جامعة الأزهر بصمتها الخاصة بها في مجال التطور والريادة ومسابقة المنظمة التعليمية تكنولوجيا لخدمة هذه المنظمة بكل طاقتها المتاحة رغم قلة عدد العاملين في الكلية نسبة الى الجامعات الأخرى.

حيث أنشئت كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات بجامعة الأزهر بغزة في العام الجامعي 2002/2001، لمواكبة التطور العلمي والتقدم الحضاري المتسارع الذي تشهده الساحات العلمية الأكاديمية خاصة، والمتطلبات المجتمعية الإنسانية عامة، ولتضع جامعة الأزهر بغزة في طليعة العمل الأكاديمي الفلسطيني الذي يخدم دون شك مسيرة العمل الوطني.

إنها كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات بجامعة الأزهر التي تبوأ موقع الصدارة في اهتمامات الباحثين والأكاديميين والطلبة. حققت كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات بجامعة الأزهر الإنجازات الأكاديمية والإدارية المشهودة فبلغ عدد الطلبة المنتحقين بها في عامها الثاني عشر (1200) طالب وطالبة وتخرج من الكلية 500 طالب وطالبة في شتى التخصصات. تطورت علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات تطوراً سريعاً وذلك في الاتجاهين الأفقي والرأسي، ونشأ عن ذلك الحاجة لتغطية أكاديمية متخصصة في علوم تكنولوجيا المعلومات في جميع مجالاتها الحياتية والتطبيقية.

(<http://www.alazhar.edu.ps>) شوهد في 2014 /12/15.

ثالثاً: جامعة الأقصى: هي مؤسسة تعليم عالي حكومية فلسطينية تهدف إلى إعداد إنسان مزود بالمعرفة، والمهارات والقيم ولديه القدرة على التعلم المستمر وتوظيف تكنولوجيا المعلومات من خلال برامج بناء القدرات، والتعليم الجامعي، والبحث العلمي، وتنمية وخدمة المجتمع. تلتزم جامعة الأقصى خلال تحقيقها لرؤيتها بالثقافة العربية، والإسلامية، ومبادئ حقوق الإنسان التي تشمل المسؤولية والالتزام بحكم القانون، والشفافية، والاحترام، والتسامح، والعدالة، والمساواة، والتمكين، والمشاركة لأصحاب المصلحة.

عمادة التخطيط والتطوير: انطلاقاً من اهتمام جامعة الأقصى في تحقيق رسالتها الساعية إلى نشر المعرفة وخدمة المجتمع، وتعزيز التطوير المؤسسي للجامعة، وصولاً إلى التميز في مجالات التعليم الجامعي، أنشأت عمادة التخطيط والتطوير لتأخذ دورها في عملية التطوير الأكاديمي والإداري والعمراني في الجامعة من خلال إعداد الدراسات والمشاريع والمقترحات والخطط التطويرية للجامعة، متابعة الخطة الاستراتيجية، والتعاون مع عمادات ووحدات الجامعة حول إعداد وتنفيذ الخطط التشغيلية، وإعداد نماذج التقارير، كما تعمل العمادة على تصميم المشاريع التطويرية والتنموية الخاصة بالمباني وإنشاء المختبرات وتأثيثها وتجهيزها، وعرضها على الجهات الممولة والداعمة، الأمر الذي يساهم في وصول الجامعة إلى التميز والجودة.

و تأسست جامعة الأقصى (كلية التربية الحكومية سابقاً) عام 1955 كمعهد للمعلمين تحت إدارة الحكومة المصرية، وكان الهدف هو إعداد وتأهيل المعلمين من حملة الدبلوم المتوسط، ثم تطور المعهد إلى كلية التربية الحكومية، والتي هدفت لتخريج مدرسين باحثين ذوي كفاءة علمية وتربية عالية، في عام 1991 تطور المعهد إلى " كلية عرفات " بكلية التربية الحكومية، ومنذ ذلك الحين أخذت الكلية تتنامى شيئاً فشيئاً في خططها التعليمية، وأقسامها العلمية، وأساتذتها وطلابها، وخرجت كثيراً من المدرسين والباحثين ذوي الكفاءة العلمية والتربوية العالية من حملة البكالوريوس والليسانس والماجستير الدكتوراه عبر برنامج الدراسات العليا المشترك مع جامعة عين شمس، الذي تأسس عام 1994، وذلك بين جامعة الأقصى (كلية التربية سابقاً)، وكليتي البنات والتربية في جامعة عين شمس في جمهورية

مصر العربية الشقيقة، وذلك إتاحة الفرصة للطلبة والعاملين في أقسام الجامعة وكلياتها المختلفة لإتمام تعليمهم العالي من خلال الدراسة في برنامج الدبلوم العام والخاص، وبرنامج الماجستير والدكتوراه، ثم توسع برنامج الدراسات العليا نتيجة الإقبال الملحوظ من مؤسسات التعليم العالي في داخل محافظات غزة والضفة الغربية، ومن مؤسسات الوطن المختلفة، وذلك لتهيئة فرصة الدراسات العليا لقطاع واسع من الدارسين، ثم تم تحويل الكلية إلى جامعة الأقصى مع بداية العام الجامعي 2001 وتضم الجامعة عدد من الهيئات والمجالس مهمتها تحقيق رسالة الجامعة وأهدافها وفق فلسفتها الوطنية، وهذه المجالس هي: "مجلس الأمناء، رئاسة الجامعة، مجلس الجامعة، مجالس الكليات، مجالس الأقسام".

وتبعت الجامعة حاليًا العاملين لنيل درجتي الماجستير والدكتوراه في الكثير من التخصصات التي تحتاجها الجامعة طبقًا للخطة التطويرية للكليات المختلفة، وخاصة في مجالات (اللغة الإنجليزية، وعلم الاجتماع، والتربية الرياضية، والتربية الفنية، والحاسوب، وتكنولوجيا التعليم والإعلام) وقد قامت جامعة الأقصى بفتح برامج الدراسات العليا في الجامعة عام 2012 بدءًا بتخصص (الإرشاد النفسي، ثم اللغة العربية).

وكانت لعامة شؤون تكنولوجيا المعلومات في جامعة الأقصى السبق في التطور الجاد لبناء منظومة متكاملة لخدمة جامعة الأقصى وتطورها تكنولوجيا على صعيد جامعات قطاع غزة كالتالي:

إن التطور السريع في مجال تكنولوجيا المعلومات جعل تبني أحدث الوسائل التكنولوجية لخدمة عمليتي التعليم والتعلم وتسهيل كافة المهام الإدارية والأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي مطلب أساسي للنجاح والتميز للوصول إلى جودة المخرجات والخدمات التي تقدمها شؤون تكنولوجيا المعلومات لما لذلك من أثر واضح في تحسين مستوى الأداء الفردي والمؤسسي. من هذا المنطلق، فإن جامعة الأقصى قامت بإنشاء شؤون تكنولوجيا المعلومات كي تكون النواة لنشر التكنولوجيا الحديثة بين مكونات الجامعة، ولكي تكون عمودها الفقري لنشر ومواكبة التقنيات الحديثة. وبناءً على ما سبق فإن شؤون تكنولوجيا المعلومات تهدف لتطبيق أحدث وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجامعة لرفع مستوى رضا منسوبي الجامعة، وتحقيق انسيابية انتقال المعلومات بين مكونات الجامعة لدعم اتخاذ القرار. وذلك من خلال تطوير البنية التحتية لنظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتطوير برامج وأنظمة معلومات ملائمة يمكن تطبيقها وإدارتها واستخدامها بفاعلية وكفاءة لدعم عمليتي التعلم والتعليم والبحث العلمي، وتحسين جودة الخدمات المعلوماتية المقدمة لمنسوبي الجامعة والمجتمع الخارجي، وزيادة الوعي التكنولوجي للمساهمة في تنمية المجتمع.

الأهداف

1. تطوير البنية التحتية لنظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالجامعة.
2. أتمتة العمليات الإدارية والأكاديمية في الجامعة.

3. تحسين جودة الخدمات الالكترونية لجميع منسوبي الجامعة.
 4. تأهيل فرق عمل مدربة ذات كفاءة عالية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
 5. تطوير المكتبة الرقمية والمستودع الرقمي.
 6. تطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في علميتي التعليم والتعلم (التعليم الالكتروني) بالجامعة.
 7. العمل على إيجاد نظام اتصال بديل في حال تعرض النظام الرئيسي للتوقف المفاجئ .
 8. تقديم خدمات متميزة في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للمجتمع الخارجي.
 9. تقييم الأداء والخدمات التي تقدمها شؤون تكنولوجيا المعلومات للمستفيدين منها
- (<http://www.alaqsa.edu.ps>) شوهذ في 2014 /12/15.

• خلاصة المبحث الرابع:

استعرض الباحث في هذا المبحث التعليم العالي في فلسطين ، حيث يبلغ عدد المؤسسات حسب الدليل الاحصائي السنوي (2102- 2103) الصادر عن وزارة التربية والتعليم العالي برام الله - فلسطين (<http://www.mohe.pna.ps>) (53) مؤسسة تعليم عالي في أرجاء الوطن، يدرس بها (213,581) طالبا موزعين الى (126.138 أنثى) و (87.443 ذكر) منهم (123.484) طالب في الجامعات التقليدية، ثم تكلم الباحث عن أقدم وأكبر الجامعات في قطاع غزة بالترتيب من الأقدم للأحدث وهي الجامعة الإسلامية في غزة ، جامعة الأزهر بغزة ، جامعة الأقصى والتي تهتم بصناعة الشباب الفلسطيني وتقدم للمجتمع حاجته من التخصصات المختلفة للارتقاء بالوطن والمواطن معا. ومن الجدير بالذكر ومن خلال المقابلات التي تم اجراءها مع العديد من العاملين بالجامعات الفلسطينية الثلاث في قطاع غزة وجود نظام داخلي للجامعات الفلسطينية متعارف عليه ولكنه لا يصل الى حد وجود مدونات أخلاقية مكتوبة ومنشورة لدى الجامعات وفي متناول العاملين فيها وخصوصا العاملين في دوائر نظم المعلومات في الجامعات الثلاث وهذا تم تأكيده بشكل واضح من خلال المقابلة الشخصية مع العديد من المسؤولين في الجامعات الفلسطينية الثلاث في قطاع غزة وهي كالتالي:

1-مقابلة شخصية مع أ.د/سامي أبو ناصر عميد كلية الهندسة بجامعة الأزهر حيث أكد فيها على وجود نظام متعارف عليه داخليا بما هو مقبول وغير مقبول من السلوكيات الخاصة بالعاملين والتي تتوافق مع الأعراف والتقاليد الاجتماعية المعروفة لدى ابناء شعبنا.

2-مقابلة شخصية مع أ.ياسر صالحه مساعد نائب رئيس الجامعة لشئون تكنولوجيا المعلومات بجامعة الأقصى أكد على وجود نظام داخلي ومفاهيم أخلاقية متعارف عليها تتفق وتعاليم الدين الاسلامي

وتقاليد المجتمع في البيئة المحيطة للجامعة وهي سلوكيات يجب على كل شخص أن يقتدي بها والا سيخرج عن المألوف.

3-مقابلة شخصية مع كلا من م.عماد كحيل مدير دائرة أنظمة المعلومات و م.همام الهوبي مدير دائرة أمن المعلومات بالجامعة الإسلامية حيث أكد وجود نظام متعارف عليه من الالتزامات الأخلاقية والمرغوب فيها كصفة للعاملين في الجامعة وأيضا هناك محاذير يجب عدم الاقتراب منها.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

المقدمة

هناك العديد من الدراسات التي تناولت أخلاقيات الأعمال، وأخرى تناولت نظم المعلومات، والقليل من الدراسات التي تناولت أخلاقيات الأعمال لأمن المعلومات كذلك لم يجد الباحث دراسات كثيرة تناولت أخلاقيات الأعمال وخصوصا المحلية منها حيث أنه يعتبر من المواضيع الحديثة التي تتوجه المنظمات المحلية والعربية لدراستها وتطبيقها حاليا ومعظم الدراسات المحلية في أخلاقيات الأعمال كانت تربوية بحتة أو اشرافية لمدراء المدارس والإدارة التربوية والقليل تطرق الى أخلاقيات الأعمال ودورها في نجاح المنظمات ومدى تأثير أخلاقيات الأعمال على مهنة المحاسبة وأخرى تحدثت عن أخلاقيات مهنة التسويق، أما الدراسات التي تناولت أمن المعلومات تكلمت عن النواحي الفنية التكنولوجية وواقع تطبيق الإجراءات الأمنية في المنظمات، ودراسات باللغة الانجليزية تناولت أمن المعلومات من نواحي إدارية، وسيقوم الباحث في هذا الفصل بعرض وتحليل الدراسات السابقة التي استطاع الحصول عليها، والتي هي ذات صلة بموضوع الدراسة الحالية سواء بشكل مباشر أو غير مباشر ، وسيتم عرض الدراسات السابقة في محورين تناول المحور الأول منها الدراسات التي تناولت أخلاقيات الأعمال وسيتم ترتيبها حسب (المحلية، العربية، الأجنبية) بالترتيب أما المحور الثاني سيتناول الدراسات التي تتحدث عن أمن وحماية نظم المعلومات وسيتم ترتيبها حسب (المحلية، العربية، الأجنبية) بالترتيب

أولا: الدراسات التي تناولت أخلاقيات الأعمال

➤ الدراسات المحلية:

1-دراسة (يحيى،2010) بعنوان: درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم هدفت الدراسة التعرف على درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، وهدفت الكشف عن وجود فروق في متوسطات نظر معلمي المدارس، تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، وذلك خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي(2010) (2009- البالغ عددهم (12056) معلماً ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة، اختيرت عينة طبقية عشوائية، بلغ عدد أفرادها (1349) معلم ومعلمة، أي ما نسبته(11%)، موزعين على المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

إن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، كانت كبيرة جداً، ان ترتيب مجالات درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم كالآتي:

مجال أخلاقيات المدير نحو المهنة، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو الوطن، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو الطلبة، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي، ثم أخلاقيات المدير نحو نفسه، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين.

2-دراسة (طبش،2009) بعنوان: **سبل تعزيز أخلاقيات العمل في القطاع العام الفلسطيني (دراسة على وزارة الصحة)** هدفت الدراسة الى التعرف على سبل تعزيز أخلاقيات العمل في القطاع العام الفلسطيني وخصوصا وزارة الصحة وكذلك مدى التزام الموظفين بأخلاقيات العمل الرئيسية(تحمل المسؤولية - المصلحة العامة - الرقابة الذاتية - التعاون - الأداء - الولاء) وقد أظهرت الدراسة تدني مستوى التزام العاملين بأخلاقيات العمل في وزارة الصحة الفلسطينية بقطاع غزة من وجهة نظر الباحثين وخلص الباحث الى مجموعة من التوصيات التي من شأنها رفع مستوى فعالية الالتزام بأخلاقيات العمل في وزارة الصحة وادخال مساق أخلاقيات العمل كمادة اجبارية في جميع التخصصات وتفعيل دور الأجهزة الرقابية وتخويلها صلاحيات أكبر .

3-دراسة (الرومي،2009) بعنوان: **درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة بين متوسطات درجات تقديرهم وهل توجد فروق دالة إحصائية على التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات التالية: (سنوات الخدمة في الإشراف التربوي ، سنوات الخدمة في التدريس، التخصص، المؤهل العلمي، جهة العمل) وما سبل تطوير التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة؟، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بإعداد استبانة مكونة من (62) فقرة تتضمن أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في(5) مجالات وهي على نحو ما يلي: (المعلمون، وظيفته ، نحو الزملاء، الإدارة العامة للإشراف، نحو المجتمع المحلي).

4-دراسة (أبو طبيخ،2008) بعنوان: **مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين** هدفت الدراسة الى التعرف على مدى التزام مديري المدارس (الأساسية الدنيا) بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين.

ولتحقيق الدراسة تم وضع الأسئلة التالية :

- ما أخلاقيات المهنة الواجب توفرها في مديري المدارس الأساسية الدنيا في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين؟

- ما مستوى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين؟

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- هناك اتفاق على تحلي المديرين بأخلاقيات مهنة التعليم وينسب كبيرة وفي جميع المجالات.
- هناك تباين في ترتيب أخلاقيات المدير لمجالات الاستبانة ككل من وجهة نظر المعلمين .

➤ الدراسات العربية:

1-دراسة (مرايات،2011) تهدف قياس أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن مستوى أخلاقيات الأعمال لمنظمات بيع المنتجات الصيدلانية في عمان مرتفع، وأن مستوى السلوك الأخلاقي لرجال بيع المنتجات الصيدلانية في عمان مرتفع، كما تبين وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي لرجال بيع المنتجات الصيدلانية في عمان.

2-دراسة (جمعه،2010) استهدفت الدراسة قياس مدى إدراك الالتزامات الأخلاقية المهنية المعيارية لعينة من مدققي الحسابات في الأردن ، وأظهرت النتائج أن مدققي الحسابات الأردنيين يدركون الالتزامات الأخلاقية المهنية المعيارية، بأعلى مدى إدراك لمتغير النزاهة والموضوعية، الكفاءة المهنية، السرية والأنشطة التي لا تتوافق مع ممارسة المحاسبة العامة، والدعاية والاعلان والترويج، وحل التعارضات الأخلاقية والعلاقات مع المحاسبين الآخرين في المحاسبة العامة ، والأنشطة عبر الحدود، وأموال العميل، والكفاءات المهنية والمسؤوليات عند استخدام غير المحاسبين، وأخيراً متغير الممارسة الضريبية.

3-دراسة (حسين، والجميل،2009) بعنوان: " العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين و أخلاقيات العمل" وتوصلت الدراسة إلى أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية يعد من المفاهيم التي نالت اهتمام معظم المنظمات المعاصرة، والتي كانت تعبر في الماضي خلال فترة الستينات عن تعظيم الربح أما في الوقت الحاضر أصبح المفهوم يقترن مع الجانب الاجتماعي للمنظمة، وبينت الدراسة أن هناك العديد من الأبعاد الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين إذ يجب على المنظمات الانتباه إليها والأخذ بها لأنها تحقق أهداف العاملين وتزيد من ولائهم واهتمامهم بالمنظمة التي يعملون فيها.

4-دراسة (جعافرة،2009) بعنوان " أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في المكونات ذات البعد الاستراتيجي للمصارف في الأردن" وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على المفاهيم المشار إليها ثم فحص مدى ممارسة الأخلاقيات (العدل والمساواة والأمانة والاخلاص والثقة والسرية والمسؤولية الاجتماعية القانونية والاقتصادية والأخلاقية والخيرية) وأثرها على المكونات ذات البعد الاستراتيجي وجودة الخدمة وجذب العملاء ومواكبة التقدم التكنولوجي وتطوير الموارد البشرية في المصارف العاملة في الأردن وعددها 23 مصرفاً أردنية وفروع المصارف الأجنبية، وقد توصلت إلى نتائج لعل أهمها وجود مستوى مرتفع لممارسة الأخلاقيات حيث جاءت بالمرتبة الأولى السرية والثقة ثم تلتها الأمانة

والاخلاص ثم الشفافية والمساءلة وجاءت العدالة والمساواة في المرتبة الأخيرة وجاء تقييم المتعاملين مع المصارف لممارسات الأخلاقية أفضل من تقييم العاملين لها، وهنا نقطة تساؤل من وجهة نظر الباحث كانت كالتالي: أليس من الأولى أن يلمس الأثر من هم في الداخل وخالص الأمر في جانب العدل والمساواة للتقييم الأخلاقية ؟

5-دراسة (عجور،2008) بعنوان " قواعد المنظمة لأخلاقيات وسلوكيات مهنة المحاسبة والمراجعة في كل من (المملكة العربية السعودية وإنجلترا) كونهما مدرستين مختلفتين في تحديد المرجع الأساسي لقواعد أخلاقيات وسلوكيات مهنة المراجعة Arthur، والاختلاسات الكبيرة في شركة WorldCom لقد عزا الباحث الانهيارات التي حدثت في شركة لتدقيق الحسابات، إلى سببين هما: ضعف السياسات المحاسبية، وغياب أخلاق وسلوكيات مهنة المحاسبة والمراجعة لدى المتلاعبين الذين تسببوا بأضرار بالغة للاقتصاد العالمي، ويضيف الباحث : " يعتبر الدين الإسلامي مصدرا من المصادر التي أعدت في ضوءها قواعد أخلاقيات وسلوكيات المهنة في المملكة العربية السعودية، والتي تعتبر بمثابة مقاييس مثالية للسلوك المهني الذي يتعين على المحاسبين بالمهنة التحلي بها " ويرى الباحث في هذه الدراسة أن اعتماد القواعد السلوكية في المملكة العربية السعودية على الدين الإسلامي كمصدر من مصادرها يعتبر في حد ذاته أحد مفاتيح الترويج للشركات التي تلتزم بهذه القواعد مما يعني أنها ملتزمة بأحكام في بلد كالمملكة العربية السعودية ، فمعايير التدقيق التي تلتزم بها شركات الشريعة الإسلامية وهو أمر مهم جدا في المملكة حيث يحوطها سياق أخلاقي ديني يحول دون حدوث تلاعبات واختلاسات(إلى حد ما) عكس ما نراه في العالم الغربي أو البلدان التي لا تدين بدين، إذ لا تستند أخلاقيات ومعايير التدقيق إلى سند ديني.

6-دراسة (الطائي، 2006) بعنوان " إطار مفاهيمي لأخلاقيات التسويق والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال الخدمية " حيث توصل الباحث إلى أن الأخلاقيات تعدّ مؤثر بيئي للتسويق يتوجب على منظمات الأعمال الانتباه إليه عند صياغة الاستراتيجيات التسويقية وبشكل خاص استراتيجيات التسعير والترويج" كما توصلت الدراسة إلى أن أخلاقيات التسويق تلعب دورا واضحا في المزيج التسويقي الخدمي (7Ps) والعلاقات التبادلية بين منظمات الأعمال الخدمية وزبائنها، والتوجه نحو معرفة وتشخيص رغبات وحاجات الزبائن لطرح خدمات تتلاءم وهذه الرغبات والحاجات للوصول إلى تفعيل مفهوم الخدمة المفصلة تبعا لرغبة الزبون أو ما تسمى بالزبونية (Customization).

7-دراسة (العنزي،2002) بعنوان " أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية " وكانت دراسة نظرية توصلت الى مجموعة من النتائج :

- ان التحديات التي تواجه أخلاقيات الادارة في التطبيق ناتجة عن مؤثرات داخلية وأخرى خارجية اذ لا تشكل التحديات الخارجية خطرا كبيرا على الأفراد كالذي تشكله التحديات التابعة من المنظمة نفسها،

الفصل بين السياسة والادارة التي كانت قائمة في الكثير من المنظمات أدت الى تكريس مبدأ حيادية أخلاق العاملين والتعامل معهم على أنهم عناصر قادرة على أن لا تتخلى عن معتقداتها ومبادئها والاندماج مع سياسات المنظمة التي يعملون بها بغض النظر عن النتائج الاخلاقية المترتبة على مثل تلك السياسات.

- لم تلق أخلاقيات الادارة الاهتمام الكافي في أغلب المنظمات العربية كما يظهر ضعف برامج التدريب على الأخلاق وتردد هذه المنظمات لقبول الدراسات والبحوث التي تخوض في مجال أخلاقيات الادارة، أما التوصيات ما يلي:

- لم يعد مفهوم أخلاقيات الادارة مفهوماً ذاتياً يتعلّق بالفرد ولا يمكن التأثير به بل أصبحت الادارة اليوم بأمرس الحاجة الى مغادرة هذا المفهوم والنظر لأخلاقيات الادارة يصفها أحد مصادر التمويل السلوكي التي ستعود بربح اجتماعي ولا تقل شأنًا عن باقي رؤوس أموال المنظمة التي تعتمد عليها في تحقيق الربحية.

- لا بد أن تسعى الادارات المختلفة الى تجسيد حقيقة مهنية الادارة من أجل ترسيخ تقاليد وآداب وأصول المهنة أسوة بالمهن الاخرى وتجاوز المفهوم الذي يعد الادارة اختصاص من لا اختصاص له.

➤ الدراسات الأجنبية:

1-دراسة (Valentine,2012) بعنوان: " المحتوى التدريبي لأخلاقيات الأعمال ورضا موظفي المبيعات عن زملاء العمل والمشرفين، وذلك لان دعم المنظمات لأخلاقيات الأعمال ذا قيمة عالية في البيع الشخصي الذي يتعزز بالقيم الأخلاقية السائدة في المنظمة، والذي يؤدي إلى رضا المشرفين والعاملين، كونهم يلعبون دوراً مهماً في الممارسة الأخلاقية ودورها في البناء الاجتماعي تتجاوز دور الموجه والضابط على الصعيد الشخصي إلى دور الموجه والضابط على الصعيد الاجتماعي العام، وقد كما تلعب الأخلاق فيها دوراً كبيراً في تغيير سلوك الإنسان، وقد بدأت المنظمات البحث عن نظم أكثر سرعة وتأثيراً ليس فقط على العولمة، ولكن في تأثير النمو الاقتصادي على البيئة الاجتماعية والطبيعية التي تعيش فيها.

2-دراسة (Eweje,2009) بعنوان: " المعضلات الأخلاقية للشركات متعددة الجنسية في الدول النامية " هدفت الدراسة إلى فحص المعضلات الأخلاقية للشركات متعددة الجنسية في الدول النامية وخاصة في مجالات العمالة واتحادات العمال من خلال جمع بيانات دقيقة تعبر عن وجهات نظر أصحاب المصالح والحكومات وشركات التعدين والنفط وقادة اتحادات العمال، وبعد تحليل البيانات وصلت الدراسة إلى أبرز النتائج الآتية: لا يسمح بالنقد الموجه ضد الشركات المشار إليها وخاصة ما تتعلق بالمماطلة في الدفع وتوظيف المغتربين على حساب السكان المحليين وهناك ممارسات عملت على اضعاف القدرة التفاوضية من قبل اتحادات العمال.

3-دراسة (Tella, 2008) بعنوان: " الأخلاق في العولمة " هدفت الدراسة إلى توضيح حالات الفشل الأخلاقية التي لعبت دورا بارزا في الأزمة المالية العالمية وقد توصلت الدراسة إلى ذكر بعض الحالات التي عبرت عن الطمع والجشع لدى بعض المديرين التنفيذيين، والطمع لدى حملة الأسهم المتمثل في الحرص على الكسب السريع، وأشكال من الفساد الذي ظهر من تضارب المصالح والأدوات المالية المعقدة على فهم وسلوك عدد من رجال الأعمال الذين أخفقوا في ممارسة العقل والاستقلالية في القرار مما جعل بوصلاتهم تتحرف حول مصالحهم الشخصية لاتخاذ قرارات لا أخلاقية تسببت في انهيار الشركات التي كانوا يعملون بها ومنها شركة Enron وشركة WorldCom.

4-دراسة (Lawrance,2008) بعنوان " المعضلة الأخلاقية لأعمال هذه الأيام " هدفت الدراسة الى التعرف على الممارسات غير الأخلاقية التي تمارسها الشركات متعددة الجنسية المراجعة مثل الكسب على المدى القصير لكنها ستخسر على المدى الطويل، وقد توصلت الدراسة إلى بعض السلوكيات وصفتها بالجرائم ومن هذه الممارسات التسويقية غير الأخلاقية في وصفات حليب الرضع والأغذية المعدلة وراثيا والمبالغة في أسعار مياه " الحياة الصافية " التي تبيعها في بلدان آسيا مثل الباكستان والهند بأسعار فوق القدرة الشرائية للسكان والممارسات غير العادلة في العمل من حيث الأوضاع الصعبة وعمالة الأطفال و مخالفة السلوك الأخلاقي الذي يظهر تصرفاتها بشكل مختلف عما تتصرف في بلادها.

5-دراسة (Rashid, 2006) بعنوان: "عمليات الأعمال الدولية وتأثير البيئة السياسية في نيجيريا اطار عمل مفاهيمي في دراسة أربع صناعات " هدفت الدراسة إلى توضيح عوامل نجاح عمليات الأعمال الدولية ومدى ارتباطها وتأثرها بالقيم الثقافية والأخلاقية ومدى مساهمتها في التطوير الاقتصادي والاجتماعي والازدهار في نيجيريا، وقد توصلت الدراسة إلى أن نجاح عمليات الأعمال الدولية ارتبط بقوة في العوامل المذكورة نظرا لتحقيقها مزيد من كسب المزايا التنافسية إلا أنها أشارت إلى التلوث الذي ألحقته الأعمال بالبيئة وفي حياة الناس.

6-دراسة (Pike,1998): هدفت هذه الدراسة إلى تحليل القضايا الأخلاقية في هيئات التشريع المحاسبية، والقضايا الأخلاقية لمعدي المعلومات المحاسبية التي تتولد نتيجة تضارب المصالح بين المستخدمين، والمجتمع والمهنيين، والقضايا الأخلاقية لمدقي الحسابات الذين يعملون في شركات محاسبية أو في مكاتب خاصة بهم، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تتبع المشكلة بسبب العوامل الناتجة عن الغموض في الأسلوب المتبع وغياب كل من التسلسل الوظيفي الهرمي ومقاييس التأديب.

- تساهم جميع العوامل السابقة في عرقلة المحاسبين المهنيين بدل أن تكون عوناً لهم.

7-دراسة (Karcher, 1992) هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- هل المدققين مدركون للقضايا الأخلاقية؟
 - وفي حالة إدراكهم لها، ما مدى اهتمامهم بها؟
 - ما هي العوامل المؤثرة على شعور المدقق بأهمية القضايا الأخلاقية؟
- وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- أن العوامل الفاعلة والمساهمة في التعرف على القضايا الأخلاقية وتحديدها محصورة في ثلاثة عوامل وهي طبيعة الموضوع الأخلاقي ومدى خطورته وقدمه .
 - أن الموقع الوظيفي، والخبرة والاطلاع على قضايا أخلاقية مشابهة، والمستوى التعليمي لا تؤثر على شعور المدقق واهتمامه بالقضايا الأخلاقية.
 - أن طبيعة الموضوع الأخلاقي تؤثر بشكل كبير في تحديد نوع ووصف القضايا الأخلاقية وأهميتها وأن الموقع الوظيفي لا يؤثر في تحديد القضايا الأخلاقية.

ثانيا: الدراسات التي تناولت أمن نظم المعلومات

➤ الدراسات المحلية:

- 1- دراسة (الذنف، 2013): هدفت الدراسة إلى معرفة واقع إدارة أمن نظم المعلومات في الكليات التقنية بقطاع غزة، واستخدم الباحث المنهج البحثي الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين على نظم المعلومات في الكليات التقنية وجمعت أدوات الدراسة بين الاستبانة والمقابلة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

 - تتوفر البنى التحتية لنظم المعلومات في الكليات التقنية بدرجة متوسطة.
 - تدرك الإدارات العليا للكليات التقنية أهمية سياسات أمن المعلومات إلا أنه لا يوجد في أي من الكليات سياسات معمول بها ومطبقة على أسس واضحة.
 - تتفاوت الكليات التقنية مجتمع الدراسة في درجات استخدام تعهيد نظم معلوماتها.
 - توجد فروق ذات دلالات إحصائية في آراء عينة الدراسة حول واقع إدارة أمن نظم المعلومات في الكليات التقنية بقطاع غزة.

- وفي ضوء هذه النتائج فقد أوصى الباحث بالتالي:

 - ضرورة الاستمرار بالاهتمام بالبنى التحتية لنظم المعلومات وتطويرها بالمستحدثات التكنولوجية.
 - ضرورة أن تقوم الكليات التقنية ببناء سياسات أمن نظم المعلومات الخاصة بها، والعمل على نشرها و تطبيقها، والقيام بتطويرها ومراجعتها وتقييم المخاطر بشكل دوري للوقوف على ما يمكن عمله إيجاد السبل الكفيلة باستعادة العمل ووضع خطط الطوارئ اللازمة لضمان أمن نظم المعلومات.

- ينصح بأن تقوم الكليات التقنية بالاعتناء بدور أكبر بالتدريب وزيادة الموازنات المالية المخصصة لعمليات أمن المعلومات، ضرورة قيام الجهات الحكومية بإنشاء مركز متخصص يعنى بقضايا أمن المعلومات

2- دراسة (أبو كميل، 2011) " تطوير أدوات الرقابة الداخلية لهدف حماية البيانات المعدة الكترونيا" هدفت الدراسة إلي التعرف علي مدى تطور أدوات الرقابة الداخلية بهدف حماية البيانات المعدة الكترونيا في المصارف العاملة في قطاع غزة، والتعرف على أهم المشكلات والمخاطر التي أوجدها استخدام النظم الالكترونية، وأهم أنواع تلك النظم المطبقة في المصارف الفلسطينية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الوصول لنتائج الدراسة، حيث تم توزيع استبانة على المصارف العاملة في قطاع غزة، ولقد تم التوصل إلي مجموعة من النتائج أهمها قلة عدد المراقبين الداخليين العاملين في المصارف، نتيجة أن معظمها فروع وليست مراكز رئيسية، وأن أهم المخاطر في اشتراك أكثر من موظف في كلمة السر، والسماح للعاملين بنقل برامج الملفات خارج النظام بعد الدوام الرسمي لأداء مهمات معينة، كما وجد أن على إدارة المصارف تطبيق إجراءات رقابية صارمة ومشددة في عملية إدخال وتشغيل واستخراج البيانات والمعلومات في ظل النظم الالكترونية، وأن معظم نظم المعلومات الالكترونية المطبقة مثل نظم معلومات مستوردة من الخارج، ولقد أوصى الباحث باتخاذ مجموعة من التوصيات لعل أهمها عقد العديد من الدورات التدريبية للموظفين لمواكبة التطور السريع في مجال النظم الالكترونية والخدمات المصرفية الالكترونية واستقطاب الخبرات والمهارات العالية، و ضرورة قيام سلطة النقد بوضع مجموعة إجراءات للرقابة الالكترونية، أو العمل على تطوير شبكة المصارف وربطها بشبكة الإنترنت مع إحكام الرقابة عليها، كما أوصى بوضع مجموعة من الإجراءات التي تضمن سير عمل نظم المعلومات الالكترونية في حالة الأزمات.

3- دراسة (تايه، 2008) بعنوان: " مدى فعالية إدارة أمن المعلومات في شركات تكنولوجيا المعلومات في فلسطين " وقد هدفت الدراسة الى التعرف على مدى فعالية إدارة أمن المعلومات في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأراضي الفلسطينية، واعتمدت الدراسة على معيار (ISO27001) ومجالاته العشرة الخاصة بقياس مدى جودة نظم أمن المعلومات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وصممت استبانة لجمع البيانات حول مدى الالتزام بتطبيق المعايير العشر لأمن المعلومات التي اعتمدها الدراسة، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: تتحقق فعالية إدارة أمن نظم المعلومات بمقدار توفر سياسة أمن المعلومات.

- الأمن التنظيمي لا يؤثر على كفاءة وفعالية إدارة أمن نظم المعلومات، وأرجعت الدراسة ذلك إلى عدم وجود آلية مراجعة دورية نظامية لسياسة أمن المعلومات.

4-دراسة (البحيبي والشريف،2008) بعنوان: " مخاطر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية " دراسة تطبيقية على المصارف العاملة في قطاع غزة، هدفت الدراسة للتعرف على المخاطر التي تواجه نظم المعلومات المحاسبية الالكترونية في المصارف العاملة في قطاع غزة، وأهم الأسباب التي تؤدي إلى حدوث تلك المخاطر، والإجراءات التي تحول دون وقوع تلك المخاطر، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم إعداد استبيان خاص تم توزيعه على البنوك العاملة في محافظات قطاع غزة، وتوصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج:

- عدم حدوث مخاطر نظم المعلومات المحاسبية في المصارف العاملة في قطاع غزة بشكل متكرر.
- يرجع حدوث مخاطر نظم المعلومات المحاسبية الالكترونية إلى أسباب تتعلق بموظفي البنك نتيجة قلة الخبرة والوعي والتدريب، إضافة إلى أسباب تتعلق بإدارة المصرف نتيجة لعدم وجود سياسات واضحة ومكتوبة وضعف الإجراءات والأدوات الرقابية المطبقة لدى المصرف.
- تتبع المصارف إجراءات حماية كافية لمواجهة مخاطر نظم المعلومات المحاسبية وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان أبرزها:
- الحاجة لوضع ضوابط أمن ورقابة على المعلومات المتداولة بكافة أشكالها، سواء كانت ورقية أم الكترونية يجري نقلها عبر اتصالات سلكية أو لاسلكية أو عبر الإنترنت.
- ضرورة وضع خطة حماية أمنية شاملة والتي تنعكس على انخفاض النفقات الناتجة عن توظيف الحلول الجزئية للأمن.
- ضرورة وضع إجراءات تضمن استمرارية عمل وجاهزية نظم المعلومات للعمل في حالة الأزمات.
- استخدام تشفير البيانات عند الحفظ والنقل والتخزين، كي لا يتمكن أحد من اختراقها.

5-دراسة (الشريف،2006) بعنوان: " مخاطر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية دراسة تطبيقية على المصارف العاملة في قطاع غزة " هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المخاطر التي تواجه نظم المعلومات المحاسبية الالكترونية في المصارف العاملة في قطاع غزة، والتعرف على أهم الأسباب التي تؤدي إلى حدوث تلك المخاطر والإجراءات التي تحول دون وقوع تلك المخاطر، كذلك تم التعرف على الإجراءات والوسائل الرقابية المتبعة من قبل المصارف العاملة في قطاع غزة لمواجهة تلك المخاطر التي قد تواجه نظم معلوماتها المحاسبية الالكترونية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في الوصول لنتائج دراسة، حيث تم توزيع استبانة على المصارف العاملة في قطاع غزة وفروعها، وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الدراسة أوضحت قلة عدد موظفي تكنولوجيا المعلومات في فروع المصارف العاملة في قطاع غزة، وأن الإدارة الجيدة تستطيع أن تحد من المخاطر التي تواجه نظم المعلومات المحاسبية لدى المصارف، مع التوصية بضرورة تطبيق إجراءات أمن النظم المعلوماتية يقلل من إمكانية حدوث مخاطر نظم المعلومات المحاسبية، وأن يتم وضع اجراءات تضمن استمرارية

عمل وجاهزية نظم المعلومات للعمل في حالة الأزمات من خلال استخدام تجهيزات قوية بحيث تستطيع اكتشاف المخاطر قبل حدوثها والحد من وقوعها، ووضع ضوابط أمن ورقابة المعلومات المتداولة بكافة أشكالها، سواء كانت ورقية أو اتصالات سلكية ولاسلكية وانترنت والعمل على سن التشريعات اللازمة لأمن المعلومات والنظم والشبكات المعلوماتية، مع ضرورة العمل على تطوير شبكة المصارف وربطها بالإنترنت لتمكين العملاء من تنفيذ الخدمات الخاصة بهم بسهولة وبسرعة دون أي تأخير ولكن مع إحكام الرقابة المصرفية على شبكة المصرف ووضع قيود تحد من محاولة اختراق شبكة المصرف والحصول على معلومات غير مرخص بالحصول عليها.

➤ الدراسات العربية:

1-دراسة (عمار،2011) بعنوان: " حماية الشبكات الرئيسية من الاختراق والبرامج الضارة " نظرا لانتشار الشبكات الحاسوبية واعتماد المؤسسات عليها فان أي توقف أو تخريب لها سيؤدي لخسائر عظيمة وتعطل خدمات المواطنين لذا جاءت هذه الدراسة للحد من الاضرار مسبقا واتخاذ تدابير احتياطية من منظور أمني شامل ومن خلال تحليل نتائج المسح الاحصائي توصلت الدراسة الى أن مشكلات حماية وتأمين موارد شبكات الحاسب الالي لا تكمن في توريد الاجهزة وتثبيت البرمجيات فقط وانما تكمن في اعداد الانسان القادر على تشغيل وادارة تلك الاجهزة والبرمجيات في اطار سياسات واجراءات معينة ضمن بيئة يسود فيها روح الفريق، كما تتطلب الحماية اعادة تصميم الهياكل التنظيمية لإحداث توافق بينها وبين اجراءات ووظائف العمل في مجال الحماية المطلوبة كما أنه لا بد من توفير مختصين في أمن المعلومات يحملون مؤهلات تتناسب مع المطلوب منهم، ولا بد من تعيين مدراء متخصصين لمراكز تقنية المعلومات، وللتقليل من أخطار اختراق الحاسبات يجب بذل الجهود الكافية ي توعية وتدريب مستخدمي الحاسبات الالية.

2-دراسة (نبي وآخرون،2010) بعنوان: دراسة عملية حول أمن المعلومات في المنظمات السعودية هدفت الدراسة إلى استكشاف حالة أمن المعلومات والعمل على تحقيق فهم أفضل للحقائق السائدة في هذا المجال داخل العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الاستقصائي حيث جرى انتقاء 280 منظمة سعودية مثلت المساهمين من أربع قطاعات رئيسية، و قام الباحثون بتنظيم ورشة عمل لممثلين عن تلك المنظمات المختلفة، كما أعد الباحثون استبانة وزعت على المشاركين وكانت نسبة الاستجابة(75.7%).

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- أهمية سياسة أمن المعلومات في ضمان اتخاذ عوامل تحكم مناسبة، وبينت الدراسة أن أكثر من نصف المنظمات يمتلك سياسة أمن المعلومات وغالبيتها يميل إلى تطبيقها، و 22% يعتمد المراجعة الدورية لتلك السياسة.

- اعتبار التحكم في الوصول الى الشبكة Access Control أمرا حاسما لأمن المعلومات، وتبين أن المنظمات على علم وتطبيق لهذه القوانين وخاصة في الشبكات السلكية أما في الشبكات اللاسلكية يتم التغاضي عن هذا الجانب رغبة في تسهيل تعامل المستخدمين.

- تتسم معالجة قضايا أمن المعلومات بالتمييز في حساسية المعلومات، حيث بينت الدراسة أن أولويات المعالجة لهذه الثغرات وافترضت عدم المساواة في التعامل مع هذه المعلومات، فليست كل المعلومات لها نفس القدر من الأهمية وأوصت الدراسة بأهمية إرساء الوعي الأمني داخل المؤسسات من خلال التدريب المتخصص والمعرفي.

3-دراسة (العتيبي،2010) بعنوان: " الأمن المعلوماتي في المواقع الالكترونية ومدى توافقه مع المعايير المحلية والدولية " .

- هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافق الأمن المعلوماتي للمواقع الالكترونية للأجهزة الأمنية المدنية في الرياض بالمملكة العربية السعودية مع المعايير المحلية والدولية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمواقع الالكترونية.

• وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- درجة توافق استراتيجيات الأمن المعلوماتي وتنظيم الأمن المعلوماتي في المواقع الالكترونية للقطاع المدني والأمني مع المعايير الأمنية والمدنية متوسطة.

- درجة توافق تقنيات الأمن المعلوماتي وبيئة الأمن المعلوماتي والأمن المعلوماتي للعنصر البشري في المواقع الالكترونية للقطاعين مع المعايير الدولية والمحلية مرتفعة.

- وأوصت الدراسة إلى حاجة الجهات الحكومية لتطبيق جزء لا بأس به من المعيار الدولي لأمن المعلومات ونصح الباحث بضرورة حصول الأجهزة الحكومية على الشهادات الدولية في ذلك، كما أوصت بتوحيد الجهات المسؤولة عن تطبيق ومتابعة الأمن المعلوماتي الحكومي لتكون عبر هيئة تديرها الحكومة.

4-دراسة (جامع، 2007) بعنوان: " المشكلات الأخلاقية والقانونية المثارة حول شبكة الإنترنت "

حيث ركز الباحث على الانتشار الواسع للإنترنت وما يجابهه من تعديات أخلاقية وقانونية بصفة عامة والمعلومات وخصوصية الأفراد من خلال ثغرات والوصول الى اختراق شبكات الإنترنت بالتخريب أو التشويه و التعدي على خصوصية الآخرين والوصول الى معلوماتهم بطرق غير مشروعة أو التعديل والتخريب في هذه المعلومات ولذلك لابد من وضع ضوابط أخلاقية للتعامل مع شبكة الإنترنت وكيفية استخدام هذه الشبكة بالطرق الصحيحة.

5-دراسة (هادي،2006) بعنوان " توجهات أمن وشفافية المعلومات في ظل الحكومة الالكترونية " ناولت الدراسة أمن المعلومات في ظل الحكومة الالكترونية، وخدمات البيئة الرقمية، كما ناقشت الدراسة متطلبات الأمن الطبيعي لنظم المعلومات، وتعرضت الدراسة لبعض الاعتبارات والأبعاد المتعلقة بأمن المعلومات، كما ناقشت الغرض من المعايير الأمنية خاصة معيار ISO27001 وتطرق لسياسات هذا المعيار، وقد أوصت الدراسة بضرورة إيجاد توجهات ومعايير لأمن المعلومات فيما يتعلق بالغرض العام منها ومجالها والمفاهيم الخاصة بها، بالإضافة الى تحديد المبادئ العامة منها، وكيفية تنفيذ أمن المعلومات من حيث تطوير سياساته بالانسجام مع المعايير الدولية.

6-دراسة (الرحمن،2004)عنوان الدراسة " نظم المعلومات الإدارية وأثرها في تحسين الأداء إداري" تختص هذه الدراسة بالتوثيق المعرفي لمجال المعلومات بالمنشآت السودانية، ومعرفة أسباب التأخر هذا المجال، وبالتالي المساهمة في إيجاد الحلول لتلك المعضلة والمشكلة التي تناولتها الدراسة هي مدى مساعدة نظم المعلومات الإدارية المنشآت الحكومية في تحسين الأداء الإداري، ومن أهم نتائج الدراسة: توفر إدارة خاصة بنظم المعلومات الإدارية في مؤسسات القطاع العام، ونجد أن الوزارات الحكومية تتوافر فيها مثل هذه الإدارات ولكن ليس بالصورة المطلوبة مقارنة بمؤسسة حكومية يساهم فيها أفراد آخرون، أي أنها تعمل بالمساهمة بين القطاع العام والخاص معا وتتوافر في مؤسسات القطاع العام أجهزة حاسوب كافية لتلبية احتياجات المديرين من المعلومات وذلك من خلال عمل تلك الأجهزة بنظم المعلومات الإدارية هي مستغلة بالصورة الصحيحة وذلك من خلال استغلالها في برنامج التدريب الخاص بها، وجود أنظمة معلومات متكاملة في المؤسسات الحكومية مع عدم وجودها بالوزارات الحكومية.

7-دراسة (الفوزان،2003) عنوان الدراسة " نظم المعلومات الحديثة وأثرها على أداء العاملين" هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات على أداء العاملين في مصلحة الجمارك في الرياض، وكذلك التعرف على المعوقات المؤثرة على استخدام أنظمة المعلومات الحديثة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي اعتمد على الاستبانة كأداة للدراسة، وكانت العينة عشوائية منتظمة وعددها (211)موظفا من العاملين في إدارة نظم المعلومات الإدارية بمصلحة الجمارك، ومن أهم نتائج الدراسة : وجود مميزات عديدة لاستخدام نظم المعلومات الحديثة في أعمال مصلحة الجمارك منها دقة، تحسين الأداء، تقليل تكاليف التشغيل، وجود معوقات إدارية ومالية وتنظيمية تواجه استخدام نظم المعلومات الحديثة منها، عدم المرونة الإدارية، قلة كفاية وخبرة العاملين بالمصلحة لنظم المعلومات الحديثة، وجود معوقات تشغيلية وفنية تساهم في صعوبة استخدام نظم المعلومات الحديثة أهمها: عيوب الأنظمة المستخدمة وعدم مواكبتها للتطورات السريعة في مجال الحاسب، وكثرة أعطال الأجهزة، وعدم اهتمام الإدارة.

➤ الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (Kazemi et al,2012) بعنوان **تقييم عوامل نجاح إدارة أمن المعلومات Evaluation Of Information Security Management System Success Factors: Case study of Municipal Organizations** " هدفت الدراسة الى التعرف على أولويات عوامل نجاح تطبيق نظام إدارة أمن المعلومات في المنظمات الإيرانية، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واحتوت (82) سؤالاً غطت سبعة مواضيع أساسية، وتم توزيع (35) استبانة على عينة الدراسة وكانت نسبة الاستجابة 100% ولتفسير نتائج تحليلاتهم، قام الباحثون بمقارنة ما توصلوا له مع دراسة فنلندية بحثت نفس العوامل التي وضعوها، وتوصلوا للنتائج التالية:

- دعم الإدارة العليا، وسياسة أمن المعلومات، والوعي والتدريب هي أكثر العوامل المهمة في إنجاز تطبيق إدارة أمن المعلومات في البلديات الإيرانية من وجهة نظر خبراء أمن المعلومات.
- الاستعانة بالخبرات الخارجية (التعهد) هو الأقل أهمية في إنجاز تطبيق إدارة أمن المعلومات.
- ترتيب أهمية العوامل بين الدراسة التي أجراها الباحثون والدراسة التي تمت مقارنة نتائجها (الدراسة الفنلندية) جاء متوافقاً بنسبة كبيرة، وأرجع الباحثون أهمية عامل دعم الإدارة العليا لأنه دون هذا الدعم لن يتم تطبيق أي من خطط وبرامج أمن المعلومات، وكذلك حاجة المؤسسات إلى سياسات مكتوبة في أمن المعلومات ويأتي بالمرتبة الثالثة الوعي والتدريب والذي يتشكل بنجاح العاملين السابقين، وأوصى الباحثون بضرورة البحث في أسباب تضائل أولوية الاستعانة بالمصادر الخارجية في نجاح تطبيق إدارة أمن المعلومات.

2- دراسة (Jorro,2011) بعنوان **"جاهزية تدقيق أمن نظم المعلومات دراسة حالة مؤسسات الحكومة الأثيوبية"** حاولت الدراسة التعرف لجاهزية المؤسسات الحكومية الإثيوبية لإجراء مراجعات حول أمن نظم المعلومات، وهدفت الدراسة لمساعدة الحكومة في التغلب على مشاكل أمن نظم المعلومات التي تعيق تطبيق الخدمات الالكترونية، ومحاولة وضع سياسات واجراءات تنظم وظيفة أمن المعلومات، واستخدمت المعايير الدولية في بناء استبانة الدراسة التي وزعت على ثمانية عشر مؤسسة، وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية: مؤسسات الحكومة الأثيوبية مستوى استعدادها منخفض تجاه قضايا أمن نظم المعلومات، قدرة المؤسسات على إجراء مراجعات في أمن نظم المعلومات والاتصالات تعتمد على توفر السياسات الإجراءات التي تفتقد إليها المؤسسات قيد الدراسة، نقص الكفاءات المدربة في حقل أمن نظم المعلومات وأوصت الدراسة بضرورة تطوير إطار عام لمراجعة قضايا أمن المعلومات، حيث يمكن المؤسسات من معرفة المتطلبات اللازمة من أجل الالتزام بمعايير أمن المعلومات.

3- دراسة (Somaini and Hazleton,2008) بعنوان **"برامج إدارة أمن المعلومات: تحليل وتقييم دروس مستفادة وأحسن الممارسات"** عند إعداد استراتيجيات أمن المعلومات يجب أن يتم البدء بعملية

التقييم وهذه المرحلة تتكون من عدة خطوات هي التقييم على مستوى المنظمة والتقييم على مستوى العمليات، يجب أن نأخذ في الحسبان أن كل برامج إدارة أمن المعلومات مثل الايزو 27001 وغيرها تركز على تطوير العمليات وتطبيق هذه المراحل ولا تهتم بالترتيب المتتالي للمراحل بل الأهم القيام بهذه المراحل بدقة وباهتمام كما تهتم المراحل بالمراجعة الدورية بشكل أكبر، أما بالنسبة لعملية تحليل التقييم فهناك عدة طرق لتقييم، وما دامت هذه الطرق تحتوي على أساليب كمية وأساليب غير كمية يمكن إعداد نموذج يرتب مكونات الاستراتيجية من حيث أولوياتها ويبين أيها يحتاج إلى مزيد من التحليل، والدرس المستفاد الأول هو أن تحليل مخرجات عملية التقييم التي حصلنا عليها يتم بعد ترتيب أولوياتها وتبيانها تفصيل كافة الافتراضات والعلاقات والاستثناءات للوصول إلى تطوير استراتيجية أمن المعلومات الدرس الثاني يتعلق انشاء نموذج سهل الفهم وواضح لعملية التحليل وهنا نصل إلى التحليل الرباعي (تحليل SWOT) الذي يستخدم منذ الستينات لتقييم عوامل القوة والضعف في المنظمة وكذلك الفرص والتحديات المحيطة بها ويتم استخدامه هنا تحليل العوامل الرباعية لنظام أمن المعلومات وقد تم عمل نموذج هنا يتضمن التقييم المؤسسي ثم تقييم العمليات ثم تحليل (SWOT) ثم تقييم المخاطر ثم انشاء نظام ادارة امن المعلومات، الدرس الثالث يتعلق بأن عملية التحليل الاستراتيجي الرباعي يجب أن تكون أساسية وليست عملية فرعية من أجل القيام بعملية التحليل بشكل كامل مما يؤدي لتقليل مخاطر أمن المعلومات، الدرس الرابع أن عملية تحليل التقييم أي عملية التحليل الرباعي بعد عملية التقييم يجب أن تؤدي إلى انشاء نموذج يبقي عناصر التحليل الاستراتيجي الرباعي (SWOT) مربوطة بأفضل طريقة ممكنة الممارسات الافضل في برنامج ادارة أمن المعلومات.

4-دراسة (ISF,2007) بعنوان: " معايير الممارسة الجيدة لأمن المعلومات " تناولت الدراسة تعزيز الممارسة الجيدة لأمن المعلومات بالمنشآت، وتعزيز مستوى الأمن لديها وتقليل المخاطر إلى مستوى قبول، والمساعدة في تطوير المعايير العملية التي تسهم بفاعلية في تقليل مخاطر المعلومات، وطبقت الدراسة على المنشآت المحلية والعالمية لمشاركة في منتدى أمن المعلومات (ISF) على الانترنت www.securityforum.org ويجمع المنتدى أكثر من 300 منظمة قيادية تتعاون في البحث العلمي لأمن المعلومات، اعتمدت الدراسة على محاور تدرج تحتها عدة مواضيع فرعية، وهي (تطوير المعيار، محتويات المعيار، تقييم المعيار، تطبيق المعيار)، وخرجت الدراسة بنتائج من أهمها اعتبار المعايير أداة رئيسية لتطوير جودة وكفاءة أدوات التحكم بأمن المعلومات المطبقة بأي منشأة.

5-دراسة (Siponen, 2000) قدمت تصورا لبرنامج وعي أمن المعلومات في المؤسسات وذلك لتقليل أخطاء المستخدمين، ولتحسين فعالية سيطرة الأمن المطبقة وقد توصل Siponen إلى أن التقنيات أو إجراءات أمن المعلومات تفقد فائدتها الحقيقية إذا تم إساءة استخدامها، أو تم تفسيرها بطريقة خاطئة أو تم تطبيقها بشكل غير صحيح من قبل المستخدمين.

• التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة في مجال أخلاقيات الأعمال وأمن وحماية نظم المعلومات تمثلت بـ (9 دراسات محلية، 14 دراسة عربية، 12 دراسات أجنبية)، أن هناك اهتمامات مختلفة تناولت أخلاقيات الأعمال موضوع الدراسة حيث أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت أخلاقيات الأعمال، ولقد اتفقت معظم الدراسات السابقة سواء المحلية منها أو العربية أو الأجنبية في إبراز أهمية أخلاقيات الأعمال في جميع منظمات الأعمال سواء الربحية وغير الربحية لما لها من أهمية في رفع أداء العاملين في شتى المجالات والوصول إلى التنافسية في سوق الأعمال.

أظهرت الدراسات السابقة أهمية موضوع أمن المعلومات كونه يمس عضد المؤسسات في عصر الرقمية واعتبرت نظم المعلومات إحدى مقومات بقاؤها وهي التي ما فتئت تحقق الميزة التنافسية. وركزت الدراسات السابقة على معوقات ومهددات تحقيق أمن المعلومات من جهة، ومن جهة أخرى بينت مقدرة إدارة أمن المعلومات قياساً لتطبيق معايير دولية بهذا الشأن، واستطرد البعض متخصصاً لدراسة أثر العنصر البشري في تحقيق كفاءة نظم أمن المعلومات.

ولقد تمايزت الدراسات السابقة عن بعضها البعض في تناول موضوع أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بأداء المنظمات من حيث الجوانب المختلفة حسب المشكلة التي عالجتها كل منها، فمنها من تناول الجانب التسويقي والمحاسبي والتدقيق والجانب التربوي وأداء المشرفين ومدراء المدارس ومنها من تناول جانب تحقيق المزايا التنافسية للمنظمات.

وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة والمحلية منها بالذات أنها تناولت جامعات قطاع غزة، ولكن في هذه الدراسة سوف يتم التركيز على أخلاقيات الأعمال لموظفي النظم في هذه الجامعات والتي تعتبر من المرتكزات الأساسية للتعليم، ويعتقد بأن موضوع الدراسة (محلياً على الأقل) لم يتم التطرق إليه من قبل حسب علم الباحث.

وأهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها هدفت إلى دراسة علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة من حيث (البرمجيات، الماديات، الاتصالات، الخدمات عبر الإنترنت) كعناصر مهمة وحيوية من استخدامات نظم المعلومات ودراسة المعوقات والتحديات التي تواجه تطبيق أخلاقيات الأعمال لموظفي نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة والتعرف على معوقات عمل دوائر نظم المعلومات والعوامل التي توضح علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات وتساعد في رفع أداء نظام أمن وحماية نظم المعلومات فيها، وذلك على خلاف معظم الدراسات السابقة والتي لم تتطرق لموضوع علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.

جدول رقم (2) يبين الدراسات المستخدمة في الدراسة

➤ الدراسات التي تناولت أخلاقيات الأعمال		
➤		
المتغير التابع	المتغير المستقل	اسم الباحث
أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية	الجنس - المؤهل العلمي - الخبرة - المديرية	(يحيى، 2010)
أخلاقيات العمل	سبل التعزيز الحكومية	(طيش، 2009)
أخلاقيات المهنة	سنوات الخدمة - التخصص - المؤهل العلمي - جهة العمل	(الرومي، 2009)
السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع	أخلاقيات الأعمال	(مرايات، 2011)
الأخلاق المهنية	- الكفاءة المهنية - السرية	(جمعه، 2010)
أخلاقيات العمل	المسؤولية الاجتماعية	(حسين، والجميل، 2009)
البعد الاستراتيجي للمصارف	أخلاقيات الأعمال - المسؤولية الاجتماعية	(جعافرة، 2009)
أخلاقيات وسلوكيات مهنة المحاسبة	الالتزام الديني وسلوكيات المهنة	(عجور، 2008)
الاستراتيجيات التسويقية	أخلاقيات التسويق والمسؤولية الاجتماعية	(الطائي، 2006)
الفساد الإداري	الأخلاقيات الوظيفية	(العنزي، 2002)
رضى موظفي المبيعات	أخلاقيات الأعمال	(Valentine, 2012)
المعضلات الأخلاقية	واقع الدول النامية	(Eweje, 2009)
أخلاقيات الأعمال	الممارسات وأشكال الفساد	(Tella, 2008)
الممارسات غير الأخلاقية	الكسب على المدى القصير	(Lawrance, 2008)
الأعمال الدولية	البيئة السياسية	(Rashid, 2006)
القضايا الأخلاقية	الأعمال الخاصة للمدققين	(Pike, 1998)

القضايا الأخلاقية	طبيعة الموضوع الأخلاقي، ومدى خطورته، وقدمه	(Karcher, 1992)
	<p>- اجتمعت كلا من الدراسات التالية: (يحيى،2010)، (طبش،2009)، (الرومي،2009)، (أبو طبيخ،2008) في التعرف على درجة الالتزام بأخلاق مهنة الإدارة المدرسية ودرجة التحلي بأخلاق العمل وهي دراسات تربوية إدارية .</p> <p>- اجتمعت كلا من الدراسات التالية : (مرايات،2011)، (جمعه،2010)، (العنزي،2002) (عجور،2008) في التعرف على أخلاقيات الأعمال لرجال البيع ومدققي الحسابات وكيفية تقليل الفساد الإداري.</p> <p>- اجتمعت كلا من الدراسات التالية : (حسين، والجميل،2009)، (جعافرة،2009)، (الطائي، 2006) في قضايا المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بأخلاقيات الأعمال في مجالات التسوق والخدمة الاجتماعية والمحاسبة و التدقيق.</p> <p>- اجتمعت كلا من الدراسات التالية : (Valentine,2012)،(Eweje, 2009)، (Tella, 2008)، (جامع، 2007)،(Rashid, 2006)، (Pike,1998) ، بالتركيز على أخلاقيات الأعمال والقضايا الأخلاقية ومشكلاتها.</p> <p>- بينما ركزت دراسة (Valentine,2012) على أخلاقيات الأعمال وأثرها على رضى رجال البيع</p> <p>- ركزت دراسة (Eweje, 2009) على المعضلات والمشكلات الأخلاقية في البيئة الدولية.</p> <p>- ركزت دراسة(Pike,1998) على القضايا الأخلاقية للمدققين وأثر الأعمال الخاصة بهم.</p>	الجمع بين الدراسات

➤ الدراسات التي تناولت أمن نظم المعلومات			
اسم الباحث	العنوان	المتغير المستقل	المتغير التابع
(الذنف،2013)	البنية التحتية (بشرية-مادية)- سياسة الأمن - التحكم بالوصول - متغيرات ديموغرافية	أمن نظم المعلومات	
(أبو كميل،2011)	تطور أدوات الرقابة الداخلية	حماية البيانات المعدة إلكترونيا	
(تايه،2008)	مجالات معيار (ISO17799)	فعالية إدارة أمن المعلومات	
(البجيصي والشريف، 2008)	نظم المعلومات المحاسبية	المصارف العاملة	
(الشريف،2006)	مخاطر نظم المعلومات المحاسبية	المصارف العاملة	

حماية الشبكات الرئيسية	الاختراق والبرامج الضارة	(عمار، 2011)
سياسة أمن المعلومات	-	(نبي آخرون، 2010)
الأمن المعلوماتي	المعايير الدولية	(العتيبي، 2010)
شبكة الإنترنت	المشكلات الأخلاقية والقانونية	(جامع، 2007)
أمن وشفافية المعلومات	التوجهات والمعايير الامنية	(هادي، 2006)
تحسين الأداء الإداري	نظم المعلومات الإدارية	(الرحمن، 2004)
أداء العاملين	نظم المعلومات الحديثة	(الفوزان، 2003)
أمن المعلومات	عوامل النجاح	(Kazemi et al, 2012)
أمن نظم المعلومات	-	(Jorro, 2011)
ادارة أمن المعلومات	-	(Somaini and Hazleton, 2008)
مخاطر أمن المعلومات	المعايير العلمية	(ISF, 2007)
<p>- اجتمعت كلا من الدراسات التالية: (الدفن، 2013)، (تايه، 2008) في التعرف على واقع أمن نظم المعلومات في المنظمات وركزت دراسة (تايه، 2008) على المجالات العشرة لمعيار (ISO17799) لقياس أمن نظم المعلومات.</p> <p>- ركزت دراسة (البحيضي والشريف، 2008) على التعرف على المخاطر التي تواجه نظم المعلومات المحاسبية الالكترونية في المصارف العاملة في قطاع غزة، وأهم الأسباب التي تؤدي إلى حدوث تلك المخاطر، والإجراءات التي تحول دون وقوع تلك المخاطر.</p> <p>- اكدت كلا من الدراسات التالية: (نبي وآخرون، 2010)، (العتيبي، 2010)، (هادي، 2006) على ضرورة السياسات الأمنية في المنظمات وشفافية المعلومات بينما اختلفت كلا من (العتيبي، 2010)، (هادي، 2006) بضرورة التركيز على المعايير الدولية والمحلية لأمن المعلومات .</p> <p>- أكدت دراسة (الرحمن، 2004) على نظم المعلومات الإدارية ودورها في تحسين العمل الإداري في المنظمات.</p> <p>- ركزت دراسة (جامع، 2007) على المشكلات الأخلاقية والقانونية المثارة على شبكة الإنترنت.</p>		الجمع بين الدراسات

المصدر: جرد بواسطة الباحث

الفصل الرابع منهجية الدراسة

- ❖ منهجية الدراسة.
- ❖ مصادر جمع البيانات.
- ❖ مجتمع الدراسة.
- ❖ عينة الدراسة.
- ❖ أداة الدراسة.
- ❖ تصحيح أداة الدراسة.
- ❖ صدق الأداة (Validity).
- ❖ ثبات الأداة (Reliability).
- ❖ المعالجات الإحصائية.

الفصل الرابع: منهجية الدراسة

المقدمة

تهتم الدراسة بالكشف عن علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة، وتحديداً: جامعة الأزهر، الجامعة الإسلامية، جامعة الأقصى، ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها والتحقق من فروضها قام الباحث بمجموعة من الإجراءات الميدانية، ويتضمن الفصل الرابع التعرف على هذه الإجراءات وهي: منهج الدراسة، مصادر جمع البيانات، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، وأهم الأساليب الإحصائية المستخدمة.

أولاً: منهجية الدراسة.

تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، كونه أنسب المناهج العلمية في البحوث والدراسات الإنسانية، فهو يقوم على أساس تناول ظاهرة أو عدة ظواهر بالوصف والتفسير، وجمع البيانات اللازمة بغرض تبويبها، وتحليلها وصولاً لنتائج وتعميمات، وعلاقات جديدة، ويعرف (عبيدات وآخرون، 2007) المنهج الوصفي التحليلي على أنه دراسة الواقع، ووصفه وصفاً دقيقاً والتعبير عنه كمياً، وكيفياً، دون تدخل الباحث في مجرياته، قام الباحث بالاستعانة بمصدرين أساسيين من مصادر جمع البيانات وهي:

1. **المصادر الثانوية:** التي تمثلت بمجموعة من الكتب، المراجع، الرسائل العلمية، المجالات والدوريات، المواقع الإلكترونية، النشرات الخاصة، أو أي مرجع يرى الباحث بأنه يثري البحث.

2. **المصادر الأولية:** كانت عبارة عن استبانة الدراسة التي قام الباحث بتصميمها، والتأكد من صدقها، وثباتها، وتوزيعها على عينة الدراسة، إضافة إلى المقابلة الشخصية التي أجراها الباحث.

ثانياً: مجتمع الدراسة.

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العناصر التي تهتم بهم الدراسة، وهم عبارة عن جميع العاملين بأقسام ودوائر نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية الثلاث: جامعة الأزهر، الجامعة الإسلامية، جامعة الأقصى، والبالغ عددهم بنهاية العام (2014) نحو (97) مفردة، وقام الباحث باختيار المسح الشامل لأفراد مجتمع الدراسة، حيث قام بتوزيع (97) استبانة، واستطاع استرداد (87) استبانة صحيحة بنسبة استرداد بلغت (90%). والجدول رقم (3) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجامعة:

جدول رقم (3): يوضح مجتمع الدراسة حسب متغير الجامعة

الجامعة	العدد	النسبة المئوية
جامعة الأقصى	43	44.30
الجامعة الإسلامية	42	43.30
جامعة الأزهر	12	12.40
الإجمالي	97	100.0

الجدول رقم (3) يوضح بأن (44.30%) من مجتمع الدراسة من العاملين بجامعة الأقصى، و (43.30%) من العاملين بالجامعة الإسلامية، وأن (12.40%) منهم من العاملين بجامعة الأزهر.

ثالثاً: أداة الدراسة.

سبق الإشارة بأن الباحث لجأ للمصادر الأولية من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، وكانت المصادر الأولية عبارة عن استبانة قام الباحث بتصميمها، وتوزيعها على عينة الدراسة، حيث أن الباحث قام بمجموعة من الإجراءات، لأجل التأكد من سلامة الاستبانة، وقدرتها على قياس ظاهرة الدراسة، وقام بتجريبها على عينة استطلاعية من داخل عينة الدراسة بلغت (34) موظفاً.

وكانت الاستبانة في صورتها النهائية عبارة عن (62) فقرة أساسية توزعت على ستة محاور، والجدول التالي يوضح محاور الاستبانة وفقراتها:

جدول رقم (4): محاور الاستبانة وفقراتها

عدد الفقرات	المحور
12	المحور الأول: أمن وحماية نظم المعلومات
10	المحور الثاني: الأخلاقيات الشخصية.
10	المحور الثالث: التنظيم الإداري.
10	المحور الرابع: القوانين واللوائح والتشريعات.
10	المحور الخامس: قوانين السلوك الأخلاقي.
10	المحور السادس: ثقافة المنظمة.
62	علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات

كما استخدم الباحث مقابلة شخصية لجمع بعض المعلومات والبيانات اللازمة وكانت المقابلة الشخصية في صورتها النهائية عبارة عن (9) أسئلة ملحق رقم (4) تتضمن تقييم رؤساء قسم نظم المعلومات ومدراء الدوائر التابعة لها لأخلاقيات الأعمال وأثره على أمن وحماية نظم المعلومات.

رابعاً: تصحيح أداة الدراسة.

تستعين الدراسة بالاستبانة كأداة أساسية للدراسة، وكانت الاستبانة مصممة وفقاً لتدرج خماسي الترتيب، وقام الباحث بترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي باستخدام برنامج رزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science) (SPSS)، حسب مقياس ليكرت الخماسي، ولتحديد طول فترة مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدمة، تم حساب المدى (4=1-5)، ثم تقسيمه على عدد فترات المقياس الخمسة للحصول على طول الفقرة أي (0.8=5/4)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (وهي الواحد الصحيح) وذلك

لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى وهكذا وجدول رقم (5) يوضح أطوال الفترات والوزن النسبي المقابل لكل صنف:

جدول رقم (5): طريقة إدخال البيانات وترميزها

الاستجابة	كبير جداً	كبير	متوسط	قليل	قليل جداً
الترميز للحاسب الآلي	5	4	3	2	1
الفترة	4.2-5.0	3.4-4.2	2.6-3.4	1.8-2.6	1-1.8
الوزن النسبي المقابل	More than 84%	68%- 84%	52%- 68%	36%- 52%	Less than 36%

خامساً: الأساليب الإحصائية:

1. للإجابة على أسئلة الدراسة وتحليل البيانات واختبار الفرضيات قام الباحث باستخدام برنامج رزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science)، وقام بإجراء مجموعة من الاختبارات الإحصائية المناسبة، وهي:
2. التكرارات والنسب المئوية (Frequencies and Percentage): ويستخدم هذا الأمر للتعرف على تكرار استجابات الفئة.
3. معاملات الارتباط (Correlation Coefficient): للتحقق من صدق الاستبانة وثباتها، والعلاقة بين المتغيرات.
4. طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Coefficient): للتعرف على ثبات الاستبانة.
5. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient): للتعرف على ثبات استبانة الدراسة.
6. اختبار التوزيع الطبيعي (Normal Test): ويستخدم هذا الأمر للتعرف على طبيعة البيانات إذا كانت تتبع توزيعاً طبيعياً أم لا، حيث تم استخدام اختبار كولمجروف-سمرنوف (1-Sample Kolmogorov-Smirnov) لمناسبته لطبيعة العينة.
7. المتوسط الحسابي (Mean): ويستخدم هذا الأمر للتعرف على طبيعة استجابات العينة على فقرات الاستبيان.
8. الانحراف المعياري (Standard deviation): ويستخدم للتعرف على انحرافات استجابات العينة عن الوسط الحسابي لتقديراتهم.
9. الوزن النسبي: ويستخدم هذا الاختبار للتعرف على الوزن النسبي لاستجابات العينة على فقرات الاستبيان وتفاعلهم حولها.
10. اختبار (One Sample T - Test): للتعرف على إذا ما كان متوسط التقديرات وصل لدرجة الحياد (3) أم لا.

11. اختبار (Independent Samples T - Test): للتعرف على الفروق بين مجموعتين مستقلتين.
- اختبار (One Way ANOVAs): للتعرف على الفروق بين ثلاث مجموعات مستقلة فأكثر.
12. اختبار (L.S.D): للتعرف على تجانس التباين وجهة الفروق.

سادساً: صدق الأداة (Validity):

يقصد بصدق الأداة "الاستبانة" أن تقيس الأداة ما وضعت لأجل قياسه، أو بمعنى آخر أن تكون محاور الاستبانة وفقراتها قادرة على قياس الظاهرة موضوع الدراسة ولقد قام الباحث بالتأكد من صدق الأداة من خلال عدة طرق وهي:

1. رأي المحكمين: قام الباحث بعرض استبانة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة الجامعات الفلسطينية وبعض المتخصصين في مجال نظم المعلومات، وإدارة المؤسسات الأكاديمية، والإحصاء، وقام بتعديلها وفقاً لتوصيات ومقترحات لجنة التحكيم، وذلك بهدف كسب الصدق الظاهري للأداة، مع العلم بأن قائمة المحكمين ضمن الملاحق.

2. صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency Validity): يقصد بالصدق الداخلي للأداة أن تكون الفقرات قادرة على قياس محاور الاستبانة، أي أن تكون الفقرات قادرة على قياس ما وضعت لأجل قياسه، ويتم هذا الأمر من خلال احتساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، والجدول التالي تبين نتائج صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

جدول رقم (6): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين فقرات المحور الأول والدرجة الكلية لفقراته

م.	المحور الأول: أمن وحماية نظم المعلومات	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)
1	توجد في الجامعة سياسة مكتوبة لأمن المعلومات.	**0.827	0.000
2	توجد جهة مكلفة بمتابعة سياسة أمن المعلومات في الجامعة.	**0.829	0.000
3	تهتم الإدارة العليا في الجامعة بأمن المعلومات.	**0.874	0.000
4	يتم مراجعة وتطوير سياسة أمن المعلومات بشكل دوري.	**0.823	0.000
5	صلاحيات الدخول للمعلومات تعطى حسب المستوى الإداري.	**0.643	0.000
6	تعلق صلاحيات المستخدم بعد فترة من عدم نشاطها.	**0.820	0.000
7	يوجد طرق للإبلاغ عن الحوادث ذات العلاقة بأمن المعلومات.	**0.786	0.000
8	توفر قواعد البيانات المستخدمة مستويات أمنية متعددة.	**0.742	0.000
9	يتم وقاية النظام عن طريق برامج مكافحة الفيروسات.	**0.489	0.003
10	تستخدم آليات تشفير لحماية البيانات.	**0.756	0.000

0.000	**0.803	يتدرب العاملین على النظم المحوسبة دورياً لتنمية مهارتهم الأمنية.	11
0.000	**0.864	توجد ضوابط لتبادل المعلومات مع الجهات الخارجية.	12

** معامل الارتباط دال عند ($\alpha \leq 0.01$) * معامل الارتباط دال عند ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول رقم (6) يوضح أن جميع قيم (Sig.) الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، بمعنى أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدل على أن فقرات المحور الأول تتمتع بصدق اتساق داخلي مناسب.

جدول رقم (7): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية لفقراته

م.	المحور الثاني: الأخلاقيات الشخصية	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)
1	يحرك الموظف الأخلاقيات الإسلامية في معاملته مع الآخرين.	**0.753	0.000
2	تؤثر أخلاق المسئول على أداء الموظفين بالجامعة.	**0.763	0.000
3	يبلغ الموظف عن المخالفات في الجامعة بسرعة وأمانة.	**0.637	0.000
4	تؤثر البيئة المحيطة بالفرد على مسلكياتهم بشكل واضح.	**0.639	0.000
5	يلتزم الموظف بقيم المجتمع وتقاليد في سلوكه ومظهره.	**0.846	0.000
6	ينصح الموظف زملاءه إذا وجد منهم تقصير في العمل.	**0.587	0.000
7	يلتزم الموظف بالجانب الأمني بدرجة كبيرة.	**0.749	0.000
8	وجود الولاءات السياسية يؤدي إلى تفشي ظاهرة الفساد.	*0.432	0.011
9	الزملاء والأصدقاء لهم تأثير على الفرد.	**0.477	0.004
10	يتحلى الموظف بالتواضع في تعامله مع زملاءه	**0.567	0.000

** معامل الارتباط دال عند ($\alpha \leq 0.01$) * معامل الارتباط دال عند ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول رقم (7) يوضح أن جميع قيم (Sig.) الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، بمعنى أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدل على أن فقرات المحور الثاني تتمتع بصدق اتساق داخلي مناسب.

جدول رقم (8): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية لفقراته

م.	المحور الثالث: التنظيم الإداري	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)
1	توجد سياسة واضحة للعمل داخل الجامعة.	**0.671	0.000
2	يتابع المسئول كل الخطوات وفقاً للأنظمة لضمان سير العمل.	**0.782	0.000
3	يشرك المسئول المستويات المختلفة من العاملين في اتخاذ القرار.	**0.855	0.000
4	يشجع المسئول العاملين على حل المشكلات بطريقة مبتكرة.	**0.894	0.000
5	يطرح المسئول وجهة نظره بشكل قابل للتفاوض.	**0.879	0.000
6	يناقش المسئول القرار المراد اتخاذه بصورة جماعية.	**0.862	0.000

7	يكلف المسئول العاملين بأعمال تتفق مع قدراتهم.	**0.852	0.000
8	يراعي المسئول الموضوعية في تقييم العاملين	**0.867	0.000
9	يتبع المسئول أسلوب الرقابة الشديدة لمتابعة أعمال العاملين	**0.464	0.006
10	يتجاوز المسئول آراء العاملين ويعتبر النقاش إهداراً للوقت.	**0.702	0.000

** معامل الارتباط دال عند ($\alpha \leq 0.01$) * معامل الارتباط دال عند ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول رقم (8) يوضح أن جميع قيم (Sig.) الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، بمعنى أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدل على أن فقرات المحور الثالث تتمتع بصدق اتساق داخلي مناسب.

جدول رقم (9): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية لفقراته

م.	المحور الرابع: القوانين واللوائح والتشريعات	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)
1	يلتزم الموظف بالقوانين والتشريعات الوظيفية.	**0.857	0.000
2	تتصف القوانين والقرارات الإدارية بالمرونة في الجامعة.	**0.767	0.000
3	يشعر الموظف بالانتماء إلى الجامعة بصورة واضحة.	**0.867	0.000
4	يلتزم الموظف بالقرارات الإدارية في الجامعة.	**0.889	0.000
5	يستشعر الموظف المسؤولية الملقاة على عاتقه في العمل.	**0.895	0.000
6	يبذل الموظف قصارى جهده لإنجاز أي عمل يكلف به.	**0.935	0.000
7	يحسن الموظف المعاملة مع الجمهور بدون تأخير العمل.	**0.887	0.000
8	يحافظ الموظف على المال والممتلكات العامة	**0.946	0.000
9	يؤدي الموظف عمله بنفسه بدقة وأمانة.	**0.808	0.000
10	يحترم الموظف مواعيد العمل.	**0.700	0.000

** معامل الارتباط دال عند ($\alpha \leq 0.01$) * معامل الارتباط دال عند ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول رقم (9) يوضح أن جميع قيم (Sig.) الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، بمعنى أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدل على أن فقرات المحور الرابع تتمتع بصدق اتساق داخلي مناسب.

جدول رقم (10): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية لفقراته

م.	المحور الخامس: قوانين السلوك الأخلاقي	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)
1	تصدر الجامعة مدونات أخلاقية خاصة بنظم المعلومات.	**0.807	0.000
2	تتوافق المدونات الأخلاقية في الجامعة ومعتقدات المجتمع حولها.	**0.610	0.000
3	ترسم الجامعة لنفسها سياسة أخلاقية خاصة كمؤسسة تعليمية.	**0.623	0.000
4	تعمل الجامعة على ترسيخ الأخلاقيات الجيدة في المجتمع .	**0.774	0.000
5	تعتمد الجامعة في خطتها مادة أخلاقيات الأعمال كمتطلب دراسي.	**0.708	0.000

6	يعتمد السلوك الأخلاقي من معايير التقييم السنوي في الجامعة.	**0.849	0.000
7	تكرم الجامعة الملتزمين أخلاقياً من العاملين سنوياً.	**0.785	0.000
8	يتم تدريب العاملين على السلوك الجيد في الجامعة	**0.771	0.000
9	تعاقب الجامعة الغير ملتزمين أخلاقياً من العاملين.	**0.605	0.000
10	يرتبط نظام الحوافز بالالتزام الأخلاقي في الجامعة.	**0.762	0.000

** معامل الارتباط دال عند ($\alpha \leq 0.01$) * معامل الارتباط دال عند ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول رقم (10) يوضح أن جميع قيم (Sig.) الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، بمعنى أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدل على أن فقرات المحور الخامس تتمتع بصدق اتساق داخلي مناسب.

جدول رقم (11): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين فقرات المحور السادس والدرجة الكلية لفقراته

م.	المحور السادس: ثقافة المنظمة	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)
1	توفر الجامعة مناخ جيد من القيم لمساعدة الموظف بتنفيذ مهامه.	**0.766	0.000
2	تساعد سياسات الجامعة المتبعة بتعزيز ثقافة الالتزام لدى الموظف.	**0.784	0.000
3	تقيم الجامعة دورات تدريبية لتعريف الموظف بحقوقه وواجباته.	**0.804	0.000
4	تستثمر الجامعة قدرات العاملين بإشراكهم في اتخاذ القرارات.	**0.756	0.000
5	تهتم الجامعة بالعنصر البشري لأنه من الموارد المهمة في الجامعة.	**0.865	0.000
6	تقدم الأفكار بحرية من العاملين لتطوير السياسات في الجامعة.	**0.809	0.000
7	يعمل الموظفون في الجامعة ضمن فرق عمل لتأدية أعمالهم.	**0.904	0.000
8	تعرف الجامعة على ميول ورغبات الموظفين لتحسين الإنتاجية.	**0.882	0.000
9	تمنح الحوافز للموظفين تبعاً لجهودهم وإنجازاتهم في الجامعة.	**0.863	0.000
10	يقوم الموظف بمهامه وواجباته طالما حصل على حقوقه الوظيفية.	**0.665	0.000

** معامل الارتباط دال عند ($\alpha \leq 0.01$) * معامل الارتباط دال عند ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول رقم (11) يوضح أن جميع قيم (Sig.) الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، بمعنى أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدل على أن فقرات المحور الخامس تتمتع بصدق اتساق داخلي مناسب.

4-الصدق البنائي:

يقصد بالصدق البنائي أن تكون محاور الاستبانة قادرة على قياس ما وضعت لأجله، ويتم هذا الأمر من خلال احتساب معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية لفقراته، والجدول التالي يبين معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة مع الدرجة الكلية لفقراتها:

جدول رقم (12): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين محاور الاستبانة والدرجة الكلية لفقراتها

م.	المحاور	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)
1	المحور الثاني: الأخلاقيات الشخصية.	**0.685	0.000
2	المحور الثالث: التنظيم الإداري.	**0.882	0.000
3	المحور الرابع: القوانين واللوائح والتشريعات.	**0.850	0.000
4	المحور الخامس: قوانين السلوك الأخلاقي.	**0.840	0.000
5	المحور السادس: ثقافة المنظمة.	**0.910	0.000

* معامل الارتباط دال عند $(\alpha \leq 0.05)$

** معامل الارتباط دال عند $(\alpha \leq 0.01)$

الجدول رقم (12) يوضح أن جميع قيم (Sig.) الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، بمعنى أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدل على أن محاور الاستبانة تتمتع بصدق بنائي مناسب، مع العلم بأنه تم استثناء المحور الأول كونه مستقل عن باقي المحاور، والتي تمثل أخلاقيات العمل.

سابعاً: ثبات الأداة (Reliability):

يقصد بالثبات الاستقرار، وثبات الأداة، أي استقرار الأداة ونتائجها، بمعنى أنه لو قام الباحث بتوزيع الاستبانة على عينة الدراسة تحت نفس الظروف والشروط المواتية ستعطي نفس النتائج تقريباً، وتم التأكد من ثبات الأداة من خلال الطرق التالية:

1- طريقة التجزئة النصفية (Spilt Half Method):

وتقوم هذه الطريقة على أساس تقسيم الاستبانة ومحاورها إلى فقرات فردية الرتب، فقرات زوجية الرتب، واحتساب معامل الارتباط بينهما، ومن ثم استخدام معادلة سبيرمان براون لتصحيح المعامل (Spearman- Brown Coefficient) وذلك حسب المعادلة: $\frac{2R}{R+1}$ ، مع العلم بأنه تم استخدام معادلة سبيرمان براون لكافة المحاور والدرجة الكلية لأن جميع المحاور يتساوى فيها طرفي الارتباط، وكانت النتائج كما في الجدول رقم (13) التالي:

جدول رقم (13): معاملات الارتباط بين الفقرات فردية الرتب والفقرات زوجية الرتب

المحور	عدد الفقرات	الارتباط قبل التصحيح	الارتباط بعد التصحيح	قيمة (Sig.)
المحور الأول: أمن وحماية نظم المعلومات	12	0.841	0.914	0.00
المحور الثاني: الأخلاقيات الشخصية.	10	0.473	0.642	0.00
المحور الثالث: التنظيم الإداري.	10	0.866	0.928	0.00
المحور الرابع: القوانين واللوائح والتشريعات.	10	0.851	0.920	0.00

0.00	0.661	0.493	10	المحور الخامس: قوانين السلوك الأخلاقي.
0.00	0.936	0.879	10	المحور السادس: ثقافة المنظمة.
0.00	0.902	0.821	62	علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات

الجدول رقم (13) يوضح أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً، وتراوحت قيم الارتباط بعد التصحيح ما بين (0.642 - 0.936)، وهي معاملات مناسبة، كما بلغ معامل الارتباط بعد التصحيح للدرجة الكلية للاستبانة (0.902)، وهو معدل مرتفع يؤكد على أن الاستبانة تتمتع بثبات جيد نسبياً.

2- طريقة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha coefficient):

تقوم هذه الطريقة على أساس احتساب معامل ألفا كرونباخ للثبات، فكانت النتائج على النحو المبين بالجدول رقم (14):

جدول رقم (14): معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة والدرجة الكلية لفقراتها

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: أمن وحماية نظم المعلومات	12	0.931
المحور الثاني: الأخلاقيات الشخصية.	10	0.781
المحور الثالث: التنظيم الإداري.	10	0.903
المحور الرابع: القوانين واللوائح والتشريعات.	10	0.957
المحور الخامس: قوانين السلوك الأخلاقي.	10	0.899
المحور السادس: ثقافة المنظمة.	10	0.941
علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات	62	0.972

الجدول رقم (14) يوضح بأن معاملات ألفا كرونباخ كانت أكبر من (0.6)، وتراوحت ما بين (0.781 - 0.957)، وهي معاملات مرتفعة، كما بلغ معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات الاستبانة (0.972)، بمعنى أن الاستبانة ومحاورها تتمتع بثبات مرتفع.

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

- ❖ المقدمة
- ❖ اختبار التوزيع الطبيعي (Normal Test).
- ❖ الخصائص الشخصية لعينة الدراسة.
- ❖ تحليل البيانات.
- ❖ التحقق من الفرضيات.

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

المقدمة:

يهتم الفصل الخامس بعرض البيانات وتحليلها، والتحقق من فروض الدراسة، واستعراض النتائج في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري ويتضمن اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات التي جمعها الباحث.

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي (Normal Test):

يستخدم الباحثون والمختصون اختبارات للتعرف على طبيعة البيانات التي تم جمعها بهدف التعرف على إذا ما كانت تتبع توزيعاً طبيعياً أم لا، وهذا يفيد في طبيعة الاختبارات التي يجب اتباعها مع عملية أو لا معلمية، والعينة تبلغ نحو (87) مفردة، وعليه تم استخدام اختبار كولمجروف - سمرنوف (-1 Sample Kolmogorov-Smirnov)، للتعرف على اعتدالية منحنى البيانات، وكانت النتائج كما هو مبين بالجدول التالي رقم (15):

جدول رقم (15): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي (1- Sample Kolmogorov- Smirnov)

م.	المحاور	عدد الفقرات	قيمة (Z)	قيمة (Sig.)
1	أمن وحماية نظم المعلومات.	12	0.828	0.403
2	الأخلاقيات الشخصية.	10	1.189	0.118
3	التنظيم الإداري.	10	1.236	0.092
4	القوانين واللوائح والتشريعات.	10	1.044	0.149
5	قوانين السلوك الأخلاقي.	10	0.570	0.901
6	ثقافة المنظمة.	10	0.955	0.342
	الدرجة الكلية	62	1.219	0.102

من خلال الجدول السابق رقم (15) يتضح أن قيم (Sig.)، كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإن البيانات تتبع توزيعاً طبيعياً، ويجب استخدام اختبار معلمية.

1- الخصائص الشخصية لعينة الدراسة:

أ- توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجامعة:

جدول رقم (16): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجامعة

النسبة المئوية	العدد	المتغيرات	البيان
11.50	10	جامعة الأزهر	الجامعة
41.40	36	الجامعة الإسلامية	
47.10	41	جامعة الأقصى	
100.0	87	الإجمالي	

الجدول رقم (16) يوضح أن (11.50%) من عينة الدراسة يعملون بأقسام ودوائر نظم المعلومات وهذا يرجع لعدد العاملين في جامعة الأزهر والذين يبلغ عددهم (12) ، بينما كان (41.40%) من إجمالي العينة وهذا يرجع لعدد العاملين في الجامعة الإسلامية والذين يبلغ عددهم (41) ، وكان (47.10%) وهذا يرجع لعدد العاملين في جامعة الأقصى والذين يبلغ عددهم (44) يعملون بجامعة الأقصى ويعزو الباحث ذلك الى كبر الجامعة الإسلامية وجامعة الأقصى وتعدد فروعها في غزة والجنوب بينما يعزو قلة العدد الى حداثة جامعة الأزهر وعدم وجود فروع أخرى لها في الجنوب.

ب-توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

جدول رقم (17): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	العدد	المتغيرات	البيان
90.80	79	ذكر	الجنس
9.20	8	أنثى	
100.0	87	الإجمالي	

الجدول رقم (17) يوضح أن (90.80%) من العينة ذكور، بينما كان (9.20%) فقط من الإناث، وهذا يعكس سياسات دوائر نظم المعلومات حيث أنها تعتمد على الذكور أكثر من الإناث ويعزو الباحث ذلك لطبيعة العمل الخاص بنظم المعلومات وما يحتاجه من جهد والعمل لفترات طويلة أحيانا بعد وقت الدوام المعتاد واهتمام الإناث بالتخصصات الأخرى أكثر من نظم المعلومات.

ج-توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر:

جدول رقم (18): توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

النسبة المئوية	العدد	المتغيرات	البيان
23.00	20	20 - أقل من 30 سنة	العمر
65.50	57	30 - أقل من 40 سنة	
11.50	10	40 سنة فأكثر	
100.0	87	الإجمالي	

الجدول رقم (18) يوضح أن (23.00%) من العينة تتراوح أعمارهم ما بين (20 إلى أقل من 30 سنة) وهم موظفين جدد من خريجي الجامعات الثلاث، وأن (65.50%) تتراوح أعمارهم ما بين (30 - أقل من 40 سنة) وهم العدد الكبير من العاملين والذين تزيد فترة عملهم في دوائر نظم المعلومات على (10) سنوات، وكانت النسبة المتبقية البالغة (11.50%) أعمارهم تزيد عن 40 سنة حيث أنهم من أوائل العاملين والمؤسسين لنظم المعلومات في الجامعات الثلاث ويعزو الباحث قلة عددهم لالتحاق العديد منهم ببرامج الدراسات العليا والانتقال الى العمل الأكاديمي.

د- توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي:

جدول رقم (19): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	العدد	المتغيرات	البيان
14.90	13	دبلوم	المؤهل العلمي
57.50	50	بكالوريوس	
25.30	22	ماجستير	
2.30	2	دكتوراه	
100.0	87	الإجمالي	

الجدول رقم (19) يوضح أن (14.90%) من العينة يحملون الدرجة العلمية دبلوم وهم العاملين كفني شبكات وصيانة أجهزة الحاسوب، وأن (57.50%) منهم يحملون شهادات البكالوريوس وهم من العاملين كمبرمجين ومحللين نظم، بينما كان (25.30%) يحملون درجة الماجستير وهم م رؤساء الأقسام والمديرين للدوائر المختلفة في نظم المعلومات، وأن (2.30%) يحملون شهادة الدكتوراه وهم من العمداء ونواب العمداء المتابعين لشؤون تكنولوجيا المعلومات ودوائر نظم المعلومات في الجامعات الثلاث.

هـ- توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي:

جدول رقم (20): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي

النسبة المئوية	العدد	المتغيرات	البيان
2.30	2	عميد	المسمى الوظيفي
6.90	6	مدير	
26.40	23	رئيس قسم	
32.20	28	مبرمج	
1.10	1	نائب عميد	
1.10	1	نائب مدير	
29.90	26	فني	
100.0	87	الإجمالي	

الجدول رقم (20) يتضح أن معظم أفراد العينة مساهم الوظيفي مبرمج وبنسبة (32.20%)، يليهم الفنيين بنسبة (29.90%)، يليهم رؤساء الأقسام بنسبة (26.40%)، يليهم المدراء بنسبة (6.90%)، ثم العمداء بنسبة (2.30%)، وأخيراً بنفس النسبة نائب العميد، ونائب المدير (1.10%) فقط ويعزو الباحث ذلك الى طبيعة احتياجات دوائر نظم المعلومات الى العدد الأكبر من المبرمجين ورؤساء الأقسام وهم الجزء الأكبر من العاملين بينما الى عدد أقل من المدراء لكل دائرة لمتابعة سير واجراءات العمل.

و- توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد الدورات:

جدول رقم (21): توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد الدورات

النسبة المئوية	العدد	المتغيرات	البيان
34.50	30	أقل من 5 دورات	عدد الدورات
47.10	41	5 - أقل من 10 دورات	
11.50	10	10 - أقل من 15 دورة	
6.90	6	15 دورة فأكثر	
100.0	87	الإجمالي	

الجدول رقم (21) يوضح أن (34.50%) من عينة تلقوا أقل من 5 دورات ومعظمهم من الملتحقين حديثاً بالعمل في دوائر نظم المعلومات وأن (47.10%) منهم تلقى دورات ما بين (5 - أقل من 10 دورات) وهم من العاملين من (5-10) سنوات ، وأن (11.50%) تلقى دورات ما بين (10 - أقل من 15 دورة) وهم من العاملين في نظم المعلومات لأكثر من (10) سنوات، وأن (6.90%) من العينة تلقوا أكثر من 15 دورة وغالبيتهم من المدراء ورؤساء الأقسام الذين يعتمد عليهم لتطوير العمل في دوائر نظم المعلومات وممن يتم نقل المعلومات والخبرات من خلالهم الى العاملين الآخرين.

ز- توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخدمة:

جدول رقم (22): توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخدمة

النسبة المئوية	العدد	المتغيرات	البيان
19.50	17	أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة
48.30	42	5 - أقل من 10 سنوات	
19.50	17	10 - أقل من 15 سنة	
12.60	11	15 سنة فأكثر	
100.0	87	الإجمالي	

الجدول رقم (22) يوضح أن (19.50%) لديهم سنوات خدمة أقل من 5 سنوات، بينما كان (48.30%) من العينة لديهم سنوات خدمة تتراوح ما بين (5 - أقل من 10 سنوات)، وكان (19.50%) من إجمالي العينة لديهم سنوات خدمة تتراوح ما بين (10 - أقل من 15 سنة)، وأن ما نسبته (12.60%) من العينة لديهم سنوات خدمة (15 سنة فأكثر) حيث أن الفئة الأولى (أقل من 5 سنوات) هم من فئة الخريجين الجدد (تكنولوجيا المعلومات) من الجامعات الثلاث والذين التحقوا بالعمل في الجامعات من خلال برنامج (best students) أو التعيين على بند العقود الداخلية للجامعات، أما فئة (5 - أقل من 10 سنوات) فهم العاملين الذين يعتبروا من المعتمد عليهم في العمل وهم من المبرمجين وبعض رؤساء الأقسام، أما فئة (10 - أقل من 15 سنة) فهم من رؤساء الأقسام المختلفة لنظم

المعلومات في الجامعات الثلاث، أما فئة (15 سنة فأكثر) فهم من العاملين في نظم المعلومات كعمداء ومساعدين العمداء ومدراء دوائر نظم المعلومات وبعض رؤساء الأقسام والذين لهم دورهم في رسم وتنفيذ سياسة نظم المعلومات المعمول بها في الجامعات الثلاث ومتابعة سير العمل على أكمل وجه.

ثانياً: تحليل البيانات:

1- تحليل بيانات المحور الأول "أمن وحماية نظم المعلومات":

قام الباحث باستخدام اختبار ت للعينه الواحدة (One Sample T - test) لكل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية لفقراته، وذلك للتعرف على إذا ما كانت استجابات العينة وصلت إلى درجة الحياد (3) أم لا، والجدول التالي يبين نتائج تحليل بيانات المحور الأول:

جدول رقم (23): اختبار ت للعينه الواحدة لكل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية لفقراته

م.	المحور الأول: أمن وحماية نظم المعلومات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة (t)	قيمة (Sig.)	الترتيب
1	توجد في الجامعة سياسة مكتوبة لأمن المعلومات.	3.38	1.071	67.587	3.307	0.002	10
2	توجد جهة مكلفة بمتابعة سياسة أمن المعلومات في الجامعة.	3.69	0.981	73.794	6.563	0.001	4
3	تهتم الإدارة العليا في الجامعة بأمن المعلومات.	3.587	0.922	71.725	5.931	0.001	5
4	يتم مراجعة وتطوير سياسة أمن المعلومات بشكل دوري.	3.407	0.938	68.14	4.025	0.001	9
5	صلاحيات الدخول للمعلومات تعطى حسب المستوى الإداري.	4.012	0.79	80.233	11.882	0.001	2
6	تغلق صلاحيات المستخدم بعد فترة من عدم نشاطها.	3.357	1.162	67.127	2.863	0.006	11
7	يوجد طرق للإبلاغ عن الحوادث ذات العلاقة بأمن المعلومات.	3.575	0.845	71.495	6.352	0.001	6
8	توفر قواعد البيانات المستخدمة مستويات أمنية متعددة.	3.736	0.971	74.713	7.074	0.001	3
9	يتم وقاية النظام عن طريق برامج مكافحة الفيروسات.	4.15	0.815	82.989	13.163	0.001	1
10	تستخدم آليات تشفير لحماية البيانات.	3.529	0.951	70.575	5.19	0.001	7
11	يتدرب العاملين على النظم المحوسبة	3.242	1.1	64.828	2.049	0.044	12

						دوريا لتنمية مهارتهم الأمنية.
8	0.001	4.141	69.656	1.088	3.483	12 توجد ضوابط لتبادل المعلومات مع الجهات الخارجية.
	0.001	8.5	71.897	0.969	3.595	الدرجة الكلية للمحور الأول

ت الجدولية عند درجات حرية (86)، مستوى دلالة (0.05) تساوي (1.99)

الجدول رقم (23) حيث جاءت الفقرة رقم (9) والتي تنص على (يتم وقاية النظام عن طريق برامج مكافحة الفيروسات) بالمرتبة الأولى، حيث بلغ الوزن النسبي (82.989%)، أي أن الجامعات الفلسطينية تقوم بوقاية أنظمتها من الفيروسات من خلال برامج خاصة بمكافحة الفيروسات بنسبة كبيرة، وهذا يرجع إلى خطورة الفيروس الحاسوبي على البيانات والمعلومات الموجودة على أجهزة الجامعة وحواسيبها، كما أن أهمية هذه المعلومات البيانات يستدعي بذل جهوداً حثيثة لأجل حمايتها، وهنا الجامعات الفلسطينية تستخدم برامج لمكافحة الفيروسات لأجل الحماية والتأمين على بياناتها والمعلومات المتوفرة لديها. وجاء بالمرتبة الثانية الفقرة رقم (5)، والتي تنص على (صلاحيات الدخول للمعلومات تعطى حسب المستوى الإداري)، حيث بلغ الوزن النسبي (80.233%)، وهي نسبة كبيرة تؤكد على أن الجامعات الفلسطينية تمنح صلاحيات الدخول لأنظمتها وبياناتها لمستويات إدارية معينة، ولعل ذلك يعود إلى أهمية وسرية تلك البيانات والمعلومات، وأنه يجب أن يطلع عليها فقط المستفيدين منها، خاصة من صناع القرار والمستويات الإدارية العليا أو المستويات الإدارية ذات العلاقة، وما دون ذلك فلا يمكن لهم الوصول إليها، وذلك بغرض حمايتها، والحفاظ على سريتها.

وكانت الفقرة رقم (6) تتحدث عن (تعلق صلاحيات المستخدم بعد فترة من عدم نشاطها)، بالمرتبة ما قبل الأخيرة وبوزن نسبي بلغ (67.127%)، وهي نسبة متوسطة، وهذا يدل على أن الجامعات الفلسطينية تعلق صلاحيات المستخدم بعد فترة من عدم نشاطها (أو التأكد من عدم استخدامها لفترة معينة) بنسبة متوسطة، أما الفقرة رقم (11)، والتي تنص على (يتدرب العاملون على النظم المحوسبة دورياً لتنمية مهاراتهم الأمنية)، جاءت بالمرتبة الأخيرة، وبوزن نسبي بلغ (64.828%)، وهي نسبة متوسطة، أي أن الجامعات الفلسطينية تقوم بتدريب العاملين على النظم المحوسبة دورياً لتنمية المهارات الأمنية لديهم بنسبة متوسطة، ولعل هذه النتيجة تأتي على هذا المنوال بسبب ارتفاع تكلفة الدورات التدريبية، وصعوبة تنمية المهارات الأمنية، حيث أن تمتيتها بحاجة إلى كوادر متخصصة في مجالات حماية المعلومات وسريتها وأمنها، وعدم وجود مراكز تدريب داخل الجامعات الثلاث.

يوضح أن قيمة (Sig.) الاحتمالية لتقديرات العينة على جميع فقرات المحور الأول كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أن المتوسط الحسابي دال إحصائياً، ولم يصل لدرجة الحياد المعروفة (3)، وكانت قيمة ت المحسوبة أكبر من قيمة ت الجدولية، ونلاحظ بأنها موجبة أي أن أفراد العينة يوافقون على محتوى وفقرات المحور الأول، والجدير بالذكر أن الوزن النسبي لتقديرات المبحوثين

على كافة فقرات المحور الأول بلغ (71.897%)، وهي نسبة كبيرة، وهذا يدل على أن مستوى أمن وحماية المعلومات في الجامعات الفلسطينية جاء بمستوى كبير، ولعل ذلك يرجع إلى أهمية البيانات والمعلومات التي تقوم الجامعات بتخزينها، فهي تهم فئة الطلاب، والموظفين والمجتمع المحلي بشكل عام، لذا فإن الجامعة وإدارتها تهتم بحمايتها.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (الدفن، 2013) و نتائج دراسة (نبي وآخرون، 2010) ونتائج دراسة (تايه، 2005) و نتائج دراسة (البحيصي والشريف، 2008) ونتائج دراسة (تايه، 2008) ونتائج دراسة (Kazemi et al, 2012) وجميعها أكدت على ضرورة الاهتمام بتدريب العاملين في دوائر نظم المعلومات تطويرهم فنيا ومهنيا وذلك لتحقيق اقل عدد من الانتهاكات الحاسوبية وتحقيق نتائج أعلى لحماية نظم المعلومات ويرى الباحث ان الاتفاق في النتائج في هذه الدراسة والدراسات السابقة كان من أجل تطوير العاملين ومواكبة كل التطورات والتغيرات في ثورة تكنولوجيا المعلومات المتغيرة والمتلاحقة باستمرار.

2- تحليل بيانات المحور الثاني "الأخلاقيات الشخصية":

قام الباحث باستخدام اختبار ت للعينة الواحدة (One Sample T - test) لكل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية لفقراته، وذلك للتعرف على إذا ما كانت استجابات العينة وصلت إلى درجة الحياد (3) أم لا، والجدول التالي يبين نتائج تحليل بيانات المحور الثاني:

جدول رقم (24): اختبار ت للعينة الواحدة لكل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية لفقراته

م.	المحور الثاني: الأخلاقيات الشخصية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة (t)	قيمة (Sig.)	الترتيب
1	يحرك الموظف الأخلاقيات الإسلامية في معاملته مع الآخرين.	3.897	0.793	77.932	10.547	0.001	5
2	تؤثر أخلاق المسئول على أداء الموظفين بالجامعة.	4.163	0.684	83.256	15.775	0.001	1
3	يبلغ الموظف عن المخالفات في الجامعة بسرعة وأمانة.	3.725	0.899	74.483	7.52	0.001	7
4	تؤثر البيئة المحيطة بالفرد على مسلكياتهم بشكل واضح.	4.092	0.676	81.84	15.074	0.001	2
5	يلتزم الموظف بقيم المجتمع وتقاليد في سلوكه ومظهره.	4.07	0.7	81.396	14.184	0.001	3
6	ينصح الموظف زملاءه إذا وجد منهم تقصير في العمل.	3.518	0.901	70.345	5.359	0.001	10
7	يلتزم الموظف بالجانب الأمني	3.575	0.787	71.495	6.812	0.001	9

بدرجة كبيرة.										
8	0.001	5.907	73.334	1.053	3.667	وجود الولاعات السياسية يؤدي إلى تفشي ظاهرة الفساد.	8			
4	0.001	11.281	78.14	0.746	3.907	الزملاء والأصدقاء لهم تأثير على الفرد.	9			
6	0.001	9.155	77.242	0.879	3.863	يتحلى الموظف بالتواضع في تعامله مع زملاءه	10			
الدرجة الكلية للمحور الثاني						0.001	17.093	76.907	0.812	3.846

ت الجدولية عند درجات حرية (86)، مستوى دلالة (0.05) تساوي (1.99)

الجدول رقم (24) يوضح أن قيمة (Sig.) الاحتمالية لتقديرات العينة على جميع فقرات المحور الثاني كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أن المتوسط الحسابي دال إحصائياً، ولم يصل لدرجة الحياد المعروفة (3)، وكانت قيمة ت المحسوبة أكبر من قيمة ت الجدولية، ونلاحظ بأنها موجبة أي أن أفراد العينة يوافقون على محتوى وفقرات المحور الثاني، وهنا يود الباحث الإشارة إلى أن العاملين بدوائر وأقسام نظم المعلومات بجامعة غزة يتمتعون بأخلاقيات شخصية كبيرة، حيث بلغ الوزن النسبي لجميع فقرات المحور الثاني (76.907%)، وهذا يرجع إلى طبيعة المجتمع الفلسطيني الذي يعتبر موظف الجامعة قدوة، مما يدفع هذا الموظف إلى التحلي بأخلاقيات العمل، واهتمام الجامعات الثلاث باختيار الموظفين العاملين في نظم المعلومات بعناية فائقة، كما أن طبيعة المجتمع الفلسطيني له تقاليد وأعراف، وديننا الإسلامي يدعو إلى التحلي بالأخلاق في كل تصرفات الفرد، ومن أهمها تصرفه داخل عمله.

وجاءت الفقرة رقم (2)، والتي تنص على (تؤثر أخلاق المسئول على أداء الموظفين بالجامعة)، بالمرتبة الأولى، وبوزن نسبي بلغ (83.256%)، وهي نسبة كبيرة، تؤكد على أن الموظف في دوائر نظم المعلومات وحمائتها يؤمن بأن أخلاق المسئول تؤثر إيجاباً وسلباً على أداء الموظف بالجامعة باعتباره قدوة للعاملين ونموذج يحتذى به، يليها جاءت الفقرة رقم (4)، والتي تنص على (تؤثر البيئة المحيطة بالفرد على مسلكياتهم بشكل واضح)، بالمرتبة الثانية، وبوزن نسبي بلغ (81.84%)، وهي نسبة كبيرة، وجاءت هذه النتيجة بمستوى كبير لأن الفرد يتأثر بالبيئة المحلية، ويكتسب سلوكه عبر مراحل نموه من المحيطين به، لذا فإن البيئة المحيطة وما يدور فيها من أوضاع أمنية واجتماعية، وسياسية وثقافية تؤثر في الفرد، وقدراته، وبالتالي في سلوكه، وأعماله.

وكانت الفقرة رقم (7)، والتي تنص على (يلتزم الموظف بالجانب الأمني بدرجة كبيرة)، بالمرتبة ما قبل الأخيرة، وبوزن نسبي بلغ (71.495%)، وهي نسبة كبيرة تؤكد على أهمية الالتزام بالجانب الأمني لدى موظفي دوائر وأقسام أمن وحماية المعلومات لطبيعة وحساسية المعلومات وأهميتها للجامعة

ولجميع المتعاملين معها من الطلاب والهيئة التدريسية، يليها الفقرة رقم (6)، والتي تنص على (ينصح الموظف زملاءه إذا وجد منهم تقصير في العمل)، بالمرتبة الأخيرة، بوزن نسبي بلغ (70.345%)، وهي نسبة كبيرة، تؤكد على أن العينة توافق على كافة فقرات المحور الثاني والمتعلق بأخلاقيات الموظف الشخصية.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (يحيى، 2010) ونتائج دراسة (طبش، 2009) و نتائج دراسة (زيتوني، وكريم، 2011) ونتائج دراسة (الطائي، 2006) ونتائج دراسة (العنزي، 2002) ونتائج دراسة (Valentine, 2012) والتي جميعها أكدت على أهمية الأخلاقيات الشخصية للعاملين ودورها في نجاح سير العمل واستقراره، وحثت على اعتماد التقييمات السنوية على أساس اخلاق الموظف الشخصية وتكريم الموظفين أصحاب الأخلاق الشخصية المميزة، ويعزو الباحث أن الاهتمام بأخلاقيات العاملين جاء لضمان سير العمل على أكمل وجه وحماية المعلومات الخاصة بالنظم من خلال عدم تسريبها أو مشاركة غير المسموح لهم الاطلاع عليها من الدوائر المختلفة لقوله تعالى " إن خير من استأجرت القوي الأمين".

3- تحليل بيانات المحور الثالث "التنظيم الإداري":

قام الباحث باستخدام اختبار ت للعينة الواحدة (One Sample T - test) لكل فقرة من فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية لفقراته، وذلك للتعرف على إذا ما كانت استجابات العينة وصلت إلى درجة الحياد (3) أم لا، والجدول التالي يبين نتائج تحليل بيانات المحور الثالث:

جدول رقم (25): اختبار ت للعينة الواحدة لكل فقرة من فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية لفقراته

م.	المحور الثالث: التنظيم الإداري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة (t)	قيمة (Sig.)	الترتيب
1	توجد سياسة واضحة للعمل داخل الجامعة.	3.518	0.834	70.345	5.79	0.001	2
2	يتابع المسئول كل الخطوات وفقا للأنظمة لضمان سير العمل.	3.702	0.865	74.023	7.568	0.001	1
3	يشرك المسئول المستويات المختلفة من العاملين في اتخاذ القرار.	3.368	0.954	67.357	3.598	0.001	6
4	يشجع المسئول العاملين على حل المشكلات بطريقة مبتكرة.	3.414	1.041	68.276	3.71	0.001	4
5	يطرح المسئول وجهة نظره بشكل قابل للتفاوض.	3.245	1.017	64.884	2.228	0.029	8
6	يناقش المسئول القرار المراد اتخاذه بصورة جماعية.	3.245	1.063	64.884	2.133	0.036	9*

7	يكلف المسئول العاملين بأعمال تتفق مع قدراتهم.	3.472	0.926	69.426	4.75	0.001	3
8	يراعي المسئول الموضوعية في تقييم العاملين	3.368	1.122	67.357	3.059	0.003	7*
9	يتبع المسئول أسلوب الرقابة الشديدة لمتابعة أعمال العاملين	3.403	0.994	68.046	3.777	0.001	5
10	يتجاوز المسئول آراء العاملين ويعتبر النقاش إهداراً للوقت.	3.012	1.051	60.23	0.103	0.919	10
	الدرجة الكلية للمحور الثالث	3.373	0.987	67.456	5.228	0.001	

ت الجدولية عند درجات حرية (86)، مستوى دلالة (0.05) تساوي (1.99)

الجدول رقم (25) يوضح أن قيمة (Sig.) الاحتمالية لتقديرات العينة على جميع فقرات المحور الثالث كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أن المتوسط الحسابي دال إحصائياً، ولم يصل لدرجة الحياد المعروفة (3)، وكانت قيمة ت المحسوبة أكبر من قيمة ت الجدولية عند درجات حرية (86)، وكانت قيمة ت المحسوبة موجبة، وهذا يدل على أن العينة توافق على محتوى المحور الثالث، وبلغ الوزن النسبي لتقديرات العينة على جميع فقرات المحور الثالث (67.456%)، وهي نسبة متوسطة، بمعنى أن التنظيم الإداري للجامعات الفلسطينية موضوع الدراسة متوسط، وقد يرجع هذا إلى طبيعة العمل الأكاديمي في الجامعة وتداخل بعض الصلاحيات والمهام بين الموظفين، إضافة إلى ضعف تسلسل القرارات الإدارية لديها.

وحظيت الفقرة رقم (2) والتي تنص على (يتابع المسئول كل الخطوات وفقاً للأنظمة لضمان سير العمل)، بالمرتبة الأولى، بوزن نسبي بلغ (74.023%)، وهي نسبة كبيرة أي أن المسئول في الجامعات الفلسطينية يتابع كافة خطوات سير العمل وفق أنظمة وقوانين معدة مسبقاً، وهذا يرجع إلى أهمية سير العمل في المؤسسة الأكاديمية، حيث أن الجامعات والمؤسسات الأكاديمية تقدم خدمات هامة لذا وجب على الجامعات وإدارتها بمتابعة العمل وفقاً للأنظمة ولوائح مناسبة. أما الفقرة التي حظيت بالمرتبة الثانية فكانت الفقرة رقم (1)، والتي تنص على (توجد سياسة واضحة للعمل داخل الجامعة)، بوزن نسبي بلغ (70.345%)، ونسبة كبيرة، تؤكد على أن الجامعات الفلسطينية تحاول جادة لصياغة سياسات واضحة للعمل تتحلى بالمرونة أحياناً داخل الجامعات، وهذا انعكس على متابعة المسئول لخطوات العمل كما أشرنا سابقاً.

وكانت الفقرة ما قبل الأخيرة الفقرة رقم (5، 6)، واللاتي تنصان بالترتيب على (يطرح المسئول وجهة نظره بشكل قابل للتفاوض)، (يناقش المسئول القرار المراد اتخاذه بصورة جماعية)، بنفس الوزن النسبي (64.884%)، وهي نسبة متوسطة تؤكد بأن المسئول في الجامعات الفلسطينية لا يطرح وجهات نظره

بالشكل القابل للتفاوض، كما أنه لا يناقش القرارات بصورة جماعية بالدرجة والكيفية المطلوبة، ولعل ذلك يرجع إلى طبيعة النمط القيادي لهذا المسئول وإطلاع المسئول على أمور لا يريد نقلها للعاملين. أما الفقرة الأخيرة فكانت رقم (10)، وتنص على (يتجاوز المسئول آراء العاملين ويعتبر النقاش إهداراً للوقت)، بوزن نسبي بلغ (60.23%)، وهي نسبة متوسطة، وتدلل على أن المسئول لا يتجاوز آراء العاملين ولا يعتبر النقاش إهداراً للوقت، ولعل هذه النتيجة تتفق مع النتائج سالفة الذكر، حيث أنه يتيح وبشارك العاملين، ولا يعتبر النقاش مضيعة للوقت، لكن ليس بالمستوى والكيفية المطلوبة، حيث أن الباحث يرى بأن العمل في المؤسسات الجامعية بحاجة إلى المشورة والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتفويض بعض صلاحياته للموظفين، وإطلاق العنان لأفكار وإبداعات الموظفين، وهذا بالطبع سينعكس على أمن وحماية نظم المعلومات.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (زيتوني، وكريم، 2011) ونتائج دراسة (يحيى، 2010) و دراسة (الغالبى، 2008) والتي أكدت على ضرورة مشاركة العاملين في النقاشات التي تخص العمل والذي له دور كبير في تماسك التنظيم والابتعاد عن التنظيم المركزي والذي يعتمد على السيطرة التامة واهمال الآخرين وقد حثت هذه الدراسات على تفويض العاملين للمميزين منهم وإشراكهم عملية اتخاذ القرار، ويرى الباحث أن عملية التفويض والتمكين الإداري للعاملين له درجة كبيرة لنجاح العمل وله أهمية لتوريث التجربة في العمل داخل دوائر نظم المعلومات حيث أنه علم يحتاج الى تطبيق عملي عوضاً عن العلم النظري.

4- تحليل بيانات المحور الرابع "القوانين، اللوائح، والتشريعات":

قام الباحث باستخدام اختبار ت للعينة الواحدة (One Sample T - test) لكل فقرة من فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية لفقراته، وذلك للتعرف على إذا ما كانت استجابات العينة وصلت إلى درجة الحياد (3) أم لا، والجدول التالي يبين نتائج تحليل بيانات المحور الرابع:

جدول رقم (26): اختبار ت للعينة الواحدة لكل فقرة من فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية لفقراته

م.م	المحور الرابع: القوانين، اللوائح، والتشريعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة (t)	قيمة (Sig.)	الترتيب
1	يلتزم الموظف بالقوانين والتشريعات الوظيفية.	3.782	0.855	75.633	8.528	0.001	4
2	تتصف القوانين والقرارات الإدارية بالمرونة في الجامعة.	3.265	0.883	65.288	2.796	0.007	10
3	يشعر الموظف بالانتماء إلى الجامعة بصورة واضحة.	3.396	1.141	67.907	3.215	0.002	9
4	يلتزم الموظف بالقرارات الإدارية في الجامعة.	3.782	0.933	75.633	7.815	0.001	5*

2	0.001	8.89	76.322	0.857	3.817	يستشعر الموظف المسؤولية الملقاة على عاتقه في العمل.	5
6	0.001	8.936	75.173	0.792	3.759	يبذل الموظف قصارى جهده لإنجاز أي عمل يكلف به.	6
7	0.001	6.755	72.874	0.889	3.644	يحسن الموظف المعاملة مع الجمهور بدون تأخير العمل.	7
3	0.001	8.46	76.092	0.888	3.805	يحافظ الموظف على المال والممتلكات العامة	8
1	0.001	12.199	78.621	0.712	3.932	يؤدي الموظف عمله بنفسه بدقة وأمانة.	9
8*	0.001	6.963	72.874	0.863	3.644	يحترم الموظف مواعيد العمل.	10
	0.001	9.162	73.648	0.881	3.683	الدرجة الكلية للمحور الرابع	

ت الجدولية عند درجات حرية (86)، مستوى دلالة (0.05) تساوي (1.99)

الجدول رقم (26) يوضح أن قيمة (Sig.) الاحتمالية لتقديرات العينة على جميع فقرات المحور الرابع كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أن المتوسط الحسابي دال إحصائياً، ولم يصل لدرجة الحياد المعروفة (3)، وكانت قيمة ت المحسوبة أكبر من قيمة ت الجدولية عند درجات حرية (86)، وكانت قيمة ت المحسوبة موجبة، وهذا يدل على أن العينة توافق على محتوى المحور الرابع، وبلغ الوزن النسبي لتقديرات العينة على جميع فقرات المحور الرابع (73.648%)، وهي نسبة كبيرة، تؤكد على أن الموظفين بالجامعات الفلسطينية وتحديداً في دوائر وأقسام نظم المعلومات يحترمون القوانين، واللوائح، والتشريعات المفروضة عليهم، وهذا يرجع إلى طبيعة طرق التوظيف المتبعة في الجامعات الفلسطينية، وطبيعة العاملين في الجامعات الثلاث، فهو يهتم بأن يكون مثالياً من خلال تطبيقه للقوانين، واللوائح والتشريعات المتوفرة في الجامعات.

وكانت الفقرة رقم (9)، والتي تنص على (يؤدي الموظف عمله بنفسه بدقة وأمانة)، قد حظيت على المرتبة الأولى، بوزن نسبي بلغ (78.621%)، وهي نسبة كبيرة، تؤكد على أن الموظف يؤدي أعماله بالدقة والأمانة المطلوبة، ولعل ذلك يرجع إلى فطرة المجتمعات الإسلامية، فالفرد المسلم يود القيام بعمله بأمانة لينال رضا الله سبحانه وتعالى، إضافة إلى المؤسسات الجامعية، تفرض رقابة جيدة على العاملين بهدف قيامهم بأعمالهم المطلوبة بالدقة والأمانة، وكانت الفقرة رقم (5)، والتي تنص على (يستشعر الموظف المسؤولية الملقاة على عاتقه في العمل)، حظيت بالمرتبة الثانية بين فقرات المحور الرابع، بوزن نسبي بلغ (76.322%)، وهي نسبة كبيرة، تشير إلى الموظف يستشعر المسؤولية الملقاة على عاتقه، كيف لا يستشعرها وهو يقدم خدمة تعليمية لأبناء أسرته، وأبناء مجتمعه، وأن هذه الخدمة طريق من طرق التنمية الاقتصادية والنمو الثقافي والاجتماعي والاقتصادي، فانطلاقاً من أهمية

الخدمات التعليمية، فإن موظف الجامعات يستشعر المسؤولية الملقاة على عاتقه، ويحاول تأديتها بأمانة ودقة كما أشرنا سالفاً.

وكانت الفقرة رقم (3)، والتي تنص على (يشعر الموظف بالانتماء إلى الجامعة بصورة واضحة)، ذات المرتبة ما قبل الأخيرة، بوزن نسبي بلغ (67.907%)، وهي نسبة متوسطة، وهنا على موظفي الجامعات الفلسطينية الشعور بالانتماء لجامعاتهم لأن ذلك يساعد في تحقيق الأهداف، وفي المقابل فإن الجامعات مطالبة بتوفير كافة الإمكانيات لموظفيها، وتقديم الدعم، وحل مشكلاتهم، وإثارتهم من خلال الحوافز المادية والمعنوية، مما ينعكس حسب رأي الباحث على أداء الموظف، وبالتالي على إنتاجية الجامعات بشكل عام.

أما الفقرة ذات الترتيب الأخير فكانت الفقرة رقم (2)، والتي تنص على (تتصف القوانين والقرارات الإدارية بالمرونة في الجامعة)، بوزن نسبي بلغ (65.288%)، وهي نسبة متوسطة ودون المستوى المطلوب، وهنا يرى الباحث بأن الجامعات الفلسطينية بحاجة إلى تحديد قوانينها، ولوائحها، وتشريعاتها بشكل مرن، حتى يتسنى تغييرها عند الحاجة، ولتتفق مع قدرات ومؤهلات الموظفين، وطاقاتهم.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (لويزة ، 2012) والتي أشارت إلى ضرورة وجود قوانين للمنظمة تضبط سلوكيات العاملين وأن تكون من المرونة بكمكان للتكيف مع المستجدات التي تعايشها المنظمة واتفقت مع نتائج دراسة (طيش، 2009)، (العمرى، 2009) ونتائج دراسة (Eweje, 2009) حيث أكدت الدراسة على الاهتمام بتطوير قوانين العمل وفق تطورات الحاصلة في بيئة المنظمة الداخلية والخارجية لتكون أكثر فاعلية وملائمة ويرى الباحث أن قوانين العمل يجب أن تكون مرنة بحيث تتوافق ومستجدات التقدم التكنولوجي والثقافي في العالم العربي و الغربي على حد سواء لما له من أثر بالغ في شعور العاملين بالمساواة مع العاملين في الجامعات العربية والغربية على حد سواء .

5- تحليل بيانات المحور الخامس "قوانين السلوك الأخلاقي - المدونات الأخلاقية":

قام الباحث باستخدام اختبار ت للعينة الواحدة (One Sample T - test) لكل فقرة من فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية لفقراته، وذلك للتعرف على إذا ما كانت استجابات العينة وصلت إلى درجة الحياد (3) أم لا، والجدول التالي يبين نتائج تحليل بيانات المحور الخامس:

جدول رقم (27): اختبار ت للعينة الواحدة لكل فقرة من فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية لفقراته

م.	المحور الخامس: المدونات الأخلاقية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة (t)	قيمة (Sig.)	الترتيب
1	تصدر الجامعة مدونات أخلاقية خاصة بنظم المعلومات.	2.506	1.011	50.115	-4.564	0.001	10
2	تتوافق المدونات الأخلاقية في الجامعة ومعتقدات المجتمع حولها.	2.828	1.134	56.552	-1.42	0.16	5

4	0.033	2.178	64.598	0.985	3.23	3	ترسم الجامعة لنفسها سياسة أخلاقية خاصة كمؤسسة تعليمية.
1	0.001	7.293	72.644	0.809	3.633	4	تعمل الجامعة على ترسيخ الأخلاقيات الجيدة في المجتمع.
6	0.085	-1.748	55.582	1.173	2.78	5	تعتمد الجامعة في خطتها مادة أخلاقيات الأعمال كمتطلب دراسي.
2	0.001	3.676	67.907	0.998	3.396	6	يعتمد السلوك الأخلاقي من معايير التقييم السنوي في الجامعة.
9	0.018	-2.426	53.334	1.282	2.667	7	تكرم الجامعة الملتمزين أخلاقياً من العاملين سنوياً.
7	0.027	-2.261	54.483	1.139	2.725	8	يتم تدريب العاملين على السلوك الجيد في الجامعة
3	0.009	2.683	66.897	1.2	3.345	9	تعاقب الجامعة الغير ملتزمين أخلاقياً من العاملين.
8	0.029	-2.235	54.187	1.207	2.71	10	يرتبط نظام الحوافز بالالتزام الأخلاقي في الجامعة.
	0.793	-0.264	59.564	1.094	2.979		الدرجة الكلية للمحور الخامس

ت الجدولية عند درجات حرية (86)، مستوى دلالة (0.05) تساوي (1.99)

الجدول رقم (27) يوضح أن قيمة (Sig.) الاحتمالية لتقديرات العينة على جميع فقرات المحور الخامس كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أن المتوسط الحسابي غير دال إحصائياً، وقد وصل لدرجة الحياد المعروفة (3)، وكانت قيمة ت المحسوبة أقل من قيمة ت الجدولية عند درجات حرية (86)، كما أن قيمة ت كانت سالبة، وهذا يدل على أن العينة لا توافق على محتوى المحور الخامس والمتعلق بالسلوك الأخلاقي، أو ما يعرف بالمدونات الأخلاقية، وكان الوزن النسبي لجميع فقرات المحور الخامس (59.564%)، وهي نسبة متوسطة، ودون المستوى المطلوب، ولعل ذلك يرجع إلى عدم قناعة الإدارات العليا بصياغة هذه المدونات، وإهمالها لأهميتها، وهنا الجامعات الفلسطينية مطالبة بصياغة مدونات أخلاقية للتأثير في السلوك الأخلاقي للموظفين.

وكانت الفقرة رقم (4)، والتي تنص على (تعمل الجامعة على ترسيخ الأخلاقيات الجيدة في المجتمع) حظيت بالمرتبة الأولى بين فقرات المحور الخامس، وبوزن نسبي بلغ (72.644%)، وهي نسبة كبيرة، تؤكد على أن الجامعات الفلسطينية موضوع الدراسة تعمل وتحافظ على ترسيخ الأخلاقيات الجيدة في المجتمع، وكانت الفقرة ذات الترتيب الثاني الفقرة رقم (6)، والتي تنص على (يعتمد السلوك الأخلاقي من معايير التقييم السنوي في الجامعة)، بوزن نسبي بلغ (67.907%)، وهي نسبة متوسطة، ودون

المستوى المطلوب، أي أن الجامعات الفلسطينية لا تعير اهتماماً على السلوك الأخلاقي عند قيامها بتقييم الأداء، وأن هذه السلوكيات لا تترجم إلى معايير في عملية التقييم السنوي، وهنا يرى الباحث بأن الجامعات الفلسطينية بحاجة إلى مدونات أخلاقية، ومن ثم ترجمتها إلى معايير تتضمنها مقاييس تقييم الأداء سواء الفردي، أو المؤسسي.

وكانت الفقرة ذات الترتيب ما قبل الأخير الفقرة رقم (7)، والتي تنص على (تكرم الجامعة الملتزمين أخلاقياً من العاملين سنوياً)، بوزن نسبي بلغ (53.334%)، وهي نسبة متدنية، أي أن الجامعات الفلسطينية لا تهتم بتكريم الموظف الأخلاقي، حيث أن تكريم الموظف الأخلاقي يعزز بشكل كبير أخلاقيات الأعمال في الجامعات الثلاث كما كانت الفقرة رقم (1)، ذات الترتيب الأخير بين فقرات المحور الخامس والتي تنص على (تصدر الجامعة مدونات أخلاقية خاصة بنظم المعلومات)، أي أن الجامعات الفلسطينية لا تهتم في أعرفها، وتشريعاتها المدونات الأخلاقية، ولا تصدر هذه المدونات على مستوى دوائر وأقسام نظم المعلومات، وهنا يرى الباحث بأن هذه المدونات ضرورية للعمل بشكل عام، وضرورية لدوائر وأقسام نظم المعلومات بشكل خاص، خاصة وأن هذه المعلومات هامة، ويجب حمايتها بشتى الوسائل، ولعل المدونات الأخلاقية أحد أهم وسائل الإرشاد والتأكيد على أهمية أخلاقيات الأعمال.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (الويزة، 2012) ونتائج دراسة (طيش، 2009) ونتائج دراسة (العمرى، 2009)، ونتائج دراسة (الغالبى، 2008) ونتائج دراسة (Valentine, 2012) والتي جميعها أكدت على ضرورة الاهتمام بالأخلاقيات الشخصية وتنميتها الى الأخلاقيات المهنية وذلك من خلال المدونات الداخلية وقوانين السلوك للعاملين وعقد الدورات التدريبية المختلفة لتأكيد أخلاقيات الأعمال وتكريم العاملين لسلوكهم الأخلاقي وادخال مادة أخلاقيات الأعمال كمتطلب جامعي لكل تخصص على حدة ، كما يرى الباحث بأن المدونات الأخلاقية لا تقل أهمية عن القوانين واللوائح المنظمة للعمل الاعتيادي، وهي ذات مردود جيد على العاملين تعمل على ارشادهم للسلوك الجيد الذي هم مطالبين به داخل العمل بدوائر نظم المعلومات في الجامعات الثلاث.

6- تحليل بيانات المحور السادس "ثقافة المنظمة":

قام الباحث باستخدام اختبار ت للعينة الواحدة (One Sample T - test) لكل فقرة من فقرات المحور السادس والدرجة الكلية لفقراته، وذلك للتعرف على إذا ما كانت استجابات العينة وصلت إلى درجة الحياد (3) أم لا، والجدول التالي يبين نتائج تحليل بيانات المحور السادس:

جدول رقم (28): اختبار ت للعينات الواحدة لكل فقرة من فقرات المحور السادس والدرجة الكلية لفقراته

م.	المحور السادس: ثقافة المنظمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة (t)	قيمة (Sig.)	الترتيب
1	توفر الجامعة مناخ جيد من القيم لمساعدة الموظف بتنفيذ مهامه.	3.338	0.89	66.745	3.517	0.001	4
2	تساعد سياسات الجامعة المتبعة بتعزيز ثقافة الالتزام لدى الموظف.	3.454	0.864	69.07	4.873	0.001	2
3	تقيم الجامعة دورات تدريبية لتعريف الموظف بحقوقه وواجباته.	2.713	1.045	54.253	-2.567	0.013	9
4	تستثمر الجامعة قدرات العاملين بإشراكهم في اتخاذ القرارات.	2.909	0.961	58.161	-0.894	0.375	7
5	تهتم الجامعة بالعنصر البشري لأنه من الموارد المهمة في الجامعة.	3.092	0.984	61.84	0.872	0.386	5
6	تقدم الأفكار بحرية من العاملين لتطوير السياسات في الجامعة.	3.058	0.933	61.15	0.576	0.567	6
7	يعمل الموظفون في الجامعة ضمن فرق عمل لتأدية أعمالهم.	3.368	1.036	67.357	3.313	0.002	3
8	تتعرف الجامعة على ميول ورغبات الموظفين لتحسين الإنتاجية.	2.69	1.027	53.794	-2.82	0.006	10
9	تمنح الحوافز للموظفين تبعاً لجهودهم وإنجازاتهم في الجامعة.	2.782	1.186	55.633	-1.719	0.09	8
10	يقوم الموظف بمهامه وواجباته طالما حصل على حقوقه الوظيفية.	3.814	1.069	76.28	7.066	0.001	1
	الدرجة الكلية للمحور السادس	3.118	0.999	62.342	1.45	0.151	

ت الجدولية عند درجات حرية (86)، مستوى دلالة (0.05) تساوي (1.99)

الجدول رقم (28) يوضح أن قيمة (Sig.) الاحتمالية لتقديرات العينة على جميع فقرات المحور الخامس كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أن المتوسط الحسابي غير دال إحصائياً، وقد وصل لدرجة الحياد المعروفة (3)، وكانت قيمة ت المحسوبة أقل من قيمة ت الجدولية عند درجات حرية (86)، كما أن قيمة ت كانت موجبة، وهذا يدل على أن العينة كانت محايدة حول فقرات المحور السادس، وبلغ الوزن النسبي لتقديرات العينة واستجاباتهم على جميع فقرات المحور السادس والمتعلق بثقافة المنظمة (62.342%)، وهي نسبة متوسطة، ودون المستوى المطلوب.

وكانت الفقرة رقم (10)، والتي تنص على (يقوم الموظف بمهامه وواجباته طالما حصل على حقوقه الوظيفية) قد حظيت بالمرتبة الأولى، بوزن نسبي (76.28%)، وهي نسبة كبيرة، وهذا من البديهي أن الموظف يقوم بمهامه عندما يحصل على حقوقه الوظيفية، وكلما ارتفع مستوى ومعدل حصوله على هذه الحقوق سينعكس ذلك على إنتاجيته، وأدائه داخل المنظمة، أما الفقرة رقم (2)، والتي تنص على (تساعد سياسات الجامعة المتبعة بتعزيز ثقافة الالتزام لدى الموظف)، قد حظيت على المرتبة الثانية بين فقرات المحور السادس، بوزن نسبي بلغ (69.07%)، وهي نسبة كبيرة، تؤكد على أن السياسات المتبعة داخل الجامعات الفلسطينية مجتمع الدراسة تساعد الموظف على الالتزام بمهامه، ولكنها أيضاً دون المستوى المطلوب، ويعزو الباحث ذلك إلى الضعف وعدم الوضوح في سياسات ولوائح الجامعات الثلاث.

وكانت الفقرات ذات الترتيب ما قبل الأخير الفقرة رقم (3)، والتي تنص على (تقيم الجامعة دورات تدريبية لتعريف الموظف بحقوقه وواجباته)، بوزن نسبي بلغ (54.253%)، وهي نسبة متدنية ودون المستوى المطلوب، وهذا ما لاحظته الباحث خلال فترة عمله بإحدى الجامعات الثلاث، حيث أن التدريبات المتوفرة إدارية أو فنية، بعيداً عن حقوق الموظف، وواجباته، وعلى الجامعات الفلسطينية إقامة الدورات التدريبية التي تعرف الموظف بحقوق الموظف والمهام المطلوبة منه، والمهارات الواجب أن تتوفر لديه، وفي المقابل الواجبات التي يجب أن يقوم بها.

وكانت الفقرة رقم (8)، والتي تنص على (تتعرف الجامعة على ميول ورغبات الموظفين لتحسين الإنتاجية)، قد حظيت بالمرتبة الأخيرة بين فقرات المحور السادس، بوزن نسبي بلغ (53.974%)، وهي نسبة متدنية ودون المستوى المطلوب أيضاً، حيث أن الجامعات الفلسطينية لا تهتم بقياس اتجاهات وميول العاملين ورغباتهم، خاصة وأن ميولهم واتجاهاتهم ورغباتهم لها علاقة وطيدة بإنتاجيتهم، ودافعيتهم نحو الإنجاز، وهنا يرى الباحث بأن الجامعات الفلسطينية يجب أن تقوم بخطوات عملية للبحث في رغبات الموظفين وحاجاتهم، ومشكلاتهم، لاسيما وأن هذه المتغيرات لها تأثير في تكيف الموظف، وقدراته على الإنجاز، كما أنها تعمل على رفع الروح المعنوية لديهم، مما يدفعهم إلى العمل الجاد، وتبني سياسات وأهداف المنظمة، وهذا بالطبع سينعكس على الأداء الفردي، والجماعي، وبالتالي على أداء الجامعة بشكل عام.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (العمري، 2009) ونتائج دراسة (الغالب، 2008) ونتائج دراسة (زينوني، وكريم، 2011) والتي جميعها أثبتت أن ثقافة المنظمة لها دور كبير في أخلاقيات العاملين والتأثير فيهم بدرجة كبيرة جداً ويرى الباحث أن ثقافة المنظمة تؤثر في نجاح هذه المنظمات والوصول إلى الريادة والتي تمتد ثقافتها إلى تعزيز الالتزام بها وتقبل العاملين لهذه الثقافة تؤدي إلى زيادة الانتماء لهذه المنظمات.

ثالثاً: تحليل بيانات أسئلة المقابلة الشخصية:

قام الباحث بإجراء مقابلات شخصية مع (9) من مدراء دوائر ورؤساء أقسام نظم المعلومات، حيث كان (5) منهم من جامعة الأقصى، و(3) من الجامعة الإسلامية (1) من جامعة الأزهر حيث تم وضع عدة أسئلة من قبل الباحث وتم تحكيم هذه الأسئلة من قبل العديد من الأساتذة العاملين بنظم المعلومات في الجامعات الثلاث.

1- (السؤال الأول) هل توجد إدارة متخصصة لنظم المعلومات في جامعتكم (لا) فكيف تؤدي نظم المعلومات أعمالها (نعم) فما هي اختصاصاتها؟

أ- ما هو المسمى الفعلي للقسم المسئول مباشرة عن نظم المعلومات ؟

ب- متى تأسس القسم ؟ وما هي مراحل تطوره ؟ نبذة تاريخية ان أمكن؟

ج- ماهي الرؤية، الرسالة، والغايات، وماهي الخدمات التي تقدمونها؟

الجامعات الفلسطينية موضوع الدراسة تهتم بنظم المعلومات، حيث أن الجامعات الثلاث تحتوي على دائرة تختص بنظم المعلومات، تطلق عليها (جامعة الأزهر، جامعة الأقصى، الجامعة الإسلامية) (دائرة نظم المعلومات) كما أشارت النتائج بأن الجامعات الثلاث بدأت بالاهتمام بدوائر نظم المعلومات بداية العام (2002)، وأصبح لها إدارة مختصة، وتتواجد بالهيكل التنظيمي بداية العام (2006)، ومن أهم الخدمات التي تقدمها هي خدمة الطلبة والعاملين، وإدارة الجامعة والإشراف على حوسبة كل الاجراءات الجامعية التي تخص الطلاب (برنامج شؤون الطلبة ، القبول والتسجيل ،برنامج المالية) أو العاملين (برنامج شؤون الموظفين ، وبرنامج المراسلات الإدارية) أو برامج الهيئة التدريسية التي تهتم برصد الدرجات وتنسيب المساقات المختلفة وجداول المحاضرات وتتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الديراوي،2013) ونتائج دراسة (الدفن،2013) ويرى الباحث أن هذه الخدمات التي تقدمها دوائر نظم المعلومات في الجامعات الثلاث تجعلها العصب الأساسي لهذه الجامعات ورمزا للتقدم التكنولوجي الذي تتسابق له الجامعات المختلفة في العالمين العربي والغربي.

2- (السؤال الثاني): هل هناك سياسة مكتوبة لأمن المعلومات في جامعتكم؟ (نعم) ماهي هذه السياسة وكيف يتم تطبيقها؟ وأهم هذه الخطوط العريضة للسياسة،(لا) لماذا لا تكون سياسة نظم المعلومات مكتوبة؟.

أشار معظم الأفراد اللذين قام الباحث بمقابلتهم إلى وجود سياسات لأمن وحماية نظم المعلومات ولكنها غير مكتوبة أو مكتوبة ولكنها غير معتمدة من ادارة الجامعة، كما أن السياسات الموجودة أبجديات وليست وفق المعايير الدولية المعتمدة، والتي تتناسب وصلاحيات دوائر نظم المعلومات وطبيعة عملها وهذا ما أظهرت النتائج في هذه الدراسة وتأتي متفقة مع دراسة (الديراوي،2013) التي أظهرت وجود اهتمام ولكنه لا يرقى الى المعايير الدولية ويرى الباحث ان وجود سياسة مكتوبة لنظم المعلومات تساعد

بشكل كبير في توضيح طبيعة العمل وتفاصيله المختلفة في دوائر نظم المعلومات وأن يتم اعتمادها من قبل الادارة العليا وأن تكون متاحة لجميع العاملين في الجامعات الثلاث.

3- (السؤال الثالث): هل تتم مراجعة دورية لأمن المعلومات في جامعتكم (لا) لماذا، (نعم) ماهي الأسباب؟

أشارت النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث من أسئلة المقابلة إلى أن الشخص المخول بمراجعة أمن المعلومات بشكل دوري هو مدير (أو القائم على) قاعدة البيانات، فيما أكدت النتائج بأن المعلومات تخضع للمراجعة بشكل يومي، و يقوم بمراجعة البيانات كل شهرين، وعمل تقييم شامل كل نهاية فصل أي بمعدل مرتين سنويا وهي نفس نتائج الاستبانة والتي أظهرت مراجعة ومتابعة دورية لأمن المعلومات، وتتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الذنف، 2013) التي أظهرت اهتمام بالمراجعات الدورية والمتابعة لأمن وحماية البيانات، ويرى الباحث أن أمن وحماية البيانات يجب أن يكون من خلال طاقم عمل مشترك بين عدة دوائر لنظم المعلومات مثل (الشبكات، قواعد البيانات) كأقل تقدير لتداخل هذه الدوائر في العمل وأساليب حماية البيانات والاهتمام بتطوير هذه الأساليب بشكل دوري مواكب للتطور التكنولوجي والتجارب المختلفة في الجامعات ومنها: برامج الحماية المختلفة (Firewall) أو نظام (Encryption) وغيرها من برامج مكافحة الفيروسات والتي لها أهمية كبيرة لعدم التعرض لهجمات القرصنة (Hacker) والمتطفلين.

4- (السؤال الرابع): هل يتم إجمال التهديدات التي من الممكن التعرض لها وبدوره السؤال الاشمل هل تقومون بإدارة وتحليل المخاطر؟ لأنواع ونسب التهديدات والثغرات الامنية التهديدات بأنواعها (التهديدات الغير متعمدة، التهديدات المتعمدة، التهديدات الطبيعية، الاخطاء التقنية، الاخطاء الادارية) يتعلق السؤال الرابع بالتهديدات والمخاطر التي يمكن أن تتعرض لها نظم المعلومات بالجامعات موضوع الدراسة، وأكدت نتائج المقابلات التي أجراها الباحث بأن أكثر التهديدات هي التهديدات بسبب الكهرباء بنسبة (18%)، يليها التهديدات الطبيعية بنسبة (15%)، وأقل هذه المخاطر التهديدات المتعمدة بنسبة (1%)، كما أكدت النتائج بأن ثقافة أمن المعلومات لدى الموظفين في الجامعة محدودة وتحتاج الى تطوير وارشاد للكادر الجامعي وتتفق هذه النتائج مع دراسة (الذنف، 2013) ودراسة (الشريف، 2006) والتي دعت كلا منهما الى معالجة أخطار وتهديدات نظم المعلومات، ويرى الباحث أن هذه التهديدات وان كانت بنسبة كبيرة (18%) أو قليلة (15%) أو متوسطة (1%) فهي تحتاج الى وسائل حماية تكون على قدر مستوى هذا التهديد لأنه قد يؤدي الى تأخير و فشل مهمة دوائر نظم المعلومات في الجامعات الثلاث ووضع خطط بديلة لاستمرار عملها.

5- (السؤال الخامس): هل يستطيع الموظفون في الجامعة التعامل مع متطلبات سياسة أمن المعلومات بالجامعة (نعم) فكيف ذلك؟ (لا) فلماذا لا يستطيعون وماهي الوسائل لدفعهم لذلك؟

أشارت نتائج السؤال الخامس من المقابلات الشخصية التي قام بها الباحث بأن الموظف غير قادر على التعامل مع متطلبات وسياسات أمن المعلومات، خاصة أن إجراءات أمن المعلومات غير واضحة، والوسائل التي يمكن أن تساهم في دفعهم إلى التعامل مع متطلبات وسياسات أمن المعلومات تتمثل برفع الوعي المعلوماتي لديهم، وتحديد الإجراءات اللازمة لأمن المعلومات بشكل ومستوى مناسب وتحتاج الى مزيد من الدورات وورش العمل لتوضيح سياسات الأمن المعمول بها وارشاد الموظفين (غير العاملين في نظم المعلومات) بكل جديد ومخاطر التهديدات المتوقعة ومدى فعالية التزام الموظفين بالسياسة الأمنية المتبعة للحماية وهذا ما ركزت عليه دراسة (الديراوي، 2013) بضرورة وجود سياسة واضحة لإدارة الجامعات في قاع غزة، ويرى الباحث أن العاملين الإداريين في الدوائر المختلفة للجامعات الثلاث بحاجة الى مزيد من الاهتمام بهم تكنولوجيا وتدريبهم على كل جديد من سياسات أمن وحماية المعلومات جيدا ليحدث التكامل في منظومة العمل المتداخلة تكنولوجيا في الجامعات الثلاث.

6- (السؤال السادس): هل يوجد قسم للتدريب متخصص على نظم المعلومات في جامعتكم؟ (لا) فكيف تطورون أداء العاملين في هذا المجال؟ (نعم) فماذا يقدم للجامعة من مهام وأعمال؟

أشار النتائج المتعلقة بالسؤال السادس أنه لا يوجد قسم مختص بتدريب الموظفين على نظم المعلومات، وأن معظم الدورات الهادفة لتطوير العاملين في نظم المعلومات تكون خارج الجامعات وفي مراكز التدريب المعتمدة وهي مكلفة ماديا ولذلك في محدودة ولا تسهم في تطوير شامل للعاملين وفق خطة مرسومة وواضحة، أما بالنسبة لموظفي الجامعة بشكل عام يقتصر على عقد ورش عمل داخلية لشرح أي اجراءات أمنية جديدة وإرشادهم في عملهم اليومي بالجامعة، حيث تتفق ونتائج الاستبانة واستجابات الباحثين حيث لا توجد مراكز مؤهلة لتدريب العاملين في نظم المعلومات واتفقت مع دراسة (الديراوي، 2013) (الدفن، 2013) (الشوبكي، 2010) على ضرورة تطوير العاملين وتدريبهم وتأهيلهم للتطورات المتلاحقة في التكنولوجيا ويعزو الباحث سبب الاتفاق الى أن تطوير العاملين له دور ايجابي في حماية نظم المعلومات في الجامعات ومنع تسريب البيانات أو استخدام وتبادل حسابات المستخدمين المختلفة فيما بينهم أو وقوع أخطاء غير مقصودة.

7- (السؤال السابع): هل ترون في الموقع الفيزيائي لنظم المعلومات موقعا مناسباً؟ ماذا عن وسائل الحماية المتبعة؟

يرى معظم الذين قام الباحث بمقابلتهم إلى أن الموقع الفيزيائي لنظم المعلومات مناسباً، ويتم حمايته حسب الإمكانيات المتاحة للجامعات من خلال أجهزة الحريق والتكييف لغرف السيرفرات والأبواب الحديثة القوية والحماية التامة لكل مداخل الموقع ولكنه لا يتمتع بالحماية الكاملة وفق المعايير الدولية

المتعارف عليها وقد توافقت هذه النتائج ودراسة (الذنف، 2013) والتي أظهرت وجوب الاهتمام بالموقع الفيزيائي لنظم المعلومات وتطوير الموقع وفقا للمواصفات العالمية والتي تعمل على حماية النظم بشكل جيد ويعزو الباحث أهمية حماية الموقع الفيزيائي لنظم المعلومات على أنه الحماية المادية (غير التكنولوجية) والتي لها دور كبير في عدم اختراق أو تلف البيانات والأجهزة المختلفة لدوائر نظم المعلومات ومن المهم جدا أن يكون وفق مواصفات (ISO) أو قريبا من هذه المواصفات والتي نصت عليها المنظمة الدولية للمعايير.

8- (السؤال الثامن): ما هي وسائل الحماية المادية؟

أ- وسائل الحماية الفنية التقنية (Access Control، Firewall، التشفير).

ب- وسائل الحماية التنظيمية الادارية (الاختراقات، تسريب المعلومات، الأخطاء).

ج- خطط التطوير والتعلم من الاخطاء.

اتفق معظم الذين قام الباحث بمقابلتهم أن وسائل الحماية تتوفر ما بين (70 إلى 80%)، وأن أكثرها توافراً (وسائل الحماية الفنية التقنية المعروفة باسم التشفير، ومتابعة قواعد البيانات وبرامج الحماية من الفيروسات)، أما وسائل الحماية التنظيمية فهي تعتمد على الأخلاقيات التابعة للعاملين ومدى متابعة المسئول للعاملين لديه، كما أن هناك تقييمات فصلية لكل الأخطاء التي تتعرض لها نظم المعلومات وتعميم الملاحظات على العاملين ووضع خطط للتطوير والتعلم من الأخطاء ووسائل الحماية السابقة من أجديات الحفاظ على أمن وحماية نظم المعلومات والتي لا غنى عنها بل يجب تطويرها لتصل الى نسب أعلى وأدق من النسبة الموجودة في جامعات قطاع غزة وهذا كان واضحا في نتائج دراسة (الذنف، 2013) (الشريف، 2006) ويرى الباحث أن وسائل الحماية لنظم المعلومات من أجل تقادي الوقوع في خسائر مادية أو تسريب معلومات مهمة قد تؤدي بمستقبل المنظمة ككل أو وقوع انتهاكات حاسوبية باتلاف أو تحريف أو الاطلاع على البيانات الخاصة بالجامعات الثلاث.

9- (السؤال التاسع): هل يتم تقييم العاملين في نظم المعلومات تبعا للكفاءة والأخلاقيات معا؟

يتعلق السؤال التاسع بتقييم العاملين في نظم المعلومات من حيث الكفاءة، وأخلاقيات العاملين في نظم المعلومات، وأشارت النتائج بأن التقييم للكفاءة جاء بمعدل (75%)، أما تقييم الأخلاقيات فكان (20%) في جامعة الأزهر، و(20%) في جامعة الأقصى، و(25%) في الجامعة الإسلامية وهي نسب افتراضية غير مدروسة من الجامعات والتي تخضع للعلاقات الشخصية أحيانا وهذه النتائج تتفق مع استجابات المبحوثين والتي أشارت اليها الدراسة، ويرى الباحث أن الكفاءة في العمل وأخلاقيات العاملين في نظم المعلومات مترابطان بدرجة كبيرة ولا يمكن فصل كل منها عن الآخر حيث أن الأخلاقيات بدون الكفاءة ليس لها تقدير وايضا الكفاءة بدون أخلاقيات العاملين ربما تكون سببا في تدمير وسرقة البيانات وتسريبها ونقلها الى جهات منافسة.

رابعاً: التحقق من الفرضيات:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات الأعمال وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.

للتحقق من الفرضية الرئيسية الأولى قام الباحث بالتعرف على معامل الارتباط بين المحور الأول "أمن وحماية نظم المعلومات"، والدرجة الكلية للمحاور الثاني، الثالث، الرابع، الخامس، السادس، والتي تمثل أخلاقيات الأعمال، فكانت النتائج كما في الجدول رقم (29):

جدول رقم (29): الارتباط والقيمة الاحتمالية بين أمن وحماية نظم المعلومات وأخلاقيات الأعمال

المتغيرات	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)	النتيجة
أمن وحماية نظم المعلومات	**0.672	0.000	Sign at (0.01)
أخلاقيات الأعمال			

* * معامل الارتباط دال عند ($\alpha \leq 0.01$) * * معامل الارتباط دال عند ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول رقم (29)، يوضح بأن قيمة (Sig.) الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.01)، بمعنى أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وكان معامل الارتباط (0.672)، وهو معامل ارتباط طردي قوي، يوضح طبيعة واتجاه العلاقة بين أمن وحماية نظم المعلومات وأخلاقيات الأعمال بشكل عام، وهنا نود الإشارة إلى أن اهتمام الجامعات الفلسطينية بأخلاقيات الأعمال كالأخلاقيات الشخصية للموظف، والتنظيم الإداري، والقوانين واللوائح والتشريعات، المدونات الأخلاقية، وثقافة المنظمة سينعكس إيجاباً على أمن وحماية المعلومات ونظمها، أي أن أخلاقيات الأعمال لها علاقة بأمن وحماية نظم المعلومات، وأن توافر أخلاقيات الأعمال على المستوى الفردي للموظف، وعلى المستوى المؤسسي للجامعة ينعكس على قدرة الجامعة على حماية نظم معلوماتها وتتفق هذه الدراسة مع نتائج (لويزة، 2012) ونتائج دراسة (زيتوني، وكريم، 2011) ونتائج دراسة (يحيى، 2010) ونتائج دراسة (طبش، 2009) ونتائج دراسة (العمرى، 2009) ونتائج دراسة (الغالبى، 2008) والتي جميعها أكدت على أن مكونات أخلاقيات الأعمال هي عبارة عن المحاور السابقة الذكر والتي أكدت عليها هذه الدراسة ويرى الباحث أن هذه المحاور والتي هي مكونات ضرورية لأخلاقيات الأعمال تعتبر من الأمور التي تؤثر تأثيراً واضحاً في تشكيل أخلاقيات الأعمال لدى العاملين في دوائر نظم المعلومات .

وينبثق عن الفرضية الرئيسية الأولى عدة فرضيات قام الباحث بصياغتها والتحقق منها، كما هو موضح بالتالي:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأخلاقيات الشخصية وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.

للتحقق من الفرضية الفرعية الأولى قام الباحث بالتعرف على معامل الارتباط بين المحور الأول "أمن وحماية نظم المعلومات"، والدرجة الكلية للمحور الثاني الأخلاقيات الشخصية، فكانت النتائج كما في الجدول رقم (30):

جدول رقم (30): الارتباط والقيمة الاحتمالية بين أمن وحماية نظم المعلومات والأخلاقيات الشخصية

المتغيرات	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)	النتيجة
أمن وحماية نظم المعلومات	**0.517	0.000	Sign at (0.01)
الأخلاقيات الشخصية			

** معامل الارتباط دال عند $(\alpha \leq 0.01)$ * معامل الارتباط دال عند $(\alpha \leq 0.05)$

الجدول رقم (30)، يوضح بأن قيمة (Sig.) الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.01)، بمعنى أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وكان معامل الارتباط بين أمن وحماية نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية مجتمع الدراسة، والأخلاقيات الشخصية لموظفي دوائر نظم المعلومات (0.517)، وهي علاقة طردية متوسطة، دالة إحصائياً، تؤكد على أن الرقي بالأخلاقيات الشخصية للموظفين من شأنه أن ينعكس على قدرة الجامعة على أمن وحماية نظم المعلومات المتوفرة لديها، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (زيتوني، وكريم، 2011) ونتائج دراسة (يحيى، 2010) و نتائج دراسة (طبخ، 2009) ونتائج دراسة (Tella, 2008) والتي جميعها أكدت على أهمية الأخلاقيات الشخصية للعاملين ودورها في نجاح سير العمل واستقراره، وحثت على اعتماد التقييمات السنوية على أساس اخلاق الموظف الشخصية وتكريم الموظفين أصحاب الأخلاق الكريمة المميزة، ويرى الباحث أن معيار أخلاقيات الأعمال للعاملين بنظم المعلومات من اهم عوامل التقييم في العمل حيث أنها والكفاءة والخبرة في العمل متلازمة دون أدنى شك فعدم وجود أو ضعف الأخلاقيات قد تقشل العمل وتدمر وتسرب قواعد البيانات لدى المنظمة، وقد تميزت هذه الدراسة بأنها أظهرت بتوضيح علاقة الأخلاقيات الشخصية للعاملين بنظم المعلومات وأثرها الواضح على أمن وحماية هذه النظم في الجامعات الثلاث حيث كانت النتيجة متوسطة وتسدعي تعزيز أخلاقيات العاملين في نظم المعلومات لرفع مستوى أمن وحماية نظم المعلومات.

الفرضية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين التنظيم الإداري وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.

للتحقق من الفرضية الفرعية الثانية قام الباحث بالتعرف على معامل الارتباط بين المحور الأول "أمن وحماية نظم المعلومات"، والدرجة الكلية للمحور الثالث التنظيم الإداري، فكانت النتائج كما في الجدول رقم (32):

جدول رقم (31): الارتباط والقيمة الاحتمالية بين أمن وحماية نظم المعلومات والتنظيم الإداري

النتيجة	قيمة (Sig.)	معامل الارتباط	المتغيرات
Sign at (0.01)	0.000	**0.665	أمن وحماية نظم المعلومات التنظيم الإداري

** معامل الارتباط دال عند $(\alpha \leq 0.01)$ * معامل الارتباط دال عند $(\alpha \leq 0.05)$

الجدول رقم (31)، يوضح بأن قيمة (Sig.) الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.01)، بمعنى أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وكان معامل الارتباط بين أمن وحماية نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية مجتمع الدراسة، والتنظيم الإداري المتوفر (0.665)، وهي علاقة طردية قوية، دالة إحصائياً، تؤكد على أن الرقي بالتنظيم الإداري في الجامعات الفلسطينية وتحديدًا في دوائر نظم المعلومات سينعكس على قدرة الجامعة على أمن وحماية نظم المعلومات المتوفرة لديها، والجدير بالذكر أن توفر التنظيم الإداري ووجود السياسات الواضحة، ومتابعة المسؤولين لموظفيهم، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات، سيجعل كل موظف حريصاً على حماية المعلومات المتوفرة لديه، وبالتالي سينعكس ذلك على أمن وحماية نظم المعلومات بشكل عام.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (زيتوني، وكريم، 2011) ونتائج دراسة (يحيى، 2010) و دراسة (الغالبى، 2008) والتي أكدت على ضرورة مشاركة العاملين في النقاشات التي تخص العمل حيث له دور كبير في تماسك التنظيم والابتعاد عن التنظيم المركزي والذي يعتمد على السيطرة التامة وإهمال الآخرين وقد حثت هذه الدراسات على تفويض العاملين وتوريث التجربة للمميزين منهم وإشراكهم عملية اتخاذ القرار، ويرى الباحث أن مشاركة العاملين في النقاشات المختلفة للعاملين في نظم المعلومات لها قيمة عالية جداً من ناحية تبادل الخبرات والإشارة إلى كل جديد يراه العاملين حيث إن هذه النقاشات تثري العمل من ناحية وتزيد الشعور بالمسؤولية للعاملين في نظم المعلومات، وقد تميزت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات بتوضيح علاقة التنظيم الإداري على أمن وحماية نظم المعلومات ومدى ملائمة التنظيم المناسب للعاملين بنظم المعلومات والذي يعتمد على التفويض المناسب وتقسيم العمل والتعاون الكامل بين القيادة والعاملين.

الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين القوانين، واللوائح، والتشريعات، وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.

للتحقق من الفرضية الفرعية الثالثة قام الباحث بالتعرف على معامل الارتباط بين المحور الأول "أمن وحماية نظم المعلومات"، والدرجة الكلية للمحور الرابع والمتعلق بالقوانين، واللوائح، والتشريعات المتوفرة بالجامعات مجتمع الدراسة، فكانت النتائج كما في الجدول رقم (32):

جدول رقم (32): الارتباط والقيمة الاحتمالية بين أمن وحماية نظم المعلومات والقوانين، واللوائح، والتشريعات

المتغيرات	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)	النتيجة
أمن وحماية نظم المعلومات	**0.471	0.000	Sign at (0.01)
القوانين، اللوائح، التشريعات			

** معامل الارتباط دال عند $(\alpha \leq 0.01)$ * معامل الارتباط دال عند $(\alpha \leq 0.05)$

الجدول رقم (32)، يوضح بأن قيمة (Sig.) الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.01)، بمعنى أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وكان معامل الارتباط بين أمن وحماية نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية مجتمع الدراسة، والقوانين، واللوائح والتشريعات التي تدير عمل الجامعات الفلسطينية ونظم معلوماتها (0.471)، وهي علاقة طردية متوسطة، دالة إحصائياً، تؤكد على أن توافر القوانين، واللوائح والتشريعات الواضحة، المرنة، تساعد الموظف على إتمام أعماله بدقة وسرية، وبالتالي فإنها تساعد في حفظ وحماية نظم المعلومات.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (لويزة ، 2012) والتي أشارت الى ضرورة وجود قوانين للمنظمة تضبط سلوكيات العاملين وأن تكون من المرونة بمكان التكيف مع المستجدات التي تعيشها المنظمة واتفقت مع نتائج دراسة (طبش، 2009)، (العمرى، 2009) ونتائج دراسة (Eweje, 2009)، ويرى الباحث أن الاتفاق بين الدراسات السابقة وهذه الدراسة في قوانين العمل واللوائح والتشريعات جاءت لحماية وتنظيم العمل وليس لفرض واقع معين ومصالحة العمل ونجاحه يحتاج الى ديناميكية هذه القوانين وتحديثها وفقاً للتطورات الحاصلة في نظم المعلومات والبيئة المحيطة بالمنظمة، حيث أكدت الدراسة على الاهتمام بتطوير قوانين العمل وفق تطورات الحاصلة في بيئة المنظمة الداخلية والخارجية لتكون أكثر فاعلية وملائمة وتميزت هذه الدراسة بتوضيح علاقة القوانين واللوائح والتشريعات على أمن وحماية نظم المعلومات وأثبتت الدراسة أن هناك علاقة طردية متوسطة بين القوانين واللوائح والتشريعات على أمن وحماية نظم المعلومات فهي تحتاج الى مرونة هذه القوانين وتحديثها موائمة لاحتياجات العمل وتماشياً مع المتغيرات التكنولوجية الحديثة وأساليب الإدارة الملائمة لدوائر نظم المعلومات.

الفرضية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين قوانين السلوك الأخلاقي "المدونات الأخلاقية" وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.

للتحقق من الفرضية الفرعية الرابعة، قام الباحث بالتعرف على معامل الارتباط بين المحور الأول "أمن وحماية نظم المعلومات"، والدرجة الكلية للمحور الخامس قوانين السلوك الأخلاقي "المدونات الأخلاقية"، فكانت النتائج كما في الجدول رقم (32):

جدول رقم (33): الارتباط والقيمة الاحتمالية بين أمن وحماية نظم المعلومات والمدونات الأخلاقية

النتيجة	قيمة (Sig.)	معامل الارتباط	المتغيرات
Sign at (0.01)	0.000	**0.552	أمن وحماية نظم المعلومات المدونات الأخلاقية

** معامل الارتباط دال عند $(\alpha \leq 0.01)$ * معامل الارتباط دال عند $(\alpha \leq 0.05)$

الجدول رقم (33)، يوضح بأن قيمة (Sig.) الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.01)، بمعنى أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وكان معامل الارتباط بين أمن وحماية نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية مجتمع الدراسة، وقوانين السلوك الأخلاقي "المدونات الأخلاقية" (0.552)، وهي علاقة طردية قوية، دالة إحصائياً، تؤكد على أن توافر قوانين لسلوك الموظف الأخلاقي، وأن تكون هذه القوانين مكتوبة وواضحة في مدونات أخلاقية سينعكس ذلك إيجاباً على قدرة الجامعات الثلاث على أمن وحماية نظم المعلومات لديها، والجدير بالذكر أن توافر المدونات الأخلاقية المرنة المناسبة للعمل في نظم المعلومات ودوائرها، سيساعد الموظف على الالتزام بالمعايير الأخلاقية، وبالتالي سيسهم ذلك في المحافظة على سرية المعلومات وتناقلها وهذا سينعكس إيجاباً على قدرة الجامعات الثلاث على أمن وحماية نظم المعلومات المتوافرة لديها.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (لويزة، 2012) ونتائج دراسة (طبش، 2009) ونتائج دراسة (العمرى، 2009)، ونتائج دراسة (الغالبى، 2008) والتي جميعها أكدت على ضرورة الأخلاقيات الشخصية وتنميتها الى الأخلاقيات المهنية وذلك من خلال المدونات الداخلية وقوانين السلوك للعاملين وعقد الدورات التدريبية المختلفة لتأكيد أخلاقيات الأعمال وتكريم العاملين لسلوكهم الأخلاقي وإدخال مادة أخلاقيات الأعمال كمتطلب جامعي لكل تخصص على حدة وتميزت هذه الدراسة بتوضيح علاقة قوانين السلوك الأخلاقي (المدونات الأخلاقية) على أمن وحماية نظم المعلومات والتي أكدت على ضرورة وجود مدونات أخلاقية خاصة بنظم المعلومات والعاملين فيها لإرشادهم وتوضيح السلوك المناسب وقد أثبتت الدراسة ضرورة وجود هذه المدونات الأخلاقية بشكل واضح ومكتوب ويتم نشره من قبل ادارة الجامعة للعاملين في نظم المعلومات والعاملين في الدوائر الأخرى.

الفرضية الخامسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين ثقافة المنظمة وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.

للتحقق من الفرضية الفرعية الرابعة، قام الباحث بالتعرف على معامل الارتباط بين المحور الأول "أمن وحماية نظم المعلومات"، والدرجة الكلية للمحور السادس ثقافة المنظمة، فكانت النتائج كما في الجدول رقم (34):

جدول رقم (34): الارتباط والقيمة الاحتمالية بين أمن وحماية نظم المعلومات وثقافة المنظمة

المتغيرات	امل الارتباط	قيمة (Sig.)	النتيجة
أمن وحماية نظم المعلومات	**0.559	0.000	Sign at (0.01)
ثقافة المنظمة			

** معامل الارتباط دال عند ($\alpha \leq 0.01$) * معامل الارتباط دال عند ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول رقم (34)، يوضح بأن قيمة (Sig.) الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.01)، بمعنى أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وكان معامل الارتباط بين أمن وحماية نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية مجتمع الدراسة، ومحور ثقافة المنظمة (0.559)، وهي علاقة طردية قوية، دالة إحصائياً، تؤكد على أن ثقافة الجامعة لها دور كبير في التأثير على أمن وحماية نظم المعلومات حسب مدى التزامها بثقافة محددة ومعروفة يكتسبها العاملون بالجامعة من خلال الفترة التي يعمل بها وتصبح سمة واضحة في التعاملات الداخلية والخارجية للجامعة وهي التي تساعد العاملين في التشكل حسب ثقافة هذه الجامعة والقدرة على حماية نظم المعلومات المتوفرة لديها.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (العمرى، 2009) ونتائج دراسة (الغالي، 2008) ونتائج دراسة (زيتوني، وكريم، 2011) والتي جميعها أثبتت أن ثقافة المنظمة لها دور كبير في أخلاقيات العاملين والتأثير فيهم بدرجة كبيرة جداً والتي بدورها تؤثر في نجاح هذه المنظمات والوصول إلى الريادة، ويرى الباحث أن ثقافة تنظيمية مميزة تساعد على تحقيق العديد من المزايا منها: تحقيق الهوية التنظيمية و تنمية الانتماء للمؤسسة و تحقيق الاستقرار التنظيمي و التعرف على الأولويات الإدارية و التنبؤ بأنماط التصرفات الإدارية في المواقف الصعبة والأزمات .

وقد تميزت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات بتوضيح العلاقة بين ثقافة المنظمة وأمن وحماية نظم المعلومات حيث أظهرت الدراسة العلاقة القوية بينهما وضرورة توريث ثقافة هذه المنظمات للعاملين فيها من خلال الدورات المتكررة وورش العمل التي تعمل على نقل ثقافة المنظمة للعاملين فيها بصورة واضحة وسهلة وذلك لما له أثر واضح على تعزيز أمن وحماية نظم المعلومات في الجامعة.

الفرضية الرئيس الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الأعمال في جامعات قطاع غزة تعزى للعوامل الشخصية (الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي).

للتحقق من الفرضية الرئيسية الثانية قام الباحث بالتحقق من صحتها باستخدام الاختبارات المعملية المناسبة:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الأعمال في جامعات قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية الفرعية الأولى، قام الباحث باستخدام اختبارات للفروق بين مجموعتين مستقلتين (Independent Samples T test)، فكانت النتائج كما بالجدول رقم (34):
جدول رقم (35): اختبارات للفروق بين مجموعتين تبعاً لمتغير الجنس (ن = 87)

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	قيمة (Sig.)
المحور الأول: أمن وحماية نظم المعلومات	ذكر	79	3.609	0.665	0.618	0.538
	أنثى	8	3.459	0.542		
المحور الثاني: الأخلاقيات الشخصية.	ذكر	79	3.835	0.436	-0.671	0.504
	أنثى	8	3.95	0.695		
المحور الثالث: التنظيم الإداري.	ذكر	79	3.402	0.645	1.278	0.205
	أنثى	8	3.088	0.841		
المحور الرابع: القوانين واللوائح والتشريعات	ذكر	79	3.694	0.659	0.457	0.649
	أنثى	8	3.575	1.042		
المحور الخامس: قوانين السلوك الأخلاقي.	ذكر	79	2.99	0.787	0.442	0.660
	أنثى	8	2.863	0.662		
المحور السادس: ثقافة المنظمة.	ذكر	79	3.148	0.727	1.203	0.232
	أنثى	8	2.813	0.987		
الدرجة الكلية لأخلاقيات الأعمال	ذكر	79	3.415	0.538	0.765	0.446
	أنثى	8	3.258	0.72		

ت الجدولية عند درجات حرية (85)، مستوى دلالة (0.05) تساوي (1.99)

الجدول رقم (35) يوضح أن جميع قيم (Sig.) الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، كما كانت جميع قيم ت المحسوبة أقل من قيم ت الجدولية، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين على محاور الاستبانة تعزى لمتغير الجنس، ولعل ذلك يرجع إلى أن كلا الجنسين يخضعون لنفس اللوائح والقوانين، والتشريعات كما أنهم تحت إطار قيادي وتنظيمي متقارب جداً، وأنهم رغم اختلاف الجنس إلا أنهم تأثروا واستجابوا بنفس الكيفية على فقرات الاستبانة ومحاورها، وعليه لا يمكن رفض الفرض الصفري القائل: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول علاقة أخلاقيات الأعمال وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (الدفن، 2013) ونتائج دراسة (تايه، 2008) فيما و نتائج دراسة (يحيى، 2010) ونتائج دراسة (البحيصي والشريف، 2008) وهذا يرجع إلى

الثقافة الحاسوبية لكلا الجنسين وأهمية حماية نظم المعلومات وانتشار الانتهاكات والجرائم الحاسوبية وتعرض مستخدمي الإنترنت لهذه الانتهاكات الخطيرة.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الأعمال في جامعات قطاع غزة تعزى لمتغير العمر.

للتحقق من صحة الفرضية الفرعية الثانية، قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين ثلاث مجموعات مستقلة فأكثر (One Way ANOVAs)، فكانت النتائج كما بالجدول رقم (36):

جدول رقم (36): اختبار تحليل التباين الاحادي للفروق بين مجموعات العمر (ن = 87)

المحور	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	قيمة (Sig.)
المحور الأول: أمن وحماية نظم المعلومات	بين المجموعات	0.955	2	0.478	1.123	0.330
	داخل المجموعات	35.687	84	0.425		
	الإجمالي	36.642	86			
المحور الثاني: الأخلاقيات الشخصية.	بين المجموعات	0.51	2	0.255	1.203	0.305
	داخل المجموعات	17.792	84	0.212		
	الإجمالي	18.301	86			
المحور الثالث: التنظيم الإداري.	بين المجموعات	0.108	2	0.054	0.119	0.888
	داخل المجموعات	37.949	84	0.452		
	الإجمالي	38.057	86			
المحور الرابع: القوانين واللوائح والتشريعات.	بين المجموعات	1.717	2	0.859	1.811	0.170
	داخل المجموعات	39.789	84	0.474		
	الإجمالي	41.505	86			
المحور الخامس: قوانين السلوك الأخلاقي.	بين المجموعات	0.742	2	0.371	0.614	0.544
	داخل المجموعات	50.727	84	0.604		
	الإجمالي	51.469	86			
المحور السادس: ثقافة المنظمة.	بين المجموعات	3.679	2	1.84	3.425	0.037
	داخل المجموعات	45.11	84	0.538		
	الإجمالي	48.788	86			
الدرجة الكلية لأخلاقيات الأعمال	بين المجموعات	0.609	2	0.305	0.994	0.375
	داخل المجموعات	25.701	84	0.306		
	الإجمالي	26.309	86			

الجدول رقم (36) يوضح أن جميع قيمة (Sig.) الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، عدا على المحور السادس "ثقافة المنظمة"، فكانت قيمة الاحتمال (0.037)، بمعنى أنها أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه يمكن القول بأنه لا توجد فروق في استجابات المبحوثين على المحاور الخمس الأولى، والدرجة الكلية للأخلاقيات الأعمال باختلاف متغير العمر، لكن ظهرت فروق تعزى لمتغير العمر في استجابات المبحوثين على المحور السادس "ثقافة المنظمة"، والجدول التالي يوضح نتائج اختبار (L.S.D) لتجانس التباين، والكشف عن اتجاه الفروق على المحور السادس "ثقافة المنظمة":

جدول رقم (37): تجانس التباين حسب متغير العمر واتجاه الفروق على المحور السادس

البيان	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي
العمر	20 - أقل من 30 سنة	2.75	55.00
	30 - أقل من 40 سنة	3.205	64.10
	40 سنة فأكثر	3.35	67.00
الفئة (i)	الفئة (j)	الفروق	Sig.
20 - أقل من 30 سنة	30 - أقل من 40 سنة	*-0.45501	0.019
	40 سنة فأكثر	*-0.60000	0.037

الجدول رقم (37) يوضح أن الفروق في استجابات المبحوثين على المحور السادس "ثقافة المنظمة"، كانت لصالح الفئات العمرية أكبر من 30 عام، وعلى حسب الفئة العمرية (20 - أقل من 30 عاماً)، وهذا يعود إلى أن تقدم الفرد بالعمر يصبح أكثر معرفة بالمنظمة ويدرك جيداً ثقافتها وقوانينها ولوائحها، بخلاف صغیر السن الذي ينتمي للمؤسسة من فترة ليست طويلة لذا لم يتعرف على ثقافتها جيداً.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (الدفن، 2013) ونتائج دراسة (تايه، 2008) على أن العمر له دور واضح وأعلى من الفئة العمرية صغار السن وذلك بإدراك ثقافة المنظمة والتشكل حسب تقاليد وفلسفة هذه المنظمة فيما اختلفت مع نتائج دراسة (قشطة، 2013) والتي أثبتت عدم وجود فوارق تعزى إلى الفئة العمرية ويرى الباحث أن الفئة العمرية لها دور كبير من حيث الإدراك والتشكل بثقافة المنظمة حيث كانت دراسة (الدفن، 2013) و دراسة (تايه، 2008) تبحثان سبل وواقع حماية وأمن المعلومات لذلك اتفقت هذه الدراسة معهما واختلفت مع دراسة (قشطة، 2013) لكونها لم تبحث أمن وحماية البيانات ولكنها ركزت على التكنولوجيا المستخدمة في المصارف.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الأعمال في جامعات قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة الفرضية الفرعية الثالثة، قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين ثلاث مجموعات مستقلة فأكثر (One Way ANOVAs)، فكانت النتائج كما بالجدول رقم (38):

جدول رقم (38): اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين مجموعات المؤهل العلمي (ن = 87)

المحور	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	قيمة (Sig.)
المحور الأول: أمن وحماية نظم المعلومات	بين المجموعات	4.108	3	1.37	3.493	0.019
	داخل المجموعات	32.534	83	0.392		
	الإجمالي	36.642	86			
المحور الثاني: الأخلاقيات الشخصية.	بين المجموعات	0.737	3	0.246	1.161	0.330
	داخل المجموعات	17.564	83	0.212		
	الإجمالي	18.301	86			
المحور الثالث: التنظيم الإداري.	بين المجموعات	4.426	3	1.476	3.641	0.016
	داخل المجموعات	33.631	83	0.406		
	الإجمالي	38.057	86			
المحور الرابع: القوانين واللوائح والتشريعات.	بين المجموعات	3.851	3	1.284	2.830	0.043
	داخل المجموعات	37.654	83	0.454		
	الإجمالي	41.505	86			
المحور الخامس: قوانين السلوك الأخلاقي.	بين المجموعات	1.926	3	0.642	1.075	0.364
	داخل المجموعات	49.544	83	0.597		
	الإجمالي	51.469	86			
المحور السادس: ثقافة المنظمة.	بين المجموعات	4.512	3	1.504	2.819	0.044
	داخل المجموعات	44.277	83	0.534		
	الإجمالي	48.788	86			
الدرجة الكلية لأخلاقيات الأعمال	بين المجموعات	2.645	3	0.882	3.092	0.031
	داخل المجموعات	23.665	83	0.286		
	الإجمالي	26.309	86			

الجدول رقم (38)، يوضح أن قيم (Sig.) الاحتمالية للمحاور الأول، الثالث، الرابع، السادس، والدرجة الكلية لأخلاقيات الأعمال كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، بمعنى أنه توجد فروق في استجابات الباحثين على هذه المحاور تعزى لمتغير المؤهل العلمي، في حين لم تظهر فروقاً في استجابات الباحثين على المحور الثاني، والمحور الخامس، وللتعرف على طبيعة هذه الفروق، واتجاهها، قام الباحث بإجراء اختبار (L.S.D) لتجانس التباين ومصدر الفروق واتجاه هذه الفروق، والجدول رقم (39) يبين النتائج:

جدول رقم (39): تجانس التباين حسب متغير المؤهل العلمي واتجاه الفروق على محاور الاستبانة

المحور	الفئة (i)	الفئة (j)	الفروق	Sig.
المحور الأول: أمن وحماية نظم المعلومات	دكتوراه	دبلوم	*-1.53846	0.002
		بكالوريوس	*-1.3433	0.004
		ماجستير	*-1.35606	0.004
المحور الثالث: التنظيم الإداري.	ماجستير	دبلوم	*-0.52432	0.021
	ماجستير	بكالوريوس	*-0.3403	0.040
	دكتوراه	دبلوم	*-1.1885	0.016
	دكتوراه	بكالوريوس	*-1.0444	0.031
المحور الرابع: القوانين واللوائح والتشريعات	ماجستير	دبلوم	*-0.5969	0.013
	ماجستير	بكالوريوس	*-0.35389	0.043
المحور السادس: ثقافة المنظمة	ماجستير	دبلوم	*-0.70385	0.007
الدرجة الكلية لأخلاقيات المنظمات	ماجستير	دبلوم	*-0.48081	0.012
	ماجستير	بكالوريوس	*-0.27189	0.049

الجدول رقم (39) يبين أنه على مستوى المحور الأول أمن وحماية نظم المعلومات كانت الفروق لصالح الدبلوم، البكالوريوس، والماجستير على حساب حملة شهادة الدكتوراه. أما على مستوى المحور الثالث المتعلق بالتنظيم الإداري فكانت الفروق لصالح حملة الدبلوم والبكالوريوس على حساب الماجستير، والدكتوراه. وكانت الفروق على المحور الرابع المختص بالقوانين واللوائح، والتشريعات لصالح الدبلوم، والبكالوريوس على حساب الماجستير. بينما كانت الفروق على المحور السادس المتعلق بثقافة المنظمة لصالح حملة شهادة الدبلوم على حساب الماجستير فقط، أما على مستوى الدرجة الكلية لمحاور أخلاقيات المنظمات لصالح الدبلوم والبكالوريوس وعلى حساب الماجستير ويعزو الباحث ذلك إلى العدد الأكبر من العاملين في دوائر نظم المعلومات من حملة الدبلوم والبكالوريوس بشكل واضح حيث بلغ عددهم 63 عاملاً في الجامعات الثلاث. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (كريم، 2013) والتي أكدت على أن الدرجات العلمية الأعلى لها استجابة أعلى من غيرها، فيما اختلفت مع نتائج دراسة (الديراوي، 2014) ونتائج دراسة (قشطة، 2013) وهذا يرجع إلى طبيعة الدراسة وعلاقتها بالمحاور الرئيسة لأخلاقيات الأعمال والتي تباينت حسب طبيعة الدرجة التعليمية لكل من العاملين ويرى الباحث أن هذه الدراسة اهتمت بالمعايير الأخلاقية للعاملين في نظم المعلومات وجاء الاختلاف لاهتمام دراسة (الديراوي، 2014) ودراسة (قشطة، 2013) بالإدارة العليا والرقابة.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الأعمال في جامعات قطاع غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي وللتحقق من صحة الفرضية الفرعية الرابعة، قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين ثلاث مجموعات مستقلة فأكثر (One Way ANOVAs)، فكانت النتائج كما بالجدول رقم (40):

جدول رقم (40): اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين مجموعات المسمى الوظيفي (ن = 87)

المحور	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	قيمة (Sig.)
المحور الأول: أمن وحماية نظم المعلومات	بين المجموعات	4.783	6	0.798	2.002	0.075
	داخل المجموعات	31.859	80	0.399		
	الإجمالي	36.642	86			
المحور الثاني: الأخلاقيات الشخصية	بين المجموعات	1.851	6	0.309	1.500	0.189
	داخل المجموعات	16.45	80	0.206		
	الإجمالي	18.301	86			
المحور الثالث: التنظيم الإداري	بين المجموعات	3.212	6	0.536	1.229	0.300
	داخل المجموعات	34.846	80	0.436		
	الإجمالي	38.057	86			
المحور الرابع: القوانين واللوائح والتشريعات	بين المجموعات	5.556	6	0.926	2.061	0.067
	داخل المجموعات	35.949	80	0.45		
	الإجمالي	41.505	86			
المحور الخامس: قوانين السلوك الأخلاقي	بين المجموعات	4.111	6	0.686	1.157	0.338
	داخل المجموعات	47.359	80	0.592		
	الإجمالي	51.469	86			
المحور السادس: ثقافة المنظمة	بين المجموعات	6.207	6	1.035	1.943	0.084
	داخل المجموعات	42.582	80	0.533		
	الإجمالي	48.788	86			
الدرجة الكلية لأخلاقيات الأعمال	بين المجموعات	2.311	6	0.386	1.283	0.274
	داخل المجموعات	23.999	80	0.3		
	الإجمالي	26.309	86			

الجدول رقم (40)، يوضح أن قيم (Sig.) الاحتمالية كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعلى كافة المحاور، بمعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين على العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وأمن وحماية نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير المسمى

الوظيفي، ولعل ذلك يرجع إلى تقارب المبحوثين حيث أنهم يعملون بنفس الدوائر وفي مكان واحد، كما أنهم يخضعون لنفس القوانين، واللوائح لاسيما أنها تحمل نفس السياسة الداخلية للعاملين في نظم المعلومات في الجامعات الثلاث.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (الدفن، 2013)، ونتائج دراسة (الديراوي، 2014) على أن لا توجد فروق تعزى لمتغير المسمى الوظيفي للعاملين وذلك لوجود العاملين في مكان واحد والعمل كفريق دون تمييز يذكر بينهم، فيما اختلفت مع نتائج دراسة (قشطة، 2013) والذي أثبت وجود فروق تعزى لمتغير المسمى الوظيفي ويعزو الباحث الاتفاق مع دراسة (الدفن، 2013) ودراسة (الديراوي، 2014) لطبيعة العمل في نظم المعلومات والتداخل بين الأقسام المختلفة وأحيانا يجب العمل كفريق متكامل واختلفت مع دراسة (قشطة، 2013) ذلك لطبيعة العمل في البنوك والعمل التداخل في العمل والرقابة المباشرة والعمل الفردي للعاملين.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الأعمال في جامعات قطاع غزة تعزى لمتغير عدد الدورات.

للتحقق من صحة الفرضية الفرعية الخامسة، قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين ثلاث مجموعات مستقلة فأكثر (One Way ANOVAs)، فكانت النتائج كما بالجدول رقم (41):

جدول رقم (41): اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين مجموعات عدد الدورات (ن = 87)

المحور	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	قيمة (Sig.)
المحور الأول: أمن وحماية نظم المعلومات	بين المجموعات	3.259	3	1.087	2.700	0.051
	داخل المجموعات	33.383	83	0.403		
	الإجمالي	36.642	86			
المحور الثاني: الأخلاقيات الشخصية	بين المجموعات	0.34	3	0.114	0.522	0.668
	داخل المجموعات	17.962	83	0.217		
	الإجمالي	18.301	86			
المحور الثالث: التنظيم الإداري	بين المجموعات	1.59	3	0.53	1.206	0.313
	داخل المجموعات	36.467	83	0.44		
	الإجمالي	38.057	86			
المحور الرابع: القوانين واللوائح والتشريعات	بين المجموعات	1.202	3	0.401	0.825	0.484
	داخل المجموعات	40.303	83	0.486		
	الإجمالي	41.505	86			
المحور الخامس:	بين المجموعات	2.753	3	0.918	1.563	0.205

		0.587	83	48.717	داخل المجموعات	قوانين السلوك الأخلاقي
			86	51.469	الإجمالي	
0.470	0.851	0.486	3	1.457	بين المجموعات	المحور السادس: ثقافة المنظمة
		0.571	83	47.332	داخل المجموعات	
			86	48.788	الإجمالي	
0.352	1.105	0.337	3	1.011	بين المجموعات	الدرجة الكلية لأخلاقيات الأعمال
		0.305	83	25.299	داخل المجموعات	
			86	26.309	الإجمالي	

الجدول رقم (41)، يوضح أن قيم (Sig.) الاحتمالية كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعلى كافة المحاور، بمعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين على العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية، ولعل ذلك يرجع إلى أن جميع أفراد العينة تلقوا دورات تدريبية، وحسب المعرفة الشخصية للباحث حيث أنه عمل بإحدى الجامعات الفلسطينية، كانت معظم الدورات التدريبية التي حصل عليها الموظفين تحمل نفس الأطر والعناوين، والأهداف، وقد كانت في مراكز تدريب واحدة تحمل نفس المعلومات والمادة التدريبية.

انفتحت النتائج مع نتائج دراسة (الديراوي، 2014) فيما اختلفت مع نتائج دراسة (الدفن، 2013) وهذا الاتفاق يرجع إلى طبيعة استجابات المبحوثين وعينة الدراسة التي تركزت في جامعات قطاع غزة ويرى الباحث أن اتفاق هذه الدراسة مع دراسة (الديراوي، 2014) أن مجتمع الدراسة أعتد على الجامعات بينما اختلفت مع دراسة (الدفن، 2013) والتي اعتمدت مجتمع الدراسة الكليات في قطاع غزة.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الأعمال في جامعات قطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

للتحقق من صحة الفرضية الفرعية السادسة، قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين ثلاث مجموعات مستقلة فأكثر (One Way ANOVAs)، فكانت النتائج كما بالجدول رقم (42):

جدول رقم (42): اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين مجموعات سنوات الخدمة (ن = 87)

المحور	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	قيمة (Sig.)
المحور الأول: أمن وحماية نظم المعلومات	بين المجموعات	0.227	3	0.076	0.172	0.915
	داخل المجموعات	36.415	83	0.439		
	الإجمالي	36.642	86			

0.504	0.788	0.169	3	0.507	بين المجموعات	المحور الثاني: الأخلاقيات الشخصية
		0.215	83	17.795	داخل المجموعات	
			86	18.301	الإجمالي	
0.071	2.428	1.024	3	3.071	بين المجموعات	المحور الثالث: التنظيم الإداري
		0.422	83	34.986	داخل المجموعات	
			86	38.057	الإجمالي	
0.528	0.746	0.364	3	1.09	بين المجموعات	المحور الرابع: القوانين واللوائح والتشريعات
		0.487	83	40.415	داخل المجموعات	
			86	41.505	الإجمالي	
0.449	0.892	0.536	3	1.608	بين المجموعات	المحور الخامس: قوانين السلوك الأخلاقي
		0.601	83	49.861	داخل المجموعات	
			86	51.469	الإجمالي	
0.636	0.571	0.329	3	0.987	بين المجموعات	المحور السادس: ثقافة المنظمة
		0.576	83	47.801	داخل المجموعات	
			86	48.788	الإجمالي	
0.417	0.957	0.294	3	0.88	بين المجموعات	الدرجة الكلية لأخلاقيات الأعمال
		0.307	83	25.43	داخل المجموعات	
			86	26.309	الإجمالي	

الجدول رقم (42)، يوضح أن قيم (Sig.) الاحتمالية كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعلى كافة المحاور، بمعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين على العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وأمن وحماية نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخدمة فهي (حماية نظم المعلومات) من الأهمية بمكان من قبل العاملين الجدد والقدامى معا.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (الديراوي، 2014) ونتائج دراسة (الدفن، 2013) فيما اختلفت مع نتائج دراسة (كريم، 2013) وهذا يرجع إلى طبيعة الدراسة والتي تعلق بالعمل الإداري في المؤسسات الطبية في وكالة الغوث ولكن هذه الدراسة ودراسة كلا من (الديراوي، 2014)، (الدفن، 2013) كانت تتمحور حول نظم المعلومات في الجامعات والكليات الأكاديمية في قطاع غزة.

قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين ثلاث مجموعات مستقلة فأكثر (One Way ANOVAs)، فكانت النتائج كما بالجدول رقم (43):

جدول رقم (43): اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين مجموعات الجامعة (ن = 87)

المحور	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	قيمة (Sig.)
المحور الأول: أمن وحماية نظم المعلومات	بين المجموعات	3.024	2	1.512	3.777	0.027
	داخل المجموعات	33.619	84	0.401		
	الإجمالي	36.642	86			
المحور الثاني: الأخلاقيات الشخصية	بين المجموعات	0.894	2	0.447	2.157	0.122
	داخل المجموعات	17.407	84	0.208		
	الإجمالي	18.301	86			
المحور الثالث: التنظيم الإداري	بين المجموعات	6.757	2	3.379	9.066	0.000
	داخل المجموعات	31.301	84	0.373		
	الإجمالي	38.057	86			
المحور الرابع: القوانين واللوائح والتشريعات	بين المجموعات	4.551	2	2.276	5.172	0.008
	داخل المجموعات	36.954	84	0.44		
	الإجمالي	41.505	86			
المحور الخامس: قوانين السلوك الأخلاقي	بين المجموعات	15.199	2	7.6	17.600	0.000
	داخل المجموعات	36.27	84	0.432		
	الإجمالي	51.469	86			
المحور السادس: ثقافة المنظمة	بين المجموعات	7.888	2	3.944	8.100	0.001
	داخل المجموعات	40.9	84	0.487		
	الإجمالي	48.788	86			
الدرجة الكلية لأخلاقيات الأعمال	بين المجموعات	5.427	2	2.714	10.914	0.000
	داخل المجموعات	20.883	84	0.249		
	الإجمالي	26.309	86			

الجدول رقم (43)، يوضح أن قيم (Sig.) الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعلى كافة المحاور عدا المحور الثاني المتعلق بالأخلاقيات الشخصية، بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين على العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وأمن وحماية نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجامعة، وقام الباحث بالتعرف على طبيعة الفروق واتجاهها من خلال اختبار (L.S.D) لتجانس التباين حسب متغير الجامعة.

وكانت النتائج كما بالجدول رقم (44):

جدول رقم (44): تجانس التباين حسب متغير الجامعة واتجاه الفروق على محاور الاستبانة

Sig.	الفروق	الفئة (j)	الفئة (i)	المحور
0.016	*0.55522	جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية	المحور الأول: أمن وحماية نظم المعلومات
0.049	*0.28852	جامعة الأقصى		
0.000	*0.79864	جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية	المحور الثالث: التنظيم الإداري
0.001	*0.45891	جامعة الأقصى		
0.573	//0.1340	جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية	المحور الرابع: القوانين واللوائح والتشريعات
0.002	*0.4802	جامعة الأقصى		
0.000	*0.97222	جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية	المحور الخامس: المدونات الأخلاقية
0.000	*0.81125	جامعة الأقصى		
0.029	*0.5546	جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية	المحور السادس: ثقافة المنظمة
0.000	*0.62338	جامعة الأقصى		
0.009	*0.47699	جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية	الدرجة الكلية لأخلاقيات المنظمات
0.000	*0.51378	جامعة الأقصى		

الجدول رقم (44) يبين أن جميع الفروق كانت لصالح الجامعة الإسلامية على حساب جامعتي الأزهر، والأقصى، ويعو الباحث ذلك الى نتائج المقابلة التي أجراها في الجامعات الثلاث التي أفادت الى وجود سياسة مكتوبة لأمن المعلومات في الجامعة الإسلامية وأن جامعة الأقصى تقوم بإعداد سياسة مكتوبة لأمن المعلومات فيها بينما كانت لدى جامعة الأزهر اجراءات الحماية لنظم وقواعد البيانات اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة (الديراوي، 2014) ونتائج دراسة (الشويكي، 2010) فيما اختلفت مع نتائج دراسة (الدفن، 2013) ويعزو الباحث ذلك لطبيعة مجتمع الدراسة والذي تمثل بجامعات قطاع غزة فيما كانت دراسة (الدفن، 2013) تركز على الكليات العلمية في قطاع غزة دون الجامعات.

خامسا: تحليل جميع فقرات أبعاد أخلاقيات الأعمال:

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (45).

جدول (45): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات أبعاد أخلاقيات الأعمال

الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	المحور
1	*0.000	10.54	76.93	3.89	الأخلاقيات الشخصية
3	*0.000	5.23	67.45	3.37	التنظيم الإداري
2	*0.000	9.16	73.64	3.68	القوانين والتشريعات
5	*0.000	-0.26	59.56	2.97	المدونات الأخلاقية
4	*0.000	1.45	62.34	3.12	الثقافة التنظيمية
	*0.000	5.22	67.98	3.41	أخلاقيات الأعمال

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (45) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات أبعاد أخلاقيات الأعمال يساوي 3.41 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 68.18%، قيمة الاختبار 5.22 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لجميع الفقرات قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على جميع فقرات أبعاد أخلاقيات الأعمال بشكل عام. وقد بينت النتائج أن مدى توفر أخلاقيات الأعمال جاءت بوزن نسبي قدرة (67.98%)، على كافة المحاور وهي مرتبة تنازلياً، حيث كانت الأخلاقيات الشخصية الأولى بالترتيب بوزن نسبي قدره (76.93%)، تليها القوانين والتشريعات بوزن نسبي قدره (73.64%)، ثم التنظيم الإداري بوزن نسبي قدره (67.45%)، ثم الثقافة التنظيمية بوزن نسبي قدره (62.34%)، وأخيراً المدونات الأخلاقية بوزن نسبي قدره (59.56%)، وهذا يدل على أن العاملين في جامعات قطاع غزة يلتزمون (الأخلاقيات الشخصية والقوانين والتشريعات والتنظيم الإداري) بدرجة مرتفعة وتحتاج إدارة الجامعات في قطاع غزة إلى تنمية جانبي ثقافة المنظمة و المدونات الأخلاقية بشكل أكبر واهتمام أوسع.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن مجتمعنا له صبغة اسلامية ومحافظة بشكل عام، كذلك فإن موضوع أخلاقيات الأعمال هو موضوع جديد على الجامعات العربية والفلسطينية يجب تسليط الضوء عليه بشكل أكبر ليدخل كمادة أساسية لكل تخصص في هذه الجامعات أسوة بالجامعات الأجنبية.

جدول (46): اتفاق واختلاف الدراسات السابقة لترتيب أبعاد أخلاقيات الأعمال

الثقافة التنظيمية	المدونات الأخلاقية	القوانين والتشريعات	التنظيم الإداري	الأخلاقيات الشخصية	الدراسة الحالية
تفاوت الترتيب حسب الدرجة (1) المرتبة الأولى .. (5) المرتبة الخامسة حسب الاهتمام بالمتغير					التقييم
4	5	1	3	2	(يحيى، 2010)
5	4	1	3	2	(طيش، 2009)
5	4	1	2	3	(الغالبى، 2008)
4	5	3	2	1	(العمرى، 2009)
4	5	2	3	1	(لويضة، 2012)
4	5	2	3	1	الدراسة الحالية

من الجدول السابق (46) يوضح الاتفاق والاختلاف مع نتائج الدراسة الحالية في ترتيب أبعاد أخلاقيات الأعمال ، حيث اختلف الاهتمام بالمتغيرات في الدراسات السابقة في الجدول (46) حسب كل دراسة على حدة وطبيعة زمان ومكان هذه الدراسة ومجتمعها الخاص، والترتيب في الجدول السابق يتدرج من رقم (1) أي المرتبة الأولى ورقم (5) أي المرتبة الخامسة من الاهتمام ويعزو الباحث ذلك إلى اختلاف المجتمع وعينة الدراسة حيث أن لكل دراسة مجتمعها وأهدافها التي تتغير من حيث المكان والزمان.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

المقدمة:

يتضمن الفصل السادس عرض نتائج الدراسة، واقتراح بعض التوصيات في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، وقام الباحث بعرض بعض الدراسات المستقبلية.

أولاً: النتائج

- 1- تهتم ادارة جامعات قطاع غزة بالتنظيم الإداري وتطويره باستمرار لما له أهمية بالغة في نجاح العمل بدوائر نظم المعلومات فيها.
- 2- تهتم ادارة جامعات قطاع غزة بالقوانين واللوائح والتشريعات التي تعمل على تنظيم العلاقة بين العاملين والإدارة وبدرجة متوسطة بتطوير هذه القوانين واللوائح.
- 3- تهتم ادارة جامعات قطاع غزة بقوانين السلوك الأخلاقي "المدونات الأخلاقية" ولكن بدرجة متواضعة وخجولة قياسا مع الدول الأجنبية والعربية.
- 4- تهتم ادارة جامعات قطاع غزة بثقافة المنظمة، ولكنها بدرجة متوسطة.
- 5- تهتم ادارة جامعات قطاع غزة بوضع سياسات خاصة بها لدوائر نظم المعلومات ولكنها متعارف عليها داخليا بين العاملين في نظم المعلومات.
- 6- أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الإداري، وأمن وحماية نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.
- 7- أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين القوانين واللوائح والتشريعات، وأمن وحماية نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.
- 8- أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين قوانين السلوك الأخلاقي "المدونات الأخلاقية"، وأمن وحماية نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.
- 9- أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين ثقافة المنظمة، وأمن وحماية نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.
- 10- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المبحوثين للعلاقة بين أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تعزى لمتغير الجنس.
- 11- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المبحوثين للعلاقة بين أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تعزى لمتغير العمر، بينما ظهرت فروق في

تقديرات العينة على المحور السادس لصالح الفئة أكثر من 30 عاماً، على حساب الفئة (20 - أقل من 30 عام).

12- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين على المحاور الثاني، الخامس تعزى لمتغير المؤهل العلمي، بينما ظهرت فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي على المحور الأول أمن وحماية نظم المعلومات كانت الفروق لصالح الدبلوم، البكالوريوس، والماجستير على حساب حملة شهادة الدكتوراه. وظهرت فروق في استجابات المبحوثين على المحور الثالث المتعلق بالتنظيم الإداري لصالح حملة الدبلوم والبكالوريوس على حساب الماجستير، والدكتوراه. وكانت هناك فروق على المحور الرابع المختص بالقوانين واللوائح، والتشريعات لصالح الدبلوم، والبكالوريوس على حساب الماجستير. بينما كانت الفروق على المحور السادس المتعلق بثقافة المنظمة لصالح حملة شهادة الدبلوم على حساب الماجستير فقط، أما على مستوى الدرجة الكلية لمحاور أخلاقيات المنظمات لصالح الدبلوم والبكالوريوس وعلى حساب الماجستير.

13- تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول علاقة أخلاقيات الأعمال وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

14- تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول علاقة أخلاقيات الأعمال وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية.

15- تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول علاقة أخلاقيات الأعمال وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

16- تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول علاقة أخلاقيات الأعمال وأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة تعزى لمتغير الجامعة، وكانت الفروق لصالح الجامعة الإسلامية على حساب جامعة الأزهر، وجامعة الأقصى.

ثانياً: التوصيات

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج من خلال الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

1- ضرورة العمل على وضع سياسة واضحة ومعتمدة لنظم المعلومات في جامعات قطاع غزة لسير العمل بأمان و توثيق ونشر هذه السياسات بين العاملين.

2- العمل على إنشاء مراكز للتدريب في جامعات قطاع غزة التي لا يوجد بها مراكز تدريب وتطوير تلك الموجودة لتطوير العاملين في نظم المعلومات.

- 3- الاهتمام بشكل أكبر بتوفير الموارد الخاصة بنظم المعلومات سواء الموارد البشرية أو الأجهزة والمعدات ووسائل الاتصال.
- 4- ضرورة اهتمام إدارة الجامعات في قطاع غزة بعقد ورش عمل مع الجامعات الأخرى في مجال أمن وحماية نظم المعلومات.
- 5- الاهتمام بتعديل ونشر الثقافة التنظيمية اللازمة للتعامل مع متطلبات أمن المعلومات.
- 6- ضرورة أن تقوم الجامعات الفلسطينية بإعداد مدونات أخلاقية تشير إلى سلوكيات أخلاقيات الأعمال للعاملين بدوائر نظم المعلومات والدوائر الأخرى.
- 7- ضرورة مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات، وإعطاءهم الحرية في طرح الأفكار والآراء.
- 8- ضرورة تفعيل أنظمة حوافز يكون معيارها التزام الموظف بأخلاقيات الأعمال والمهن المختلفة في جامعات قطاع غزة.
- 9- ضرورة إعداد دورات تدريبية تهتم بتعديل سلوك الموظف، ودورات تتعلق بحقوق الموظف، وواجباته.
- 10- ضرورة اهتمام الجامعات الثلاث بأخلاقيات الأعمال بدرجة كبيرة وأخص بالذكر جامعتي (الأقصى، الأزهر) حيث كانت الفروق بشكل واضح لصالح الجامعة الإسلامية .

ثالثاً: مقترحات الدراسات المستقبلية

- 1- علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في المنظمات غير التعليمية.
- 2- أثر تنفيذ سياسة أمن المعلومات على الميزة التنافسية لجامعات قطاع غزة.
- 3- علاقة الإجراءات الإدارية المطبقة لنظم المعلومات بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- القرآن الكريم.
- أبو سبت، صبري .(2005). " تقييم دور نظم المعلومات الادارية في صنع القرارات الادارية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة "،رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- أبو شنب، د.عماد أحمد محمد.(2009). " ادارة وتحليل مخاطر أمن المعلومات"، مؤتمر أمن المعلومات والحكومة الالكترونية، ماليزيا، كوالالمبور.
- أبو طيخ، هشام.(2008). "مدى التزام المداس الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين"، الجامعة الاسلامية.
- أبو قحف، عبد السلام.(2005). إدارة الأعمال في الإدارة الدولية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
- أبو كميل، سعد.(2011). " تطوير ادوات الرقابة الداخلية لهدف حماية البيانات المعدة الكترونياً"، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، مصر.
- إدريس، ثابت .(2007). " نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة " الدار الجامعية.
- أزدي، عبد الله.(2000). "فصول من الأخلاق الإسلامية"، ط 1 ، دار الأندلس.
- ألفي، محمد، العنزي، حمد، العنزي ، عبد السلام .(2011). " جرائم الاختراقات عبر الإنترنت "، جامعة الكويت ، دراسة في القانون الكويتي والمقارن.
- أمين، أسامة.(2007). "التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS" كلية التجارة الجزء الأول، الطبعة الثانية ، جامعة المنوفية، مصر.
- بحيصي، والشريف .(2008). "مخاطر نظام المعلومات المحاسبية الإلكترونية"دراسة تطبيقية على المصارف العاملة في قطاع غزة مجلة الجامعة الإسلامية(سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد السادس عشر، العدد الثاني.
- بسيوني، عبد الحميد .(2007). "حماية الحاسبات والشبكات من فيروسات الكمبيوتر والتجسس والملوثات"، ط 2 ، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة.

- بكري، سونيا. (2000). "نظم المعلومات الإدارية المفاهيم الأساسية"، الدار الجامعية للنشر والطباعة والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
- تايه، علاء الدين محمد. (2008). "مدى فعالية إدارة أمن المعلومات في شركات تكنولوجيا المعلومات في فلسطين"، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة : الجامعة الإسلامية.
- جعافرة، أحمد. (2009). " أثر أخلاقيات الأعمال والمسئولية الاجتماعية في المكونات ذات البعد الاستراتيجي للمصارف في الأردن " .
- جمعه، أحمد.(2010).استهدفت الدراسة " قياس مدى إدراك الالتزامات الأخلاقية المهنية المعيارية ، لعينة من مدققي الحسابات في الأردن" .
- جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين.(2001). " المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة "، عمان: الأردن.
- حاج علي، عوض.(2005). "أمنية المعلومات وتقنية التشفير" ، الطبعة الأولى، الأردن، عمان:دار الحامد.
- حاج علي، عوض.(2008). مقال بعنوان: " أمن المعلومات والمعايير الدولية" ، مجلة المعرفة العدد - 255 فبراير/2008.
- حاج علي، عوض.(2006). "التعريف بتقنيات التشفير وأمنية المعلومات"، جامعة النيلين، متاح على <http://www.profawad.info/7777.doc> : بتاريخ 10 / 2014.
- حامد، عمر.(1999). " إدارة الأعمال الدولية"، القاهرة، المكتبة الأكاديمية للنشر، الطبعة الأولى.
- حسين، ليث سعدالله، والجميل، ريم سعد، (2009)، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، المنعقد في نيسان 2009.
- حلمي، يحيى .(1998). "أساسيات نظم المعلومات"، مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر .
- حمامي، علاء حسين؛ العاني.(2007). "تكنولوجيا أمنية المعلومات وأنظمة الحماية"، ، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- حمدان، نذير.(1990). الأخلاق الإسلامية ، ط 1، دار القبلة للثقافة الإسلامية، جدة.

- حميد، محمد دباس، ونيو، ماركو ابراهيم (2007) حماية أنظمة المعلومات: دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
- حميدي، نجم وآخرون.(2007). " حماية أنظمة المعلومات": دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن، عمان.
- خطيب، جمال.(2001). "تعديل السلوك الانساني" ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت.
- داوود، حسن طاهر.(2004). " أمن شبكات المعلومات "، ط2 ، الرياض : معهد الإدارة العامة، مكتبة الملك فهد الوطنية.
- داوود، حسن طاهر.(2000). "جرائم نظم المعلومات"، الرياض :أكاديمية نايف للعلوم الأمنية مركز الدراسات والبحوث.
- دنف، أيمن.(2013). " واقع إدارة أمن نظم المعلومات في الكليات التقنية بقطاع غزة وسبل تطويرها"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- ديراوي، كمال.(2014). "علاقة التخطيط الاستراتيجي لنظم المعلومات الإدارية بأمن المعلومات في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة" ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- ربيعي، ليث.(2010). " أخلاقيات التسويق والمسؤولية الاجتماعية" ، المؤتمر الثالث للمسؤولية الاجتماعية.
- رومي، سليمان.(2009). " درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها"، الجامعة الإسلامية- غزة.
- زعبي ، حسن.(2007). " خصائص نظم المعلومات وأثرها في تحديد الخيار الاستراتيجي في الفنادق الخمسة نجوم في العاصمة الأردنية عمان"المجلة الأردنية، مجلد (3) عدد2.
- سالمى، علاء والدباغ، رياض.(2001). " تقنيات المعلومات الإدارية"، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- سيد، عرفان نبي، الغثير، خالد.(2010). " دراسة عملية حول أمن المعلومات في المنظمات السعودية"، المملكة العربية السعودية :جامعة المللك سعود، مركز التميز لأمن المعلومات.
- شبلي، هيثم حمود و النسور، مروان محمد.(2009). "إدارة المنشآت المعاصرة " دار الصفاء للنشر والتوزيع.

- شريف، حرية (2005). "مخاطر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية" دراسة تطبيقية على المصارف العاملة في قطاع غزة". رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- صباغ، عماد (2000). "نظم المعلومات ماهيتها ومكوناتها"، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- صوفاني، حسام (2012). "نظم المعلومات الإدارية"، كليات الفيصل، السعودية، الطبعة الأولى.
- طائي، حميد (2006). "إطار مفاهيمي لأخلاقيات التسويق والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال الخدمية"، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي السنوي السادس لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأهلية، للفترة من 17-19 نيسان 2006.
- طبش، خالد (2009). "سبل تعزيز أخلاقيات العمل في القطاع العام الفلسطيني"، دراسة على وزارة الصحة"، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الإصلاح والتطوير الإداري الأول، ديوان الموظفين العام.
- طراونة، عطاء الله أبو جليل، محمد (2013). "أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية" (دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي)، المؤتمر الدولي الثاني: الفرص الإدارية والاقتصادية في بيئة الأعمال التنظيمية، بجامعة مؤتة، الأردن.
- طه، شهاب محمد محمود (2002). "المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية للمنظمات الإنتاجية في توفير مبدأ حماية المستخدم بالتطبيق على مجموعة من المنظمات العراقية"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- عامري، صالح مهدي محسن، الغالبي، طاهر محسن منصور (2005). "المسؤولية الاجتماعية وشفافية نظم المعلومات، مجلة العلوم الإنسانية"، عمان، الأردن.
- عاني، مزهر، جواد، شوقي (2008). "العملية الإدارية وتكنولوجيا المعلومات"، إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- عايدي، محمد (2005). "تطوير التعليم العالي رؤية واضحة"، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العربي الأول حول استشراف مستقبل التعليم، جمهورية مصر العربية، شرم الشيخ.

- عبيدات، ذوقان، وعبد الحق، كايد، وعدس، عبد الرحمن. (2007). "البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه"، دار الفكر، عمان، الأردن.
- عتيبي، عزيزة. (2010). "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية - دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الاسترالية"، دراسة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية البريطانية العربية للتعليم العالي، لندن .
- عتيبي، عمر بن محمد. (2010). "أثر الممارسات للأخلاقية الخاصة بالمزيج التسويقي على اتجاهات المستهلكين": دراسة تطبيقية على المستهلكين في مدينة عمان، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية.
- عتيبي، عمر بن محمد. (2010). "الأمن المعلوماتي في المواقع الإلكترونية ومدى توافقه مع المعايير المحلية والدولية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- عجور. (2008). "قواعد المنظمة لأخلاقيات وسلوكيات مهنة المحاسبة والمراجعة في كل من المملكة العربية السعودية وإنجلترا"
- عرب، يونس. (2002). " دليل أمن المعلومات والخصوصية-جرائم الكمبيوتر والانترنت"، الطبعة الأولى، منشورات اتحاد المصارف العربية.
- عرفان نبي وآخرون. (2011). " دراسة عملية حول أمن المعلومات في المنظمات السعودية".
- عرفان نبي، سيد، ومزرا، عبد الرحمن، والغثير، خالد. (2011). " :دراسة عملية حول أمن المعلومات في المنظمات السعودية".
- عمار، زكريا. (2011). " حماية الشبكات الرئيسية من الاختراق والبرامج الضارة"، جامعة النيلين، جمهورية مصر العربية.
- عمري، أيمن. (2009). "أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة .
- عنزي، سعد. (2002). " أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية"، المجلة العراقية للعلوم الإدارية ، العدد الثالث.
- غثير، خالد سليمان، والقحطاني، محمد عبدالله. (2009). " أمن المعلومات بلغة ميسرة"، مركز التميز لأمن المعلومات، الرياض :جامعة الملك سعود.

- فتح الرحمن، على.(2004). "نظم المعلومات الإدارية وأثرها في تحسين الأداء الإداري"، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- فليه، فاروق عبده (2005): "السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية"، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- فوزان، راشد .(2004). "نظم المعلومات الحديثة وأثرها على أداء العاملين"، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- قاسم، محمد.(2007). " أمن المعلومات لا يعني سريتها فقط "، مقال في جريدة الرياض ، تاريخ النشر 21-4-2007م.
- قريوتي، حمد.(1984). " أخلاقيات الخدمة العامة "، مطابع الدستور التجارية، عمان المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
- قشطة، عصام.(2013). " علاقة تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بفاعلية نظام الرقابة الداخلية في المصارف الوطنية - قطاع غزة " ، جامعة الأزهر .
- قنديلجي، عامر والجنابي، علاء الدين.(2008). "نظم المعلومات الادارية وتكنولوجيا المعلومات"، ط 2، الاردن - عمان : دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- كردي، منال والعبد، جلال (2003): "نظم المعلومات الإدارية المفاهيم الأساسية والتطبيقات"، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، مصر.
- لطفي، أمين السيد احمد.(2005). مراجعة وتدقيق نظم المعلومات، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- لويزة ، دحيان.(2012). " تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر"، جامعة الجزائر.
- مريات، رعدة.(2011). " أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة ، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الاردن.
- معاضيدي، محمد عصام احمد.(2005).اثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة، دراسة لآراء عينة من مدرسي جامعة الموصل، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

- موسى، محمد.(1991). " الأخلاق في الإسلام " ، ط 2 ، العصر الحديث، بيروت.
- نجم ، عبود نجم .(2000). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير. القاهرة : المنظمة العربية للتممية الإدارية.
- نجم.(2005). " أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال"، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
- نصير، محمد .(2009). التسويق الإلكتروني، دار حامد، عمان، الطبعة الأولى.
- نعيم، مأمون.(2003). وجهاً لوجه: الهاكرز بلا اقنعة، القاهرة: شعاع للنشر و العلوم.
- هادي، محمد.(2006). " توجهات أمن وشفافية المعلومات في ظل الحكومة الإلكترونية" cybrarians journal متاح في <http://www.journal.cybrarians.org> 2014/9/11.
- ياسين، سعد غالب.(2006). "اساسيات نظم المعلومات الادارية وتكنولوجيا المعلومات" : دار المناهج الطبعة الاولى، الأردن.
- ياسين، غالب.(2000). "تحليل وتصميم نظم المعلومات"، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- يالجن، مقداد.(1991). " التربية الأخلاقية الإسلامية": دار علم الكتاب، الرياض، ط1.
- يحيوي، محمد (2011) مخاطر القرصنة المعلوماتية على الحكومة الالكترونية، مجلة البحوث والدراسات العلمية 05 يوليو 2011 .
- يحيى، محمد (2010) "درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم".

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- **Abrams, M. and Bailey, D.(2001)**, Essay 5: Abstraction and Refinement of Layered Security Policy. Information Security: An Integrated Collection of Essays. USA, California: IEEE Computer Society Press
- **Bowen, Pauline and others (2006)** Information Security Handbook: A Guide for Managers ,Washington :NIST.

- **De Ven** (2008) , An Ethical Framework for the Marketing of Corporate Social Responsibility, A Post-Watergate View, Business Horizons.
- **Elliot, J.**(2000)Distributed denial of service attacks and the zombie effect, IEEE IT Pro ,USA,55-57.
- **Eweje Gabriel.**(2009)Labor relations and ethical dilemmas of extractive MNEs in Nigeria, south Africa and Zambia:1050-2000 www.dissertation
- **Farmer,Jakie**(2006). Information Security: The Nature and Structure of Intrusion Detection Systems, Management Dissertation ,Walden University.
- **General Accounting Office** "Information security risk assessment: Practices of leading organizations," **GAO, 1999**. [Online]. Available at: <http://www.gao.gov/special.pubs/ai00033.pdf> accessed on 9/2014.
- **Gerić Sandro, Hutinski Željko** (2007). INFORMATION SYSTEM SECURITY THREATS CLASSIFICATIONS, Journal of Information and Organizational Sciences, Vol 31, No 1 (2007),P.60.
- **ISF: Information Security Forum**(2007). The standard Of Good Practice for Information Security. UK: Information Security Forum.
- **ISO.**(2005). Information technology -- Security Techniques -- Information Security Management Systems – Requirements. [Online]. Available at: <http://www.iso.org/> Accessed on 6/2012 .
- **Jorro, YigezuBalcha**(2011). Information System Security Audit Readiness -Case study: Ethiopian Government Organizations, Unpublished Master Thesis, Sweden: Stockholm University & Royal Institute of Technology.
- **Karcher, Julia**, Auditors' Ability to Discern the Presence of Ethical Problems (Accounting Ethics), Ph.D, The Florida State University, 1992
- **Kazemi,Mehdi, Khajouei,Hamid and Nasrabadi,Hashem**(2012).Evaluation of information security management system success factors: Case study of Municipal organization, African Journal of Business Management Vol. 6(14), pp. 4982-4989, 11 April, 2012.
- **King, S**(2003). Threats and Solutions to Web Services Security, Network Security, Volume 2003 ,September 2003.
- **Laudon Kenneth C.& Laudon Jane P.**(2012)."MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS – Managing the Digital Firm",12th ed., Prentice Hall, USA.
- **Lawrance** ‹Kohlberg.(2008).Ethical dilemma for business these days. Lawrance.com 7-10-2009
- **Loudon, Kenneth , Loudon, Jane**(2010). Management Information Systems. Managing The Digital Firm , 9th Edition, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

- **Marcela** Espinosa Pike, Ethical Dilemmas in Accounting. Methodology for Resolution (Dilemas Eticos En Contabilidad: Metodologia de resolution), Ph.D, University Del Pais Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, 1998.
- **Paine**, L.S (2003) "Is Ethics Good Business?", Challenge, vol 46, no 2. March April.
- **Panko**, Raymond (2004). Corporate Computer and Network Security, New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle.
- **Parker**, Donn B. (1998) Fighting Computer Crime , New York : John Wiley& sons.
- **Pipkin**,Donald I.(2000)."Information Security-Protecting the Global Enterprise", Hewlett-Packard by Prentice Hall PTR, USA.
- **Rashid** Saber.(2006)International Business Operation and the impart of olitical environment ;a conceptual framework based on four –industry study.www.dissertation.com.
- **Siponen**, M. T. (2000), "A conceptual Foundation for Organizational Information Security Awareness", Information Management and Computer Security, Bradford, (Vol. 8, Iss. 8), PP. 31- 44.
- **Somaini**, Justin and Hazleton, Alan(2008)," Information Security management Programs: Assessment Analysis -Lessons Learned and Best Practices Revealed ", Published in the November 2008 Privacy & Data Security Law Journal. ALEXeSOLUTIONS, USA.
- **Stark**, What Is The Matter With Business Ethics? Harvard Business Review Bol.
- **Tayson**,Jeff(2011).How firewall works?, article on web site : www.howstuffworks.com accessed on 11-2014.
- **Tella** Rafael.(2008) Ethics in Globalization .[www Harvard University.com](http://www.HarvardUniversity.com) .The business summit.
- **Thomsen**, S. (2001) "Business Ethics as Corporate Governance" European Journal of Law and Economics".
- **Thomsen**, S. (2001) "Business Ethics as Corporate Governance" European Journal of Law and Economics".
- **Valentine** Sean (2007). Perceived organizational ethics and the ethical decisions of sales and marketing personnel. Journal of Personal Selling, vol.
- **Valentine** Sean (2012). Ethics training, ethical context, and sales and marketing professionals satisfaction with supervisor and coworkers. Journal of Personal Selling.
- **Whitman** Michael, **Mattod** Herberet(2011)Principles of Information Security, 4th edition, Boston : Cengage Learning /Course Technology
- **Whitson**, G., (2003).Computer security: theory, process and management, The Journal of Computing in Small Colleges, Vol. 18, No. 6, 2003, p.57 – 66.

- **Woller, G.M (1996)** "Business Ethics Society and Adam Smith: Some Observations on the Liberal Business Ethos", Journal of Socio-Economics.
- **Wood, C. (2002).**An Unappreciated Reason Why Information Security Policies Fail. ,Computer Fraud and Security. Vol: 2000, Issue: 10, pp.13-14 .

ثالثاً: مواقع الإنترنت

- موقع احصائيات وزارة التربية والتعليم العالي
http://www.mohe.pna.ps/Statistics.htm، شوهد في 2014/10/11.
- موقع جامعة الأزهر غزة -
<http://www.alazhar.edu.ps/arabic/About/about.htm>
شوهد في 2014 /11/12.
- موقع جامعة الأقصى
<http://www.alaqsa.edu.ps/site/Inner.aspx?ParId=2112&PageId=2112> شوهد في 2014/11/12
- موقع الجامعة الإسلامية
<http://ist.iugaza.edu.ps> / شوهد في 2014/11/12

رابعاً: المقابلات

- مقابلة مع أ.د سامي أبو ناصر عميد كلية الهندسة، جامعة الأزهر-غزة، 13 أكتوبر 2014.
- مقابلة مع أ.ياسر صالحه، مساعد نائب الرئيس لشؤون تكنولوجيا المعلومات، جامعة الأقصى - غزة، 13 أكتوبر 2014.
- مقابلة م.محمود الهوبي مدير دائرة أمن المعلومات، الجامعة الإسلامية-غزة، 14 أكتوبر 2014.
- مقابلة مع م. عماد كحيل، مدير دائرة أنظمة المعلومات، الجامعة الإسلامية- غزة، 14 أكتوبر 2014
- مقابلة مع م. حسن داوود، مدير دائرة الشبكات والمعلومات، جامعة الأقصى - غزة، 16 أكتوبر 2014
- مقابلة مع م. صابر أبو عمرة، مدير دائرة نظم المعلومات، جامعة الأقصى - غزة، 16 أكتوبر 2014
- مقابلة مع م. محمد أبو حية، مدير قواعد البيانات، جامعة الأقصى - غزة، 16 أكتوبر 2014
- مقابلة مع م. محمود عاشور، رئيس قسم الشبكات والدعم الفني جامعة الأقصى - خانيونس، 15 أكتوبر 2014

الملاحق

ملحق رقم (1)
الاستبانة للتحكيم



جامعة الأزهر - غزة
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
ماجستير ادارة الأعمال

الدكتور/ حفظه الله ،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

الموضوع: تحكيم قائمة استقصاء

أتوجه إليكم بالتقدير والاحترام مثنيا جهودكم العظيمة في خدمة البحث العلمي، وبالإشارة للموضوع أعلاه فإنني أقوم بإعداد دراسة بعنوان:

"علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة"

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص إدارة الأعمال، في جامعة الأزهر - غزة، ولذا أرجو من سيادتكم التكرم بتحكيم هذه القائمة في ضوء خبرتكم في هذا المجال.

شاكرا لكم حسن تعاونكم ودمتم بخير بأذن العلي القدير

مع فائق التقدير والاحترام،،،

الباحث: أحمد محمد جواهر

E-Mail: a.jawaher@hotmail.com

Mobile: 0598882282

ملحق رقم (2)

قائمة المحكمين

م	اسم المحكم	الجامعة
1	أ.د.سامي أبو ناصر	جامعة الأزهر - غزة
4	د. أحمد محمود	جامعة الأزهر - غزة
5	د. خليل حجاج	جامعة الأزهر - غزة
6	د. شادي التلباني	جامعة الأزهر - غزة
2	د. محمد فارس	جامعة الأزهر - غزة
7	د. مؤمن الحنجوري	جامعة الأزهر - غزة
8	د. نهاية التلباني	جامعة الأزهر - غزة
3	د. وفيق الأغا	جامعة الأزهر - غزة
14	د. وسيم الهبيل	الجامعة الإسلامية - غزة
13	د. يوسف بحر	الجامعة الإسلامية - غزة
9	أ.د.نظمي أبو مصطفى	جامعة الأقصى - غزة
10	د. تامر فطاير	جامعة الأقصى - غزة
11	د. عبد الحكيم الطلاع	جامعة الأقصى - غزة
12	د. نضال عبد الله	جامعة الأقصى - غزة
16	د. محمد أبو الجبين	جامعة القدس المفتوحة - غزة
15	د. محمد اشتيوي	جامعة القدس المفتوحة - غزة

*الأسماء مرتبة أبجدياً حسب اسم الجامعة ثم اسم المحكم

ملحق رقم (3) الاستبانة



جامعة الأزهر - غزة
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

استبانة

الأخ/ ت الكريم/ة حفظك الله ،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد:

يسرني تفضلكم بإعطائي جزءاً من وقتكم الثمين للإجابة عن أسئلة الاستبانة للتعرف الى علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة بهدف استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة الأزهر، ويشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين بمراكز/أقسام نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة والعاملين بالأقسام المختلفة التي تنفذ أعمالها مستفيدة من خدمات نظم المعلومات التي تخدم أعمال تلك الجامعات فأرجو منكم التكرم بتعبئة هذه الاستبانة، آملاً توخي الدقة والموضوعية، وإن تعاونكم سيكون سبباً في نجاح هذه الدراسة والوصول الى نتائج مفيدة علمياً وإدارياً واقتصادياً، بوضع علامة (✓) في الخانة التي تمثل وجهة نظركم وفق تدرج خماسي: (كبير جداً، كبير، متوسط، قليل، قليل جداً) علماً بأن المعلومات الواردة في هذه الاستبانة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حسن تعاونكم ودمتم بخير بأذن العلمي القدير

الباحث/ أحمد محمد جواهر

0598882282

أولاً: المعلومات العامة:

يرجى التكرم باختيار البديل المناسب لكل عبارة من العبارات التالية بوضع اشارة (✓) :
القسم الأول المعلومات الشخصية :

الجامعة:		<input type="checkbox"/> جامعة الأزهر	<input type="checkbox"/> الجامعة الإسلامية	<input type="checkbox"/> جامعة الأقصى
الجنس:		<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى	
العمر:		<input type="checkbox"/> 20 - أقل من 30 سنة	<input type="checkbox"/> 30 - أقل من 40 سنة	
		<input type="checkbox"/> 40 - أقل من 50 سنة	<input type="checkbox"/> أكثر من 50 سنة	
المؤهل العلمي :		<input type="checkbox"/> دبلوم	<input type="checkbox"/> بكالوريوس	
		<input type="checkbox"/> ماجستير	<input type="checkbox"/> دكتوراه	
المسمى الوظيفي :		<input type="checkbox"/> عميد	<input type="checkbox"/> مدير	<input type="checkbox"/> رئيس قسم
		<input type="checkbox"/> نائب عميد	<input type="checkbox"/> نائب مدير	<input type="checkbox"/> فني
عدد الدورات:		<input type="checkbox"/> أقل من 5 دورات	<input type="checkbox"/> 5 - أقل من 10 دورات	
		<input type="checkbox"/> 10 - أقل من 15 دورة	<input type="checkbox"/> أكثر من 15 دورات	
سنوات الخدمة:		<input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/> 5 - أقل من 10 سنوات	
		<input type="checkbox"/> 10 - أقل من 15 سنة	<input type="checkbox"/> 5 سنة فأكثر	

ثانياً: محاور الدراسة

أخي الفاضل: أمل تحديد رأيك بوضوح بوضع علامة (√) في المكان المناسب للعبارات التالية:

م	المحور الأول: أمن وحماية نظم المعلومات					
	قليل جداً	قليل	متوسط	كثير	كثير جداً	
	1	2	3	4	5	
1						توجد في الجامعة سياسة مكتوبة لأمن المعلومات.
2						توجد جهة مكلفة بمتابعة سياسة أمن المعلومات في الجامعة.
3						تهتم الإدارة العليا في الجامعة بأمن المعلومات.
4						يتم مراجعة وتطوير سياسة أمن المعلومات بشكل دوري
5						صلاحيات الدخول للمعلومات تعطى حسب المستوى الإداري.
6						تغلق صلاحيات المستخدم بعد فترة من عدم نشاطها.
7						يوجد طرق للإبلاغ عن الحوادث ذات العلاقة بأمن المعلومات.
8						توفر قواعد البيانات المستخدمة مستويات أمنية متعددة.
9						يتم وقاية النظام عن طريق برامج مكافحة الفيروسات.
10						تستخدم آليات تشفير لحماية البيانات.
11						يتدرب العاملون على النظم المحوسبة دورياً لتنمية مهاراتهم الأمنية.
12						توجد ضوابط لتبادل المعلومات مع الجهات الخارجية.
م	المحور الثاني: الأخلاقيات الشخصية					
	قليل جداً	قليل	متوسط	كثير	كثير جداً	
	1	2	3	4	5	

					10	يتجاوز المسئول آراء العاملين ويعتبر النقاش اهدارا للوقت.
قليل جدا	قليل	متوسط	كثير	كثيرا جدا	م	المحور الرابع: القوانين واللوائح والتشريعات
1	2	3	4	5		
					1	يلتزم الموظف بالقوانين والتشريعات الوظيفية
					2	تتصف القوانين والقرارات الإدارية بالمرونة في الجامعة.
					3	يشعر الموظف بالانتماء الى الجامعة بصورة واضحة.
					4	يلتزم الموظف بالقرارات الإدارية في الجامعة.
					5	يستشعر الموظف المسؤولية الملقاة على عاتقه في العمل.
					6	يبدل الموظف قصارى جهده لإنجاز أي عمل يكلف به.
					7	يحسن الموظف المعاملة مع الجمهور بدون تأخير العمل.
					8	يحافظ الموظف على المال والممتلكات العامة
					9	يؤدي الموظف عمله بنفسه بدقة وأمانة.
					10	يحترم الموظف مواعيد العمل .
قليل جدا	قليل	متوسط	كثير	كثيرا جدا	م	المحور الخامس: قوانين السلوك الأخلاقي (المدونات الأخلاقية)
1	2	3	4	5		
					1	تصدر الجامعة مدونات أخلاقية خاصة بنظم المعلومات .
					2	تتوافق المدونات الأخلاقية في الجامعة ومعتقدات المجتمع حولها.
					3	ترسم الجامعة لنفسها سياسة أخلاقية خاصة كمؤسسة تعليمية.
					4	تعمل الجامعة على ترسيخ الأخلاقيات الجيدة في المجتمع .
					5	تعتمد الجامعة في خطتها مادة أخلاقيات الأعمال كمتطلب دراسي.
					6	يعتمد السلوك الأخلاقي من معايير التقييم السنوي في

					الجامعة.
					7 تكرم الجامعة الملتزمين أخلاقيا من العاملين سنويا.
					8 يتم تدريب العاملين على السلوك الجيد في الجامعة
					9 تعاقب الجامعة الغير ملتزمين أخلاقيا من العاملين.
					10 يرتبط نظام الحوافز بالالتزام الأخلاقي في الجامعة
قليل جدا	قليل	متوسط	كثير	كثيرا	م
1	2	3	4	5	المحور السادس: ثقافة المنظمة
					1 توفر الجامعة مناخ جيد من القيم لمساعدة الموظف بتنفيذ مهامه.
					2 تساعد سياسات الجامعة المتبعة بتعزيز ثقافة الالتزام لدى الموظف.
					3 تقيم الجامعة دورات تدريبية لتعريف الموظف بحقوقه وواجباته.
					4 تستثمر الجامعة قدرات العاملين بإشراكهم في اتخاذ القرارات.
					5 تهتم الجامعة بالعنصر البشري لأنه من الموارد المهمة في الجامعة.
					6 تقدم الأفكار بحرية من العاملين لتطوير السياسات في الجامعة.
					7 يعمل الموظفون في الجامعة ضمن فرق عمل لتأدية أعمالهم.
					8 تتعرف الجامعة على ميول ورغبات الموظفين لتحسين الإنتاجية.
					9 تمنح الحوافز للموظفين تبعا لجهودهم وإنجازاتهم في الجامعة.
					10 يقوم الموظف بمهامه وواجباته طالما حصل على حقوقه الوظيفية

شكراً لجهودكم، انتهى الاستبيان ،،،

ملحق رقم (4)

اسئلة المقابلة في صورتها النهائية

- 1- هل توجد إدارة متخصصة لنظم المعلومات في جامعتكم؟ (لا) فكيف تؤدي نظم المعلومات أعمالها؟
(نعم) فما هي اختصاصاتها؟
 - ما هو المسمى الفعلي للقسم المسئول مباشرة عن نظم المعلومات ؟
 - متى تأسس القسم ؟ وما هي مراحل تطوره ؟ نبذة تاريخية ان أمكن؟
 - ماهي الرؤية، الرسالة، والغايات، وماهي الخدمات التي تقدمونها؟
- 2- هل هناك سياسة مكتوبة لأمن المعلومات في جامعتكم؟ (نعم) ماهي هذه السياسة وكيف يتم تطبيقها وأهم هذه الخطوط العريضة للسياسة؟، (لا) لماذا لا تكون سياسة نظم المعلومات مكتوبة؟
- 3- هل تتم مراجعة دورية لأمن المعلومات في جامعتكم؟ (لا) لماذا، (نعم) ماهي الأسباب؟
- 4- هل يتم إجمال التهديدات التي من الممكن التعرض لها وبدوره السؤال الاشمل هل تقومون بإدارة وتحليل المخاطر؟ لأنواع ونسب التهديدات والثغرات الامنية التهديدات بأنواعها:
 - التهديدات الغير متعمدة
 - التهديدات المتعمدة.
 - التهديدات الطبيعية.
 - الاخطاء التقنية.
 - الاخطاء الادارية.
- 5- هل يستطيع الموظفون في الجامعة التعامل مع متطلبات سياسة أمن المعلومات بالجامعة (نعم) فكيف ذلك؟ (لا) فلماذا لا يستطيعون وماهي الوسائل لدفعهم لذلك؟
- 6- هل يوجد قسم للتدريب متخصص على نظم المعلومات في جامعتكم (لا) فكيف تطورون أداء العاملين في هذا المجال (نعم) فماذا يقدم للجامعة من مهام وأعمال؟
- 7- هل ترون في الموقع الفيزيائي لنظم المعلومات موقعا مناسباً؟ ماذا عن وسائل الحماية المتبعة؟
- 8- ما هي وسائل الحماية المادية؟
 - وسائل الحماية الفنية التقنية (Access Control، Firewall، التشفير).
 - وسائل الحماية التنظيمية الادارية (الاختراقات، تسريب المعلومات، الأخطاء).
 - خطط التطوير والتعلم من الاخطاء.
- 9- هل يتم تقييم العاملين في نظم المعلومات تبعا للكفاءة والأخلاقيات معا؟

ملحق رقم (5)
كتب تسهيل المهمة

Ref :
Date :

ج أ ز / 19/14
2014/09/25 : الرقم
التاريخ :



الأخ الأستاذ الدكتور/ سامي أبو ناصر
عميد كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات

حفظه الله،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الموضوع : تقديم التسهيلات البحثية لطالب ماجستير / إدارة الأعمال

تهديكم عمادة كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية تحياتها وتتمنى منكم تقديم التسهيلات البحثية لطالب ماجستير إدارة الأعمال / أحمد محمد خليل جواهر ، لاعداد بحث بعنوان:

" علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة "

يرجى من سيادتكم تقديم المساعدة الممكنة للطلاب بما يتوفر لديكم من البيانات والإحصائيات المتعلقة بمجتمع دراسة البحث.

وتقبلوا فائق الاحترام ..

عميد كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية


د. محمد جودت فارس

صورة إلى :
- الملف

الأخوه الإداريين ضابطيه (ص) م
وتكنولوجيا المعلومات
للاطلاع من حيث البحث
متمنياً لكم



كلية الاقتصاد
والعلوم الإدارية
مكتب عميد الكلية
Faculty of Economics
& Administrative Science
The dean office

Gaza - Palestine

P.O.Box :1277

Telephone:+970 8 2641885
+970 8 2641886

Fax :+970 8 2681884

E-mail:capa@alazhar.edu.ps

www.alazhar.edu.ps

Ref :
Date:

ج أزدع/09/2014
2014/09/25

الرقم :
التاريخ :

الأخ/ نائب الرئيس للشئون الأكاديمية - جامعة الأقصى - غزة حفظه الله ،،،
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الموضوع: تسهيل مهمة

تهديكم عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي - جامعة الأزهر - غزة
أطيب تحياتها، ودعماً منها لبرامج الدراسات العليا يُرجى التكرم بتسهيل مهمة
الباحث/ أحمد محمد خليل جواهر، المسجل لدرجة الماجستير في الاقتصاد
والعلوم الإدارية، تخصص إدارة أعمال، وذلك بتطبيق أدوات الدراسة (استبانة،
ومقابلة شخصية) على العاملين في وحدة تكنولوجيا المعلومات، في جامعتكم،
وعنوان رسالته:

علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات
في جامعات قطاع غزة

مع الاحترام
ولامتنن،،

عميد الدراسات العليا
الدكتور/ أمين توفيق حمد



نسخة ل: ملف الطالب.



جامعة الأزهر - غزة

غزة - فلسطين

عمادة الدراسات العليا
Deanship of
Postgraduate Studies

Al-Azhar University
Gaza - Palestine

P.O.Box : 1277 - Gaza
Telephone: +970 8 2832 925
+970 8 2641 885
+970 8 2641 886
Fax : +970 8 2641 888
E-mail :
Graduate Studies:
pgs@alazhar.edu.p

www.alazhar.edu.ps



Vice President For Academic Affairs

مكتب نائب الرئيس للشئون الأكاديمية

الرقم : ش.أ / 629 / 2014

التاريخ : 12 / 10 / 2014م

الموافق : 18 / ذو الحجة / 1435 هـ

المستودع
الأمانة العامة
شؤون تكنولوجيا المعلومات
مع السيد
حفظه الله

السيد الدكتور / محمد عبد الرؤوف رضوان
نائب الرئيس لشئون تكنولوجيا المعلومات

الموضوع / تسهيل مهمة باحث

تهديكم الشئون الأكاديمية أطيب تحياتها، وبالإشارة للموضوع أعلاه نفيد سيادتكم علماً بأن الباحث/ أحمد محمد خليل جواهر يقوم بعمل دراسة بعنوان "علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة" وستعتمد الدراسة على الاستبانة والمقابلة الشخصية للعاملين في تكنولوجيا المعلومات. لذا يرجى تسهيل مهمة الباحث في إجراء المقابلة الشخصية مع المعنيين وتوزيع الاستبانة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

نائب الرئيس للشئون الأكاديمية

أ.د. أيمن محمود صبح

نسخة للملف

Ref :

الرقم : ج أزدع/09/2014

Date:

التاريخ : 2014/09/25

الأخ/ نائب الرئيس للشئون الأكاديمية - الجامعة الإسلامية - غزة .. حفظه الله،،،
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الموضوع: تسهيل مهمة

تهديكم عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي - جامعة الأزهر - غزة
أطيب تحياتها، ودعماً منها لبرامج الدراسات العليا يُرجى التكرم بتسهيل مهمة
الباحث/ أحمد محمد خليل جواهر، المسجل لدرجة الماجستير في الاقتصاد
والعلوم الإدارية، تخصص إدارة أعمال، وذلك بتطبيق أدوات الدراسة (استبانة،
ومقابلة شخصية) على العاملين في وحدة تكنولوجيا المعلومات، في جامعتكم،
وعنوان رسالته:

علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات
في جامعات قطاع غزة

مع الاحترام

ولمتمن،،

عميد الدراسات العليا
د. محمد
الدكتور/ أمين توفيق حمد



نسخة ل: ملف الطالب.

د. حنان عبد حلاوة
2014/09/25



جامعة الأزهر - غزة

غزة - فلسطين

عمادة الدراسات العليا
Deanship of
Postgraduate Studies

Al-Azhar University
Gaza - Palestine

P.O.Box : 1277 - Gaza
Telephone: +970 8 2832 925
+970 8 2641 885
+970 8 2641 886

Fax : +970 8 2641 888

E-mail :
Graduate Studies:
pgs@alazhar.edu.p

www.alazhar.edu.ps

تم بحمد الله ،،،