





**Psychological empowerment and its impact on behavioral intention to use augmented reality technology for cybersecurity awareness: a survey study in the banking sector\***

**Researcher: Talib G. Jasim<sup>(1)</sup>, Prof.Dr. Ali A. Alshaher<sup>(2)</sup>**

Collage of Administration and Economics, Mosul University<sup>(1)(2)</sup>

(1) [talib.23bap52@stusent.uomosul.edu.iq](mailto:talib.23bap52@stusent.uomosul.edu.iq), (2) [a.alshaher@uomosul.edu.iq](mailto:a.alshaher@uomosul.edu.iq)

<b>Key words:</b> Psychological empowerment, Augmented reality, cybersecurity, Behavioral intention to adopt augmented reality technology.	<b>Abstract:</b> The research aims to study the effect of psychological empowerment in adopting augmented reality technology for individuals working in the banking sector to raise awareness of cybersecurity, and since most organizations require dealing with business using modern technologies such as augmented reality technology, to reduce cyber-attacks, the research adopted a descriptive approach through a questionnaire form and was conducted. Obtaining (303) answers from individuals working in both government and private banks in the northern region (Mosul - Kirkuk - Tikrit), and using statistical programming (SPSS V.24), where the research concluded that psychological empowerment has a positive role in adopting augmented reality technology for cybersecurity awareness.
<b>ARTICLE INFO</b> <i>Article history:</i> Received   07 Apr. 2024 Accepted   17 Apr. 2024 Avaliabble online   31 Dec. 2024 ©2024 College of Administration and Economy, University of Fallujah. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE. e.mail <a href="mailto:cae.jabe@uofallujah.edu.iq">cae.jabe@uofallujah.edu.iq</a>   *Corresponding author: <b>Talib G. Jasim</b> <b>Collage of Administration and Economics</b> <b>Mosul University</b>	

\*The research is extracted from a master's thesis of the first researcher.

## التمكين النفسي وأثره في النية السلوكية لاستخدام تقانة الواقع المعزز للوعي بالأمن السيبراني: دراسة مسحية في القطاع المصرفي\*

أ.د. علي عبدالفتاح الشاهر  
كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة الموصل

[a.alshaher@uomosul.edu.iq](mailto:a.alshaher@uomosul.edu.iq)

الباحث: طالب غني جاسم  
كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة الموصل

[talib.23bap52@stusent.uomosul.edu.iq](mailto:talib.23bap52@stusent.uomosul.edu.iq)

### المستخلص

يهدف البحث لدراسة أثر التمكين النفسي في تبني تقانة الواقع المعزز للأفراد العاملين في القطاع المصرفي للوعي بالأمن السيبراني، وبما أن أغلب المنظمات تتطلب التعامل مع الأعمال باستخدام تقانات حديثة كتقانة الواقع المعزز، للحد من الهجمات السيبرانية، اعتمد البحث نهجاً وصفيّاً عن طريق استمارة استبيان وتم الحصول على (303) إجابة من الأفراد العاملين في القطاع المصرفي الحكومي والأهلي للمنطقة الشمالية (موصل – كركوك- تكريت)، وباستخدام البرمجة الإحصائية (SPSS) حيث توصل البحث إلى أن التمكين النفسي له دور إيجابي في تبني تقانة الواقع المعزز للوعي بالأمن السيبراني.

**الكلمات المفتاحية:** التمكين النفسي، تقانة الواقع المعزز، الأمن السيبراني، النية السلوكية لتبني تقانة الواقع المعزز.

### 1- المقدمة

تشهد بيئة الأعمال اليوم تطوراً كبيراً بسبب التغيرات التي تحصل في المنظمات، وانتشار الإنترنت وزيادة نشر الأجهزة المتصلة بالإنترنت، أدى هذا التطور إلى تركيز اهتمام العالم على قضايا الأمن والخصوصية. كما أن الزيادة في تدفق المعلومات في المجتمع الحديث أدى إلى نشوء حاجة لأمن المعلومات في مختلف مجالات النشاط العام، مما يلزم ذلك إدراكاً واسعاً ومتنامياً لأهمية إجراء التطورات لتجاوز هذه التغيرات والتكيف والتأقلم مع كل ما هو جديد. ونتيجة لذلك ظهرت أنواع جديدة من تهديدات الأمن السيبراني التي تسبب عادة فقدان البيانات وإساءة المعلومات في وقت واحد (Taha & Dahabiyeh, 2021, 1721). لذا تحتاج المنظمات إلى المهارات والكفاءات اللازمة لتكون قادرة على اكتشاف الهجمات السيبرانية، إذا ما أرادت البقاء والاستمرار. يتم استخدام تقانة الواقع المعزز في القطاع المصرفي لعرض المستندات المالية، باستخدام تقانة الواقع المعزز في القطاع المصرفي يتم استلام المحتوى المخصص بناءً على تحديد الزبون. أن استخدام تقانة المعلومات مثل تقانة الواقع المعزز، تؤدي إلى تعزيز كفاءة وراحة الزبائن في الوصول بسهولة إلى الخدمات المصرفية واستخدامها.

وفي هذا السياق، يجب على المنظمات بشكل عام والمصارف بشكل خاص القيام باتخاذ إجراءات لدمج التفكير والعمل معاً وتحرير طاقات الإبداع والتجديد لدى موظفيها، بهدف التنافس بشكل فعال، وهذا ما يسمى بالتمكين النفسي حيث يشعر فيه الأفراد بحقيقة مهامهم ويصبح لديهم رغبة واهتمام شخصي بتحسين أداء المنظمة من خلال استخدام تقانات حديثة، إذ تنبع هذه الرغبة وهذا الاهتمام من ذات الفرد، ودوافعه، ومقدار ما يمتلكه من قدرة في التأثير في بيئة عمله (BORNI, 2015,2). ويلعب التمكين النفسي دوراً هاماً في زيادة الدافع للأفراد لإنجاز الأعمال من خلال شعور الأفراد العاملين بالكفاءة الشخصية من استخدام هذه التقانة، وكما أن التمكين النفسي يساعد الأفراد على التفاعل بينهم وبين بعضهم البعض وبين رؤسائهم مما يعمل على تقليل

\* البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول.

المشاكل بين الأفراد العاملين في المنظمات (Mendes Filho, 2014,200). بناءً على ما سبق يوضح البحث مدى تأثير التمكين النفسي على تبني تقانة الواقع المعزز للوعي بالأمن السيبراني وتشخيص هذا التأثير بالاعتماد على الأفراد العاملين في القطاع المصرفي. وتضمن هذا البحث أربعة مباحث على النحو الآتي:

المبحث الأول: منهجية البحث.  
المبحث الثاني: الجانب النظري.  
المبحث الثالث: الجانب العملي (الميداني).  
المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات.

## المبحث الأول: منهجية البحث

### 1- مشكلة البحث:

يعد القطاع المصرفي من القطاعات الحيوية التي تسعى لتقديم خدمات مالية لشرائح المجتمع، ويواجه هذا القطاع تحديات متنوعة منها ظهور التقانات الحديثة التي أدت إلى الابتكار والنمو الاقتصادي وزيادة الإنتاجية، لكن هذه التقانة أدت إلى ارتفاع كبير في الهجمات السيبرانية. إذ تسببت حوادث الهجمات السيبرانية الأخيرة في خسائر مالية كبيرة للعديد من المنظمات من استخدام هذه التقانات، يُعد التمكين النفسي أحد البنى المهمة حيث له تأثير كبير على نوايا الأفراد وقد أشارت الدراسات السابقة إلى أن الأفراد الذين يبدون متمكين نفسياً هم أكثر التزاماً بالأشياء، وبالتالي فإنه يدفعهم نحو زيادة النية لتبني تقانة الواقع المعزز (Caesens et al., 2020,529). أما فيما يتعلق بالنية السلوكية فهي درجة احتمالية وضع الفرد خطاً واعية لأداء سلوك مستقبلي محدد، وتمثل أحد العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على سلوك الاستخدام الفعلي لتقانة الواقع المعزز. مما دفع بالباحثين إلى إختبار ذلك على عينة من الأفراد العاملين في مصارف الحكومية والأهلية في المنطقة الشمالية (موصل- كركوك- تكريت)، ومن خلال مما سبق يمكن صياغة المشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:

- أ- هل هناك تأثير للتمكين النفسي والنية السلوكية في تبني تطبيق مبني على تقانة الواقع المعزز للوعي بالأمن السيبراني.
- ب- ماهي طبيعة علاقة تأثير التمكين النفسي في تبني تطبيق مبني على تقانة الواقع المعزز للوعي بالأمن السيبراني.

### 2- أهمية البحث:

يسلط البحث الضوء على:

- أ. يعد مفهوم الأمن السيبراني والواقع المعزز مفاهيم حديثة نسبياً.
- ب. يتناول البحث الحالي موضوع لم يلق الكثير من الاهتمام من قبل الباحثين، حيث لم ينل حظاً وافراً من الدراسة.
- ت. أجريت الدراسة في المصارف، حيث تعد المصارف من القطاعات المهمة التي يجب أن تواكب التغييرات والتقدم التقني، حيث تحتاج المصارف إلى إجراء تحولات إلكترونية واستخدام السلوك الاستباقي مقارنة بالمنظمات الأخرى من أجل الحفاظ على قدرتها التنافسية في السوق.

### 3- هدف البحث:

- أ. إجراء مسح أو تقييم للمعرفة وسلوك الأمن السيبراني للأفراد العاملين في القطاع المصرفي، يمكن أن يشمل ذلك تقييم فهمهم لتهديدات الأمن السيبراني الشائعة، والتزامهم ببروتوكولات الأمان، ووعيهم بأفضل الممارسات لحماية المعلومات الحساسة.
- ب. تعرف على مستوى تأثير التمكين النفسي في تبني تطبيق مبني على تقانة الواقع المعزز للوعي بالأمن السيبراني.

#### 4- مخطط الدراسة:



الشكل (1) المخطط الافتراضي للدراسة

المصدر: الشكل من إعداد الباحثين.

#### 5- فرضيات البحث:

بناءً على المخطط المقترح للدراسة يمكن صياغة الفرضيات الآتية والمبينة في الشكل

(1):

**الفرضية 1H:** يؤثر التمكين النفسي تأثيراً معنوياً ذو دلالة احصائية في النية السلوكية لتبني تطبيق مبني على تقانة الواقع المعزز للوعي بالأمن السيبراني.

#### منهج البحث:

اعتمدت الدراسة على منهج وصفي، كما تم بناء المقياس والمتمثل باستمارة الاستبانة لأجل الوصول الى مجتمع البحث وفحص الفرضيات المقترحة بين متغيراتها، مثل عينة البحث بالأفراد العاملين في القطاع المصرفي، وبلغ عدد المجتمع (540) فرداً، فيما مثل عينة الدراسة (303) فرداً إجمالي مجتمع الدراسة. حيث تم اختيار عينة عشوائية، وقد تم احتساب حجم العينة باستخدام الموقع الإلكتروني (<https://www.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator>) وكانت النتيجة (303) عند مستوى ثقة (95%) وحدود خطأ (5%) من مجتمع حجمه (540) فرداً عبر المعادلة التالية:

$$sample\ size = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)} \quad (1)$$

تضمنت الاستبانة جزأين رئيسيين الأول تناول المعلومات حول عينة البحث التي شملت (5) أسئلة، وعرض الجزء الثاني متغيرات وأبعاد البحث وما تضمنته من مؤشرات قياس لكل بُعد تمثلت بـ ( ) مؤشر، فضلاً عن اختبار الصدق لها وبالاستعانة بالخبراء الأكاديميين في مجال البحث، وتطبيق إرشاداتهم وإجراء التعديل عليها، اعتمد البحث على مقياس ليكرت الخماسي للإجابة. أما البيانات التي تم الحصول عليها (303) إجابة قابلة للتحليل وباستخدام البرمجة الإحصائية (SPSS V.25).

#### 6- أدوات البحث:

اعتمد البحث على أدوات من أبرزها استمارة الاستبانة والأدوات الإحصائية كالأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والانحدار واختبار ألفا كرونباخ وبالاعتماد على البرمجة الإحصائية المتمثلة بـ (SPSS.V.25) و (AMOS.V.24).

#### 7- حدود البحث:

مثلت حدود البحث الحالي بالتالي:

1- **الحدود الزمانية:** انحصرت الحدود الزمانية للدراسة في المدة: 2023/10/1 إلى 2024/4/1.

1- **الحدود المكانية:** القطاع المصرفي / المنطقة الشمالية (موصل/ كركوك/ تكريت).

## المبحث الثاني: الإطار النظري

### 1- التمكين النفسي:

#### 1-1 مفهوم التمكين النفسي:

يعود مفهوم التمكين إلى عام 1890. وقد تطور بشكل ملحوظ على مر السنين، في الخمسينات، كان الاهتمام الرئيسي بهذا المفهوم هو الحفاظ على علاقات جيدة مع الموظفين، ثم في الستينات، تحول المفهوم إلى تقييم احتياجات الموظفين وإبقائهم متحفزين. خلال السبعينات، افترض المنظرون والممارسون أنه يجب على المديرين التنسيق مع الموظفين أثناء عملية صنع القرار (Mostafa et al., 2024,193). ويمكن تعريف التمكين على أنه ثقة العاملين في قدراتهم على أداء عملهم بشكل جيد، وذلك فيما يتعلق بتفويض السلطة لإتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم (Saleem et al., 2017,129). كان كونجر وكانونجو (1988) أول المنظرين الذين أكدوا على المنظور النفسي للتمكين. وأشاروا إلى أن الناس لديهم دوافع داخلية عندما يكون لديهم السلطة أو القدرة على التأثير على الآخرين. علاوة على ذلك، يلبي الأفراد احتياجاتهم من القوة والسيطرة عندما تكون لديهم القدرة على التعامل بكفاءة مع التحديات والمواقف وزملاء العمل. وفي هذا السياق يرى (Andersson et al., 2022,272)، أن التمكين النفسي يهتم بتصورات الموظفين للتمكين أكثر من اهتمامه بالخطوات الفعلية لتفويض السلطة. ويُعرف الباحثان التمكين النفسي إجرائياً بأنه مدى إدراك الأفراد العاملين بأن العمل الذي يقومون به يحظى بالتقدير من قبلهم ومن قبل الآخرين، ومدى اعتقادهم بأن لديهم القدرة على التغلب على الصعوبات في العمل والدفع نحو الأداء الجيد. وقد حدد (Spreitzer, 1995,1442). التمكين النفسي بأنه بناء تحفيزي يتجلى في أربعة أبعاد: أهمية العمل، والكفاءة، وتقرير المصير (الاستقلالية)، والتأثير. بمعنى آخر، تعتبر عملية يدرك فيها الموظفون ضرورة أداء وظائفهم بأفضل مستوياتهم. ولتحقيق هذا الهدف يحتاجون إلى تقدير عملهم وامتلاك مهارات مطلوبة، التي تمكن الأفراد من استغلال الصلاحية الممنوحة لهم من المستويات العليا بكفاءة (Soleimani,2021,275). ويمكن مناقشة هذه الأبعاد على النحو التالي: (Kang et al., 2017,175)

- 1- أهمية العمل: يقصد به قيمة العمل التي يحصل عليه العامل من قيم وأهداف العمل، والذي يحقق للعاملين الشعور بالاستقلالية، ويزيد من تفكيرهم الإبداعي (Michaelson et al., 2014,77).
- 2- الكفاءة: هي إيمان الشخص بقدرته على أداء الأنشطة بمهارة فعندما يدرك العاملون أن لديهم الكفاءة في استخدام تقانة الواقع المعزز لإنجاز مهامهم، فإنهم سيكونون قادرين على تعظيم إستخدامهم لهذه التقانة (Sigala, 2011,607).
- 3- تقرير المصير (الاستقلالية): هو استقلالية الفرد في الإختيار في بدء تنظيم سلوكيات العمل، والمتمثلة في استخدام التقانات واتخاذ القرارات، كما يتمتع الفرد الذي يتم تمكينه بالاستقلالية عند أداء مهامه (DeVecchio et al., 2013,288).
- 4- التأثير: هو اعتقاد الأفراد بأنهم يستطيعون المشاركة في القرارات التنظيمية والتأثير على الإتجاه التنظيمي، بمعنى إدراك الفرد بأن له تأثير على القرارات والسياسات والإستراتيجيات المرتبطة بعمله (Castillo, 2018,13).

#### 1-2 أهمية التمكين النفسي:

يكن أهمية التمكين النفسي بالآتي وكما بين: (يوسف، رامز، 2023، 177).

- 1- يهدف إلى الارتقاء بالفرد في الحياة إلى مستويات عالية.
- 2- مدى شعور الأفراد بالكفاءة أو القدرة في بيئة العمل التمكينية، فأولئك الذين يشعرون بمزيد من الكفاءة بشأن قدرتهم على أداء عملهم بنجاح يشعروا بمزيد من الرضا عن عملهم، وأكثر فاعلية في الالتزام بمنظمتهم، ويظهرون أداء عمل أكثر إيجابية من أولئك الذين لديهم مستويات أقل من التمكين النفسي

### 1-3 أهداف التمكين النفسي:

- هناك مجموعة من الأهداف التي تكمن في عملية التمكين النفسي منها (عماد الدين، 2020):
- زيادة الدافع الداخلي لدى الفرد بتحمل مسؤولية أكبر لإنجاز العمل وتقليل الأخطاء.
- زيادة فرص الإبداع والابتكار.
- تقليل العبء على الإدارة العليا وتفرغهم للتخطيط الإستراتيجي وتطوير خطط العمل.

### 2- تقانة الواقع المعزز:

#### 1-2 المفهوم

صَحبت التطورات التقنية الكثير من الابتكارات. أحد الابتكارات التي انتشرت على نطاق واسع في السنوات الأخيرة هو مفهوم تقانة الواقع المعزز (Augmented Reality). مع التقدم التقني وخاصة في مجال الحوسبة المتنقلة، بدأت تطبيقات الواقع المعزز في الانتشار على نطاق واسع. وبالنظر إلى الإمكانيات الهائلة لتقانة الواقع المعزز بدأت المنظمات في اعتماد هذه التقنية للتفاعل مع زبائنها (Alam et al., 2021, 142). وعليه، فقد عرف (Cabero-Almenara & Roig-Vila, 2019, 2)، بأنها تقنية تجمع بين نوعين من المعلومات، وهما المعلومات الرقمية والمادية. كل هذا في الوقت الفعلي ومن خلال استخدام الأجهزة الإلكترونية. وأيضاً عرفها (Cipresso et al., 2018, 1)، بأنها نظام تكنولوجي جديد يستلزم إضافة كائنات افتراضية إلى العالم الحقيقي في الوقت الفعلي طوال تجربة المستخدم. من ناحية أخرى لقد أثرت تقانة الواقع المعزز بشكل كبير على الخدمات المالية والمصرفية، إذ يتضمن التطبيق المالي للواقع المعزز إدخال المستخدم (يلعب دور الوكيل المالي) في البيئة الافتراضية، واستخدام تقانة أشرطة تمرير أثناء التفاعل مع البيئة ثلاثية الأبعاد التي تم إدخاله فيها (Maad et al., 2008, 71).

ومما سبق يمكن تعريف تقانة الواقع المعزز بأنها بيئة تفاعلية توفر عرضاً قائماً على الواقع ويمكنها توليد الصوت والنص والمؤثرات التي تعزز تجربة المستخدم. وتستطيع دمج المشاهد التي تم إنشاؤها بواسطة الكمبيوتر، والواقع في الصور التي تقدم رؤية موحدة للعالم الحقيقي (H. S. D. Alqahtani, 2023, 121).

#### 2-2 أهمية تقانة الواقع المعزز:

تكمن أهمية تقانة الواقع المعزز بالآتي وكما بيّن: (López Belmonte et al., 2019, 3) (Wu et al., 2013, 41)

- الجمع بين العالم الافتراضي والعالم الحقيقي في مساحة إدراكية واحدة.
- تسجيل الكائنات الافتراضية والحقيقية في مساحة ثلاثية الأبعاد بدقة.
- السماح للمستخدمين بالتفاعل مع هذا الفضاء الإدراكي في الوقت الحقيقي.
- يمكن للمستخدم عرض الأشياء الافتراضية والأشياء الحقيقية المترابطة على العالم الحقيقي، وبالتالي يضيف الواقع المعزز إلى الواقع بدلاً من استبداله.
- زيادة في تحفيز الأفراد وبالتالي تحسين الأداء.
- يعزز الاستقلالية والاهتمام بالأنشطة التدريبية.
- فهم المستخدم وزيادة إدراكه الحسي للعالم من حوله مع إبقائه في عالمه الحقيقي.
- تحقيق مستوى عالي من الرضا من خلال استخدام تطبيقات تقانة الواقع المعزز، وجذب انتباه الزبائن عبر الانترنت، كما يتمتع ببيئة ذكية وسهلة الاستخدام. (Caboni & Hagberg, 2019, 1125)
- القدرة على الابتكار وزيادة الإبداع وأيضاً القدرة على الاستكشاف والاستيعاب للمعارف الجديدة والقدرة على حل المشاكل. (Boyles, 2017, 67).

### 3- الأمن السيبراني:

#### 3-1 مفهوم الأمن السيبراني:

يحظى موضوع الأمن السيبراني في الفضاء الإلكتروني حالياً باهتمام كبير من مختلف أصحاب المصلحة، إذ تتزايد أهميته بشكل كبير، فضلاً عن تزايد عواقبه وتأثيراته أيضاً. وقد عرف (Hayden, 2010)، الأمن السيبراني بأنه القدرة على حماية أو الدفاع عن استخدام الفضاء السيبراني من الهجمات السيبرانية. كما أشار (Mamade & Dabala, 2021, 699)، إلى أن الأمن السيبراني هو إجراء حماية أو إجراءات وقائية يمكن لكل من المستخدمين ومقدمي الخدمات اتخاذها لتجنبها إن أمكن أو على الأقل للحد من الهجمات الكامنة التي يمكن أن تعطل البيانات. ويعد الأمن السيبراني أمراً بالغ الأهمية للبنية التحتية لكل منظمة، حيث يلعب دوراً حيوياً في حماية البيانات الخاصة وبيانات الزبائن ضد المنافسين، ويمكن للمنظمات التي تعطي الأولوية للأمن السيبراني تحقيق مكانة عالية والعديد من النجاحات، حيث أن قدرتها على حماية المعلومات الحساسة تساهم في نجاحها بشكل عام.

فضلاً عن ذلك، تشكل الهجمات الإلكترونية تهديداً كبيراً لأمن المعلومات، خاصة مع استمرار ارتفاع معدلات استخدام البيانات واستهلاك الإنترنت، لذلك أصبحت الحاجة إلى الوعي بالأمن السيبراني ملحة بشكل متزايد من أجل التخفيف من المخاطر المرتبطة بالهجمات الإلكترونية. ويمكن أن تكون الهجمات الإلكترونية المستهدفة على القوى العاملة فعالة بسبب عوامل مختلفة، بما في ذلك ضعف أو عدم كفاية المعرفة والمهارات المتعلقة بالأمن السيبراني والإهمال والمعلومات الخاطئة، يمكن أن تؤدي هذه العوامل إلى سلوك غير لائق، سواء من حيث الإجراءات أو التقاعس عن العمل، مما قد يؤدي إلى تحييد الجهود المبذولة لمنع الإجراءات الضارة عبر الإنترنت (Zwilling et al., 2022, 82). (Ani et al. 2019, 2).

ومما سبق يُعرف الباحثان الأمن السيبراني بأنه مصطلح يشير إلى بيئة قادرة على حماية الأجهزة والشبكات والمعلومات الرقمية من الوصول غير المصرح به ومنع سرقة البيانات أو تغييرها.

#### 3-2 أهمية الأمن السيبراني:

تبرز أهمية الأمن السيبراني بما يلي: - (عبد الرحمن إبراهيم المنيع , الجوهرة , 2022, 94) (الخبزي ، بدر، 2023، 240)

- 1- الحفاظ على المعلومات وسلامتها وتجانسها، وذلك بكف الأيدي من العبث بها، وتحقيق وفرة البيانات وجاهزيتها عند الحاجة إليها.
- 2- حماية الأجهزة والشبكات ككل من الاختراقات لتكون درع واقياً للبيانات والمعلومات.
- 3- استكشاف نقاط الضعف والثغرات في أنظمة الحواسيب ومعالجتها.
- 4- استخدام الأدوات الخاصة بالمصادر المفتوحة وتطويرها لتحقيق مبادئ الأمن السيبراني.
- 5- توفير بيئة عمل آمنة جداً خلال العمل عبر الشبكة العنكبوتية.
- 6- يحمي ويحافظ على معلومات خاصة بالمستخدمين، خاصة المعلومات التي قد تعرض الأشخاص أو المنظمات أو الدول للخطر. أي أن أي معلومة قد تكون هامشية أو غير مهمة بالنسبة لبعض المستخدمين قد تكون مهمة للمخترق.
- 7- تعزيز الأمن وحماية المواقع الإلكترونية.
- 8- إدارة أمانة للمعلومات الشخصية بما في ذلك، كلمات المرور، حسابات شخصية أو بنكية.
- 9- ابتكار الأنظمة والوسائل التي تخصص في حماية أمن المعلومات والبيانات في المنظمات كبيرة.

#### 4- النية السلوكية لتبني تقانة الواقع المعزز:

يعد مصطلح النية السلوكية للاستخدام أحد المفاهيم التي لا بد من وجودها وتوفرها في المنظمات، والتي تمثل البداية لكل توجه أو مخطط لأعمال المنظمات، وتعد مؤشرات مهمة لقياس

مستوى الجهود التي يتمكن الفرد من خلالها للقيام بالأعمال لتحقيق الأهداف المنشودة (Khoa & Khanh, 2020,14956). كما تشير النية السلوكية إلى نية الأفراد في الاستفادة من أداة معينة للمستقبل، قبل اتخاذ أي إجراء (Venkatesh et al. 2003, 425) وتمثل أحد أهم العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على سلوك الاستخدام الفعلي لتقانة الواقع المعزز، كما تعكس نية السلوك مؤشرات مدى الجهد التي يبذلها الأفراد من أجل دفع أنفسهم نحو أداء سلوك معين، وتعد مطلباً أساسياً فعلياً في السلوك، وترتبط نية السلوك بالخبرة الناتجة عن الاستخدام، وتتحدد العلاقة بين النية والسلوك بناء على اتجاهات الفرد نحو استخدام التقانة وتشمل مشاعر الفرد وأحاسيسه التي تؤيد أو تعارض سلوك معين نتيجة للفوائد المتوقعة والناتجة عن استخدام هذه التقانة.

#### 1-4 أهمية وجود النية السلوكية:

إن أهمية وجود النوايا السلوكية للاستخدام يمكن اعتبارها دليلاً يساعد الأفراد في المنظمات لفهم آلية تطوير المهارات في العمل وفي البيئات الجديدة، إذ أن وجود النوايا السلوكية نحو استخدام التقانات الحديثة كتقانة الواقع المعزز من الممكن أن يدفع المنظمة والأفراد للتعرف وفهم التطورات والتغييرات التي تصاحب هذه التقانات. ويمكن اجمالاً هذه الأهمية بالآتي: (Masters & Ellaway, 2008,474)

- 1- إن وجود النية مهم لتعزيز رغبة الإدارة العليا والأفراد في استخدام التقانات الحديثة كتقانة الواقع المعزز، وهذا من شأنه تقليل الجهد والوقت من خلال استخدام هذه التقانة.
- 2- للنية أهمية في زيادة الكفاءة الذاتية للفرد، إذ يزداد احتمالية تبني واستخدام التقانة عندما تكون هناك مهارات لازمة والثقة في استخدام هذه المهارات بنجاح ودمجها مع التقانة.

#### 2-4 أهداف وجود النية السلوكية:

يُعد وجود النية السلوكية أفضل عامل مباشر في العلاقة بين الموقف وسلوك الفرد، حيث يتأثر السلوك الفردي بالمواقف والمعايير الذاتية المناسبة لاختبار سلوك معين للأفراد، وهذا يعني إن السلوك يتم تحديده من خلال نية الفرد. وبالتالي فإن النوايا تسعى إلى مجموعة أهداف منها: (Gagné, 2018,83)

- 1- تدفع النية السلوكية الأفراد لتحقيق هدف محدد ومنشود من قبلهم، لذا فإن النية من الممكن أن تصبح مؤشر عمل مباشر لتنفيذ واستخدام التقانات الحديثة ومن ضمنها تقانة الواقع المعزز.
- 2- تسهم النية في تحديد كيفية التعامل مع التقانات ومن ضمنها تقانة الواقع المعزز، وهذا يزيد الثقة والمواقف الإيجابية للأفراد تجاه هذه التقانة، مما يدفع بالفرد إلى الاستمرار في استخدام هذه التقانة حاضراً ومستقبلاً.

### المبحث الثالث: الإطار العملي

#### 1- تحليل البيانات ومناقشة نتائج:

يمثل ميدان البحث القطاع المصرفي في المنطقة الشمالية (موصل- كركوك- تكريت) وتكون مجتمع البحث من الأفراد العاملين في القطاع المصرفي، وهنا تم تحليل (303) استجابة حيث مثلت ما نسبته (56.4%) من الذكور أمّا الإناث فتمثلت بـ (43.6%)، يُعد العمر سمة شخصية تتعلق بنضج الأفراد في تعاملاتهم مع الجوانب الإدراكية، وفي هذا السياق توضح نتائج الوصف المبينة في الجدول (1) توزيع المبحوثين إلى خمس فئات، إذ أحرزت الفئة العمرية (33-41) أعلى نسبة والبالغة (36.6%)، في حين بلغت نسبة الفئة العمرية (24-32) (42-50) المرتبة الثانية بنسبة مقدارها (23.4%)، وأخيراً ظهرت الفئة العمرية (51-60 فأكثر) بأقل نسبة والبالغة (16.5%). تشير هذه النتائج إلى إمتلاك شريحة واسعة من الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة لدوافع ممارسة العمل، كما تشير إلى أنها لا تعد مقتصرة على الفئات العمرية المتقدمة.



تشير معطيات الجدول (1) إلى أن نسبة الأفراد الذين يحملون شهادة البكالوريوس هم (67%) وهي أعلى نسبة، وبلغت نسبة الأفراد الذين يحملون شهادة دبلوم هم (13.2%)، كما بلغت نسبة الأفراد الذين يحملون شهادة الإعدادية (8.3%) في حين بلغت نسبة الحاصلين على شهادة الماجستير (10.2%)، وهذا يدل على أن عينة الدراسة تمتلك المؤهل العلمي من الخبرة والكفاءة لاستخدام التقانة الجديدة.

تشير معطيات الجدول (1) إلى أن نسبة (5.3%) من عينة الدراسة يشغلون منصب مدير، في حين بلغت نسبة من هم في منصب رئيس قسم (3%) من عينة الدراسة، بينما بلغت نسبة الأفراد في منصب مسؤول شعبة (8.3%) من عينة الدراسة، أما الأفراد الذين هم في منصب مسؤول وحدة فقد بلغت نسبتهم (11.6%) من عينة الدراسة، فيما بلغت نسبة الأفراد الذين هم في منصب موظف (71.9%) من عينة الدراسة وهي أعلى نسبة.

تشير معطيات الجدول (1) إلى أن نسبة مهارة استخدام الحاسوب للمستوى الضعيف بلغت أقل نسبة وهي (5.9%)، في حين بلغت نسبة مهارة استخدام الحاسوب للمستوى المتوسط (29.7%)، أما نسبة استخدام الحاسوب للمستوى الجيد فبلغت أعلى نسبة وهي (47.9%) من عينة الدراسة، وهذا يدل على أن الأفراد العاملين لديهم المهارة الجيدة في استخدام الحاسوب، بينما بلغت نسبة مهارة استخدام الحاسوب للمستوى الممتاز (16.5%) من عينة الدراسة.

يتضح مما ذكر أعلاه، نضج عينة الدراسة، مما يمثل خطوة إيجابية نحو وصف المتغيرات الدراسة، وكما موضح في الفقرة الآتية.

الجدول (1) الخصائص الديموغرافية للأفراد عينة الدراسة

ت	المتغيرات	توزيع الخاصية	التكرار	النسبة
1.	الجنس	ذكر	171	56.4
		انثى	132	43.6
	المجموع	303	%100	
2.	العمر	24-32 سنة	71	23.4
		33-41 سنة	111	36.6
		42-50 سنة	71	23.4
		51-60 سنة فأكثر	50	16.5
المجموع	303	%100		
3.	المؤهل العلمي (الشهادة)	ابتدائي	1	0.3
		متوسطة	2	0.7
		اعدادية	25	8.3
		دبلوم	40	13.2
		بكالوريوس	203	67
		ماجستير	31	10.2
		دكتوراه	1	0.3
المجموع	303	%100		
4.	العنوان الوظيفي	مدير	16	5.3
		رئيس قسم	9	3
		مسؤول شعبة	25	8.3
		مسؤول وحدة	35	11.6
		موظف	218	71.9
المجموع	303	%100		

ت	المتغيرات	توزيع الخاصية	التكرار	النسبة
.5	مهارات استخدام الحاسوب	ضعيفة	18	5.9
		متوسطة	90	29.7
		جيدة	145	47.9
		ممتازة	50	16.5
	المجموع		303	%100

**المصدر:** إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات عينة الدراسة ونتائج البرنامج الإحصائي (SPSS.V.25) وفي سياق وصف المتغيرات وتشخيصها، تم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري، تشير معطيات الجدول (2) إلى أن التمكين النفسي تمثل بالمتغيرات (PE1-PE5) وبنسبة اتفاق بلغت (59.4%) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.56)، وانحراف معياري قدره (0.90). وأن أعلى نسبة للمتغيرات الفرعية للتمكين النفسي التي أسهمت في تحقيق هذا البعد تتمثل بالمتغير (PE3)، إذ بلغت (65.4%)، وقد أشار الأفراد عينة الدراسة بأن الفرد يفضل تقانة الواقع المعزز لأنها تمكنه من التحكم بشكل كبير فيما يقوم به ومتى يفعل، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي للمتغير البالغ (3.660)، وانحراف معياري قدره (0.857). في حين كانت أدنى استجابة للمتغيرات الفرعية للتمكين النفسي (PE2) إذ بلغت (51.2%)، وقد أشار الأفراد عينة الدراسة بأن الفرد له الكفاءة في التعامل مع تقانة الواقع المعزز، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (PE2)، إذ بلغت (3.449) و(0.855) على التوالي.

**الجدول (2): التوزيعات التكرارية والانحرافات المعيارية والأوساط الحسابية لبُعد التمكين النفسي**

اسم المتغير	مقياس الاستجابة	لا أتفق تماماً (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق تماماً (5)		الانحراف المعياري	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
<b>التمكين النفسي</b>													
PE1	رمز المتغير	17	5.6	28	9.2	98	32.3	133	43.9	27	8.9	3.413	0.972
PE2		8	2.6	26	8.6	114	37.6	132	43.6	23	7.6	3.449	0.855
PE3		7	2.3	20	6.6	78	25.7	162	53.5	36	11.9	3.660	0.857
PE4		4	1.3	26	8.6	76	25.1	159	52.5	38	12.5	3.663	0.853
PE5		11	3.6	21	6.9	81	26.7	146	48.2	44	14.5	3.630	0.940
المؤشر الكلي			3.1		8		29.5		48.3		11.1	3.56	0.90

**المصدر:** إعداد الباحثان بالاعتماد على البيانات عينة الدراسة ونتائج البرنامج الإحصائي (SPSS.V.25).

بينما يشير معطيات الجدول (3) إلى أن النية السلوكية تمثلت بالمتغيرات (BI1-BI4) وبنسبة اتفاق بلغت (71.23%) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.80)، بانحراف معياري قدره (0.92). وأن أعلى نسبة للمتغيرات الفرعية للنية السلوكية حيث أسهمت في تحقيق هذا البعد تمثل بالمتغير (BI3)، إذ بلغت (75.5%)، وقد أشار الأفراد عينة الدراسة إلى التخطيط لاستخدام تقانة الواقع المعزز للوعي بالأمن السيبراني مستقبلاً، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي للمتغير البالغ (3.881)، وانحراف معياري قدره (0.833). في حين كانت أدنى استجابة للمتغيرات الفرعية للنية السلوكية (BI2)، إذ بلغت (67.7%)، وقد أشار الأفراد عينة الدراسة إلى أن الفرد يتطلع لأن يكون واحداً من أوائل المستخدمين لتقانة الواقع المعزز للوعي بالأمن السيبراني، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (BI2)، إذ بلغت (3.766) و(0.914) على التوالي.

**الجدول (3): التوزيعات التكرارية والإنحرافات المعيارية والأوساط الحسابية لبعد النية السلوكية**

مقياس الاستجابة	لا اتفق تماماً (1)		لا اتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق تماماً (5)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
رمز المتغير												
النية السلوكية لتبني تقانة الواقع المعزز												
BI1	9	3	20	6.6	64	21.1	155	51.2	55	18.2	3.749	0.930
BI2	6	2	21	6.9	71	23.4	145	47.9	60	19.8	3.766	0.914
BI3	5	1.7	13	4.3	56	18.5	168	55.4	61	20.1	3.881	0.833
BI4	14	4.6	12	4	58	19.1	149	49.2	70	23.1	3.822	0.984
المؤشر الكلي		2.83		5.45		20.53		50.93		20.3	3.80	0.92

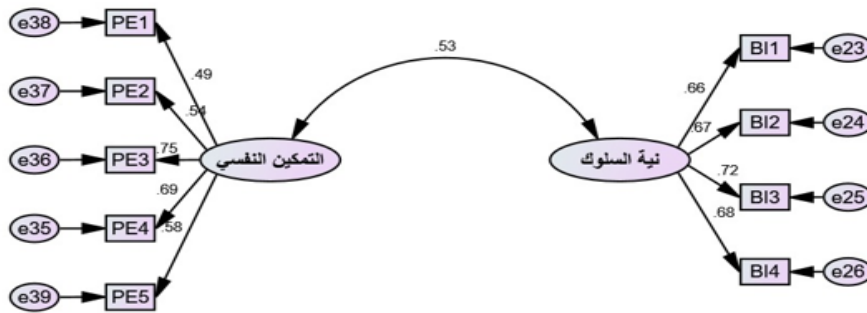
المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على البيانات عينة الدراسة ونتائج البرنامج الإحصائي (SPSS.V.25).

أما بخصوص اختبارات الثبات فقد تم الاعتماد على معامل الثبات الفا كرونباخ الجدول (4) يبين قيم معامل الثبات الفا كرونباخ:

**الجدول (4): نتائج اختبار ثبات المقياس (ألفا كرونباخ)**

المقياس	البعد	الفقرات	كرونباخ ألفا	معامل ألفا للأبعاد مجتمعة	القرار
الثبات	النية السلوكية لتبني تقانة الواقع المعزز	BI23-BI26	0.980	0.980	مقبول
	التمكين النفسي	PE35-PE39	0.980	0.980	مقبول

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات عينة الدراسة ونتائج البرنامج الإحصائي (SPSS.V.25).  
 وفيما يخص تحليل العامل التوكيدي سيتم عرض نموذج الدراسة الخاص بالمنظمة المبحوثة للتعرف على مدى مطابقة هذه المؤشرات مع المؤشرات القياسية وكذلك للتعرف على قيم التشعبات الخاصة بالأنموذج وكما موضح في الشكل (2) والجدول (5):



**الشكل (2) نتائج اختبار أنموذج الدراسة**

المصدر: من اعداد الباحثان استناداً إلى نتائج البرنامج الإحصائي (AMOS.V.24)

**الجدول (5) مؤشرات جودة الأنموذج الأولي**

ت	المؤشرات القياسية	حدود القبول	مؤشرات الأنموذج	نتيجة المطابقة
1	مربع كاي المعياري (CMIN/ df)	مطابقة تامة CMIN/ df < 2 قبول الأنموذج CMIN/ df < 5	1.325	مطابق
2	مؤشر جذر متوسط مربعات	قيمة RMR 0.08 وكلما اقتربنا من	0.050	مطابق

		الصفحة كان الانموذج أفضل مطابقة	البواقي (RMR)	
مطابق	<b>0.980</b>	GFI > 0.90 جودة الانموذج GFI < 0.90 مطابقة ضعيفة	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	<b>3</b>
مطابق	<b>0.965</b>	AGFI > 0.85 مطابقة مقبولة AGFI=1 مطابقة تامة AGFI > 0.90 احسن مطابقة	مؤشر حسن المطابقة المصحح (AGFI)	<b>4</b>
مطابق	<b>0.566</b>	كلما اقترب من (1) دل ذلك على مطابقة جيدة للانموذج	مؤشر جودة المطابقة الاقتصادي (PGFI)	<b>5</b>
مطابق	<b>0.955</b>	NFI=1 مطابقة تامة NFI > 0.90 احسن مطابقة	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	<b>6</b>
مطابق	<b>0.938</b>	(RFI)>0.90 تطابق البيانات مع الانموذج (RFI)>0.95 تطابق افضل (RFI)=1 تطابق تام	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	<b>7</b>
مطابق	<b>0.722</b>	0 < PRATIO <= 1 وكلما اقترب من 1 دل ذلك على ان الانموذج أكثر بساطة	مؤشر بساطة الانموذج النسبي (PRATIO)	<b>8</b>
غير مطابق	<b>0.690</b>	تتراوح قيمته من (0 - 1) بحيث ان القيمة التي تتجاوز (0.90) تدل على مطابقة جيدة للانموذج.	مؤشر المطابقة المعياري الاقتصادي (PNFI)	<b>9</b>

**المصدر:** من إعداد الباحثان استناداً إلى نتائج البرنامج الإحصائي (AMOS.V.24) يتبين لنا من خلال معطيات الجدول (5) أن قيم مؤشرات الأنموذج مطابقة لمؤشرات جودة الأنموذج أي ضمن المستوى القياسي المطلوب، أما بالنسبة لقيم تشبع المتغيرات المشاهدة على الأبعاد الكامنة فقد كانت جيدة وضمن المستوى المطلوب، أي أن الأنموذج مؤهلاً للانتقال إلى المرحلة التالية والمتمثلة بتحليل فرضيات الدراسة وكما مبين في الجدول (6):

**الجدول (6) نتائج تحليل الانحدار للأنموذج الأولي**

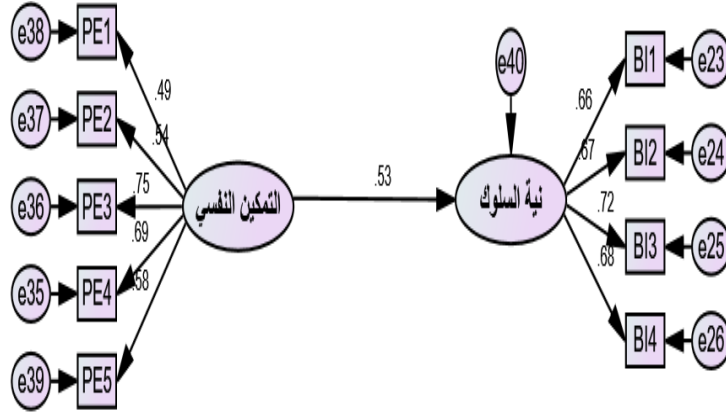
P-Value	Upper	Lower	Estimate	المتغيرات المشاهدة	الاتجاه	المتغيرات الكامنة
0.030	0.742	0.549	0.665	BI1	←	نية السلوك لتبني تقانة الواقع المعزز (BI)
0.013	0.752	0.568	0.666	BI2	←	
0.012	0.796	0.614	0.725	BI3	←	
0.012	0.752	0.609	0.679	BI4	←	
0.008	0.605	0.383	0.489	PE1	←	التمكين النفسي (PE)
0.012	0.661	0.401	0.542	PE2	←	
0.007	0.842	0.655	0.753	PE3	←	
0.014	0.764	0.574	0.693	PE4	←	
0.020	0.664	0.462	0.579	PE5	←	

**المصدر:** من إعداد الباحثان استناداً إلى نتائج البرنامج الإحصائي (AMOS.V.24) يتضح لنا من خلال معطيات الجدول (6) أن قيم معاملات الانحدار المعيارية جميعها معنوية وذلك بدلالة القيمة الاحتمالية (P-Value) والتي ظهرت أقل من (0.05) ويؤكد ذلك قيمة (Estimate) الواقعة بين حدود الثقة (الأدنى والأعلى) المحددة والتي لا تضم القيمة (صفر) بين حديها، كما أن جميع المشاهدات ذات تشبعات جيدة على أبعادها الكامنة، وهذا يدل على أن البيانات صالحة للتحليل الإحصائي.

نستخلص مما تقدم أن نتائج التحليل الإحصائي (العامل التوكيدي) أثبت أن أنموذج الدراسة الحالية وبيانات العينة أصبحت مطابقة، إذ يمكن الاستناد إليها في مجال قياس متغيرات الدراسة المتمثلة بـ (النية السلوكية، والتمكين النفسي).

● اختبار الفرضيات:

**الفرضية 1H:** يؤثر التمكين النفسي تأثيراً معنوياً ذو دلالة احصائية في النية السلوكية لتبني تطبيق مبني على تقانة الواقع المعزز للتوعية بالأمن السيبراني.  
 لغرض الاختبار والتأكد من صحة هذه الفرضية تم بناء نموذج المعادلة البنائية وكما موضح في الشكل (3)، وكما تم توضيح قيم الاختبارات الموجودة في هذا النموذج والتي ترشدنا إلى قبول الفرضية أو رفضها وكما مبين في الجدول (7):



الشكل (3): نموذج اختبار الفرضية (H9)

المصدر: من إعداد الباحثان استناداً إلى نتائج البرنامج الإحصائي (AMOS.V.24).

الجدول (7): قيم التحليل الخاصة بالفرضية (1H)

النتيجة	P-value المعنوية	Upper	Lower	معامل الانحدار المعياري	المتغير المعتمد	اتجاه الأثر	المتغير المستقل
قبول	0.021	0.635	0.326	0.526	النية السلوكية لتبني تطبيق مبني على تقانة الواقع المعزز للوعي بالأمن السيبراني	←	التمكين النفسي PE

المصدر: من إعداد الباحثان استناداً إلى نتائج البرنامج الإحصائي (AMOS.V.24)

تشير معطيات الجدول (7) إلى أن هناك تأثيراً معنوياً للتمكين النفسي في النية لتبني تطبيق مبني على تقانة الواقع المعزز للوعي بالأمن السيبراني وذلك خلال قيمة معامل الانحدار المعياري (Estimate) البالغة (0.526) وهذا التأثير معنوي بدلالة القيمة الاحتمالية (P-value) البالغة (0.021) وهي أقل من (0.05)، كما تؤكد النتيجة نفسها حدود الثقة لقيمة معامل الانحدار المعياري البالغة في حديها الأدنى والأعلى (0.635-0.326) ومن ملاحظة هذه الفترة نجد أنها لا تضم القيمة (صفر) بين حديها، وهذا دليل على معنوية تأثير متغير المستقل في متغير المعتمد، وبذلك فإن الفرضية تقبل.

وفي سياق مناقشة النتائج أعلاه (التمكين النفسي، النية السلوكية)، إذ أشارت نتائج التحليل الإحصائي لفرضية الأولى (H1) إلى هناك تأثير معنوي للتمكين النفسي في النية السلوكية، ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة ومنها دراسة (Mir and Manzoor 2018,174). في السياق المصرفي والتي أشارت إلى أن التمكين يرتبط بشكل إيجابي مع النية حيث أن الأفراد الذين يشعرون بالتمكين النفسي يظهرون نوايا أكبر في استخدام تقانة الواقع المعزز أكثر من الأفراد الأقل تمكيناً، أي أن الأفراد الذين يبدوون متمكنين نفسياً هم أكثر التزاماً بالأشياء وبالتالي يزداد عزمهم على

استخدام التقانات الحديثة. أما دراسة (Dewettinck and Van Ameijde 2011,284) . فقد أشارت إلى أن التمكين النفسي يعتبر عاملاً حاسماً في زيادة النية لاستخدام تقانة الواقع المعزز، حيث أن الجوانب النفسية تعتبر عاملاً هاماً في قبول أو رفض استخدام التقانة، وبذلك يصبح الأفراد مستعدين لاستخدام التطبيق المبني على تقانة الواقع المعزز مع توفر المهارات الكافية لديهم، باعتبار أن الأفراد متمكنون نفسياً وبالتالي ستكون لديهم نية أكبر لاستخدام تقانة الواقع المعزز، والتوصية بها لاحقاً.

#### **المبحث الرابع: الإستنتاجات والمقترحات الإستنتاجات:**

- 1- إن تنفيذ استخدام تطبيق مبني على تقانة الواقع المعزز ليس مجرد إضافة تقانة جديدة لمنظمة ما، وإنما هو تحول جذري في مفهوم العمل ونمطه وإدارته.
- 2- من خلال النتائج تبين إن المنظمة المبحوثة تولي اهتماماً كبيراً في مجال تبني واستخدام تقانة الواقع المعزز ومتابعة التطورات الحاصلة في مجال التقانات الحديثة.

#### **المقترحات:**

- 1- توعية الأفراد بأهمية التمكين النفسي لتعزيز ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على اتخاذ القرارات المناسبة.

#### **آليات التنفيذ:**

- تأهيل الأفراد العاملين في القطاع المصرفي إلى دورات تدريبية وندوات علمية من أجل الاطلاع على أبرز التقانات الحديثة المستخدمة في القطاع المصرفي. كما نقترح على الإدارة العليا توفير الدعم اللازم في مساعدة الأفراد للتغلب على التحديات التي تعيق تبني تقانة الواقع المعزز.
- 2- العمل على زيادة الاهتمام باستخدام التكنولوجيا (كالحاسبات) وغيرها من التقانات الحديثة بصورة مستمرة في المنظمة المبحوثة، وهذا بدوره ينعكس بشكل إيجابي على عملية تبني تقانة الواقع المعزز.

#### **آليات التنفيذ:**

- من خلال تطوير البنية التحتية وتوفير الموارد الضرورية والخبراء المختصين لتقديم المساعدة في حال وجود صعوبات في استعمال تقانة الواقع المعزز.
- 3- يحث الباحثان زملائهم لإيلاء متغيري بحثهم الاهتمام لما له من آثار إيجابية على الأفراد والمجتمع، والاقتراح عليهم على إعادة دراسة هذه الموضوع، ولكن في هذه المرة مقاومة الإبداع وأثره في النية السلوكية لتبني تقانة الواقع المعزز للتوعية بالأمن السيبراني.

#### **آليات التنفيذ:**

- إجراء دراسة مشابهة للبحث الحالي تتناول شرائح وفئات اجتماعية أخرى ومقارنتها مع نتائج البحث الحالي.

#### **المصادر والمراجع**

#### **أولاً: المصادر العربية**

- 1- LATEF , BORNI . (2015) " أثر تمكين العاملين في تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات الجزائرية دراسة مقارنة بين المستشفيات العمومية والعيادات الإستشفائية الخاصة لولاية بسكرة" .
- 2- الخبيزي، بدر. (2023). تحديات وتهديدات الأمن السيبراني وكيفية التغلب عليها. حوليات

- أداب عين شمس, 51(9), 230-252.
- 3- الدين، 2020. "علاقة تمكين الموارد البشرية بأساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى عمال مؤسسة عموري عموري بسكرة".
- 4- عبد الرحمن إبراهيم المنيع، الجوهرة. (2022). متطلبات تحقيق الأمن السيبراني في الجامعات السعودية في ضوء رؤية 2030. مجلة كلية التربية (أسيوط), 38(1), 155-194.
- 5- يوسف، محمود رامز، 2023. "التمكين النفسي وتوكيد الذات كمؤشرين للتنبؤ بفاعلية الذات البحثية لدى عينة من طلبة الدراسات العليا بكلية التربية جامعة عين شمس". مجلة الإرشاد النفسي 76.1 (2023): 177-231.

#### ثانياً: المصادر الأجنبية

1. Alam, S. S., Susmit, S., Lin, C. Y., Masukujjaman, M., & Ho, Y. H. (2021). Factors affecting augmented reality adoption in the retail industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 142. <https://doi.org/10.3390/joitmc7020142>
2. Alqahtani, H. S. D. (2023). *Analysis and evaluation of cybersecurity awareness using a game-based approach*. Macquarie University.
3. Andersson, T., Eriksson, N., & Müllern, T. (2022). Clinicians' psychological empowerment to engage in management as part of their daily work. *Journal of Health Organization and Management*, 36(9), 272-287.
4. Alhamdany, Saba Noori(2024), The Effects of Strategic Alertness on the Perceived Quality of working life An analytical study of Fallujah University Staff, *Journal of Business Economics for Applied Research*, Vol. (6), No. (1), Part (2).
5. Ani, U. D., He, H., & Tiwari, A. (2019). Human factor security: evaluating the cybersecurity capacity of the industrial workforce. *Journal of Systems and Information Technology*, 21(1), 2-35. <https://doi.org/10.1108/JSIT-02-2018-0028>
6. Boyles, B. (2017). Virtual reality and augmented reality in education. *Center For Teaching Excellence, United States Military Academy, West Point, Ny*, 67.
7. Cabero-Almenara, J., & Roig-Vila, R. (2019). The motivation of technological scenarios in augmented reality (AR): Results of different experiments. *Applied Sciences*, 9(14), 2907.
8. Caboni, F., & Hagberg, J. (2019). Augmented reality in retailing: a review of features, applications and value. *International Journal of Retail and Distribution Management*, 47(11), 1125-1140. <https://doi.org/10.1108/IJRDM-12-2018-0263>
9. Caesens, G., Bouchat, P., & Stinglhamber, F. (2020). Perceived organizational support and psychological empowerment: A multi-sample study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(7), 526-531.

10. Castillo, J. (2018). How interactions influence customer empowerment and satisfaction in the retail industry. *Journal Of Business And Retail Management Research (JBRMR)*, 12(4).
11. Cipresso, P., Giglioli, I. A. C., Raya, M. A., & Riva, G. (2018). The past, present, and future of virtual and augmented reality research: a network and cluster analysis of the literature. *Frontiers in Psychology*, 2086.
12. DelVecchio, S. K., Deeter-Schmelz, D. R., & Anselmi, K. (2013). Big Brother or big bother? E-monitoring the salesforce. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 28(4), 288–302.
13. Dewettinck, K., & Van Ameijde, M. (2011). Linking leadership empowerment behaviour to employee attitudes and behavioural intentions: Testing the mediating role of psychological empowerment. *Personnel Review*, 40(3), 284–305.
14. Gagné, M. (2018). From strategy to action: Transforming organizational goals into organizational behavior. *International Journal of Management Reviews*, 20, S83–S104.
15. Hayden, M. (2010). *National information assurance glossary, Committee on national Security Systems*. Dostopno prek: [http://www.cnss.gov/Assets/pdf/cnssi\\_4009.pdf](http://www.cnss.gov/Assets/pdf/cnssi_4009.pdf) (15).
16. Kang, Y. J., Lee, J. Y., & Kim, H.-W. (2017). A psychological empowerment approach to online knowledge sharing. *Computers in Human Behavior*, 74, 175–187.
17. Khoa, B. T., & Khanh, T. (2020). The impact of electronic Word-Of-Mouth on admission intention to private university. *Test Engineering and Management*, 83(May-June 2020), 14956–14970.
18. López Belmonte, J., Moreno-Guerrero, A.-J., López Núñez, J. A., & Pozo Sánchez, S. (2019). Analysis of the productive, structural, and dynamic development of augmented reality in higher education research on the web of science. *Applied Sciences*, 9(24), 5306.
19. Maad, S., Grabaya, S., & Bouakaz, S. (2008). From virtual to augmented reality in financial trading: A CYBERII application. *Journal of Enterprise Information Management*, 21(1), 71–80. <https://doi.org/10.1108/17410390810842264>
20. Mamade, B. K., & Dabala, D. M. (2021). Exploring The Correlation between Cyber Security Awareness, Protection Measures and the State of Victimhood: The Case Study of Ambo University’s Academic Staffs. *Journal of Cyber Security and Mobility*, 699–724.
21. Masters, K., & Ellaway, R. (2008). e-Learning in medical education Guide 32 Part 2: Technology, management and design. *Medical Teacher*, 30(5), 474–489.
22. Mendes Filho, L. A. M. (2014). Empowerment in the context of User-



- Generated Content in the Travel Industry: A research model proposal. *El Periplo Sustentable*, 27.
23. Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121, 77–90.
  24. Mir, R. A., & Manzoor, S. (2018). Psychological empowerment effects on employee affective commitment and behavioural intentions. *Pacific Business Review International*, 10(9), 174–181.
  25. Mostafa, M. M., Fahmi, T. M., & Abdel Halim, B. S. (2024). Investigating the Relationship between Psychological Empowerment and Sustainable Performance in Egyptian Travel Agencies. –193 ,(1)8 212.
  26. Mohsin, Hayder Jerri (2022), The role of banking control tools and their impact on the performance of the work of commercial banks: An exploratory study in a sample of employees of commercial banks in Basra Governorate, *Journal of Business Economics for Applied Research*, Vol. (5), No. (3).
  27. Saleem, A., Nisar, Q. A., & Imran, A. (2017). Organization citizenship behaviour, psychological empowerment and demographic characteristics: Teachers' perspective. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4(7), 129–135.
  28. Sigala, M. (2011). Preface: Special Issue on Web 2.0 in travel and tourism: Empowering and changing the role of travelers. *Computers in Human Behavior*, 27(2), 607–608.
  29. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
  30. Taha, N., & Dahabiyeh, L. (2021). College students information security awareness: a comparison between smartphones and computers. *Education and Information Technologies*, 26(2), 1721–1736. <https://doi.org/10.1007/s10639-020-10330-0>
  31. Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 425–478.
  32. Wu, H.-K., Lee, S. W.-Y., Chang, H.-Y., & Liang, J.-C. (2013). Current status, opportunities and challenges of augmented reality in education. *Computers & Education*, 62, 41–49.
  33. Zwillling, M., Klien, G., Lesjak, D., Wiechetek, Ł., Cetin, F., & Basim, H. N. (2022). Cyber security awareness, knowledge and behavior: A comparative study. *Journal of Computer Information Systems*, 62(1), 82–97.