

WPLYW CZYNNIKA LUDZKIEGO NA OPERACJE DOKONYWANE W RAMACH ZAPEWNIENIA BEZPIECZEŃSTWA INFORMACJI W FIRMACH

Wprowadzenie – rola informacji w cywilizacji globalnej

Wszystkie aspekty współczesnego świata, między innymi aspekt: gospodarczy, ekonomiczny, informacyjny, polityczny, społeczny, edukacyjny, ekologiczny, demograficzny, migracyjny, mają wymiar globalny. Współczesna cywilizacja jest więc *cywilizacją globalną*, którą cechuje nadzwyczajne przyspieszenie, spowodowane przede wszystkim postępowaniem naukowo-technicznym oraz rozwijającymi się w zawrotnym tempie technologiami informacyjnymi, dzięki którym, ani czas, ani przestrzeń nie stanowią żadnej bariery w przekazie i odbiorze informacji, która w tym samym momencie jest dostępna we wszystkich miejscach multimedialnego świata. Można więc powiedzieć, że galopująca globalizacja przeobraziła w ludzkiej świadomości świat w globalną wioskę.

Obecny etap przemian cywilizacyjnych jest czasem *informacji, wiedzy i ludzkiej inteligencji*¹, jednak w polskiej literaturze nie poświęca się temu aspektowi inteligencji uwagi, pomimo tego, że jest ona niezbędna w procesie przetwarzania/kojarzenia informacji, w efekcie którego powstają nowe informacje.

Współczesne społeczeństwo, określane jako *społeczeństwo wiedzy* oparte jest na przetwarzaniu i wytwarzaniu informacji, tzn. na tworzeniu wiedzy. Najpierw występują *dane*, z których, w efekcie ich kojarzenia, wyłaniają się *informacje*, a następnie pojawia się *wiedza*, a w konsekwencji *mądrość*.

Podstawowymi zasobami firm stały się więc: informacja, wiedza i kapitał intelektualny jej pracowników. Na kapitał intelektualny, poza potencjałem intelektualnym wynikającym z wrodzonych predyspozycji informacyjnych, składa się głównie wiedza, umiejętności, doświadczenie i intuicja. W predyspozycje wyposaża nas natura, wiedza i umiejętności, nabywane w procesie kształcenia, powinny być bezustannie uaktualniane/doskonalone, doświadczenia uzyskiwane w trakcie podejmowanych działań – szczególnie, jeśli pojawiają się w

¹ Tony Buzan, Tony Dottino, Richard Israel uważają, że „wkroczyliśmy właśnie w największą epokę w historii zarówno naszej planety, jak i ludzkości: w erę ludzkiej inteligencji”, w: T. Buzan, T. Dottino, R. Israel, *Zwykli ludzie – liderzy*, Wydawnictwo MUZA S.A., Warszawa 2008, s. 15.

efekcie samodzielnie podejmowanych decyzji, tzn. samodzielnej postulacji, optymalizacji i realizacji – wzbogacają intuicję, która wobec niemożności dotarcia do ogromu nowych informacji, jest niezbędna dla efektywnego funkcjonowania w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu.

Informacja, wiedza i kapitał intelektualny pracowników, będące we współczesnej gospodarce bogactwem strategicznym, stanowią kluczowy zasób dobrze prosperującej firmy, będący substytutem zasobów materialnych, których znaczenie niepomiarowo się zmniejszyło. Inwestowanie w rozwój pracowników może przynieść firmie znacznie większe korzyści, niż inwestowanie w zasoby materialne. Świadomość tego miał Peter Drucker² – uważany za ojca współczesnych metod zarządzania, który już przed trzydziestu laty mówił, że „organizacja powinna oparta być na informacji”.

Bezustanne podnoszenie poziomu zintelektualizowania firm, poprzez pozyskiwanie nowych pracowników o wysokich walorach intelektualnych oraz przez podnoszenie poziomu intelektualnego wszystkich pracowników – zwiększającego ich kapitał intelektualny, dzięki uczestnictwu w różnych formach edukacji ustawicznej, powinno przyczyniać się do rozwoju firm, do zwiększenia ich innowacyjności, efektywności, osiągnięcia przewagi konkurencyjnej itd.

Znaczenie kapitału ludzkiego będzie rosło, ze względu na potrzebę posiadania przez pracownika bardzo szerokiego zakresu wiedzy i konieczność wykorzystywania jej w podejmowanych działaniach, ale niestety spośród problemów, z którymi borykają się przedsiębiorstwa, w dalszym ciągu problem ludzkich zasobów pracy „najtrudniejszy, wydaje się nie być dostatecznie doceniany. Jest on jednak najważniejszy, gdyż w przeciwieństwie do zasobów materialnych «zasoby intelektualne» są niewyczerpane i tu właśnie tkwią największe rezerwy”³ – opinię tę od 1987 roku powtarzałam wielokrotnie.

Powodem tego, że informacje niejawne nie są właściwie chronione, jest głównie czynnik ludzki, który zawodzi. Zagadnieniem priorytetowym wydaje się więc być określenie przyczyn, dla których tak się dzieje.

Do roli czynnika ludzkiego ogromną wagę przywiązuje wybitny światowej sławy specjalista z dziedziny socjotechniki Christopher Hadnagy, który podkreśla, że:

- najsłabszy element systemów bezpieczeństwa – to ludzie;

² P.F. Drucker, *Zarządzanie w czasach burzliwych*, Akademia Ekonomiczna, Kraków 1995.

³ J. Wilsz, *Rola właściwości sterowniczych przy rozwiązywaniu problemów kadrowych*, „Humanizacja Pracy” 1987, nr 3, s. 44.

- pierwiastek ludzki tych systemów okazuje się najprostszy do zmanipulowania i oszukania⁴.

Ch. Hadnagy wielokrotnie podkreśla, że bez odpowiedniej wiedzy nie jest możliwe zapewnienie bezpieczeństwa, „bezpieczeństwo przez wiedzę”⁵ to motto, które wielokrotnie powtarza, podkreślając konieczność posiadania wiedzy o człowieku.

Z podobnym problemem od bardzo dawna borykają się technicy, którzy doskonale wiedzą, że systemy człowiek – urządzenie techniczne zawodzą, w zasadzie wyłącznie z tego powodu, że zawodzi człowiek, na etapie projektowania urządzenia, na etapie jego wykonywania – stosując wytworzone przez siebie materiały albo eksploatacja. System, w którym człowiek współdziała z urządzeniem technicznym cechuje duży stopień nieprzewidywalności, ze względu na niedostateczną znajomość podsystemu człowiek, co uniemożliwia przewidywanie jego zachowań i skuteczne sterowanie nimi. Podwyższenie stopnia przewidywalności systemu człowiek – urządzenie techniczne, zwiększające niezawodność jego funkcjonowania, jest więc możliwe głównie dzięki lepszemu poznaniu podsystemu człowiek, jego właściwości i mechanizmów funkcjonowania.

Zagadnienia te są mi bliskie z okresu pracy w dziedzinie techniki. Moje prace dotyczące tych systemów były wynikiem współpracy z Sekcją Podstaw Eksploatacji Maszyn Komitetu Budowy Maszyn PAN, z Instytutem Maszyn Roboczych Politechniki Poznańskiej oraz z Polskim Towarzystwem Cybernetycznym. Specjaliści z wymienionych jednostek naukowych, dążący do zwiększenia stopnia niezawodności systemu człowiek – urządzenie techniczne wielokrotnie zapraszali do współpracy humanistów, głównie psychologów. Kontakty te nie przyniosły jednak żadnych pozytywnych efektów, nie przyczyniły się nawet w najmniejszym stopniu do rozwiązania problemu zawodności maszyn i urządzeń, przede wszystkim ze względu na brak „wspólnego języka” z psychologami, nie przestrzeganie przez nich konwencji terminologicznej, gołosłowność itp.

Jeśli chodzi o problematykę zarządzania Ochroną Informacji Niejawnych to zaczęto się nią zajmować stosunkowo niedawno, dlatego też sugeruję, że wskazane jest skorzystanie z doświadczeń techników w zakresie zagadnień niezawodności w odniesieniu do urządzeń technicznych, by uniknąć marnotrawienia czasu na bezowocne kontakty z psychologami, w wyniku których nie zwiększy się niezawodności systemów Ochrony Informacji Niejawnych.

⁴ Ch. Hadnagy, *Socjotechnika. Sztuka zdobywania władzy nad umysłami*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2012, s. 11.

⁵ Tamże, s. 19, 419.

Bezpieczeństwo informacji w firmach

Ponieważ o wartości firmy decydują jej zasoby informacyjne, głównie te, które stanowią własny kapitał intelektualny, firmy powinny zabezpieczyć te informacje, dbać o ich bezpieczeństwo, zapewnić ich tajność, w maksymalnym stopniu zredukować możliwość utraty istotnych dla nich informacji. Pod szczególną ochroną powinny być innowacyjne informacje i wiedza, wytworzone przez pracowników firmy, stanowiące jej „kapitał intelektualny”, wytwarzający „majątek intelektualny” firmy – przynoszący korzyści materialne. Systemy zarządzania chroniące informacje przed nieautoryzowanym dostępem do nich oraz przed ich ewentualną deformacją/zmianą/zniekształceniem, powinny prawidłowo funkcjonować. Systemy te nie powinny dopuścić do p r z e c i e k u i n f o r m a c j i do mediów albo do konkurencji.

Informacje przedostają się w „niepożądane ręce” przede wszystkim z powodu zaniedbań ze strony pracowników firmy, tych którzy okazują się lekkomyślni, nieodpowiedzialni, chaotyczni, niedokładni, „krótkowzroczni”, mają trudności z koncentracją uwagi na jednym problemie przez dłuższy okres czasu, nie przewidują złych skutków podjętych przez siebie w tym zakresie decyzji itd.

W ramach Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji w firmach najpierw należy określić jej aktywa informacyjne, które powinny być chronione. Są to najczęściej:

- informacje zapisane w postaci cyfrowej;
- dokumenty zapisane na papierze;
- środki trwałe, między innymi komputery i sieci;
- p r a c o w n i c y;
- wiedza znajdująca się w posiadaniu firmy.

System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji powinien zapewnić:

- p o u f n o ś ć, dzięki której dostęp do informacji mają wyłącznie upoważnione do tego osoby;
- d o s t ę p n o ś ć, dzięki której osoby upoważnione mają dostęp do informacji i aktywów z nimi związanych zawsze, gdy jest taka potrzeba;
- i n t e g r a l n o ś ć, dzięki której zapewniona jest dokładność i kompletność informacji oraz metody ich przetwarzania.

Sprawą bezdyskusyjną jest to, by pracownicy firmy odpowiedzialni za ochronę informacji posiadali konieczne w tym zakresie kompetencje. Jednak by były one na wysokim poziomie, pracownicy powinni mieć odpowiednie wrodzone predyspozycje, które determinują pożądane kompetencje. Wynika z tego następujący oczywisty wniosek:

Pracowników, którzy zapewniają bezpieczeństwo informacji w firmie, powinno się dobierać ze względu na pożądane w tym zakresie predyspozycje.

Niektóre wartości tych predyspozycji sprzyjają wysokiemu poziomowi kompetencji pracowników, inne mogą przyczynić się do naruszania bezpieczeństwa informacji.

Postępowanie sprawdzające, czy osoba zapewniająca bezpieczeństwo informacji gwarantuje ich właściwą ochronę i daje rękojmię zachowania tajemnicy

Informacje niejawne, do których zaliczane są informacje ściśle tajne, tajne i poufne, to informacje, do których dostęp wymaga spełnienia określonych warunków. Informacje te mogą być udostępnione wyłącznie osobie uprawnionej, która daje rękojmię zachowania tajemnicy.

W Ustawie z dnia 5 sierpnia 2010 roku O Ochronie Informacji Niejawnych, Art. 4 pisze: „Informacje niejawne mogą być udostępnione wyłącznie osobie dającej rękojmię zachowania tajemnicy (...)”.

W ustawie tej nie znalazłam informacji na temat tego, jakie są **KRYTERIA** kwalifikujące osobę, jako dającą rękojmię zachowania tajemnicy.

Art. 8 tej ustawy mówi, że „Informacje niejawne, którym nadano określoną klauzulę tajności mogą być udostępnione wyłącznie osobie uprawnionej (...)”. Nie znalazłam ścisłej, jednoznacznej informacji, jakie warunki powinna spełniać osoba uprawniona.

W Art. 24 tej ustawy określone zostało postępowanie sprawdzające, czy osoba daje rękojmię zachowania tajemnicy, między innymi wskazuje się na sprawdzenie informacji o chorobie psychicznej lub innych zakłóceniach czynności psychicznych, uzależnień od alkoholu, środków odurzających itp., oceniane jest ryzyko podatności osoby na szantaż lub wywieranie presji itp. Poza wspomnianą p o d a t n o ś c i ą nic w zasadzie nie nawiązuje do osobowości osoby sprawdzanej. Sprawdzanie dotyczy wyłącznie zachowań tej osoby w przeszłości. W związku z tym nasuwa się pytanie: Czy na podstawie zachowań człowieka w przeszłości można wiarygodnie stwierdzić, jakie będą jego zachowania w przyszłości, wówczas kiedy znajdzie się w nowych sytuacjach? Opierając się na wiedzy psychologicznej należy odpowiedzieć na postawione pytanie: nie można tego wiarygodnie stwierdzić.

Wobec wagi problemu zapewnienia ochrony informacji niejawnych, kryteria kwalifikujące osobę, jako dającą rękojmię zachowania tajemnicy, powinny być ściśle i jednoznacznie określone, powinny uwzględniać aspekt osobowościowy człowieka, gdyż to właśnie predyspozycje osobowościowe sprzyjają zachowaniu tajemnicy, albo tego nie gwarantują. Jeśli przy opracowywaniu takich kryteriów uczestniczyliby psychologowie, to nie będą to kryteria speł-

niające wymogu ścisłości, jednoznaczności, naukowości itp., gdyż aktualna wiedza psychologiczna tego nie umożliwia.

Odpowiedź na pytanie: Czy wiedza psychologiczna pozwala określić kryteria kwalifikujące osobę, jako dającą rękojmię zachowania tajemnicy?

Odpowiedź na pytanie: Dlaczego kryteria opracowane przez psychologów nie gwarantowałyby wymogu ścisłości? dają sami psychologowie, według których:

- „fakt, że uczeni formułują wiele odpowiedzi na jedno pytanie, że nie osiągnęli jednomyślności na temat portretu człowieka, świadczy o niedostatecznym zaawansowaniu psychologii jako nauki”⁶;
- „psychologia – podobnie jak inne dyscypliny humanistyczne i społeczne – nie jest nauką rozwiniętą, lecz rozwijającą się”⁷,
- „współczesna wiedza naukowa, tak pracownie gromadzona przez psychologów (...) jest ciągle podważalna, niepewna, a jej elementy są nawet sprzeczne ze sobą”⁸, jest ona „zawstydzająco mała”⁹;
- psychologię cechuje „monotematyczność badań, ich jałowość – brak odniesień do realnego świata; miałość – banalność problemów badawczych w stosunku do rzeczywistych problemów człowieka; stereotypowość – powielanie schematów i pytań badawczych; przerost formy nad treścią – procedury, techniki nad problemem badawczym”¹⁰;
- „psychologowie nie posiadają jeszcze narzędzia pracy – nie dorobili się nawet jednego prawa czy choćby jednolitego spójnego języka”¹¹;
- „kategorie językowe stosowane w psychologii nie tylko nie służą jej nadrzędemu celowi – przewidywaniu zachowania, ale nawet nie pozwalają zrozumieć (dojść do ich natury, genezy, sensu)”¹²;
- „ta statystyczno-empiryczno-spiirytystyczna nauka tworzy byty prawdziwie urojone, rozpowszechnia je i kultywuje”¹³;

⁶ J. Koziński, *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1996, s. 239.

⁷ Tamże, s. 258.

⁸ J. Koziński, *Człowiek wielowymiarowy*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1996, s. 4.

⁹ J. Koziński, *Koncepcje psychologiczne...* dz. cyt., s. 9.

¹⁰ M. Staś-Romanowska, *O metodzie jakościowej w kontekście rozważań nad tożsamością psychologii*, [w:] *Metody jakościowe w psychologii współczesnej*, red. M. Staś-Romanowska, Wydaw. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2000, s. 9-10.

¹¹ A. Pankalla, *Neo i Psyche. Perspektywa psycho-kulturowa*, [w:] Z.W. Dudek, A. Pankalla, *Psychologia kultury. Doświadczenia graniczne i trans kulturowe*, Wydawnictwo Psychologii i Kultury, Warszawa 2008, s. 34.

¹² Tamże, s. 43.

¹³ Tamże, s. 35.

- Ludy Benjamin pisze: „obecnie przedmiotem powszechnych narzekań wśród psychologów (...) jest to, że psychologia jest na dobrej drodze do rozpadu lub dezintegracji na mnóstwo niezależnych nurtów, które wkrótce nie będą potrafiły, albo już nie potrafią, komunikować się z sobą”¹⁴;
- kolejne opinie różnych autorów, na temat psychologii przytoczył Andrzej Pankalla¹⁵:
 - bardziej sztuka niż nauka (J. Hillman),
 - prenauka, wiedza w okresie przed paradygmatycznym, psychologowie ciągle rozprawiają o podstawach swej dyscypliny, to nie może być zatem dziedzina w dojrzałej fazie rozwoju – nauka normalna (T. Kuhn),
 - psychologia nie jest jeszcze w ogóle nauką (D. Robinson),
 - brak jasnego przedmiotu badań (H.J. Eysenck),
 - świecka religia, choroba „ja-izmu”, nieetyczność badań, „im więcej psychologów, tym więcej problemów psychologicznych w społeczeństwie”, „hamburgeryzacja” psychologii (W.K. Kilpatrick),
 - psychologów łączy niewiele więcej niż lojalność wobec własnej profesji (G.W. Allport),
 - eksperymentalne metody i pojęciowy zamęt (L. Wittgenstein),
 - konstruowanie *ad hoc* jakichś małych, własnych, nie wiadomo skąd wziętych i najczęściej nietrafnych ontologii (K. Krzyżewski, Kazberuk).

Znawcy problematyki psychologicznej, największe autorytety w tej dziedzinie, jednoznacznie stwierdzili brak jakiegokolwiek naukowości psychologii. Wzbudza to uzasadnione obawy, czy psychologia jest w stanie pomóc ludziom rozwiązywać problemy, które stwarza globalizujący się świat, ponieważ jako nauka empiryczna może badać wyłącznie b o d ź c e, czyli oddziaływania docierające do człowieka z otoczenia, w którym się znajduje oraz r e - a k c j e, którymi mogą być zachowania człowieka, jego wypowiedzi, przekazywane odbiorcom komunikaty itp.

Psychologia nie może badać tego, czego nie można zaobserwować, czyli procesów psychicznych, gdyż jako procesy wewnętrzne są poza zasięgiem obserwacji. W człowieku zachodzi przetwarzanie bodźców w reakcje. Jest to wewnętrzny proces sterowniczy, który przebiega zgodnie z wewnętrznymi mechanizmami zachodzącymi w człowieku i odpowiednio do jego struktury. Każdy człowiek ma indywidualną strukturę i adekwatnie do niej, zgodnie ze

¹⁴ Cytuję za D.P. Schultz, S.E. Schultz, *Historia współczesnej psychologii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2008, s. 22.

swą wewnętrzną transformacją, przekształca oddziaływanie wejściowe, czyli b o d ź c e w oddziaływanie wyjściowe, czyli w r e a k c j e. Znajomość docierających do człowieka bodźców i jego reakcji na te bodźce, wobec nieznaności transformacji zachodzącej w człowieku, nie pozwala określić przebiegu procesów psychicznych. Psychologia nie zna transformacji, gdyż jako wewnętrzny proces sterowniczy nie jest dostępna dla obserwacji. Psychologowie nie mogą więc powiedzieć, jaki jest przebieg procesów psychicznych w człowieku. Wypowiadane przez nich poglądy na ten temat powstają wyłącznie w wyniku ich osobistych przekonań czy domniemań, które nie wynikają z udowodnionych naukowo zależności.

Proces transformacji w człowieku, będący procesem sterowniczym, przebiega zgodnie z regułami, określonymi w teorii systemu autonomicznego (w teorii tej określono wszelkiego rodzaju oddziaływania wewnętrzne zachodzące między elementami tego systemu) i zależy on od wszystkich cech osobowości człowieka, tak jak w systemie autonomicznym zależy od wszystkich właściwości sterowniczych tego systemu, zarówno stałych, jak i zmiennych.

Cybernetyka jako nauka o sterowaniu, ze ścisłością obowiązującą w naukach ścisłych, uzasadnia słuszność negatywnych opinii psychologów na temat naukowości psychologii. Jednocześnie wiedza cybernetyczna daje wgląd w mechanizmy ludzkiej psychiki, gdyż zachodzące w niej procesy są procesami sterowniczymi polegającymi na ścisłym powiązaniu procesów informacyjnych i energetycznych.

Wymagania stawiane pracownikom zapewniającym bezpieczeństwo informacji

Pracownicy powinni przestrzegać opracowanej dla danej firmy „Instrukcji dotyczącej sposobu i trybu przetwarzania informacji niejawnych o klauzuli zastrzeżone”.

Nawet jeśli firma posiada odpowiednio zabezpieczoną kancelarię tajną (ściany, drzwi, okna, szafy, systemy alarmowe), to korzystają z niej ludzie, których błąd w chwili korzystania z niej, może spowodować ujawnienie informacji poufnych.

Pracownik ze względu na prawidłowe funkcjonowanie w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa informacji, ściśle przestrzeganie „Instrukcji dotyczącej sposobu i trybu przetwarzania informacji niejawnych o klauzuli zastrzeżone” oraz prawidłowe zabezpieczanie kancelarii tajnej, powinien między innymi:

- bardzo dobrze znać wspomnianą instrukcję, tak by w każdej chwili mógł natychmiast zareagować w razie pojawienia się zagrożenia dla bezpieczeństwa chronionych informacji;

¹⁵ A. Pankalla, *Neo i Psyche. Perspektywa psycho-kulturowa*, [w:] Z.W. Dudek, A. Pankalla, *Psychologia kultury. Doświadczenia graniczne i trans kulturowe*, Wydawnictwo Psychologii i Kultury, Warszawa 2008, s. 38-39.

gdyby nie pamiętał poleceń zawartych w instrukcji i był zmuszony odszukać je, to w poświęconym na to czasie mogłoby dojść do „wycieku” informacji;

- ściśle stosować instrukcję, aby ściśle ją stosować należy ją bardzo dobrze znać i wykazać skrupulatność i dokładność dotyczącą każdego jej szczegółu;
- być przewidującym i zapobiegliwym, by nie dopuścić, żeby wydarzyło się coś, co mogłoby zagrozić bezpieczeństwu chronionych informacji;
- jeśli wydarzy się coś nieoczekiwanego, co zaskoczy pracownika, z czym spotkał się po raz pierwszy, co nie zostało uwzględnione w instrukcji, co zagraża bezpieczeństwu informacji, powinien natychmiast znaleźć rozwiązanie chroniące informacje tajne przed ich dostaniem się w niepożądane miejsce;
- dobrze ważyć słowa, by zapewnić bezpieczeństwo wypowiedzi, to znaczy bezpieczeństwo komunikacji werbalnej, powinien uważać na każde wypowiedziane słowo, by przez nieuwagę „nie wygadać się” w kwestii na przykład: rodzaju chronionych informacji, czy sposobu zabezpieczenia miejsca, w którym są zdeponowane.

Prawidłowemu wykonywaniu powyższych czynności sprzyjają nie tylko nabyte umiejętności, nawyki, czynności wykonywane odruchowo/automatycznie ale przede wszystkim predyspozycje osobowościowe, które determinują w najbardziej trwały sposób zachowania i funkcjonowanie człowieka.

Ponieważ wiedza psychologiczna na temat predyspozycji, podobnie jak na inne tematy, nie jest kompletna i jednoznaczna, gdyż różni autorzy prezentują odmienne koncepcje tego zagadnienia, proponuję opracowaną przeze mnie koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości człowieka, ponieważ cechy te, jako niezależne od oddziaływań otoczenia, można uznać za predyspozycje wrodzone. W zakresie tych cech nie ma możliwości by człowiek dostosował się do wymagań stawianych osobie odpowiadającej za bezpieczeństwo informacji.

Predyspozycje człowieka pożądane ze względu na podejmowanie określonych działań w kontekście koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości

Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości¹⁶, której teoretyczną podstawę stanowi teoria systemu autonomicznego¹⁷, opiera się na udowodnionym założeniu, że traktowanie czło-

¹⁶ Koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości przedstawiłam między innymi w następujących publikacjach: J. Wilsz, *Psychologizowana wersja koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości i jej wykorzystanie przy wyborze zawodu*, [w:] „Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia” nr. III, (red. T. Lewowickiego, J. Wilsz, I. Ziaziunia i N. Nyczkało), Częstochowa-Kijów 2001; J. Wilsz, *Структура, зміст і функції сталих індивідуальних якостей учня у процесі допрофесійного навчання і виховання*, Kijów 1997; J. Wilsz, *Teoria pracy, Implikacje dla pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2009; G. Bał, J. Wilsz, *Kon-*

wieka jako jeden z przypadków szczególnych ogólnego modelu systemu autonomicznego, pozwala rozpatrywać osobowość jako zespół właściwości indywidualnych stałych, które są niezależne od oddziaływań otoczenia i właściwości zmiennych, które są zależne od tych oddziaływań. Stałe indywidualne cechy osobowości człowieka odpowiadają, stałym właściwościom sterowniczym systemu autonomicznego, a cechy zmienne odpowiadają zmiennym właściwościom sterowniczym tego systemu.

W koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości można wyróżnić dwie grupy cech: I GRUPA, tzn. stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych: przetwarzalność, odtwarzalność i talent.

II GRUPA, tzn. stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych: emisyjność, tolerancja i podatność.

Pod wpływem oddziaływań otoczenia mogą zmieniać się tylko zmienne cechy osobowości. Stałe cechy osobowości pod wpływem tych oddziaływań nie zmieniają się. W związku ze starzeniem się ludzkiego organizmu zmianom ulegają stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych, tempo ich zmian u różnych osób jest inne. Ponieważ ich kierunek u wszystkich ludzi jest taki sam, można przewidzieć, jakie wartości stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych będzie miał człowiek w przyszłości, oczywiście, jeśli znane są wartości tych jego cech dziś. Wiedza ta pozwala na trafne prognozy przyszłych zachowań człowieka.

Ze względu na utrzymywanie najkorzystniejszego stanu równowagi funkcjonalnej najbardziej odpowiednią dla człowieka jest sytuacja dostarczająca mu bodźców zgodnych z wartościami jego stałymi indywidualnymi cechami osobowości. Przy czym, najkorzystniejszą jest dla niego sytuacja całkowicie zgodna z tymi wszystkimi cechami. Do takiej zgodności może dojść wówczas, gdy człowiek dostosuje się do sytuacji, albo gdy sytuacja zostanie do niego dostosowana. Obydwie te ewentualności mogą występować wyłącznie w odniesieniu do cech zmiennych. W odniesieniu do cech indywidualnych stałych, pozostaje jedynie możliwość dostosowania sytuacji do człowieka. Znajomość stałych indywidualnych cech osobowości pozwala więc określić rodzaje sytuacji (zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym), które są dla człowieka najodpowiedniejsze i wskazać na sytuacje potencjalnie konfliktowe.

cepcja stałych indywidualnych cech osobowości w kontekście racjonalistyczno-humanistycznej metodologii nauk o człowieku, „Czasopismo Psychologiczne”, 21, 2, 2015.

¹⁷ M. Mazur, *Cybernetyczna teoria układów samodzielnych*, PWN, Warszawa 1966.

Duże wartości stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych wpływają na zwiększenie skuteczności przetwarzania informacji i tworzenia nowych, na szybkość i jakość podejmowanych decyzji oraz na efektywną ich realizację.

Rodzaj emisyjności człowieka przejawia się w jego zachowaniach, od niej zależą jego dążenia, stosunek do otoczenia, do przestrzegania zasad, do pracy, do zabawy itd. oraz styl funkcjonowania człowieka:

- *i n n o w a c y j n y* – u ludzi o dużej emisyjności dodatniej;
- *i n n o w a c y j n o - a d a p t a c y j n y* – u osób o średniej dodatniej emisyjności;
- *a d a p t a c y j n y* – u osób o emisyjności zerowej;
- *a d a p t a c y j n o - e k s p a n s y w n y* – u ludzi o średniej emisyjności ujemnej;
- *e k s p a n s y w n y* – u osób o dużej emisyjności ujemnej.

Można jeszcze dodać, że osoby o dużych wartościach stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych preferują *p o z n a w c z y s t y l f u n k - c j o n o w a n i a*, który będzie zależał od ich emisyjności:

- osoby o emisyjności dodatniej mają skłonność do ujmowania problemów *a b s t r a k - c y j n i e*;
- osoby o emisyjności zerowej – ujmują problemy *k o n k r e t n i e* (działania podejmują zgodnie z planem, są one przemyślane i systematyczne)
- osoby o emisyjności ujemnej – ujmują problemy *g l o b a l n i e*.

Stałe indywidualne cechy osobowości można uznać za psychiczną bazę człowieka, na której pod wpływem oddziaływań otoczenia, procesu nauczania i uczenia się, przeżywanych doświadczeń i pracy nad sobą – kształtują się i rozwijają pozostałe cechy, czyli zmienne cechy osobowości.

Kryteria kwalifikujące osobę, jako dającą rękojmię zachowania tajemnicy w kontekście koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości

Analiza zadań realizowanych przez osobę dającą rękojmię zachowania tajemnicy, która gwarantuje właściwą ochronę informacji niejawnych, pozwala określić wartości pożądanych u niej stałych indywidualnych cech osobowości. Powinna to być:

- bardzo duża przetwarzalność;
- bardzo duża odtwarzalność;
- emisyjność mieszcząca się w przedziale od zerowej do średniej ujemnej;
- bardzo mała podatność.

Aby sprostać nieoczekiwanemu wydarzeniu, pracownik powinien posiadać bardzo dużą przetwarzalność, gdyż taka jej wartość przyczyni się do tego, że będzie z dużą łatwością przetwarzał różnego rodzaju informacje, skutecznie i szybko przeprowadzał analizę i ocenę awaryjnej sytuacji, szybko będzie podejmował właściwe decyzje w nowych, nieprzewidzianych i skomplikowanych sytuacjach, nie mając pełnej informacji, będzie w stanie skutecznie wpływać na ludzi i we właściwy sposób koordynować ich działania. Dzięki dużej przetwarzalności pracownik jest w stanie skutecznie poradzić sobie w zaskakującej go sytuacji, która nie została opisana w instrukcji.

Bardzo duża odtwarzalność, przejawiająca się w łatwości szybkiego i trwałego zapamiętywania nawet bardzo szczegółowych informacji, pozwoli pracownikowi na wierne i szybkie odtwarzanie ich bez konieczności zaglądania do instrukcji, zagwarantuje pamiętanie skomplikowanych wielostronicowych instrukcji w celu ich ścisłego wykonywania.

Emisyjność zerowa pracownika przyczyni się do ścisłego stosowania przez niego instrukcji, do tego, że będzie ściśle przestrzegał wszelkie zasady i normy, że będzie obowiązkowy, systematyczny, zdyscyplinowany, rzetelny, że będzie postępował zgodnie z harmonogramem i prawidłowo realizował powierzonych mu zadań. Ludzie, którzy wejdą w fazę średniej ujemnej emisyjności, dodatkowo będą bardziej zapobiegliwi, operatywni, będą w stanie trafnie przewidywać skutki podjętych przez siebie decyzji, dzięki czemu będą mogli uniknąć skutków negatywnych. Będą dostrzegali nawet najmniejsze symptomy niebezpieczeństwa i właściwie na nie reagowali. Jeśli pojawi się niekorzystny skutek podjętych przez nich decyzji, wnikliwie go przeanalizują, by w przyszłości nie dopuścić do pojawienia się podobnego problemu.

Gdyby pracownik, który powinien gwarantować właściwą ochronę informacji niejawnych, dający rękojmię zachowania tajemnicy, miał dość dużą emisyjność dodatnią, zawiódłby. Stałoby się tak, ponieważ ludzie o tej emisyjności są niecierpliwi, impulsywni, zmienni, lekkomyślni, nieodpowiedzialni, na wszystko reagują natychmiast, a reakcje ich są bardzo częste i silne, nie uwzględniające negatywnych skutków podejmowanych decyzji, nie potrafią dostosować się do narzuconych im wymagań i rygorów organizacyjnych itp.

Również pracownik o dużej emisyjności ujemnej nie byłby właściwą osobą do zapewniania bezpieczeństwa informacjom, ponieważ ludzie o tej emisyjności nastawieni są wyłącznie na korzyści własne, gotowi są nagiąć każdą zasadę dla osiągnięcia jak największych korzyści. Cechuje ich brak skrupułów, zaborczość i zachłanność. Informacje traktują jako towar, który należy dobrze sprzedać.

Bardzo mała podatność pracownika wymagana jest ze względu na to, że nie będzie on ulegał naciskom, szantażowi, ani wywieranemu na nim przymusowi.

Bezpieczeństwo komunikacji werbalnej mogą zapewnić ludzie, którzy nie mają emisyjności dodatniej, szczególnie dużej dodatniej, ponieważ ludzie o dużej emisyjności dodatniej mają niepoohamowaną skłonność przekazywania do otoczenia wszelkiego rodzaju informacji, zarówno własnych, jak i tych, które są im znane. Ludziom tym niezmiernie trudno jest powstrzymać się od przekazywania informacji do otoczenia, nie będą więc w stanie zachować ścisłej tajemnicy dostępnych im informacji.

Zakończenie

Przeprowadzone przeze mnie i pod moim kierunkiem badania¹⁸ dotyczące różnych aspektów funkcjonowania człowieka – głównie w pracy zawodowej, realizowane przy użyciu opracowanych przeze mnie narzędzi badawczych, potwierdziły w ponad 80% hipotezy badawcze, a w wielu przypadkach w 100%. Dlatego uważam, że wykorzystanie koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości człowieka w postępowaniu sprawdzającym osoby, które zapewniają bezpieczeństwo informacji w firmie, powinno przyczynić się do wyboru osób odpowiednich pod względem posiadanych predyspozycji potrzebnych przy pełnieniu tej odpowiedzialnej funkcji.

Literatura

Bał G., Wilsz J., *Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości w kontekście racjonalistyczno-humanistycznej metodologii nauk o człowieku*, „Czasopismo Psychologiczne”, 21, 2, 2015.

Buzan T., Dottino T., Israel R., *Zwykli ludzie – liderzy*, Wydawnictwo MUZA S.A., Warszawa 2008.

Drucker P.F., *Zarządzanie w czasach burzliwych*, Akademia Ekonomiczna, Kraków 1995.

Hadnagy Ch., *Socjotechnika. Sztuka zdobywania władzy nad umysłami*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2012.

Kozielecki J., *Człowiek wielowymiarowy*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1996.

¹⁸ Na temat przeprowadzonych badań szerzej pisałam w: J. Wilsz, *Paradygmat systemowy – badania i metody systemowe*, [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, nr XIV, red. T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun i N. Nyczkało, Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa – Kijów 2012.

Kozielecki J., *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1996.

Mazur M., *Cybernetyczna teoria układów samodzielnych*, PWN, Warszawa 1966.

Pankalla A., *Neo i Psyche. Perspektywa psycho-kulturowa*, [w:] Z.W. Dudek, A. Pankalla, *Psychologia kultury. Doświadczenia graniczne i trans kulturowe*, Wydawnictwo Psychologii i Kultury, Warszawa 2008.

Schultz D.P., Schultz S.E., *Historia współczesnej psychologii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2008.

Staś-Romanowska M., *O metodzie jakościowej w kontekście rozważań nad tożsamością psychologii*, [w:] *Metody jakościowe w psychologii współczesnej*, red. M. Staś-Romanowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2000.

Wilsz J., *Psychologizowana wersja koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości i jej wykorzystanie przy wyborze zawodu*, [w:] „Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia” nr. III, (red. T. Lewowickiego, J. Wilsz, I. Ziaziunia i N. Nyczkało), Częstochowa-Kijów 2001.

Wilsz J., *Rola właściwości sterowniczych przy rozwiązywaniu problemów kadrowych*, „Humanizacja Pracy” 1987, nr 3.

Wilsz J., *Teoria pracy, Implikacje dla pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2009.

Wilsz J., *Структура, зміст і функції сталих індивідуальних якостей учня у процесі допрофесійного навчання і виховання*, Kijów 1997.