

الثقافة التنظيمية ودورها في تفعيل الوظيفة الأمنية بالمؤسسة الاقتصادية

- دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر -

Organizational Culture and Its Role in Strengthening the Security Function within an Economic Institution – A Case Study of Algérie Télécom

شويطر عبد القادر¹، مقراني الهاشمي²

¹ جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله (الجزائر)، a.chwiter@gmail.com

² جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله (الجزائر)، hachemimokrani@gmail.com

تاريخ النشر: 2025/11/25

تاريخ القبول: 2025/11/11

تاريخ الاستلام: 2025/09/13

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى مساهمة الثقافة التنظيمية في تفعيل الوظيفة الأمنية بمؤسسة اتصالات الجزائر ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على عينة من موظفي المؤسسة محل الدراسة المتمثلة في 120 موظف ومنه تحليل نتائج الاستبيان باستخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية *spssv26*. توصلت الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة احصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية والوظيفة الأمنية بمؤسسة اتصالات الجزائر، كما أوصت الدراسة بأن فعالية الوظيفة الأمنية بالمؤسسة لا تأتي الا بالفهم العميق للثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة، كما ينبغي الاهتمام بالنشاط الأمني داخل المؤسسة، باعتباره يحمي الأصول المادية والبشرية ويطيل في حياة المؤسسة..

الكلمات مفتاحية: الثقافة التنظيمية، الوظيفة الأمنية، مؤسسة اتصالات الجزائر.

تصنيف JEL : Z10,M12,M14

Abstract:

This study aimed to determine the extent to which organizational culture contributes to the effectiveness of the security function at Algeria Telecom. To achieve the study's objectives, a descriptive analytical approach was adopted. A questionnaire was designed and distributed to a sample of 120 employees from the institution under study. The questionnaire results were then analyzed using the Statistical Program for the Social Sciences (SPSS) v26. The study concluded that there is a statistically significant effect between the dimensions of organizational culture and the security function at Algeria Telecom. The study also recommended that the effectiveness of the security function within the institution can only be achieved through a deep understanding of the prevailing organizational culture within the institution. Security activities within the institution should also be given greater attention, as they protect physical and human assets and prolong the life of the institution. Keywords: Organizational culture, security function, Algeria Telecom.

Keywords: Organizational culture, security function, Algeria Telecom.

JEL Classification: Z10,M12,M14

1. مقدمة:

ان الثقافة التنظيمية باعتبارها الهيكل المعبر عن السلوكات المشتركة داخل المؤسسة انطلاقا من الهوية المشتركة وأساليب التعامل، لها دور كبير على أي بيئة عمل مهما كان تواجدها حسب الظروف المادية والتنظيمية والنفسية المحيطة بالعمل و المؤثرة على راحة العمال و انتاجياتهم.

فالثقافة التنظيمية تمثل الركيزة القيمة التي تحدد مدى انضباط العمال للإجراءات الأمنية، بينما الأنشطة الأمنية داخل المؤسسة تساهم في تجسيد تلك القيم عملياتيا مع الحفاظ على ديمومتها واستمراريتها.

1.1 إشكالية البحث: من خلال ماسبق نطرح السؤال الرئيسي التالي:

كيف تؤثر أبعاد الثقافة التنظيمية على الوظيفة الأمنية بمؤسسة اتصالات الجزائر؟

2.1 أسئلة البحث: يتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبعد التنظيمي على الوظيفة الأمنية عند مستوى معنوية α أقل أو يساوي 0,05 بمؤسسة

اتصالات الجزائر؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبعد الاداري على الوظيفة الأمنية عند مستوى معنوية α أقل أو يساوي 0.05 بمؤسسة

اتصالات الجزائر؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبعد الانساني على الوظيفة الأمنية عند مستوى معنوية α أقل أو يساوي 0.05 بمؤسسة اتصالات الجزائر؟

3.1 فرضيات الدراسة: للإجابة على السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية نطرح الفرضيات التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبعد التنظيمي على الوظيفة الأمنية عند مستوى معنوية α أقل أو يساوي 0,05 بمؤسسة اتصالات الجزائر.

- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبعد الاداري على الوظيفة الأمنية عند مستوى معنوية α أقل أو يساوي 0.05 بمؤسسة اتصالات الجزائر.

- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبعد الانساني على الوظيفة الأمنية عند مستوى معنوية α أقل أو يساوي 0.05 بمؤسسة اتصالات الجزائر.

4.1 أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

- للثقافة التنظيمية دور فعال داخل المؤسسة ولها تأثير مباشر على جميع الأنشطة الادارية سيما النشاط الأمني منها.
- لبنية النشاط الأمني داخل المؤسسة تأثير واضح في تشكيل الثقافة التنظيمية والعكس صحيح.

5.1 أهداف الدراسة:

- ابراز مفهوم الثقافة التنظيمية مع تحديد أبعادها.
- اعطاء مكانة ودور الثقافة التنظيمية في تعزيز وتنمية الأنشطة الأمنية بالمؤسسة.

- عرض توصيات عملياتية لتعزيز الأمن عبر الثقافة التنظيمية.

6.1 منهج الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي في الاطار النظري، من خلال الاعتماد على المراجع والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، أما الجانب التطبيقي فقد اعتمدنا فيه على أسلوب التحليل الاحصائي spssv26 ، من خلال الاعتماد على الاستبيان وتحليل البيانات واستخلاص النتائج للإجابة على الأسئلة والفرضيات و تحقيق أهداف الدراسة.

7.1 الدراسات السابقة:

1- عبد الرؤوف بن قيدة - بمينة مقدم ، دور الثقافة التنظيمية في بناء ثقافة أمن المعلومات - دراسة حالة مؤسسة اوريدو الجزائر -، مجلة المقدمة لدراسات العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد 09 ، العدد 01، الجزائر، 2024، هدفت هذه الدراسة الى بناء نموذج يتوافق مع السياق الوطني لدور الثقافة التنظيمية في بناء ثقافة أمن المعلومات، بالإضافة الى استكشاف واقع المؤسسة الجزائرية في تسييرها لأمن المعلومات، توصلت الدراسة الى أن الثقافة التنظيمية عنصر رئيسي في انشاء ثقافة أمن المعلومات وذلك لأنها جزء لا يتجزأ من الثقافة التنظيمية للمؤسسة بل هي ثقافة فرعية لها، كما أوصت الدراسة بضرورة تطبيق الدراسة على عدد من المؤسسات و القطاعات المختلفة ، باستعمال أساليب كمية تزيد من مصداقية ودقة الدراسة.

2- ربيعة كيرد، عائشة صفرائي ، أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بالمؤسسة اتصالات الجزائر - الاغواط -، مجلة الباحث، المجلد 21 ، العدد 01، الجزائر، 2021، هدفت الدراسة لاثبات الأمن الوظيفي بأبعاده (الأمن النفسي، الاستقرار الوظيفي، الحوافز والتعويضات ، علاقات العمل)، على الالتزام التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر، أظهرت النتائج وجود أثر معنوي للأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي، إضافة الى وجود فروق معنوية في اتجاهات افراد العينة حول الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي، أوصت الدراسة بضرورة تطوير الأساليب التي من شأنها الرفع من مستوى الأمن الوظيفي وتعزيز مستوى الالتزام التنظيمي.

2.الاطار النظري للثقافة التنظيمية:

تعد الثقافة التنظيمية عنصرا أساسيا في المنظمات المعاصرة تفرض على القادة ومديريها أن يفهموا أبعادها وعناصرها الفرعية لكونها الوسط البيئي الذي تعيش فيه المنظمات، فالثقافة التنظيمية نتاج ما أكسبه العاملون من أنماط سلوكية وطرق التفكير وقيم وعادات واتجاهات ومهارات تقنية قبل انضمامهم للمنظمة التي يعملون فيها.

1.2 مفهوم الثقافة التنظيمية:

تعددت التعاريف المتعلقة بالثقافة التنظيمية بتعدد آراء المفكرين في هذا المجال والمتمثلة فيمايلي:

عرفت الثقافة التنظيمية على أنها: " مزيج من مجموعة مكتسبة سواء مباشرة أو غير مباشرة نتيجة التفاعل والاحتكاك لدى الأفراد أي أن الثقافة هي أي شئ يتعلمه الانان ويشارك فيه أعضاء المجتمع بشكل عام"¹.
كما تعرف على أنها: " مجموعة من المعارف والقيم والشعائر التي تمكن من يعمل في المنظمة من أن يكون عضوا فيها"².

في حين يعرفها البعض على أنها: " مجموعة المعتقدات والتوقعات والقيم المشتركة التي تكون بمجملها معايير السلوك المقبول وغير المقبول داخل المؤسسة"³.

من خلال التعاريف السالفة الذكر يمكن القول أن الثقافة التنظيمية هي مجموعة القيم والمعتقدات التي تنظم السلوك داخل المؤسسة، وتعتبر ميزة تميزها عن المؤسسات الأخرى في مجالها القانوني، التنظيمي، التاريخي ويلتزم بها العامل.

2.2 أهمية الثقافة التنظيمية:

للثقافة التنظيمية أهمية كبيرة يمكن حصرها فيما يلي:

- تعتبر الثقافة التنظيمية من الملامح المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات وهي كذلك مصدر فخر واعتزاز العاملين بها⁴.
- تساعد في انضباط الموظفين وذلك بما تفرضه من قواعد يلتزم بها الموظفون⁵.
- تعزيز التكامل الداخلي بين أفراد المنظمة من خلال الاتصال والعمل معا بفعالية⁶.
- تعتبر الثقافة التنظيمية سببا لنجاح عمليات التحول والتطوير فعندما تنسجم المصالح الشخصية للأفراد مع ثقافة وأهداف المنظمة فان عمليات التجديد ستكون منفعة للأفراد⁷.

3.2 خصائص الثقافة التنظيمية:

- من خلال ما تم عرضه سابقا لا توجد منظمة ثقافتها مشابهة لثقافة منظمة أخرى حتى لو كانت تعمل في نفس القطاع، وعليه يمكن ذكر بعض الخصائص التي تتميز بها أي منظمة فيما يلي:
- تكتسب من خلال الاحتكاك بين الأفراد في بيئة معينة، وعندما يكتسبها الفرد في المنظمة تصبح جزءا من سلوكه ومن خلالها نستطيع أن نتنبأ بسلوك الأفراد معتمدين على ثقافتهم⁸.
 - الثقافة متغيرة بتأثير التغيرات البيئية والتكنولوجية ولكن عملية تغييرها تواجه صعوبة في كثير من الأحيان لأن الفرد تعود على سلوك معين وعلى قوانين وأنظمة معينة⁹.
 - الانتباه نحو النتائج: درجة تركيز الإدارة على النتائج أو المخرجات وليس التقنيات والعمليات¹⁰.

4.2 أبعاد الثقافة التنظيمية:

تعددت أبعاد الثقافة التنظيمية وذلك راجع الى الاختلاف في منظور الدراسة، وعليه سنحاول التطرق الى أبرز هذه الأبعاد وهي كالتالي:

- **البعد التنظيمي:** ويتمثل في سلوك واتجاهات واءاء العاملين في المنظمات وتأثير التنظيمات الرسمية وغير الرسمية على ادراك ومشاعر وأداء العاملين، وتأثير البيئة على المنظمة وقواها البشرية وأهدافها، وتأثير العاملين على التنظيم وكفاءته¹¹.
- **البعد الإداري:** هو كل سلوك يتصل بالادارة والنشاط و التوقع والفكر الإداري بشكل مختصر هو نشاط الانسان وتصرفه في موقع العمل¹².

- **البعد الانساني:** ويشمل هذا البعد العناصر السبعة التالية:¹³

- قيمة وعناصر الراتب الشهري ومدى تعرضه للخصم.
- عدالة الطريقة التي يتم بها تقييم أداء العاملين.
- حجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية للفرد.
- الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي.
- عدد ساعات العمل ومواعيده.
- العدالة والمساواة في معاملة العاملين.
- المشاركة والعلاقات وتحقيق الانجاز.

3. ماهية الوظيفة الأمنية بالمؤسسة:

تعمل المؤسسات باختلاف أنواعها على تطوير الوظيفة الأمنية الخاصة بها بهدف حماية نفسها من التهديدات التي يمكن أن تتعرض لها.

1.2 مفهوم الوظيفة الأمنية بالمؤسسة:

تعبّر عن المبادئ التي تساهم في الحفاظ على الانضباط بالمؤسسة وانتظامها، المبنية على مبدأ النظام المتماشي والترتيبات الموضوعية بهدف وضع كل شيء في مكانه المناسب.

2.3 أهمية الوظيفة الأمنية بالمؤسسة:

تكتسي الوظيفة الأمنية أهمية كبيرة لدى مؤسسات الأعمال الحديثة وذلك من خلال:¹⁴

- الأمن الوظيفي يشعر الموظف بالاستقرار.

- فيه اشباع حاجات الموظف المادية والأمنية ، عن طريق راتبه الذي يسد احتياجاته.

- يساهم الأمن الوظيفي في تحقيق الرضا الوظيفي للموظف.

- يساهم في زيادة الانتاجية.

- يحقق الاستقرار النفسي.

3.3 انواع الوظيفة الأمنية:

تعددت أنواع وأشكال الوظيفة الأمنية في مؤسسات الأعمال فنجد:

- أمن المعلومات: يعد أحد العناصر الرئيسية لإدارة الأمن داخل المؤسسة ، ويتمثل هدفه في حماية البيانات من الوصول غير المصرح به، أو السرقة أو التدمير أو التغيير.¹⁵

- الأمن الصناعي: وهو عبارة عن توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي الى أسباب الخطر، الذي يتعرض له الأفراد العاملون في المنظمات.¹⁶

- الأمن الوظيفي: هو شعور الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى استقراره في العمل، وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل.¹⁷

3.4 دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الوظيفة الأمنية بالمؤسسة:

تلعب الثقافة التنظيمية دور أساسي في تحقيق الأمن داخل المؤسسة وذلك من خلال مجموعة من النقاط أبرزها:

- بناء ثقافة أمن المعلومات : فهي مجموع الصفات البشرية مثل السلوكيات والمواقف التي تساهم في حماية جميع أنواع المعلومات في منظمة معينة أو هي أداء الموظف لوظيفة يومية مع مراعات جانب أمن المعلومات في ذلك.¹⁹

- الثقافة الصحية والسلامة المهنية: يتكون هذا العنصر من مجموعة من العناصر الأساسية وهي كالاتي: السلامة المهنية التي يقصد بها حماية جميع عناصر الانتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي المقدمة هذه العناصر العنصر البشري. وبقصد بالصحة المهنية حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الاصابة بها في مكان العمل.²⁰

- ارساء الالتزام التنظيمي: المناصرة والتأييد للجماعة من قبل الفرد العامل في المؤسسة و المودة أو الصداقة المؤثرة في تحقيق أهداف وقيم المؤسسة، وهو ناتج عن تفاعل ثلاث عناصر: التطابق، الاخلاص و الاستغراق.²¹

4 الدراسة الميدانية:

1.4 الإطار المنهجي للدراسة

سيتم تناول الإطار المنهجي للدراسة باعتماد منهجية ملائمة تتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها، مع تحديد مجتمع وعينة الدراسة وأدوات وطرق جمع البيانات .

1.1. تحديد مجتمع وعينة الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة التطبيقية من جميع الأعوان في مؤسسة اتصالات الجزائر، حيث يختلف عددهم باختلاف المناصب بين أ عنوان تحكم وأعوان تنفيذ. وتم اختيار عينة عشوائية مكوّنة من 120 عوناً قصد إجراء الدراسة الميدانية، حيث أن عدد الاستبيانات التي تم توزيعها بلغ 145 استبياناً، وهو العدد الذي يمثل مجموع الأفراد المستهدفين ميدانياً في الدراسة. وقد تم استرجاع 120 استبياناً صالحاً للتحليل أي ما يعادل نسبة 82.75% من مجموع الاستبيانات الموزعة.

1.2 أدوات الدراسة وطرق جمع البيانات

استمارة الاستبيان: تم الاعتماد في جمع البيانات الميدانية على أداة الاستبيان، حيث صُممت الاستمارة لتشمل ثلاثة أجزاء كمايلي:

الجدول 1: تقسيم محاور الاستبيان

محاور الدراسة	أبعاد المتغير	عبارات المتغير
المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية	البعد التنظيمي	6 عبارات
	البعد الإداري	5 عبارات
	البعد الانساني	5 عبارات
المجموع	//	16 عبارة
المتغير التابع: الوظيفة الأمنية	//	9 عبارات

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الاستبيان

2.4 صدق أداة الدراسة

للتحقق من صدق أداة القياس وضمان ملاءمتها لقياس المتغيرات محل الدراسة، تم الاعتماد على الصدق الظاهري من خلال عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين، الأساتذة. وقصد التأكد من وضوح العبارات ومدى انسجامها مع أبعاد الدراسة. كما تم حساب الاتساق الداخلي لكل عبارة مع البعد الذي تنتمي إليه، وهو ما سيتم توضيحه من خلال الجدول التالي:

الجدول 2: الاتساق الداخلي باستعمال معامل الارتباط بيرسون للمتغير الثقافة التنظيمية

البعد	العبارة	معامل الارتباط	الدلالة	البعد	العبارة	معامل الارتباط	الدلالة
البعد التنظيمي	1	**0.636	دال	البعد الإداري	7	**0.721	دال
	2	**0.589	دال		8	**0.739	دال
	3	**0.742	دال		9	**0.766	دال
	4	**0.721	دال		10	**0.696	دال

دال	**0.599	11		دال	**0.753	5	
				دال	**0.460	6	
				الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	البعد
				دال	**0.694	12	البعد الإنساني
				دال	**0.740	13	
				دال	**0.737	14	
				دال	**0.731	15	
				دال	**0.622	16	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي SPSS V.26

يبرز الجدول رقم (2) أن قيم معامل الارتباط بيرسون بين العبارات وكل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية تراوحت بين 0.460 و 0.766 واعتبرت جميعها دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، مما يعني أن جميع العبارات ترتبط ارتباطاً معنوياً بالبعد الذي تنتمي إليه. وبالتالي فإن هذه النتائج تشير إلى أن الأداة تتمتع بمستوى مقبول من الاتساق الداخلي والصدق الظاهري، حيث أن جميع العبارات تقيس بشكل فعال الأبعاد الثلاثة للثقافة التنظيمية.

الجدول 3: الاتساق الداخلي باستعمال معامل الارتباط بيرسون للمتغير الوظيفية الأمنية

الدلالة	معامل ارتباط	العبرة	الوظيفة الأمنية	الدلالة	معامل ارتباط	العبرة	الوظيفة الأمنية
دال	**0.666	06		دال	**0.688	01	
دال	**0.764	07		دال	**0.674	02	
دال	**0.698	08		دال	**0.665	03	
دال	**0.546	09		دال	**0.668	04	
				دال	**0.641	05	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي SPSS V.26

يعكس الجدول رقم (3) قوة العلاقة بين كل عبارة من عبارات الوظيفة الأمنية والمجموع الكلي لهذا المتغير، من خلال قيم معاملات الارتباط التي تتراوح بين 0.546 و 0.764 ضمن المستوى المقبول إحصائياً عند دلالة 0.05، حيث تشير هذه النتائج إلى أن كافة العبارات تساهم في تمثيل متغير الوظيفة الأمنية بدرجات متفاوتة من القوة وبالتالي فإن النتائج المتحصل عليها، يمكنها ان تؤكد أن أداة القياس الخاصة بالوظيفة الأمنية تتسم بقدر كافٍ من الانسجام الداخلي والموثوقية.

3.4 ثبات أداة الدراسة

لقياس مدى ثبات أداة الاستبيان تم اعتماد على معامل ألفا كرونباخ كأحد أهم المؤشرات الإحصائية المستخدمة في البحوث الاجتماعية لقياس مستوى الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبيان. والجدول الموالي يوضح ذلك

الجدول 4: ثبات الاستبيان بطريقة الفا كرومباخ

المحور	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية	//	16	0.748
المتغير التابع: الوظيفة الأمنية	//	09	0.840

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي SPSS V.26

يُبين الجدول رقم (4) أعلاه ان نتائج معامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ لمختلف محاور وأبعاد الاستبيان. وقد تمثل معامل الثبات للمتغير المستقل الثقافة التنظيمية ككل في قيمة 0.748، وهو ما يشير إلى مستوى جيد من الاتساق الداخلي، ويُعد مقبولاً. أما بالنسبة للمتغير التابع المتمثل في الوظيفة الأمنية، فقد حقق معامل الثبات قيمة 0.840، وهي قيمة مرتفعة تعكس مستوى عالياً من الاتساق الداخلي بين العبارات، مما يعزز من مصداقية القياس لهذا المتغير ويُطمئن الباحثين حول موثوقية الأداة في تمثيل مفهوم الوظيفة الأمنية في السياق التنظيمي المدروس. وبالتالي تتسم بدرجة مقبولة إلى جيدة من الثبات، وعليه يمكن الاعتماد على هذا الاستبيان في التطبيق الميداني للدراسة.

4.4 عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة:

انطلاقاً من أهمية التعرف على الخصائص الديمغرافية للمبحوثين في تفسير نتائج الدراسة، تم تخصيص هذا جزء من التحليل لعرض وتفسير البيانات المتعلقة بالجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، والأقدمية المهنية لعينة الدراسة والجدول الموالي يبين ذلك

الجدول 5: توزيع عينة الدراسة للعينة حسب البيانات الديمغرافية

النسبة %	التكرار		
86,7	104	ذكر	الجنس
13,3	16	أنثى	
30,0	36	أقل من 30 سنة	السن
34,2	41	من 30 سنة الى 40 سنة	
30,0	36	من 41 سنة الى 55 سنة	
5,8	7	أكثر من 55 سنة	
46,7	56	ثانوي	المستوى التعليمي
48,3	58	جامعي	
5,0	6	دراسات عليا	
39,2	47	عون تحكم	المركز الوظيفي
60,8	73	عون تنفيذ	
30,8	37	أقل من 5 سنوات	الأقدمية
52,5	63	من 5 الى 10 سنوات	
13,3	16	من 11 الى 16 سنة	
3,3	4	أكثر من 16 سنة	
100	120	//	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي SPSS V.26

يتضح من خلال الجدول رقم 5 أعلاه أن الذكور يُمثلون الأغلبية الساحقة من العينة، حيث بلغ عددهم 104 فرداً أي بنسبة 86.7%، مقابل 16 أنثى بنسبة 13.3% وعليه فان الوظيفة العون في مؤسسة اتصالات الجزائر يشغلها نسبة كبيرة من الذكور مقارنة مع الاناث وهذا ما يفسر ان الوظيفة المتعلقة بالأعوان تلائم جنس الذكور أكثر من الاناث. أما بالنسبة للفئة العمرية فقد أظهرت النتائج أن الفئة الأكثر تمثيلاً هي فئة 30 إلى 40 سنة بنسبة 34.2%، يليها كل من فئة أقل من 30 سنة و41 إلى 55 سنة بنسبة 30% لكل منهما، ثم فئة أكثر من 55 سنة التي شكلت أقل نسبة وهي 5.8%.

وتشير هذه التركيبة إلى أن أغلب موظفي المؤسسة هم من الفئات الشابة إلى المتوسطة عمراً، مما يعكس وجود كفاءات في مرحلة العطاء المهني، مع نسبة محدودة من كبار السن أو الموظفين ذوي الخبرة الطويلة.

أما فيما يخص المستوى التعليمي فجاءت النتائج متقاربة بين حاملي الشهادات الجامعية وعددهم 58 فرداً بنسبة 48.3%، وحاملي مستوى الثانوي بـ 56 فرداً بنسبة 46.7%، في حين أن الحاصلين على دراسات عليا لم يتجاوزوا 6 أفراد بنسبة 5.0% وهذا التوزيع يعكس أن الغالبية داخل المؤسسة تتراوح بين المستوى الثانوي والجامعي، مع محدودية الإطارات الحاصلة على شهادات عليا.

وما يليه المركز الوظيفي للعينة، ومن قراءة النتائج نرى أن فئة أعوان التنفيذ تشكل النسبة الأكبر من العينة بـ 73 فرداً أي ما يمثل 60.8%، في حين بلغ عدد أعوان التحكم 47 فرداً بنسبة 39.2% هذا التوزيع يعكس طبيعة الهيكل الوظيفي داخل المؤسسة، حيث يغلب عليها التكوين من أعوان التنفيذ، مما يتماشى مع طبيعة الأعمال التشغيلية التي تتطلب حضوراً ميدانياً أكبر.

وبالنسبة للأقدمية المهنية فقد أظهرت النتائج أن أغلب الأفراد لهم خبرة بين 5 إلى 10 سنوات بعدد 63 موظفاً بنسبة 52.5%، يليها فئة أقل من 5 سنوات بـ 37 موظفاً بنسبة 30.8%، ثم فئة 11 إلى 16 سنة بـ 16 موظفاً بنسبة 13.3%، وأخيراً فئة أكثر من 16 سنة بـ 4 موظفين بنسبة 3.3% وبالتالي هذه فان المؤسسة تضم في أغلبها موظفين ذوي خبرة مهنية متوسطة، وهو مؤشر على وجود استقرار نسبي في المناصب، مع ضعف تمثيل ذوي الأقدمية الطويلة الذين قد يمثلون خزاناً هاماً من الخبرة المؤسسية لاتصالات الجزائر

5.4 عرض وتحليل نتائج محاور الدراسة

في إطار عرض وتحليل نتائج محاور الدراسة، سيتم تقديم البيانات الأساسية التي تمثل استجابات أفراد العينة بخصوص المتغيرات المضمنة في أداة البحث المتمثلة في الاستبيان. ويتعلق الأمر هنا بتحليل إجابات العينة حول المحاور لدراسة.

1.5 تحليل إجابات أفراد العينة بخصوص أبعاد المتغير المستقل الثقافة التنظيمية

يتناول هذا القسم نتائج تحليل المتغير المستقل الثقافة التنظيمية، من خلال تحليل العبارات الموزعة على أبعاده الثلاثة.

1.1.5 استجابات المبحوثين بخصوص البعد الأول البعد التنظيمي

الجدول 6: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات البعد التنظيمي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة	اتجاه الموافقة
الهيكل التنظيمي في المؤسسة يسهل تطبيق التدابير الأمنية.	3,80	0,816	3	موافق
السياسات التنظيمية الداخلية تراعي متطلبات الأمن والسلامة.	3,70	0,922	5	موافق
يتم تحديث الإجراءات التنظيمية لمواكبة التغيرات الأمنية.	3,74	0,903	4	موافق
تعتمد قيم مؤسسية واضحة توجه السلوك الأمني اليومي للموظفين	3,83	0,823	2	موافق
يعد التغيير في الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً لضمان الامتثال للسياسات الأمنية الجديدة.	3,49	0,970	6	موافق
الأنظمة التكنولوجية مدمجة ضمن هيكل تنظيمي يدعم مستهدفات الأمن والسلامة.	4,08	0,773	1	موافق
المتوسط العام والانحراف العام للبعد	3,7750	0,56865	//	موافق

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي SPSS V.26

حسب نتائج الجدول رقم 6 أعلاه فان نتائج تحليل البعد التنظيمي للثقافة التنظيمية عن متوسط عام قدره 3.77 مع انحراف معياري بلغ 0.568، وهو ما يعكس توجهاً عاماً إيجابياً لدى المبحوثين بدرجة "موافق" حول أهمية الجوانب التنظيمية في دعم الأمن والسلامة داخل المؤسسة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات بين 3.49 كأدنى قيمة مصحوبة بانحراف معياري 0.970، و 4.08 كأعلى قيمة بانحراف معياري 0.773. وقد احتلت العبارة السادسة المرتبة الأولى، تلتها العبارة الرابعة في الترتيب، بينما جاءت العبارة الخامسة في المرتبة الأخيرة من حيث المتوسط، وهو ما يشير إلى تباين نسبي في درجة موافقة الأفراد بحسب محتوى العبارات. كما تعكس الانحرافات المعيارية المسجلة تبايناً مقبولاً بين إجابات الأفراد، مما يبرز درجة من التنوع في التصورات، لكنها تظل في إطار التجانس العام الذي يعكس وعياً تنظيمياً مشتركاً بين موظفي أعوان مؤسسة اتصالات الجزائر.

1.2.5 نتائج استجابات المبحوثين بخصوص البعد الثاني البعد الإداري

الجدول 7: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات البعد الإداري

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة	اتجاه الموافقة
تُظهر الإدارة العليا التزاماً واضحاً بالأمن المؤسسي.	3,72	0,945	3	موافق
تُخصص الموارد المالية والتقنية الكافية لتعزيز الأمن.	3,81	0,892	2	موافق
يُشرك الموظفون في تحسين السياسات المرتبطة بالأمن.	3,24	1,181	4	محايد
تُنظم دورات تدريبية دورية تعزز ثقافة الأمن المؤسسي.	3,11	1,235	5	محايد
الإدارة توفر آليات شاملة لقياس أداء الأمن المؤسسي بشكل دوري.	4,11	0,858	1	موافق
المتوسط العام والانحراف العام للبعد	3,5967	0,72366	//	موافق

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي SPSS V.26

أظهرت نتائج الجدول رقم 7 تحليل البعد الإداري للثقافة التنظيمية عن متوسط عام قدره 3.59 مع انحراف معياري بلغ 0.723، وهو ما يشير إلى أن آراء المبحوثين تميل بدرجة عامة إلى الموافقة على فعالية الإدارة في تعزيز ثقافة الأمن داخل المؤسسة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين 3.11 كأدنى متوسط بخصوص بعض الجوانب التكوينية، مصحوباً بانحراف معياري 1.235، وبين 4.11 كأعلى متوسط مرتبط بوجود آليات قياس أداء الأمن المؤسسي، مع انحراف معياري 0.858. وقد جاءت العبارة الخامسة في المرتبة الأولى، تليها العبارة الثانية، بينما احتلت العبارة الرابعة المرتبة الأخيرة، وهو ما يعكس تفاوتاً في تقييم الممارسات الإدارية. كما تبرز الانحرافات المعيارية المرتفعة نسبياً أن هناك تبايناً في مواقف المبحوثين، لا سيما فيما يتعلق بمشاركة الموظفين وتنظيم الدورات التدريبية، مما يشير إلى أن هذه الجوانب لا تزال بحاجة إلى مزيد من تفعيل والدعم من طرف الإدارة لضمان إشراك أوسع وبناء ثقافة أمن مؤسسي مستدام لمؤسسة اتصالات الجزائر

1.3.5 نتائج استجابات المبحوثين بخصوص البعد الثالث البعد الإنساني

الجدول 8: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات البعد الإنساني

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة	اتجاه الموافقة
يسود مناخ من الاحترام والثقة داخل المؤسسة يعزز الشعور بالأمان.	4,07	1,010	2	موافق
ثقافة العمل تحفز الموظفين على تحمل المسؤولية الأمنية.	3,70	0,826	4	موافق
يسهم الاحترام المتبادل بين الموظفين في ارتفاع الإبلاغ عن السلوكيات غير النظامية.	4,07	0,790	1	موافق
تنشأ روابط الثقة بين الفرق نتيجة مشاركة الخبرات الأمنية يومياً.	3,96	0,844	3	موافق
يشعر الموظف بالأمان للإبلاغ دون خوف من اللوم أو العقاب.	3,51	1,138	5	موافق
المتوسط العام والانحراف العام للبعد	3,8617	0,64394	//	موافق

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي SPSS V.26

جاءت نتائج التحليل في الجدول رقم 8 أعلاه ان البعد الإنساني للثقافة التنظيمية عن متوسط عام بلغ 3.86 مع انحراف معياري قدره 0.643، مما يعكس وجود مستوى مرتفع نسبياً من الموافقة بين المبحوثين على توفر المناخ الإنساني الداعم للثقافة الأمنية داخل المؤسسة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين 3.51 و 4.07، مع تسجيل العبارة الثالثة المرتبة الأولى بمتوسط 4.07 وانحراف معياري 0.790، متبوعة بالعبارة الأولى بنفس المتوسط لكن مع انحراف معياري أعلى 1.010، مما يدل على وجود شبه إجماع حول دور الاحترام المتبادل في تعزيز الإبلاغ عن السلوكيات غير النظامية وفي إشاعة مناخ الثقة داخل المؤسسة. أما أقل متوسط فقد سُجل في العبارة المتعلقة بشعور الموظفين بالأمان أثناء التبليغ دون خوف من اللوم أو العقاب، بمتوسط 3.51 وانحراف معياري 1.138، مما يشير إلى أن هذا الجانب لا يزال يواجه بعض التحفظات أو التردد لدى بعض الأفراد، وهو ما يستدعي تعزيز ثقافة الأمان النفسي داخل بيئة العمل داخل مؤسسة اتصالات الجزائر حيث تعكس هذه النتائج تقديراً إيجابياً لواقع العلاقات الإنسانية في المؤسسة، خاصة فيما يتعلق بالثقة، الاحترام، وتبادل الخبرات، وهي عناصر أساسية لضمان ثقافة تنظيمية داعمة للأمن المؤسسي، مع بقاء الحاجة إلى تحسين آليات تشجيع التبليغ الحر دون رهبة من العقاب.

2.5 تحليل إجابات أفراد العينة بخصوص المتغير التابع الوظيفة الأمنية

الجدول 9: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات للمتغير التابع الوظيفة الأمنية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة	اتجاه الموافقة
تتوفر إجراءات واضحة للتعامل مع المخاطر داخل المؤسسة.	3,54	1,044	5	موافق
أنظمة الحماية الإلكترونية والمادية فعالة ومحدثة.	3,49	1,016	6	موافق
الموظفون يتلقون تدريباً منتظماً في مجال السلامة والأمن.	3,32	1,115	9	محايد
توجد خطط واضحة للإخلاء والطوارئ يتم اختبارها بشكل دوري.	3,82	0,889	4	موافق
يتم التعامل بجدية مع جميع البلاغات الأمنية.	4,07	0,807	2	موافق
الثقافة الأمنية حاضرة ضمن أنشطة العمل اليومي.	4,07	0,764	1	موافق
تقدم التوعية المستمرة حول كيفية الوقاية من المخاطر.	3,49	1,069	7	موافق

موافق	8	1,243	3,48	تحقق برامج الأمن المؤسسي نتائج محسوسة، بما في ذلك تقليل الحوادث الأمنية.
موافق	3	1,016	3,96	تستخدم مؤشرات الأداء مثل الامتثال للسياسات والتحكم بالدخول لتقييم فعالية الوظيفة الأمنية.
موافق	//	0,66732	3,6927	المتوسط العام والانحراف العام للمتغير

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي SPSS V.26

أظهرت نتائج تحليل إجابات المبحوثين المبينة في الجدول رقم 9 أعلاه حول المتغير التابع الوظيفة الأمنية أن المتوسط العام بلغ 3.69 مع انحراف معياري يقدر بـ 0.667، وهو ما يشير إلى ميل آراء العينة إلى مستوى الموافقة بشكل عام حول فاعلية الوظيفة الأمنية في المؤسسة. وقد تم تسجيل أعلى متوسطين حسابيين بخصوص كل من "الثقافة الأمنية حاضرة ضمن أنشطة العمل اليومي" و"يتم التعامل بجدية مع جميع البلاغات الأمنية" بمتوسط بلغ 4.07، ما يعكس أهمية الحضور اليومي للثقافة الأمنية والتفاعل الجاد مع مختلف البلاغات داخل المؤسسة. وفي المقابل، جاءت العبارة المتعلقة بـ "تدريب الموظفين بانتظام في مجال السلامة والأمن" في أدنى ترتيب بمتوسط 3.32 وانحراف معياري 1.115، مما يدل على محدودية البرامج التدريبية المنتظمة رغم الوعي العام بأهمية الأمن المؤسسي داخل مؤسسة اتصالات الجزائر. أما بخصوص مؤشرات الأداء كآلية تقييم، فقد حازت متوسطاً مرتفعاً نسبياً قدره 3.96، ما يشير إلى أن المؤسسة تعتمد بالفعل أدوات لقياس فعالية إجراءاتها الأمنية. وأيضاً تعكس القيم المرتفعة نسبياً للانحرافات المعيارية في بعض العبارات تفاوتاً في آراء الأفراد، خاصة فيما يتعلق بالتدريب والتقنيات الحديثة، ما قد يعزى إلى اختلاف تجارب الموظفين أو تفاوت مستويات اطلاعهم على تفاصيل هذه الجوانب.

6.4 اختبار الفرضيات:

1.6.4 عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

سيتم في هذا الجزء عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة بناءً على ما تم التوصل إليه من خلال تطبيق أدوات البحث الميداني، بهدف قياس أثر الثقافة التنظيمية على الوظيفة الأمنية داخل مؤسسة اتصالات الجزائر. ولتحقيق ذلك، تم الاعتماد على تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات الفرعية، حيث يسمح هذا التحليل بقياس طبيعة وقوة العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية بأبعادها التنظيمية، الإداري، والإنساني) والمتغير التابع (الوظيفة الأمنية). كما تم استخدام معامل الارتباط (R) لتحديد اتجاه العلاقة بين المتغيرين، سواء كانت علاقة طردية أو عكسية، وذلك في ظل اعتماد مستوى الدلالة 0.05 كشرط لقبول أو رفض الفرضيات. أما معامل التحديد (R^2) فقد استخدم لقياس نسبة تأثير التغير في الثقافة التنظيمية على الوظيفة الأمنية، مما يسمح بتقدير القوة التفسيرية للنموذج في ضوء المتغيرات المدروسة.

الجدول 10: نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

مستوى الدلالة sig	قيمة المحسوبة f	قيمة t	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار	ثابت الانحدار	المتغير التابع	ابعاد المتغير المستقل
0.000	40.244	6.344	0.254	0.504	0.592	1.459	الوظيفة الأمنية	البعد التنظيمي
0.956	0.003	-0.056	0.000	0.05	-0.005	3.710		البعد الإداري
0.000	46.278	6.803	0.282	0.531	0.550	1.559		البعد الإنساني

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي SPSS V.26

1.1.6 اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التنظيمي على الوظيفة الأمنية عند مستوى معنوية α اقل او يساوي 0.05 بمؤسسة اتصالات الجزائر.

يوضح الجدول رقم 10 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى المتعلقة بوجود أثر للبعد التنظيمي على الوظيفة الأمنية أن قيمة معامل الانحدار α بلغت 0.592، وهي قيمة موجبة تعكس وجود علاقة طردية بين المتغيرين. كما أن معامل الارتباط R يقدر بـ 0.504، مما يشير إلى علاقة ارتباط متوسطة بين البعد التنظيمي والوظيفة الأمنية، في حين بلغت قيمة معامل التحديد R^2 يقدر بـ 0.254، وهو ما يعني أن البعد التنظيمي يفسر حوالي 25.4% من التغيرات الحاصلة في مستوى الوظيفة الأمنية. أما بخصوص قيمة t فقد سجلت 6.344، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، بدليل أن قيمة الدلالة المحسوبة $\text{sig}=0.000$ أقل من 0.05. كذلك، بلغت قيمة F المحسوبة 40.244، وهي قيمة معتبرة تعزز من دلالة النموذج. وحسب هذه النتائج، يمكن رفض الفرضية العدمية والقبول بوجود أثر معنوي وإحصائي للبعد التنظيمي على الوظيفة الأمنية داخل مؤسسة اتصالات الجزائر، ومنه نستخلص انه كلما تحسن الأداء التنظيمي للمؤسسة زادت فعالية الوظيفة الأمنية ونأخذ معادلة الانحدار الخطي بالشكل التالي:

$$Y = 0.592x + 1.549$$

1.2.6 اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإداري على الوظيفة الأمنية عند مستوى معنوية α اقل او يساوي 0.05 بمؤسسة اتصالات الجزائر.

يوضح الجدول رقم 13 نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط والذي يخص اختبار الفرضية الفرعية الثانية، فقد أظهرت النتائج أن معامل الانحدار α سجل قيمة سالبة تقدر بـ -0.005، مع معامل ارتباط $R=0.05$ ، وهو ما يعكس علاقة ضعيفة جداً تكاد تكون منعدمة بين البعد الإداري والوظيفة الأمنية. أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ 0.000، مما يعني أن البعد الإداري لا يفسر أي نسبة من التغيرات في الوظيفة الأمنية. كما أن قيمة t قدرت بـ -0.056، وقيمة F المحسوبة لم تتجاوز 0.003، في حين أن مستوى الدلالة $\text{sig}=0.956$ ، وهي قيمة أكبر بكثير من 0.05، ما يدل على عدم وجود دلالة إحصائية للعلاقة بين المتغيرين. وبالتالي يتم القبول بالفرضية العدمية ورفض الفرضية البديلة، ونستخلص من هذا أن البعد الإداري في إطار الثقافة التنظيمية لا يؤثر معنوياً على الوظيفة الأمنية في مؤسسة اتصالات الجزائر، وهو ما قد يعكس ضعف الممارسات الإدارية المرتبطة بالأمن أو غياب استراتيجيات إدارية واضحة في هذا المجال. ونأخذ معادلة الانحدار الخطي بالشكل التالي:

$$Y = 0.05x + 3.710$$

1.3.6 اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإنساني على الوظيفة الأمنية عند مستوى معنوية α اقل او يساوي 0.05 بمؤسسة اتصالات الجزائر.

يوضح الجدول رقم 13 نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لمعرفة تأثير البعد الإنساني كبعد مستقل على الوظيفة الأمنية فقد أظهرت النتائج أن معامل الانحدار α بلغ 0.550، وهو ما يشير إلى وجود علاقة طردية بين البعد الإنساني والوظيفة الأمنية. كما سجل معامل الارتباط R قيمة 0.531، مما يدل على ارتباط متوسط القوة بين المتغيرين، في

حين أن معامل التحديد R^2 بلغ 0.282، أي أن البعد الإنساني يفسر حوالي 28.2% من التغيرات الحاصلة في مستوى الوظيفة الأمنية. أما فيما يخص قيمة t فقد قدرت بـ 6.803، وهي قيمة دالة عند مستوى $\alpha=0.05$ ، مدعومة بقيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.000$ التي تقل عن 0.05. كما بلغت قيمة F المحسوبة 46.278، مما يؤكد قوة دلالة النموذج الإحصائي. ومنه يتم رفض الفرضية العدمية والقبول بوجود أثر معنوي وإحصائي للبعد الإنساني على الوظيفة الأمنية، ويمكن استخلاص من النتائج أن المؤسسة تقوم بتعزيز العلاقات الإنسانية الإيجابية داخلها، مثل الثقة والاحترام المتبادل، وهذا ما يسهم في تحسين وتفعيل أداء الوظيفة الأمنية لدى مؤسسة اتصالات الجزائر. ونأخذ معادلة الانحدار الخطي بالشكل التالي:

$$Y = 0.550x + 1.559$$

2.6.4 عرض وتحليل نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية

H_0 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha < 0.05$ للثقافة التنظيمية على الوظيفة الأمنية داخل مؤسسة اتصالات الجزائر.

H_1 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha < 0.05$ للثقافة التنظيمية على الوظيفة الأمنية داخل مؤسسة اتصالات الجزائر.

الجدول 11: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

المتغير المستقل	المتغير التابع	ثابت الانحدار	معامل الانحدار	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة t	قيمة المحسوبة f	مستوى الدلالة sig
الثقافة التنظيمية	الوظيفة الأمنية	0.831	0.764	0.494	0.244	6.172	38.098	0.000

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS V.26

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية، كما هو موضح في الجدول رقم (11)، أن معامل الانحدار α بلغ 0.764، وهو معامل موجب يعكس وجود أثر طردي بين الثقافة التنظيمية والوظيفة الأمنية. كما بلغ معامل الارتباط R قيمة 0.494، مما يدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة بين المتغيرين، في حين أن معامل التحديد R^2 قدر بـ 0.244، وهو ما يعني أن الثقافة التنظيمية تفسر نسبة 24.4% من التغيرات الحاصلة في مستوى الوظيفة الأمنية. أما بالنسبة لقيمة t فقد بلغت 6.172 وهي دالة إحصائياً، كما أن قيمة F المحسوبة وصلت إلى 38.098، مع مستوى دلالة $\text{sig} = 0.000$ وهو أقل من 0.05. وحسب هذه النتائج تُثبت وجود تأثير دال إحصائياً للثقافة التنظيمية على الوظيفة الأمنية في مؤسسة اتصالات الجزائر وهذا ما يعكس الحاجة الماسة للثقافة التنظيمية في تبني استراتيجيات الوظيفة الأمنية في مؤسسة اتصالات الجزائر. وبالتالي يتم رفض الفرضية العدمية H_1 والقبول بـ الفرضية البديلة H_0 التي مفادها أن الثقافة التنظيمية لها تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha < 0.05$ على الوظيفة الأمنية.

5. خاتمة:

ان ما استشفته هذه الدراسة هو وجود أثر مباشر بين الثقافة التنظيمية وفعالية الوظيفة الأمنية، كما أن العمل على الاستثمار في نشر وتعزيز الثقافة التنظيمية القوية والفعالة يساهم حتما في الرفع من مستوى الأمن الداخلي بالمؤسسة.

1.5 نتائج الدراسة:

تمثل النتائج المتحصل عليها في الجانب التطبيقي في النقاط التالية :

- قبول الفرض البديل للفرضية الرئيسية التي مفادها أن الثقافة التنظيمية لها تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $0.05 < p$ على الوظيفة الأمنية بمؤسسة اتصالات الجزائر.

- قبول الفرض البديل للفرضية الفرعية الأولى التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التنظيمي على الوظيفة الأمنية عند مستوى معنوية p اقل او يساوي 0.05 بمؤسسة اتصالات الجزائر.

- قبول الفرض البديل للفرضية الفرعية الأولى التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الإداري على الوظيفة الأمنية عند مستوى معنوية p اقل او يساوي 0.05 بمؤسسة اتصالات الجزائر.

- قبول الفرض البديل للفرضية الفرعية الأولى التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الانساني على الوظيفة الأمنية عند مستوى معنوية p اقل او يساوي 0.05 بمؤسسة اتصالات الجزائر.

2.5 التوصيات:

- الاهتمام بالنشاط الأمني داخل المؤسسة ، باعتباره يحمي الأصول المادية والبشرية ويطيل في حياة المؤسسة.
- تطوير استراتيجيات لرفع مستوى الأمن الوظيفي، وذلك بمعرفة أهم الحاجات التي يهتم بها الموظفون وتعزيز استقرارهم، ومعرفة أهم الصعوبات التي تشعرهم بعدم الراحة والعمل على تقليلها أو التخلص منها.
- التركيز على الالتزام الوظيفي مما يؤدي الى تحسين الأداء الفردي والجماعي.
- توجيه السلوكات الادارية، من خلال تطوير أساليب العمل لتحقيق الكفاية الانتاجية والجودة داخل المؤسسة.
- تحسين الثقافة التنظيمية من خلال تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة وزيادة نجاحها في السوق.

6. الهوامش والإحالات:

- 1 خيضر كاظم حمود فريجات وآخرون، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، اثناء للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
- 2 سامي باركي، بركة مثنان، تقييم الثقافة التنظيمية الملائمة لتطبيق ادارة الجودة الشاملة بالجامعات باستخدام أداة تقييم الثقافة التنظيمية دراسة حالة جامعة باتنة، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 11، العدد 02، الجزائر، 2021، ص 171.
- 3 عائشة يوسف الشهلي، الادارة الاستراتيجية الحديثة، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2017، ص 127.
- 4 بركان أسماء، جليل نور الدين، أثر الثقافة التنظيمية على الابداع الاداري، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 02، العدد 17، الجزائر، 2017، ص 177.
- 5 عبد الناصر طلب حسن، أثر الثقافة التنظيمية على تنفيذ رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في المؤسسات الحكومية بالتطبيق على بلدية محافظة حربلاء، المجلة الجزائرية للدراسات الاقتصادية والادارية، المجلد 2، العدد 3، الجزائر، 2023، ص 40.
- 6 أميرة عبد الباقي، أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الابداعي للموظفين، دراسة حالة الشركة الجزائرية للأشغال العمومية للشرق، أطروحة دكتوراه، تخصص ادارة الموارد البشرية، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2020-2021، ص 10.

G, Henry, Iosi and others, Managing organizational biha edition, Black well Business press
7vion, USA, 3^{eme}
1994, p7.

- 8 حسام سالم السحباي، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الابداعي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، تخصص ص القيادة والادارة، أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا، البرنامج المشترك بين جامعة الأقصى، فلسطين، 2016، ص18.
- 9 طارق بن خليف وآخرون، مساهمة الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الابداعي، دراسة حالة مديرية أملاك الدولة بالجلفة، مجلة دفاتر اقتصاد دية، المجلد 12، العدد 01، الجزائر، 2021، ص109.
- 10 فاطمة دريدي، أنماط السلطة الإدارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية - بسكرة، أطروحة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع والعمل والتنظيم، جامعة بسكرة، الجزائر، 2018، ص 119
- 11 يوسف كمال، بن محمد إيمان، عروسي سميرة، الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط بين الثقافة التنظيمية و سلوك العمال المنحرف في المستشفيات ولاية المسيلة، المجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد و الادارة، المجلد 02، العدد 02، 2018، ص126
- 12 لخضر بلعيدوني - مراد مولاي الحاج، تأثير البعد الإداري للثقافة التنظيمية في ممارسة العنف بالمؤسسة الجامعية قراءة نظرية التفكير الإداري للمستخدمين الجزائريين، مجلة الوراق للدراسات الاجتماعية والانسانية، المجلد 07، العدد 2021، ص502.
- 13 خبابة علاء الدين، اثر البعد الإنساني للثقافة على تنفيذ استراتيجية المؤسسة - دراسة حالة بعض مؤسسات الصناعة المتوسطة الجزائرية، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 07، العدد 02، 2018، ص 508.
- 14
- 15 جمال صادي - حمزة محمد، أثر الأمن الوظيفي على ظاهرة الصمت التنظيمي بالمؤسسات العمومية الجزائرية - دراسة حالة موظفي جامعة خميس مليانة، مجلة الإدارة و التنمية البحوث و الدراسات، المجلد 11، العدد 02، ص2021، ص405.
- 16 Aneta Chrzyszcz¹, Marek Tomaszycski², Wiesława Załoga, 'The Role of Organizational Culture in Managing Organizational Security', European Research Studies Journal, Volume XXVII, Issue 4, 2024 p517.
- 17 العايب سليم، دور الامن الصناعي و السلامة المهنية بالمنظمات، مجلة الحكمة لدراسات الاجتماعية، المجلد 01، العدد 02، 2013، ص272.
- 18 ربيعة كيرد، عائشة صفراي، أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بالمؤسسة اتصالات الجزائر - الاغواط -، مجلة الباحث، المجلد 21، العدد 01، 2021، ص413.
- 19 عبد الرؤوف بن قيدة - يمينة مقدم، دور الثقافة التنظيمية في بناء ثقافة أمن المعلومات - دراسة حالة مؤسسة اوريدو الجزائر -، مجلة المقدمة لدراسات العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد 09، العدد 01، 2024، ص170.
- 20 عتيقة حرايرية، الصحة و السلامة المهنية في الجزائر من التشريع الى التحقيق، مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية، العدد 17، جوان 2017، ص ص03، 04.
- 21 عبد الرحمن برقوق، هدى درنوني، الالتزام التنظيمي (المفهوم و الأبعاد النتائج)، مجلة العلوم الإنسان و المجتمع، العدد 13، 2014، ص16