

Organizational Commitment and its Role in Enhancing Sustainable Institutional Performance Efficiency: A Study from the Perspective of Employees at the General Authority for the Social Solidarity Fund – Sof-al-Jin Branch

Ali Hemed Mohamed Greshen *

Libyan Authority for Scientific Research, Libya

*Email: agreshen@aonsrt.ly

الانتماء التنظيمي ودوره في تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي المستدام من وجهة نظر العاملين بالهيئة العامة لصندوق التضامن الاجتماعي – فرع سوف الجين

علي إحميد محمد إقريشين *
الهيئة الليبية للبحث العلمي، ليبيا

Received: 14-12-2025; Accepted: 11-02-2026; Published: 18-02-2026

المُلخَص

هدفت الدراسة إلى معرفة دور الانتماء التنظيمي في تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي المستدام. تكون مجتمع الدراسة من العاملين بالهيئة العامة لصندوق التضامن الاجتماعي (فرع سوف الجين)، وقد تم أخذ عينة عشوائية بسيطة تمثلت في (90) مفردة، أما وحدة التحليل فتمثلت في العاملين بالمستويات الإدارية (العليا، والوسطى، والدنيا)، وقد اعتمدت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات. أظهرت نتائج الدراسة -من خلال تحديد متغيرات الدراسة بأبعادها المختلفة واستخدام مؤشرات التحليل الإحصائي (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والأهمية النسبية) - أن الاستجابات جاءت بنسبة منخفضة. وفيما يتعلق بالمتغير التابع "كفاءة الأداء المؤسسي المستدام"، فقد جاء بدرجة وأهمية نسبية متوسطتين. أما المتغير المستقل "الانتماء التنظيمي"، فقد جاء بعدا (الانتماء المعياري والانتماء الاستمراري) بدرجة تتراوح بين متوسطة ومنخفضة، في حين حل بعد (الانتماء الوجداني) ثانياً من حيث الأهمية النسبية. كما أثبتت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية وجود أثر ذي دلالة إحصائية للانتماء التنظيمي بأبعاده (الوجداني، والمعيارى، والاستمراري) في كفاءة الأداء المؤسسي المستدام. أوصت الدراسة بتهيئة المناخ المناسب والمشجع لإقامة علاقات عمل إيجابية بين الموظفين، مما شأنه رفع درجة الانتماء للمؤسسة، وتطوير برامج المؤسسة -لاسيما المعرفية منها- بما يتماشى مع التطورات الحاصلة في البنية المؤسسية واستدامتها، إضافة إلى توسيع دائرة الشراكة مع القطاعين الحكومي والخاص لتبادل المنافع وتعظيم المصالح تحقيقاً لبرامج التنمية المستدامة، ورفع مستوى مهارات العاملين من خلال الدورات التدريبية والندوات لإنجاز أهداف التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: الانتماء التنظيمي، كفاءة الأداء المؤسسي، الأداء المؤسسي المستدام، التنمية المستدامة، صندوق التضامن الاجتماعي.

Abstract

The study aimed to identify the role of organizational commitment in enhancing the efficiency of sustainable institutional performance. The study population consisted of employees at the General Authority for the Social Solidarity Fund (Sof-al-Jin Branch). A simple random sample of (90) individuals was selected, while the unit of analysis comprised employees across administrative levels (top, middle, and low). The questionnaire was adopted as the primary tool for data collection.

The results of the study—through identifying the study variables in their various dimensions and using statistical analysis indicators (mean, standard deviation, and relative importance) —

showed that the responses were generally low. Regarding the dependent variable, "Sustainable Institutional Performance Efficiency," it achieved a moderate degree and moderate relative importance. As for the independent variable, "Organizational Commitment," the dimensions of (normative commitment and continuance commitment) ranged from moderate to low, while the (affective commitment) dimension ranked second in terms of relative importance. Furthermore, the main hypothesis testing proved a statistically significant effect of organizational commitment, with its dimensions (affective, normative, and continuance), on the efficiency of sustainable institutional performance.

The study recommended creating an appropriate and encouraging climate for establishing positive work relationships among employees, which would enhance the level of commitment to the institution. It also suggested developing institutional programs—particularly knowledge-based ones—in line with developments in institutional structure and sustainability. Additionally, it emphasized expanding partnerships with both the public and private sectors to exchange benefits and maximize interests in pursuit of sustainable development programs, as well as raising the skill levels of employees through training courses and seminars to achieve sustainable development goals.

Keywords: Organizational Commitment, Institutional Performance Efficiency, Sustainable Institutional Performance, Sustainable Development, Social Solidarity Fund.

المقدمة

منظمات الأعمال الحديثة تتمتع بطابع خاص يمثل هويتها ودورها الأساسي في الحياة الاقتصادية، وخاصة إذا ما اقترن ذلك بالولاء والانتماء التنظيمي المؤسسي، وبما يحققه من امتيازات وتسهيلات للوصول إلى الأهداف المختلفة. لطالما حاولت المؤسسات الناجحة الاستحواذ على القوى البشرية الماهرة والمحافظة عليها وتوظيفها والاستعانة بها، والمحاولة بشكل دائم أن تجعلها منتمة لها.

يرى العديد من الباحثين والخبراء أن الانتماء التنظيمي يعد فلسفة إدارية، فهو عضوية الفرد في الجماعة إذ تُعد ضرورة أن يكون الفرد جزءاً من الجماعة، وهناك من يرى ضرورة أن يشمل الانتماء جانبين؛ أي يكون الفرد جزءاً من الجماعة من جهة، وفي ذات الوقت مرتبطاً معها من جهة أخرى بروابط مهنية خارجة عن المهام المحددة والمكلف بها. لقد كان بورتر وزملاؤه (Porter et al., 1974, 59) أول الباحثين الذين اهتموا بتوضيح وتحديد ماهية الانتماء التنظيمي، فقد ركز على الفرد الذي يبدي انتماءً للتنظيم الذي يعمل به وتظهر عليه حالة من الانسجام والتفاعل مع منظمته والعاملين فيها.

وحيث إن الانتماء يعتبر أحد الأهداف الإنسانية التي طالما تسعى المنظمات لبلوغها لما لها من آثار إيجابية على سير العمل بالمنظمة وتحقيق الأهداف، وكذلك كون مفهوم الانتماء التنظيمي يعد مختلفاً تماماً عن مفهوم العمل والرضا؛ فالفرد قد يكون راضياً عن عمله ولكنه قد لا يدين بالولاء والانتماء للمؤسسة التي يعمل بها، ويود ممارسة العمل ذاته في مؤسسة أخرى، وبالعكس قد يفضل الفرد العمل في مؤسسة معينة ولكن قد لا ينسجم مع العمل الذي يمارسه (حريم، 2009، 43).

إن الأداء المؤسسي يعتبر مفهوماً رئيسياً بالنسبة لمؤسسات الأعمال، حيث يعكس قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها. إنه ومن خلال الأداء تستطيع الإدارة العليا إعداد وتنفيذ برامج تطويرية تتماشى مع ظروف واحتياجات المؤسسة وقدراتها الفعلية (سبع، 2022). إن إجراء أي عمليات تقييم للوضع القائم بالمؤسسة قد يواجه صعوبة في أداء التقييم بحد ذاته، ما يؤثر سلباً على عملية تحديد وإعداد الخطط والبرامج المستقبلية الملائمة (عبد الرزاق، 2021). ويشار للأداء كذلك بأنه قدرة المؤسسة على الحصول على عدد من الموارد التنظيمية المختلفة لتحقيق غاياتها وأهدافها. (Ramezan et al., 2013)

ومما تقدم، فإننا بهذه الدراسة نركز على العلاقة القوية بين الانتماء التنظيمي وعملية الأداء، حيث تستعرض أبعاد الانتماء التنظيمي وماهيته وأهميته بالنسبة للمنظمات، وكيف يمكن أن يوظف بدوره الإيجابي للرفع من مستوى كفاءة الأداء المؤسسي المستدام.

أهمية الدراسة

إن من الركائز الأساسية للمؤسسات الحديثة، سواء كانت بجانبها السلوكي أو بجانبها المادي، ذات أهمية كبيرة لفهمها وتحديد أبعادها وعناصرها الأساسية؛ فالانتماء التنظيمي يعد الجزء السلوكي وربما يعد الأكثر تأثيراً في المؤسسات، وخاصة في حالات الأزمات التي تعصف بالمؤسسات، ولكونه يمس أخلاقيات العمل داخل المؤسسة وخارجها، الأمر الذي بدوره يحدد ملامح المؤسسة ومكانتها وما يميزها عن غيرها من المؤسسات، ويكسبها هويتها الخاصة وميزات تنافسية جديدة تستطيع أن تركز عليها كبعد استراتيجي لتحقيق أهدافها وتطلعاتها. وفي ظل الاهتمام المتزايد بالجانب المادي للوظائف، وخاصة الوظائف المستقبلية التي تعتمد على أدوات وأساليب التقدم الإلكتروني وظهور الإدارة الرقمية للمؤسسات، فإن التزامن والتكامل التنظيمي لا يمكن أن يرى النور دون الأخذ بالجوانب السلوكية بالمؤسسات، وخاصة تلك التي تمس صميم عمل الموظف وتشعره بالانتماء والولاء لعمله ومؤسسته.

إن كل هذه العوامل دفعت الباحث للقيام بهذه الدراسة التي تتناول: الانتماء التنظيمي ودوره في تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي المستدام من وجهة نظر العاملين بصندوق التضامن الاجتماعي فرع سوف الجين ببلدية بني وليد.

أهداف الدراسة

يكمُن هدف هذه الدراسة بالأساس في التعرف على أساليب وطرق الانتماء التنظيمي من خلال تحليل الجوانب السلوكية التي تمس الحياة الوظيفية ومدى ارتباطها بتحسين الأداء المؤسسي. بالإضافة لذلك تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. عرض إطار نظري شامل لمتغيرات الدراسة وتعريفها إجرائياً بما يتلاءم مع البيئة الخدمية لصندوق التضامن الاجتماعي.
2. التعرف على درجة الانتماء التنظيمي السائدة لدى موظفي فرع صندوق التضامن الاجتماعي.
3. دراسة الأساس الحقيقي للانتماء التنظيمي ودوره في تحسين كفاءة الأداء المؤسسي المستدام.
4. تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها تعزيز دور سوق العمل المستقبلي ودوره في تحديد الاستراتيجيات التنافسية.

مشكلة الدراسة

إن تعثر مرحلة النمو واستمرارها في المؤسسات وعدم استنادها إلى وقائع النمو الحقيقي يحدث داخل المؤسسات تقلبات مربكة وغير متوقعة وغير مفهومة الأسباب والدوافع، وهذا قد يساهم في تعقيد سير العمليات الإدارية برمتها، ويضعف الكفاءة الإنتاجية، ويدخل المؤسسة في حالة من الركود وعدم القدرة على الأداء والإنجاز، وخاصة في المؤسسات التي تفتقر لرؤية مستقبلية واضحة، الأمر الذي يستوجب تحليل تلك المعضلة وتسخير الموارد البشرية وإعادة هيكلتها كونها ركناً من أركان النمو المؤسسي. إضافة لذلك، فإن عدم المقدرة على وضع استراتيجية تمكنها من تخطي الصعوبات المرحلية وتحسين أدائها يتطلب كذلك إعادة النظر في الاستراتيجية المعتمدة مرة أخرى.

إن بعض المؤسسات التي اعتمدت على تحليل البيئة الداخلية للمؤسسة وتحديد الجوانب السلوكية والنفسية، ممثلة بمزيج من المعارف والمهارات والسلوكيات النابعة من القيم والمعتقدات في تحديد مشكلة ضعف كفاءة الأداء، أظهرت أثراً إيجابية على البنية الهيكلية للمؤسسات ومقدرة عالية على الصمود وتحقيق الأهداف. لا شك أن الكثير من المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات الخدمية بصفة خاصة قد تعاني من أزمات وصعوبات في تحقيق أهدافها التي أنشئت من أجلها، مرده غالباً ضعف مهارة التعامل مع الجانب السلوكي للموارد البشرية فيها وإهماله وغياب أساليب وبرامج رفع كفاءة الأداء التنظيمي.

من هنا ومما سبق، ومن خلال هذه الدراسة نسلم الضوء على الانتماء التنظيمي كواحد من المتغيرات الهامة التي أولاهها الخبراء والباحثون اهتماماً كبيراً في السنوات الأخيرة. لذا كان لا بد من طرح التساؤل حول الانتماء التنظيمي ودوره في تحسين كفاءة الأداء المؤسسي المستدام، ومن خلال ذلك يمكن صياغة السؤال التالي:

ما هو دور الانتماء التنظيمي في تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي المستدام؟
وينبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو دور الانتماء التنظيمي في كفاءة الأداء المؤسسي المستدام؟
2. ما هو مستوى الأداء التنظيمي السائد في صندوق التضامن الاجتماعي بفرع الجين ببلدية بني وليد؟
3. ما هو دور الانتماء التنظيمي في تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي المستدام بصندوق التضامن الاجتماعي – فرع سوف الجين ببلدية بني وليد؟

فرضيات الدراسة

اعتماداً على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، تم بناء الفرضيات الرئيسية للدراسة بالإضافة إلى الفرضيات التالية التي تسعى الدراسة لاختبارها:

الفرضية الرئيسية الأولى:

H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للانتماء التنظيمي بأبعاده (الانتماء الوجداني،

الانتماء المعياري، الانتماء الاستمراري) على كفاءة الأداء المؤسسي المستدام بصندوق التضامن الاجتماعي – فرع سوف الجين.

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

H1-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للانتماء الوجداني على كفاءة الأداء المؤسسي المستدام بصندوق التضامن الاجتماعي – فرع سوف الجين.

الفرضية الفرعية الثانية:

H1-2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للانتماء المعياري على كفاءة الأداء المؤسسي المستدام بصندوق التضامن الاجتماعي – فرع سوف الجين.

الفرضية الفرعية الثالثة:

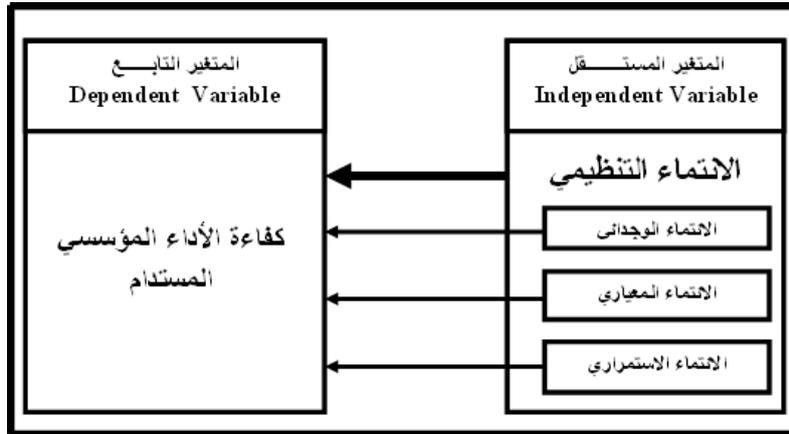
H1-3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للانتماء الاستمراري على كفاءة الأداء المؤسسي المستدام بصندوق التضامن الاجتماعي – فرع سوف الجين.

الفرضية الرئيسية الثانية:

H02: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) لتقييمات العاملين بصندوق التضامن الاجتماعي – فرع سوف الجين للانتماء التنظيمي باختلاف (المؤهل العلمي، المستوى الإداري، الخبرة العملية).

- أنموذج الدراسة:

شكل رقم (1) أنموذج الدراسة



المصدر: النموذج من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة المذكورة.

التعريفات الإجرائية:

- **الانتماء التنظيمي:** هو شعور الفرد بالانتماء لبيئة عمل تتأصل فيها المقومات الثقافية من قيم ومعتقدات، ويعتمد على مدى استعداد العاملين في المؤسسة للوقوف خلف أهداف المؤسسة وغاياتها.

- **الأداء المؤسسي:** هو قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية من خلال الاستخدام الأمثل لمواردها، سواء الداخلية أو الخارجية، ومدى تأثيرها في بيئتها.
- **الانتماء الوجداني:** هو مدى ارتباط الفرد وتجاوبه وتوافقه مع المؤسسة التي يعمل بها.
- **الانتماء المعياري:** هو التعهد والالتزام الأدبي للفرد بالبقاء في المنظمة بسبب القيم التي يعتنقها، سواء الناتجة عن التطبيع التنظيمي أو التي يحملها قبل الانضمام للعمل.
- **الانتماء الاستمراري:** هو مدى قوة ورغبة الفرد في البقاء في العمل في مؤسسة معينة بسبب الخسائر التي سيتكلفتها إذا ما ترك العمل بالمؤسسة.
- **الهيئة العامة لصندوق التضامن الاجتماعي:** هي مؤسسة تكافئية استثمارية تُعنى بتقديم الخدمات والبرامج التضامنية المصرح لها بها قانوناً، وهي جهة اعتبارية ذات ذمة مالية وإدارية مستقلة، تتبع مجلس الوزراء بالدولة الليبية، وتدار من قبل لجنة إدارة تراعي مصالح الشركاء والمنتفعين والراغبين بالانضمام إليها.

حدود الدراسة

- **الحدود المكانية:** سيتم تطبيق هذه الدراسة على العاملين بالهيئة العامة لصندوق التضامن الاجتماعي (فرع سوف الجين) ببلدية بني وليد.
- **الحدود البشرية:** تتمثل الحدود البشرية لهذه الدراسة في العاملين بصندوق التضامن الاجتماعي (فرع سوف الجين) ببلدية بني وليد لكافة المستويات الإدارية.
- **الحدود الموضوعية:** اقتصر موضوع الدراسة على دور الانتماء التنظيمي في تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي المستدام.
- **الحدود الزمنية:** هي الفترة الممتدة خلال العام 2025-2026.

محددات الدراسة:

تتمثل في مدى استجابة أفراد العينة لتعبئة نماذج الاستبانات بدقة وفي الوقت المناسب. إن نتائج هذه الدراسة لن تكون قابلة للتعميم على كافة القطاعات الحكومية بالدولة الليبية، أي إنها ستكون قابلة للتعميم فقط على فروع الهيئة العامة لصندوق التضامن الاجتماعي أو ما في حكمها.

الدراسات السابقة:

- 1- **دراسة (بلتاجي وآخرون، 2024):** بعنوان "أثر سلوكيات الانحراف الإيجابي لكفاءة أداء مهام العمل للعاملين على الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية بالتطبيق على مصلحة الضرائب المصرية". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر سلوكيات الانحراف الإيجابي لكفاءة أداء مهام العمل للعاملين على الأداء التنظيمي، وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم اعتماد قائمة الاستقصاء الإلكترونية أداة لجمع البيانات الأولية من عينة عشوائية طبقية. أظهرت الدراسة نتائج منها وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين سلوكيات الانحراف الإيجابي والأداء التنظيمي، كما أظهرت وجود تأثير إيجابي لسلوكيات الانحراف الإيجابي على الأداء التنظيمي. أوصت الدراسة بضرورة إيضاح الفروق بين الانحراف الإيجابي والسلبي لقواعد العمل، وتوعية المسؤولين بالدور الذي يمكن أن يؤديه الانحراف الإيجابي في رفع مستوى الأداء الوظيفي.
- 2- **دراسة (القوي والعلفي، 2024):** بعنوان "دور أخلاقيات الأعمال في تعزيز الانتماء التنظيمي: دراسة حالة شركة يمن موبايل للهاتف النقال". هدفت الدراسة للتعرف على دور أخلاقيات الأعمال في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين بالشركة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت الاستبانة أداة رئيسية، وطبقت على عينة عشوائية. أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد أخلاقيات العمل (أخلاقيات الفرد، القيادة، المنظمة) وتعزيز الانتماء التنظيمي. أوصت الدراسة بإعطاء أخلاقيات الأعمال اهتماماً كبيراً، وضرورة التزام المسؤولين بها، والعمل على تحسين مستوى انتماء العاملين مما يكسب الشركة ميزة تنافسية قوية.

- 3- دراسة (عبد، 2022): بعنوان "أثر الثقة التنظيمية على الأداء التنظيمي بالتطبيق على شركة ميتلايف لتأمينات الحياة". هدفت الدراسة إلى التقصي والتحليل للتعرف على أثر الثقة التنظيمية على الأداء بالشركة، واعتمدت على أسلوب الدراسة المكتبية والميدانية للحصول على البيانات الثانوية والأولية (الاستبانة)، وتمثل مجتمع الدراسة بجميع العاملين بالشركة من خلال عينة عشوائية. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية بين أبعاد الثقة التنظيمية والأداء التنظيمي، كما أظهرت وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين أبعاد الثقة التنظيمية وبين البعد المالي والبعد العملاء.
- 4- دراسة (الأنصاري والعروسي، 2021): بعنوان "الحوافز وتأثيرها على الانتماء التنظيمي: دراسة ميدانية ببلدية رقان". هدفت الدراسة إلى البحث في أهمية الحوافز وتأثيرها على الانتماء التنظيمي لدى موظفي بلدية رقان بمختلف مستوياتهم الإدارية، وتم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات. توصلت الدراسة إلى أن الحوافز المادية والمعنوية لا تؤثر على تعزيز الانتماء التنظيمي بالنسبة لموظفي بلدية رقان (وفقاً لخصوصية المجتمع المبحوث). أوصت الدراسة بالاهتمام بالموارد البشرية ورفع أجور الموظفين بالمؤسسة الحكومية المبحوثة.
- 5- دراسة (المالكي وشعبي، 2024): بعنوان "أثر التمكين الإداري في تعزيز الانتماء التنظيمي: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بإدارة التعليم بمحافظة الليث". هدفت الدراسة إلى توضيح أثر التمكين الإداري على الانتماء التنظيمي، واعتمدت على الاستبانة أداة لجمع البيانات. توصلت الدراسة لوجود مستوى مرتفع من الانتماء التنظيمي لدى الموظفين، مع وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتمكين الإداري في تعزيزه. وأوصت بتوفير بيئة عمل مناسبة والاهتمام بالعدالة التنظيمية والموضوعية في نظام الترقيات والحوافز.

الدراسات الأجنبية:

- 6- دراسة (Cera & Kusaku, 2020): بعنوان "العوامل المؤثرة على الأداء التنظيمي: بيئة العمل، التدريب والتطوير، الإدارة والثقافة التنظيمية". تناولت الدراسة أربعة متغيرات تؤثر على الأداء في المنظمات العامة: الثقافة التنظيمية، بيئة العمل، التدريب والتطوير، والإدارة. طبقت الدراسة على عينة من 162 موظفاً حكومياً، واستخدمت اختبارات (Cronbach's Alpha, KMO, Bartlett) والتحليل العاملي والانحدار. أظهرت الدراسة أن بيئة العمل، والتدريب، والإدارة هي محددات هامة للأداء، بينما لم ترتبط الثقافة التنظيمية بشكل إيجابي بالأداء التنظيمي في هذه الدراسة.
- 7- دراسة (Ibrahim, Elzek, & Elsawalhy, 2024): بعنوان "أثر الجمود التنظيمي على الأداء التنظيمي في وكالات السفر والفنادق: الدور المعدل للرشاقة التنظيمية". هدفت الدراسة لبحث أثر أبعاد الجمود التنظيمي (جمود البصيرة، العمل، الجمود النفسي) على الأداء التنظيمي في مصر، واستكشاف الدور المعدل للرشاقة التنظيمية. اعتمدت المنهج الكمي وبرنامج (WarpPLS 7.0) للتحليل. توصلت إلى أن جمود البصيرة والجمود النفسي لهما تأثير سلبي على الأداء، بينما جمود العمل له تأثير إيجابي، كما تبين أن الرشاقة التنظيمية ليس لها دور معدّل في هذه العلاقة.

خلاصة مراجعة الدراسات السابقة:

أفادت الدراسات السابقة في تحديد الجوانب الأدبية المشتركة لموضوع الانتماء التنظيمي، كما تم الاستفادة منها في تحديد متغيرات الدراسة وأبعادها المختلفة وإيجاد مبرراتها وصياغة أهميتها، وبناء أداة الدراسة. غير أن هذه الدراسة تختلف عن سابقتها في كونها تدرس بيئة مغايرة (صندوق التضامن الاجتماعي)، وتشتمل على عينة مختلفة، وتستخدم أداة جديدة لتحديد درجة تأثير الانتماء التنظيمي في تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي المستدام.

الإطار النظري

مفهوم الانتماء التنظيمي:

في المؤسسات المعاصرة التي تسعى لتحقيق أهدافها وتطلعاتها يمثل الانتماء التنظيمي أحد ركائزها، لما له من تأثير في استقرار الموظفين والعمل ككل، وكذلك تنمية الدوافع الإيجابية للعاملين وزيادة الرضا الوظيفي

(مهماهي، 2018، 3). فيما أشار (باعلي، 2020، 4) إلى أن وجود كل من الانتماء التنظيمي وأخلاقيات الإدارة داخل أي منظمة يؤكد على جودة بنية تنظيمية ثقافية تسهم في نشر الوعي والكفاية البشرية التي تحتاجها أي مؤسسة لمساعدتها على مواجهة صعاب المنافسة الخارجية وحل المشاكل الداخلية. لقد عرّف (بغدود، 2020، 48) الانتماء التنظيمي بأنه يتمثل في "رغبة الفرد في البقاء في المنظمة التي يعمل فيها وعدم تركها مهما توافرت فرص أفضل في منظمات أخرى"، كما عرّفه (المغربي، 2016، 227) بأنه "اعتقاد قوي وقبول من جانب أفراد التنظيم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون فيها، ورغبتهم في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في استمرار عضويتها والدفاع عنها وتحسين سمعتها". فيما عرّف (المفرجي، 2016) الانتماء التنظيمي بأنه "مجموعة من القيم والمبادئ المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل وتعزيز ثقافة السلوك الأخلاقي للعاملين داخل العمل المؤسسي".

أبعاد الانتماء التنظيمي:

لا شك أن هناك إطاراً عاماً يحوي الأبعاد الحقيقية للانتماء التنظيمي التي تتمحور حول ثلاثة أبعاد رئيسية هي: (الانتماء الوجداني، الانتماء المعياري، الانتماء المستمر).

- **الانتماء الوجداني (العاطفي): Affective Commitment** هو إحساس يتولد لدى الموظف بالالتزام نحو المنظمة والبقاء فيها، وينشأ هذا الشعور ويُعزز من خلال دعم المنظمة للعاملين فيها وللمساهمة بوضع الأهداف ورسم الخطط والسياسات العامة لها، إضافة إلى مشاركتهم في إجراءات تنفيذ العمل (عاطف، 2009، 278). إن الانتماء العاطفي يعبر عن قوة ورغبة الفرد في الاستمرار بالعمل بمنظمة معينة؛ لأنه متفق ومتوافق مع أهداف المنظمة وقيمها الراسخة التي يرغب بالمشاركة فيها ويساهم في تحقيق أهدافها (المغربي، 2007، 229).
- **الانتماء المعياري Normative Commitment** إن الانتماء المعياري يرتبط بالتوجيهات العقلانية ذات العلاقة الوثيقة بالمكون المعياري لسلوكيات الأفراد وخصوصاً الذين لهم ارتباط فكري بالمؤسسة، متمثلة بمجموعة من السلوكيات. إن أفراد المؤسسة الذين يرتفع لديهم البعد المعياري ويتمسكون بالجوانب المعيارية في حياتهم يكون تحقيق القناعة أو الرضا الوظيفي الذاتي لديهم أكثر أهمية من تكوين الانتماء والارتباط مع الآخرين، فالفرد قد ينتمي إلى جماعة في مؤسسة معينة لأنه يؤمن بما تتبناه من آراء وما تركز عليه من أحكام حتى لو خالف الآخرين في ذلك.
- **الانتماء الاستمراري Continuance Commitment** إن تقدير المزايا الوظيفية من قبل صاحب المصلحة أو الموظف يمثل بالأساس الانتماء الاستمراري، هذه التقديرات التي قد يفقدها الموظف عند تركه المؤسسة الحالية وانتقاله إلى منظمة أخرى عادة ما تكون قيد التقييم المستمر بالنسبة للموظف. ينطوي عن ذلك خلق حالة من الانتماء الاستمراري وعلى بُعدين فرعيين هما: التضحية الشخصية ونقص البدائل، أي إن الفرد يبقى في المنظمة لحاجته إلى ذلك ويكون الجهد الذي يبذله محدوداً أو بالقدر الذي يضمن استمراره في المنظمة.

العوامل التي تؤثر على الانتماء التنظيمي:

هنالك العديد من العوامل التي تؤثر على الانتماء التنظيمي، نذكر منها:

-العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية:

- **الأجور:** وتتمثل في مدى تناسبها مع المهام الموكلة للوظيفة وشاغلها، بجانب الاتجاهات الإيجابية داخل بيئة العمل بين القيادات والمرؤوسين.
- **جماعة العمل:** فكلما كانت اتجاهات جماعة العمل إيجابية للمنظمة زاد مستوى الانتماء التنظيمي.
- **الإشراف والقيادة:** حيث تؤثر نوعية القيادة وطرق أدائها لعملها وأساليبها الإشرافية على مستوى الانتماء التنظيمي؛ فالإشراف المتمسم بالأساليب الديمقراطية عادة ما يرفع من مستوى الانتماء التنظيمي والعكس صحيح.

• **الهيكل التنظيمي:** لقد تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الهيكل التنظيمي والانتماء التنظيمي، فقد وُجد أن اللامركزية في اتخاذ القرارات وتوافر درجة مقبولة من الاعتمادية في أداء الأعمال بين الإدارات الوظيفية وتنظيم إجراءات العمل لها تأثير إيجابي على الانتماء التنظيمي.

-**العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية:** تؤثر العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية كظروف سوق العمل وفرص الاختيار على الاتجاهات الفردية، وبالتالي تؤثر على درجة الانتماء التنظيمي خاصة في الأيام والشهور الأولى لبدء العمل.

أهمية الانتماء التنظيمي بالنسبة للمؤسسات:

يعد الانتماء التنظيمي أحد مظاهر الترابط بين الفرد والمؤسسة والذي حظي باهتمام كبير لدى علماء السلوك والمديرين أيضاً. لقد أشار (الحوال، 2018) إلى أن أهم أسباب اهتمام المنظمات بالانتماء التنظيمي يكمن في الآتي:

1. إن أساس وجود المنظمة يتمثل في القوى العاملة بها، وشعور الانتماء إليها يحفز نحو العمل على بقائها واستمراريتها في مجال تحقيق أهدافها.
2. تقع مسؤولية تحقيق أهداف المنظمة غالباً على عاتق الموظفين، وذلك من خلال جهودهم المبذولة وإبداعاتهم واقتراحاتهم، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة وعلى أعلى قدر من الكفاءة والفاعلية.
3. ضمان استمرارية القوى العاملة بالمؤسسة، وخاصة تلك التي تتمتع بمهارات عالية.
4. خلق الدوافع لدى الموظفين بالمؤسسة من أجل بذل المزيد من الجهد وتحسين الأداء المؤسسي.
5. كلما زادت درجة الانتماء من الموظفين لمؤسساتهم، زاد الشعور بالارتياح والاستقرار والأمان الوظيفي، وبدون أدنى شك فإنه ينعكس بدوره على الأداء والإنتاجية بشكل إيجابي.

ماهية الأداء المؤسسي:

دون أدنى شك فإن من أهم الركائز الأساسية للمنظمات هي عملية الأداء المؤسسي، ولقد زاد تعقد عملية قياس الأداء وأخذت زماماً طويلاً وقد تطرق لها العلماء والخبراء في الأدب الإداري. حيث أوضح العديد من العلماء الأداء المؤسسي في المقام الأول بأنه كفاءة المؤسسة. (Andrews et al., 2011) إن الأداء المؤسسي يشمل عدة معايير لها علاقة وثيقة بالأداء كالفعالية، والنمو، والتكيف، ورضا العملاء. فلا شك أن الأداء المرتبط بالنتائج يتضمن الفعالية، والإنتاجية، والكفاءة، فيما الأداء المرتبط بالعمليات يشمل النمو والتكيف والاستجابة. (Khaltar & Moon, 2019) ولقد عرّف (Molina & Doherty, 2010) الأداء المؤسسي بأنه: "هو الحلقة الأخيرة التي تسعى المنظمة لتحقيقها أو هي الغايات التي تسعى المنظمة الوصول إليها بفاعلية وكفاءة". كما عرّف (Bagnoli & Vedovato, 2014) الأداء المؤسسي بأنه: "الركيزة الأساسية التي تسعى المنظمة لتحقيقها من خلال استخدام الموارد المتاحة وتحقيق أفضل أداء بكفاءة وفاعلية". فيما أشار (Katsikeas et al., 2018) إلى الأداء المؤسسي بأنه: "استخدام المنظمة للموارد البشرية والموارد المالية بكفاءة وفعالية لتحقيق أهدافها".

أهمية الأداء المؤسسي:

- تظهر أهمية الأداء المؤسسي في تحقيق عدد من العناصر متمثلة في الآتي (شيلي، 2020):
- **الفاعلية:** حيث تُحدد فاعلية المؤسسة عن طريق تحقيق أهدافها وأدائها لمهامها، إلا أن الفاعلية تعتبر معقدة نوعاً ما، وهذا بلا شك يعد تحدياً للمؤسسة. وهذا لا يتأتى إلا من خلال التحديد الدقيق والمعرفة المسبقة لسبب قيام المؤسسة ومبرر وجودها، مما يفرض على المؤسسة إظهار النظم الرئيسية والوثائق والبيانات الهامة، ومدى قبول الموظف لتحقيق المهام المطلوب إنجازها والنظم الخاصة بتقييم الفاعلية.
 - **الكفاءة:** هي الطريقة التي سٌتدار بها الخطط، حيث الهدف من الكفاءة هو تحقيق الأهداف المرغوبة أو تحقيق النتائج المرغوب بها بأقل تكلفة ممكنة. بصيغة أخرى تركز الكفاءة على الكيفية التي ستتبعها لإنجاز المهام والأهداف. كما تعني الكفاءة قدرة الفرد على تعبئة موارده الشخصية

(المهارات والمعارف، وأنماط التفكير) والخارجية (قواعد البيانات، الوثائق، الزملاء، الخبراء) وذلك لحل المشاكل المرتبطة ببيئة مهنية معينة وذلك لتلبية متطلبات المؤسسة (عبد الرؤوف ونذيرة، 2017).

• **علاقة المؤسسة بالبيئة:** على المؤسسات التي تتطلع للاستمرار والنمو أن تعزز نقاط القوة ونقاط الضعف ومواجهة أي صعوبات إلى جانب مواجهة كافة الأزمات الداخلية والخارجية، لذلك على المؤسسات التأكد من أن أهدافها ورسالتها وسياساتها وبرامجها تتماشى مع تطلعات أصحاب المصالح والمؤسسين.

فيما يرى العديد من الباحثين أن أهمية الأداء المؤسسي تتمحور حول ثلاثة أبعاد رئيسية هي (Kareem & Haseeni, 2015):

1. **البُعد النظري:** وهو البُعد المتمثل في (الأثار الافتراضية أو الضمنية) لكون أن الأداء ما هو إلا اختيار استراتيجي معين خلال فترة زمنية معينة.
2. **البُعد الاختياري:** وهو الذي يعتمد على توظيف الدراسات وبحوث الاختبار للعمليات المختلفة.
3. **البُعد الإداري:** وهو البُعد الذي يختص بتقييم نتائج أداء المؤسسة وتطبيق الأساليب والطرق الإدارية.

كفاءة الأداء المؤسسي المستدام:

لا شك أن قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها يتطلب بلا شك الاستخدام الأمثل لمواردها سواء كانت (المادية أو البشرية). وهنا يمكن الإشارة لمدى كفاءة المؤسسة في تحويل تلك الموارد (المدخلات) إلى نتائج مرغوب في تحقيقها والوصول إليها متمثلة في (المخرجات) وعلى رأسها الأهداف الاستراتيجية وجودة الخدمة المقدمة مرتكزة في ذلك على رضا العملاء. فيعرفه (المدهون، 2014، 69) بأنه "مجموع المدخلات والمخرجات التي تنتج عن تفاعل المنظومة المتكاملة لعمليات الإدارة ومكوناتها مع البيئة الداخلية والخارجية داخل المؤسسة لتحقيق أهدافها التنظيمية بكفاءة وفعالية". فالأداء المؤسسي هو المنظومة المتكاملة لنتائج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية، والأداء المؤسسي بهذا المفهوم يشتمل على أبعاد ثلاثة (مخيمر وآخرون، 2000، 10):

- أداء الأفراد في إطار وحداتهم التنظيمية المتخصصة.
- أداء الوحدات التنظيمية في إطار السياسات العامة للمؤسسة.
- أداء المؤسسة في إطار البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

الهيئة العامة لصندوق التضامن الاجتماعي:

إن الهيئة العامة لصندوق التضامن الاجتماعي بفروعها المتعددة والتي في مجملها تقوم على فلسفة تعاونية تكافلية طويلة الأجل، حيث وضعت الإدارات المتعاقبة لصندوق التضامن الاجتماعي ضمن سياساتها زرع روح التعاضد والتعاون بين جميع فروعها وبين المؤسسات الحكومية الأخرى المرتبطة ارتباطاً مباشراً مع هذه المؤسسة وتمثلان مستقبلاً مشتركاً، وقد سعت إدارات الصندوق إلى خلق بيئة عمل إيجابية استطاعت من خلالها تقديم الخدمات للمنتفعين بها بكل يسر. كل ذلك آتٍ من درجة التطوير والتحسين المستمرين على جودة الخدمات المقدمة والفهم العميق لاحتياجات المستفيدين من جهة ومتطلبات المؤسسات الحكومية من جهة أخرى.

أنشئت الهيئة العامة لصندوق التضامن الاجتماعي بموجب القانون رقم (20) لسنة 1428 و.ر، بشأن التضامن الاجتماعي والمعدل بالقانون رقم (10) لسنة 1430 و.ر. بشأن صندوق الرعاية الاجتماعية، الذي من ضمن أهدافه الرئيسية رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال نظام يحقق التكافل والتضامن الاجتماعي لأبناء المجتمع ويحقق الرعاية الشاملة، وفي حالات الكوارث الطبيعية والطوارئ والنكبات ورعاية من لا راعي لهم وفاقد السند، وأصحاب المعاشات الأساسية ومن في حكمهم والأسر كبيرة العدد والمحوجة ومحدودي الدخل لإعانتهم.

لقد بلغ عدد فروع الهيئة العامة لصندوق التضامن الاجتماعي (26) ستة وعشرين فرعاً موزعة في أنحاء الدولة الليبية. كما بلغ عدد الموظفين بصندوق التضامن الاجتماعي فرع سوف الجين -والذي يشكل عينة

الدراسة- قرابة (300) ثلاثمائة موظف (المصدر: صندوق التضامن الاجتماعي فرع سوف الجين). تقدم خدماتها لشرائح مجتمعية متعددة معتمدة في ذلك على استراتيجيات متنوعة تتبعها بغرض تحسين جودة الخدمات التضامنية. إن رغبة المؤسسات الحكومية في البحث والحصول على الطرق الإبداعية والأساليب المبتكرة والتميز لتحقيق مستوى عالٍ من التطور والانتماء يتطلب ذلك استحداث طرق وأساليب متعددة بغية التناغم مع بيئة العمل المؤثرة، الأمر الذي يفرض عليها الاهتمام بكل تلك العوامل لتحقيق رغباتها في تحقيق أهدافها أولاً وتحقيق تطلعات المنتفعين ثانياً، مما يعطي اهتماماً متزايداً للتكيف والاستجابة للمتغيرات المختلفة سواء في البيئة الداخلية للمؤسسة بالدرجة الأولى أو للبيئة الخارجية المحيطة بها والتي تؤثر في عمل المؤسسة وتناثر بها.

وصف متغيرات الدراسة

شملت الدراسة متغيرين رئيسيين (مستقل، وتابع)؛ حيث شمل المتغير المستقل "الانتماء التنظيمي" بأبعاده الثلاثة (الانتماء الوجداني، الانتماء المعياري، والانتماء المستمر)، في حين شمل المتغير التابع بعداً رئيسياً متمثلاً في "كفاءة الأداء المؤسسي المستدام". تم تحديد فقرات متغيرات الدراسة الديموغرافية وفقرات المتغيرين التابع والمستقل البالغة (30) عبارة، وذلك لضبط أكبر عدد ممكن من المتغيرات والتي تتحدد بالآتي:

• **المتغير المستقل: الانتماء التنظيمي،** وعُبر عنه بتسع عشرة عبارة. (19)

• **المتغير التابع: كفاءة الأداء المؤسسي المستدام،** وعُبر عنه بإحدى عشرة عبارة. (11)

كما يتضمن هذا الجزء من الدراسة وصفاً لمتغيرات الدراسة من خلال حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات، فضلاً عن الحكم على درجة الأهمية النسبية لكل بُعد من أبعاد هذه الدراسة. وقد تم استخدام المعادلة التالية لتحديد الأهمية النسبية لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وفق المقياس الخماسي لبدائل الإجابة لكل فقرة:

$$1.33 = \frac{1-5}{3} = \frac{\text{الحد الأعلى للبدل} - \text{الحد الأدنى للبدل}}{\text{عدد المستويات}} = \text{الأهمية النسبية}$$

حيث تم تعريف مستوى الأهمية على النحو التالي: (أهمية منخفضة، أهمية متوسطة، أهمية مرتفعة)، وبذلك يكون توزيع المستويات كالتالي:

1. **المستوى المنخفض:** إذا كان الوسط الحسابي من (1 إلى أقل من 2.33).
2. **المستوى المتوسط:** إذا كان الوسط الحسابي من (2.33 إلى 3.66).
3. **المستوى المرتفع:** إذا كان الوسط الحسابي (أكبر من 3.66 إلى 5).

منهجية الدراسة

تناولت الدراسة في هذا الإطار الإجراءات المنهجية من حيث المنهج المستخدم، والأساليب الإحصائية التي تمت معالجة البيانات بها، وتحديد مجتمع الدراسة وعينته، والإجراءات المتبعة من حيث الصدق والثبات. حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بوصف الظاهرة المبحوثة معتمداً على جمع البيانات واستخدام المصادر الثانوية في معالجة الإطار النظري للبحث، والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة والدوريات والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث. أما الدراسة الميدانية فقد تمت معالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة صُممت خصيصاً لهذا الغرض.

نوع وطبيعة الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصف وتحليل متغيرات الدراسة، كما تُعد دراسة إيضاحية حيث تسعى للربط بين السبب والأثر. وقد اعتمدت الدراسة على استراتيجية المسح (المعاينة) في تصميم الدراسة، حيث تم سحب عينة من مجتمع الدراسة لغايات الاستفادة منها في جمع البيانات المطلوبة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالهيئة العامة لصندوق التضامن الاجتماعي (فرع سوف الجين) ببلدية بني وليد. أما عينة الدراسة فقد وقع الاختيار فيها على مجموعة من العاملين بكافة المستويات الإدارية بالهيئة العامة لصندوق التضامن الاجتماعي (فرع سوف الجين) والمراكز التابعة لها.

وحدة التحليل:

تتكون وحدة التحليل من العاملين في الإدارات العليا والوسطى والدنيا في صندوق التضامن الاجتماعي (فرع سوف الجين) ببلدية بني وليد.

طرائق جمع البيانات

- **البيانات الأولية:** تُعد الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع البيانات الأولية بما يخص المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، الدرجة العلمية، المستوى الإداري، الخبرة العملية)، والأبعاد الخاصة بالعامل المستقل "الانتماء التنظيمي" متمثلاً في (الانتماء الوجداني، الانتماء المعياري، والانتماء الاستمراري)، فيما شكلت "كفاءة الأداء المؤسسي المستدام" المتغير التابع، والتي بناءً عليها تتكون أجزاء الاستبانة.
- **البيانات الثانوية:** تمثل البيانات المرجعية الرئيسية للدراسة، حيث تمثلت في الكتب والدوريات والرسائل الجامعية والأبحاث العلمية والمقالات المنشورة والدراسات السابقة في هذا المجال وذات العلاقة بموضوع الدراسة، والتي تم الاطلاع عليها قبل الشروع في هذه الدراسة.

أداة الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم إعداد استبانة وتصميمها وتطويرها بعد الاطلاع على الدراسات المرتبطة (أبحاثاً علمية منشورة) والاستفادة منها، سواء المحلية منها أو العربية، وكذلك النظريات الإدارية المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة عن مجتمع الدراسة، بالإضافة إلى ذلك تمت الاستفادة من آراء الخبراء وذوي الاختصاص والمعرفة في هذا المجال. تضمنت الاستبانة في جزئها الأول المتغيرات الديموغرافية لوصف العينة، وشملت في جزئها الثاني ثلاثين (30) عبارة لوصف متغيرات الدراسة المتمثلة في (الانتماء التنظيمي وكفاءة الأداء المؤسسي المستدام).

الأساليب الإحصائية المستخدمة

لمتطلبات التحليل الإحصائي، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

أساليب القياس:

تعتبر المقاييس أداة أو آلية تُستخدم للتمييز بين المشاركين، سواء كانوا أفراداً أو متغيراً أو خاصية معينة محل الدراسة. (Sekaran & Bougie, 2010, 141) ويعتمد الباحث على استخدام مجموعة من المقاييس، من بينها المقاييس الاسمية والترتيبية والفئوية كـ **مقياس ليكرت (Likert) الخماسي**.

الاختبارات المستخدمة لأداة الدراسة

صدق أداة الدراسة: (Validity)

- **الصدق الظاهري: (Face Validity)** وذلك من خلال عرض أداة الدراسة (الاستبانة) على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص الأكاديمي في عدد من الجامعات والمراكز البحثية، تلا ذلك إجراء بعض التعديلات عليها وإعادة صياغتها وفقاً لملاحظاتهم وتوصياتهم، سواء من حيث (وضوح فقرات الاستبانة وانتمائها لمتغيرات الدراسة، حذف أو دمج بعض الفقرات، أو

الصياغة اللغوية). وبإجراء التعديلات على أداة الدراسة وفقاً لهذه التغذية الراجعة، خرجت الاستبانة بصورتها النهائية.

اختبار ثبات أداة الدراسة: (Reliability)

يقصد بالثبات مدى التوافق والاتساق في نتائج الاستبانة، والاستقرار في النتائج عبر الزمن؛ فالاختبار الثابت يعطي النتائج نفسها إذا طُبق على المجموعة نفسها من الأفراد مرة أخرى (Sekaran & Bougie, 2009). (184). ولقد تم التأكد من مدى ثبات أداة الدراسة المستخدمة في قياس أبعاد الدراسة من خلال احتساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للاتساق الداخلي. (Internal Consistency).

تكون النتيجة مقبولة إحصائياً إذا كانت قيمتها أكبر من (0.60)، وكلما اقتربت من الواحد الصحيح (100%) دل ذلك على درجات ثبات أعلى لأداة الدراسة. وبالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم (1) أدناه، نجد أن نتيجة كرونباخ ألفا للمؤشر الكلي لفقرات أبعاد الدراسة (الانتماء الوظيفي ودوره في كفاءة الأداء المؤسسي المستدام مجتمعة) قد بلغت (0.929)؛ ومن هنا يمكن وصف أداة هذه الدراسة بالثبات، وأن البيانات التي تم الحصول عليها من خلالها مناسبة لقياس المتغيرات وتخضع لدرجة اعتمادية عالية.

جدول رقم (1): ثبات أداة الدراسة للمتغيرات (قيم كرونباخ ألفا)

عدد العناصر	قيمة معامل كرونباخ ألفا
30	0.929

يتضح من الجدول رقم (1) أن معامل كرونباخ ألفا العام لأبعاد الدراسة بلغ (0.929)، وهي قيمة مرتفعة وتتجاوز النسبة المقبولة إحصائياً (60%)، مما يؤكد ثبات أداة الدراسة وصلاحياتها للتحليل.

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

نتناول في هذا الجزء وصفاً لخصائص عينة الدراسة ونتائج التحليل الإحصائي الخاص باختبار فرضياتها، والتي تم التوصل إليها من واقع استبانة الدراسة، وذلك من خلال تحليل أبعاد الانتماء التنظيمي ودوره في تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي المستدام، وقد استُخدم لهذا الغرض عدة اختبارات إحصائية.

وصف خصائص عينة الدراسة:

نستعرض فيما يلي خصائص العينة من حيث (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، المستوى الإداري، الخبرة العملية) باستخدام التكرارات والنسب المئوية، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية (ن = 82)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكور	31	37.8%
	إناث	51	62.2%
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	12	14.6%
	من 30 سنة إلى أقل من 45 سنة	40	48.8%
	من 45 سنة إلى أقل من 55 سنة	23	28%
الدرجة العلمية	55 سنة فأكثر	7	8.5%
	دكتوراه	1	1.2%
	ماجستير	3	3.6%
	بكالوريوس أو ما يعادلها	38	46.3%
	دبلوم عالٍ أو ما يعادله	25	30.5%
	دبلوم متوسط أو ما يعادله	15	18.3%

4.9%	4	مدير إدارة	المستوى الإداري
25.6%	21	رئيس قسم	
15.9%	13	رئيس وحدة	
53.7%	44	موظف	
15.9%	13	أقل من 5 سنوات	الخبرة العملية
13.4%	11	من 6 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
34.1%	28	من 11 سنة إلى أقل من 20 سنة	
36.4%	30	20 سنة فأكثر	
100%	82		المجموع

قراءة في المتغيرات الديموغرافية:

1. من حيث النوع الاجتماعي: يتضح من الجدول رقم (2) أن نسبة أفراد عينة الدراسة من الإناث هي الأكبر؛ حيث بلغت (62.2%)، فيما بلغت نسبة الذكور (37.8%).
2. من حيث الفئة العمرية: الفئة الأكثر تكراراً هي فئة (30 إلى أقل من 45 سنة) بنسبة (48.8%). وهذا يعبر عن القوى العاملة الشابة، وهو ما ينسجم مع البيانات الرسمية للسكان في القطاعات الحكومية الليبية.
3. من حيث الدرجة العلمية: الفئة الأكبر هم حملة البكالوريوس بنسبة (46.3%)، تليها درجة الدبلوم العالي بنسبة (30.5%). ويعكس ذلك حرص صندوق التضامن الاجتماعي على توظيف الخريجين الجدد وتطبيق معايير التعيين الرسمية.
4. من حيث المستوى الإداري: النسبة الأعلى كانت لشاغلي وظيفة "موظف إداري" بنسبة (53.7%)، وهو ما يتطابق مع الهيكل التنظيمي للصندوق وتوزيع القوى العاملة فيه.
5. من حيث الخبرة العملية: أظهرت البيانات توازناً ملحوظاً؛ حيث بلغت نسبة من تزيد خبرتهم عن 20 سنة (36.4%)، ومن خبرتهم بين 11-20 سنة (34.1%)، مما يمثل مزيجاً بين الخبرات المتركمة والكفاءات الجديدة وفقاً لاحتياجات الصندوق.

وصف أبعاد متغيرات الدراسة

نستعرض في الجدول التالي الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة:

جدول رقم (3): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الأهمية النسبية

ت	المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر الأهمية (RII)	الترتيب	مستوى الأهمية
1	الانتماء الوجداني	1.853	0.374	0.37	4	منخفض
2	الانتماء المعياري	1.932	0.556	0.39	2	منخفض
3	الانتماء الاستمراري	1.961	0.476	0.39	3	منخفض
4	كفاءة الأداء المؤسسي	2.366	0.658	0.47	1	متوسط
-	المقياس العام	2.028	0.120	-	-	منخفض

يتضح من البيانات أن الوسط الحسابي العام لأبعاد الدراسة بلغ (2.028)، وهي درجة تقع في النطاق المنخفض. وجاءت التفاصيل كالتالي:

- حل المتغير التابع "كفاءة الأداء المؤسسي المستدام" في المرتبة الأولى بوسط حسابي (2.366) وأهمية نسبية (0.47)، وهي درجة "متوسطة".

- بالنسبة لأبعاد المتغير المستقل "الانتماء التنظيمي"، فقد جاء "الانتماء المعياري" و"الانتماء الاستمراري" في المراتب التالية، بينما تذييل "الانتماء الوجداني" القائمة بوسط حسابي (1.853) وأهمية نسبية (0.37)، مما يشير إلى ضعف الارتباط العاطفي للعينة تجاه المؤسسة مقارنة ببقية الأبعاد.

أولاً: وصف أبعاد الانتماء التنظيمي

أ. بُعد الانتماء الوجداني: (Affective Commitment)

يعبر هذا البُعد عن الارتباط العاطفي للموظف تجاه مؤسسته. ويوضح الجدول التالي الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لهذا البُعد:

جدول رقم (4): الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبُعد الانتماء الوجداني

ت	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر الأهمية (RII)	الترتيب	مستوى الأهمية
1	انتماء الفرد لمجموعة عمل يعزز شعوره بالولاء والاستقلالية لذلك المجتمع.	1.731	0.720	0.35	5	منخفض
2	إدراك الموظف لأهميته بالمؤسسة يبعث لديه شعوراً إيجابياً لإنجاز الأعمال.	1.487	0.593	0.30	7	منخفض
3	الشعور بالانتماء المؤسسي يولد تأثيراً إيجابياً كبيراً للتغلب على التحديات.	1.670	0.737	0.33	6	منخفض
4	الاندماج التنظيمي يسهم في بناء الثقة للمشاركة الفعالة في تطوير المؤسسة.	1.817	0.650	0.36	4	منخفض
5	عدم الانتماء التنظيمي يزيد من حدة السلوكيات السلبية واللامبالاة في العمل.	2.134	0.871	0.43	2	منخفض
6	الانتماء يعزز بيئة العمل بالعديد من الخبرات المتنوعة بين الموظفين.	1.975	0.666	0.40	3	منخفض
7	مناخ العمل مشجع لإقامة علاقات طيبة مع الزملاء.	2.158	0.744	0.43	1	منخفض
-	المقياس العام للبُعد	1.853	0.088	0.37	-	منخفض

يتضح من الجدول رقم (4) أن الوسط الحسابي العام لبُعد الانتماء الوجداني بلغ (1.853) وبأهمية نسبية بلغت (0.37)، مما يشير إلى درجة استجابة منخفضة وفقاً للمقياس المستخدم. وقد جاءت الفقرة رقم (7) والفقرة رقم (5) في المرتبة الأولى بأهمية نسبية (0.43)، بينما حلت الفقرة رقم (2) في المرتبة الأخيرة بأهمية نسبية (0.30).

ب. بُعد الانتماء المعياري: (Normative Commitment)

يتعلق هذا البُعد بالشعور بالالتزام الأخلاقي أو الواجب تجاه البقاء في المؤسسة.

جدول رقم (5): الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومؤشر الأهمية النسبية لبُعد الانتماء المعياري

ت	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر الأهمية (RII)	الترتيب	مستوى الأهمية
1	الانتماء المؤسسي يحقق الرغبة والميل للبقاء في المؤسسة وعدم تركها.	1.914	0.756	0.38	4	منخفض
2	أشعر بالاعتزاز بانتمائي للعمل بصندوق التضامن الاجتماعي.	1.902	0.825	0.38	5	منخفض
3	لدي استعداد لبذل جهد أكبر في العمل إذا ما طلب مني ذلك.	1.975	0.915	0.40	2	منخفض
4	أشعر بالفخر عند الحديث مع الآخرين عن إنجازات المؤسسة.	1.976	0.785	0.40	1	منخفض
5	أشعر بالاستقرار الوظيفي والأمان في عملي بالصندوق.	1.939	0.726	0.39	3	منخفض
6	الموظفون ذوو الانتماء العالي لديهم القدرة على البقاء في وظائفهم دون ملل.	1.890	0.737	0.36	6	منخفض
-	المقياس العام للبُعد	1.932	0.070	0.39	-	منخفض

يتضح من الجدول رقم (5) أن المقياس العام للوسط الحسابي لبُعد الانتماء المعياري بلغ (1.932)، وهي درجة استجابة منخفضة. وقد جاءت الفقرة رقم (4) في المرتبة الأولى كأعلى عبارة من حيث الأهمية النسبية (0.40)، بينما جاءت الفقرة رقم (6) في المرتبة الأخيرة بنسبة (0.36).

ج. بُعد الانتماء الاستمراري: (Continuance Commitment)

يرتبط هذا البُعد بتقدير الموظف للتكاليف المرتبطة بترك المؤسسة والمزايا التي سيفتقدتها.

جدول رقم (6): الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبُعد الانتماء الاستمراري

ت	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر الأهمية (RII)	الترتيب	مستوى الأهمية
1	طبيعة التنافس تفرض على الفرد تعزيز مهاراته لتنفيذ المهام المطلوبة.	1.902	0.747	0.38	4	منخفض
2	توليد روح المنافسة داخل الفرد يعمل على تعزيز الإحساس بالانتماء.	1.951	0.768	0.39	2	منخفض
3	تحرص الإدارة العليا على إجراء لقاءات مع الموظفين لمناقشة المشاكل.	2.390	0.871	0.48	1	متوسط

منخفض	3	0.39	0.680	1.926	قبول الاقتراحات والمشاركات يعد أمراً معززاً للشعور بالانتماء.	4
منخفض	6	0.36	0.538	1.792	الإشادة بإنجازات الموظفين تعزز الشعور بالانتماء الوظيفي.	5
منخفض	5	0.36	0.576	1.804	انتماء الموظف لعمله يحفزه على تقديم أقصى ما لديه من قدرات.	6
منخفض	-	0.39	0.124	1.960	المقياس العام للبعد	-

يتضح من الجدول رقم (6) أن الوسط الحسابي العام للبعد الانتماء الاستمراري بلغ (1.960)، وهو يقع ضمن الدرجة المنخفضة. برزت الفقرة رقم (3) المتعلقة بحرص الإدارة على اللقاءات بالمرتبة الأولى وبأهمية نسبية "متوسطة" (0.48)، بينما تذيلت الفقرتان (5) و(6) الترتيب بأهمية نسبية بلغت (0.36).

د. كفاءة الأداء المؤسسي المستدام:

جدول رقم (7) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومؤشر الأهمية النسبية للمتغير الأداء المؤسسي المستدام.

ت	المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر الأهمية النسبية %RII	ترتيب الأهمية النسبية
1	المناخ الوظيفي في بيئة العمل ملائم لتحسين الأداء ورفع الكفاءة	2.134	0.857	0.43	متوسطة
2	مهمة وأهداف المؤسسة تجعل لدي شعوراً بأهمية وظيفتي	2.061	0.775	0.41	متوسطة
3	تستخدم المؤسسة كافة مواردها بفعالية لتحقيق أهدافها بكفاءة.	2.231	0.790	0.45	متوسطة
4	أهداف المؤسسة وسياساتها تتماشى مع البنية الهيكلية للمؤسسة.	2.317	0.767	0.46	متوسطة
5	يتم تقييم أداء المؤسسة وتأثير أدائها في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بشكل دوري	2.475	0.932	0.50	متوسطة
6	تعمل المؤسسة على تطوير برامجها وسياساتها وإجراءاتها التي تمس صميم العمل الوظيفي.	2.231	0.920	0.45	متوسطة
7	يتم إدماج أفراد المؤسسة في برامج تحسين ورفع الإنتاجية بشكل فعال والكفاءة المطلوبة.	2.280	0.946	0.46	متوسطة
8	تسعى المؤسسة إلى ضمان تكافؤ الفرص بين أفرادها والحد من أوجه انعدام المساواة.	2.390	0.912	0.48	متوسطة

متوسطة	0.48	0.811	2.378	تعمل المؤسسة على إتمام المعاملات من خلال خفض تكاليف المعاملات سواء من حيث الوقت أو الجهد.	9
متوسطة	0.49	0.848	2.451	تتخذ المؤسسة خطوات ناجحة للتنمية المستدامة من خلال إقامة علاقات وشراكات واسعة بين القطاعات سواء العامة أو الخاصة.	10
متوسطة	0.48	0.980	2.414	هنالك معايير صريحة وواضحة لتقييم وتطوير العمل بشكل دوري ومستدام.	11
متوسطة	_	0.074	2.305	المقياس العام	

يتضح من البيانات الواردة في الجدول رقم (7) بأن الوسط الحسابي لعبارات المتغير التابع كفاءة الأداء المؤسسي المستدام جاء بدرجة منخفضة، حيث بلغ المقياس العام للوسط الحسابي للمتغير التابع (2.305)، أما من حيث مؤشر الأهمية النسبية فقد جاءت الفقرة " يتم تقييم أداء المؤسسة وتأثير أدائها في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بشكل دوري " بالمرتبة الأولى، وبنسبة (0.50) وبأهمية نسبية متوسطة، في حين حلت الفقرة " مهمة وأهداف المؤسسة تجعل لدي شعوراً بأهمية وظيفتي " بالمرتبة الأخيرة وبنسبة (0.41)، وبأهمية نسبية متوسطة.

- اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسية الأولى:

H01 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للانتماء التنظيمي بأبعاده (الانتماء الوجداني، الانتماء المعياري، الانتماء الاستمراري) على كفاءة الأداء المؤسسي المستدام. لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث (Standard multiple regression) وإن جميع الأبعاد قد أدخلت للتحليل وهي (الانتماء الوجداني، الانتماء المعياري، والانتماء الاستمراري، والأداء المؤسسي المستدام). وكانت نتائج التحليل كما مبين في الجدول رقم (8). ولاختبار الفرضية المذكورة لابد من إيجاد تحليل التباين (ANOVA/Analysis of Variance) ومعاملات الانحدار (Regression Coefficients) للوصول إلى معامل التحديد (R^2 / R Square).

جدول رقم (8) لأبعاد المتغير المستقل الانتماء التنظيمي

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الانتماء الوجداني، الانتماء المعياري، الانتماء الاستمراري		Enter

a. Dependent Variable: كفاءة الأداء المؤسسي المستدام

b. All requested variables entered.

يتبين من جدول (Variable Entered /Removed) أن طريقة الإدخال المتبعة هي (Enter) وإن جميع المتغيرات قد أدخلت للتحليل، كما يظهر أن المتغيرات المستقلة التي أدخلت هي (بعد الانتماء الوجداني والانتماء المعياري، والانتماء الاستمراري). والمتغير التابع (الأداء المؤسسي المستدام).

جدول رقم (9) ملخص النموذج.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.765 ^a	.585	.569	.43202	.585	36.685	3	78	.000

a. Predictors: (Constant), الاستمراري, المعياري, الوجداني

أما جدول ملخص النموذج (Model Summary) فيُظهر أن معامل التحديد (R^2 / R Square) للانتماء التنظيمي قد بلغت (0.585) وهذا يعني أن بعد الانتماء الوظيفي قد فسر ما مقداره (58.5%) من التباين في كفاءة الأداء المؤسسي المستدام.

جدول رقم (10) تحليل التباين (A nova /Analysis of Variance)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.541	3	6.847	36.685	.000b
	Residual	14.558	78	.187		
	Total	35.099	81			
a. Dependent Variable: performance						
b. Predictors: (Constant), continuous, normative, sentimental						

ومن جدول تحليل التباين (A nova /Analysis of Variance) يتبين أن قيمة (F) قد بلغت (36.685) عند مستوى ثقة (sig.=0.000) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى (P ≤ 0.05) وعند ثلاث درجات حرية (df=3).

تحليل معاملات الانحدار (Coefficients)

يُظهر الجدول التالي قيم المعاملات التي تحدد حجم واتجاه الأثر لكل بُعد من أبعاد الانتماء التنظيمي على كفاءة الأداء المؤسسي المستدام ضمن النموذج الشامل:

جدول رقم (11): معاملات الانحدار المتعدد لأبعاد الانتماء التنظيمي في الأداء المؤسسي.

النموذج (1) (Constant)	المعاملات غير المعيارية (B)	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية (Beta)	قيمة (t)	مستوى الدلالة (Sig.)
	.318	.253	-	1.258	.212
الانتماء الوجداني	-.196	.169	-.111	1.158	.251
الانتماء المعياري	.574	.106	.485	5.403	.000
الانتماء الاستمراري	.632	.138	.458	4.569	.000

تحليل النتائج:

• الانتماء المعياري والاستمراري: نلاحظ أن قيم (Sig.) لهذين البُعدين بلغت (0.000)، وهي أقل من (0.05)، مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية لهما على الأداء المؤسسي.

• **الانتماء الوجداني:** بلغت قيمة (Sig.) لهذا البُعد (0.251)، وهي أكبر من (0.05)، مما يشير إلى أن أثره "منفرداً" ضمن النموذج الجماعي لم يكن دالاً إحصائياً.
القرار الإحصائي: بناءً على معنوية النموذج الإجمالية) قيمة F في الجدول السابق (ومعنوية بُعدين من أصل ثلاثة، يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة": يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للانتماء التنظيمي في كفاءة الأداء المؤسسي المستدام."

اختبار الفرضيات الفرعية

لاختبار الفرضيات الفرعية (أثر كل بُعد بشكل مستقل)، تم إجراء تحليل انحدار بسيط لكل بُعد، والنتائج موضحة أدناه:

جدول رقم (12): ملخص النموذج وتحليل التباين للفرضيات الفرعية (كل بُعد على حدة)

مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة (F)	الخطأ المعياري	R2 المعدل	R2	R	البُعد (المستقل)
0.000	16.764	0.602	0.163	0.173	0.416	الانتماء الوجداني
0.000	69.848	0.483	0.459	0.466	0.683	الانتماء المعياري
0.000	60.337	0.500	0.423	0.430	0.656	الانتماء الاستمراري

تحليل الفرضيات الفرعية:

1. **الفرضية الفرعية الأولى:** يُظهر معامل التحديد (R^2) أن الانتماء الوجداني يفسر (17.3%) من التباين في الأداء المؤسسي، وبقية (F = 16.764) وهي دالة إحصائياً.
2. **الفرضية الفرعية الثانية:** يُظهر معامل التحديد أن الانتماء المعياري يفسر (46.6%) من التباين، وبقية (F = 69.848) وهي دالة إحصائياً.
3. **الفرضية الفرعية الثالثة:** يُظهر معامل التحديد أن الانتماء الاستمراري يفسر (43%) من التباين، وبقية (F = 60.337) وهي دالة إحصائياً.

جدول رقم (13): معاملات الانحدار للفرضيات الفرعية

مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة (t)	Beta	الخطأ المعياري	B	المتغير المستقل
0.000	4.094	0.416	0.178	0.731	الانتماء الوجداني
0.000	8.358	0.683	0.097	0.808	الانتماء المعياري
0.000	7.768	0.656	0.117	0.905	الانتماء الاستمراري

الاستنتاج النهائي لاختبار الفرضيات:

- بناءً على النتائج في الجدول (13)، حيث كانت جميع قيم (Sig.) مساوية لـ (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، نخلص إلى الآتي:
- **قبول الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للانتماء الوجداني في كفاءة الأداء المؤسسي المستدام.
 - **قبول الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للانتماء المعياري في كفاءة الأداء المؤسسي المستدام.
 - **قبول الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للانتماء الاستمراري في كفاءة الأداء المؤسسي المستدام.

الفرضية الرئيسية الثانية:

تتمحور هذه الفرضية حول اختبار ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقييمات أفراد العينة تعزى لخصائصهم الديموغرافية.

جدول رقم (14): ملخص النموذج وتحليل التباين (ANOVA) للمتغيرات الديموغرافية

النموذج	R	R ²	R ² المعدل	الخطأ المعياري	مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig.)
المتغيرات الديموغرافية	0.316	0.100	0.053	0.640	35.099	4	2.13	0.084

يتبين من جدول تحليل التباين (ANOVA) أن قيمة (F) بلغت (2.13) عند مستوى دلالة (Sig = 0.084). وبما أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، فإن هذا يشير إلى عدم معنوية النموذج ككل، أي أن المتغيرات الديموغرافية مجتمعة لا تملك أثراً جوهرياً ذا دلالة إحصائية على كفاءة الأداء المؤسسي المستدام عند مستوى الثقة المعتمد.

جدول رقم (15): معاملات الانحدار (Coefficients) للمتغيرات الديموغرافية

المتغير الديموغرافي	المعاملات غير المعيارية (B)	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية (Beta)	قيمة (t)	مستوى الدلالة (Sig.)
الفئة العمرية	0.019	0.121	0.024	0.159	0.874
المؤهل العلمي	-0.121	0.098	-0.166	1.237	0.220
المستوى الإداري	0.229	0.090	0.342	2.562	0.012
الخبرة العملية	0.057	0.086	0.093	0.659	0.512

تفسير نتائج معاملات الانحدار:

- المستوى الإداري: تبين أن قيمة (Beta) بلغت (0.342) وقيمة (t) بلغت (2.562) عند مستوى دلالة (0.012)، وهي أقل من (0.05) وهذا يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييمات العاملين تعزى لمتغير المستوى الإداري.
- بقية المتغيرات (العمر، المؤهل، الخبرة): أظهرت النتائج أن مستويات الدلالة (Sig) لها بلغت (0.874، 0.220، 0.512) على التوالي، وجميعها أكبر من (0.05). وهذا يؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لهذه المتغيرات.

القرار الإحصائي النهائي للفرضية الثانية:

- قبول الفرضية العدمية: بالنسبة لمتغيرات (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، والخبرة العملية)؛ حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييمات العاملين تعزى لهذه الخصائص.
- رفض الفرضية العدمية وقبول البديلة: بالنسبة لمتغير (المستوى الإداري)؛ حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (P ≤ 0.05) لتقييمات العاملين بصندوق التضامن الاجتماعي للانتماء التنظيمي باختلاف مستوياتهم الإدارية.

الاستنتاجات

أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج الجوهرية التي يمكن إجمالها فيما يلي:

1. مستوى المتغيرات: كشفت الدراسة أن التقييم العام لمتغيرات الدراسة (المستقلة والتابعة) جاء بدرجة منخفضة بوسط حسابي قدره (2.028).
2. الأداء المؤسسي: حصل المتغير التابع "كفاءة الأداء المؤسسي المستدام" على درجة استجابة متوسطة بوسط حسابي (2.305) وأهمية نسبية بلغت (0.46).
3. أبعاد الانتماء: بالنسبة للمتغير المستقل "الانتماء التنظيمي"، حلَّ البعدان (المعياري والاستمراري) في المرتبة الأولى بأهمية نسبية (0.39)، بينما تذيّل "الانتماء الوجداني" الترتيب بأهمية نسبية بلغت (0.37).
4. أثر الانتماء في الأداء: أثبتت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للانتماء التنظيمي بأبعاده الثلاثة في كفاءة الأداء المؤسسي المستدام؛ حيث فسر الانتماء التنظيمي ما نسبته (58.5%) من التباين في الأداء المؤسسي.
5. تفاوت التأثير: أظهرت الاختبارات الفرعية أن الانتماء المعياري هو الأكثر قدرة على تفسير التباين في الأداء بنسبة (46.6%)، يليه الانتماء الاستمراري بنسبة (43%)، بينما كان الانتماء الوجداني الأقل تأثيراً بنسبة (17.3%).
6. المتغيرات الديموغرافية: أثبتت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييمات العاملين للانتماء التنظيمي تعزى لـ (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، والخبرة العملية). في حين وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الإداري، مما يعني أن النظرة للانتماء تختلف باختلاف الموقع الوظيفي للفرد.

التوصيات

في ضوء النتائج المستخلصة، يوصي الباحث بمجموعة من الإجراءات لتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي المستدام:

1. تحسين البيئة الوجدانية: تهيئة مناخ عمل مشجع يعزز العلاقات الإيجابية بين الموظفين، مما يرفع من مستوى الانتماء الوجداني (العاطفي) للمؤسسة، والذي أظهرت النتائج أنه الحلقة الأضعف.
2. الاستقرار والأمان الوظيفي: الوقوف على مسببات القصور التي تحد من شعور الموظف بالأمان الوظيفي، ومعالجة العوامل التي تضعف الرغبة في البقاء التنظيمي.
3. التمكين والمشاركة: إشراك الموظفين (لاسيما في المستويات الإدارية الدنيا والوسطى) في عملية صنع القرار وصياغة الخطط اليومية، لتعزيز شعورهم بالثقة والانتماء المعنوي.
4. التطوير المستمر: تكثيف البرامج التدريبية والندوات التي تهدف لرفع مهارات العاملين بما يتماشى مع محددات التنمية المستدامة والتحول الرقمي.
5. نظام المقترحات: تفعيل قنوات لاستقبال مقترحات الموظفين وتممينها، مما يعزز لديهم الشعور بالولاء والتقدير المؤسسي.
6. التحفيز الذكي: تبني نظام حوافز مادي ومعنوي يربط بين الإنتاجية والانتماء، ويشجع الموظفين على المبادرة بالأفكار قبل المهام التنفيذية.
7. الشراكات الاستراتيجية: توسيع دائرة التعاون مع القطاعين العام والخاص لتبادل الخبرات والمنافع، بما يخدم برامج التنمية المستدامة الشاملة.
8. التحول الرقمي والإنساني: مواكبة التطورات الرقمية المتسارعة مع الحفاظ على البعد الإنساني في إدارة الموارد البشرية، لضمان استدامة الأداء دون إغفال حقوق واحتياجات العاملين.

شكر وتقدير

يتوجه الباحث بجزيل الشكر والامتنان للهيئة العامة لصندوق التضامن الاجتماعي (فرع سوف الجين ببلدية بني وليد)، وعلى رأسها السيد مدير عام الصندوق أ. عصام علي الأحول، وكافة العاملين بالهيئة على تعاونهم وتسهيلهم إجراءات هذه الدراسة، سائلاً الله التوفيق للجميع لما فيه خير ومصحة الوطن.

المراجع
أولاً: المراجع العربية

1. باعلي، سهام. (2020). تأثير أخلاقيات الإدارة على الالتزام التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة شركة المشروبات الغازية والمياه المعدنية القولية بالمنطقة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة غرداية.
2. بغدود، راضية. (2020). أثر التمكين الإداري في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للمنظفات. مجلة الاقتصاد الجديد، 11(2).
3. البلداوي، عبد الحميد عبد المجيد. (2007). أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي: التخطيط للبحث وجمع وتحليل البيانات يدوياً وباستخدام SPSS (ط1). دار الشروق.
4. بلتاجي، هيام مصطفى، وأبو وردة، شيرين حامد، والسندوني، منى محمد. (2024). أثر سلوكيات الانحراف الإيجابي لكفاءة أداء مهام العمل للعاملين على الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية بالتطبيق على مصلحة الضرائب المصرية. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 10(179).
5. الجمل، سمير سليمان. (2024). الانتماء المؤسسي والولاء الوظيفي وعلاقتها بالأداء. مجلة التطوير العلمي للدراسات والبحوث، 5(18).
6. حريم، حسين. (2009). إدارة المنظمات: منظور كلي. دار الحامد.
7. الحوال، سعاد فهد. (2018). علاقة الأمن النفسي بالانتماء التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين بجامعة الكويت. مجلة فكر وإبداع، 123(123).
8. سبع، سنية محمد أحمد سليمان. (2020). تأثير غموض الحياة الوظيفية على الأداء التنظيمي بتوسط الإحباط الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بديوان مديرية الصحة بالدقهلية. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 8(14).
9. السلامي، بمامة مظهر عزلوي. (2021). الحرية الأكاديمية وأثرها على الانتماء التنظيمي: دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة - جامعة بابل. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 5(3).
10. سيد عبده، أسماء فتحي. (2022). أثر الثقة التنظيمية على الأداء التنظيمي بالتطبيق على شركة ميتلايف لتأمينات الحياة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 13(3).
11. شيلي، إلهام. (2020). دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء التنظيمي [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة فرحات عباس سطيف.
12. عبد الرزاق، شروق. (2021). دور القيم الديمقراطية وأثرها على الأداء التنظيمي. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 12(1)، 387-406.
13. عبد الرؤوف، قمبر، ونذيرة، رقي. (2017). دور تسيير الكفاءات في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة حالة شركة الدراسات التقنية والهندسية المعمارية لولاية المدية. المجلة الجزائرية للموارد البشرية، 2(2).
14. القوي، ماجد عبد الله، والعلفي، نبيل محمد. (2024). دور أخلاقيات الأعمال في تعزيز الانتماء التنظيمي: دراسة حالة شركة يمن موبايل للهاتف النقال. مجلة جامعة عمران، 4(4).
15. المالكي، عبد الله بن حامد، وشعبي، فيصل بن أحمد. (2024). أثر التمكين الإداري في تعزيز الانتماء التنظيمي: دراسة ميدانية على الموظفين والإداريين بإدارة التعليم بمحافظة الليث. المجلة العربية للإدارة، 44(4).
16. المدهون، محمود. (2014). عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي في محافظة غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا.
17. مخيمر، عبد العزيز. (2000). قياس الأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية. المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
18. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2007). المهارات السلوكية التنظيمية لتنمية الموارد البشرية. المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
19. المغربي، محمد الفاتح محمود بشير. (2016). السلوك التنظيمي. دار الجنان للنشر والتوزيع.
20. المفرجي، أحمد خورشيد حميدي. (2016). النظام القانوني لهيئة النزاهة. مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، 5(19).
21. مهمامي، آسيا. (2018). أثر أخلاقيات العمل على الالتزام التنظيمي: دراسة مقارنة بين عمال التموين في المؤسسات البروتولية الوطنية بالشركة العاملة في الجزائر [رسالة ماجستير]. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

1. Andrews, R., Boyne, G., & Walker, R. M. (2011). The impact of management on administrative and survey measures of organizational performance. *Public Management Review*, 13(2), 227-255.
2. Bagnoli, C., & Vedovato, M. (2014). The impact of knowledge management and strategy configuration coherence on SME performance. *Journal of Management and Governance*, 18(2), 615-647.
3. Cera, E., & Kusaku, A. (2020). Factors influencing organizational performance: Work environment, training-development, management and organizational culture. *European Journal of Economics and Business Studies*, 6(1).
4. Ibrahim, G., Elzek, Y., & Elsayalhy, H. (2024). The impact of organizational inertia on organizational performance in travel agencies and hotels: The moderating effect of organizational agility. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 8(1/2).
5. Kareem, M., & Haseeni, J. (2015). E-government and its impact on organizational performance. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 3(1), 668.
6. Katsikeas, C., Auh, S., Spyropoulou, S., & Menguc, B. (2018). Unpacking the relationship between sales control and salesperson performance: A regulatory fit perspective. *Journal of Marketing*, 82(3), 45-69.
7. Khaltar, O., & Moon, M. J. (2020). Effects of ethics and performance management on organizational performance in the public sector. *Public Integrity*, 22(4), 372-394.
8. Molina, C., & Callahan, J. (2010). Fostering organizational performance: The role of journal of management development. *Journal of Management Development*, 29(1).
9. Ramezan, M., Sanjaghi, M. E., & Baly, H. R. (2013). Organizational change capacity and organizational performance. *Journal of Knowledge-based Innovation in China*, 5(3), 188-212.
10. Sekaran, U., & Bougie, R. (2009). *Research methods for business* (5th ed.). John Wiley & Sons, Inc.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of SAJFAS and/or the editor(s). SAJFAS and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.