

مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي وفق متغير الجنس

The level of organizational commitment of the university professor Sex variable

خرموش منى^{1*}، بحري صابر²

¹ جامعة محمد أمين دباغين سطيف 02 (الجزائر)، amounarym@yahoo.fr

² جامعة محمد أمين دباغين سطيف 02 (الجزائر)، bahri.saber43@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2021/05/12 تاريخ القبول: 2020/././.. تاريخ النشر: 2020/././..

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي وفق متغير الجنس، حيث مست عينة مكونة من 112 أستاذ وأستاذة يعملون بجامعة محمد أمين دباغين سطيف 02 وجامعة فرحات عباس سطيف 1 بالجزائر، وقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس. كلمات مفتاحية: التزام التنظيمي؛ أستاذ جامعي؛ جامعة؛ جنس؛ مستوى.

Abstract:

This study aimed to determine the level of organizational commitment of university professor, according to the sex variable, where touched a sample of 112 men and a woman working at the University of Mohamed Lamine Dbagain Setif 02 and the University of Ferhat Abbas Setif 1 in Algeria, has been relying on the survey as a tool for the study, and the study found several results most notably that there are statistically significant differences in the level of regulatory compliance related to gender differences

Keywords: organizational commitment; university professor; university; gender; the level.

1. مقدمة:

تواجه المنظمات ضغوطاً تنافسية عالية بشكل متزايد، من أجل البقاء وزيادة القدرة التنافسية للمنظمات تم تطوير أحد مفاهيم الإدارة وهو الالتزام التنظيمي، الذي يؤثر على أداء الأعمال في العديد من الأشكال خاصة وأنه يساعد في التنبؤ بسلوك الأفراد (María del, Javier Eduardo, & Vivian,

(4, p. 2018)، أين تعتبر كيفية ارتباط الموظفين بمنظمتهم أحد المجالات المركزية للتركيز في العلوم التنظيمية، على وجه الخصوص، كيف - وتحت أي ظروف - يرتبط الموظفون بإحدى المنظمات ويرتبطون بها، ويُشار إليه أيضاً باسم "الالتزام التنظيمي" (Cioca, Wietrak, Barends, & Rousseau, 2021, p. 5)، ولعل أهمية الالتزام التنظيمي جعلت من "العديد من المؤسسات تعد عملية تعيين موظفين ملتزمين للغاية والاحتفاظ بهم جزءاً أساسياً من إستراتيجية إدارة الموارد البشرية لديهم هذا لأن الالتزام التنظيمي قد ارتبط بعدد من النتائج التي تهم الباحثين والممارسين على حد سواء، بما في ذلك الأداء الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية، والدوران، دفعت هذه النتائج الباحثين إلى دراسة العوامل التي تشكل الالتزام التنظيمي" (Daejeong, In-Sue, & Amy E., 2015, p. 1542)

ويعد الالتزام التنظيمي من الموضوعات الهامة والعصرية التي تناولتها الدراسات والبحوث لأهميتها من ناحيتين، الأولى الحفاظ على الأفراد العاملين بالمنظمة، وتوفير البيئة المناسبة والملائمة لهم، والثانية الحفاظ أيضاً على ولائهم والالتزام نحو منظمتهم (عليان، 2016، صفحة 30)، أين يوصف الالتزام التنظيمي بأنه ارتباط عاطفي، وتحميد، ومشاركة الفرد في منظمة معينة (Meily & Ardian, 2020, p. 44)، ذلك أن أهمية الالتزام التنظيمي تتضح من خلال التأثير المتعدد المستويات، فعلى المستوى الفردي يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دورانهم ومستويات غيابهم، والشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم، أما على مستوى المنظمة فنجد أنه يزيد من مستوى الانتماء للمنظمة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن عدم أدائهم للأعمال المنوطة بهم بكفاءة وفاعلية، أما على المستوى الاجتماعي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المنظمة، وفيما يتعلق بالمستوى القومي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية للالتزام وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين بالمنظمة (سارة، 2018، صفحة 167) ولأن الأستاذ الجامعي كأحد العاملين في مختلف المجالات وفي ظل التحولات التي يتميز بها عالم المعرفة، لم يعد مجرد ذلك الملقن أو ناقل المعرفة بل إن التغيرات الحاصلة فرضت عليه أدواراً جديدة تتعلق بالتدريس والبحث العلمي خاصة في ظل النظام الجديد (ل، م، د) الذي تختلف طرق التدريس والمناهج المعتمدة والأهداف المتوخاة من عملية التعليم، ما يجعل إلتزام الأستاذ بالواجبات الموكلة إليه والمسؤوليات الملقاة على عاتقه أمر ضروري لضمان جودة التعليم العالي وهو ما يضمن مخرجات ذات جودة نوعية وهو أمر تراهن عليه الكثير من الجامعات في مختلف دول العالم، والجزائر كغيرها من الدول هي الأخرى تراهن على هذه العملية من أجل مواكبة التطورات الحاصلة في المجتمع خاصة ما تعلق بمتطلبات سوق العمل، كما أن

كون الجامعة الجزائرية بمكوناتها الرئيسية أستاذ، إدارة، طالب تراهن على عامل الجودة فإنه من الضروري أن يلتزم كل طرف بما عليه من مهام وواجبات، وإن كانت المسؤولية الأولى تقع على عاتق الأستاذ باعتباره عنصر فاعلا في العملية التعليمية، فإن مستوى التزام الأستاذ الجامعي هو في الواقع يتأثر بعدة عوامل ترتبط بالأستاذ الجامعي وبالمناخ التنظيمي السائد في الجامعة، وكذا بمكانة الأستاذ في المجتمع ومدى إشباعه لحاجاته النفسية والفسولوجية والاجتماعية، لذا فالرهان الحقيقي الذي يقع على كاهل المؤسسات الجامعية هو تحقيق الإلتزام التنظيمي للأستاذ الجامعي لما له من دور وانعكاسات واضحة على مستوى الطالب وعلى جودة مخرجات التعليم العالي.

1.1 مشكلة الدراسة: إن الإلتزام التنظيمي هو مفهوم يتضمن جانبًا من جوانب المواقف والسلوكيات للموظفين والتي يمكن أن تحدد نجاح أو فشل مؤسسة/منظمة معينة (Endris & Dawit, 2019, p. 88)، ولعل هذا ما جعل كل منظمة مهما كان نوعها تسعى إلى تحقيق الأهداف المسطرة لها ولن يتأتى لها ذلك إلا من خلال تفاعل الأفراد العاملين فيها وقيامهم بكل المهام الموكلة لهم مع مراعاة الدقة والوقت والجهد اللازم المطلوب منهم، وهو ما يعد التزاما منهم في العمل الذي يعتبر مؤشرا هاما من مؤشرات الأداء الوظيفي للأفراد العاملين في المنظمة مهما كان موقع عملهم، و"للتزام التنظيمي مكانة خاصة في إدارة الموارد البشرية ودراسات السلوك التنظيمي، أين يمكن استخدام هذا الهيكل للتنبؤ بالسلوكيات التنظيمية المستقبلية مثل ترك العمل، والتأخير، وغياب الموارد البشرية الفعالة، مما يؤدي في النهاية إلى إحداث تأثير كبير على إنتاجية الموارد البشرية" (A.R. & M, 2017, p. 49)

ويعد الإلتزام التنظيمي أحد أهم المفاهيم التنظيمية التي تم فحصها على نطاق واسع في الأدبيات الإدارية نظرا لأهميتها للأداء التنظيمي والفعالية، أين يقتصر الإلتزام التنظيمي عمومًا على الدرجة التي يكون عندها الموظف مخلصًا لمنظمته، حيث وجد أن للإلتزام التنظيمي علاقة كبيرة مع معدل الدوران والإنتاجية والرضا (K. Nath & Agrawal, 2015, p. 270)، مما جعله يعبر عن وجود رغبة لدى العاملين داخل المنظمة والقبول بأهدافها، فهو المحدد الأساسي لأداء العاملين، فالعامل الذي يتمتع بدرجة عالية من الإلتزام في المنظمة التي ينتمي إليها، فإنه يؤدي أداء أكبر من العامل الأقل إلتزاما (الرشدي، 2014، صفحة 8). والجامعة كأحد المنظمات الفاعلة في المجتمع اليوم تتطلب من جميع أفرادها الإلتزام التنظيمي من أجل ضمان تحقيق أهدافها والوصول إلى نتائج من شأنها رفع مستوى تكوين الطالب وكذا زيادة معارفه وكفاءته خاصة وأن الإشكال الذي يطرح دائما هو اتساع الهوة بين الجامعة والمجتمع ومنه مختلف المؤسسات الاقتصادية والخدماتية الراعي الرسمي لسوق العمل، وقد يرجع ذلك بالإضافة إلى طبيعة البرامج والمناهج المقدمة من

طرف الجامعة، فإنه يعود كذلك لدرجة إلتزام الأستاذ الجامعي بالمهام والواجبات التي تقع على عاتقه كطرف فعال في عملية التكوين.

وإن كانت هناك عدة أسباب وعوامل تتداخل فيما بينها في إحداث عملية الإلتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي الذي يعيش في بيئة عمل لها عدة ميزات قد تؤثر على درجة التزامه التنظيمي، فإن درجة إلتزام الأستاذ بعمله تنعكس على صورة الجامعة بشكل عام وعلى أداء الطالب البيداغوجي من جهة أخرى، ولأن الأستاذ يتأثر بالعديد من العوامل المتناقضة فيما بينها والمتشابكة والمتعلقة بالحيث والبيئة التي يعمل بها من ظروف عمل ومناخ تنظيمي سائد وكذا وسائل العمل وطرق التدريس ومناهج التعليم وتوقيت العمل وطبيعة علاقات العمل والاتصال التنظيمي المستخدم في الجامعة، وغيرها من العوامل التي تحدد مدى التزام الأستاذ الجامعي بعمله والذي يبرز من خلال بذله كل ما في وسعه في العمل وكذا إحساسه بالانتماء الوظيفي لعمله وشعوره بالاعتزاز والافتخار نتيجة عمله كأستاذ في الجامعة.

وبالرغم من أن مهنة الأستاذ الجامعي في الجزائر تعتبر من المهن التي تحظى بمكانتها الاجتماعية إلا أن الأستاذ ولغاية اليوم لا يزال يعاني من الكثير من المشكلات التي تحد من أدائه وحيثه الأكاديمية الشرط الأساسي للإبداع في مجال البحث العلمي، لذا يجد الأستاذ نفسه مطالب بتأدية الرسالة العلمية والبحثية التي تدخل ضمن صميم وظيفته من جهة وكذا التوافق مع مختلف عناصر البيئة الخارجية في سبيل تحقيق درجة عالية من الإلتزام التنظيمي، وإيماننا منا بالدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي من خلال مختلف الأدوار التي كفلها له قانون الأستاذ الباحث من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع، فقد جاءت دراستنا هذه من أجل تحديد مستوى الإلتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي، إنطلاقا من إشكالية مفادها:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي؟ ومن هنا تتفرع الأسئلة الفرعية التالية: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي؟

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرغبة في الاستمرار بالعمل تعزى لمتغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي؟

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المسؤولية تجاه جهة العمل تعزى لمتغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي؟

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإيمان بالجامعة تعزى لمتغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي؟

2.1 فرضيات الدراسة:

1.2.1 الفرضية العامة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي.

2.2.1 الفرضيات الإجرائية:

1. هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي.
2. هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرغبة في الاستمرار بالعمل تعزى لمتغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي.
3. هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المسؤولية تجاه جهة العمل تعزى لمتغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي.
4. هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإيمان بالمؤسسة تعزى لمتغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي.

3.1 أهداف الدراسة: تهدف دراساتنا إلى تحديد إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي وكذا أبعاد الالتزام التنظيمي وفق متغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي.

4.1 أهمية الدراسة: تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع، على اعتبار ما له من تأثيرات على مختلف مخرجات الجامعة باعتبار أن الأستاذ هو من العناصر الأساسية كمدخل من مدخلات الجامعة، لذا فإن هذه الدراسة جاءت من أجل تقديم إضافة في مجال دراسة الالتزام التنظيمي أين اتجهت عدة دراسات إلى دراسة الالتزام التنظيمي في مختلف المهن، ومنه فالدراسة التي نحن بصدد القيام بها تعد انطلاقة لعدة دراسات لاحقة.

5.1 حدود الدراسة: إن قطاع دراستنا هو الجامعة أين تمت بكل من جامعة محمد ملين دباغين سطيف 02 وكذا جامعة فرحات عباس سطيف 1 بالجزائر، وقد امتدت حوالي شهر خلال السنة الجامعية 2020/2019، وشملت العينة مجال الدراسة الأساتذة الجامعيين أين تم تطبيق مقياس الالتزام التنظيمي بصورة فردية.

6.1 تحديد مصطلحات الدراسة:

المستوى: نقصد بالمستوى درجة الالتزام التنظيمي التي يتحصل عليها الأستاذ الجامعي من خلال مقياس الالتزام التنظيمي.

الالتزام التنظيمي: يشير إلى تماثل قيم الفرد ومعتقداته وأهدافه مع قيم المؤسسة ومعتقداتها وأهدافها وإلى بذل لأقصى جهد مستطاع لتحقيق أهدافها والمحافظة على العضوية فيها (مخلص، 2012، صفحة 296).

الأستاذ الجامعي: هو الذي يؤدي" من خلال مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي، وبهذه الصفة يتعين عليهم القيام بما يأتي: -إعطاء تدريسي نوعي ومحين مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية.

-المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل.

-القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث (المرسوم

التنفيذي رقم 08-130، 2008، صفحة 19).

الأقدمية: نقصد بها عدد سنوات العمل التي قد أداها الأستاذ الجامعي فعليا وتتضمن الأداء الفعلي لمهام الأستاذ كأستاذ دائم أي بداية من يوم تنصيبه في العمل كأستاذ في الجامعة.

الرتبة: وهي الدرجة العلمية للأستاذ الجامعي والتي لا تتعلق بسنوات العمل بقدر ما تتعلق بالشهادة المتحصل عليها، سواء أكان أستاذ مساعد قسم ب(ماجستير)، أستاذ محاضر قسم ب (حاصل على دكتوراه)، أستاذ محاضر قسم أ (حاصل على التأهيل)، أستاذ التعليم العالي (اجتاز الدورة الوطنية للترقية لأساتذة التعليم العالي).

7.1 منهج الدراسة: بالنظر لكون موضوع الدراسة وصفي تشخيصي، فإن المنهج الملائم هو المنهج الوصفي باعتباره يتعلق بوصف ظاهرة الالتزام التنظيمي، ويعرف المنهج الوصفي بأنه "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (عمار و الذنبيات، 2001، صفحة 140)، ولقد تم استخدام هذا النوع من المناهج لملاءمته من حيث تعديده حدود جمع البيانات لظاهرة ما إلى تحليل هذه الظاهرة وعلاقتها بالظواهر الأخرى.

8.1 عينة الدراسة: تم إختيار عينة الدراسة بطريقة المعاينة القصدية أين قصد الباحثان إختيار عينة من مجمل الأساتذة الجامعيين الذي يعملون بجامعة محمد لمين دباغين سطيف 02 وكذا جامعة فرحات عباس بسطيف 01، أين تم إختيار عينة من مجمل كليات الجامعتين، والجدول التالي يرصد عينة الدراسة ويصفها بدقة.

الجدول رقم (01) يرصد عينة الدراسة حسب الحالة المدنية

السن	التكرار	الحالة المدنية	
		عازب	متزوج
30-25	20	10	10
35-30	35	12	23

19	13	32	40-35
8	6	14	45-40
6	5	11	50-45
66	46	112	مج

المصدر: (اعتمادا على برنامج spss v22).

الجدول رقم (02) يرصد عينة الدراسة حسب مؤسسة العمل

الجامعة		التكرار	السن
جامعة سطيف 02	جامعة سطيف 01		
8	12	20	30-25
10	25	35	35-30
12	20	32	40-35
6	8	14	45-40
4	7	11	50-45
40	72	112	مج

المصدر: (اعتمادا على برنامج spss v22).

الجدول رقم (03) يرصد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس		التكرار	السن
أنثى	ذكر		
8	12	20	30-25
18	17	35	35-30
20	12	32	40-35
10	4	14	45-40
7	4	11	50-45
63	49	112	مج

المصدر: (اعتمادا على برنامج spss v22).

9.1 أدوات الدراسة: تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، وقد تم إعداد استبيان يقيس الإلتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي، وقد شمل الاستبيان 37 عبارة، موزعة على عدة جوانب للإلتزام التنظيمي، أين شمل جانب الولاء الوظيفي 9 عبارات، وجانب المسؤولية تجاه العمل 11

عبارة، وجانب الرغبة في الاستمرار في العمل 8 عبارات، وجانب الإيمان بالجامعة 9 عبارات، وللتأكد من أن الاستبيان يقيس ما أعد لأجله تم عرض الاستبيان على 7 أساتذة من قسم علم النفس بجامعة سطيف 02، وجامعة سكيكدة أين بلغ صدقه 0.78، وتم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha) للتأكد من ثباته حيث دلت النتائج المتوصل إليها أنه يتصف بدرجة عالية من الثبات بلغت (0.75).

10.1 الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج المتوصل إليها: بالنظر لطبيعة موضوع الدراسة

فقد تم استخدام عدة أساليب إحصائية وهي:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (\text{محمّد، 2009، صفحة 42})$$

$$S = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1}} \quad (\text{محمّد، 2009، صفحة 64})$$

$$S^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n} \quad (\text{محمّد، 2009، صفحة 61})$$

اختبار T (محمّد، 2009، الصفحات 148-149).

2. الإطار النظري للدراسة:

1.2 مفهوم الالتزام التنظيمي:

لسنوات تم تحديد الالتزام وقياسه بطرق مختلفة، في الواقع ساهم عدم وجود إجماع في تعريف هذا المصطلح بشكل كبير في معالجته كبنية متعددة الأبعاد، وحتى لو كان هناك المزيد من الأبعاد أو شكل الالتزام، فلا بد من وجود جوهر يميزه، لتحديد ماهية الجوهر الأساسي، يجب البحث عن ما هو مشترك بين المفاهيم الحالية (Života, Vesna, & Milan, 2017, p. 20)، ولقد كان مفهوم الالتزام التنظيمي يعتمد على الدراسات التي درست العمل والصلاات الاجتماعية بين الموظفين، كان سبب هذه الدراسات هو الاعتقاد بأن الموظفين المتزمين والمتفانين لديهم إمكانات أكبر لتحسين الأداء وتقليل التقلبات ودعم إدارة الموارد البشرية (Dávid, Matúš, Zuzana, Juraj, & Eva, 2021, p. 1060)

إن الالتزام في اللغة يعني العهد ويلزم الشيء لا يفارقه والمزم للشيء المداوم عليه (منظور، 1956، صفحة 345)، كما يدل مفهوم الالتزام في اللغة على الاندماج أو الرغبة أو القبول أو الاستعداد، و كان لعلماء الاجتماع السابق في البحث في هذا المجال لأن الإنسان كائن اجتماعي، يعيش مع الآخرين في مجتمع، وتربطه بهم علاقات تُشعره بالثقة والمسؤولية تجاههم، ومن هنا ندرك أن الالتزام المهني هو جزء من الانتماء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه، وبما يحويه من أفراد

ومنظمات، وما يسود فيه من أفكار ومبادئ وقيم (محمد مصطفى، 2011، صفحة 173)، ولقد تم تناول هذا المصطلح من قبل العديد من الباحثين في مجالات مختلفة وهو ما أدى إلى التنوع من جهة في تحديد هذه المفهوم من جهة، وكذا عدم الوصول إلى مفهوم شامل ودقيق للالتزام التنظيمي رغم الاتفاق على الكثير من النقاط المتعلقة بالالتزام التنظيمي، ويشير في هذا الإطار خضير كاظم وآخرون بأن الإلتزام التنظيمي هو "الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحياة والنشاط ومنحها الولاء" (خضير، النعيمي، و فلاح، 1996، صفحة 77)، أما أوراييلي وشاتمن (O'reilly and Chatman's) فقد ركز على المنظور النفسي للالتزام من حيث "الربط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة، مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وإلى تبني قيم المنظمة" ويشير الباحثان إلى أن هناك ثلاثة جوانب للارتباط النفسي هي: الإذعان (Compliance) تحديد الهوية (Identification) التشرب أو الاستبطان (Internalization) (العوفي، 2005، الصفحات 33-34)، ويصف بيكر (Becker 1990) الالتزام التنظيمي على أنه الميل للانخراط في "خطوط متسقة من النشاط" بسبب التكلفة المتصورة للقيام بخلاف ذلك (Jian & Anita, 2006, p. 210) ولقد كشف Mowday و Porter Steers (1982) أن الالتزام التنظيمي هو بُعد سلوكي أساسي يمكن استخدامه لتقييم اتجاهات الموظفين، وتحديد المشاركة الفردية في المنظمة، ومعرفة رغبات أعضاء المنظمة للحفاظ على عضويتهم في المنظمة والاستعداد للسعي لتحقيق الأهداف التنظيمية والاستعداد لقبول المعايير الموجودة في هذه المنظمات (Nizarwan & Fatwa, 2020, p. 149)، كما تم تعريف الالتزام التنظيمي على أنه حالة نفسية تربط الموظف بمؤسسة ما، مما يقلل من معدل دوران الموظفين (Gantasala V. & Padmakumar, 2011, p. 55)، كما يعرف الالتزام التنظيمي بأنه رغبة الموظف في المساهمة بجهود كبيرة في المنظمة (Hoai Nam, Quoc, Quang, Thi Hoang, Thi Hai, & Thi Thuy, 2020, p. 440)

وتكمن جوانب الإلتزام التنظيمي في الاعتقاد بأن أهداف وقيم المنظمة تتفق مع قيم الفرد، الاستعداد لبذل جهود غير تقليدية في العمل، نية الفرد للبقاء عضواً في المنظمة (الشوابكة، 2010، صفحة 33).
لقد تم تحديد الالتزام التنظيمي بعدة طرق، ومع ذلك، ويؤكد معظم المنظرين أنه يتضمن واحداً أو أكثر من العناصر الثلاثة التالية كجزء لا يتجزأ من تعريفهم:

-الإيمان القوي بأهداف المنظمة وقيمها وقبولها.

-الرغبة في بذل جهد كبير نيابة عن المنظمة.

- رغبة قوية في الحفاظ على العضوية في المنظمة بشكل عام، تبين أن المستويات الأعلى أو الأدنى من الالتزام هي الدافع الرئيسي للموظفين الذين يقيمون مع منظمة أو يغادرونها (Imen, 2014, pp. 27-28)

لقد أكد الكثير أن الالتزام هو الارتباط النفسي الذي يشعر به الشخص تجاه المنظمة، مما يعكس الدرجة التي يستوعب بها الفرد أو يتبنى خصائص أو وجهات نظر المنظمة، حيث أن الارتباط النفسي يمكن التنبؤ به من خلال ثلاثة عوامل مستقلة: أ) الامتثال أو المشاركة الفعالة لمكافآت خارجية محددة، ب) تحديد الهوية أو المشاركة على أساس الرغبة في الانتماء، ج) الاستيعاب أو المشاركة المبنية على التطابق بين القيم الفردية والتنظيمية (Zheng, Sharan, & Wei, 2010, p. 14)، حيث يشير الامتثال إلى المرفق الأساسي الذي يتم إجراؤه لمكافآت محددة، ويشير تحديد الهوية إلى التعلق على أساس الرغبة في الانتماء إلى المنظمة، والاستيعاب يشير إلى التطابق بين قيم الفرد والمؤسسة (David F., Jennifer A., & Charles A, 1990, pp. 247-248)

يؤثر الالتزام على المنظمة والشخص، مكوّنًا مستويين، أ) الالتزام التنظيمي الذي توجهه سمات المنظمة ويعرف بأنه الارتباط النفسي والعاطفي للموظفين بمنظمتهم، ب) التزام الموظف الفردي، الذي يسترشد بالسمات التي تؤثر بشكل مباشر على الشخص ويتم تعريفه على أنه الارتباط النفسي والعاطفي للأفراد بوظائفهم ومهنتهم ومجموعات العمل أو فرقهم وأقرانهم والمشرفين (Sandra L & Tonette S, 2004, p. 392)

والملاحظ من خلال مجمل التعاريف التي تناولت الإلتزام التنظيمي ورغم الانطلاقات المختلفة لأصحابها إلا أنها صبت في قالب واحد باعتبار الإلتزام التنظيمي يتجسد في عدة عناصر أساسية أهمها:

- قبول الفرد في المنظمة بأهداف، وهو ما يعبر عن درجة اندماج وانصهار الفرد مع أهداف المنظمة أين تكون أهداف الفرد تتماشى وأهداف المنظمة، وهنا على الفرد أن يسعى لتحقيق أهداف المنظمة من خلال بذل أقصى جهد ممكن في سبيل ذلك.

- رغبة الفرد في البقاء والاستقرار في المنظمة بحيث يشعر الفرد بأنه جزء لا يتجزأ من المنظمة، ويتم ذلك من خلال ترجمة هذا الشعور بالبقاء بجملة من السلوكيات كالاعتزاز بالمنظمة والافتخار بها.

- امتلاك الفرد لشعور داخلي نفسي من جراء العلاقة العاطفية التي تربط الفرد مع منظمته وهو ما من شأنه تأكيد انتماء الأفراد للمنظمة.

2.2 خصائص الالتزام التنظيمي: الالتزام التنظيمي باعتباره شعوراً داخلياً يحس به الفرد داخل المنظمة، فهو يتميز بعدة خصائص وميزات ترسم الخريطة الأساسية للالتزام الفرد داخل المنظمة، ويمكننا إدراج أهم خصائص الإلتزام التنظيمي:

- إذ يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها.

- يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحوية والنشاط ومنحها الولاء.

- يمثل الالتزام التنظيمي شعور داخلي يضغط على الفرد للارتباط بالمنظمة و للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة.

- يتضمن الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمنظمة، والاستمرار والبقاء في العمل، والشعور بالواجب اتجاه المنظمة.

- يستغرق الالتزام التنظيمي في تحقيقه وقتاً طويلاً لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما أن التحلي عنة لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات إستراتيجية ضاغطة.

- يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.

- تتمثل مخرجات الالتزام التنظيمي في البقاء داخل المنظمة وعدم تركها ودرجة انتظام وحضور العاملين والأداء الوظيفي والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة (سامي إبراهيم، 2006، الصفحات 13-14).

- الإلتزام التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع وتتكامل من خلال سلوك وتصرفات داخل المنظمة و يظهر ذلك في الولاء لها (حمادات، 2006، صفحة 68).

-الالتزام التنظيمي يمثل مستوى الثقة وقبول عبء العمل تجاه أهداف وغايات المنظمة وكذلك الرغبة

في البقاء في المنظمة (Mohamad Zaid, Yahya, Muhammad Ashraf, Abdul Rasid Abdul Razzaq, & Rosnee, 2019, p. 280)

-يتميز الالتزام التنظيمي بأنه رغبة الموظفين في المساهمة في الأهداف التنظيمية، عندما يتأكد الموظفون

من أنهم سينمون ويتعلمون مع أرباب عملهم الحاليين، يكون مستوى التزامهم بالبقاء مع تلك المنظمة المعينة

أعلى (NORIZAN, 2012, pp. 24-25)

3.2 مراحل الالتزام التنظيمي: إن شعور الفرد بالالتزام التنظيمي يمر بعدة مراحل والتي يختلف الباحثين في تحديدها وقد يرجع ذلك لطبيعة الدراسة وأهدافها وعينة الدراسة، وسنوجز أهم مراحل الالتزام التنظيمي فيما يلي:

مرحلة التجربة: تمتد هذه المرحلة من تاريخ بدأ العامل لعمله ولمدة عام واحد ويكون العامل خلالها خاضعا للتدريب والإعداد والتجربة، ويكون اهتمامه مركزا على منصبه من أجل ضمان قبوله والتأقلم سواء ما تعلق بأهدافه واتجاهاته أو اتجاهات وأهداف المنظمة (العوي، 2005، صفحة 38).

مرحلة العمل والإنجاز: وتتراوح مدة هذه المرحلة بين السنتين والأربعة سنوات، وخلال هذه الفترة يحاول الفرد تأكيد مفهوم الإنجاز، وأهم ما يميز هذه الفترة الأهمية الشخصية للفرد وتخوفه من العجز ويتبلور في هذه المرحلة الولاء للعمل وللمنظمة (أحمد عباس، 2016، صفحة 309).

مرحلة الثقة بالتنظيم: وتبدأ من السنة الخامسة من الالتحاق بالوظيفة وتستمر إلى ما لا نهاية فيزداد ولائه وتقوى علاقته بالتنظيم، وينضج كونه ينتقل من مرحلة التكوين إلى مرحلة النضج، ويعمل الفرد في هذه المرحلة على تطوير مهاراته ومعلوماته من أجل تحقيق أهداف المنظمة، لأنه يمتلك الخبرة والمعرفة والإلمام بالوظيفة، ويمكن استخدامه كمدرّب للعاملين الجدد (أبو بكر، 2008، صفحة 229).

ما يمكن تأكيده أن الالتزام التنظيمي مرتبط ارتباطا وثيقا بعامل الوقت لكنه ليس المؤشر الوحيد الذي يحدده إذ أن انتقال الفرد من مرحلة لأخرى يتطلب عدة معطيات كما يتأثر بعدة مراحل إذ أن اندماج الفرد في كل مرحلة وانتقاله لمرحلة أخرى يختلف من فرد لآخر، فهناك من تكون عملية انتقاله بسلاسة وبدون أي صعوبات تذكر في حين البعض يجد عدة صعوبات في عملية الانتقال.

4.2 أبعاد الالتزام التنظيمي: لقد قامت عدة دراسات بتشخيص الالتزام التنظيمي من أجل تحديد أبعاده التي يمكن الاستدلال بها عن مستوى الالتزام التنظيمي وطبيعة تأثيره في المتغيرات السلوكية والتنظيمية، وقد أظهرت الدراسات العديد من الأبعاد (سعيد بن محمد، 2008، صفحة 28)، وسنوجز بعض الأبعاد فيما يلي:

• **الالتزام الاتجاهي:** تزداد رغبة الفرد بالبقاء والاستمرار في المنظمة وذلك راجع إلى تطابق أهداف الفرد مع أهداف وقيم المؤسسة.

• **الالتزام السلوكي:** هي العمليات التي تجعل الفرد مرتبط بمؤسسته ناتجا من سلوكها السابق فجهده ووقته الذي يقضيه في العمل يجعله متمسكا بها (إناس فؤاد، 2008، صفحة 28).

- **الإلتزام المحسوب:** هو رغبة الموظف في الاستمرار في العمل بالمنظمة رغم علمه بوجود عمل بديل في مؤسسة أخرى و مزايا أفضل (أحمد، 1998، صفحة 16).
- **الإلتزام المؤثر:** والذي يتأثر بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة للعمل، استقلالية وأهمية وكيان وتنوع المهارات المطلوبة وقرب المشرفين وتوجيههم له (سعيد بن محمد، 2008، صفحة 29).
- **الإلتزام المستمر:** ويشير إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها سيكلفه الكثير فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فإن تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت (كاظم، 2010، صفحة 44).
- **الالتزام العاطفي:** هو علاقة عاطفية شخصية للفرد مع المنظمة، ووفقًا لها، يكون الفرد شخصًا عاطفيًا ومسئولًا عن الأعضاء كهيئة لمواصلة العمل في المنظمة، كما يعبر عن العواطف الإيجابية تجاه المنظمة (Shankar, Sundarapandian, & Vinoth, 2015, p. 11) والبعد العاطفي له أصله في السياق التنظيمي، منذ اللحظة التي يستوعب فيها الموظفون قيم الشركة عندما يتطابقون مع أهداف المنظمة، يبرز هذا الموقف مشاركتهم في تنفيذ مهامهم اليومية، إلى جانب التفكير في الأداء والرغبة في البقاء في المنظمة (Suzete, Miguel, & Sabrina, 2017, p. 950)
- **الالتزام المعياري:** في عام 1990 أضاف ألين وماير (Allen and Meyer) بعدًا ثالثًا لالتزام الموظف، يشار إليه بالالتزام المعياري، والذي عرفاه على أنه مشاعر الالتزام التي تولدت في الفرد بناءً على الارتباط المتصور بالأهداف التنظيمية، أو الولاء لمهنة (Basel & Issam, 2019, p. 82)، ويتكون الالتزام المعياري من الالتزام الأخلاقي الذي يشعر به العمال لمواصلة العلاقات مع المنظمة (Orgambidez & Almeida, 2018, p. 14)، يعتقد العمال أن وجودهم في المنظمة يعني أنهم مطالبون بتكريس أنفسهم لتحقيق أهداف المنظمة، لذلك يعتزمون البقاء للوفاء بالالتزام أو العقد الذي وقعوا عليه (Irma, 2018, p. 28)

3. عرض نتائج الفرضيات والتعليق عليها:

1.3 عرض نتائج الفرضيات الإجرائية والتعليق عليها:

1.1.3 عرض نتائج الفرضية الإجرائية الأولى والتعليق عليها: "هناك فروق ذات دلالة إحصائية في

مستوى الولاء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي"

الجدول رقم (04) يبين نتائج الفرضية الإجرائية الأولى

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	F	T	مستوى الدلالة
ذكور	11.35	3.37	17.28	1.22	2.72	0.032
إناث	13.91	3.73	19.68			

المصدر: (اعتمادا على برنامج spss v22).

من خلال النتائج المتوصل إليها في الجدول رقم (04) يتبين لنا أنه توجد فروق في مستوى الولاء الوظيفي بين الذكور والإناث عند مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي فالجنس يؤثر على الولاء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي، ومن هنا نؤكد أنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص الولاء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، ولأن متوسط الإناث أكبر من متوسط الذكور فإن الفرق يكون لصالح الإناث على الذكور.

2.1.3 عرض نتائج الفرضية الإجرائية الثانية والتعليق عليها "هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى

المسؤولية تعزى لمتغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي."

الجدول رقم (05) يبين نتائج الفرضية الإجرائية الثانية

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	F	T	مستوى الدلالة
ذكور	14.06	3.75	21.01	1.005	1.5	0.0680
إناث	13.98	3.74	20.05			

المصدر: (اعتمادا على برنامج spss v22).

من خلال النتائج المتوصل إليها في الجدول رقم (05) يتبين لنا أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطي درجات مستوى المسؤولية تجاه العمل الذكور والإناث، ومن هنا نؤكد أن لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية فيما المسؤولية تجاه العمل تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

3.1.3 عرض نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة والتعليق عليها "هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى

الرغبة في الاستمرار في العمل تعزى لمتغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي"

الجدول رقم (06) يبين نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	F	T	مستوى الدلالة
ذكور	4.45	2.11	17.32	2.10	2.30	0.083
إناث	9.36	3.06	16.35			

المصدر: (اعتمادا على برنامج spss v22).

نلاحظ من خلال النتائج المتوصل إليها في الجدول رقم (06) يتبين لنا أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الذكور والإناث فيما يخص الاستمرارية في العمل، حيث أن متغير الجنس لا يؤثر في مستوى الاستمرارية في العمل لدى الأستاذ الجامعي.

4.1.3 عرض نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة والتعليق عليها "هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإيمان بالجامعة تعزى متغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي".

الجدول رقم (07) يبين نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	F	T	مستوى الدلالة
ذكور	11.49	3.93	16.34	1.39	3.55	0.050
إناث	16.04	4.006	18.83			

المصدر: (اعتمادا على برنامج spss v22).

من خلال النتائج المتوصل إليها في الجدول رقم (07) يتبين لنا أنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإيمان بالجامعة بين الذكور والإناث، وهو ما يؤكد أن الجنس يؤثر في مستوى الإيمان بالجامعة لدى الأستاذ الجامعي، وبما أن المتوسط الحسابي لدى الإناث أكبر من المتوسط الحسابي للذكور، فإن الفرق يكون لصالح الإناث في مستوى الإيمان بالجامعة.

2.3 عرض نتائج الفرضية العامة والتعليق عليها "هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس لدى الأستاذ الجامعي"

الجدول رقم (08) يبين نتائج الفرضية الإجرائية العامة

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	F	T	مستوى الدلالة
ذكور	71.40	8.45	80.91	1.08	2.47	0.0057
إناث	65.93	8.12	77.37			

المصدر: (اعتمادا على برنامج spss v22).

من خلال النتائج المتوصل إليها في الجدول رقم (08) يتبين لنا أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستوى الالتزام التنظيمي بين الذكور والإناث، وهو ما يؤكد أن الجنس يؤثر في الالتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي، وهو ما يؤكد أن متغير الجنس له أهمية في تحديد الالتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي، ولأن متوسط الذكور أكبر من متوسط الإناث فإن الفرق يكون لصالح الذكور على الإناث.

4. تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضيات:

1.4 تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضيات الإجرائية:

– تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الأولى:

من خلال النتائج المتوصل إليها يتبين لنا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستوى الولاء الوظيفي، وهو ما يؤكد لنا أن متغير الجنس يلعب دوراً في تحديد مستوى الولاء الوظيفي بين الجنسين، وذلك لصالح الإناث حيث أن الأستاذات أكثر ولاء وظيفي من الأساتذ، وقد يرجع ذلك لعدة أسباب تتعلق بمهنة التدريس في حد ذاتها، أهمها طبيعة مهنة التدريس في الجامعة الجزائرية أين تملك الأستاذة الوقت الكافي لإدارة حياتها خاصة إذا كانت متزوجة فيمكنها التوفيق بين متطلبات الأسرة ومتطلبات عملها خاصة من ناحية الوقت وهو ما يجعلها تحس بنوع من الفخر للانتماء للجامعة وللوظيفة التي تشغلها كأستاذة جامعية مقارنة بالأستاذ الذي بالرغم من أنه يمتلك الوقت إلا أن متطلباته وحاجاته تختلف عن حاجات الأستاذة ما يجعل درجة ولاءه للجامعة يختلف عن الأستاذة، كما أن المكاسب التي تحقّقها الأستاذة الجامعية من الجامعة بالمقارنة بالأستاذ الرجل تختلف هي الأخرى فطموح الأستاذة والأستاذ تختلف خاصة من ناحية الترقية العلمية والنشاط العلمي أين يكون الأستاذ يبذل الكثير من الجهود من أجل الحصول على الترقية في الدرجة العلمية مقارنة بالأستاذة التي ترى أن عملها كأستاذة جامعية كاف جداً لها فهي تعتبر أنها حققت ذاتها بمجرد توظيفها ودخولها الجامعة في حين أن الأستاذ يرى أن دخوله للجامعة هو بداية فقط لتحقيق ذاته وتحقيق حاجياته، وهو ما يجعلنا نلاحظ في واقعنا الجامعي المعاش أن حديث الأساتذة عن الأجر والسكن أكثر من حديث الأستاذات خاصة وأن عملهن لا يسبب لهن أي مشاكل أسرية كونهن يعملن بحجم ساعي قدره 9 ساعات، لذا فالأستاذة تشعر بنوع من الرضا عن العمل الذي تؤديه وفق الأجر الذي تتقاضاه مقارنة بالقطاعات الأخرى، أين تكون المرأة مطالبة بالحضور يوميا من أجل أداء عملها وهو ما يجعل عمل الأستاذة له ميزة خاصة من ناحية الوقت، فالكثير منهن لا يعملن من أجل تحقيق ذواتهن فقط بل أيضا كون عمل الأستاذة من الناحية العملية الوقتية يوفر لهن أفضل خيار مقارنة بالأخرى، فتتفقه الأستاذة بالجامعة ورضاها عنها كونت بينها وبين الجامعة علاقة إيجابية انعكست

بصورة ملحوظة على التزامها التنظيمي من حيث الولاء، وقد وجدت "الدراسات أن ثقة الموظفين ورضاهم لهما علاقة إيجابية بالالتزام التنظيمي، حيث أن ثقة الموظف والتزام الموظف ضرورية للحفاظ على الالتزام التنظيمي للموظف" (Muhammad Abdullah & Mugi, 2021, p. 1373)، وانطلاقاً من ذلك يتبين أن للجنس دور في تحديد مستوى الولاء الوظيفي للأستاذ الجامعي وذلك لعدة اعتبارات تساهم في اختلاف هذا المستوى بين الجنسين، أهمها طبيعة متطلبات كل جنس وحاجياته وكذا الأهداف المتوخاة من العمل في حد ذاته.

– تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الثانية

من خلال النتائج المتوصل إليها نلاحظ أن الجنس لا يؤثر في مستوى المسؤولية تجاه العمل لدى الأستاذ الجامعي أين لم نسجل أي فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين، وهو ما يؤكد أن درجة التزام الأستاذ الجامعي فيما يخص المسؤولية تجاه العمل لا يختلف بالنظر لطبيعة الجنس وقد يرجع ذلك لكون أن عملية الرقابة التي تقوم بها الإدارة لمراقبة أداء الأستاذ لا تراعي جنس الأستاذ بقدر ما تراعي مدى التزامه بالحصص المقدمة من طرفه، كما أن عمل الأستاذ ليومين في الأسبوع وفق برنامج ساعي محدد قانونياً يجعل من كل أستاذ مهما كان جنسه مطالب بضمان تقديم حصصه المبينة في برنامجه، بالرغم من أن درجة المسؤولية تجاه العمل تتأثر بعدة عوامل منها الشخصية أين يكون للضمير المهني دور في تحديد مستوى المسؤولية التي يتمتع بها الأستاذ بغض النظر عن الظروف المحيطة ببيئة العمل، ولأن الأستاذ يحس بأنه مطالب بتأدية الرسالة التي عليه خاصة المسؤولية تجاه الطلبة ما يجعله نتيجة لذلك يلتزم بما عليه من أعباء في العمل هذا من جهة، ومن جهة ثانية فإن صورة الأستاذ الجامعي في الواقع ترسم بناء على التزاماته وقيامه بمسؤولياته تجاه ما هو مطالب به، لذا تجد الأستاذ يبذل كل ما في وسعه لكي تكون صورته إيجابية وحسنة بين زملائه وطلبته، كما أن الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها الأستاذ الجامعي تجعله من ناحية يبدع في عمله بأن يحقق مستوى معين من الالتزام، لذا نجد الكثير من الأساتذة يلجأ للتعويض وزيادة الحصص لتغطية النقص المسجل إيماناً بالتزاماته تجاه طلبته، وانطلاقاً من ذلك يتأكد لنا أن الجنس لا يؤثر في مستوى المسؤولية تجاه العمل بالنسبة للأستاذ الجامعي أين يكون على الأستاذ أداء واجباته الملزم بها قانونياً وأخلاقياً، حفاظاً على صورته أمام زملائه وطلبته وكذا إرضاء لضميره المهني، وفي هذا الإطار "هناك العديد من الحجج التي تقول إن الموظفين الملتزمين بقوة يعملون أكثر ويحققون نتائج أفضل من أولئك الذين لديهم مستوى أقل من الالتزام، كما أنهم أكثر استعداداً لمساعدة زملاء العمل الآخرين، والقيام بإجراءات إضافية في مكان العمل والمشاركة بنشاط في حل

المشكلات" (AGATA, 2014, p. 129)، وهي عوامل جعل إلزام الأستاذ لا يختلف تبعا لجنسه فكلما الجنسين مطالبين بتأدية مهام معينة في إطار القوانين والتشريعات المنظمة لعمل الأستاذ الجامعي الباحث.

– تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الثالثة

من خلال النتائج المتوصل إليها يتبين لنا أن الجنس لا يؤثر في مستوى الاستمرارية في العمل أين نجد الأستاذ الجامعي مهما كان جنسه يملك الرغبة في العمل والاستمرار فيه وقد يتعلق ذلك بطبيعة العمل الذي يؤديه، أين نجد أن المهام التي يقوم بها الأستاذ خاصة من ناحية الوقت تجعل المنتمي لهذه المهنة بالرغم من المشاكل التي تعترضه سواء تعلقت بالمناخ التنظيمي السائد في الجامعة أو مشاكل تتعلق بالوظيفة في حد ذاتها إلا أن صاحبها لا يرغب في تركها بالنظر لما يوفره عمل الأستاذ من مزايا لا توجد في الوظائف الأخرى، بالإضافة إلى أن سوق العمل الجزائري لا يوفر وظائف لأصحاب الشهادات العليا ولا يعطيهم حقوقهم التي تمنحها الجامعة ما يجعل تفكير الأستاذ في ترك عمله في ظل الظروف التي تتميز بيئة سوق العمل أمر غير مطروح حاليا، إذ أن الأستاذ الجامعي الجزائري قد يفكر في ترك عمله والذهاب للخارج من أجل تحسين مستواه المادي إلا أنه لا يفكر في ترك عمله والبقاء داخل الوطن في ظل عدم وجود فرص عمل أخرى توفر له ما يوفره منصب عمله كأستاذ جامعي، فالأستاذ هنا يمتلك رغبة قوية في البقاء وذلك أن "الرغبة القوية في البقاء عضواً في منظمة معينة، والرغبة في بذل مستويات عالية من الجهد نيابة عن المنظمة والإيمان الواضح بقيم وأهداف المنظمة وقبولها يحدد الالتزام التنظيمي" (Yusliza, Nadia, & Chuah Hun, 2015, pp. 357-358)، كما أن نظام الترقية في الجامعة الجزائرية يجعل الأستاذ الجامعي يسعى دائماً للتميز من خلال الترقية في العمل والوصول إلى مصاف الأستاذية خاصة وأن الأستاذ الجامعي لا يزال يحافظ على مكانته الاجتماعية وسط المجتمع أين يتلقى الكثير من الاحترام والتقدير من مختلف أطراف المجتمع مما يحسسه بنوع من الراحة النفسية والرضا الوظيفي نتيجة هذا الشعور الذي يحس به والذي من شأنه أن يعزز لديه سلوك الرغبة في الاستمرار في العمل، بالإضافة إلى أن الامتيازات التي توفرها الجامعة بالمقارنة بباقي الوظائف في قطاع الوظيفة العمومية تجعل من رغبة الاستمرار أمر لا مفر منه خاصة في ظل غياب البدائل المتاحة للأستاذ الجامعي، وبالنظر لعدم وجود أي تمييز في نظام الأجور والمكافآت وكذا نظام الترقية والمناخ التنظيمي السائد بين الجنسين ما يجعل من الجنس لا يؤثر في عملية الرغبة في الاستمرار في العمل، وانطلاقاً من ذلك يتبين لنا أن الجنس لا يؤثر في عملية الرغبة في الاستمرار في العمل بالنظر للامتيازات التي توفرها الجامعة مقارنة بباقي القطاعات الأخرى، وكذا العدالة في توزيع المهام والمسؤوليات والمهام المحددة قانوناً وهو ما يجعل كلا الجنسين يتحصلون على نفس الفرص وهو ما يساهم في الرغبة في الاستمرار في العمل.

– تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الرابعة

نلاحظ من خلال النتائج المتوصل إليها أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس فيما يخص الإيمان بالمؤسسة، ودلت النتائج المتوصل إليها أن الإناث أكبر إيماناً بالجامعة من الذكور، وقد يعود ذلك كون المرأة التي تعمل كأستاذة جامعية تفتخر وتعزز بمهنتها خاصة في الوسط الأسري والاجتماعي الذي تعيش فيه، في حين أن الأستاذ وبالرغم من أهمية المهنة التي يقوم بها إلا أنه لا يتحدث كثيراً عن مهنته لأصدقائه والمجتمع المحيط خاصة وأن المجتمع ينتظر منه تقديم الكثير وهو لا يستطيع ذلك في ظل الظروف التي يعيش منها، كما أن الأهداف التي تريد الجامعة تحقيقها قد تتوافق مع أهداف الأستاذات لكنها تختلف عن أهداف الأستاذ الذي يسعى لتحقيق عدة أهداف شخصية تتعلق بحاجياته الفسيولوجية والأمنية والاجتماعية، خاصة وأن "الالتزام التنظيمي يتميز بقبول الموظفين للأهداف التنظيمية واستعدادهم لبذل جهد نيابة عن المنظمة" (María del, Javier Eduardo, & Vivian, 2018, p. 4)، وبالتالي، يعتبر الموظف ملتزماً تجاه منظمة معينة إذا كان بإمكانه التماهي مع أهداف المنظمة، والعمل الجاد لتحقيقها ورغبته في الحفاظ على عضويتها (Joko, Eliyana, Ratmawati, & Damarsari, 2021, p. 682)، ولعل اختلاف حاجات كلا الجنسين جعلت الإيمان بالجامعة أمر مختلف لديهما، كما أن نظرة الأستاذة للمناخ التنظيمي تختلف عن رؤية الأستاذ كون الأهداف المراد تحقيقها من كلا الطرفين مختلفة ما يجعل الإيمان لديهم مختلف وهو ما أكدته هذه الدراسة، وانطلاقاً من ذلك يتأكد أن متغير الجنس يلعب دوراً مهماً في تحديد مستوى الإيمان بالجامعة والذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعدة عوامل أهمها أهداف كلا الطرفين واختلاف الرؤى والتصورات ومستوى الطموح لدى كلا الطرفين.

2.4 تفسير وتحليل النتائج على ضوء الفرضية العامة

من خلال النتائج العامة المتوصل إليها نلاحظ أن متغير الجنس يلعب دوراً مهماً في تحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي، فدرجات الالتزام التنظيمي تختلف من أستاذ لآخر كما تختلف من فئة لأخرى، وكذا تختلف من جنس لآخر بين الذكور والإناث، وذلك أن اختلاف كل من أهداف العمل وكذا اختلاف التصورات والطموحات والتطلعات لدى كلا الجنسين، فالواقع المعاش في الجامعة الجزائرية يؤكد لنا أن كلا الجنسين يختلفان عن بعضهما في عدة أمور تتعلق بالجامعة من حيث البناء الوظيفي أو طريقة التسيير، وهو ما يجعل الأستاذة الذكور أكثر التزاماً من الإناث حسب النتائج المتوصل إليها، في حين أن الأستاذات هن أكثر التزاماً في بعض جوانب الالتزام التنظيمي، وقد "تم استكشاف القضايا العامة المتعلقة بالعوامل التي تؤثر على التزام الموظف سابقاً وأظهرت أن العوامل الديموغرافية مثل العمر والجنس والحالة

الاجتماعية ومستوى التعليم ومدة العمل كانت مرتبطة بالالتزام الموظف (Phanthasack & Huaifu, 2018, p. 809)، ولعل ذلك يرجع لعدة عوامل كون الأستاذ أكثر تفرغا من المرأة خاصة المتزوجات منهن والذين يحاولون أن يوفقن بين مهامهم كأساتذة ومتطلبات الأسرة، إضافة إلى أن بعد المسافة لدى بعض الأساتذات يعيق عملهن مقارنة بالأستاذ الذي يتحمل عناء السفر من أجل العمل مقارنة بالمرأة وهو ما يجعل درجة الالتزام لدى الأستاذ أكثر منها لدى الأستاذ، خاصة وأن إلتزام" الموظف سيؤدي إلى مزايا تشمل: زيادة الرضا الوظيفي، زيادة الأداء الوظيفي، زيادة إجمالي العائد للمساهمين، انخفاض معدل دوران الموظفين، انخفاض الرغبة في المغادرة، انخفاض الرغبة في البحث عن بديل، انخفاض التغيب، مع وضع ذلك في الاعتبار، يجب اعتبار التزام الموظف ضرورة عمل (MARTHA, 2018, p. 3)، وانطلاقا من ذلك يتبين لنا أن عامل الجنس يؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي العام لدى الأستاذ الجامعي بالرغم من أن هناك اختلافا واضحا حسب النتائج المتوصل إليها فيما يخص جوانب الالتزام التنظيمي بين الجنسين والذي يعود لعدة عوامل حاولنا إبرازها من خلال ما تم ذكره سابقا.

5. خاتمة

إن الأستاذ الجامعي وما يلعبه من دور محوري في العملية التكوينية باعتباره مؤثر جوهري في مخرجات التعليم العالي يجعل من الاهتمام به أمر ضروري خاصة من أجل تحسين مستوى التزامه التنظيمي، خاصة وأن التزام الأستاذ الجامعي لا يؤثر فقط على أدائه بل يؤثر على مختلف جوانب المنظومة الجامعية من طلبة وإدارة، لذا على القائمين على قطاع التعليم العالي في الجزائر إيلاؤه العناية اللازمة بتحسين ظروف عمله وكذا تحسين مستوى معيشتة بالنظر للدور المنوط به في ظل التغيرات التي يعيشها الأستاذ الجامعي والتي تؤثر على أدائه والتزامه، خاصة وأنه لا يمكن بناء التزام تنظيمي دون تلبية الحاجات الأساسية التي تعد شروط ضرورية لأداء وظيفته على أكمل وجه.

اقتراحات وتوصيات:

- القيام بدراسات معمقة حول مستوى الالتزام التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه لدى الأستاذ الجامعي، وعلاقة ذلك مع بعض المتغيرات الديمغرافية كالمؤهل العلمي والرتبة العلمية وسنوات الخبرة.
- تحديد مقياس عام لقياس الالتزام التنظيمي للأستاذ الجامعي ووضع مؤشرات له من شأنها أن تعمل على قياس الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.
- توفير المناخ التنظيمي المناسب لعمل الأستاذ بتحسين ظروف العمل وبيئة العمل الذي من شأنها أن ترفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي.

6. قائمة المراجع:

- ابن منظور. (1956). لسان العرب. لبنان: دار لسان العرب.
- العاتق الغامدي سعيد بن محمد. (2008). النمط القيادي وأثره في الإلتزام التنظيمي. رسالة ماجستير. المملكة العربية السعودية: جامعة أم القرى كلية التربية.
- الخشروم محمد مصطفى. (2011). تأثير مناخ الخدمة في الإلتزام التنظيمي. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، 27 (3).
- العبادي أحمد. (1998). الإلتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة. رسالة ماجستير. المملكة العربية السعودية: جامعة أم القرى.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المرسوم التنفيذي رقم 08-130. (2008). القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث. (23).
- بوحوش عمار، و محمد محمود الذنبيات. (2001). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- بوعلاق محمد. (2009). الموجز في الإحصاء الوصفي والإستدلالي. الأردن: دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع.
- حماد حنونة سامي إبراهيم. (2006). قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير. فلسطين: الجامعة الإسلامية غزة.
- حمادي أجمد عباس. (2016). الإلتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين بحث إستطلاعي لأراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، 22 (94).
- رائد ضيف الله الشوابكة. (2010). أثر التسويق الداخلي في تحقيق الإلتزام التنظيمي متعدد الأبعاد للعاملين في أمانة عمان الكبرى. رسالة ماجستير. الأردن: جامعة الشرق الأوسط.
- شياح علي الجميلي مخلص. (2012). العوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية ، 4 (9)، 296.
- فائق جواد كاظم. (2010). دور الدمج التنظيمي في تعزيز إلتزام العاملين. مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، 12 (3).
- محمد بن غالب العوي. (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي. رسالة ماجستير. المملكة العربية السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- محمد حمادات. (2006). قيم العمل والإلتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس. الأردن: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- محمد عبد سعيد عليان. (2016). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي. رسالة ماجستير. فلسطين: جامعة الأزهر.

- محمد مطلق عوض الله السواط العتيبي سعود. (1997). الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثر فيه. *مجلة الإدارة*.
- مصطفى محمود أبو بكر. (2008). *الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية*. مصر: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- منيرة سعود عوض الرشيد. (2014). تصور مقترح لتفعيل الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بمنطقة الفروانية بدولة الكويت. *مجلة العلوم التربوية* (4).
- مومني سارة. (2018). أثر القوة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في المنظمة. *Global Journal of Economics and Business* 4 (2).
- نعمة عباس خضير، عدنان تاية النعيمي، و تاية فلاح. (1996). الالتزام التنظيمي وفعالية المنظمة دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والإنسانية في جامعة بغداد. *مجلة اتحاد الجامعات العربية* (31).
- نواوي فلمبان إيناس فؤاد. (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير. المملكة العربية السعودية: جامعة أم القرى.
- A.R., D., & M, A. (2017). Organizational commitment and its impact on employees' individual interactions,. *International Journal of Human Capital in Urban Management* , 2 (1), 49-5.
- AGATA, W. (2014). DETERMINANTS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Human Resources Management & Ergonomics* , 8 (1), 129-146.
- Basel, A. J., & Issam, G. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal* , 11 (1), 78-119.
- Daejeong, C., In-Sue, O., & Amy E., C. (2015). Understanding Organizational Commitment: A Meta-Analytic Examination of the Roles of the Five-Factor Model of Personality and Culture. *Journal of Applied Psychology* , 100 (5), 1542–1567.
- David F., C., Jennifer A., C., & Charles A, O. (1990). Building organizational commitment: A multiform study. *Journal of Occupational Psychology* (63), 245-261.
- Dávid, M., Matúš, V., Zuzana, B., Juraj, T., & Eva, B. (2021). Organizational Commitment of Human Resources in the Context of Leadership Styles in the Organization. *TEM Journal TECHNOLOGY, EDUCATION, MANAGEMENT, INFORMATICS* , 10 (3), 1058-1063.
- Endris, S. K., & Dawit, N. G. (2019). Employees' Organizational Commitment in Higher Educational Setting. *International Journal of Higher Education* , 8 (2), 87-100.
- Gantasala V., P., & Padmakumar, R. (2011). Antecedent HRM Practices for Organizational Commitment. *International Journal of Business and Social Science* , 2 (2).
- Hoai Nam, N., Quoc, H. L., Quang, B. T., Thi Hoang, M. T., Thi Hai, Y. N., & Thi Thuy, Q. N. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* , 7 (6), 439 – 447.
- I Cioca ,E Wietrak ,E Barends و D Rousseau .(2021). *Organisational commitment: an evidence review. Scientific summary* .London: Chartered Institute of Personnel and Development.

- Imen, K. (2014). Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: A critical review and discussion of future direction. *Intangible Capital* , 10 (1), 26-51.
- Irma, S. (2018). FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Jurnal Manajemen dan Inovasi* , 9 (1), 26-34.
- Jian, W., & Anita, M. (2006). A STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN. *Procs 22nd Annual ARCOM Conference* (pp. 207-217). Birmingham, UK: Association of Researchers in Construction Management.
- K. Nath, G., & Agrawal, R. (2015). Job Satisfaction and Organizational Commitment:. *Int J Manag Bus Res* , 5 (4), 269-278.
- María del, C. M., Javier Eduardo, V. M., & Vivian, E. D. (2018). The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs. *Contaduría y Administración* , 63 (3), 1-19.
- MARTHA, H. D. (2018). *FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE CASE OF MICRO AND SMALL ENTERPRISE OFFICE AT KIRKOS SUB CITY*. (M. UNIVERSITY, Ed.) ADDIS ABABA: SCHOOL OF GRADUATE STUDIES IN PARTIAL.
- Meily, M., & Ardian, W. (2020). he Relationship between Person Organization Fit Toward Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: Experiences from Student Activity Organization Members. *International Journal of Management Science and Business Administration* , 6 (3), 44.
- Muhammad Abdullah, ‘., & Mugi, H. (2021). Organizational Commitment and Loyalty: A Millennial Generation Perspective in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* , 8 (3), 1371–1383.
- Mustafa Mohamad Zaid ‘Buntat Yahya ‘Omar Muhammad Ashraf ‘Abdul Razzaq Abdul Rasid Abdul Razzaq ‘Ahad Rosnee .(2019) .Organizational Commitment Survey: A Confirmatory Factorial Analysis Based on Vocational Colleges Teachers Sample . *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT5)* 8 ‘ (c.288-279 ‘ (
- Nizarwan, H., & Fatwa, T. (2020). Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment in Reflecting Organizational Commitment. *American International Journal of Business Management (AIJBM)* , 3 (8), 148-156.
- NORIZAN, I. (2012). ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION AMONG STAFF OF HIGHER LEARNING EDUCATION INSTITUTIONS IN KELANTAN. *MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* . UNIVERSITI UTARA MALAYSIA.
- Orgambidez, A., & Almeida, H. (2018). Predictors of Organizational Commitment in Nursing: Results from Portugal. *Investigación y Educación en Enfermería* , 36 (1).
- Phanthasack, V., & Huaifu, X. (2018). Factors affecting organizational commitment of employees of Lao development bank. *Sociology International Journal* , 2 (6), 809–818.
- Sandra L, F., & Tonette S, R. (2004). Commitment Elements Reframed (Antecedents and Consequences)for Organizational Effectiveness. *the Academy of Human Resource Development International Conference (AHRD)*, (pp. 391-398). Austin, Texas.
- Shankar, C., Sundarapandiyan, N., & Vinoth, B. (2015). Research on Employees’ Organisational Commitment in Organisations: A Case of Smes in Malaysia. *International Journal of Managerial Studies and Research* , 3 (7), 10-18.

- Suyono Joko ،Anis Eliyana ،Dwi Ratmawati و ،Elisabeth Damarsari Ratnasahara . (2021) Organization Commitment and Work Environment on Job Satisfaction: The Mediating Role of Work Motivation .*A multifaceted review journal in the field of pharmacy*, Sys Rev Pharm. 688-681 ،(2) 12 ،
- Suzete, A. L., Miguel, A. V., & Sabrina, d. N. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants. *BRAZILIAN JOURNAL OF PUBLIC ADMINISTRATION* , 51 (6), 947-967.
- Yusliza, M. Y., Nadia, N. R., & Chuah Hun, M. (2015). A study of quality of work life, organizational commitment and turnover intention. *Problems and Perspectives in Management* , 13 (2), 357-364.
- Zheng, W., Sharan, K., & Wei, J. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960 - 2009). *African Journal of Business Management* , 4 (1), 12-20.
- Života, R., Vesna, Ć., & Milan, D. (2017). Employee Organizational Commitment. *Faculty of Business Economics and Entrepreneurship International Review* , 1 (2).