

تحليل العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي

دراسة تحليلية في كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة القادسية

Analysis of the relationship between academic freedom and organizational loyalty

Analytical study in the Faculty of Management and Economics - University of Qadisiyah

أ. م. د. ماجد عبد الأمير محسن أ. د. حامد كاظم متعب

Majedmehsin2006@yahoo.com

Hamidalshibawi@yahoo.com

قسم إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة القادسية

Majed Abdel Amir Mohsen , Hamid Kazem Mutab

Department of Business Administration, Faculty of Management and Economics, University of Qadisiyah

المستخلص

يهدف هذه البحث الى تحليل العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي كما يدركها أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة القادسية . واختبار مدى معنوية الفروقات بخصوص ممارسة الحرية الأكاديمية حسب اللقب العلمي والجنس . وقد تم تصميم استبانة لهذا الغرض تضمنت محورين هما الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي وتضمنت (٤٥) فقرة لقياس مدى ممارسة الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لتدريسيين الكلية والعلاقة بين المتغيرين . وقد توصلت الدراسة على ان هنالك علاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي بصورة عامة كما ظهر ان هنالك مستوى مقبول من الحرية الأكاديمية وجيد للولاء التنظيمي لتدريسي الكلية مع انه لم تظهر هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين بعض متغيرات الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي . وتم تقديم بعض المقترحات والتي منها اشراك التدريسيين في اختيار القيادات الادارية في الكلية وتوفير الدعم المالي للبحث العلمي والمشاركة في المؤتمرات العلمية الخارجية واشراكهم في قرارات تعيين التدريسيين الجدد في القسم العلمي .

Abstract

The aim of this research is to analyze the relationship between academic freedom and organizational loyalty, as recognized by faculty members in the Faculty of Management and

Economics, Al Qudsiyah University. And to test the significance of differences regarding the exercise of academic freedom by scientific title and gender. A questionnaire was designed for this purpose, which included two axes: academic freedom and organizational loyalty. It included (45) paragraphs to measure the exercise of academic freedom and the organizational loyalty of the college teachers and the relation between the two variables. The study found that there is a relationship between academic freedom and organizational loyalty in general. It also emerged that there is an acceptable level of academic freedom and good organizational loyalty to teaching the college, although there was no significant statistical relationship between some variables of academic freedom and organizational loyalty. Some proposals were presented, including the involvement of teachers in the selection of administrative leaders in the college, providing financial support for scientific research, participation in foreign scientific conferences and their participation in the decisions of appointing new teachers in the scientific department

المقدمة

تعتبر مؤسسات التعليم العالي والجامعات منها يشكل خاص قمة النظام التعليمي في اي بلد ومراكز لتوليد المعرفة ونشرها والمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة لأنها توفر الادوات التي تسهل تحقيق ذلك . وتعتبر الحرية الاكاديمية حجر الاساس في ذلك من خلال ما توفره للباحثين والعلماء من حرية البحث عن الحقيقة وخلق الافكار المبتكرة لحل المشاكل وخلق مجتمع مستنير مستند على المعرفة بدون خوف من العقاب او التهديد او انتهاك لهذه الحرية والتي بدونها لا تستطيع الجامعات من اداء رسالتها العلمية في خلق ونشر المعرفة والمساهمة في تنمية المجتمع وبالتالي تظهر اهمية توفير بيئة تدعم الحرية الاكاديمية للتدريسيين وان توفير هذه الحرية في ممارسة التدريسيين لعملهم الاكاديمي يمكن ان يساهم ايضاً في زيادة شعورهم بالولاء لمؤسساتهم العلمية لما يسمح به ذلك من تحقيق لأهدافهم واثبات لذاتهم من ناحية واهداف المجتمع من ناحية اخرى وقد جاءت هذه الدراسة في محاولة لاكتشاف مدى ممارسة الحرية الاكاديمية في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة القادسية والعلاقة بين هذه الحرية وولاء التدريسيين للكلية . ولتحقيق اهداف الدراسة تم توزيع استمارة استبيان على عينة من التدريسيين بواقع ٩٢ تدريسي اي ٨٠% من عدد التدريسيين الكلي وتوصلت الدراسة الى بعض الاستنتاجات والتوصيات بخصوص مدى ممارسة الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي

المبحث الاول

منهجية البحث

١- مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في معرفة واقع ممارسة الحرية الاكاديمية لعضو الهيئة التدريسية خلال ممارسة عمله الاكاديمي في التدريس والبحث والنشر والمشاركة في اتخاذ القرار في القضايا الاكاديمية بعيداً عن الضغوط والعوائق التي تحد من حرية في هذا الاطار وبما يسهم في زيادة ولائه للكلية او المؤسسة التي يعمل فيها حيث ان شعور التدريسي بالحرية في عمله الاكاديمي يوفر له المكانة للتعبير عن قدراته وذاته وبما يحقق معه ولاءً او اندماجاً مع مؤسسته العلمية . وتسعى الدراسة الى تشخيص واقع ممارسة الحرية الاكاديمية والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة القادسية .

٢- اهمية البحث

يرى الباحث ومن خلال المراجعة للبحوث في هذا المجال ان هنالك شحة ونقص واضح في دراسة هذا الموضوع على مستوى الجامعات العراقية على حد علم الباحث وفي حدود ما متوفر من مصادر في هذا المجال تم الاطلاع عليها وخاصة بعد التحولات التي حصلت في الواقع العراقي السياسي والاجتماعي والاقتصادي والتي يمكن ان يكون لها علاقة بمستوى ممارسة الحرية الاكاديمية في الجامعات العراقية وانعكاس ذلك على درجة ولاء اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات نحو مؤسساتهم العلمية لذا جاءت هذه الدراسة للتعرف على واقع ممارسة الحرية الاكاديمية من قبل اعضاء الهيئة التدريسية بكلية الادارة والاقتصاد ودرجة اللاء التنظيمي للتوصل الى نتائج تسهم في رفع مستوى ممارسة هذه الحرية والولاء التنظيمي .

٣- اهداف البحث

يسعى البحث الى تحقيق الاهداف التالية

- معرفة واقع ومدى ممارسة الحرية الاكاديمية من قبل اعضاء الهيئة التدريسية في الكلية محل الدراسة .
- التعرف على درجة الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الكلية .
- هل هنالك فروق ذات دلالة معنوية بين الحرية الاكاديمية والولاء التنظيمي بحسب اللقب العلمي والجنس.

٤- فرضية البحث

يستند البحث على الفرضيات التالية

• هنالك علاقة معنوية بين ممارسة الحرية الاكاديمية والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الادارة والاقتصاد .

• هنالك فروق ذات دلالة معنوية بين ممارسة ابعاد الحرية الاكاديمية تعزى لمتغير اللقب العلمي والجنس والولاء التنظيمي .

٥- منهج البحث

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لغرض الوصول الى النتائج المتوخاة من هذا البحث نظراً لملائمته لمثل هذا النوع من الدراسات .

٦- مجتمع وعينة البحث

تمثل مجتمع البحث بأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الادارة والاقتصاد والبالغ عددهم (١١٥) اما عينة البحث فقد تمثلت بالعينة العمدية العشوائية وبلغ عدد افراد العينة (٩٢) ويشكل (٨٠%) من مجتمع الحث لكي تكون اكثر قدرة على التعبير عن مستوى ممارسة الحرية الاكاديمية في الكلية .

٧- ادوات جمع البيانات

تمثلت ادوات جمع البيانات بالمصادر العلمية المختلفة المتعلقة بالحرية الاكاديمية والولاء التنظيمي من كتب ومجلات علمية ورسائل ماجستير ودكتوراه . اما النوع الاخر من البيانات فقد تم الحصول عليها من خلال استمارة الاستبيان التي اعدت لهذا الغرض وتضمنت (٤٥) فقرة لقياس متغيرات الدراسة وباستخدام مقياس ليكرت الخماسي . وقد تم الاعتماد في تيار هذه الاستمارة على الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع بالنسبة لمتغيرات الولاء التنظيمي فقد تم اعتماد مقياس Allen and Meyer 1990 اما المتغيرات المتعلقة بالحرية الاكاديمية فقد تم الاعتماد على دراسة كل من حمدان ٢٠٠٨ والشبول والزيود ٢٠٠٩ خطايبه ولسعود ٢٠١١ ودراسة العجلوني ٢٠١٦ علماً بان هنالك بعض الفقرات في المقياس يكون القياس فيها بشكل عكسي وقد تم تمييزها بعلامة * .

٨- ادوات التحليل

تم استخدام عدد من الاساليب الاحصائية لغرض تحليل نتائج الاستبيان حيث تم استخدام معامل الارتباط بيرسون ومعامل كرونباخ الفا واختيار تحليل التباين احادي البعد One way Anova بالإضافة الى المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.

٩- اختبار الصدق والثبات

أ- اختبار الصدق

تم عرض الاستبانة على عدد من الاساتذة المتخصصين لمعرفة مدى ملائمتها لأهداف البحث وتم اعادة صياغة وحذف بعض الفقرات على ضوء ملاحظات الخبراء بهدف تحقيق الصدق الظاهري للاستبانة.

اما بالنسبة لصدق المحتوى فقد جرى اختيار صدق المقياس من خلال استخدام معامل كرونباخ الفا وقد بلغ معامل الصدق الاحصائي (٠.٨٣٢) .

ب- اختبار الثبات

وهو اختبار لدرجة اتساق النتائج المتحققة لأداة المقياس بعد اعادة اختباره مرة ثانية حيث جرى توزيعه على (١٥) عضو هيئة تدريس خارج العينة ثم اعادة توزيعه بعد اسبوعين وتم احتساب معامل كرونباخ الفا بهدف التأكد من مدى اتساق النتائج ، وكانت النتائج كما في الجدول رقم (١) .

جدول رقم (١) نتائج معادلة كرونباخ الفا لثبات اداة الدراسة

ت	المجال	قيمة الفا
١	مجال اتخاذ القرار	0.731
٢	مجال البحث العلمي	0.823
٣	مجال التدريس	0.872
٤	الولاء المعياري	0.784
٥	الولاء المستمر	0.827
٦	الولاء العاطفي	0.795

ويتضح من الجدول رقم (١) ان معاملات الثبات لمجالات الاستبانة جميعها تعبر عن معاملات ثبات جيدة لأغراض الدراسة .

توزيع مجتمع عينة البحث حسب اللقب العلمي والقسم العلمي

جدول رقم (٢) مجتمع وعينة البحث

القسم العلمي	اللقب العلمي	ادارة اعمال	اقتصاد	محاسبة	احصاء	علوم مالية	المجموع	عدد افراد العينة
استاذ		٤	٤	٢	٣	١	١٤	١١
استاذ مساعد		١٥	٦	٦	٣	٣	٣٣	٢٧
مدرس		٨	٦	٨	٣	٩	٣٤	٢٧
مدرس مساعد		٥	٥	١١	١	١٢	٣٤	٢٧
المجموع		٣٢	٢١	٢٧	١٠	٢٥	١١٥	٩٢

ويظهر من الجدول (٢) ان عينة البحث شكلت (٨٠%) من التدريسيين حسب القابهم العلمية في الاقسام العلمية المختلفة للكلية وبلغت ٩٢ تدريسي من اصل ١١٥ تدريسي .

جدول رقم (٣) توزيع عينة البحث حسب الجنس والقسم العلمي

القسم العلمي	اللقب العلمي	ادارة اعمال	اقتصاد	محاسبة	احصاء	علوم مالية	المجموع
ذكر		١٦	١٠	١٤	٥	-	٥٧
انثى		١٢	٩	٨	١	-	٣٥

المبحث الثاني

اولا : مفهوم الحرية الاكاديمية

ليس هنالك من مفهوم او تعريف متفق عليه يتمتع بالعمومية بخصوص الحرية الاكاديمية رغم انها تعتبر المفتاح لشرعية مفهوم الجامعة ككل والتي يجب ان تفهم وتحترم ضمن المؤسسة العلمية نفسها 4 : 1996 , Menand وكذلك الهيئات التي تكون هذه المؤسسات مسؤولة امامها 60 : 2000 , Work bank . ويمكن ان تشير الى بعض المفاهيم المتعلقة بالحرية الاكاديمية من وجهات نظر مختلفة للاطلاع على مفهومها بشكل واضح ، فقد اشار 307 : 2006 , Caston الى ان مفهوم الحرية الاكاديمية يشير الى حرية الاكاديمي في التدريس واجراء البحوث ونشرها بدون اي تدخل خارجي او انها حق العاملين في الجامعة للقيام بالأنشطة الاكاديمية في بيئة حرة من خلال حريتهم في التعبير عن آرائهم واكتساب المعرفة والنمو المهني والبحث العلمي وتقييم اداء الطلبة بالإضافة الى حرية الطلبة في التعليم بدون تدخل خارجي او داخلي . ولكن هذه الحرية محددة سواء داخل قاعة الدرس او خارجها 132 : 1988 , Tight . ويرى 2 : 2015 , Traianou ان الحرية الاكاديمية تشير الى شكل من اشكال الاستقلالية المهنية التي تتعلق بالاكاديميين الجامعيين باعتبارهم مجموعة مهنية ويشير 103 : 2006 , Akker الى ان اي انتهاك للحرية الاكاديمية سيؤثر بالتأكيد على غرض الجامعة لكونها توفر الادوات التي تشجع وتسهل خلق الافكار والنقاش والنقد الفكري ونشر المعرفة والحل الابداعي للمشاكل .

اما 172 : 1990 , Berdahl فيرى ان الحرية الاكاديمية هي حرية العالم في التدريس والبحث عن او الوصول للحقيقة بغض النظر عما يصل اليه بدون خوف من العقاب او الطرد من العمل لأنه تعرض لبعض المعتقدات السياسية او الرئيسية او الاجتماعية، وهي تحمي الاكاديمي في التعليم والقيام بالبحث على اساس ما يتمتع به من معرفة وفق المعايير المهنية . وبالتالي فان الحرية الاكاديمية ليست اكثر من الحق الذي يفترض ان يمنح للاكاديميين للتعبير عن آرائهم والتعليم بما يعتقدون انه الحقيقة O ; 6 : 1988 , Hear ويرى 1991 , Shils 3 : ان الحرية الاكاديمية ليست حرية الاكاديميين للقيام باي شيء او متابعة اي رغبة او قول اي شيء وانما هي مرتبطة بالأنشطة الاكاديمية لتعليم الحقيقة كما يرونها على اساس الدراسة المعمقة والكافية ومناقشة افكارهم بحرية مع زملائهم ونشر الحقيقة التي توصلوا لها من خلال البحث والتحليل العلمي . ويشير 2005 : Altbach الى ان الحرية الاكاديمية ترتبط بالاستقلالية المهنية للجامعات في السعي نحو الحقيقة دون خوف او قيود او مقاطعة من السلطات الدينية او السياسية وكذلك حريتها في تنظيم عملها وتحديد اهدافها التعليمية والبحثية واسبقياتها ووضع المعايير وتقييم وتوجيه النشاط الاكاديمي مع التقيد بالمبادئ الاساسية للسلامة الفكرية والمسؤولية والمعايير المهنية 4 : 2009 , Downs . ان التعريف الواسع للحرية الأكاديمية يركز على حق الاكاديميين في ان يكونوا احرار من القيود الخارجية في البحث والتعليم وفي نقد مؤسساتهم الاكاديمية كما انها ترتبط بالسياسات الاكاديمية وبضمنها

استقلالية الجامعة والادارة الذاتية للأقسام العلمية . ويمكن النظر الى الحرية الاكاديمية على انها الفكرة او المفهوم الشرعي للمنظمة ككل بمعنى انها لا تتعلق بمصلحة التدريسيين فقط وانما مصلحة المجتمع الذي يخدم من قبل مؤسسات التعليم العالي ولكن هذه الحرية ليست بدون حدود لأنها ترتبط بالتزامات محددة تتعلق بتحقيق الغايات بطريقة علمية وان تفهم في ضوء حقوق هيئة التدريس في المؤسسة العلمية وكذلك الخبرة المهنية. كما ان الحرية الاكاديمية يمكن النظر لها باعتبارها حق شخصي لأعضاء الهيئة التدريسية وليس امتياز شخصي لأنها شرط للعمل واسباس للتعليم وانتاج المعرفة وانها ليست غاية في حد ذاتها وانما هي وسيلة لتحقيق اهداف ورسالة الجامعة المتمثلة بالابتكار وفي التفكير الحر والانتاج المعرفي والتي يجب حمايتها لغرض ازدهار التعليم وممارسة النشاطات الاكاديمية للتدريسيين والطلبة 7 : 2006 , Streb . ويؤكد De George , 1997 : 78 ذلك بالقول ان هدف الحرية الاكاديمية هو تعزيز المعرفة وتطويرها في مجال البحث العلمي والمحافظة عليها ونشرها في عملية التعليم ويرى Kayrooz , 2002 ان غياب الحرية الاكاديمية في الجامعات سيؤدي الى تراجع مخرجاتها من الناحية الكمية والنوعية بالإضافة الى تراجع دورها باعتبارها مراكز لأعداد الكوادر البشرية التي تساهم في عملية التنمية . ان الحرية الاكاديمية ليست قضية افكار او اراء او حرية تعبير ولكن ما هو اكثر جوهرية هو الحق في عملية البحث والاكتشاف والتقصي التي تتضمن كلا من الافكار والنظريات والمعتقدات والافعال 7 : 2010 , Miller . ومع اهمية حرية التعبير بالنسبة للاكاديميين لكنها ليست مماثلة للحرية الاكاديمية التي تضمن ما هو اكثر من حق التعبير حيث انها تتضمن حرية التدريس والبحث والنشر والنقد وغيرها , Johnstone 4 : 2012 بالإضافة الى ان حرية التعبير هي حق مدني وانساني مطلوب لجميع المواطنين ولكن الحرية الاكاديمية تتعلق بالاكاديميين حصراً سواء داخل الفصل الدراسي او خارجه دون قيود في حقهم في التساؤل واختبار ما هو سائد وطرح الآراء المخالفة او المثيرة للجدل اي انها حرية للمؤهلين qualified freedom تحدد الحريات ضمن السياقات الاكاديمية وليس من حق المؤسسات الاكاديمية كبح ممارستها من قبل اعضاء الهيئة التدريسية او استخدامها كأساس لاتخاذ اجراءات تأديبية بحقهم 125 : 2009 , Harris . ويؤكد Brown , 2006 : 115 ذلك بالقول ان الحرية الاكاديمية تمثل حق اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة للتقصي والبحث في حقول المعرفة والتعبير عن آرائهم بدون خوف من الانتقام او الكبت او التحفظ وبالتالي فان الحرية الاكاديمية ليست فقط الحرية في ممارسة الأنشطة الاكاديمية ولكن حرية التدريسيين في التعبير عن آرائهم ايضاً . ونتيجة للاهتمام المتزايد بأهمية الحرية الاكاديمية فقد عقدت العديد من المؤتمرات كمؤتمر ليما ١٩٨٨ ومؤتمرات عمان ٢٠٠٤ والمؤتمر العالمي لرؤى الجامعات (كولومبيا ٢٠٠٥) وكذلك المؤتمر الدولي المنظم من قبل اليونسكو في ١٩٥٠ في Nice حيث تم صياغة ثلاثة مبادئ في هذا المؤتمر تستند عليها اي جامعة وهي الحق في البحث عن الحقيقة لأجل الحقيقة والقبول بكل ما يمكن ان تصل اليه هذه الحقيقة والثانية هي السماح للآراء المختلفة والحرية من التدخل السياسي والثالثة هي مبادئ الحرية والعدالة وكرامة الانسان .

ثانياً : انواع الحرية الاكاديمية :

١- الحرية الاكاديمية الفردية (الخاصة)

وهذه الحرية تحمي التدريسي كفرد وان جزء كبير من هذه الحرية تعتمد على الثقافة الداخلية بين اعضاء الهيئة التدريسية والادارة في الجامعة حيث تمارس ادارة الجامعة الحد الأدنى من الاشراف على التدريب والبحوث في الكليات ما عدا الحالات التي تظهر فيها مشاكل او عندما يتم تقييم التدريسيين لأغراض الترقية او الراتب او الاستمرار في العمل ومع ان هنالك ثقة في اعضاء هيئة التدريس في القيام بمهام عملهم بكفاءة ومهنية ولكن هذا لا يعني ان عدم وجود الاشراف التفصيلي يمثل رخصة للتساهل او عدم المتابعة فكل تدريسي مسؤول عن القيام بالتدريس بكفاءة وكذلك النشر العلمي واختيار المصادر التي يراها مناسبة والمنهاج الدراسي المحدد من قبل القسم العلمي وحرية اختيار طرق التعليم التي يستخدمها . وكتعبير عن الحرية الأكاديمية الفردية فان التدريسي لا يستشير اعضاء هيئة التدريس بتقييم الطلبة والعلامات التي يمنحها لهم ، ويعتبر التسامح بين اعضاء الهيئة التدريسية والادارة من المثل الأكاديمية الأساسية التي تتعلق بوجهات النظر الشخصية حيث يميل الاساتذة الى العمل كفريق بغض النظر عن توافقهم من عدمه وهذا يعتبر نتيجة للمجتمع المستنير الذي يمثل الاساتذة الأكاديميين في الجامعة .

٢- الحرية الاكاديمية في التدريس

ان التدريسيين في الجامعة هم مواطنين اعضاء في مهنة التعليم وفي مؤسسة تعليمية ووضعهم الخاص هذا يفرض عليهم التزامات خاصة فهم كعلماء ومواطنين متعلمين عليهم ان يدركوا ان المجتمع قد يحكم على مهنتهم ومؤسستهم من خلال اقوالهم والتعبير عن افكارهم ومن ثم عليهم ان يكونوا اكثر دقة في هذا المجال ويمارسوا ضبط النفس واحترام اراء الآخرين وهذه الحرية تعتبر اساسيه لغرض التدريس بناءً على معرفتهم بموضوع الدراسة وبالتالي ضرورة توفر هذه الحرية بما يتلائم واحتياجات واهتمامات المتعلمين . ونشير هنا ان التدريسي ليست له الحرية الاكاديمية المطلقة وانما هي محدودة بالقواعد التي تصنعها الجامعة لغرض حماية حقوق التدريسيين والطلبة فعلى سبيل المثال في عملية تقييم اداء الطلبة فالحرية هنا ليست ان يقوم التدريسي بمنح علامات عالية للطلبة لغرض تجنب الضغوط من الطلبة او من الآخرين وان يتم التقييم بدون تفرقة او تعسف وان لا يدعوا الطلبة بكلمات مهينة .. الخ لان الهدف الرئيسي للتدريسي هو نقل المعرفة الى الطلبة وتوجيههم من خلال البرنامج الدراسي وان اهانة الطلبة او اتباع اسلوب هجومي وعدم العدالة في التعامل معهم يمكنه ان يعيق تحقيق هذا الهدف . كما ان للتدريسي حرية اختيار المواد الدراسية التي يقوم بتدريسها ولكن ليس له حرية تصميم مقررات الدراسة واختيار محتويات المقرر الدراسي حيث ان عملية تصميم البرامج الدراسية غالباً ما تتم من خلال الخبراء ويمكن للتدريسيين ان يعبروا عن آرائهم بخصوص المقرر الدراسي . وتمتد الحرية الاكاديمية للتدريسيين الى الانشطة الاخرى غير المتعلقة بالمنهج كالاستشارات وحرية تأسيس او المشاركة في الجمعيات العلمية فالتدريسيين يمكن ان يحصلوا على المعرفة من خلال هذه النشاطات التي تدعم وتعزز قدراتهم ومناقشاتهم في قاعة الدرس

وفي مجال البحث كما ان الطلبة لا يتعلموا فقط من الكتب وانما من خلال التجربة التي يعيشها التدريسي في الواقع وتساهم في تعزيز هذه المعرفة وهي من حق التدريسي بشرط ان لا تلحق الضرر او تتعارض مع المهام التدريسية. كما ان على التدريسين ان يكونوا حذرين بعدم الدخول في تدريسيهم للمادة الدراسية في قضايا خلافية لا علاقة لها بموضوع الدراسة وان لا يساء للطلاب وعرض الموضوع الدراسي بطريقة محايدة واثارة روح التحدي لدى الطالب لاستخدام التفكير المنطقي لنقد الجوانب المختلفة للمشكلة Downs: 2008.

٣- الحرية الاكاديمية المؤسسية

تعتبر الجامعة مركز التفكير والبحث في المجتمع وهي من يساهم في تقدمه وتطوره من خلال عملية التأثير والتأثر وما تقدمه للمجتمع من فكر وابداع وتطوير ولا يتحقق هذا بدون الحرية الاكاديمية لهذه الجامعات والتي تشير الى حماية الجامعات من التدخل من قبل الحكومة او الجهات الاخرى وهذا الحق يتعلق بمجتمع التدريسين وليس للتدريسي كفرد وهي تحفظ للجامعة حق اختيار اعضاء هيئة التدريس والطلبة وكذلك المنهاج والبرنامج الدراسي لكل مرحلة والذي يصادق عليه من القسم العلمي او المجلس الاكاديمي .

ان الحرية الاكاديمية المؤسسية ترتبط بشكل كبير بالعملية الديمقراطية في المجتمع بخصوص التقاليد والقيم الثقافية التي توفر الحقوق الفردية Caston , 2006 . ويعتمد مدى الحرية الاكاديمية على طبيعة المجتمع ففي المجتمعات الحرة تكون الحرية العامة مكفولة للجميع ونتيجة ذلك فان الحرية الاكاديمية تكون اوسع في مثل هذا المجتمع والعكس من ذلك في مجتمع غير حر حيث يكون للدولة سلطات اكبر ينتج عنها تقييد لسلطات الجامعة وبالتالي تكون الحرية الاكاديمية مقيدة او محدودة من قبل الحكومة ٣١٠ Caston, 2006 . ان البلد الذي لا يستطيع ان يوفر حرية التعبير لمواطنيه لا يوفر الحرية الاكاديمية لجامعاته كما ان حقوق المجتمع الاكاديمي تتدهور في مثل هذا البيئة ، بمعنى اخر ان التعليم هو انعكاس لطبيعة النظم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في هذا البلد . ولكي تستطيع الجامعات ان تحقق اهدافها فأنها يجب ان تلتزم بتوفير بيئة تدعم الفكر المستقل والناقد في السعي نحو الحقيقة والاستقلال الاكاديمي للجامعات يوفر فرصة افضل للوصول وبشكل مشترك للحقيقة حول مجموعة واسعة من المشاكل او القضايا من التعليم الى العلم الى الفن الى السياسة 185 : Dworkin 1996 . ان السعي للمعرفة بدلاً الترويج للقيم او المهارات او السلوك الشخصي يجب ان يقع في صميم عمل الجامعة وهذا يتطلب من الجامعات تشجيع التبادل الحر للأفكار بدلاً من عدم السماح للمناقشة او انهاءها وان استمراريه او ديمومة الحرية الاكاديمية يتم فقط من خلال ممارستها وبشكل مستمر في القاعات الدراسية وفي المجالات العلمية والميادين العامة واذا لم يتم ممارسة هذه الحرية فأنها ستتخفف او تتضاءل وتصبح فاقدة للحياة وهذا الامر متروك للعلماء الذين يهتمون بالحرية الاكاديمية ويتأكدوا من ان هذا لن يحدث . ان اهمية الحرية الاكاديمية يمكن ادراكها من خلال علاقتها مع وظائف الجامعة الاربعة المتمثلة خلق الافكار واختيار وتكوين النخب ، انتاج وتطبيق المعرفة وتدريب القوى العاملة الماهرة ولغرض انجاح هذه الوظائف

الاجتماعية والتعليمية فان الجامعات تحتاج الى الالتزام بروح الحقيقة والتمتع بالحرية
الاكاديمية ٢١٠ : Castells , 2001.

ويشير 46 : Robbins 1966 الى ان الحرية الاكاديمية يمكن ان تهدد بسهولة عندما يخضع البحث عن الحقيقة والقيم لمتطلبات ايدلوجية والذي يتعارض مع مضمون الحرية الاكاديمية التي تخضع جميع ادعاءات الحقيقة للطعن والنقض وليس هنالك اي شيء غير قابل للتساؤل او الشك . ومع ان مؤسسات التعليم العالي يجب ان تكون مستقلة ولكن هذا لا يعني انها ليست مسؤولة امام المجتمع والامة التي اوجدتها وعدم النظر الى المسألة على انها تعمل على تأكل او الحد من استقلالية المؤسسة التعليمية .

٤- الحرية الاكاديمية للطلبة

ان حرية الطالب ليست حرية مطلقة وانما هي حرية محدودة بما يضمن السيطرة على النشاطات الصفية وتدريب الطلبة بشكل ناجح فعلى سبيل المثال قد يسأل الطلبة اسئلة لا تتعلق بموضوع المحاضرة وبما يؤثر على الطلبة الآخرين ومجمل العملية التعليمية وقد يؤدي الى مناقشات غير مقبولة خاصة عندما تكون هنالك ايدلوجيات مختلفة عند الطلبة قد يؤدي النقاش فيها داخل القاعة الدراسية الى مشاكل للطلبة وسير العملية التعليمية . ان الحرية الاكاديمية للطلبة يتم تقييدها ليس من خلال القواعد التي يضعها التدريسي فقط وانما من خلال نظام المواد التي يتم تدريسها كذلك . ان للطلبة الحرية في التعلم والحق بتوفير جو داعم للتعلم في القاعة الدراسية وحرية التعبير داخل القاعة الدراسية بخصوص موضوع الدراسة دون خوف من العقوبة وبدون تمييز على اساس الجنس او العرق او الاشكال الاخرى من التمييز او التهديد De George , 1972 : 72 كما ان الطالب يمكن له المناقشة بخصوص وجهة نظر او تفسير التدريسي داخل القاعة الدراسية كما ان من حق الطلبة تشكيل الاتحادات والجمعيات الخاصة بهم ومن مسؤولية الطلبة محاولة التعلم واحترام حقوق الطلبة الآخرين في التعليم والمحافظة على الحس السليم فيما يقال او ما يتم تعليمه لهم . ان العدد الكبير من الطلبة في القاعة الدراسية وفقدان المساعدة من قبل التدريسيين او تقييد حرية الطلبة في المناقشة او التساؤل بسبب التقييم غير العادل وفقدان النظام الذي يوفر الشكوى للطلبة ضد ذلك يعتبر من اشكال تقييد الحرية الاكاديمية للطلبة .

ثالثاً : نظريات الحرية الاكاديمية

١- النظرية الخاصة

والتي ترى ان الحرية الاكاديمية ترتبط بالحرية التي يجب ان يتمتع بها تدريسي الجامعة في التدريس وعمل البحوث ونشرها بدون تدخل وحق الطلبة في الدراسة والتعلم . وتستند هذه النظرية على ان التدريسيين والطلبة لهم حقوق خاصة تتعلق بطبيعة الجامعة والعمل فيها وان الحرية الاكاديمية ليست حق انساني عام ولكنه حق خاص يجب اكتسابه لأن الحق الانساني العام هو حق لا يستلزم ان يتم اكتسابه وانما هو حق يمتلكه كل انسان لأنه عضو في المجتمع المتحضر. وفي هذا الصدد فان الحرية الاكاديمية يجب ان تمنح اما من خلال الجامعة او

القوانين لحماية التدريسيين من انتهاك حقوقهم التي تمكنهم من القيام بأعمالهم الأساسية في التدريس و التعليم والبحث بشكل فعال ، وهذا الحق يرتبط بطبيعة الجامعة باعتبارها مؤسسة مصممة لخلق ونشر المعرفة وتحقيق المنفعة للمجتمع وحمايته وتطوره وان المعرفة تتقدم وتنشر بشكل افضل في بيئة تسودها حرية التساؤل او التحقق 20 , 2006 , Shiell . ان النظرية الخاصة للحرية الاكاديمية لا تغطي انخراط الاساتذة في الانشطة السياسية داخل الحرم الجامعي والتي هي خارج نطاق عملهم المهني بالإضافة الى تشكيل جمعيات على اساس الاهتمام السياسي او الانخراط في نقاشات في القضايا السياسية داخل الحرم الجامعي . Shiell 2006 , .

٢- النظرية العامة

وتستند هذه النظرية على ان للأساتذة والطلبة نفس الحقوق في التعبير وحرية التساؤل وحرية تكوين الجمعيات وحرية النشر لدورهم كأساتذة وطلبة باعتبارهم مواطنين في مجتمع حر 175 : 1972 Searle . وترى هذه النظرية ان الحرية الاكاديمية هي نوع من الحرية المدنية باعتبار ان الاكاديميين هم مواطنين لهم نفس الحقوق والواجبات كالمواطنين الاخرين وبالتالي يجب ان يكونوا احرار تماماً للتعبير عن آرائهم والانتماء الي الجمعيات كما الاخرين وليس عليهم اي التزامات لا يمتلكها الاخرين باستثناء دورهم الاكاديمي وهو قول الحقيقة وعدم استخدام وسائل دماغوجية للحصول على الدعم بدلاً من التفكير والمنطق العقلاني وان لا تمتد الحرية الاكاديمية الى ممارسة الدعاية السياسية في النشاطات الاكاديمية 8 : 1995 Shils . ان النظرية العامة للحرية الاكاديمية تؤكد على ان كل من الاساتذة والطلبة لهم حقوق كمواطنين واي محاولة للتدخل في هذه الحقوق من خلال الجامعة يجب ان يكون مبرراً على ضوء اغراض الجامعة 178 : 1972 Searle . ان هذه النظرية ترتبط بالفكرة التي قدمها Olsen 2005 : 10 والذي يرى ان تنظيم وادارة الجامعة تعكس هويتها المؤسسية وخصوصية دورها ومسؤولياتها في المجتمع . ويشير 175 : 1972 Searle الى ان النظرية العامة تتضمن بعدين الاول هو ان الجامعة هي مؤسسة تجسد القيم الاجتماعية العامة وحرية التحقق او التساؤل الحر وحرية التعبير على ضوء الجدارة العلمية المتخصصة والبعد الثاني هو ان الجامعة مؤسسة تجسد حرية التحقق العلمية وهي شيء مختلف تماماً عما هو المؤسسات الاخرى وبالتالي تتطلب وضع لوائح لطريقة او شكل او اسلوب ممارسة الحريات العامة لغرض حماية وظائفها الخاصة .

٣- نظرية الاعتماد على الموارد

تفترض هذه النظرية ان الاعتماد على الموارد الحرجة المهمة يؤثر على نشاطات او تصرفات المنظمة وان القرارات يمكن فهمها اعتماداً على حالة التبعية او اعتمادية ذلك القرار او الفعل 10 : 2008 Nienhuser . وينطبق هذا على مؤسسات التعليم العالي وكيف انها تعتمد على بيئتها وتتأثر بالموارد المتوفرة لها وتسعى للحصول على الموارد الكافية لتجنب الاعتمادية وتحقيق الاستقلالية في قراراتها واعمالها والمحافظة على الحرية الاكاديمية التي منحت الاستقلالية من اجلها . وتوضح نظرية الاعتماد على الموارد علاقتها بالحرية بالأكاديمية

بالاستناد الى الموارد المتوفرة في مؤسسات التعليم العالي وان هذه المؤسسات تتأثر بالموارد المطلوبة لأغراض الاستقلالية ووجود بيئة توفر للتدريسيين والطلبة حرية التعليم ومناقشة القضايا المثيرة للجدل 7 : 2006 , Streb ومن اشكال القيود او المحددات التي يمكن تظهر من خلال قلة الموارد هو القيود في اختيار المقرر الدراسي او عدد المقررات الدراسية المسموح للطلبة التسجيل فيها او ان بعض المقررات الدراسية تكون محددة في مستوى او مرحلة معينة . Pfeffer et al 1978 ويرى 78 : 1997 , Degeorge ان اعضاء هيئة التدريس قد لا يكون لديهم دائماً حرية الاختيار المقرر الدراسي الذي يقومون بتدريسه بسبب ان بعض المقررات الدراسية خاصة تلك المطلوبة لأغراض التخرج يجب ان يتم تدريسها ويتم تحديد الاساتذة لغرض تدريسها .

٤- تحديات الحرية الاكاديمية

مع ان الحرية الاكاديمية ليست معتمدة بشكل كبير على الحماية الرسمية في ديمومتها وقوتها فهي موجودة ومعترف بها بشكل كبير بسبب التقاليد المهنية المتأصلة والراسخة في وظائف التعليم والتعلم والبحث العلمي Fuchs 963: 445 الا ان هنالك تحديات تواجه هذه الحرية واحدى هذه التحديات هو النمط السياسي للمجتمع الذي يعتبر عنصراً مهماً في الاطار والسياق الذي يتم فيه التفاوض بخصوص مدى الحرية الاكاديمية 310: 2006 , Caston كما ان عدم الاستقرار السياسي يعتبر تحدياً مهماً اخر فالجامعات في الغالب مراكز للمعارضة السياسية والفكرية وتكون الانظمة مترددة في السماح للمؤسسات الجامعية بالحرية والاستقلالية التي قد تسهم في عدم الاستقرار 213 : 2001 , Albatch . كما يشير 311: 2006 , Caston الى ان مدى الحرية الاكاديمية يستند الى الثروة والتجانس العرقي وحجم المجتمع حيث يستطيع المجتمع الثري ان يوفر المزيد من الحرية الاكاديمية للاكاديميين في مؤسساتهم وفرصاً أكبر للعلماء مما هو في المجتمع الفقير ، كما ان التمايز او الاختلاف العرقي قد يؤدي الى ضغوط على الجامعات لتبني معايير غير اكاديمية للتقدم في المهنة او في قبول الطلبة . ويمكن ان يتم التهديد للحرية الاكاديمية من الهيئات التشريعية ، مجالس الادارة ، الخريجين وعامة الناس كما يمكن ان تتأذى من داخل الجامعة من الادارة والطلبة واعضاء هيئة التدريس , Caston 328: 2001 . ان الحكومة يمكن ان تكون تحدياً اخر للحرية الاكاديمية من خلال عملية التعيين والترقية للكادر التدريسي او من خلال المشرعين او الموظفين الذي يسيطرون على عمليات الدعم للجامعات ويسعون الى ان يكون لهم دور في ما يتم تعليمه وكيفية التعليم ومن يتم تعيينه في الكلية وبالتالي تقييد حقوق اعضاء هيئة التدريس 330: 2006 , Caston . كما يمكن ان يلحق الضرر بالتدريسيين من خلال عدم قبول العمل في التدريس بسبب النشاطات السياسية او الدينية او الفكرية ، وقد يشكل التدريسيين انفسهم تحدياً للحرية الاكاديمية من خلال فرض آرائهم بخصوص ما هو مقبول او غير مقبول اكاديمياً على التدريسيين الجدد او غير المتفرغين كما ان المعوقات المالية والبيروقراطية وعبء العمل الاداري على التدريسيين تعتبر من التحديات التي تواجه الحرية الأكاديمية 2010 , Rostan , M . ويشير Hayes , D 65 : 2015 , الى ان الخشية من الخوض في المواضيع التي تتعارض مع سياسية الحكومة او الهيئات الرئيسية والقوى الاجتماعية او السياسية خوفاً من التعرض الى العقوبة او التهميش او

ايثار السلامة او الحفاظ على المركز الوظيفي شكل اخر من التحديات التي تواجه الحرية الاكاديمية . ويمكن القول ان المجتمع الذي يعطي قيمة واهمية لحرية التعبير يكون اكثر استعداداً لدعم الجامعة كمركز للبحث والحوار وتبني الافكار التي تثير التحدي بعكس المجتمع الذي لا يعطي قيمة لأهمية حرية التعبير فانه لا يوفر الدعم والتقدير لأهمية الحرية الاكاديمية والجامعة كما ان المجتمع الذي لا يستطيع ان يوفر حرية التعبير لمواطنيه لا يمكنه ان يوفر الحرية الاكاديمية للتدريسيين والطلبة سواء على مستوى النظرية الخاصة او العامة للحريات الاكاديمية وبالتالي فان حقوق المجتمع الاكاديمي تتدهور تبعاً لذلك .

الولاء التنظيمي

يعرف الولاء التنظيمي بانه الرغبة والحاجة والالتزام بالمحافظة على عضوية الفرد في المنظمة Meyer & Allen 1991 . بمعنى انه حالة من الارتباط بين الفرد ومنظمته نتيجة قبول الفرد لأهداف وقيم المنظمة وتفضيله الاستمرار في العمل فيها . ويعتبر الولاء التنظيمي ضروري لأنه يعبر عن رضا العاملين عن المنظمة وبالتالي زيادة انتاجهم وتقليل دوران العمل والتغيب عن العمل بالإضافة الى الانسجام والاحترام لقواعد وقوانين العمل . ويشير Haim 2007 ان الولاء التنظيمي سلوك عقلاني للعاملين مصمم لحماية مهنهم وعملهم من حيث الرواتب والمنافع الكلية خلال فترة عملهم في المنظمة ، كما ان المنظمات التي يكون فيها العاملين ذوي ولاء للمنظمة فانها لا تواجه مشاكل التغيب ، دوران العمل ، النية في ترك العمل ومستوى اداء منخفض Kuruuzum et al 2009 . ويمكن القول ان الولاء التنظيمي يرتبط بمدى او درجة اندماج الموظف او العامل مع المنظمة التي يعمل فيها . واذا نظرنا الى الولاء كموقف او اتجاه فانه يتسم او يتميز بمكونات معرفية وعاطفية ايجابية عن المنظمة اما اذا نظرنا اليه كسلوك فان الافراد ذوي الولاء يمارسون سلوكيات معينة بسبب اعتقادهم ان ذلك هو الشيء الصحيح اخلاقياً وليس بسبب كونه يؤدي الى منافع شخصية لهم .

شكال الولاء التنظيمي

- الولاء العاطفي : ويرتبط الولاء العاطفي بالسلوكيات الايجابية المتعلقة بالعمل مثل المواطنة التنظيمية والحضور ... الخ Meyer et al 2002 او انه الارتباط العاطفي للعاملين للتكامل والاندماج مع المنظمة Bryant et al 2007 .
- الولاء المعياري: ويشير الى المحافظة على عضوية الفرد في المنظمة نتيجة الشعور بالالتزام الاخلاقي نحو المنظمة وهذا النوع من الولاء فان الفرد لا ينظر الى المنافع الشخصية الحالية ولكن نتيجة اعتقاده ان قيامه بذلك هو السلوك الصحيح Wiener 1982 . ان الخبرة في العمل يمكن ان تساهم في تكوين الولاء المعياري مثل الدعم المنظمي ، العدالة التنظيمية ووضوح الدور ويرتبط هذا النوع من الولاء بالرضا عن العمل والمشاركة فيه Meyer et al 2002 .
- الولاء المستمر : ويتمثل في استمرار بقاء الفرد في المنظمة بسبب عدم وجود بدائل اخرى او الكلفة المترتبة على ترك العمل في المنظمة مثل فقدان الدخل او منافع الاقدمية او

التقاعد كما ان عدم وجود بدائل او عدم القدرة على نقل المهارات الى منظمة اخرى هي من المقدمات الاساسية للولاء المستمر وتجربة الفرد لمثل هذه العوائق تزيد من حاجة الفرد للبقاء في المنظمة Meyer et al 2002 .

المبحث الثالث : الجانب العملي

اولاً : الحرية الاكاديمية

١- الحرية الاكاديمية في مجال التدريس

لغرض التعرف على مستوى ممارسة الحرية الاكاديمية كما يدركها اعضاء الهيئة التدريسية في كلية الادارة والاقتصاد فقد ظهرت نتائج التحليل كما في الجدول (٤) .

جدول (٤) بين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث بخصوص الحرية الاكاديمية في مجال التدريس ن = ٩٢

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	تسمح الكلية للتدريسي في تحديد محتويات المقرر الدراسي	٢.٨	٠.٥٠١
٢	للتدريسي الحرية في اختيار طريقة التدريس الي يراها مناسبة	٤.٣	٠.٥٧٦
٣	يتمتع التدريسي بحرية اختيار طريقة التقويم للطلبة	٤.٢	٠.٥١٠
٤	للتدريسي الحرية في اختيار المصادر المتعلقة بالمقرر الدراسي	٣.٨	٠.٦١٠
٥	للتدريسي الحرية في اختيار المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسها	٣.٦	٠.٦٠١
٦	للتدريسي الحرية في تقييم الطلبة ووضع العلامات دون ضغوط علنية او ضمنية	٣.٦	٠.٧٢٦
٧	توفر الكلية كافة المستلزمات المطلوبة في التدريس	٣.٣	٠.٦٧٢

٨	هنالك مركزية في تحديد المناهج الدراسية ومفرداتها	٣.٢	٠.٥٣٢
٩	للتدريسي الحرية في التحدث في الموضوعات ذات العلاقة بالمادة الدراسية	٤.٥	٠.٦٢٨
١٠	للتدريسي الحرية في قبول او رفض ما زاد عن نصابه التدريسي من ساعات تدريسية	٣.٤	٠.٧٣٢
	الدرجة الكلية للمجال	٣.٧	٠.٦٠٢

ويظهر من الجدول (٤) توفر الحرية الاكاديمية للتدريسيين في مجال التدريس بصورة عامة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٧) مع ان هنالك تفاوت في نسب الاتفاق بالنسبة للفقرة (١) المتعلقة بحرية تحديد محتويات المقرر كانت ٢.٨ ويرجع هذا الى ان المقررات ومحتوياتها غالباً ما تحدد من اللجان العملية على مستوى الهيئات القطاعية والتي غالباً ما يكون دور التدريسي في اختيار التدريس ضعيف ولكن يسمح له ان يعدل المحتوى بالنسبة محدودة بينما تشير الفقرة (٢) المتعلقة بحرية التدريس في اختيار طريقة التدريس هو وجود حرية واسعة في هذا المجال كذلك الحال مع حرية التدريسي في اختيار طريقة التقييم للطلبة وكذلك حرية اختيار المصادر العلمية . كما ان هنالك مركزية الى حد ما في تحديد المناهج ومفرداتها.

٢- الحرية الاكاديمية في مجال البحث العلمي

يوضح الجدول رقم (٥) المتوسطات الحسابي والانحراف المعياري لواقع الحرية الاكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في مجال ابحت العلمي ن = ٩٢

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	للتدريسي الحرية في اختيار مواضيع البحوث التي يرغب البحث فيها	٤.٧	٠.٦٣٢
٢	يتمتع التدريسي بحرية النشر لبحوثه	٤.٦	٠.٥٤٥
٣	للتدريسي الحق في نشر نتائج البحث بغض النظر عن اتفاقها او عدم اتفاقها مع سياسات	٤.٣	٠.٥٠١

		الدولة الاقتصادية او الادارية او المالية .	
٤	٢.١	٠.٦٢١	تدعم الكلية / الجامعة النتاج العلمي للتدريسي مادياً
٥	٣.٧	٠.٧٣٢	تتوفر في الكلية المجالات العلمية المتخصصة لأغراض نشر البحوث
٦	٤.٧	٠.٦١٤	تشجع الكلية / الجامعة على نشر البحوث في المجالات العالمية
٧	٢.٢	٠.٥٤٣	تدعم الكلية / الجامعة نشر البحوث في المجالات العالمية الرصينة ذات معامل التأثير مادياً.
٨	٤.٥	٠.٦٠١	تشجع الجامعة وتدعم التدريسيين على المشاركة في المواقع التي تهتم بالبحث العلمي
٩	٢.٤	٠.٥٨٤	تدعم الكلية / الجامعة المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية وورش العمل خارج البلد .
١٠	٣.٦	٠.٧١٦	تدعم وتشجع الكلية / الجامعة المشاركة في البحث العلمي مع الجهات الأخرى خارج الجامعة
	٣.٦٨	٠.٦٢٧	الدرجة الكلية للمجال

يشير الجدول رقم (٥) ان واقع ممارسة الحرية الاكاديمية في مجال البحث العلمي في كلية الادارة والاقتصاد كانت جيد حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣.٦٨ مع تفاوت نسبة الاتفاق حول فقرات المحور حيث حصلت الفقرات (٤ ، ٧ ، ٩) على ادنى مستوى من الاتفاق وقد يكون المبرر من وراء ذلك هو الضائقة المالية التي يعاني منها البلد بصورة عامة مما اثر معه على الدعم لمثل هذه النشاطات الحثية والتي يؤمل ان يعاد الدعم والتشجيع لها حسب ما تضمنته سياسة وزارة التعليم في الدعم المالي للأبحاث المنشورة في المجالات العالمية الرصينة ذات معامل التأثير وقد حصلت الفقرات (١ ، ٢ ، ٣ ، ٦ ، ٨) على معدلات اتفاق مرتفعة وقد حصلت الفقرة (١٠) المتعلقة بالمشاركة مع الجهات خارج الجامعة في البحث العلمي بدرجة اتفاق جيدة ولكن غير مرتفعة وقد يعود السبب في ذلك الى ان هذه النشاطات يستدعي في جزء منها دعم مادي من الكلية او الجامعة .

الحرية الاكاديمية في مجال المشاركة في اتخاذ القرارات

جدول رقم (٦) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجال اتخاذ القرار

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	يشارك التدريسيين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأمور الأكاديمية	٣.٢	٠.٥٣٨
٢	يشارك التدريسيين في القسم باختيار تدريسي القسم الجدد	٢.٨	٠.٦٧٢
٣	يشارك التدريسيين في وضع اللوائح والأنظمة الجامعية المتعلقة بهم	٢.٨	٠.٧٣٢
٤	لا تفرض الجامعة آرائها فيما يتعلق بالجوانب الأكاديمية	٣.٢	٠.٥١١
٥	لا تضغط الكلية / الجامعة على التدريسي بسبب آراءه	٤.٢	٠.٦٣٢
٦	تؤخذ آراء التدريسيين ضمن القسم العلمي في تحديد أعداد الطلبة الذين يلتحقون بالدراسة في القسم	٢.٨	٠.٤٩٥
٧	يشارك التدريسيين في رسم سياسة القسم الإدارية والأكاديمية	٤.١	٠.٨٣١
٨	يشارك التدريسيين في مناقشة وإقرار استحداث برامج دراسية جديدة	٤.٢	٠.٥٤٣
٩	للتدريسي الحرية في انتقاد الإدارة التعليمية	٣.٢	٠.٦٠١
١٠	يشارك التدريسيين في اختيار القيادات الإدارية في الكلية .	٢.١	٠.٦٣٤
	الدرجة الكلية للمجال	٣.٢٦	٠.٦٢١

يظهر من الجدول رقم (٦) ان ادراك اعضاء الهيئة التدريسية للحرية الاكاديمية في مجال المشاركة في اتخاذ القرار فان متوسطاً حيث بلغ الوسط الحسابي ٣.٢٦ وقد حصلت فقرة (٢) ، ٣ ، ٦ ، ١٠) على ادنى مستوى اتفاق ، بالنسبة للفقرة (٢) المتعلقة باشارك التدريسي في القسم في اختيار التدريسيين الجدد فغالباً ما يتم تعيينهم وتنسيبهم للأقسام دون النظر الى آراء تدريسي

القسم بصورة عامة كما ان تعيين رئيس القسم والعميد غالباً ما يتم عن طريق الادارات العليا دون مشاركة فعلية من التدريسيين كما في الفقرة (١٠) كما ان اللوائح والانظمة الاكاديمية غالباً ما تعد من قبل هيئات ولجان متخصصة لا يظهر دور فيها للتدريسيين بصورة عامة . كما ان عدد الطلبة الذين يتم قبولهم في القسم لا يأخذ بنظر الاعتبار اراء التدريسيين في القسم وقد يكون سبب ذلك الضغوط التي تمارس على الوزارة بسبب الاعداد المتزايدة من خريجي الدراسة الاعدادية استيعابهم ضمن مؤسسات التعليم العالي الاكاديمية الحكومية – وقد حصلت الفقرات (٥ ، ٧) على معدلات اتفاق مرتفعة هو ما يؤشر الى وجود حرية مشاركة في اتخاذ القرارات بدون ضغوط بسبب اراءه وكذلك ممارسة عملية المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأمور الاكاديمية والادارية للقسم .

ثانياً : الولاء التنظيمي

لغرض تقييم واقع الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الادارة والاقتصاد سيتم عرض نتائج التحليل لفقرات الاستبانة المتعلقة بالولاء التنظيمي بأبعاده المختلفة .

١- الولاء العاطفي

يوضح الجدول رقم (٧) المتوسط الحسابي والاحراف المعياري لمتغير الولاء العاطفي

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	اشعر بالمكانة والسعادة في العمل في الكلية	٤.٣	٠.٦٣٢
٢	استمتع بالحديث عن كليتي للآخرين خارج الكلية بالشكل الايجابي	٣.٨	٠.٥٤٣
٣	لدي شعور بأن مشاكل الكلية كما لو انها مشكلتي الشخصية	٣.٧	٠.٦١٠
٤	لا اشعر بالارتباط او الانتماء للكلية *	٤.٣	٠.٥٢٢
٥	اشعر بانه من السهولة الارتباط مع منظمة أخرى *	٤.٢	٠.٥٦٥
	الدرجة الكلية للمجال	٤.٢	٥٣٢.

يظهر من خلال الجدول رقم (٧) ان اعضاء الهيئة التدريسية في الكلية يشعرون بولاء عاطفي عالي نحو الكلية بسبب ما يشعرون به من مكانة نتيجة السمعة والمكانة التي تمثلها الجامعة في

المجتمع المحلي والمجتمع بصورة عامة مما يعزز درجة الولاء للعاملين في مثل هذه المؤسسات . وقد حصلت الفقرات (٤,٥) على نسبة عدم اتفاق عالية وهذا يشير الى الولاء العاطفي والانتماء للتدريس نحو الكلية .

٢- الولاء المستمر

يشير الجدول رقم (٨) الى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الولاء المستمر للهيئة التدريسية في الكلية ن = ٩٢

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	لا اشعر بالخوف او القلق اذا ما تركت العمل في الكلية	٤.٢	٠.٦٢٧
٢	ترك العمل في الكلية لا يترتب عليه خسارة كبيرة لي *	٤.٨	٠.٥٨٢
٣	الخيارات المتاحة لي قليلة في حالة ترك العمل في الكلية *	٤.٧	٠.٥٠٥
٤	استمراري في العمل في الكلية في الوقت الحاضر هو ضرورة ورغبة في نفس الوقت	٤.٦	٠.٧٢٣
٥	سيحصل الكثير من عدم الاستقرار او الارتباك في حياتي اذا ما تكررت ترك العمل في الكلية .	٤.٥	٠.٦٧٣
	الدرجة الكلية للمجال	٤.٥٦	٠.٥٩٤

يظهر من الجدول رقم (٨) ان الولاء المستمر لأعضاء الهيئة التدريسية مرتفع في جميع ابعاد الولاء المستمر وقد يكون السبب في ذلك هو المردود المادي الذي لا توفره المؤسسات الاخرى من ناحية والمردود المعنوي من حيث السمعة والمكانة الاجتماعية التي يتمتع بها التدريسي في الجامعة في ذهن افراد المجتمع كقدرات وكفاءات علمية لهم مكانتهم ودورهم الفاعل في المجتمع .

٣- الولاء المعياري

جدول رقم (٩) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

لمتغير الولاء المعياري ن = ٩٢

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	لا اعتقد ان الفرد يجب ان يكون دائم الولاء لمنظّمته *	٣.٥	0.623
٢	الانتقال من الكلية الى منظمة اخرى لا اعتقد انه عمل خطأ مطلقاً *	٣.٦	0.574
٣	من اسباب استمرارى في العمل في الكلية هو الالتزام الاخلاقي	٣.٤	0.342
٤	اذا ما حصلت على عرض اخر افضل لا اشعر انه من الصحيح ترك العمل في الكلية	٣.٢	0.605
٥	لا اعتقد ان كوني الشخص الذي كرس او يكرس حياته للكلية ذات معنى *	٣.٣	0.511
	الدرجة الكلية للمجال	٣.٤	٠.٦٣٢

يظهر من الجدول رقم (٩) ان الولاء المعياري لأعضاء الهيئة التدريسية في الكلية حصل على معدل متوسط (٣.٤) ولكنه غير مرتفع وقد يكون السبب في ذلك هو ان التدريسيين غالباً ما يكون ولائه لتخصصه ومهنته اكثر منها ولءة للمؤسسة التي يعمل فيها ومع ذلك فان مستوى الولاء المعياري كان جيد بصورة عامة .

ثالثاً : اختيار فرضيات البحث

١- النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى

توجد علاقة معنوية بين الحرية الاكاديمية والولاء التنظيمي . واختيار الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون وكانت نتيجة التحليل كما في الجدول رقم (١٠)

جدول رقم (١٠) نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين الحرية الاكاديمية والولاء التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية الادارة والاقتصاد

المجال	المتوسط	الانحراف	الارتباط
الولاء التنظيمي	٤.٣٥	٠.٥٨	٠.٥٢١
الحرية الأكاديمية	٣.٣٨	٠.٥٥	-

اظهرت نتائج التحليل في الجدول رقم (١٠) انه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٥٢١ وهذا يشير الى ان ممارسة الحرية الأكاديمية والتمتع بها في مجالات التدريس والبحث العلمي واتخاذ القرارات ينعكس بشكل ايجابي في ولاء اعضاء الهيئة التدريسية في الكلية.

٢- اختبار النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

لغرض اختبار معنوية الفروقات للحرية الأكاديمية تبعاً للقب العلمي فسيتم احتساب كل من المتوسط الحسابي لكل من الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية تبعاً لمتغير اللقب العلمي .

جدول رقم (١١) المتوسط الحسابي لكل من الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي تبعاً للقب العلمي

المجال	مدرس مساعد	مدرس	استاذ مساعد	استاذ
التدريس	٣.٢	٣.٧	٣.٦	٤.٢
البحث العلمي	٣.١	٣.٤	٣.٧	٤.٣
اتخاذ القرارات	٢.٨٠	٢.٩١	٣.٥٠	٣.٨٠
الدرجة الكلية للحرية الأكاديمية	٣.١٢	٣.٢	٣.٤	٤.١
الدرجة الكلية للولاء التنظيمي	٣.٦	٤.١	٤.٥	٤.٦

جدول رقم (١٢) نتائج تحليل التباين الاحادي للدلالة الفروق لكل من الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي في كلية الادارة والاقتصاد تبعاً للقب العلمي

للولاء التنظيمي	داخـل المجموعات المجموع	٨٨ ٩١	39.06	0.45	*	
-----------------	-------------------------------	----------	-------	------	---	--

ويتضح من الجدول (١٢) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) $\leq a$ بين الحرية الاكاديمية في مجالات البحث العلمي والتدريس والدرجة الكلية للحرية للولاء التنظيمي يعزى الى تغير اللقب العلمي بينما كانت الفروق ذات دلالة احصائية في مجال اتخاذ القرارات يعزى الى اللقب العلمي والذي يشير الى ان هنالك فروقاً بين حملة الالقاب العلمية في مدى مشاركتهم في اتخاذ القرارات تبعاً للقب العلمي وما يمثلته من خبرة ودراية في المجال الاكاديمي ولصالح الالقاب العلمية الاعلى . وان هذه الممارسة تزيد من الولاء التنظيمي للتدريسيين للكلية .

- النتائج المتعلقة باختبار دلالة الفروق في كل من الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الكلية تقيماً لمتغير الجنس.

ولغرض اختيار الفرضية تم استخدام اختبار T كما في الجدول (١٣)

الجدول رقم (١٣) نتائج اختبار (T) لدلالة الفروق في كل من الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية تبعاً لمتغير الجنس

المجال	ذكر		انثى		
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	
مجال التدريس	3.6	0.58	3.2	0.54	1.62
مجال البحث	3.4	0.65	3.3	0.58	1.15
مجال اتخاذ القرارات	3.9	0.52	3.6	0.53	1.54

الدرجة الكلية للحرية الاكاديمية	3.5	0.49	3.2	0.57	1.73
الدرجة الكلية للولاء التنظيمي	4.3	0.54	4.1	0.49	1.82

ويتضح من الجدول رقم (١٣) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مجالات التدريس والبحث العلمي واتخاذ القرار والدرجة الكلية للولاء التنظيمي والحرية الاكاديمية ويمكن تفسير ذلك ان اللوائح والانظمة الاكاديمية في الكلية متماثلة وموحدة لجميع التدريسيين ذكور او اناث .

الاستنتاجات والمقترحات

اولاً : الاستنتاجات

من خلال نتائج البحث تم التوصل الى الاستنتاجات التالية :

(١) هناك علاقة ذات دلالة احصائية معنوية بين الحرية الاكاديمية والولاء التنظيمي ويرجع ذلك الى طبيعة العمل الاكاديمي الذي يغلب عليه صفة الاستقلالية والحرية في اداء العمل هو سمة من سمات العمل من في الجامعات وخاصة بالنسبة للتدريسيين في الحقل الاكاديمي وقد ظهر من خلال البحث ان هنالك حرية اكاديمية يتمتع بها التدريسيين في الكلية والذي يشكل بعداً مهماً في رضا وولاء التدريسيين لعملهم ومؤسساتهم العلمية لما يحققه ذلك لهم من تقدير وتعزيز لمكانتهم وذاتهم في العمل الاكاديمي وهذا ما يجعل من الحرية الاكاديمية عامل مهم في التأثير على زيادة او تعزيز ولاء التدريسيين تجاه لكيانهم وجامعاتهم بصورة عامة .

(٢) ولاء مرتفعاً للتدريسيين تجاه الكلية وفي جميع ابعاد الولاء العاطفية والمستمرة والمعارية وقد يرجع ذلك تكون مهنة التدريسيين في الجامعات ينظر لها من المجتمع نظرة ايجابية وصورة ذهنية جيدة عن العاملين في هذه المؤسسات بالاضافة الى المردود المادي الجيد للعاملين في مجال التدريسيين مما ساهم معه في تعزيز وارتفاع الولاء لدى اساتذة الكلية أظهر البحث ان هنالك.

(٣) لم تظهر هنالك فروق ذات دلالة معنوية فيما يتعلق بالحرية الاكاديمية والولاء تبعاً لمتغير الجنس وقد يكون السبب هو ان نفس اللوائح والتعليمات تنطبق على كلا الجنسين انهم يتمتعون بنفس الامتيازات المادية والمعنوية في العمل في الكلية .

(٤) ان مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية من قبل التدريسيين في الكلية كان جيداً بصورة عامة في مجال التدريسي والبحث العلمي مما يدل ان التدريسيين يتمتعون بالحرية في هذين المجالين .

(٥) هنالك عدم اتفاق ومستويات حرية منخفضة في بعض المجالات ضمن حرية التدريس والبحث العلمي كعدم توفر الدعم المالي للبحث العلمي وخاصة عند النشر في المجالات العالمية الرصينة ذات معامل التأثير رغم وجود اللوائح التي تؤكد على ذلك . وينطبق الحال على المشاركة في المؤتمرات خارج العراق وتسهيل ودعم عملية التواصل مع العلماء والباحثين خارج البلد من خلال هذه المؤتمرات والندوات العلمية.

(٦) أظهرت نتائج البحث حرية واسعة للتدريسيين في اختيار مواضيع البحوث ونشر هذه البحوث .

(٧) أظهرت نتائج التحليل في مجال التدريسيين ان هنالك حرية واسعة للتدريسيين في اختيار طريقة التدريسيين وطريقة التقييم للطلبة وحرية في التحدث في المواضيع ذات العلاقة بالمادة الدراسية وكذلك اختيار المصادر الدراسية ولكنها منخفضة في مجال تحديد محتويات المقرر الدراسي ويعود ذلك الى كون اللجان القطاعية في الاختصاص هي التي تحدد محتويات المقرر الدراسي .

(٨) في مجال اتخاذ القرار ظهر المعدل العام يشكل متوسط وبمعدل ٣.٢ وكانت الفقرات التي تتعلق بمشاركة التدريسيين في اختيار التدريسيين الجدد وضع اللوائح والانظمة وتحديد اعداد الطلبة المقبولين في القسم وكذلك اختيار القيادات الادارية في الكلية اقل اتفاقاً وتدل على تدني مشاركة التدريسيين في مثل هذه القضايا وقد يعود ذلك الى ان ثقافة الديمقراطية والمشاركة لا زالت في مراحلها الاولى وتحتاج الى الممارسة والقناعة بمثل هذا التوجه .

المقترحات

- تمكين التدريسيين في الكلية من المشاركة في اختيار القيادات الادارية والاكاديمية .

- اشراك التدريسيين بشكل كبير في مناقشة القضايا التي تتعلق بشؤونهم وحقوقهم .

- الدعم المالي للبحوث وبما يسهم في تشجيع البحث العلمي والنشر في المجالات العالمية الرصينة .

- توفير الدعم المالي ، مشاركة التدريسيين في المؤتمرات والندوات العلمية خارج البلد لما يشكله ذلك من اضافة نوعية في التواصل مع الباحثين والعلماء خارج البلد ووفق اليات محددة

- اشراك التدريسيين من خلال الاقسام العلمية في اجراء التغييرات والتعديلات في المنهاج الدراسية والنظام الدراسي المتبع في الكلية والحد من المركزية في هذا المجال .

العدد : ٤

للسنة: ٢٠١٨

۱۸۳

المصادر العربية

- ١- الشبول ، محمد والزيود ، محمد ، (٢٠٠٩) ، الحرية الاكاديمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية والخاصة – المجلة التربوية (٩٢) ٢٣
- ٢- العجلوني ، محمود حسن (٢٠١٦) الحرية الاكاديمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية .
- ٣- خطايبية ، محمد والسعود ، راتب (٢٠١١) ، مقدرات اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية لدرجة حريتهم الاكاديمية وعلاقتها بإنجازهم البحثي ، مجلة جامعة دمشق ٢٧. (٢١).
- ٤- حمدان ، دانا لطفي ، ٢٠٠٨ ، الحرية الاكاديمية والولاء التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير .

المصادر الانكليزية

- (١) AKKer , J . (2006) Academic freedom in the middle east . Africa and Asia looking toward the near future . In E . Gerstman and M. J . streb (eds) Academic freedom at the dawn of a new . century. Stanford university press pp 99 – 144
- (٢) Berdhal , R . (1990) Academic freedom , autonomy and accountability in British universities . studies in higher education 15 . ((2
- (٣) Brown , A,(2006) academic freedom in western Europe . right or privilege In E . Gerstman and M.J.streb (Ed) academic freedom at the dawn of a new century . Stanford university press . 2006
- (٤) Bryant , S.,Moshavi , D. and Nguyen , T . (2007) A field study on organizational commitment . professional commitment and peer mentoring . data base for advances in information system . (38 (2 .
- (٥) Coston , G . (2006) Academic freedom : the thirdworld context . oxford review of education , 15(3) . doi:10.1080/030549880150310

Castells . M(2001) universities as dynamic system of (٦
contradictory functions . In J , muller . N. cloete and S.Badat (Eds)
. challenges of globalization . captown : Maskew miller longman

Downs , D . A (2009) Academic freedom what it is , what it (٧
isn't and how to tell the difference . www.popecenter-org/acrobat/
. Academic freedom

De George , R . T – (1997) Academic freedom and tenure : (٨
. ethical issues USA : Roman and little field publishers

Dworkin , R.(1996) we need anew inter pretation of (٩
academic freedom . In menand , the future of academic freedom .
(Chicago university of chichago press(1996

Fuchs , R-F (1963) academic freedom- its basic philosophy , (١٠
functions and history , law and contemporary problems
. www.scholarship.law.duke-edu/cgi/article

Haim , A- B . (2007) Rethinking organizational commitment (١١
in Relation to perceived organizational Power and perceived
Employment alternatives international Journal of Cross Cultural
. (management 7(2

Herris , R.(2009) freedom of Speech and Philosophy of (١٢
.education . British Journal of education Studies. 57 (2) Jon

Hayes , D (2015) academic freedom , free speech and (١٣
human being , European world of learning (65 sedition) London
.and new York Routledge

Johnstone , M.J.(2012) Academic freedom and the obligation (١٤
th ensure morally responsible scholarship in nursing . inversing
. (inquiry 19

Kaqrooz , C , and proston p . (2002) Academic freedom (١٥
. (impressions of Austalian soial scientists minerva . 40(40

Kuruuzum , A., cetin , E . I . and Ir mak , s (2007) path (١٦)
analysis of organizational commitment , Job involvement and Job
satisfaction in Turkish hospitability industry . Tourism Review 64
. ((1

Menand , L .(ed .)(1996) the future of academic freedom (١٧)
. Chicago: chichago university press

Miller , D ., Mill , T . and Harkins , S . (2010) Teaching - (١٨)
about terrorism : the debate about Academic freedom
. <http://bisa.as.w/index-php/component/bisa/2task>

Meyer , J.P., and ALLen , N . J (1991) A three component (١٩)
conceptualization of organizational commitment . Human resource
. Management Review (1) 61-89

Meyer , J.P Stanley , D , J , Herscovitch , L . , and (٢٠)
topplnytsky , L (2002) a effective , continuance , and normative
commitment to the organization , A meta – analysis . Journal of
. vocational behavior 6 (1) 20-52

Nienhuser , W.(2008) resource dependency theory : hoe (٢١)
well does it explain behavior of organizations ? management
. review 19 (12) 9-32

O ; Hear , a (1988) Academic freedom and the university In (٢٢)
M. Tight (eds) Academic freedom and responsibility (pp . 1– 16)
. stong strat ford : open university press

Olsen , J.P.(2005) the in situational dynamics of the (٢٣)
(European)university
. <http://www.sv.uio.No/arenaglish/reseach/publication>

Philip , B . , and ALtbach , G . (2005) Academic freedom : (٢٤)
international realities and challenges , Higher education 41 :
. KLawer , 205 – 219

Pfeffer , J . , and salancik , G . (1978) the external control of (٢٥)
organization : Aresource dependence perspective – York : Havper
. and row publishers

- Robbins , stephn ; organizational behavior , prentice Itall , (٢٦
2004 .
- Rostan , M. (2010) challenges to academic freedom some (٢٧
empirical evidence . European Review, Vol 18 , Cambridge
. University press
- Shiell , T . C . (2006) three conception of academic freedom (٢٨
In E.Gerstnann & G.Streb (Eds) , academic freedom at the dawn
. of a new century . Stanford university press pp 17-40
- Searle .J.(1992) the campus war . England : penguin books (٢٩
- Streb , M.J.(2006) the reemergence of the academic (٣٠
freedom debate Stanford . university press Maskew Miller longman
.
- Shils ; E- (1991) academic freedom , In P . G Althach (Eds) (٣١
, international higher education An encyclopedia
- .l(pp . 1 -22) Chicago and London : st . James press (٣٢
- Tight , M . (1988) so what is a academic freedom ? In M. (٣٣
Tight (eds) Academic freedom and responsibility (pp . 114 – 132)
. stong strat ford : open university press
- World bank 2000 , Higher education in developing countries : (٣٤
peril and peomise .
- [www//siteresource:worldbank.org/EDUCATIV/Resources/278200](http://siteresource.worldbank.org/EDUCATIV/Resources/278200)
- Wiener Y, (1982) commitment in organizations : A normative (٣٥
. view . Academy of commitment Review 7 (3)418-428

المجلد : ٢ العدد : ٤ لسنة : ٢٠١٨	مجلة العلوم الإدارية العراقية مجلة فصلية متخصصة محكمة	
	بسم الله الرحمن الرحيم استمارة استبانة الأستاذ الفاضل السلام عليكم ورحمة الله وبركاته . تحية طيبة .. يقوم الباحث بأعداد دراسة بعنوان تحليل العلاقة بين الحرية الاكاديمية والولاء التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس دراسات تحليلية في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة القادسية) ونأمل الاجابة على فقرات الاستبانة بموضوعية بوضع اشارة (x) في الحقل الذي تراه مناسباً. شاكرًا تعاونكم مع التقدير الباحث القسم الاول : المعلومات الشخصية :	
	١٨٨	

- الرجاء وضع إشارة (x) في الحقل المناسب

١- الجنس : ذكر انثى

٢- اللقب العلمي: استاذ استاذ مساعد مدرس مدرس مساعد

القسم الثاني : الفقرات المتعلقة بمدى توفر بالحرية الأكاديمية :

الرجاء وضع إشارة (x) في الحقل الذي يمثل استجابتك .

أولاً : الحرية الأكاديمية في مجال التدريس .

ت	الفقرة	متوفرة بدرجة كبيرة	متوفرة	متوفرة الى حد ما	غير متوفرة	غير متوفرة بدرجة كبيرة
١	تسمح الكلية للتدريسي في تحديد محتويات المقرر الدراسي					
٢	للتدريسي الحرية في اختيار طريقة التدريس الي يراها مناسبة					
٣	يتمتع التدريسي بحرية اختيار طريقة التقويم للطلبة					
٤	للتدريسي الحرية في اختيار المصادر المتعلقة بالمقرر الدراسي					
٥	للتدريسي الحرية في اختيار المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسها					
٦	للتدريسي الحرية في تقييم الطلبة ووضع العلامات دون ضغوط علنية او ضمنية					
٧	توفر الكلية كافة المستلزمات المطلوبة في التدريس					

٨	هناك مركزية في تحديد المناهج الدراسية ومفرداتها					
٩	للتدريسي الحرية في التحدث في الموضوعات ذات العلاقة بالمادة الدراسية					
١٠	للتدريسي الحرية في قبول او رفض مازاد عن نصابه التدريسي من ساعات تدريسية					

ثانياً : الحرية الاكاديمية في مجال البحث العلمي :

ت	الفقرة	متوفرة بدرجة كبير	متوفرة	متوفرة الى حد ما	غير متوفرة	غير متوفرة بدرجة كبيرة
١	للتدريسي الحرية في اختيار مواضيع البحوث التي يرغب البحث فيها					
٢	يتمتع التدريسي بحرية النشر لبحوثه					
٣	للتدريسي الحق في نشر نتائج البحث بغض النظر عن اتفاقها او عدم اتفاقها مع سياسة الدولة المالية والادارية والاقتصادية .					
٤	تدعم الكلية / الجامعة النتاج العلمي للتدريسي مادياً					
٥	تتوفر في الكلية المجالات العلمية المتخصصة لأغراض نشر البحوث					
٦	تشجع الكلية / الجامعة على نشر البحوث في المجالات العالمية					
٧	تدعم الكلية / الجامعة نشر البحوث في المجالات العالمية الرصينة ذات					

					معامل التأثير مادياً.
٨					تشجع الجامعة وتدعم التدريسيين على المشاركة في المواقع التي تهتم بالبحث العلمي
٩					تدعم الكلية / الجامعة المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية وورش العمل خارج البلد .
١٠					تدعم وتشجع الكلية / الجامعة المشاركة في البحث العلمي مع الجهات الأخرى خارج الجامعة

ثالثاً : الحرية الأكاديمية في مجال اتخاذ القرارات :

ت	الفقرة	متوفرة بدرجة كبيرة	متوفرة	متوفرة الى حد ما	غير متوفرة	غير متوفرة بدرجة كبيرة
١	يشارك التدريسيين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالامور الأكاديمية					
٢	يشارك التدريسيين في القسم باختيار تدريسي القسم الجدد					
٣	يشارك التدريسيين في وضع اللوائح والانظمة الجامعية المتعلقة بهم					
٤	لا تفرض الجامعة آرائها فيما يتعلق بالجوانب الأكاديمية					
٥	لا تضغط الكلية / الجامعة على التدريسي بسبب آراءه					

٦	تؤخذ آراء التدريسيين ضمن القسم العلمي في تحديد اعداد الطلبة الذين يلتحقون بالدراسة في القسم				
٧	يشارك التدريسيين في رسم سياسة القسم الادارية والاكاديمية				
٨	يشارك التدريسيين في مناقشة وقرار استحداث برامج دراسية جديدة				
٩	للتدريسي الحرية في انتقاد الادارة التعليمية				
١٠	يشارك التدريسيين في اختيار القيادات الادارية في الكلية .				

الولاء التنظيمي : اولاً : الولاء العاطفي :

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	لا اتفق تماماً	لا اتفق
١	اشعر بالمكانة والسعادة في العمل في الكلية				
٢	استمتع بالحديث عن كليتي للأخرين خارج الكلية بالشكل الايجابي				
٣	لدي شعور بأن مشاكل الكلية كما لو انها مشكلتي الشخصية				
٤	لا اشعر بالارتباط او الانتماء للكلية *				
٥	اشعر بانه من السهولة الارتباط مع منظمة أخرى *				

ثانياً: الولاء المستمر :

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق تماماً
١	لا اشعر بالخوف او القلق اذا ما تركت العمل في الكلية				
٢	ترك العمل في الكلية لا يترتب عليه خسارة كبيرة لي *				
٣	الخيارات المتاحة لي قليلة في حالة ترك العمل في الكلية *				
٤	استمراري في العمل في الكلية في الوقت الحاضر هو ضرورة ورغبة في نفس الوقت				
٥	سيحصل الكثير من عدم الاستقرار او الارتباك في حياتي اذا ما تكررت ترك العمل في الكلية .				

ثالثاً : الولاء المعياري

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق تماماً
١	لا اعتقد ان الفرد يجب ان يكون دائم الولاء لمنظمته *				
٢	الانتقال من الكلية الى منظمة اخرى لا اعتقد انه عمل خطأ مطلقاً *				
٣	من اسباب استمراري في العمل في الكلية هو الالتزام الاخلاقي				
٤	اذا ما حصلت على عرض اخر افضل لا اشعر انه من الصحيح ترك العمل في الكلية				
٥	لا اعتقد ان كوني الشخص الذي كرس او يكرس حياته للكلية ذات معنى *				