

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى
أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية

إعداد
دانا لطفي حمدان

إشراف
الدكتور غسان حسين الحلو
الأستاذ الدكتور عبد الناصر القدومي

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية
بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2008

[Handwritten signature]



العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى
أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية

إعداد

دانا لطفي حمدان

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ: 2008/3/2 وأجيزت.

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

[Handwritten signature]

مشرفاً ورئيساً

1. الدكتور غسان حسين الحلو

[Handwritten signature]

مشرفاً ثانياً

2. أ.د. عبد الناصر عبد الرحيم القدومي

[Handwritten signature]

ممتحناً خارجياً

3. أ.د. أحمد فهميم جبر

[Handwritten signature]

ممتحناً داخلياً

4. الدكتور صلاح الدين ياسين

٢٠٠٧/٤/١٤

ب

الإهداء

أهدي هذه الرسالة إلى كل من قدم لي يد المساعدة لإتمامها.

إلى والدي العظيم الدكتور لطفي حمدان الذي ساعدني بكل شيء منذ البداية على إنهاء هذه الرسالة.

إلى والدتي الصبورة حنين التي شجعتني منذ البداية على الأقدام على هذه الخطوة.

إلى زوجي الحبيب أمير تركية الذي تحمل معي الكثير وقدم لي الكثير من المساعدة لإنجاز هذا العمل.

إلى أخواتي نرمين، نور، ضحى، ومجد، اللواتي لم يتأخرن عن مساعدتي في توزيع الاستبانة وجمعها وفرزها معي.

إلى طفلي الصغيرة الحبيبة حنين.

الشكر والتقدير

الحمد والشكر لله الذي ساعدني ويسر أمري على انجاز هذه الرسالة،
وأنة ليسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى الدكتور نمان الطو الذي قام
بالإشراف على هذه الرسالة حيث قدم لي كل المساعدة والعون والنصائح
القيمة التي ساعدتني على إنهاء رسالتي. كما أتقدم بخالص الشكر والعرفان
من الأستاذ جعفر أبو صالح لما قدمه لي من مساعدة والمعلومات القيمة التي
أفادتني جداً في إنهاء رسالتي.

كما يسعدني أن أتوجه بالشكر لكل عضو هيئة تدريس قام بالإجابة
على أداة الدراسة.

وكل الشكر والتقدير للسادة أعضاء لجنة المناقشة لإثراء هذه الدراسة
بالملاحظات القيمة والبناءة.

الباحثة:

حانا لطفي حمدان

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ت	الإهداء
ث	الشكر والتقدير
ج	فهرس المحتويات
د	فهرس الجداول
ر	فهرس الأشكال
ز	الملخص
1	الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها
2	مقدمة الدراسة
10	مشكلة الدراسة
11	أسئلة الدراسة
11	أهداف الدراسة
12	أهمية الدراسة
13	حدود الدراسة
14	مصطلحات الدراسة
16	الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة
17	أولاً: الأدب النظري
17	مفهوم الحرية الأكاديمية
20	نشأة وتطور الحرية الأكاديمية
21	فلسفة الحرية الأكاديمية
22	مبادئ الحرية الأكاديمية
23	متطلبات الحرية الأكاديمية
24	أبعاد الحرية الأكاديمية
25	الحرية الأكاديمية وممارستها بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس
26	مواصفات خاصة للتعليم تتجسد فيه الحرية الأكاديمية
27	الحرية الأكاديمية واستقلالية الجامعة
29	الأدب التربوي الذي يتعلق بالولاء التنظيمي
29	مفهوم الولاء التنظيمي

الصفحة	الموضوع
31	أبعاد الولاء التنظيمي
32	مراحل تكون الولاء التنظيمي
33	العوامل التي تساعد على نمو الولاء التنظيمي لدى العاملين
34	أنماط الولاء التنظيمي
35	أهمية الولاء التنظيمي
37	الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي الداخلي
40	الدراسات السابقة
40	أولاً: الدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بالحرية الأكاديمية
40	الدراسات العربية المتعلقة بالحرية الأكاديمية
45	الدراسات الأجنبية التي تتعلق بالحرية الأكاديمية
48	ثانياً: الدراسات العربية والأجنبية التي تتعلق بالولاء التنظيمي
48	الدراسات العربية التي تتعلق بالولاء التنظيمي
53	الدراسات الأجنبية التي تتعلق بالولاء التنظيمي
56	التعقيب على الدراسات السابقة
58	الفصل الثالث: إجراءات الدراسة
59	المقدمة
59	منهج الدراسة
59	مجتمع الدراسة
59	عينة الدراسة
61	أداتي الدراسة: الصدق، الثبات
63	متغيرات الدراسة
63	إجراءات الدراسة
64	المعالجات الإحصائية
65	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
66	أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
77	ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
80	ثالثاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
81	رابعاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

الصفحة	الموضوع
82	خامساً: النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
87	سادساً: النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة
91	سابعاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة
92	الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة
93	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
102	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
109	مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
109	مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
110	مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
110	مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة
111	مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة
112	المراجع العربية
117	المراجع الأجنبية
119	الملاحق
b	الملخص باللغة الانجليزية

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	رقم الجدول
60	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس	1
60	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة العلمية	2
61	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة	3
61	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الكلية	4
62	نتائج معادلة كرونباخ ألفا لثبات أداتي الدراسة	5
67	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال اتخاذ القرارات.	6
69	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال حرية التعبير.	7
71	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال البحث العلمي.	8
73	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال التدريس.	9
75	الترتيب والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمجالات وللدرجة الكلية لدرجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.	10
78	المتوسطات الحسابية والنسب لدرجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.	11
80	نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.	12
81	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في كل من الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات تبعاً لمتغير الجنس.	13
82	المتوسطات الحسابية لكل من الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات تبعاً لمتغير العلمية.	14

الصفحة	الجدول	رقم الجدول
83	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في كل من الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.	15
84	نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال اتخاذ القرارات تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.	16
85	نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال حرية التعبير تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.	17
86	نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.	18
87	المتوسطات الحسابية لكل من حرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الخبرة.	19
88	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في كل من الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الخبرة.	20
89	نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال التدريس تبعاً لمتغير الخبرة.	21
90	نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الخبرة.	22
91	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في كل من الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الكلية.	23

فهرس الأشكال البيانية

الصفحة	الشكل
76	المتوسطات الحسابية لمجالات الاستبانة

العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي كما يراها أعضاء الهيئة

التدريسية في الجامعات الفلسطينية

إعداد

دانا لطفي حمدان

إشراف

الدكتور غسان حسين الحلو

الأستاذ الدكتور عبد الناصر القدومي

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وبيان هذه العلاقة التي تختلف باختلاف الجنس والرتبة العلمية والخبرة والكلية.

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية، وجامعة بيرزيت، وجامعة القدس (ابو ديس)، والجامعة العربية الأمريكية، والذين بلغ عددهم (1498) عضو هيئة تدريس، وقد اختيرت عينة طبقية عشوائية من مجتمع الدراسة بلغ حجمها (300) عضو هيئة تدريس.

ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة إستانتين: الأولى لقياس الحرية الأكاديمية، والثانية لقياس الولاء التنظيمي. وقد تكونت الاستبانتان من (58) فقرة.

وحاولت هذه الدراسة الإجابة عن سؤالها والفرضيات الصفرية المنبثقة عنها، وهي:

- ما درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

- ما درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في العلاقة بين الحرية

الأكاديمية والولاء التنظيمي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى

لمتغيرات الجنس، والرتبة العلمية، وسنوات الخبرة، والكلية.

وكانت من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

1. إن درجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة للدراسة الكلية الى (67.6%).
2. إن الدرجة الكلية لواقع الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كانت عالية حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة (78.4%).
3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الرتبة العلمية.
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الخبرة.
7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الكلية.

وبناء على نتائج الدراسة أوصت الباحثة بعدة أمور من أهمها:

- إجراء دراسة تتعلق بالكشف عن أسباب تدني القدرة على اتخاذ القرار على درجة ممارسة الحرية الأكاديمية عند أعضاء الهيئة التدريسية ووضع الحلول المناسبة لها.

- إعطاء أعضاء هيئة التدريس المزيد من ممارسة الحرية الأكاديمية في مختلف المجالات ليكونوا على وعي بكيفية ممارسة هذه الحرية الأكاديمية.
 - ضرورة الاحتفاظ بذوي الخبرة والكفاءة، وعدم تهجيرهم إلى الخارج بسبب تدني الظروف الاقتصادية.
 - إجراء المزيد من الدراسات التي تبين العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية الأخرى.
 - تقديم المزيد من الدعم والمساندة لأعضاء الهيئة التدريسية مما يزيد لديهم الولاء التنظيمي ويؤدي إلى شعورهم بالحرية الأكاديمية.
- العمل على إظهار أهمية الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي الذي من شأنه زيادة العطاء والولاء للجامعة.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

- مقدمة الدراسة.
- مشكلة الدراسة.
- أسئلة الدراسة.
- فرضيات الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- حدود الدراسة.
- مصطلحات الدراسة.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة:

تعتبر الجامعات من أهم المؤسسات التربوية التي يضع المجتمع ثقته فيها وذلك من أجل نشر ثقافته وتحقيق آماله وتطلعاته المستقبلية، على اعتبار أن الجامعة هي مسرح للنشاطات الثقافية والتعليمية والاجتماعية والسياسية، إضافة إلى الهدف الذي أنشأت من أجله وهو التعليم، حيث أصبحت الجامعة مؤسسة إنتاجية تساهم في الإنتاج مباشرة عن طريق البحث والاستشارات الفنية.

وحتى تستطيع الجامعة أن تلعب الدور القيادي البارز في المجتمع، فلا بد من الاعتماد على الهيئات التدريسية والعاملين فيها باعتبارهم الحجر الأساس والعنصر الرئيسي في العملية التعليمية التعليمية، علماً أن نجاح وتقدم أي جامعه يعتمد بالدرجة الأولى على ما توفره تلك الجامعة من عناصر ذات كفاءة عالية من أعضاء هيئة تدريس (الحلو، 2003).

وفي المجتمع الفلسطيني وبالرغم من حداثة الجامعات مقارنة مع الجامعات في العالم فإنها تحتل (الجامعات النظامية والمفتوحة) مكانة تربوية واجتماعية مرموقة، فهي التي أنشأت أجيالاً أخذت على عاتقها حمل الرسالة الوطنية ومقاومة الاحتلال بشتى الطرق والوسائل العلمية، متخطية بذلك محاولات الاحتلال الإسرائيلي في كثير من الأحيان إلى إغلاق الجامعات الفلسطينية وتدميرها وفرض سياسة التجهيل بين أبناء الشعب الفلسطيني (قمحية، 2001).

ونظراً لأهمية الدور الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في الجامعة، باعتباره أحد الأركان الرئيسية في العملية التعليمية، فهو يقوم بدور الباحث والخبير والمستشار، علاوة على ما يقدمه من إنتاج علمي يساهم في حل مشكلات المجتمع ويساهم في عمليات التطوير والتنمية الشاملة، بالإضافة الى تعدد أدوار عضو هيئة التدريس ومسؤولياته داخل الجامعة، فهو يقوم بإعطاء المحاضرات، والتفاعل مع الطلبة، ووضع المناهج والمقررات الدراسية، ومنح الدرجات العلمية

والإشراف على الرسائل والبحوث العلمية، فضلاً على ذلك كله فهو يقوم بدور المعلم والمربي والقُدوة الحسنة لطلابه (الإبراهيم، 1994).

وحتى تتحقق مثل هذه الأمور لا بد من إدارات الجامعات أن تولي جل اهتمامها باستمرار لتطوير عضو هيئة التدريس وإعداده الإعداد الصحيح، بما فيها تلبية حاجاته ومتطلباته. وهي حاجات لا يمكن إشباعها إلا من خلال توفير الحرية الأكاديمية بكافة نواحيها لعضو هيئة التدريس، على إعتبار أن الحرية الأكاديمية هي قيام عضو هيئة التدريس بتدريس المقررات المطروحة بالجامعة، ومناقشة أفكار غيره، بالإضافة إلى قيامه بالانشطات البحثية (شقيير، 2003).

ويمكن القول بأن مفهوم الحرية الأكاديمية وبأبسط صورة قد ظهر بدايةً في جامعات أوروبا في القرون الوسطى. إذ أن أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات قد تمتعوا باستقلالية عن تأثير القوى الخارجية في المجتمع، وأنهم كانوا يمتلكون قوة سياسية كبيرة تدعمهم فيها السلطة الدينية والسياسية، التي كانت بدورها توفر لهم الحماية والدعم. لكن هذه الحرية في حقيقتها كانت مقيدة، إذ أن أعضاء هيئة التدريس كانوا غير قادرين على التعبير عن أفكارهم ومعتقداتهم التي لا تتماشى مع المبادئ السياسية أو الدينية السائدة في عصرهم، وهذا ما كان سائداً في الجامعات الإنجليزية والفرنسية والإيطالية (كيلاني وعدس، 1984).

ثم جاءت بعد ذلك الجامعات الألمانية، وأضافت بُعداً أساسياً وهاماً للمفهوم الحديث للحرية الأكاديمية. وبالرغم من أن جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الألمانية في القرن التاسع عشر كانوا يعتبرون موظفين مدنيين، إلا أنهم تمتعوا بنوعين من الحرية الأكاديمية: حرية التعلم وهي ضمانه لعضو هيئة التدريس في تعلم المعرفة والبحث عنها، دون أي تدخل في الإدارة الجامعية، وحرية التعليم وهي الحرية التي تضمن لعضو هيئة التدريس إتباع الأساليب المناسبة في التدريس والبحث لطلابه. وفي الحقيقة لم يكن عضو هيئة التدريس متمتعاً بهذه الحرية خارج نطاق عمله الجامعي (كيلاني وعدس، 1984).

أما في أمريكا فقد ضمنت الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في الجامعات- دون خوف من إلحاق أي عقاب به- القيام بالتدريس ومناقشة أفكار غيره، وكذلك البحث ونشر نتائج البحوث موضوع اهتمامه المتناسب مع واجباته الأكاديمية، وكذلك فإن على عضو هيئة التدريس أن يكون حذراً في إقحام نفسه في موضوعات ليس لها علاقة بموضوع تخصصه الذي يدرسه. وعليه كذلك أن يدرك بأنه مواطن يعمل ضمن مؤسسة تعليمية مهنية، وأنه قائد تربوي، وبالتالي فهو عندما يتحدث أو يكتب كمواطن فإن له الحق في أن يتحرر من كونه عضواً في مؤسسة تعليمية عليا (جورج، 1967).

ومن الناحية القانونية فإنه لا يوجد تعريف دقيق للحرية الأكاديمية يمكن الوقوف عنده، دون أي تجاوز قابل للنقاش أو الإختلاف أو التفسير أو التأويل. ولكن يبقى الهدف فيما تحققه الحرية الأكاديمية من فائدة، وفيما تقدمه من دعم فعال للمهام التدريسية والتربوية والممارسة العلمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس، للقيام بأدوارهم بشكل جيد هو المكسب الرئيسي للمؤسسة التعليمية العليا (فوشز، 1967).

وقد أشار الكيلاني وعدس (1984) إلى أن أهم مظاهر الحرية الأكاديمية تتمثل في حرية عضو هيئة التدريس في أن يبحث عن الحقيقة، وأن ينشر ما يتوصل إليه منها، وأن يفسرها في نطاق معرفته الأكاديمية بالشكل الذي يراه مناسباً، وكذلك حرية إعطاء أفكاره ومعلوماته في ميدان تخصصه دون التعرض لأي ضغوطات، وحرية التعبير عن أفكاره وآرائه في المجتمع المحلي، وحرية الإسهام في النشاطات والخدمات التطوعية في المجتمع المحلي ونقد البرامج التعليمية والسياسات والإجراءات، وإبداء الرأي في التعيينات الإدارية والجامعية، وإيصال اقتراحاته من خلال القنوات المناسبة للإدارة الجامعية".

وقد اعترف العالم بالدور الرائد والمهم للجامعات ومؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في المجتمع وتطوره منذ عام 1984 حيث تضمنت المادة 26 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على حق الإنسان في التعليم الجامعي، وبعد ذلك جاء مؤتمر اليونسكو المنعقد في نيس عام 1950 الذي أكد على حق الجامعات في تتبع المعرفة لذاتها، ومن أجل البحث عن

الحقيقة أينما كان استناداً إلى مبدأ حق طرح الرأي والرأي المعارض، وأكد على واجباتها كمؤسسات اجتماعية لنشر مبادئ الحرية والعدالة من خلال التعليم والبحث وتطوير أساليب التآلف والأخوة والمنفعة العامة بما يخدم مصلحة الوطن والتقدم الاجتماعي والتكنولوجي.

ومن أهم المبادئ التي يجب على الجامعات تبنيها كأسس عامة هي حق الأستاذ الجامعي في حرية التفكير التحليلي النقدي والمبادرة والتجديد، وجعله قادراً على الجمع بين ضروريات التدريس والبحث العلمي والإدارة الوظيفية والأكاديمية.

إن مفهوم استقلالية الجامعة لا يعني خصخصة الجامعات وإدارتها من قبل القطاع الخاص بمعزل عن الدولة وتمويلها ورقابتها، فهناك شروط لاستقلالها بحيث تبقى مسؤولة أمام الدولة، وتبقى وزارة التعليم العالي مسؤولة عن صرف مخصصات التعليم العالي والبحث العلمي، وعلى أساس المفاضلة والاحتياجات بالإضافة إلى مهماتها في وضع وتطبيق سياسات الدولة في مجال التعليم العالي. إن الإدارة الذاتية للجامعة هي الضمانة الرئيسية لأداء الأستاذ لمهامه الأكاديمية، وكذلك للتخلص من قبضة الثقافة البيروقراطية والقناعات الجاهزة والأوامر الفوقية ولانتصار قيم العقلانية والانفتاح والتعدد والاختلاف.

والحرية الأكاديمية هي شكل متميز من الحريات وهي بذلك ليست بالضرورة امتداداً لحرية العقيدة والرأي والتعبير والتجمع كما أكدت عليه المواد 18 و 19 و 20 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمؤتمرات العالمية، فهي باختصار تعرف الحرية الأكاديمية بأنها حرية ممارسة البحث والتدريس والنشر ضمن أسس وقواعد التقصي عن المعرفة دون تدخل أو عقوبة من الدولة أو من يمثلها، فالجامعة ليست مثل مؤسسات الدولة الأخرى من ناحية تنفيذ مسؤوليات وظيفية وإدارية محددة لا تحتل النقاش والاختلاف والرأي المخالف، ذلك أن الجامعة بالإضافة إلى مسؤوليتها عن تنمية وتأهيل الموارد البشرية مسؤولة أيضاً على تحديث المجتمع وإنتاج وتجديد المعارف التي يتغذى بها المجتمع (الربيعي، 2007).

وترتبط قيمة الحريات الأكاديمية بأهداف الجامعة الأساسية، كما أن دورها الاجتماعي المتعاضم في عصر الثورة المعلوماتية يزيد من أهميتها. إن هيمنة اقتصاد المعرفة على العالم

وبزوغ الدول الديمقراطية الحديثة وسرعة انتشار المعلومات والأفكار يدعو دائماً إلى إعادة فحص مفاصل وطبيعة وأهمية الحريات الأكاديمية. وبالفعل فإن الدفاع عن الحريات الأكاديمية ودور الجامعة المستقلة في المجتمع وفي بنائه أصبح من طبيعة الصراع السياسي والاقتصادي في العالم. فالمجتمع يستفيد من الحرية الأكاديمية أولهما مباشرة وعاجلة عن طريق تأثيرات ومنافع العلوم التطبيقية وتدريب الكوادر التقنية وتربية قادة المستقبل، وثانيهما بأن الحريات الأكاديمية تفيد المجتمع بصورة غير مباشرة وعلى المدى الطويل بالحفاظ على نواتج المعرفة ومنع تخريبها أو تشويهها لأسباب أيديولوجية مهما كانت تطبيقاتها الحالية غير مقبولة. وللحريات الأكاديمية قيم عضوية وتطبيقية وهي في المقام الأول توفر أسس ديمومة القيم الثقافية والاجتماعية للجامعة كمركز للنقاش الحر وتبادل الآراء وتساعد على تخريج مواطنين مسلحين بالمعرفة والعلم وقادرين على التفكير والبحث بصورة مستقلة كضمانة لتقدم وتطور المجتمعات الحرة. كما أن هناك ممارسة للحريات الأكاديمية حيث تشمل فعاليات العمل الأكاديمي للمدرسين والطلبة من خلال تحقيق أهداف الجامعة التربوية والتعليمية والبحثية والإبداعية والثقافية. ومع ذلك لا تشمل الحريات الأكاديمية كل الفعاليات في المؤسسات الأكاديمية، فهي تصبح عقيمة وعديمة الفائدة إذا مورست بدون مسؤولية، فالحريات فيها مشروطة ومحددة بما يدخل ضمن مفهوم "الأكاديمي". فالجامعات تستطيع تحديد ماهية الحريات الأكاديمية وتنظيمها ذاتياً دون تدخل خارجي بحيث يتمكن كل طالب أو أستاذ أو مسؤول إداري من ممارسة حرياته لتطوير أهداف الجامعة التربوية والبحثية والخدمية وأن يساهم بصورة فعالة في إغناء بيئة الحريات الأكاديمية والدفاع عنها وتحقيق مستلزماتها (الربيعي، 2007).

كما تتحمل الجامعة مسؤولية فائقة لحماية الأستاذ والطالب من أي تأثير خارجي غير مقبول قد يؤثر بصورة سلبية على سير عملية التدريس والبحث ويغير من مسارها الحيادي، سواء كان هذا التأثير سياسياً أم اجتماعياً أم اقتصادياً أو دينياً. كما تتضمن الحريات الأكاديمية مسؤولية ملازمة للمدرسين لمنع التأثير الخارجي السلبي والمفسد على طرق وأساليب ومواضيع تدريسهم وبحوثهم والذي يؤدي بهم إلى الانحياز والامتناع عن المناقشة والتخلي عن الأمانة العلمية والتي قد تدفع ببعضهم إلى السرقة العلمية والافتقار غير المشروع. وعلى المدرسين تشجيع طلبتهم على البحث العلمي ونقسي المعلومات وتجنب أية محاولة من شأنها تثبيط عزم الطلبة عن التعبير عن رأيهم لأنهم بذلك يعرضون قيم الجامعة للخطر، وتحتوي الحريات الأكاديمية على المفهوم التطبيقي حيث يعني التطبيق العملي بأنه لا يحق لأية جهة مراقبة أداء

الأستاذ الجامعي فيما عدا جهات أكاديمية متخصصة في نفس اختصاص الأستاذ، وهي تتمثل في أكاديميين من نفس الجامعة أو من جامعات أخرى يشكلون عضوية اللجنة المتخصصة في تقييم أداء الأستاذ سواء لغرض الترقية أو لأي غرض آخر، وبالرغم من أن خطر إهدار الحريات الأكاديمية قد ينشأ من مصادر مختلفة إلا أنه من المعروف تاريخياً أن الخطر الحقيقي يأتي من الدولة، حيث تمارس الدولة شتى الطرق من أجل تقييد حرية الجامعة والأستاذ، بالإضافة للدولة تمارس الأحزاب السياسية والصحافة والقوى الاجتماعية المختلفة وحتى الشخصيات ذات النفوذ الاجتماعي والديني ضغوطاً سلبية على سلامة العملية التربوية واستقامة الأستاذ. ويبدو أن أي ارتباط للجامعة أو قياداتها ومسؤوليها بأية قوة سياسية أو دينية يمكن له من التأثير على جو الحريات الديمقراطية (الربيعي، 2007).

والمؤسسة التربوية هي أحد أهم مؤسسات المجتمع، وتقاس كفاءة المؤسسة التربوية بمقدار تحقيقها لما يتوقعه المجتمع منها. وحتى ترقى المؤسسة التربوية إلى مستوى التوقعات فإنها بحاجة إلى مصادر بشرية ومادية كافية، وبنى تنظيمية مناسبة، وسياسات معقولة، مستندة إلى دراسات علمية، ومواكبة للتطورات الجارية في مختلف الميادين، وعاملين مؤهلين وظروف عمل مواتية. ويعد العنصر الإنساني الأهم من بين كل تلك العناصر، لأنه الوحيد المؤهل للإبداع، وإن كان ذلك يصدق على جميع المؤسسات فهو أكثر صدقاً في المؤسسة التربوية من باب أولى. ومن بين الجوانب المهمة في العنصر الإنساني اتجاهاته وتوجهاته نحو العمل. وفي المدرسة يعد العنصر الإنساني، وبالذات الإداريون والمعلمون، المكون الأهم في التأثير على الطالب الذي يعد أحد أهم مدخلات ومخرجات المؤسسة التربوية. وحتى يؤدي مهمته يحتاج العنصر الإنساني أن يكون كفوفاً كما يحتاج إلى ظروف عمل مواتية. ويتضمن مفهوم ظروف العمل بيئة العمل والمناخ التنظيمي والفعالية التنظيمية. ويؤثر إدراك العاملين من الإداريين والمعلمين لظروف العمل على عادات العمل عندهم. وأحد الجوانب التي تؤثر في إدراك هؤلاء لظروف العمل هو اتجاهاتهم بها وبالمهام والمواد والطلاب والجامعة بشكل عام. ويقوم العاملون بنشاطاتهم تبعاً لتفاعلهم مع تلك العناصر (محافظة والمقدادي، 1998).

ومن بين المفاهيم التي تحدد اهتمام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات درجة الولاء التنظيمي لديهم. ويتكون الولاء التنظيمي من عوامل مثل معتقدات عضو هيئة التدريس وقبوله بأهداف الجامعة وقيمتها، واستعداده لبذل الجهد من أجلها، والرغبة الشديدة في المحافظة على

بقائه عضواً فيها، ويتجسد ذلك في أربع مستويات: الالتزام تجاه الجامعة، الالتزام نحو العمل، الالتزام نحو المهنة، والالتزام نحو الزملاء (محافظة والمقدادي، 1998).

والولاء في الفكر الإداري المعاصر هو تعبير يشير بشكل عام إلى مدى الإخلاص والاندماج والمحبة التي يبديها الفرد تجاه عمله، وانعكاس ذلك على تقبل الفرد لأهداف المنظمة التي يعمل بها، وتفانيه ورغبته القوية وجهده المتواصل لتحقيق تلك الأهداف. وتعدد المنطلقات لدراسات الولاء أدى إلى تعدد تعريفاته، لكن الملاحظ هناك اتجاهين يحكمان تعريف الولاء التنظيمي هما: الاتجاه التبادلي والاتجاه النفسي، فبينما يعتد الاتجاه التبادلي بتبادل المنافع والمزايا بين المنظمة والأفراد، يستند الاتجاه النفسي إلى البناء النفسي للفرد تجاه المنظمة.

ويعرّف الولاء التنظيمي بأنه "اعتقاد قوي وقبول من جانب أفراد التنظيم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها، ورغبتهم في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها والدفاع عنها وتحسين سمعتها". إذن فالولاء التنظيمي استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرارية العلاقة التعاقدية بينها، ويترتب عليه سلوك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه من جانب المنظمة، ورغبة الفرد في إعطاء جزء أكبر من وقته وجهده من أجل الإسهام في نجاح واستمرار المنظمة، كالاستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية.

ويرجع كثير من باحثي الإدارة ومنظريها تفوق المنظمات اليابانية إلى ارتفاع مستوى الولاء التنظيمي لدى الفرد الياباني العامل في هذه المنظمات، فالمشاركة والاحترام جعلاً من اليابانيين وحدة بشرية متعاونة لحل المشكلات، والموظف الياباني يعطي الحقوق الفردية أولوية ثانوية في مقابل مصلحة منظمته وأسرته.

وهذا التميز للمنظمات اليابانية جرّ الكثير من الدراسات العلمية إلى الكشف عن علاقة الولاء التنظيمي المرتفع بالتقافة الاجتماعية والأسلوب التنظيمي في المنظمات اليابانية، فالمنظمات اليابانية تعزز موظفيها داخل وخارج المنظمة مقابل ولائهم لها، لذلك فإن الولاء التنظيمي يُعرّف على أساس أنه: هو حالة من الارتباط بين الفرد ومؤسسته، يقبل الفرد

وفقاً لها قيم وأهداف المؤسسة ويتبناها ويفتخر بها ويعمل بهمة من أجل تحقيق أهدافها، كما يفضل الاستمرار بالعمل فيها على الانتقال إلى غيرها (صادق، 2000).

وقد ذكر أوشي في دراسة له: أن سعي المنظمات لكسب ولاء موظفيها أمر مبرر بل ضروري لما يترتب على الولاء من مكاسب كثيرة بالنسبة للمنظمة تتمثل في رضاهم الوظيفي، وزيادة قدرتهم على الإبداع والإنتاجية، واحترامهم لأنظمة وقوانين العمل. فعلى سبيل المثال استطاعت اليابان أن تحول هزيمتها القاسية في الحرب العالمية الثانية إلى نجاح مذهل من خلال بناء منظمات تتميز بولاء موظفيها لها وتفانيهم في خدمتها، حيث يشعر الموظفون اليابانيون في كافة المستويات الإدارية والتنفيذية بأنهم جزء من أسرة كبيرة (المعيوف، 2002).

وبطبيعة الحال قد لا تظهر مشكلة الولاء التنظيمي عندما تكون فرص العمل محدودة وكذلك عندما تكون الحرية الأكاديمية محدودة ومختزلة، ولكنها تظهر عندما تزداد فرص العمل وتكون الحرية الأكاديمية واسعة النطاق، لذلك فإن تدني درجة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية يؤدي إلى تدني مستوى الولاء التنظيمي لديهم، لذا يجب العمل على إيجاد الحرية الأكاديمية من أجل توفير مناخ مناسب لإيجاد الولاء التنظيمي.

إن مقتضيات الإدارة الحديثة تتطلب من أجل تطويرها ورفقيها إلى الدرجات العليا، توفر مبدأ الولاء التنظيمي والانتماء الوظيفي والقاضي بتكريس الفكر الوظيفي والمؤسسي في عقول المنتسبين للوظائف على اختلاف درجاتهم ومواقعهم الوظيفية، وسواء كان ذلك في الجهات الحكومية أو الهيئات والمؤسسات أو الشركات، ففكر الانتماء الوظيفي من شأنه تحقيق التواصل والفهم المشترك والمتبادل بين أركان الإدارة بمستوياتها العليا والوسطى والدنيا- كما أنه يعزز بناء جسور الثقة بين الكوادر بعضها ببعض وبينها وبين الوظيفة، وأخيراً بينها وبين التنظيم أي الجهة أو المنظمة. ولكن ارتباط الرضا الوظيفي بالانتماء الوظيفي يعتبر خيراً من ارتباطه بالولاء للمنظمة أو الالتزام التنظيمي، لأن الرضا وهو إشباع حاجات الأفراد بحيث تتحقق لديهم الفعالية والاطمئنان- قد لا يزيد الإنتاج بالضرورة وإن كان يزيد من درجة الولاء للمنظمة والالتزام بالدوام الوظيفي والعلاقات الجيدة والمعنويات العالية هذا إذا كان الارتباط بين الرضا

والولاء، أما إن ارتبط الرضا بالانتماء الوظيفي، فإن الانتماء أصلاً هو الذي يولد الرضا وينتجه، وهنا فإن الإنتاجية تزيد وإن لم يتحقق الولاء، ويدل ذلك على أن الرضا لا يعني الولاء الوظيفي إلا بالقدر وللفترة التي يكون فيها الموظف راضياً عن المدير أو المنظمة، بينما هو يعني الانتماء الوظيفي ولو لم تتحقق عناصره. فالعامل غير الراضي والذي يصبح راضياً يزيد إنتاجه ولكن إلى حين. ويجب ألا يتم الخلط بين الرضا والحفز لأن قوة الحفز تعتمد على الحاجة ومن ذلك طموحات وأهداف الفرد التي توجه سلوكه نحو الإنجاز، أما الولاء التنظيمي فهو على درجة كبيرة من الأهمية، غير أن الولاء التنظيمي يكون مرتبطاً بالمنظمة أو التنظيم القائم، ولكن حدوث المتغيرات من رضا وتحفيز وبيئة مختلفة أو تغيير في الإدارات أو القانون أو التقليل من المميزات التي يحصل عليها الموظف - كل ذلك وغيره - قد يرفع درجة الاستياء الوظيفي ويقلل من نسبة الولاء أو قد يعدمها.

وإن العوامل التالية مجتمعة تؤدي إلى زيادة: انتماء وظيفي + مؤثرات خارجية + التزام وظيفي + التزام تنظيمي + دافع ذاتي للعمل + سلوك قويم + أداء فعال لنجاح الإدارة + تطور إداري (درويش، 1999).

مشكلة الدراسة:

وتكمن مشكلة هذه الدراسة في معرفة مدى الحرية المعطاة لعضو هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية للتعبير عن كل ما يجول في فكره، فعندما يكون عضو هيئة التدريس حراً في الكتابة والبحث والنشر وبعيداً عن كل المعوقات التي ممكن أن تقيد حريته، يؤدي ذلك إلى زيادة ولائه للمؤسسة التابع لها، حيث تدعم هذه المؤسسة أعضائها وتوفر لهم الوسائل المناسبة لمساعدتهم لنشر أبحاثهم والتقدم في مجالات تخصصهم والتعبير بحرية عن أفكارهم. فالمؤسسة التي تمنع أعضائها من الحرية بشتى مجالاتها تعمل على قمع شخصية هؤلاء الأعضاء وتقتل عندهم الولاء والانتماء للمؤسسة، فالولاء يظهر عندما يشعر الفرد في أي مؤسسة بأنه يمتلك حرية يستطيع بها أن يعبر عن ذاته.

أسئلة الدراسة:

- 1- ما درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟
- 2- ما درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟
- 3- ما العلاقة بين ممارسة الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي عند أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية؟
- 4- هل توجد علاقة بين ممارسة الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي عند أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغيرات كل من الجنس، وسنوات الخبرة، والمرتبة العلمية؟
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الولاء، التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغيرات كل من الجنس، وسنوات الخبرة، والمرتبة العلمية؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف إلى درجة ممارسة الحرية الأكاديمية عند أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.
- 2- التعرف إلى درجة الولاء التنظيمي عند أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.
- 3- تحديد العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

4- التعرف إلى أثر متغيرات كل من الجنس، وسنوات الخبرة، والمرتبة العلمية على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

5- معرفة العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي في الجامعات الفلسطينية لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

أهمية الدراسة:

يمكن تحديد أهمية الدراسة التربوية بالنقاط التالية:

1- بعد مراجعة البحوث المتوفرة في هذا الموضوع، تعتبر الدراسة الحالية أول دراسة تبحث في موضوع العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وبالتالي التعرف على العوامل والمؤثرات التي تحول وتحد من الحرية الأكاديمية ودرجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

2- يتوقع من خلال نتائج الدراسة التعرف إلى تأثير متغيرات كل من الجنس، وسنوات الخبرة، والمرتبة العلمية على العلاقة بين ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

3- يتوقع من خلال نتائج الدراسة التعرف إلى تأثير متغيرات كل من الجنس، وسنوات الخبرة، والمرتبة العلمية على الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

4- إفادة الباحثين في ميلاد بحوث جديدة في هذا المجال وذلك من خلال الإطلاع على الإطار النظري للدراسة وما توصلت إليه من نتائج وتوصيات وإمكانية تطبيق دراسات مشابهة على عينات أخرى في مواضيع تربوية.

5- التعرف على أهمية الدور الذي تلعبه الجامعات الفلسطينية في تطبيق الحرية الأكاديمية بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية.

6- تبرز أهمية هذه الدراسة كونها تشكل إضافة نوعية لمقتنيات المكتبة العربية التي تعاني من نقص الدراسات التي تتناول العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي في الجامعات الفلسطينية لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

7- كما تأمل الباحثة أن تفيد نتائج هذه الدراسة المخططين ومتخذي القرار والقائمين على الجامعات في معرفة واقع أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن مدى العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وذلك من أجل الوصول إلى الحلول المناسبة وتوفير مخرجات قادرة على التغيير والتجديد.

8- إن أهمية هذه الدراسة تبرز من خلال الأهمية البالغة للمجتمع الذي ستطبق عليه وهو أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، لما يتمتعون به من مكانة مهمة في المجتمع في نجاح العملية التعليمية التعلمية.

حدود الدراسة:

التزمت الباحثة أثناء إجراء الدراسة بالحدود الآتية:

1- أجريت هذه الدراسة على الجامعات الوطنية التالية في الفصل الأول من العام الدراسي 2007/2008م.

2- تتصف نتائج الدراسة بالخصائص العلمية للأدوات المستخدمة لجمع بيانات الدراسة وطبيعة التحليل الإحصائي في تحليل نتائجها وتفسيرها.

مصطلحات الدراسة:

فيما يلي عرض لمصطلحات الدراسة:

الحرية الأكاديمية:

هي "حرية عضو هيئة التدريس في أن يبحث عن الحقيقة، وأن ينشر ما يتوصل إليه منها، وأن يفسرها في نطاق معرفته الأكاديمية بالشكل الذي يراه مناسباً، وكذلك حرية إعطاء أفكاره ومعلوماته في ميدان تخصصه دون التعرض لأي ضغوطات، وحرية التعبير عن أفكاره وآرائه في المجتمع المحلي، وحرية الإسهام في النشاطات والخدمات التطوعية في المجتمع المحلي ونقد البرامج التعليمية والسياسات والإجراءات، وإبداء الرأي في التعيينات الإدارية والجامعية، وإيصال اقتراحاته من خلال القنوات المناسبة للإدارة الجامعية" (الكيلاني وعدس، 1984).

الولاء التنظيمي: (Organizational Loyalty)

عرف بورتر وزملاؤه (Mowday, Steers a Porter, 1974) الولاء التنظيمي بأنه

"مدى قوة اندماج الموظف أو العامل مع المنظمة التي يعمل بها"، وأوضحوا أن الفرد الذي يمتلك ولاء للتنظيم الذي يعمل فيه يتصف بعدة صفات منها:

1. اعتقاد قوي بقبول أهداف المؤسسة وقيمها.
2. استعداد و رغبة قوية لبذل أقصى جهود ممكنة لصالح المؤسسة نيابة عنها.
3. الرغبة الجادة في المحافظة على استمرار عضويته في المؤسسة العمري، (1999).

والحرية الأكاديمية من وجهة نظر الباحثة هي حق أعضاء الهيئة التدريس في التعبير عن وجهات النظر والأفكار وحرية اختيار مضامين المادة الدراسية، وحرية مواضيع البحث وحرية المشاركة في صنع القرار دون أي تدخل خارجي من أي جهة كانت. بينما يشير الولاء

التنظيمي إلى مدى انتماء العاملين إلى مؤسساتهم، حيث ينتمي الشخص إلى المكان الذي يعمل به عندما تتوفر له الحرية الكاملة للتعبير عن معتقداته وآرائه دون التدخل.

أما إجرائياً فتعرف الباحثة الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على استبانة قياس الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي المستخدمة في هذه الدراسة.

عضو هيئة التدريس:

هو الأستاذ أو الأستاذ المشارك أو الأستاذ المساعد أو المدرس أو المدرس المساعد الذي يقوم بمهام التدريس بشكل متفرغ في الجامعات الفلسطينية.

الجامعات الفلسطينية:

جامعة النجاح الوطنية - جامعة بيرزيت - الجامعة العربية الأمريكية - جامعة القدس (أبو ديس).

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي من خلال مراجعة الكتب والدوريات والرسائل الجامعية. ويتضمن هذا الفصل أولاً الأدب النظري للحرية الأكاديمية، ثانياً: الأدب النظري للولاء التنظيمي.

أولاً: الأدب النظري

يشتمل هذا الباب على تعريف للحرية بشكل عام ومفهوم الحرية الأكاديمية، وتعريف للولاء التنظيمي.

تعني الحرية الأكاديمية في اللغة كما جاء على لسان العرب: حر يحر إذا صار حراً والاسم حرية.

وحرره أعتقه. وتحرير الولد: أن يفرد له طاعة الله عز وجل وخدمة المسجد.

والحر من الناس: أختيارهم وأفاضلهم، أحرار العرب: أشرافهم (ابن منظور، مج4).

مفهوم الحرية الأكاديمية:

منذ بدء الخليقة إلى أن يرث الله الأرض ومن عليها كان ولا يزال الوصول إلى الحرية والعدالة هدف الإنسان، لذا نجد أن مفهوم الحرية ارتبط بحياة الإنسان، وأصبح حقاً من حقوقه المطلوبة لتكون له الاختيار والإرادة في المعتقدات الدينية والسياسية والاجتماعية والمصير المستقبلي والعلاقات الحياتية والتعامل اليومي، إذ تعتبر الحرية الأكاديمية نوعاً من الحريات التي ينبغي توافرها لممارستها داخل مؤسسات التعليم في المجتمعات التي تتوفر فيها الحرية،

ووجود احترام للحريات العامة يضمن توافراً للحرية الأكاديمية (عمرو، 1994). والحرية الأكاديمية تتكون من كلمتين: كلمة الحرية وكلمة أكاديمية. أما بالنسبة لكلمة الحرية فقد أعطي لها معان كثيرة منها: أنها آلة اجتماعية لها مظاهرها المختلفة من سياسية واقتصادية وتربوية وأنها تهتدي بالعقل وتستلهم الذكاء. ومن الناحية الفلسفية فنحن لا ندرك ذواتنا إلا من خلال

اختياراتنا، وان الإنسان هو حامل الحرية في الكون ولا وجود لمعنى الإنسان دون حرية، كما أنه بلا إنسان لا وجود للحرية في الطبيعة.

أما بالنسبة لكلمة أكاديمية فقد برزت لأول مرة في التاريخ عند الإغريق عام (376 ق.م) عندما أسس الفيلسوف اليوناني أفلاطون مؤسسة للتعليم وأطلق عليها اسم أكاديميا، لذا فإن كلمة الأكاديمية، تعني الدراسات النظرية لأنها الدراسات المبنية على المفاهيم " النظريات " وقد عرفت بأنها الدراسات التي تهتم بعالم الأفكار والمبادئ النظرية، أما مصطلح الحرية الأكاديمية فيعني حرية الجامعة والأساتذة والطلبة في مدى تتبع الحقيقة والمعرفة دون قيود أو صعوبات (الجعيني وآخرون، 1997).

وتشكل الحرية الأكاديمية جزءاً من الحريات العامة للإنسان فهي حرية البحث والتقصي والتفكير والرأي والتعبير والبحث عن الحقيقة والدفاع عنها بعيداً عن هاجس الخوف (الزبيدي، 2000)

كما أن مفهوم الحرية الأكاديمية يشير كذلك إلى حق المعلم أو المتعلم أو الباحث في استقصاء مجالات المعرفة والتعبير عن رأيه دون خوف أو وجل من التدخل القسري أو القيود أو الطرد، فالحرية الأكاديمية تتساوى مع حرية الكلمة وحرية الصحافة وحرية العبارة كصفة جوهرية يتميز بها المجتمع الديمقراطي (شقيير، 2003).

وتقرن الحرية الأكاديمية بالجامعة وبوظائفها الثلاث المعروفة وهي: التعليم، البحث العلمي، والخدمة العامة " خدمة المجتمع ". وبهذا يقع على الجامعة مسؤولية توفير السبل المختلفة لضمان تحقيق هذه الحرية من أجل التفاعل المثمر لتحقيق وظائف الجامعة في مجالات التعليم، والبحث العلمي وخدمة المجتمع في إطار فلسفة المجتمع، ومن هنا فإن الحرية الأكاديمية ليست غاية في ذاتها بل إنها وسيلة من وسائل تنمية العملية التعليمية بمكوناتها الثلاثة: الأساتذة والبرامج والطلبة من خلال توفير تكافؤ فرص النمو المعرفي وتطورها، وتوفير المناخ للاستفادة من منجزات العلم والتراث الحضاري الإنساني في إثراء المناهج الجامعية. وهذا يتم من خلال ما توفره أجواء الحرية الأكاديمية من مبادئ تشمل حرية الاختيار، وحرية التفكير، والتبصر والاستنتاج الذي يتلاءم مع الطبيعة الإنسانية (الجعيني وآخرون، 1997).

وترتبط قضية الحرية الأكاديمية بقضيتين أساسيتين من قضايا التعليم العالي، أولى هاتين القضيتين: حق الإنسان في المعرفة، وحقه في التماس الحقيقة، وحق تفهم طبيعة علاقته بالكون المحيط به وتقرير طبيعة هذه العلاقة.

أما القضية الثانية: فهي حق الأساتذة والطلاب في تنظيم حياتهم ورسم مناهجهم في البحث والتدريس وتقرير الوسائل القادمة إلى ذلك. فطلب الحقيقة وتعطش الإنسان إليها وشوقه إلى التعبير عنها قديماً لم يبرأ منه حتى الأنبياء الموحى إليهم (جواد وطه، 1993).

إن الحرية الأكاديمية تتفدّ بقطبين: أحدهما العلم أو لنقل الطريقة العلمية، والآخر الجانب الأخلاقي، وفي التطبيق العملي في الجامعات نرى ونلمس أن عضو هيئة التدريس يلتزم بعمله من خلال قيود في الأصل تكون بداية ممارسة ذلك العمل، فهو محدد بالتزام لوائح داخلية وخارجية وقد تكون القوانين العامة. ثم أنه حر في اختيار مواضيع يتناولها في تدريسه، ويضع لها أهدافها ويقتن لها وسائلها التقييمية، لذا فإن الحرية الأكاديمية صدق تحديد الالتزام وتوضيحه ثم الممارسة (جواد وطه، 1993).

كما عرفت الحرية الأكاديمية بأنها منح هيئة التعليم الجامعي حرية إجراء البحوث بالطريقة المناسبة التي يرتها الأستاذ والطالب الجامعي، شرط أن لا تتنافى مع أهداف المؤسسة التعليمية وأن لا تتناقض مع أهداف المجتمع (القلا، 1986).

والحرية الأكاديمية هي حرية المربين والمدرسين والطلبة في تتبع الحقيقة والمعرفة دون قيود أو معيقات، كحرية المربين في المدارس بأن يعرضوا وجهات نظرهم في المسائل التي تختلف فيها وجهات النظر، بشرط أن يحترموا معاملة لوجهات النظر المختلفة عن وجهات نظرهم فيما يتعلق باحترام الرأي والرأي الآخر (الطويل، 1999).

إن الحرية الأكاديمية تعتبر أداة فاعلة في اكتشاف الحقيقة، وعليه فإن المؤسسات يجب أن تقدم درجة عالية من الحرية لأعضاء المجتمع التعليمي لتقصي الحقيقة، كما أن الحرية الأكاديمية تتطلب التزاماً من أعضاء المجتمع الأكاديمي لممارسة الحرية الأكاديمية، كما تشتمل الحرية الأكاديمية النشاطات وهي: حرية التعليم والبحث، وحق اختيار الموضوع للبحث، والمنهج المستخدم، ونشر الإنتاج، وحرية الرأي وحرية التفكير، وحرية التعبير، وحرية النشر،

ونقل المعلومات، إضافة إلى حرية المزاولة والمجتمع للطلبة والمعلمين والباحثين (Scott, 1999).

نشأة وتطور الحرية الأكاديمية:

لقد نشأت الحرية الأكاديمية في إطار نشأة الجامعة المعاصرة في العصور الوسطى، وتطورت مع هذه الجامعة، حيث كانت تعني اعتراف السلطة الدينية والمدنية بالاستقلال الذاتي للجامعة، ومنح امتيازات خاصة للأساتذة، والطلبة، والعاملين في الجامعة، مثل حرية السفر والتنقل بأمان، وحق الجامعة في وقف التدريس فيها أو نقل مكانها عند تعرضها للخطر، وإعفاء ممتلكات الأساتذة والطلبة من الضرائب والخدمة العسكرية (الجعيني، 1997).

وتبدو الحرية الأكاديمية من المصطلحات المألوفة في الوسط الجامعي، إلا أنها مصطلح حديث لمفهوم قديم اختلف في تحديد زمان ومكان نشأته فهناك من يرجع ظهور هذا المفهوم إلى الحضارة الإسلامية، وهناك من يرجعه إلى الحضارة الغربية (سكران، 2001).

إن الجدل الذي أثير حول موضوع الحرية الأكاديمية والقيود التي فرضت عليها يمكن تتبعه من خلال تاريخ التعليم منذ العصر القديم فصاعداً، وقد شمل الكثير من الجدل بين الآراء الليبرالية للمدرسين والطلاب ومذهب المحافظين (المناوئ للتغيير) المؤسس للسلطة، فأى رأي واستنتاج يتعارض مع المبادئ الدينية كان عُرضةً للاستتكار أو الاستهجان (شقير، 2003).

إن تاريخ الحرية الأكاديمية في القرنين التاسع عشر والعشرين هو سجل من المشكلات والتقدم، حيث أن القوى بأنواعها المتعددة كالقومية والاكليروسية (سياسة تأييد قوة القساوسة ونفوذهم في الأمور السياسية والدينية) والمحافظين والرايكالية، باشرت ممارسة ضغوطها على المؤسسات التعليمية، ففي ألمانيا طرد راندان في عالم اللغة والفلكلور الشعبي وهما جاكوب ووليهم جريم من جامعة جوتنجن عام 1937، لمعارضتهما إلغاء ملك هانوفر للدستور (شقير، 2003).

فلسفة الحرية الأكاديمية:

لقد طرحت كل المجتمعات الإنسانية في جميع العصور قضية الحرية كل حسب توازنها الداخلية وظروفها الخاصة ووفقاً لصيغ تحترم خصوصياتها. إلا أن الجدل حول الحرية انحصر في موضوعين أساسيين هما الدين والسياسة، لكن بعد أن تشعبت اهتمامات الإنسان وتنوعت مشاغله، وتعددت وسائل حصوله على المعلومات التي ولدت لديه الحاجة إلى التفكير والتحليل وأعمال الفكر. كما اتسع نطاق هذه الموضوعات ليشمل الحرية الأكاديمية ومدى ممارستها داخل مؤسسات التعليم (بن حميدة، 1997).

إن الحرية الأكاديمية لا تعني استقلال المؤسسات الجامعية والحرية الأكاديمية فحسب، إنما هي أشد الارتباط بسعيها الحثيث من أجل إزالة سيطرة الفكر اللاعلمي، والأسطوري، والمتمزمت الذي يعيق تطور العلم وتطور التفكير العلمي العقلاني. إن الجامعة التي لا توفر الممارسة الحق لهذه الحرية لا يمكن أن تؤدي وظائفها على أكمل وجه، وتبقى قابضة ضمن الأسلوب التقليدي الذي يحارب التحديث والتجديد والإبداع، وغير ذلك مما أكدته التربية الحديثة (عبد الله، 1994).

إن مفهوم الحرية الأكاديمية لا ينفصل عن مفهوم الثقافة السياسية الديمقراطية التي تأبى التطرف، وتتنبذ الانغلاق والتسلط، وحيث أن الدول العربية لا تتمتع بثقافة سياسة ديمقراطية ثابتة فإنها لا تسمح بتقاليد أكاديمية قائمة على الحرية الأكاديمية (عمرو، 1994).

إن تفعيل الحرية الأكاديمية داخل المؤسسات التعليمية يسهم في تهيئة الفرصة للطلبة للتدرب على النقد والتفكير، وتوفير معلومات للأستاذ لتحسين وتطوير أسلوب تدريسه ومعرفة التقدم الذي يحرزه طلابه، وتهيئة الفرصة للطلبة لتوجيه الأسئلة، كما تكشف عن نقاط الضعف لدى الطلبة، تساعد على تكوين علاقات المحبة والألفة والتقارب بين الأستاذ والطلبة، وتقديم إجابات وحلولاً للمشكلات التي يواجهها الطلبة في المباحث العلمية (مرسي، 1992).

مبادئ الحرية الأكاديمية:

إن ما يحرك الإنسان في سلوكه وقوله هو إرادة قائمة على مبادئ واضحة، ومن أهم المبادئ التي تضبط الحرية الأكاديمية التزام المربي بالأخلاق والقيم والأفكار والبعد عن الرياء، فلا يكون هناك أي تناقض أو تنافر بين ما يصدر عن المربي من رأي وفكر، ولا ينحصر ذلك على القول بل العمل، والسلوك والممارسة ليكون هذا العمل ترجمة حقيقية لكل ما يتبناه الفرد من مبادئ أو مثل ما فيكون الحق، وأقدر على ممارسة الحرية الأكاديمية بشكل مسؤول يبتعد فيه، من إعطاء وعود تسويقية أو إهدار للوقت (الطويل، 1999).

وتتجلى الحرية الأكاديمية في المبادئ الآتية:

- الأمانة: وتعني الحرص على أداء الواجب كاملاً، فهي بالنسبة لعضو هيئة التدريس أن يحرص على أداء واجبه كاملاً، ومنها أن يحافظ على علاقته مع طلبته والتي يجب أن تقوم على المودة والاحترام.

- المسؤولية: وتعني الالتزام بما يوكل للإنسان من مهام والقيام بها على أكمل وجه.

- الفضيلة: وتعني استغراق الإنسان لأوقاته فيما يعود عليه وعلى مجتمعه بالخير والصلاح (الجعيني وآخرون، 1997).

- الجرأة: وتعني قول الحق، والدفاع عنه دون خوف، والجرأة النابعة من الإحساس بالثقة بالنفس، والوعي والإدراك للأمور. فالجرأة صفة إنسانية محببة شريطة أن تكون جرأة في قول الحق (أبو ليل، 1992).

- مراعاة قيم المجتمع: لأن الجامعة لا تعيش في برج عاجي، فالأستاذ ينشط ويتعامل مع المجتمع، فإن من المناسب أن يأخذ الأستاذ هذا البعد الهام في حساسية أثناء ممارسته لحرية الأكاديمية في التعليم.

- الحلم: يعني أن يحترم الإنسان من يعلم، ولا تكون ممارسته لحرية ممارسته المتغرس فيغلب جهله حلمه، وبهذا فان ممارسة الأستاذ لحرية تتسم بالممارسة الواعية المسؤولة كالتفكير والتدبير، والاعتبار، والنظر من السمات الأساسية في أستاذ الجامعة، ومنطلب أساسي أثناء ممارسته لحرية الأكاديمية (مصطفى، 1989).

متطلبات الحرية الأكاديمية:

للحرية الأكاديمية جملة من المتطلبات وأهمها:

أولاً: مسؤوليات الجامعة:

تعد مسؤوليات الجامعة من الضرورات المهمة في سير العملية الأكاديمية وتتجلى مسؤولياتها فيما يلي:

- تعيين أحسن العناصر المؤهلة للعمل الجامعي من الحاصلين على درجة الدكتوراه بتميز.
- الكف داخل الجامعة عن الاشتغال بالسياسة الحزبية أو الدعوة إلى مذهب دينية منعاً لحدوث صراعات فكرية أو عقائدية أو ذات طبيعة طائفية أو ثقافية.
- الالتزام بأداب المهنة الجامعية والتي تجعل من الأستاذ أهلاً لحمل رسالة العلم والتنوير ونموذجاً يقتدي به طلابه (قمبر، 2001).

ثانياً: صلاحيات وظيفية:

إن الصلاحيات الوظيفية للجامعة تعتبر من الركائز الأساسية ورافداً رئيساً لتأدية العمل من خلال الآتي:

- الأخذ برقابة ذاتية داخلية في سلطة الإدارة، وهي رقابة تتوزع على مستويات العمل الرتبوية داخل الجامعة.

- اختصاص الجامعات بتشكيل مجالس التأديب للنظر في المخالفات التي تنتهك لوائح العمل وآداب المهنة.

- احترام مشاركة الطلبة بنوعيات صالحة لتمثلهم في إدارة النشاط والحياة الجامعية.

ثالثاً: ضمانات مرضية:

تعد الضمانات المرضية للجامعة من الأمور الأساسية للعمل الجاد لرفعة العمل المؤسسي داخل الحرم الجامعي ويتم ذلك من خلال الآتي:

- وضع تشريع خاص بالحرية الأكاديمية يحدد المفهوم والواجبات والحقوق.

- توسيع اختصاصات المجلس الأعلى للجامعات كأعلى هيئة حاكمة وتنويع شامل للعناصر المشاركة فيه.

- تعزيز وتنويع الموارد المالية الخاصة بالجامعة.

ومع التأكيد على أهمية الحرية الأكاديمية فإنها ليست غاية في ذاتها بمجرد الحصول عليها سوف تقوم بخوارق المعجزات وتمشي فوق السحر لحل المشكلات التي تعاني منها الجامعات (قمبر، 2001).

أبعاد الحرية الأكاديمية:

إن للحرية الأكاديمية أبعاداً تتمثل في الآتي:

1. حرية التفكير: وهي ركن أساسي من أركان الحرية الأكاديمية، وتتمثل في قدرة الفرد على التعبير عن آرائه بأمانة وإخلاص دون قيود للوصول إلى نتائج يمكن الاعتماد عليها (الجعيني، 1997).

2. حرية الاختيار: هي قدرة الفرد وتمتعه بدرجة عالية من الاستقلالية في الاختيار من الامكانيات والبدائل التي يتوصل إليها، والتي تتاح له عبر سيرة حياته مما يناسب ميوله

وامكاناته وفلسفته في الحياة مع وعيه وانفتاحه على المعايير الشخصية وتحقيق الإبداع (الجعيني، 1997).

3. حرية البحث: قدرة الفرد على إطلاق قواه الخلاقية المبدعة، وحقه في المناقشة، والنقد البناء دون تعصب أو تحيز مع مراعاة الموضوعية والإخلاص للحقيقية.

4. درجة أفعال الإنسان: تتحدد بدرجة ضرورتها ومعقوليتها.

5. درجة الاعتقاد: تعني أن يعيش الناس أحراراً في عقائدهم دون عوائق، وأن الدولة لا تسلب الناس حرية العقيدة، ولا تمنعهم من ممارسة حقهم فيها والدفاع عنها ضمن فلسفة المجتمع وهويته، ونظمه، وقوانينه، ولكن لا يعني الانقلاب على الأطر والضوابط والقيم (الجعيني، 1997).

6. حرية المشاركة في اتخاذ القرار.

الحرية الأكاديمية وممارستها بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس:

إن الحرية المتاحة لإدارة الجامعات تختلف من جامعة إلى أخرى، ولكن لا بد من التأكيد على أهمية إعطاء الإدارة الجامعية حرية التصرف في اتخاذ ما تراه من قرارات ملائمة تتعلق بوظائفها، إذا ما أريد لها أن تكون ناجحة وفعالة في أدائها لأهدافها، وأن لا تشكل القيود المفروضة عليها أي عائق أمام الحرية الأكاديمية ما لم تعارض فلسفة المجتمع وقيمه (الجعيني وآخرون، 1997).

إن الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس من خلال حقه في وصف المواد التي يدرسها، وتدريب هذه المواد بالطريقة التي يراها مناسبة، وحرية في عرض أفكاره واستنتاجاته أمام طلبته دون أي تدخل أو قيد من الخارج، وحقه في نشر أبحاثه والنتائج التي توصل إليها أمام طلبته (محافظة، 1994).

فالمدرسون ليسوا موظفين بل هم أعضاء في مؤسسة تعليمية، وأن ما توفره الحرية الأكاديمية لهم أصبح أمراً أساسياً في عصر أصبحت فيه الديمقراطية معياراً مهماً لتطور المجتمعات وتقدمها، ليمكنوا من البحث عن الحقيقة بشكل أفضل، وييسر لهم سبل الوصول إليها، ويقوى عندهم القدرة على النقد البناء لكل ما هو مناف للعلم، وأن لا نحكم على عضو هيئة التدريس في الجامعة من منطلق أفكاره ومعتقداته، بل من منطلق كفايته وقدرته على القيام بالتدريس والبحث والخدمة العامة (الرشدان، 2000).

وهناك اتفاق عام على أهمية وضرورة مشاركة الجامعة مؤسسة وأساتذة وطلبة في العمل السياسي العام، لأن ذلك مسؤولية وطنية عامة على أن تكون المشاركة ضمن شرطين: الأول: منع عضو هيئة التدريس من أن يستغل موقعه الأكاديمي للترويج لفكر ومبادئ وأهداف أي حزب سياسي خلال وجوده في الجامعة.

الثاني: إبعاد حرم الجامعة عن النشاطات والفعاليات الحزبية بجميع أشكالها وأنواعها.

هناك مواصفات خاصة للتعليم تتجسد فيه الحرية الأكاديمية تتمثل بالحاجات الآتية:

1. إتاحة الفرصة للمتعلمين لاتخاذ قرارات حول محتوى عملية التعليم.
2. توجيه مهارة التعليم من خلال العمل بروح الفريق الواحد والحوار والتعاون والنقاش.
3. بيئة تعليمية آمنة غير مهددة.
4. الارتباط بحيث تكون المشكلات المطروحة مرتبطة بقدر الامكان بالحياة العملية واليومية للطلبة، والمهنية بحيث يكون هناك ارتباط بين العلوم والتكنولوجيا. (السيد، 1989).

الحرية الأكاديمية واستقلالية الجامعة:

إن المقصود باستقلال الجامعة هو أمن الجامعة وسلامتها، حتى تكون في مأمن من كل التهديدات والضغوطات التي من شأنها أن تخل بالمهمة الجامعية وأن تعرض الجامعة، كفضاء علم وحرية أمن متمتع بالحصانة التي تقتضيها الحرية الأكاديمية (عمرو، 1994).

وعندما نشأت الجامعة كان دورها في الحياة الاجتماعية محدوداً فكانت وظيفتها التعليم من أجل التعليم وكان ذلك لخاصة الناس، ولكن تطور الجامعة وتطور وظائفها بدأت تحتل دورها كمؤسسة من مؤسسات المجتمع السياسية، وبدأ مفهوم استقلال الجامعة بالتطوير بالتأكيد، فأصبح مبدأ استقلال الجامعة في حريتها في التدريس والبحث والخدمة العامة، وتبلور مفهوم استقلال الجامعة في بعدين أساسيين:

* يتمثل في إدارة شؤونها الداخلية الإدارية والمالية دون تدخل من الخارج انطلاقاً من أن الشؤون الجامعية لها خصوصيتها الفنية التي تتطلب دراسة قادرة على تبصر دور الجامعة في شمولية وتكامل مع شبكة العلاقات التي تحكم سير العمل.

* يتمثل في إنجاز القرارات الأكاديمية المتعلقة بوظائفها، وهذا المفهوم حدّ من الاستقلال بمفهومه التقليدي (الجعيني وآخرون، 1997).

إن الحرية الأكاديمية واستقلال الجامعة شرطان أوليان لكي تكون مؤسسة التعليم العالي مركزاً للإنتاج المعرفي العلمي وتطويره، أي أنها مكان لتعليم وإنتاج الحقائق العلمية وتحديدها. ولا يمكن أن يتم كل هذا إلا إذا أحيطت الجامعة بنوع من العقد الأخلاقي، وهو عقد ينبغي أن تلتزم به كل عناصر المجتمع الأكاديمي من أساتذة وطلبة وإداريين، وتلتزم به قوى المجتمع السياسية، حتى لا تتقلب الساحة الجامعية إلى معترك للصراع الحزبي والعقدي (أومليل، 1994).

إن استقلال الجامعة إدارياً ومالياً يعني عدم تدخل أي سلطة سياسية أو دينية أو اجتماعية في تعيين أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين فيها، وفي ترقياتهم وإجازاتهم وإعفائهم أو عزلهم

من الجامعة. كما يعني حق الجامعة في إدارة أموالها وفي إنفاقها وفقاً لقوانينها وأنظمتها وتعليماتها دون تدخل من الخارج (محافظة، 1994).

إن تعدد الموارد المالية للجامعة يعتبر من أهم ضمانات الحرية الأكاديمية ومصدراً مهماً للحد من الضغوطات والتدخل في شؤونها، فكلما تعددت وتتنوعت مصادر التمويل زادت استقلالية الجامعة وأصبحت أكثر قدرة على تأدية وظائفها، وكلما ازداد اعتماد الجامعة على مصدر واحد ووحيد لتمويل برامجها، ازدادت تبعيتها للجهة الممولة التي تكون في الموقع الحاكم والمتحكم في الأولوية الجامعية، الأمر الذي يقلص من هامش الحرية الأكاديمية، والاتجاه الصادق نحو التمويل الذاتي والذي سيحقق أكبر قدر من الاستقلال الداخلي والخارجي، كما يقلل من الضغوطات الخارجية غير المناسبة، ويوسع مجالات الحرية الأكاديمية فيها ويحولها إلى حيز للحرية الفكرية، حيث يتبادل أعضاء هيئة التدريس والطلبة النقاش والحوار في جو من الأمان والاطمئنان (عبد الله، 1994).

إن الحاجة للمعونة المالية الحكومية واعتمادها على ميزانية الدولة من أجل نفقاتها أمر ضروري ومهم لا يتعارض مع استقلالها، لكن يجب أن لا يكون حائلاً دون منح هذه الجامعات اللازمة لتقدمها وازدهارها، وإذا ما أريد لهذه الجامعة أن تلعب دورها بفعالية وكفاءة لا بد من تجاوز الأبعاد الشكلية لمفهوم استقلال الجامعة وأن تتمتع بحرية حقيقية، تتناول التدريس والبحث والتعبير عن الرأي وإمكانية التوجيه الاجتماعي، وتكون متسلسلة بحيث يكون لكل كلية حريتها في أداء عملها على الوجه الذي تراه مناسباً، ولكل عضو هيئة تدريس حريته في القيام بعمله على الطريقة التي تحدد مفاهيمه وتتطلبها مهنته، ولكل طالب حريته في أن يحيا حياته الجامعية على الشكل الذي يحقق إمكاناته، وتطور قدراته ويهيئه للمستقبل بوعي وإخلاص ومسؤولية، ويمكنه التعبير عن آراءه (الجعيني وآخرون، 1997).

الأدب التربوي الذي يتعلق بالولاء التنظيمي:

مفهوم الولاء التنظيمي:

حظي الولاء التنظيمي بمزيد من الاهتمام في السنوات الأخيرة وخاصة في مجال السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي، كما انتقل الاهتمام به لاحقاً إلى المؤسسات التربوية. وقد تنوعت اهتمامات الباحثين في هذا المجال. لقد عنى بعض الباحثين بدراسة واقع الولاء التنظيمي عند العاملين، وكذلك بالتمييز بين أنواع الولاء، بينما عنى آخرون بدراسة علاقة الولاء ببعض البنى التنظيمية الافتراضية، مثل الفاعلية والإنتاجية. وهناك فريق آخر من الباحثين اهتم بآثار الولاء على المنظمة وعلى درجة إنجاز العمل بها وحمايتها من مظاهر السلوك السلبية مثل التغيب عن العمل، وعدم الرضا الوظيفي، وترك العمل (صادق، 2000).

ويمكن عزو الاهتمام بالولاء التنظيمي إلى وثاقة ارتباطه بعدد من الظواهر السلوكية ذات العلاقة باتجاه الموظف وسلوكياته سواء منها ما كان يخص الفرد أو منظمته أو المجتمع كافة. فالولاء كأبي متغير سلوكي آخر لا يمثل واقعاً ملموساً، بل يمثل اصطلاحاً مطلقاً غير محسوس في ذاته، ويستدل عليه من خلال الظواهر أو الآثار الناتجة عن توفره لدى الفرد أو عدمه، ثم أنه لا يمكن الحصول على الولاء جاهزاً، أو يفرض فرضاً بوسائل الإكراه المختلفة، بل انه نتيجة لتفاعلات الكثير والعديد من العوامل والمتغيرات، فهو ليس عاملاً أو نظاماً، بل هو نتيجة للعديد من النظم والسياسات والسلوكيات المتفاعلة، ويؤثر عليه العديد من المتغيرات (الفهداوي والقطاونة، 2004).

لا يقوم الفرد بمنح انتمائه وولائه لمنظمته، ما لم يؤمن إيماناً قوياً بأهداف وقيم منظمته، وكذلك الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن نيابة عن المنظمة، ورغبته القوية في المحافظة على استمرار عضويته فيها. وقد أشار سالايك وفيفر (Salancik a Pfeffer) إلى ولاء الأفراد إزاء إجراء معين، قد يكون محدداً للمواقف اللاحقة، فالفرد لا يبدي ولاءه لمؤسسته ما لم يجر عملية "عقلنة" يقوم من خلالها بإخفاء المعنى عن موقفه الحالي، ومن خلال تكوين عدة مواقف تكون متسقة مع أهدافه نراه يبدي ولاءه للمؤسسة (الأحمدي، 2004).

ويعتبر مودي وستيرز وبورتر (Mowday, Steers and Porter, 1974) من أهم الباحثين الذين اهتموا بموضوع الولاء التنظيمي وماهيته، وقد عرفوا الولاء التنظيمي بأنه: "مدى قوة اندماج الموظف أو العامل مع المنظمة التي يعمل بها".

وأوضحوا أن الفرد الذي يمتلك انتماء للتنظيم الذي يعمل به، يتمتع بحالة من الانسجام والرضا والتفاعل مع مؤسسته والعاملين بها، وأشاروا إلى صفات محددة يتصف بها هؤلاء الأفراد ولها أثر في تحديد مدى ولاء الفرد التنظيمي. ومن هذه الصفات:

1. اعتقاد قوي بقبول أهداف المؤسسة وقيمتها.

2. استعداد ورغبة قوية لبذل أقصى جهود ممكنة لصالح المؤسسة نيابة عنها.

3. الرغبة الجادة في المحافظة على استمرار عضويته في المؤسسة (العمرى، 1999).

يتضح لنا من خلال هذا المفهوم بأنه ركز على الفرد الذي تظهر لديه حالة وجدانية داخلية تفاعلية من الاتفاق والانسجام مع مؤسسته، وتترجم لتظهر على سلوكياته، فهذا المفهوم للولاء هو مفهوم إدراكي معرفي، فحين يشعر الفرد بالولاء لمؤسسته فإنه يكرس معظم طاقاته من أجل هذه الأهداف، بل ليرقى بها إلى أعلى تقدير، وأفضل موقع، ويميل دائماً للبقاء في المنظمة. بينما يرى بوشنان (Bushman) بأن الولاء التنظيمي هو: اقتران فعال بين الفرد والمنظمة، بحيث يبدي الموظفون الموالون للمنظمة رغبتهم في خدمة المنظمة بشكل كبير برغم حصولهم على مردود أقل، وقد قدم ثلاث مرتكزات رئيسة يرتكز عليها الولاء التنظيمي وهي: (الإحساس بالانتماء، والمساهمة الفاعلة، والإخلاص) (الفهداوي والقطاونة، 2004).

بينما ينظر العتيبي والسواط (1997) إلى الولاء التنظيمي بأنه " الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة والذي يدفعه إلى الاندماج في العمل والتفاعل مع قيم المنظمة وتبنيها".

كما يرى جورج (George, 1999) بأن الولاء التنظيمي هو حالة وجدانية، و ذو أبعاد مختلفة ولكن مترابطة، ومن الصعب تحديد العنصر الأقوى أثراً، ولكن من المؤكد تأثيره الكبير

على تصرفات العامل، وعلى مشاعره واعتقاداته حيال العمل بالمؤسسة، وعلى مدى استمراره في عمله أو التخلي عنه.

أبعاد الولاء التنظيمي:

تختلف صور ولاء الأفراد للمنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له، وعلى العموم تشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاداً مختلفة للولاء التنظيمي وليس بعداً واحداً، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الولاء إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد (الأحمدي، 2004).

وقد تمحورت الدراسات المبكرة في هذا المجال حول مدخلين رئيسيين لدراسة الولاء التنظيمي. الأول يركز على الاتجاهات، والثاني على السلوك (المدخل الاتجاهي، والمدخل السلوكي) (رشيد، 2004).

ويتفق هذا مع ستاو وسلانيك (Staw and Slanick) عندما حددا أبعاد الولاء بأنها:

أولاً: المدخل الاتجاهي: The Attitudinal Approach

ويقصد به العمليات التي من خلالها تتطابق أهداف المنظمة وقيمها مع أهداف الفرد، وتزداد رغبته في البقاء والاستمرار فيها، ويسميه البعض المدخل النفسي (الأحمدي، 2004) و (المعيوف، 2002).

كما ينظر المدخل الاتجاهي إلى الولاء على أنه اتجاه يعكس الارتباط بين الفرد والمنظمة من حيث طبيعته ونوعيته. ووفقاً لهذا المدخل يمكن تعريف الولاء التنظيمي بأنه: " القوة النسبية لتمائل الفرد مع منظمة معينة وانغماسه فيها" (رشيد، 2004).

ثانياً: المدخل السلوكي: The Behavioral Approach

ويقصد به العمليات التي من خلالها يصبح الفرد مرتبطاً بالمنظمة نتيجة لسلوكه السابق، فالجهد والوقت الذي قضاه الفرد داخل المنظمة يجعله يتمسك بها وبعضويتها. (الأحمدي، 2004) و (المعيوف، 2002).

ووفقاً لهذا المدخل يتم إحساس الموظف بالولاء للمنظمة من خلال الاستثمارات (المادية وغير المادية) التي يستثمرها في المنظمة. فالولاء هنا ينبع من المكاسب التي يرى الموظف أنه يحققها نتيجة استمراره في المنظمة، أو التكاليف التي قد يتكبدها نتيجة تركه لها (رشيد، 2004).

مراحل تكون الولاء التنظيمي:

ليس هناك إجماع على هذه المراحل من قبل العلماء، ولكن هناك إجماعاً على أن الفرد لكي يصل إلى درجة ما من الولاء يمر في مراحل مختلفة. وقد بين عورتاني (2003) بأن الولاء التنظيمي عند الأفراد يتطور من خلال ثلاث مراحل متعاقبة:

* مرحلة التجربة والإعداد: وهي فترة ما بعد التعيين، وتمتد إلى سنة من تاريخ التحاق الفرد بعمله، ولكنها تعتبر فترة تجريبية، ويكون العامل خاضعاً خلالها إلى التدريب والإعداد والاختيار. ويهتم الفرد بالحصول على الرضا والقبول من مؤسسته التي يعمل بها، لذا يبذل أقصى جهد عنده ليبدع ويبرز في عمله ويكون محط أنظار وإطراء كل من حوله، كما أن هناك خبرات تظهر ضمن هذه المرحلة منها: تضارب الولاء، ووضوح الدور، وتحديات العمل، وفهم التوقعات.

* مرحلة العمل والإنجاز: وهي الفترة اللاحقة للفترة التجريبية وتمتد من سنتين إلى أربع سنوات، ويسعى الفرد خلالها إلى إثبات ذاته من خلال عمله، والتأكيد على الإنجاز الذي حققه، وتتميز هذه المرحلة ببعض الخبرات والتي منها: الأهمية الشخصية، والخوف من العجز، وظهور قيم الولاء للتنظيم والعمل.

* مرحلة الثقة بالتنظيم والانتماء له: وتبدأ هذه الفترة بعد السنة الخامسة من التحاق الفرد بعمله، ويبدأ فيها بتكريخ اتجاهات الولاء نحو المؤسسة التي يعمل بها، بحيث تصبح متينة الرباط، شديدة الوثاق، ويشعر الإنسان حينها أنه يريد أن يعمل ويعمل دون كلل أم ملل، لصالح مؤسسته، ليعلو بها ومعها، وتتصهر مصالحه الشخصية من لهيب مشاعر الحب والإخلاص لمنظمتها، وتنتقل هذه الفترة بالفرد من مرحلة التكوين إلى مرحلة النضج.

العوامل التي تساعد على نمو الولاء التنظيمي لدى العاملين:

من أهم أسباب وعناصر النجاح لأي تنظيم ومؤسسة هو شعور أبنائها بالولاء لها، لأن الولاء من أسمى وأرقى الدوافع التي تحث العامل لبذل أقصى ما يملك من جهد وإمكانيات، متجاهلاً مصالحه الشخصية التي تتعارض مع أهداف مؤسسته، ومن بين هذه العوامل ما يلي:

1. قيام المؤسسة بمساعدة الفرد على إشباع حاجاته:

حين يلتحق العامل بأي مؤسسة ليعمل بها يسعى بداية لتحقيق حاجاته ورغباته المتعددة، سواء السيكولوجية منها أم البيولوجية، فإذا قامت المؤسسة بمحاولة لإشباعه يكون لذلك الأثر الطيب في نمو الولاء التنظيمي لدى العمال، وعلى العكس من ذلك إذا تجاهلت المؤسسة هذا العنصر الفعال في نموها، بالتالي يميل الفرد للبحث عن مكان آخر يجد فيه ضالته، وتؤكد دراسة سميث (Smith, 1997) على هذا الكلام حين ذكر فيها أن هناك عدداً من العوامل التي تزيد الولاء ومنها: استخدام مهارات القيادة، ودعم العاملين ومساعدتهم، وإنشاء قنوات الاتصال. بينما كان من أسباب ضعف الولاء مشكلات الاتصال وعدم حل المشكلات.

2. العمل على إيجاد نظام مناسب من الحوافز:

أي على المؤسسة أن توفر الحوافز المادية والمعنوية وتوزعها بشكل عادل يتناسب مع ما يقدمه العامل من جهد وفكر، على أن لا تكون حكرًا لفئة ما أو فرد معين (عورتاني، 2003).

3. وضوح الأهداف وتحديد الأدوار:

إن وضوح الأهداف يجعل العاملين أكثر قدرة على فهمها وتحقيقها، وينطبق ذلك على تحديد الأدوار، فحين يعرف كل فرد دوره ومكانته في العمل، تسير العجلة بنظام وسلاسة وانسجام، ويقل الصراع داخل المؤسسة، وبالتالي ينمو الولاء لدى الفرد نحو المؤسسة، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Yousef, 2002) ودراسة (Smith, 1995).

4. الرضا عن العدالة الخارجية والداخلية ومستوى العائد المادي الفعلي من الوظيفة:

حيث أن هناك دراسة يوسف (1999) التي تشير نتائجها إلى أن الرضا عن العدالة الخارجية ومستوى العائد المادي الفعلي من الوظيفة يؤثران تأثيراً معنوياً في الولاء التنظيمي. وهناك العديد من الدراسات التي بحثت في العوامل التي تزيد من الولاء التنظيمي، فكانت دراسة العزاوي (1985) والتي بحثت في وسائل تحسين الإنتاجية في الصناعة العراقية مع إشارة للتجربة اليابانية، حيث يزداد دائماً الاهتمام بموضوع الإنتاجية ورفع كفاءة الأداء للوصول إلى معدلات جيدة للإنتاج على مختلف الأصعدة، وبلاستفادة من التجربة اليابانية التي غزت العالم في اقتصادها.

ويشير ديفز إلى أن للولاء التنظيمي دوراً مهماً في رفع الروح المعنوية لدى العاملين يجعلهم يحبون عملهم والمؤسسة التي يعملون فيها، ويدفعهم إلى العمل بتعاون وحماس لتحقيق أهدافها التي تتناغم مع أهدافهم، بينما يكون العاملون ذو الروح المعنوية المنخفضة سلبيين في علاقاتهم مع زملائهم ويكثرون من التغيب عن العمل، ويلاحظ تدني مستوى أدائهم تبعاً للمهام الموكلة إليهم، وغير ذلك من المشكلات السلوكية (الفهداوي والقطاونة، 2004).

أنماط الولاء التنظيمي:

بين رشيد (2004) وميز ماير وألن سميث (Meyer, Allen and Smith, 1993)

ثلاثة أنماط للولاء التنظيمي وهي:

أولاً: الولاء العاطفي أو المؤثر: حيث يتأثر هذا الجانب من الولاء بدرجة إحساس الموظف بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات، سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه.

ثانياً: الولاء الأخلاقي (المعياري): ويقصد به إحساس الموظف بالالتزام نحو البقاء مع المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المؤسسة لعاملها، والسماح لهم

بالمشاركة واتخاذ القرارات والأخذ باقتراحاتهم، ليس فقط في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيم.

ثالثاً: الولاء المستمر: إن درجة ولاء الفرد في هذه الحالة تحكم بالقيم الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر مع التنظيم مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى.

و يشير (Allen and Meyer) إلى أن " الموظفين ذو الولاء العاطفي (الاتجاهي) القوي يظلون في عملهم لأنهم يريدون ذلك، بينما الولاء المعياري (الأخلاقي) القوي يظلون في عملهم لأنهم يشعرون أن عليهم التزاماً بذلك، أما ذوي الولاء المستمر (السلوكي) العالي يظلون في عملهم لأنهم يحتاجون ذلك (رشيد، 2004).

أهمية الولاء التنظيمي:

إن الولاء التنظيمي بالنسبة للعامل يمنحه استقراراً نفسياً ويساعده على تحقيق أفضل عائد وظيفي ليس للمهنة فقط بل ولل فرد أيضاً (عيسى، 1995)، كما يرفع من روحه المعنوية ومن ثقته بنفسه ومن شعوره بتحقيق ذاته وحصوله على مكانه يرضى عنها، ويساعده على امتلاك دافعية وحماس للعمل يشعره بالسعادة عند كل نجاح أو تميز في الأداء وهو مرحلة أولى للنمو المهني لدى الفرد.

أما بالنسبة للمنظمة فإن الولاء التنظيمي يخلق الإبداع لدى العاملين والتعاون وحسن المبادرة، فيسهل ذلك في تحقيق الأداء المتميز في العمل، ويقلل من التكاليف والخسائر الناجمة عن الهدر الناشئ من سوء استغلال القدرات أو سرعة استهلاك الأداة البشرية ويولد الرغبة في الاستمرار في المؤسسة ويترتب على ذلك قلة الدوران في العمل (الفهداوي والقطاونة، 2004) و (الأحمدي، 2004) و (عيسى، 1995).

وقد أكدت إحدى الدراسات أن الولاء التنظيمي لدى الأفراد في المنظمات المختلفة، يمر

بعدة مراحل كالتالي:

- مرحلة الإذعان: وفيها يتقبل الفرد سلطة الآخرين، ويلتزم بما يطلبونه منه، مقابل الحصول على الفوائد المختلفة من المنظمة.

- مرحلة التطابق والتماثل: وفيها يتقبل الفرد سلطة وتأثير الآخرين لأجل رغبته في الاستمرار في العمل بالمنظمة ولأنها تشبع حاجته في الانتماء.

- مرحلة التبني: وفيها يكون الولاء ناتجاً عن تطابق أهداف الفرد مع أهداف المنظمة، وقيمه مع قيمها.

ويتخذ المعلم خلال حياته المهنية نوعين من القرارات يمكن تصنيفها في مستويين، كلاهما ذو علاقة بمستوى ودرجة الولاء التنظيمي لدى المعلمين.

ففي المستوى الأول يتخذ المعلم قراراً بالانضمام إلى المنظمة التربوية من أجل الحصول على العائد المادي والضمان الوظيفي، والانتماء إلى العاملين في الحقل التعليمي. والمعلمون عند هذا المستوى يؤدون عملهم بصورة تضمن لهم الاستمرارية في العمل ولكن بصورة لا تتجاوز الواجبات التي تحددها الوظيفة وعدم إعطاء أهمية للابتكار والتجديد. أما في المستوى الثاني من قرارات المعلمين فيرتبط بدرجة عالية من الإيجابية في العمل من جانب المعلمين. وهو مرتبط بتحقيق توقعات مثل التقدير المعنوي، والمساهمة في قرارات العمل، والاستقلالية وفرص تحقيق النجاح الشخصي.

ويُقصد بولاء المعلم: «قوة اندماجه مع منظمته التربوية (وزارة التربية والتعليم) ودرجة ارتباطه بها وقبوله لأهدافها وقيمتها وبذل أكبر جهد ممكن من أجلها مع رغبته في الاستمرار في أداء عمله التعليمي (مهنة التعليم) وذلك من النواحي التالية:

الولاء العاطفي: وهو الارتباط الوجداني الذي يربط المعلم بمهنته وبالوزارة؛ وهو يتأثر بدرجة إدراك المعلم للخصائص المميزة لمهنته، كدرجة استقلالها وتنوع مهارتها.

الولاء المعياري: وهو إحساس المعلم بأن الوزارة تسمح له بالمشاركة والتفاعل الإيجابي إلى درجة رسم الأهداف والسياسات العامة للتنظيم، وبأن البيئة التنظيمية في الوزارة تسمح له بالمشاركة الفعالة في كافة مجريات اتخاذ القرار (رشيد، 2004).

الولاء المستمر: وهو القيمة الاستثمارية التي يقدّرها المعلم من استمراره في مهنة التعليم وفي الوزارة، وما سيفقده لو قرّر الالتحاق بجهة أو بمهنة أخرى.

وأكثر العوامل تأثيراً في الولاء التنظيمي لدى المعلم بشكل عام هي العوامل الوظيفية التالية: (أهمية الوظيفة - المعلومات والتغذية العكسية - مكافآت الوظيفة)؛ إذ تفسّر هذه العوامل الثلاثة 75% من التغيّر الذي يطرأ على الولاء التنظيمي للمعلم.

والولاء الوظيفي عادة ما يرتبط بالأشخاص أكثر من ارتباطه بالفكر الوظيفي الأمر الذي يجعل منه خاضعاً لنسيية الأشياء بمعنى أن الولاء للوظيفة يدوم ما دام شخص المدير الراضي عن الموظف موجوداً، فإذا اختلفت الموازين وتغيّر الأشخاص اختلفت درجة الولاء الوظيفي وهذه صفة غالبية (رشيد، 2004).

والولاء التنظيمي على درجة كبيرة من الأهمية حيث يكون مرتبطاً بالمنظمة أو بالتنظيم القائم ولكن حدوث المتغيرات من رضا وتحفيز وبيئة مختلفة أو تغيّر في الإدارات أو القانون أو التقليل من المميزات التي كان يحصل عليها الموظف - كل ذلك وغيره - قد يرفع درجة الاستياء الوظيفي ويقلل من نسبة الولاء أو قد يعدمها (رشيد، 2004).

ولا يميّز الفقه الإداري العربي وحتى الغربي بين مفهومي الولاء التنظيمي والانتماء التنظيمي على اعتبار أنهما يؤديان نفس المعنى أو الغرض بعكس الفقه الإداري الياباني حيث يلمس القارئ تفريقاً بين المفهومين، وبالتالي فإنه وفقاً لمجمل المفهوم السابق فإن الانتماء مبدأ يحوي بداخله الولاء، فهو الذي ينتج الولاء كما أن الولاء يتأثر بالانتماء علاوة على أن الانتماء الوظيفي غير مرتبط بمنظمة أو تنظيم أو إدارة وإنما هو مبدأ عام شامل يتوفر لدى كل موقع وعند حدوث أي تغيير (درويش، 1999).

الانتماء الوظيفي والرضا والدافع الداخلي:

الدافعية عبارة عن قوى أو طاقات نفسية داخلية توجه وتنسق بين تصرفات الفرد وسلوكه أثناء استجابته للمواقف والمؤثرات البيئية المحيطة به وتتمثل هذه الطاقات في الرغبات

والحاجات والتوقعات التي يسعى إلى إشباعها وتحقيقها، ويلاحظ من تعريف الدافعية أنها مؤشر نستطيع أن نطلق عليه بأنه متذبذب حيث ترتبط الدافعية بمستوى الالتزام لدى العاملين تجاه المنظمة بحيث يترتب على انخفاض الدافعية الداخلية انخفاض مستوى الالتزام المشار إليه. ولكن إشباع حاجات الفرد وإن كانت أمراً متطلباً ولازماً لزيادة الدافعية أو حتى لإيجادها فإننا نعتقد بأنه تكون جزءاً من مبدأ الانتماء الوظيفي الذي يتأثر نتيجة عدم الإشباع إلا أنه ينتج الدافعية والالتزام تجاه المنظمة أو أي جهة عمل.

فالانتماء يوجد حالة من التفكير لدى الموظف بالشراكة بالعمل فإن كان العمل شركة شعر بأنه شريك في رأس المال، وإن كان العمل خدمة عامة شعر بأنه يقوم بواجب ديني ووطني تجاه بلده وشعبه وبالتالي لا يهتم فيما إذا لاقى بعض المعاناة بهذا الشأن، على أن تنمية الشعور المشار إليه يجب أن يصطحب بتفهم رسالة وأهداف واستنتاجات مؤسسة أو جهة العمل لكي يكون الحرص شديداً على إنجاح المؤسسة لأن عدم الوضوح يؤدي إلى عدم الإدراك لطبيعة العمل أو إلى من تؤول مسؤولية الأشياء ولا يعرف إلى من تذهب طلباً للمساعدة واتخاذ القرارات ولا من الذي يحل المشكلات، فتعم الفوضى. إذن فالحاجة إلى هياكل تنظيمية بسيطة يسهل إدارتها، ويمكن فهمها ويعتبر متطلباً أساسياً من شأنه تعزيز مبدأ الانتماء الوظيفي ومحققاً إضافياً للدافعية.

ولكن ارتباط الرضا الوظيفي بالانتماء الوظيفي يعتبر خيراً من ارتباطه بالولاء للمنظمة أو الالتزام التنظيمي، لأن الرضا وهو إشباع حاجات الأفراد بحيث تتحقق لديهم القناعة والاطمئنان - قد لا يزيد الإنتاج بالضرورة وإن كان يزيد من درجة الولاء للمنظمة والالتزام بالدوام الوظيفي والعلاقات الجيدة والمعنويات العالية هذا إذا كان الارتباط بين الرضا والولاء، أما إن ارتبط الرضا بالانتماء الوظيفي، فإن الانتماء أصلاً هو الذي يولد الرضا وينتجه وهنا فإن الإنتاجية تزيد وإن لم يتحقق الولاء، ويدل ذلك على أن الرضا لا يعني الولاء الوظيفي إلا بالقدر والفترة التي يكون فيها الموظف راضياً عن المدير أو المنظمة، بينما هو يعني الانتماء

الوظيفي ولو لم تتحقق عناصره. فالعامل غير الراضي والذي يصبح راضياً يزيد إنتاجه ولكن إلى حين. ويجب ألا يتم الخلط بين الرضا والحفز لأن قوة الحفز تعتمد على الحاجة ومن ذلك طموحات وأهداف الفرد التي توجه سلوكه نحو تحقيقها، و الجدير بالملاحظة هو أن الاستياء الوظيفي - والذي غالباً ما يتركز لدى موظفي القطاع العام ومرجعته عدم تحقق الرضا ينعكس على أداء الموظف ويؤدي إلى إحباطه وبالتالي يؤثر على الإدارة بشكل عام - هذا إن اعتمدنا الولاء الوظيفي أو الولاء التنظيمي كأساس للتطوير الإداري - ولكن هذه المخاطر تكون قليلة إن اعتمدنا الانتماء الوظيفي كأساس للتطوير الإداري لما يستند عليه الانتماء الوظيفي من أسس دينية وأخلاقية واجتماعية حتى ولو لم تتوفر العناصر المعززة الأخرى والتي سنبحثها لاحقاً. وينطبق القول السابق على حالة تدني المستوى المعيشي للموظف وكذلك على ظاهرة الفساد الإداري حيث يكون الانتماء الوظيفي مانعاً للنفس من السقوط في هوة الفساد الإداري كنتيجة لتدني المستوى المعيشي نظراً للرادع الذاتي الذي يحويه مبدأ الانتماء الوظيفي، ويوجد هذا الرادع الذاتي أيضاً في حالة تدني الرواتب أو عدم كفاية الترقيّة والعلاوات أو قلة الحوافز أو عدم كفاية التأمين الصحي أو انعدام السكن أو النقل بوسائل المواصلات المجانية (درويش، 1999).

ويركز بعض الباحثين على العناصر السابقة وذلك بإيجاد رابطة سببية بينها وبين ظاهرة الفساد الإداري، وأن هذه الظاهرة هي صفة مميزة للقطاع الحكومي ومع أن وجهة النظر هذه صحيحة إلى حد بعيد إلا أن المسبب الرئيسي لظاهرة الفساد الإداري عدم اعتماد مبدأ الانتماء الوظيفي كأساس في العمل وأسلوب للتطوير أو قلة عدم توفره لدى نسبة كبيرة من الموظفين لانعدام الوازع العقائدي أو المبدئي (عورتاني، 2003).

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بالحرية الأكاديمية:

- الدراسات العربية المتعلقة بالحرية الأكاديمية:

دراسة السكران (1983): كانت بعنوان "الحرية الأكاديمية في ضوء وظائف التعليم العالي في مصر" وهي دراسة تحليلية تكونت عينتها من (200) حالة منها (100) حالة من جامعة القاهرة، ومثلها من جامعة عين شمس، من العلوم الطبيعية والإنسانية (معاونو هيئة التدريس، المدرسون، الأساتذة المعاونون، الأساتذة)، وقد عرض الباحث في هذه الدراسة مفهوم الحرية الأكاديمية، ونشأتها وتطورها، كما تعرض لجوانب الحرية الأكاديمية والتزاماتها، كما تناول قضية الأضرار بالحرية الأكاديمية.

وهدفت إلى تحديد الحريات الموضوعة للجامعيين في الجامعات المصرية والكشف عما قد يكون بها من ثغرات وما قد تثيره من مشكلات، والتعرف على الحريات التي يرى الجامعيون ضرورة توافرها في الجامعات المصرية، وبيان الالتزامات الموضوعة للجامعيين في الجامعات المصرية، ومدى توافر الضمانات الموضوعة للجامعيين وما قد يكون بها من ثغرات.

وركزت هذه الدراسة على نوعين من الحريات يشكلان الركنين الأساسيين لمعنى الحرية الأكاديمية، حيث أن حرية البحث والتدريس تتصل أساساً بالوظيفتين التقليديتين للجامعة، كما أن حرية اتخاذ القرار الجامعي تعد من الشروط الضرورية لممارسة هاتين الوظيفتين، ورفع كفاءة أدائهما والقيام بهما على الوجه الأفضل.

وكانت من نتائج هذه الدراسة إلى أن غاية ما يفهم من التصريحات الرسمية هو أن للجامعيين حرية مناقشة القضايا السياسية خارج الجامعة دون المساس بالنظام الاجتماعي والسياسي القائم، وأن يكون للجامعة رأيها المثير في القضايا السياسية والاجتماعية مع ملاحظة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الإجابات حسب متغير الدرجة العلمية. وأن أهم الظروف المرتبطة بمظاهر الأضرار بالحرريات هي الضغوط والظروف والأوضاع السياسية والاجتماعية.

إن هناك الكثير من الحريات التي يمكن أن يتمتع بها الجامعيون من هيئات التدريس ومعاونيهم على اختلاف درجاتهم العلمية، وهذه الحريات إما أن تتعلق بما يقع في مجال التخصص، وتشمل حريات تحديد موضوعات البحوث والدروس وحق إجرائها وتتبعها ونشر نتائجها وحرية تدريس كافة القضايا والمشكلات وحرية نقد الآراء والمعتقدات التي تتعارض مع فلسفة ومعتقدات الآخرين، وكذلك حرية التعبير بالقول والفعل عن كافة الأمور وأيضاً حق التمتع بممارسة حريات ما يقع في غير مجال التخصص وحرية الاشتغال بالسياسة دون التدخل بالالتزامات الأكاديمية.

دراسة رضا وطه (1993): و كانت بعنوان "الحرية الأكاديمية بين المفهوم والممارسة" فقد فرق الباحثان بين المصطلحين استقلال الجامعة والحرية الأكاديمية، كما بين الباحثان أن الحرية الأكاديمية ترتبط بقضيتين أساسيتين بقضايا التعليم العالي في العالم قديماً وحديثاً وهما حق الإنسان في المعرفة وحقه في التماس الحقيقة، وحقه في تفهم طبيعة علاقته بالكون المحيط به، أما القضية الثانية فهي حق الجامعيين من الأساتذة والطلبة في تنظيم حياتهم ورسم مناهجهم في البحث والتدريس، وتقرير الوسائل القائدة إلى ذلك، كما بين الباحثان القيود التي يمكن للجامعة أن تفرضها على امتيازات الأكاديميين ومنها أن لا تسمح له في استخدام حريته الأكاديمية خارج الحرم الجامعي، ولا تسير وراء هذه الحرية للنفع الشخصي وفي أمور خارجية عن مجاله التخصصي.

دراسة طناش (1994): كانت بعنوان "مفهوم الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، وإلى آرائهم في بعض المظاهر المرتبطة بممارساتهم للحرية الأكاديمية في الجامعة الأردنية، وتكونت عينة الدراسة من (224) عضو هيئة تدريس ممن درسوا في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي الجامعي 1993\1992، وتكونت أداة الدراسة التي طورها الباحث من ثلاثة أجزاء، في الجزء الأول معلومات عامة تتعلق بأعضاء هيئة التدريس، بينما الجزء الثاني كان يتعلق بمفاهيم الحرية الأكاديمية، وكان الجزء الثالث يتعلق

بمظاهر الحرية الأكاديمية. وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم حساب التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية واستخدام تحليل التباين الأحادي وطريقة توكي للمقارنات البعدية.

وخلصت نتائج الدراسة إلى أن (11) مفهوماً للحرية الأكاديمية كان إيجابياً، كما أشارت الدراسة إلى أن نسبة عالية من أعضاء هيئة التدريس يرون أن قانون الجامعات الأردنية ونظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لا يضمنان لهم الحرية الأكاديمية، كما أشارت إلى أن نسبة عالية منهم يمارسون الحرية الأكاديمية وفقاً لاجتهادهم الشخصي، وأن مفهوم الحرية الأكاديمية غير واضح ومحدد لديهم في الجامعات الأردنية.

دراسة الجاير (1998): حيث كانت بعنوان "تصورات طلبة المعاهد العليا لممارسة ديمقراطية التعليم والحرية الأكاديمية في ليبيا" وكانت ضمن خمس مجالات هي (الحرية الأكاديمية، وتنوع التعليم، والمعاملة الديمقراطية التي تحقق كرامة الطالب، وتكافؤ الفرص التعليمية، والنشاطات المرافقة). حيث طور استبانة من (57) فقرة طبقت على عينة الدراسة المكونة من (300) طالب وطالبة بالمعاهد العليا، موزعين على تخصصين هما: الأكاديمي والمهني.

وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود ممارسات جيدة لديمقراطية التعليم لجميع مجالات الدراسة، وكانت الأهمية النسبية لأعلى مجال تنوع التعليم والحرية الأكاديمية حيث احتل المرتبة الأولى، ثم تلاه مجال ديمقراطية التعليم، واحتل مجال التسهيلات المادية والخدمات العامة المرتبة الثالثة، وفيما يتعلق بتأثير الجنس والتخصص والتفاعل بينهما على المجال الثاني وهو تنوع التعليم والحرية الأكاديمية، فقد أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس أو للتفاعل بين الجنس والتخصص معاً، بينما هناك فروق ذات دلالة إحصائية في هذا المجال تعزى للتخصص وكانت لصالح التخصص الأكاديمي.

دراسة الزبيدي (2000): كانت دراسة الزبيدي من خلال مؤتمر جامعة الزرقاء الأهلية، حيث تناولت التعليم الجامعي ومشكلات البحث العلمي "الحرية الأكاديمية نموذجاً" وهدفت إلى التعرف على واقع الحريات الأكاديمية في الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين وهو

قرن التحديات والتقنيات والبناء المعرفي والصراع الحضاري، من خلال استخدام منهج التحليل للأسباب والعلل الكامنة وراء أزمة الحرية الأكاديمية.

كما بين وظائف الجامعة العصرية ومفهوم الحرية الأكاديمية مقدماً وصفاً دقيقاً لصفات الأستاذ الجامعي، ومهارات التفكير الإبداعي التي يجب أن يمتلكها، كما وضحت الدراسة الملامح الرئيسية للتعليم العالي العربي، وأهمها النمو غير المسبوق في أعداد الطلبة، واختلال بنية التعليم العالي وحدثة مؤسسات التعليم العالي والقطاع العام كمصدر رئيسي لتمويل التعليم العالي، كما أشارت هذه الدراسة إلى أزمة الحرية الأكاديمية.

وخلصت الدراسة إلى أن الحرية الأكاديمية حق من الحقوق المشروعة للباحث والمفكر والمتقّف، فهي تسهم في زيادة المعارف والتعليم والبحث عن الحقيقة وذلك من خلال فتح أبواب الحوار النافع، والنقد البناء والتعبير الفكري، وعليه فإن على الجامعة أن تضمن الحرية الأكاديمية بصفقتها منبراً للفكر الحر لكل من أساتذتها وطلبتها في إبداء الآراء والتقصي والبحث والحوار والدفاع عن وجهات النظر، بعيداً عن هاجس الخوف والقلق في الباطن والظاهر وبعيداً عن قيود السلطة.

أوصى الباحث بعدد من التوصيات أهمها منح الجامعات الاستقلال المادي والإداري في اختيار القيادات داخل المؤسسة وممارسة الحوار العلمي وإتباع الوسائل النزيهة من أجل الحصول على العوائد المالية.

دراسة قمبر (2001): كانت بعنوان الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية "دراسة تحليلية نقدية مقارنة"، حيث بين فيها الباحث أن الحرية الأكاديمية مفهوم حديث نسبياً ولم يتأصل تشريعياً ومهنياً إلا في العقود الأخيرة كامتياز خاص لأساتذة الجامعات الذين يشتغلون بالمعرفة العلمية إنتاجاً ونقداً وتطويراً وتدریساً وتنويراً، وهذا الامتياز في الدول الغربية صاحبة النشأة والممارسة كان ولا يزال امتيازاً مرهوناً أو معلقاً بأيدي السلطات التي تتحيز لسياسات حكيمة، وهو كذلك في الدول العربية التي استعارته كجزء في منظومة العناصر تحتويها نظمها التعليمية، كما بين في الدراسة أن الحرية الأكاديمية أمل مرغوب ومرهون، فانه يربط قوتين لا بد من

التوسط بينهما لإقامة جسر من الثقة والتعاون بين الجامعات والحكومات، موضحاً أن الجامعة مدعوة لرسم سياسة محكمة للنهوض بالمسؤوليات الجامعية في البحث والتدريس وخدمة المجتمع، والحكومة مدعوة لرفدها بصلاحيات وظيفية قانونية خاصة وتوسيع اختصاصاتها واحترام استقلاليتها وتعزيز ماليتها على أن تكون قوة نقابية ترعى مصالح الجامعات وتحسن التفاوض مع السلطات.

وهذا كله من قبل التمنيات ما لم يتأصل قيم الديمقراطية وترتفع راية الحرية في المجتمعات حتى يمكن أن تقوم بحق حرية أكاديمية في الجامعات.

الدراسات الأجنبية التي تتعلق بالحرية الأكاديمية:

دراسة كليكسمن (Clicxmen, 1986): كانت بعنوان " سياسة الانفتاح في الجامعات والحرية الأكاديمية الفردية"، حيث توصل الباحث في دراسته إلى أنه قد يعبر المدرس أحياناً عن آراء مناهضة لفلسفة الجامعة التي يعمل بها ويضطر إلى انتقادها متستراً وراء حرية الأكاديمية ولكن الجامعة لا يمكن أن تقف مكتوفة الأيدي وذلك لان الجامعة تعتمد على المجتمع أو الدولة في وجودها ودعمها المادي و المعنوي وان الجامعة يجب أن تتعاون مع الآراء التي تنطلق من الداخل وتطالب بالإصلاح, فيجب على الإدارة أن تدرس والا فان متنفس المدرسين سيكون خارج الجامعة.

ودلت النتائج إلى أن الحرية الأكاديمية التي تمارس من مدرسين يحترمون مهنتهم ويحترمون الحقيقة و العلم ولا يدعون هذا الحق أو مدخلا لتحقيق مآرب شخصية أو ايدولوجية أو سياسية.

دراسة كيث (Keith, 1997): بعنوان " مواقف أعضاء هيئة التدريس تجاه الحرية الأكاديمية"، فقد كانت أسئلة البحث المطروحة تدور حول كيف يعرف أعضاء الهيئة التدريسية الحرية الأكاديمية؟ ما الذي يتصورونه أنه تهديد للحرية الأكاديمية وما يحميها؟ كيف تتباين مواقف أعضاء الهيئة التدريسية تجاه الحرية الأكاديمية من خلال الضبط الأكاديمي، المؤسسة، حالة تثبيت المدرس. مبيناً أن أعضاء الهيئة التدريسية قد عرفوا الحرية الأكاديمية أنها بشكل رئيسي حرية التدريس وإجراء البحوث دونما تدخل ومضايقة، وحرية في اختيار نصوصهم التي يريدونها، واختيار طرقهم الخاصة في التدريس ومتابعة ومشاطرة وجهات نظرهم، كما بين الباحث أنهم يشعرون أن الحرية الأكاديمية محدودة ومقيدة بأنظمة المعرفة الأكاديمية وبالمسؤولية المهنية، وبالرغبة في عدم إيذاء الآخرين، واحترام مهمة المؤسسة، وعدم استخدام الصف كمنبر لإقناع الطلبة بوجهات نظر شخصية للمدرس.

وكانت من نتائج الدراسة التي توصل إليها الباحث إلى أن أعضاء هيئة التدريس لا يرون خطراً كبيراً وتهديداً على الحرية الأكاديمية في جامعاتهم، بل كانوا يشعرون أن حرياتهم

الأكاديمية خاضعة لحماية جيدة، حيث أظهروا ثقة عالية بأنفسهم كحماة للحرية الأكاديمية، ومدافعين عنها، كما بين الباحث أن أعضاء هيئة التدريس غير المثبتين بشكل دائم في الوظيفة لديهم حرية أكاديمية أقل مما لدى الأعضاء المثبتين.

دراسة ريتش (Rich, 2002): بعنوان "مدى حرية التعبير والممارسات من قبل المدرسين في المؤسسات التربوية الحكومية في منطقة فلوريدا في الولايات المتحدة الأمريكية" حيث هدفت هذه الدراسة إلى التركيز على حرية التعبير والممارسة من قبل المدرسين لدى المؤسسات التربوية الحكومية الأمريكية حسب الحرية الأكاديمية.

واشتملت الدراسة على (131) مدرس من الكليات الجامعية بحيث يكون لديهم تصور واضح حول هذه الدراسة من خلال ذلك.

أما بالنسبة لأدوات الدراسة فقد اعتمدت الدراسة على الحالات الدراسية لديها بحيث يتم التركيز على بعض العناصر في مثل هذه الحالة مثل الحرية الأكاديمية ومدى ممارستها والمسؤوليات الملقاة على عاتق المدرس ومناقشة أبرز الأمور لديهم، ومدى اهتمام المدرس بهذا الحق الذي يكون لديه.

وتوصلت الدراسة إلى أن الحرية الأكاديمية والممارسة من قبل المدرسين كانت من خلال نقاش المواضيع المرتبطة بها، كما أن المدرس يدرك مدى الحماية المسؤولة لحيته في التعبير لكن ضمن حدود المسؤولية بحيث يكون هناك تعزيز للأمور الدراسية من خلال ذلك.

دراسة بولاند (Boland, 2003): كانت بعنوان " الحرية الأكاديمية والصراع من أجل تطبيق ذلك في التعبير " حيث هدفت هذه الدراسة إلى بيان مدى علاقة الحرية الأكاديمية بمفهوم التعبير عن الرأي، حيث أن هناك تدخلات خارجية كبيرة تفرض على المؤسسات التعليمية.

واستخدم الباحث طريقة المقابلة الرسمية بحيث كان هناك طرح الأسئلة حول موضوع الحرية الأكاديمية في مجال حرية التعبير عن الرأي لدى المؤسسات التعليمية الأمريكية، وانعكاس ذلك على المنهج الدراسي المتبني في تلك المؤسسات الأكاديمية.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن التدخلات الخارجية في مؤسسات التعليم أصبحت كثيرة في الآونة الأخيرة بسبب الظروف السياسية التي كانت، حيث عملت على تعزيز أو إضعاف الحرية الأكاديمية.

أجرى براون (Browyn, 2004): دراسة بعنوان " كيف تستطيع الكليات الدراسية استخدام الأساليب الإدارية التحفيزية للتغيير " (دراسة تقييمية) وهدفت إلى التعرف على كيفية التعامل مع التغييرات الثقافية والإدارية الحاصلة في الجامعات الأمريكية في مجال إطلاق الحرية الأكاديمية لدى المدرس في التعبير عن أفكاره وآرائه. وتكونت عينة الدراسة من (120) مدرس وذلك من أصل (1200) مدرس الذين شاركوا في الإجابة على أسئلة حول الدراسة حيث كان لديهم تصور مناسب حول الأمور المطروحة. حيث استخدم الباحث أسلوب المقابلة وأخذ الملاحظات حول المشاركين لفهم الظاهرة قيد الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: هناك حاجة إلى إتاحة الحرية الأكاديمية الكافية لكي تعمل على تجسير الهوة الثقافية بين المؤسسة وبين الأستاذ الجامعي بحيث يكون هناك احترام للحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، كما أن تحقيق مبدأ استقلالية أعضاء هيئة التدريس سيعمل على تعزيز الحرية الأكاديمية لدى الفرد بحيث يستطيع تقبل التغيير بشكل مباشر، كما أن تصورات الأفراد حول الإدارة المشتركة وأهمية القرارات الأكاديمية سوف تساهم في تسهيل التغيير في أوضاع التدريس لدى الكليات الجامعية.

ثانياً: الدراسات العربية والأجنبية التي تتعلق بالولاء التنظيمي:

- الدراسات العربية التي تتعلق بالولاء التنظيمي:

دراسة ردايدة (1988): تمت هذه الدراسة في جامعة اليرموك وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الولاء التنظيمي والإنتاجية لأعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الحكومية، وبيان أثر كل من الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة في ولاءهم التنظيمي وإنتاجيتهم، وكانت أهم نتائج الدراسة ما يلي:

1. عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والإنتاجية لأعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الحكومية.

2. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والإنتاجية لأعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الحكومية تعزى للمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والجنس (إبراهيم، 1996).

دراسة العتيبي والسواط (1997): هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على مستوى الولاء التنظيمي لدى منتسبي جامعة الملك سعود، وشملت عينة الدراسة (271) موظفاً، وقد أظهرت الدراسة توافر الولاء العاطفي للأفراد وهو الذي يرتبط بطبيعة العمل، ومناخ العمل الاجتماعي، ومكافآت العمل بشكل ايجابي. أما فيما يتعلق بالخصائص الديموغرافية فقد أظهرت الدراسة وجود علاقة طردية بين السن وسنوات الخدمة، بينما لا يرتبط مع المستوى التعليمي والحالة الاجتماعية. ولم تظهر الدراسة وجود علاقة بين طبيعة العمل ومناخ العمل الاجتماعي ومكافآت العمل. أما خصائص الأفراد فقد أظهرت الدراسة وجود علاقة بينها وبين الحالة الاجتماعية، وكانت لصالح غير المتزوجين، وكذلك وجود علاقة طردية مع السن. ولم ترتبط مع سنوات الخدم، والمستوى التعليمي، كما يتوافر أيضاً ولاء أخلاقي للأفراد. وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة بين طبيعة العمل ومناخ العمل الاجتماعي، ومكافآت العمل والولاء التنظيمي.

دراسة العمري (1999): وهي بعنوان "الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والنمط القيادي لرؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود: دراسة ميدانية"، وتهدف هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين أنماط القيادة والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وذلك باستخدام عينة عشوائية تبلغ (140) فرداً. أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الترسلّي والولاء التنظيمي. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الديمقراطي والولاء التنظيمي. كما أظهرت نتائج هذه الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يدركون أهمية النمط القيادي المتبع في القسم.

دراسة الكايد (1999): حيث هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية الأردنية (اليرموك، الأردنية، التكنولوجيا، ومؤتة)، كما هدفت إلى الوقوف على أثر العوامل الشخصية المتمثلة في الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، الأجر الشهري، وكذلك العوامل التنظيمية المتمثلة بالنمط العلمي وعدد سنوات الخدمة والأجر الشهري، وكذلك العوامل التنظيمية المتمثلة بالنمط القيادي والعلاقات بين الأفراد والاستقلالية المتاحة لعنصر هيئة التدريس، والمعلومات المرتدة عن الأداء، وتوفر فرص بديلة وكذلك الإقرار بالإنجاز. وبيّنت النتائج أن استعداد أعضاء هيئة التدريس لتقديم جهود أكبر من المطلوب لإنجاح عمل الجامعة كانت من أكبر مصادر الولاء التنظيمي نحو الجامعة، وأنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الولاء لأعضاء هيئة التدريس تُعزى للجنس، للعمر، ولعدد سنوات الخبرة. في المقابل لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تُعزى للمؤهل العلمي، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس نحو جامعاتهم تُعزى لمكانة العمل (الجامعة). من ناحية أخرى توجد علاقة إيجابية بين الولاء التنظيمي والعوامل التنظيمية المتمثلة بالنمط القيادي، العلاقات بين الأفراد، الحرية المتاحة، المعلومات المرتدة عن الأداء، والإقرار بالإنجاز.

دراسة ريان (2000): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على محددات الإدراك الإداري للالتزام التنظيمي لدى المرؤوسين والنتائج المترتبة عليه، وقد تم تحديد الالتزام التنظيمي للمرؤوسين كما يدركه رئيسه المباشر. وطبقت استبانة على عينة عشوائية طبقية من موظفي جامعة أسيوط تبلغ (350). وقد توصلت الدراسة إلى أن أداء المرؤوس وسلوك المواطنين التنظيمية (Organizational Citizenship) لديه والمؤهل التعليمي تعتبر من أهم محددات الإدراك للالتزام الوجداني للمرؤوس، بينما كان سلوك المواطن التنظيمية وعامل السن من أهم محددات الإدراك الإداري للالتزام التنظيمي المستمر لدى المرؤوسين. وفيما يتعلق بالنتائج المترتبة على إدراك الإدارة للالتزام التنظيمي للمرؤوس فقد تبين من الدراسة أن حصول المرؤوس على بعض العوائد ممثلة في المكافأة والترقية والمشاركة وغيرها قد ارتبط ارتباطاً موجباً بمدى التزامه وجدانياً تجاه المنظمة، في الوقت الذي كان ارتباط معظم هذه العوائد بالالتزام المستمر سالباً، كما أكدت محدودية تأثير الخصائص الشخصية (السن والتعليم) كمحددات للإدراك الإداري للالتزام التنظيمي بنوعيه الوجداني والمستمر.

دراسة صادق (2000): بعنوان "العلاقة بين الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل"، حيث هدفت إلى تحديد مستوى الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعتي قطر والإمارات، والعلاقة بين هذين المتغيرين، ومدى تغير هذه العلاقة باختلاف الخبرة، ومدة العمل بالجامعة، الكلية، الجنس، الجنسية، والفروق بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعتين وبين الجنسين، وبين المواطنين، وغير المواطنين في الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل. وقد تم تطبيق مقياس الولاء التنظيمي الذي أعده بورتر وزملاءه، ومقياس الاتجاه نحو العمل الذي أعدته الباحثة، وذلك على (135) من جامعة قطر و(108) من جامعة الإمارات. وأظهرت النتائج أن مستوى الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل متوسط بين الجامعتين. وكانت العلاقة موجبة ودالة بين الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل، كما أكدت النتائج أنه كلما زادت الخبرة زاد الولاء التنظيمي.

دراسة الأحمدى (2004): كانت بعنوان "الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة"، وهي دراسة ميدانية للمرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض_المملكة العربية السعودية، وهدفت الدراسة إلى البحث والتحري في الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية وترك المرضين عملهم في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض. وقد أظهرت الدراسة توافر ولاء تنظيمي متوسط لدى العاملين في التمريض في مستشفيات وزارة الصحة في مدينة الرياض، وبينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وأظهرت وجود فروق في الولاء بين الجنسيات المختلفة، حيث كانت الجنسيات الأخرى أعلى ولاءً من الجنسيات السعودية والجنسيات العربية، وبينت وجود علاقة طردية بين كل من الدخل الشهري والخبرة والولاء التنظيمي، وبينت وجود علاقة عكسية بين المستوى التعليمي والولاء التنظيمي، ولم تظهر وجود علاقة بين العمر والولاء التنظيمي، وأوضحت وجود علاقة عكسية بين الرغبة في ترك العمل والولاء التنظيمي، وأخيراً بينت عدم وجود علاقة عكسية بين الرغبة في ترك المهنة والولاء التنظيمي.

دراسة سلامة (2004): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، كما هدفت إلى تحديد دور كل من متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الخبرة الإدارية، المركز الوظيفي، والجامعة) على مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في العام الدراسي 2002-2003 والبالغ عددهم (1046) عضو هيئة تدريس.

تكونت عينة الدراسة من (302) من أعضاء هيئة التدريس أخذت بالطريقة الطباقية العشوائية وبنسبة 30% من مجتمع الدراسة.

وكانت من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

1. وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.
2. وجود انتماء مهني كبير لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.
3. أظهرت النتائج أن متغير الجنس لا يؤثر على درجة الرضا الوظيفي والانتماء المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، بينما كان للمتغيرات الأخرى أثر على درجة الانتماء المهني والرضا الوظيفي.

الدراسات الأجنبية التي تتعلق بالولاء التنظيمي:

دراسة ماير وألن (Mayer and Allen, 1991): بعنوان "ثلاثة مفاهيم في الالتزام المؤسساتاتي" حيث أجريت هذه الدراسة في جامعة وستر تون في الولايات المتحدة لبحث تطور الولاء العاطفي والمستمر لدى (192) من العاملين، وتم استخدام مقياس الولاء التنظيمي. وبينت النتائج أن الولاء العاطفي يتأثر بثلاثة أنواع رئيسة لمتغيرات ما قبل العمل وهي (الخصائص الشخصية، خاصيات خيار العمل، والتطلعات المستقبلية من العمل). كما أظهرت النتائج أنه يمكن للمؤسسة أن تزيد من الولاء العاطفي من خلال ما تقدمه للفرد، حيث يعمل الولاء العاطفي والمستمر على زيادة بقاء الفرد في المؤسسة. وبينت النتائج أيضاً أن خيارات العمل قد تؤثر على بقاء الفرد في المؤسسة خلال السنة الأولى، وأن الولاء المستمر يتأثر بأي شيء قد يجعل ترك العامل للمؤسسة أمراً صعباً. من ناحية أخرى أظهرت النتائج أن الخبرة تؤثر في بقاء الفرد في المؤسسة وتزيد من ولائه له، وأن الولاء لدى الشخص يتأثر بخبراته قبل وبعد الالتحاق بالمؤسسة، وأن زيادة الاستثمارات وقلة البدائل تزيد من الولاء المستمر.

دراسة راجو وستريفاستافا (Raju and Srivastava, 1994): بعنوان "العوامل التي تؤثر في درجة الولاء التنظيمي للمدرسين"، هدفت إلى دراسة العوامل التي تؤثر في درجة الولاء التنظيمي للمدرسين. واستخدم في الدراسة مقاييس الدافعية الداخلية والرضا عن العمل وانسجام الأهداف والولاء العاطفي. وتكونت عينة الدراسة من (454) مدرساً تم انتقاؤهم عشوائياً من 28 مدرسة ثانوية من مدارس مدينة دلهي في الهند. ووجدت الدراسة أن أفضل المؤشرات على الولاء التنظيمي هي إدراك المدرسين لمكانة التدريس، الدعم الاجتماعي، توقعات الطلاب و أولياء الأمور، ودعم المديرين والزملاء.

دراسة هاو كنز (Hawkins, 1998): بعنوان "توقعات الولاء التنظيمي الفعال لدى مديري المدارس العليا"، هدفت إلى معرفة تأثير متغيرات العمر والنوع والتنشيط في الخدمة والعم التنظيمي والشعور بالإنصاف والشعور بالاستقلالية على درجة الولاء التنظيمي لدى مديري المدارس العليا في الولايات المتحدة. تم توزيع استبيان على عينة من (396) مديراً. وقد

بينت نتائج الدراسة ارتباطاً بين الولاء التنظيمي ودرجة الشعور بالإنصاف والتثبيت في الخدمة والدعم التنظيمي والعمر.

دراسة جون وتايلر (John and Taylor, 1999): حيث تقصت هذه الدراسة العلاقة

بين النمط القيادي للمدير والمناخ المدرسي، وبين الولاء التنظيمي للمدرسين في مدارس الادفست الثانوية في الفلبين. وتكونت عينة الدراسة من (227) معلماً متفرغاً من عشرين مدرسة. واستخدم في الدراسة ثلاث استبانات: واحدة للولاء التنظيمي، وثانية للنمط القيادي للمدير، وثالثة للمناخ المدرسي. وقد أظهرت نتائج الدراسة ارتباطاً وثيقاً بين النمط القيادي للمدير والمناخ المدرسي والولاء التنظيمي. كما وجد أن الحالة الزوجية للمشاركين أكثر المتغيرات تأثيراً في المناخ التنظيمي. فقد أظهرت الدراسة فروقاً دالة بين المتزوجين وغير المتزوجين لصالح المتزوجين.

دراسة جوفرز و هوفي (Joffers and Haughey, 2001): بعنوان "الانحطاط في

التزام معلمي المرحلة الإعدادية" حيث تم استخدام المقابلة مع 14 مدرساً بهدف تقصي العوامل الشخصية والاجتماعية والتنظيمية التي قد تؤثر على تدني معدل ولاء مدرسي المرحلة الابتدائية في استراليا. وقد أظهرت النتائج أن تدني معدل الولاء يرتبط بالشعور بعدم النجاح وبتدني الشعور بفعالية الذات. كما بينت الدراسة أن هذه المشاعر ليست واحدة بين المعلمين وأن حدثتها تعتمد على درجة إدراكهم لها، من ناحية ثانية لا تسير تلك المشاعر بشكل خطي منتظمة، بل تشهد فترات صعود وهبوط، كما بينت الدراسة أن ولاء المدرسين كان نحو الطلاب والتدريس أولاً ثم الزملاء وأولياء الأمور والمديرين وأخيراً نحو المدرسة. أما العوامل التي تؤثر على الولاء حسبما كشفت عنه الدراسة فهي سنوات الخبرة، وعدد الطلاب في الفصول، واختلاف طرق التعلم لدى الطلاب، ومستوى التدريب، والعبء التعليمي.

دراسة سوميتش وبوجلر (Somech and Bogler, 2002): بعنوان " ماضي الولاء

المهني والتنظيمي للمعلم ومكانته" وأجريت هذه الدراسة في جامعة حيفا في إسرائيل. وهدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقات المميزة بين الولاء المهني والتنظيمي للمعلم ومشاركته في

اتخاذ القرار، أي السلوك الحضاري المنظم، وجمعت البيانات باستخدام استبانة من (983) معلماً من 25 مدرسة إعدادية و(27) مدرسة ثانوية في إسرائيل، وقسمت الاستبانة إلى المجالات الآتية: (الإداري، والفني، والاتجاه نحو التلاميذ، والاتجاه نحو العمل كفريق، والاتجاه نحو المنظمة).

وأظهرت نتائج الدراسة مايلي:

1. الولاء المهني والتنظيمي ارتبط ايجابياً بالمجال الإداري.
2. ارتبط الولاء المهني ايجابياً فقط بالمجال الفني.
3. ارتبط الولاء المهني ايجابياً بالسلوك الحضاري المنظم في التعامل مع التلاميذ.
4. ارتبط الولاء التنظيمي ايجابياً بالسلوك الحضاري المنظم في التعامل مع التلاميذ، والتعامل مع الفريق ومع المنظمة.

دراسة بيازيت وهامر وويتزر (Bayazit, Hammer, and Wazeter, 2004):

بعنوان "دراسات في التحديات المنهجية في التزام النقابات" حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على وسائل التحديات (أساليب التحديات) من خلال دراسة حول الولاء في الاتحاد. إن المشاكل المنهجية في دراسات الولاء للمنظمات شخّصت وعرفت عن طريق بيانات جمعت من (4641) عضواً و (479) ممثل اتحاد في (297) اتحاداً محلياً للمعلمين في بنسلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية. وباستخدام مقياس للولاء مكون من (20) فقرة، وكانت من نتائج الدراسة وجود عامل أسلوبي في المستوى الفردي (الأحادي) للتحليل، وعامل الفقرات السلبية، ووجود ثلاثة عوامل فرعية وهي: الانتماء للاتحاد، والمسؤولية نحو الاتحاد، والاستعداد للعمل من أجل الاتحاد.

وباستخدام اختبار قياس التباين، أظهرت النتائج أن الولاء كان أكثر للأعضاء المصنفين، والذين يحتلون مكانة مرموقة (دون الممثلين). وكذلك وجود فروق في الولاء بين الأعضاء القدامى والأعضاء الجدد. ووجود فروق بين الذكور والإناث، وكذلك وجد الباحثون أن الفرضيات الإحصائية لم ترفض عندما حللت درجات الولاء كأفراد دون الاهتمام بطبيعة البيانات التراكمية للمجموعات، بمعنى أن الولاء كمجموعة أعطى نتائج أفضل من الولاء كأفراد.

التعقيب على الدراسات السابقة:

إن جميع ما جاء في الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية يؤكد على أهمية موضوع الحرية الأكاديمية من حيث مفهومها ومضمونها ومدى توافرها والآثار المترتبة عليها بصفتها حقاً لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك أهميتها ومبادئها وأبعادها، وممارسة هذه الحرية للمعلمين من خلال العلاقات الاجتماعية والمهنية والتفاعلات الأكاديمية وبالتالي فإنها تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة مثل دراسة السكران (1983)، والجابر (1998)، وقمبر (2001).

وجاء البعض الآخر من الدراسات ليؤكد توافر الحرية الأكاديمية داخل مؤسسات التعليم العالي ليتيح حرية الرأي والتعبير والمساواة، ويسهم في رفع الروح المعنوية والرغبات لديهم، وبالتالي ينمي عنصر المبادرة والخلق والإبداع والابتكار لدى المعلمين الأمر الذي يؤدي إلى رفع مستوى وفعالية الجامعة ودورها الفعال في المجتمع مثل دراسة الزيدي (2000)، طناش (1994)، براون (2004)، كليكسمن (1986).

كما أكدت بعض الدراسات على أهمية الحرية الأكاديمية في البحث العلمي مثل دراسة الزيدي (2000)، ورضا وطه (1993)، وقمبر (2001)، وكيث (1997).

كما تبين من خلال عرض الدراسات السابقة أن هناك دراسات قد انفتحت على ضرورة ممارسة الحرية الأكاديمية من خلال الحرية الأكاديمية في التعبير عن الرأي والتقصي والنشر مثل دراسة الجابر (1998)، السكران (1983)، الزيدي (2000)، كيث (1997)، ريتش (2002)، و براون (2004).

لذا فإن الدراسة جاءت تشكل إطاراً مرجعياً يتكامل مع نتائج الدراسات السابقة الأخرى العربية منها والأجنبية، وتؤكد أهمية الحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي واتخاذ القرار، والتعبير عن الرأي وأساليب التدريس لأعضاء هيئة التدريس.

واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها الدراسة الأولى حسب علم الباحثة التي تناولت العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في

الجامعات الفلسطينية، وذلك من خلال بعض المتغيرات التي تؤثر في ممارسة الحرية الأكاديمية مثل البحث العلمي، واتخاذ القرار، والتعبير عن الرأي، والتدريس ومجال الدراسة. وتميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة كونها تناولت العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي للوقوف على جوانب تطبيق هذه الحرية ومعرفة مدى ولاء أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الفلسطينية من أجل توجيه السياسة التربوية والأكاديمية داخل الجامعات نحو النهج الأكاديمي الديمقراطي.

كما تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها:

1. تناولت فئة مهمة في المجتمع وهي فئة المعلمين في الجامعات الفلسطينية.
 2. انفردت هذه الدراسة عن الدراسات الأخرى ببحثها في العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لأهميتها وارتباطها بفعالية وتقدم المعلم.
 3. بحثت في درجة الحرية الأكاديمية المتوفرة لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ومعرفة مدى شعورهم بالولاء التنظيمي للجامعة التي ينتمون إليها.
 4. طبقت على الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية.
 5. لم تتعرض هذه الدراسة للفروق بين الجنسين.
- وتبرز أهمية هذه الدراسة في أنها تهدف إلى التعرف على مدى انتماء عضو هيئة التدريس للجامعة التي يدرس فيها، وذلك بعد معرفة وإدراك حجم الحرية الأكاديمية المعطاة لهذا العضو، والتي من شأنها أن ترفع من عطاء عضو هيئة التدريس، وإدراكه لأهمية الدور الذي يلعبه، والتأثير الذي يتركه في طلابه.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

- المقدمة.
- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أدوات الدراسة
- * - الصدق
- * - الثبات
- متغيرات الدراسة
- إجراءات الدراسة
- المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطرق والإجراءات التي اتبعت في هذه الدراسة بما في ذلك منهج الدراسة، ومجتمعها، وعينتها، وأداتها، والخطوات التي اتبعت للتأكد من الصدق، والثبات وكذلك المعالجات الإحصائية التي ستقوم الباحثة باستخدامها لاستخراج نتائج الدراسة.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي الذي يتناول دراسة أحداث وظواهر هذه الدراسة نظراً لملائمته لطبيعة هذه الدراسة، دون أن تتدخل الباحثة في مجرياتها، وذلك عن طريق توزيع أداة الدراسة والمكونة من (58) فقرة على عينة الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية (جامعة النجاح الوطنية، جامعة بيرزيت، جامعة أبو ديس، الجامعة العربية الأمريكية)، وقد بلغ عددهم تقريباً (1498) عضو هيئة تدريس في تلك الجامعات.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (300) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات النجاح الوطنية، بيرزيت، الجامعة العربية الأمريكية، أبو ديس، وهي تشكل (20%) من مجتمع الدراسة الأصلي، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية. وتم إجراء التحليل الإحصائي إلى (296) استبانة، والجداول (1)، (2)، (3)، (4) تبين توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة.

1- متغير الجنس:

الجدول (1): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
73.3	217	ذكر
26.7	79	أنثى
100	296	المجموع

2- متغير الرتبة العلمية:

الجدول (2): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.

النسبة المئوية%	التكرار	الرتبة العلمية
30.1	89	مدرس
25.3	75	محاضر
26	77	أستاذ مساعد
8.4	25	أستاذ مشارك
10.1	30	أستاذ
100	296	المجموع

3- متغير الخبرة:

الجدول (3): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة.

النسبة المئوية%	التكرار	سنوات الخبرة
49.3	146	أقل من 5 سنوات
33.1	98	5-10 سنوات
17.6	52	أكثر من 10 سنوات
100	296	المجموع

4- متغير الكلية

الجدول (4): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الكلية

النسبة المئوية%	التكرار	الكلية
43.2	128	إنسانية
56.8	168	علمية
100	296	المجموع

أداتا الدراسة:

الصدق: قامت الباحثة بعرض الاستبانيتين على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، وذلك للاستفادة من خبرتهم ومقترحاتهم حول ملاءمة الأداة لأغراض الدراسة، ومدى صدقها.

وقد سألت الباحثة المحكمين الأسئلة التالية:

- مدى مناسبة الفقرات.
- مدى وضوح الفقرات.
- مدى دقة وسلامة الصياغة اللغوية.
- اضافة أية معلومات أو حذف أو تعديل بعض الكلمات بالطريقة التي يرونها مناسبة.

الثبات:

قامت الباحثة باستخراج معامل الثبات بواسطة معادلة كرونباخ ألفا ونتائج الجدول (5)

تبين ذلك.

الجدول (5): نتائج معادلة كرونباخ ألفا لثبات أدوات الدراسة

الثبات	المجالات
0.75	مجال اتخاذ القرارات
0.84	مجال حرية التعبير
0.81	مجال البحث العلمي
0.79	مجال التدريس
0.87	الدرجة الكلية للحرية الأكاديمية
0.80	الدرجة الكلية للولاء التنظيمي

يتضح من الجدول (5) أن معاملات الثبات لمجالات الاستبانة تراوحت بين (0.75-0.84)، وبلغ معامل الثبات الكلي للحرية الأكاديمية الى (0.87)، وللولاء التنظيمي إلى (0.80) وجميعها تعبر عن معاملات ثابتة جيدة تفي بأغراض الدراسة.

متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغيرات المستقلة (Independent Variables)

- الجنس وله مستويان: (ذكر، أنثى).
- الرتبة العلمية ولها خمس مستويات هي: (مدرس، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).
- الخبرة ولها ثلاثة مستويات هي: (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
- الكلية ولها مستويان: (علمية، إنسانية).

ثانياً: المتغيرات التابعة (Dependent Variables)

وتتمثل في استجابات أفراد العينة على استبانتني الحرية الأكاديمية، والولاء التنظيمي .

إجراءات الدراسة:

لقد تم إجراء الدراسة وفق الخطوات التالية:

- الحصول على موافقة من إدارة جامعة النجاح الوطنية - إدارة جامعة بيرزيت- إدارة الجامعة العربية الأمريكية- إدارة جامعة أبو ديس لإجراء الدراسة وتزويد الباحثة بقوائم بأعداد أعضاء الهيئات التدريسية مجتمع الدراسة للفصل الدراسي الثاني 2007.
- عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين.
- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.
- تحديد أفراد عينة الدراسة.

- توزيع أداة الدراسة، استبانة العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.
- جمع الاستبانة من أفراد عينة الدراسة.
- قامت الباحثة بتدقيق الاستجابات المعادة، والتأكد من سلامتها وصحتها لأغراض الدراسة، وترميزها وإدخالها الى الحاسوب ومعالجتها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

المعالجات الإحصائية:

- من اجل معالجة البيانات استخدمت الباحثة برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) و ذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:-
- 1- المتوسطات الحسابية و النسب المئوية.
 - 2- معامل الارتباط بيرسون.
 - 3- اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent "t" test).
 - 4- تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) واختبار شفیه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية عند اللزوم.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

رابعاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

خامساً: النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

سادساً: النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

سابعاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة وفيما يلي عرض لتلك

النتائج:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

لتحديد ذلك استخدمت المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لكل فقرة ولكل مجال

وللدرجة الكلية ونتائج الجداول (6)، (7)، (8)، (9) تبين ذلك بينما تبين نتائج الجدول (6)

خلاصة النتائج والدرجة الكلية للتصورات.

ومن أجل تفسير النتائج ونظراً لأن مقياس ليكرت (Likert scale) خماسي، فقد اعتمدت النسبة

المئوية الآتية:-

80% فأكثر درجة حرية أكاديمية كبيرة جداً

70-79.9% درجة حرية أكاديمية كبيرة

60-69.9% درجة حرية أكاديمية متوسطة

50-59.9% درجة حرية أكاديمية قليلة

أقل من 50% درجة حرية أكاديمية قليلة جداً

1- مجال اتخاذ القرارات:

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال اتخاذ القرارات (ن=296)

رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية (%)	الدرجة
1	تُشرك الجامعة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرار الجامعي.	3.09	61.8	متوسطة
2	لا تضغط إدارة الجامعة على أعضاء هيئة التدريس بسبب آرائهم.	2.82	56.4	قليلة
3	تعتمد إدارة الجامعة المركزية في اتخاذ القرارات.	3.65	73	كبيرة
4	تراعي إدارة الجامعة مصلحة أعضاء هيئة التدريس عند إصدار التعليمات والقوانين.	3.18	63.6	متوسطة
5	يشارك عضو هيئة التدريس في تعيين أعضاء هيئة التدريس في القسم الذي يدرس به.	3.06	61.2	متوسطة
6	ييدي عضو هيئة التدريس رأيه في التعيينات الإدارية التي تختص بقسمه.	3.06	61.2	متوسطة
7	يشارك أعضاء هيئة التدريس في وضع التعليمات والأنظمة والقوانين الجامعية المتعلقة بهم.	2.64	52.8	قليلة
8	لا تفرض إدارة الجامعة آراءها في القضايا الأكاديمية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس.	2.41	48.2	قليلة جدا
	الدرجة الكلية للمجال	2.99	58	قليلة

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (6) أن درجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لفقرات مجال اتخاذ القرارات، كانت كبيرة على الفقرة (3)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (73%)، وكانت متوسطة على الفقرات ذات الأرقام (1)، (4، 5، 6) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (61.2% - 63.6%)، وكانت قليلة على الفقرتين (2، 7) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهما على التوالي: (56.4%، 52.8%)، وكانت قليلة جدا على الفقرة (8) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (48.2%).

وفيما يتعلق في الدرجة الكلية لواقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال اتخاذ القرارات كانت قليلة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (58%).

2- مجال حرية التعبير:

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء

الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال حرية التعبير (ن=296)

الدرجة	النسبة المئوية (%)	متوسط الاستجابة*	الفقرات	رقم الفقرة
كبيرة	78.8	3.94	يعبر عضو هيئة التدريس عن رأيه بحرية.	1
كبيرة	70	3.50	توفر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية التعبير دون النظر إلى تخصصاتهم.	2
متوسطة	66.6	3.33	توفر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية التعبير دون النظر إلى رتبهم الأكاديمية.	3
متوسطة	67.4	3.37	توفر إدارة الجامعة الحرية المسئولة لأعضاء هيئة التدريس بتكوين آراء وقناعات وأفكار تخدمهم.	4
متوسطة	66	3.30	تشجع إدارة الجامعة اللقاءات الفكرية بين أعضاء هيئة التدريس.	5
قليلة	59.2	2.96	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصاً للإبداع.	6
متوسطة	67.8	3.39	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة تفسير وتبرير ما يقدمونه.	7
متوسطة	65.4	3.27	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بتقديم النقد البناء	8
متوسطة	67.6	3.38	الدرجة الكلية للمجال	

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (7) أن درجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لفقرات مجال حرية التعبير، كانت كبيرة على الفقرتين (1، 2)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهما على التوالي: (78.8%، 70%)، وكانت متوسطة على الفقرات ذات الأرقام (3، 4، 5، 7، 8) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (65.4% - 67.8%)، وكانت قليلة على الفقرة (6) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (59.2%).

وفيما يتعلق في الدرجة الكلية لواقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال حرية التعبير كانت متوسطة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (67.6%).

3- مجال البحث العلمي:

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال البحث العلمي (ن=296)

الدرجة	النسبة المئوية (%)	متوسط الاستجابة*	الفقرات	رقم الفقرة
كبيرة	72	3.60	تشجع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس الإطلاع على الأعمال البحثية لزملائهم.	1
كبيرة	70.5	3.53	توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في الإطلاع على المجالات العلمية والدوريات العلمية المتخصصة المناسبة لبحوثهم.	2
متوسطة	65.6	3.28	تعطي إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس لإجراء البحوث في موضوعات يحددها بنفسه.	3
كبيرة	74.2	3.71	توفر إدارة الجامعة الحرية المسؤولة لعضو هيئة التدريس في نشر أبحاثه.	4
قليلة	55	2.75	تدعم إدارة الجامعة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً.	5
متوسطة	65.8	3.29	تعمل إدارة الجامعة على إصدار مجلات متخصصة في حقول المعرفة المختلفة.	6
قليلة	59	2.95	تضع إدارة الجامعة معايير عادلة للترقية.	7
كبيرة	70.4	3.52	توفر الجامعة قاعدة بيانات الكترونية للبحث العلمي	8
متوسطة	66.6	3.33	الدرجة الكلية للمجال	

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (8) أن درجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لفقرات مجال البحث العلمي، كانت كبيرة على الفقرات (1، 2، 4، 8)، حيث تراوحت المئوية للاستجابة عليها بين (70.4% - 74.2%)، وكانت متوسطة على الفقرتين (3، 6) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهما على التوالي: (65.6%، 65.8%)، وكانت قليلة على الفقرتين (5، 7) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهما على التوالي: (55%، 59%).

وفيما يتعلق في الدرجة الكلية لواقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال البحث العلمي كانت متوسطة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (66.6%).

3- مجال التدريس:

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال التدريس (ن=296)

رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية (%)	الدرجة
1	توفر إدارة الجامعة المستلزمات المتعلقة باستخدام الطرائق الحديثة في التدريس.	3.87	77.4	كبيرة
2	تسمح إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس بأداء أعمال إضافية إلى نصابه التدريسي.	2.97	59.4	قليلة
3	تسمح إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في اختيار محتويات المقررات الدراسية.	3.72	74.4	كبيرة
4	توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في تدريس طلبتهم بالطريقة التي يرونها مناسبة.	3.86	77.2	كبيرة
5	توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في اختيار طريقة التقييم المناسبة.	3.67	73.4	كبيرة
6	توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في اختيار مراجع المادة التي يدرسها.	4.15	83	كبيرة جدا
7	توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في التحدث عن موضوعات ذات صلة بموضوع المادة التي يدرسونها.	4.12	82.4	كبيرة جدا
8	توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في تفسير الحقيقة العلمية للطلبة ضمن نطاق معرفته المتخصصة.	3.99	79.8	كبيرة
	الدرجة الكلية للمجال	3.79	75.8	كبيرة

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (9) أن درجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لفقرات مجال التدريس، كانت كبيرة جدا على الفقرتين (6، 7)، حيث كانت المئوية للاستجابة عليها أكثر من (80%)، وكانت كبيرة على الفقرات (1، 3، 4، 5، 8) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (73.4%-79.8%)، وكانت قليلة على الفقرة (2) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (59.4%).

وفيما يتعلق في الدرجة الكلية لواقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال التدريس كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (75.8%).

5- خلاصة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

الجدول (10): الترتيب، والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمجالات وللدرجة الكلية لدرجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية (ن=296)

الدرجة	النسبة المئوية (%)	متوسط الاستجابة *	المجالات	الترتيب
قليلة	59.8	2.99	مجال اتخاذ القرارات	4
متوسطة	67.6	3.38	مجال حرية التعبير	2
متوسطة	66.6	3.33	مجال البحث العلمي	3
كبيرة	75.8	3.79	مجال التدريس	1
متوسطة	67.6	3.38	الدرجة الكلية للحرية الأكاديمية	

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (10) ما يلي:

- إن درجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كانت متوسطة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكلية إلى (67.6%) .
- إن ترتيب مجالات الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية جاء على النحو الآتي:

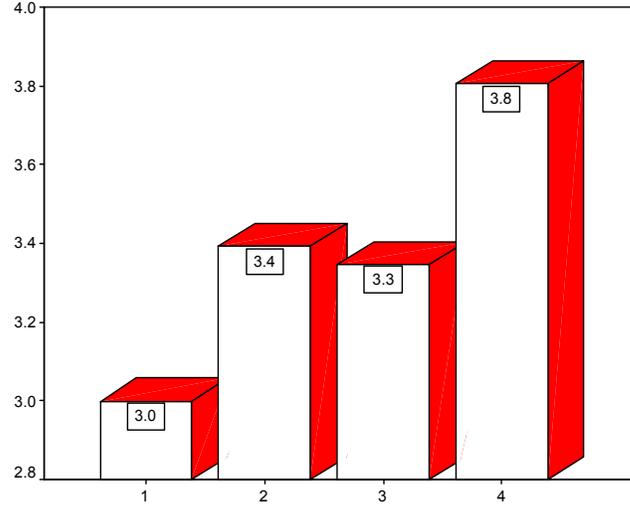
المرتبة الأولى: مجال التدريس (75.8%).

المرتبة الثانية: مجال حرية التعبير (67.6%).

المرتبة الثالثة: مجال البحث العلمي (66.6%).

المرتبة الرابعة: مجال اتخاذ القرارات (59.8%).

وتظهر هذه النتيجة بوضوح في الشكل البياني رقم (1).



الشكل البياني رقم (1)

المتوسطات الحسابية لمجالات الاستبانة

1= مجال اتخاذ القرارات=2= مجال حرية التعبير 3= مجال البحث العلمي

4= مجال التدريس

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما واقع الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

لتحديد ذلك استخدمت المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لكل فقرة وللدرجة الكلية

ونتائج الجدول (11) تبين ذلك.

ومن اجل تفسير النتائج اعتمدت النسبة المئوية الآتية:-

80% فأكثر درجة ولاء تنظيمي كبيرة جداً

70-79.9% درجة ولاء تنظيمي كبيرة

60-69.9% درجة ولاء تنظيمي متوسطة

50-59.9% درجة ولاء تنظيمي قليلة

اقل من 50% درجة ولاء تنظيمي قليلة جداً

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية (ن=296)

رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية (%)	درجة الولاء
1	تمثل الجامعة جزءاً مهماً من حياتي ومن الصعب ابتعادي عنها.	4.40	88	كبيرة جداً
2	أعامل أولياء أمور الطلبة بكياسة تجلب السمعة الحسنة للجامعة التي أعمل بها.	4.07	81.4	كبيرة جداً
3	أفضل مصلحة الجامعة على مصلحتي الشخصية.	3.70	74	كبيرة
4	أثني على الطالب المجتهد وأشجعه على تحقيق إنجازات علمية تخدم العملية التربوية في الجامعة.	4.37	87.4	كبيرة جداً
5	أؤمن بأن التدريس مهنة تخضع للأنظمة والقوانين والعمل المؤسسي.	4.04	80.8	كبيرة جداً
6	أشجع على نشر الأفكار الجديدة وأعممها على الطلبة للإفادة منها حول إمكانية تطبيقها على أرض الواقع.	4.01	80.2	كبيرة جداً
7	أشجع اشتراك الزملاء في دورات أو ندوات لاكتساب الخبرات المتعلقة بالمهنة وصلتها.	3.81	76.2	كبيرة
8	أحافظ على ممتلكات الجامعة كما أحافظ على ممتلكاتي الشخصية تماماً.	3.82	76.4	كبيرة
9	أتجنب استخدام العواطف في التعامل مع الآخرين في الجامعة.	3.91	78.2	كبيرة
10	يقيم عضو هيئة التدريس على أساس قدرته على تحقيق الأهداف.	3.22	64.4	متوسطة
11	لدي الاستعداد لبذل جهد أكبر لإنجاح عمل الجامعة التي أعمل بها.	4.18	83.6	كبيرة جداً
12	أميل إلى الاستعانة بخبراء المجتمع لما فيه من إثراء للعملية التربوية في الجامعة.	3.81	76.2	كبيرة
13	يهمني جداً تفوق الطلبة في الجامعة التي أعمل فيها.	4.58	91.6	كبيرة جداً
14	لا مانع لدي من التأخر في الجامعة بعد الدوام للمصلحة العامة.	3.78	75.6	كبيرة

رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية (%)	درجة الولاء
15	أتحسس المشكلات التي تواجه الجامعة وأقدم المقترحات البناءة لتذليلها.	3.79	75.8	كبيرة
16	أشعر بتقارب بين أهدافي وأهداف الجامعة التي أعمل فيها.	3.59	71.8	كبيرة
17	أرفض ترك عملي إذا تلقيت عرضاً للعمل براتب أفضل.	3.25	65	متوسطة
18	أشعر بالرضي عن عملي لأن ما أتقاضاه من راتب يرضي طموحاتي.	3.24	64.8	متوسطة
19	أؤمن بأن اهتمام الإدارة بأعضاء هيئة التدريس يزيد من جهدهم وعطائهم نحو الجامعة.	4.07	81.4	كبيرة جداً
20	أشعر برغبة كبيرة بالعطاء دوماً كوني أعمل عضو هيئة تدريس بإحدى جامعاتنا الفلسطينية.	3.92	78.4	كبيرة
21	أشعر بأن لي تأثيراً في المجتمع المحلي بسبب عملي كعضو هيئة تدريس في الجامعة.	3.68	73.6	كبيرة
22	أعتقد بأنني استطعت تحقيق أشياء مهمة لمجتمعي كوني أعمل في هذه الجامعة.	3.50	70	كبيرة
23	أشعر بالراحة عندما أعمل مع زملائي أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	4.33	86.6	كبيرة جداً
24	أشعر بالفخر بسبب عملي في هذه الجامعة.	4.06	81.2	كبيرة جداً
25	أملك القدرة على إيجاد أجواء نفسية طبيعية مع زملائي في الجامعة.	3.92	78.4	كبيرة
26	سعادتي تتجلى في تقديم يد العون لزملائي في الجامعة.	3.96	79.2	كبيرة
27	أتضايق كثيراً من نقشي ظاهرة العنف في أوساط الطلبة في الجامعة.	4.34	86.8	كبيرة جداً
28	أتأثر كثيراً بما يعانيه الطلبة من صعوبات على الحواجز عند الذهاب والإياب من وإلى الجامعة.	4.40	88	كبيرة جداً
	الدرجة الكلية للولاء التنظيمي	3.92	78.4	كبيرة

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (11) ان واقع الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كانت كبيرة جدا على الفقرات ذات الأرقام (1، 2، 4، 5، 11، 13، 19، 23، 24، 27، 28) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكثر من (80%)، وكانت كبيرة على الفقرات (3، 7، 8، 9، 12، 14، 15، 16، 20، 21، 22، 25، 26) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (70%-79.2%)، وكانت متوسطة على الفقرات ذات الأرقام (10، 17، 18) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (64.4%-65%).

وفيما يتعلق في الدرجة الكلية لواقع الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (78.4%).

ثالثا: النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الحرية

الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

لاختبار الفرضية استخدم معامل الارتباط بيرسون ونتائج الجدول (12) تبين ذلك.

الجدول (12): نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين الحرية الأكاديمية و الولاء التنظيمي

لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية

الدلالة	ر	الولاء التنظيمي		الحرية الأكاديمية	
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط
*0.0001	0.23	0.62	3.92	0.55	3.38

• دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha = 0.05$) .

يتضح من الجدول (12) انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha = 0.05$) بين الحرية الأكاديمية و الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في

الجامعات الفلسطينية، حيث وصلت قيمة معامل الارتباط بيرسون إلى (0.23) وهي دالة

إحصائيا عند مستوى ($\alpha = 0.05$) .

رابعاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الحرية الأكاديمية و الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس.

لاختبار الفرضية استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين ونتائج الجدول (13) تبين

ذلك.

الجدول (13): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في كل من الحرية الأكاديمية و الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الجنس.

الدلالة	(ت)	أنثى		ذكر		المجالات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.14	1.45	0.58	3.06	0.52	2.96	مجال اتخاذ القرارات
0.26	1.12	0.54	3.46	0.75	3.35	مجال حرية التعبير
*0.03	2.08	0.64	3.49	0.84	3.27	مجال البحث العلمي
*0.02	2.31	0.89	3.95	0.61	3.74	مجال التدريس
*0.01	2.38	0.49	3.51	0.57	3.33	الدرجة الكلية للحرية الأكاديمية
0.58	0.54	0.47	3.89	0.67	3.93	الدرجة الكلية للولاء التنظيمي

• دال احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (13) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha = 0.05$) في مجالي اتخاذ القرارات، وحرية التعبير والدرجة الكلية للولاء التنظيمي لدى

أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس. بينما كانت الفروق دالة

إحصائياً في مجالي البحث العلمي، والتدريس، والدرجة الكلية للحرية الأكاديمية بين الذكور والإناث، ولصالح الإناث.

خامساً: النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الحرية الأكاديمية و الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

لاختبار الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي، حيث يبين الجدول (14) المتوسطات الحسابية، بينما يبين الجدول (14) نتائج تحليل التباين الأحادي.

الجدول (14): المتوسطات الحسابية لكل من الحرية الأكاديمية و الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

المجالات	مدرس	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
مجال اتخاذ القرارات	2.94	2.84	3.12	3.11	3.06
مجال حرية التعبير	3.40	3.20	3.57	3.41	3.28
مجال البحث العلمي	3.22	3.20	3.54	3.37	3.38
مجال التدريس	3.71	3.80	3.93	3.71	3.73
الدرجة الكلية للحرية الأكاديمية	3.33	3.26	3.54	3.43	3.36
الدرجة الكلية للولاء التنظيمي	3.99	3.88	3.89	3.80	3.97

الجدول (15): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في كل من الحرية الأكاديمية و الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغير الرتبة العلمية

المجالات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	متوسط المربعات	(ف)	الدلالة *
مجال اتخاذ القرارات	بين المجموعات	4	3.49	0.87	3.08	*0.01
	داخل المجموعات	290	82.03	0.28		
	المجموع	294	85.53			
مجال حرية التعبير	بين المجموعات	4	5.68	1.42	2.89	*0.02
	داخل المجموعات	290	141.55	0.49		
	المجموع	294	147.23			
مجال البحث العلمي	بين المجموعات	4	5.79	1.44	2.30	0.06
	داخل المجموعات	290	180.22	0.62		
	المجموع	294	186.02			
مجال التدريس	بين المجموعات	4	2.27	0.56	1.15	0.33
	داخل المجموعات	290	141.15	0.49		
	المجموع	294	143.42			
الدرجة الكلية للحرية الأكاديمية	بين المجموعات	4	3.21	0.80	2.66	*0.03
	داخل المجموعات	290	85.35	0.30		
	المجموع	294	88.56			
الدرجة الكلية للولاء التنظيمي	بين المجموعات	4	1.008	0.25	0.63	0.63
	داخل المجموعات	290	112.27	0.39		
	المجموع	294	113.28			

*دال إحصائيا عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

يتضح من الجدول (15) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في الحرية الأكاديمية لمجالي: (البحث العلمي، والتدريس) والدرجة الكلية للولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

بينما كانت الفروق دالة إحصائيا في مجالي: (اتخاذ القرارات، وحرية التعبير) والدرجة الكلية للحرية الأكاديمية تبعا لمتغير الرتبة العلمية.

ولتحديد بين من كانت الفروق استخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية (Scheffe Post-hoc Test) بين المتوسطات الحسابية، ونتائج الجداول (16، 17) تبين ذلك.

1- مجال اتخاذ القرارات:

الجدول (16): نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال اتخاذ القرارات تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	مدرس	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
مدرس		0.09	*0.17-	0.16-	0.11-
محاضر			*0.27-	*0.26-	0.21-
أستاذ مساعد				0.01	0.05
أستاذ مشارك					0.04
أستاذ					

*دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

يتضح من الجدول (16) أن الفروق كانت دالة إحصائياً في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال اتخاذ القرارات بين مدرس وأستاذ مساعد ولصالح أستاذ مساعد، وبين محاضر وأستاذ مساعد ولصالح أستاذ مساعد، بينما لم تكن المقارنات الأخرى دالة إحصائياً.

2- مجال حرية التعبير:

الجدول (17): نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال حرية التعبير تبعا لمتغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	مدرس	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
مدرس		0.20	0.16-	0.05-	0.12
محاضر			*0.37-	0.21-	0.08-
أستاذ مساعد				0.16	0.28
أستاذ مشارك					0.12
أستاذ					

*دال إحصائيا عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

يتضح من الجدول (17) أن الفروق كانت دالة إحصائيا في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال حرية التعبير بين محاضر وأستاذ مساعد ولصالح أستاذ مساعد، بينما لم تكن المقارنات الأخرى دالة إحصائيا.

3-الدرجة الكلية للحرية الأكاديمية:

الجدول (18): نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	مدرس	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
مدرس		0.06	*0.21-	0.10-	0.03-
محاضر			*0.27-	0.16-	0.09-
أستاذ مساعد				0.10	0.17
أستاذ مشارك					0.07
أستاذ					

*دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

يتضح من الجدول (18) أن الفروق كانت دالة إحصائياً في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية بين مدرس وأستاذ مساعد ولصالح أستاذ مساعد، وبين محاضر وأستاذ مساعد ولصالح أستاذ مساعد، بينما لم تكن المقارنات الأخرى دالة إحصائياً.

سادسا: النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الحرية الأكاديمية و الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الخبرة.

لاختبار الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي، حيث يبين الجدول (19) المتوسطات الحسابية، بينما يبين الجدول (19) نتائج تحليل التباين الأحادي.

الجدول (19): المتوسطات الحسابية لكل من الحرية الأكاديمية و الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الخبرة.

المجالات	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
مجال اتخاذ القرارات	2.96	3.01	3.01
مجال حرية التعبير	3.43	3.27	3.46
مجال البحث العلمي	3.27	3.36	3.43
مجال التدريس	3.68	3.90	3.90
الدرجة الكلية للحرية الأكاديمية	3.35	3.39	3.46
الدرجة الكلية للولاء التنظيمي	3.84	4.07	3.88

الجدول (20): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في كل من الحرية الأكاديمية و الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغير الخبرة

الدلالة *	(ف)	متوسط المربعات	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	مصدر التباين	المجالات
0.74	0.29	0.08 0.29	0.17 85.35 85.53	2 292 294	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	مجال اتخاذ القرارات
0.16	1.84	0.92 0.50	1.85 1.45.38 1.47	2 292 294	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	مجال حرية التعبير
0.44	0.81	0.52 0.64	1.03 184.98 186.02	2 292 294	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	مجال البحث العلمي
*0.03	3.56	1.73 0.48	3.46 139.96 143.42	2 292 294	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	مجال التدريس
0.46	0.76	0.23 0.30	0.47 88.09 88.56	2 292 294	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الدرجة الكلية للحرية الأكاديمية
*0.01	4.13	1.59 0.38	3.18 110.10 113.28	2 292 294	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الدرجة الكلية للولاء التنظيمي

*دال إحصائيا عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

يتضح من الجدول (20) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في الحرية الأكاديمية لمجالات: (اتخاذ القرارات، وحرية التعبير، والبحث العلمي) والدرجة الكلية للحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الخبرة.

بينما كانت الفروق دالة إحصائيا في مجال التدريس والدرجة للولاء التنظيمي تبعا

لمتغير الخبرة.

ولتحديد بين من كانت الفروق استخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية (Scheffe Post-hoc Test) بين المتوسطات الحسابية، ونتائج الجدولين (،) تبينان ذلك.

1- مجال التدريس:

الجدول (21): نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال التدريس تبعا لمتغير الخبرة

الخبرة	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
أقل من 5 سنوات	-0.21*	-0.21*	
5-10 سنوات			-0.02
أكثر من 10 سنوات			

*دال إحصائيا عند مستوى $\alpha = 0.05$.

يتضح من الجدول (21) أن الفروق كانت دالة إحصائيا في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لمجال التدريس بين أصحاب الخبرة أقل من 5 سنوات و (5-10 سنوات، وأكثر من 10 سنوات) ولصالح (5-10 سنوات، وأكثر من 10 سنوات). بينما لم تكن الفروق دالة إحصائيا بين 5-10 سنوات و أكثر من 10 سنوات.

2-الدرجة الكلية للولاء التنظيمي:

الجدول (22): نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الخبرة

الخبرة	اقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
اقل من 5 سنوات	-0.23*	-0.04	
5-10 سنوات		0.18	
أكثر من 10 سنوات			

*دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

يتضح من الجدول (22) أن الفروق كانت دالة إحصائياً في الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية بين أصحاب الخبرة اقل من 5 سنوات و (5-10 سنوات) ولصالح (5-10 سنوات)، بينما لم تكن المقارنات الأخرى دالة إحصائياً.

سابعاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الحرية الأكاديمية و الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الكلية.

لاختبار الفرضية استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين ونتائج الجدول (23) تبين ذلك.

الجدول (23): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في كل من الحرية الأكاديمية و الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الكلية

الدلالة	(ت)	علمية		إنسانية		المجالات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.61	0.50	0.58	3.00	0.47	2.97	مجال اتخاذ القرارات
0.06	1.89	0.73	3.31	0.66	3.47	مجال حرية التعبير
0.47	0.72	0.66	3.30	0.70	3.37	مجال البحث العلمي
0.19	1.30	0.56	3.75	0.84	3.86	مجال التدريس
0.29	1.06	0.57	3.35	0.52	3.42	الدرجة الكلية للحرية الأكاديمية
0.51	0.64	0.56	3.90	0.70	3.95	الدرجة الكلية للولاء التنظيمي

(ت) الجدولية (1.96).

يتضح من الجدول (23) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الحرية الأكاديمية و الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الكلية.

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة

- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثانية
- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة

مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول والذي ينص على:

- ما واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

دلّت نتائج الاستبانة التي أعدت لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية على أن تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية على مجالات الدراسة كانت بدرجة متوسطة، حيث وصلت النسبة المئوية للدرجة الكلية إلى (67.7%).

وقد أظهرت نتائج الجداول (6)، (7)، (8)، (9)، تلك النتائج.

وقد أظهرت نتائج الجدول رقم (10) أن مجال التدريس قد حصل على أعلى الدرجات بمتوسط حسابي (3.79) وبنسبة مئوية (75.8%) وبدرجة كبيرة.

وأشار الجدول رقم (9) إلى أن الفقرات التي جاءت بدرجة تقدير كبيرة جداً للمجال الرابع (مجال التدريسي) كانت كالتالي:

حيث حصلت الفقرة رقم 6 ونصها "توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في اختيار مراجع المادة التي يدرسها" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.15) أي ما نسبته (83%)، وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى أن الجامعة لا تلزم عضو هيئة التدريس في مراجع المادة التي يدرسها ولكنها تلزمه في وصف المادة أو المساق الذي يدرسه ضمن الخطة الدراسية التي يضعها، وبالتالي له حرية اختيار المراجع التي تغطي المادة بشكل علمي وسليم.

أما الفقرة رقم (7) التي جاءت أيضاً بدرجة تقدير كبيرة جداً للمجال الرابع "مجال التدريس" فكان نصها التالي "توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في التحدث عن

موضوعات ذات صلة بموضوع المادة التي يدرسونها" فقد احتلت المرتبة الثانية، حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.12) أي ما نسبته (82.4%).

وتعزز الباحثة ذلك إلى أن التحدث بموضوعات ذات صلة بالمادة التي يدرسها عضو هيئة التدريس يعمل على إثراء مفردات المحاضرة، وهو أمر واجب لغايات الإثراء الأكاديمي وبالتالي وربطها بالقضايا ذات العلاقة بموضوع المحاضرة الرئيسي.

كما أشار الجدول رقم (9) إلى أن الفقرات التي جاءت بدرجة تقدير كبيرة للمجال الرابع (مجال التدريس) كانت كالتالي:

حيث حصلت الفقرة رقم (8) والتي نصها "توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في تفسير الحقيقة العلمية للطلبة ضمن نطاق معرفته المتخصصة" واحتلت المرتبة الأولى بمتوسط (3.99) أي ما نسبته (79.8%) وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى أن القوانين والتشريعات والبيئة الجامعية الفلسطينية أعطت هذا البعد من الحرية أهمية كبيرة لتحقيق الجامعة رسالتها تجاه الطلبة والمجتمع.

أما الفقرة رقم (1) التي تنص على "توفر إدارة الجامعة المستلزمات المتعلقة باستخدام الطرائق الحديثة في التدريس" فقد جاءت متوسط حسابي (3.87) وبنسبة مئوية (77.4%) وبدرجة كبيرة، وتعزو الباحثة هذا السبب إلى أن الجامعات توفر المستلزمات اللازمة المتعلقة باستخدام الطرائق الحديثة في التدريس بشكل كبير لإنجاح العملية التعليمية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من السكران (1983)، طنّاش (1994)، وعبد الله (1994)، والتي أشارت إلى أن الجامعات توفر المستلزمات اللازمة لاستخدام الوسائل والطرائق الحديثة للتعليم.

أما الفقرة رقم (4) والتي تنص على "توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في تدريس طلبتهم بالطريقة التي يرونها مناسبة" حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.86) وبنسبة مئوية (77.2%) وبدرجة كبيرة، ويعزى السبب في ذلك أن القدرات الفردية تختلف من طالب

إلى آخر بشكل يفرض وجود تنوع لطرق التدريس بالإضافة لأهمية ذلك في كسر الجمود وإثارة جو من الفاعلية داخل المحاضرة من قبل الطلبة تجاه الأستاذ والمساق. وتتفق هذه الدراسة مع كل من دراسة السكران (1983)، خلف (1986)، طناش (1994)، وطفة والشريع (2000)، الزيدي (2000)، (White، 1999)، (Bronwyn، 2004)، والتي أكدت على أن التنوع في طرق التدريس تساعد على نمو الفكر وإطلاق طاقات الإبداع وتكوين الإنسان الحر.

أما الفقرة رقم (3) فقد نصت على "تسمح إدارة الجامعة الحرة لأعضاء هيئة التدريس في اختيار محتويات المقررات الدراسية" حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.72) وبنسبة مئوية (74.4%) وبدرجة كبيرة وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس يمتلك القدرة والدراية في صياغة الخطط المتعلقة بالمقررات التي يدرسونها مراعين مع ذلك الأسس النفسية والاجتماعية للطلبة.

أما الفقرة رقم (5) والتي تنص على "توفر إدارة الجامعة الحرة لعضو هيئة التدريس في اختيار طريقة التقويم المناسبة" وبنسبة مئوية (73.4%) وبدرجة كبيرة. وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس في الجامعات ملتزم بنظام امتحانات تفرضه عليه الجامعة وفق مواعيد محددة، حيث أن معظم الجامعات الفلسطينية تلزم عضو هيئة التدريس بإجراء امتحان أول وثاني وامتحان نهائي، وفي أحوال قليلة يمنح عضو هيئة التدريس حية إجراء امتحان نصفي وآخر نهائي.

بينما جاءت الفقرة رقم (2) ونصها "تسمح إدارة الجامعة الحرة لعضو هيئة التدريس بأداء أعمال إضافية إلى نصابه التدريسي" بمتوسط حسابي (2.97) وبنسبة مئوية (59.4%) وبدرجة قليلة، وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى أن الجامعات لا تعطي أعضاء هيئة التدريس أعباء فوق النصاب القانوني، وإذا كان ذلك فيكون مأجوراً ويدفع له من موازنة الجامعة حسب بند العمل الإضافي لغايات التدريس في الجامعة.

وقد أظهرت نتائج الجدول رقم (10) أن مجال (حرية التعبير) فقد احتل المرتبة الثانية وجاء بمتوسط حسابي (3.38) وبنسبة مئوية (67.6%) وبدرجة متوسطة.

وأشار الجدول رقم (7) إلى أن الفقرات التي جاءت بدرجة تقدير كبيرة للمجال الثاني (مجال حرية التعبير) كانت كالتالي:

حيث حصلت الفقرة رقم (1) ونصها "يعبر عضو هيئة التدريس عن رأيه بحرية" على متوسط حسابي (3.94) وبنسبة مئوية (78.8%) وبدرجة كبيرة. وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس يمارس حرية التعبير في ظل القانون والنظام وضمن سياق المواد التي يدرسها دون عوائق، إلا أنه لا يستطيع التعبير داخل المحاضرة في مواضيع خارجه عن موضوع المحاضرة التي يدرسها.

وأشار الفقرة رقم (2) والتي تنص "توفر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية التعبير دون النظر إلى تخصصاتهم" وجاءت بمتوسط حسابي (3.5) ونسبته مئوية (70%) وبدرجة كبيرة، و تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الحرية الأكاديمية التي يمارسها عضو هيئة التدريس في التعبير عند رأيه بحرية تكون مضبوطة ومقننة ورشيدة.

أما الفقرة رقم (7) والتي تنص على "تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة تفسير وتبرير ما يقدمونه" بمتوسط حسابي (3.39) وبنسبة مئوية (67.8) وبدرجة متوسطة. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن دور اللجان التي تختص في المواضيع الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس تعتمد على المزاجية في التعامل مع بعض أعضاء الهيئة التدريسية.

أما الفقرة رقم (4) ونصها "توفر إدارة الجامعة الحرية المسؤولة لأعضاء هيئة التدريس بتكوين آراء وقناعات وأفكار تخدمهم" بمتوسط حسابي (3.37) وبنسبة مئوية (67.4%) وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعملون ضمن هدف واحد وهو النهوض بالعمل التربوي والأكاديمي. وتتفق هذه الدراسة مع كل من طناش (1996)، الزيدي (2000)، قمبر (2001)، (Bronwyn، 2006)، التي أشارت إلى أن الحرية الأكاديمية يجب أن تمارس من قبل مدرسين يحترمون مهنتهم الحقيقية والعلم.

أما الفقرة رقم (3) ونصها "توفر إدارة الجامعة الأعضاء هيئة التدريس حرية التعبير دون النظر إلى رتبهم الأكاديمية" بمتوسط حسابي (3.33) وبنسبة مئوية (66.6%) وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى أنه لا فروق في الحقوق والواجبات بين أعضاء هيئة التدريس فأنهم يمارسون نفس المستوى من الحرية.

أما الفقرة رقم (5) ونصها "تشجع إدارة الجامعة اللقاءات الفكرية بين أعضاء الهيئة التدريسية بمتوسط حسابي (3.30) وبنسبة مئوية (66%) وبدرجة متوسطة. وتعزو الباحثة السبب في ذلك لعدم وجود الوقت الكافي لدى عضو هيئة التدريس، ولعدم وجود قواسم مشتركة أحياناً عند بعضهم من حيث الاتجاهات الفكرية والاجتماعية والثقافية.

أما الفقرة رقم (8) والتي تنص على "تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بتقديم النقد البناء" بمتوسط حسابي (3.27) وبنسبة مئوية (65.4%) وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة السبب في ذلك كون عضو هيئة التدريس لديه الحصانة الأكاديمية، إلى أن المجتمع في كثير من الحالات لا يلتزم باحترام هذه الحرية، ويمارس ضغط مجتمعي على عضو هيئة التدريس بشكل يؤثر سلباً على عمله ويعارض قناعاته وآراءه.

أما الفقرة رقم (6) ونصها "تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصاً للإبداع" وقد جاءت بمتوسط حسابي (2.96) وبنسبة مئوية (59.2%) وبدرجة قليلة، وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى طبيعة عضو هيئة التدريس وذلك لتدني الرواتب في الجامعات وقلة وجود الحوافز التي يحصلون عليها التي من شأنها أن تشجعهم.

كما أظهرت أيضاً نتائج الجدول رقم (10) أن مجال (البحث العلمي) قد احتل المرتبة الثالثة حيث جاء بمتوسط حسابي (3.33) وبنسبة مئوية (66.6%) وبدرجة متوسطة.

وأشار الجدول رقم (8) إلى أن الفقرات التي جاءت بتقدير كبيرة للمجال الثالث (مجال البحث العلمي) كانت كالتالي:

حيث حصلت الفقرة رقم (4) ونصها " توفر ادارة الجامعة الحرية المسؤولة لعضو هيئة التدريس في نشر أبحاثه" بمتوسط حسابي (3.71) وبنسبة مئوية (74.2%) وبدرجة كبيرة، وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى أن الجامعة تقيد هذه الحرية ولو بشكل بسيط ولكنها تقيد هذه الحرية بشكل مطلق من خلال ضرورة النشر في مجالات محكمة علمياً وذات سمعة علمية، وجاءت نتيجة هذه الفقرة متفقة مع دراسة كل من (White، 1999)، (Catewood، 2002)، (Bronwyn، 2004) وعمرو (1994) الزيدي (2000) والتي أكدت على حرية النشر للبحث العلمي في مجالات تتسم بالرصانة العلمية.

أما الفقرة رقم (1) وتنص علي "تشجع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس الإطلاع على الأعمال البحثية لزملائهم" فحصلت على متوسط حسابي (3.60) وبنسبة مئوية (72%) وبدرجة كبيرة، وتعزو الباحثة ذلك السبب إلى درجة الوعي والثقافة والاهتمام الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، وكذلك اهتمامه بعملية البحث العلمي بشكل يتيح لهم حرية الإطلاع على أعمال بعضهم البعض.

أما الفقرة رقم (2) ونصها "توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في الاطلاع على المجالات العلمية والدوريات العلمية المتخصصة المناسبة لبحوثهم" بمتوسط حسابي (3.53) وبنسبة مئوية (70.5%) وبدرجة كبيرة، وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى وعي إدارة الجامعات لمتطلبات إجراء البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس والاستفادة من البحوث الأخرى لإثراء بحوثهم، حيث عملت الجامعات على الاشتراك في المجالات والدوريات العادية والإلكترونية والتي يستطيع أعضاء الهيئة التدريسية الاستفادة منها وذلك مجاناً.

وتتفق هذه النتيجة مع عدة دراسات منها: قمبر (2001) وعمرو (1994)، (1999)، (White، 2004)، (Bronwyn، 2004)، والتي أشارت إلى أن حرية إجراء البحوث يتم حمايتها بشكل جيد.

أما الفقرة رقم (8) ونصها "توفر الجامعة قاعدة بيانات الكترونية للبحث العلمي" بمتوسط حسابي (3.33) وبنسبة مئوية (66.6%) وبدرجة كبيرة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة

إلى أن وجود البيانات الكافية للقيام بالبحوث العلمية من شأنها أن تزود عضو هيئة التدريس بالمعلومات التي يريدها وتساعد في انجاز بحثه، والبيانات الالكترونية من شأنها أن توفر الجهد والوقت على عضو هيئة التدريس، مما يساعده على انجاز عمله بشكل أفضل وبشكل أسرع.

أما الفقرة رقم (6) ونصها "تعمل إدارة الجامعة على إصدار مجلات متخصصة في حقول المعرفة المختلفة" بمتوسط حسابي (3.29) وبنسبة مئوية (65.8%) وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة ذلك إلى وجود بعض المعوقات في توفير بعض المراجع والكتب على وجه التحديد، وإلى وجود إجراءات وعقبات قد تؤخر عملية توفير هذه المستلزمات منها قضية العطاءات التي قد تأخذ الوقت الطويل قبل أن تتم عملية الحصول عليها.

أما الفقرة رقم (3) ونصها "تعطي إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس لإجراء البحوث في موضوعات يحددها بنفسه" بمتوسط حسابي (3.28) وبنسبة مئوية (65.6%) وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الجامعة تشجع أعضاء الهيئة التدريسية على القيام بأبحاث علمية ولكن قد لا تسمح لهم بتحديد موضوعات هذه الأبحاث، إنما يجب السماح لهم من قبل إدارة الجامعة للموافقة على موضوع البحث العلمي.

أما الفقرة رقم (7) ونصها "تضع إدارة الجامعة معايير عادلة للترقية" بمتوسط حسابي (2.95) وبنسبة مئوية (59%) وقد حصلت على درجة قليلة. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن معايير الترفيه غير مستقرة وقابلة للتعديل والتبديل، وفي ظل هذا الوضع يشعر عضو هيئة التدريس بأنها ليست عادلة بشكل كاف بالإضافة إلى تعقيدها.

أما الفقرة رقم (5) ونصها "تدعم إدارة الجامعة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس مادياً معنوياً" بمتوسط حسابي (2.75) وبنسبة مئوية (55%) وقد حصلت على درجة قليلة، وترى الباحثة أن السبب في ذلك يعود إلى أن الجامعة لا تخصص المبالغ الكافية لغايات دعم البحث العلمي، وبالتالي فإنه يؤثر تأثيراً سلبياً على الجانب العنوي والتي لا تكفي في الأحوال العادية لدعمهم وتشجيعهم.

كما أن المخصصات المالية لدعم البحث العلمي لا تفي بالغرض المطلوبة ولا تكفي أعضاء هيئة التدريس للقيام بالبحث العلمي على أكمل وجه.

وقد أظهرت نتائج الجدول رقم (10) أن (مجال اتخاذ القرار) قد احتل المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.99) ونسبة مئوية (59.8) وبدرجة تقدير قليلة.

وأشار الجدول رقم (6) إلى أن الفقرات التي حصلت على درجة تقدير قليلة للمجال الأول (مجال اتخاذ القرار) كانت كالتالي.

حيث حصلت الفقرة رقم (3) وتنص على "تعتمد إدارة الجامعة المركزية في اتخاذ القرارات" وكان متوسطها الحسابي (3.65) ونسبتها المئوية (73%) بدرجة كبيرة، وتعزو الباحثة هذا السبب إلى أن القرارات تصدر عن إدارة الجامعات دون نقاش أو حتى أية مراجعة كما أنها تهمل أحيانا في آراء أعضاء الهيئة التدريسية.

بينما حصلت الفقرة رقم (4) ونصها "تراعي إدارة الجامعة مصلحة أعضاء هيئة التدريس عند إصدار التعليمات والقوانين" بمتوسط حسابي (3.18) ونسبة مئوية (63.6%) وبدرجة تقدير متوسطة وتعزو الباحثة ذلك السبب إلى أن الجامعة تراعي مصلحة أعضاء الهيئة التدريسية عند وضعها للقوانين ولكن ليس على حساب مصلحة الجامعة.

بينما حصلت الفقرة رقم (1) ونصها "تشارك الجامعة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرار الجامعي" وكان المتوسط الحسابي (3.9) ونسبتها المئوية (61.8%) وبدرجة تقدير متوسطة، وتعزو الباحثة هذا السبب إلى أن عضو هيئة التدريس يتم إشراكه في اتخاذ القرار في أمور محددة وليس في جميع الأمور، وذلك يعود إلى طبيعة القوانين والتعليمات التي تجعل من مشاركته مجزئة وغير كاملة.

وحصلت الفقرة رقم (5) ونصها "يشارك عضو هيئة التدريس في تعيين أعضاء هيئة التدريس في القسم الذي يدرس فيه" بمتوسط حسابي (3.06) ونسبة مئوية (61.2%) وبدرجة

متوسطة، ويعزى السبب في ذلك الى عدم إلزامية توصيات مجلس الأقسام للمجالس العليا وصدورها على شكل توصيات وليس على شكل قرارات.

وحصلت الفقرة (6) ونصها " يبدي عضو هيئة التدريس رأيه في التعينات الإدارية التي تختص بقسمه" بمتوسط حسابي (3.06) ونسبة مئوية (61.2%) وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس لا علاقة له في القرار في عملية انتقاء الموظفين الجدد كون عملية اختيارهم تقوم بها لجان تعين من العمداء أو رئيس الجامعة.

أما الفقرة رقم (2) ونصها " لا تضغط إدارة الجامعة على أعضاء هيئة التدريس بسبب آرائهم" بمتوسط حسابي (2.82) وبنسبة مئوية (56.4) وبدرجة تقدير قليلة، وتعزو الباحثة هذا السبب الى ان الجامعة تضغط على أعضاء هيئة التدريس وتكون رقيقة على آرائهم وأفكارهم.

أما الفقرة رقم (7) ونصها " يشارك أعضاء هيئة التدريس في وضع التعليمات والأنظمة والقوانين الجامعية المتعلقة بهم" بمتوسط حسابي (2.64) ونسبة مئوية (52.8%) وبدرجة تقدير قليلة" وتعزو الباحثة هذا السبب الى ان أعضاء هيئة التدريس لا يشاركون في وضع التعليمات والقوانين والأنظمة الجامعية، لكون الجامعة تعتمد على لجان مختصة لوضع تلك القوانين والأنظمة.

وأخيرا أظهرت نتائج الجدول رقم (10) أن الفقرة رقم (8) التي تنص " لا تفرض إدارة الجامعة آرائها في القضايا الأكاديمية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس" فمتوسط حسابها (2.41) ونسبتها المئوية (48.2%) وبدرجة تقدير قليلة، وتعزو الباحثة هذا السبب الى ان المجالس العليا مثل مجلس العمداء يصدر قرارات في كثير من الأوقات لا تأخذ رأي عضو هيئة التدريس كإصدار تعليمات الترقية التي تصدر دون مشاركة حقيقية من أعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني وينص على:

• ما واقع الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

دلت نتائج لاستبانة التي أعدت لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية على أن تقديرات الهيئة التدريسية لواقع الولاء التنظيمي كانت كبيرة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة الى (78.4%).

وقد اظهرت نتائج الجدول رقم (11) أن الفقرات ذات الأرقام (1، 2، 4، 5، 11، 13، 19، 23، 24، 27، 28) كانت كبيرة جدا على واقع الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكثر من (80%).

حيث أظهرت نتائج الجدول رقم (11) بأن الفقرة رقم (13) والتي تنص على "يهمني جدا تفوق الطلبة في الجامعة التي اعمل فيها" بمتوسط حسابي (4.58) ونسبة مئوية (91.6%) وبدرجة تقدير كبيرة جدا، وتعزو الباحثة ذلك السبب الى أن أي موظف في أي شركة أو أي مكان عمل يجب أن يرى نتائج عمله وثمرات جهده، فكيف الأمر بالنسبة للأستاذ الذي ينتج ويبدل الجهود العظيمة كي يخرج شباب المستقبل الواعد، إن أي أستاذ يهتم كثيرا بتفوق الطلبة في الجامعة التي يدرس فيها لان ذلك العطاء المستمر والفعال.

أما الفقرة رقم (1) فتتص على "تمثل الجامعة جزءا مهما من حياتي ومن الصعب ابتعادي عنها" فجاءت بمتوسط حسابي (4.40) ونسبة مئوية (88%) وبدرجة تقدير كبيرة جدا، يعود السبب في ذلك حسب رأي الباحثة إلى أن الإنسان الذي يشعر بالانتماء في مكان عمله يشعر بعدم القدرة على الابتعاد عنه، لا سيما الأستاذ الذي يشعر بأن الجامعة ليست فقط مكان رزق إنما هي بيته الثاني، والطلبة هم أبناءه والأساتذة هم إخوته حيث تشكل الجامعة بالنسبة له المكان الوحيد الذي لا يستطيع الاستغناء عنه.

أما الفقرة رقم (28) وتتص على "تأثر كثيراً بما يعانيه الطلبة من صعوبات على الحواجز عند الذهاب والإياب من و إلى الجامعة" بمتوسط حسابي (4.40) ونسبة مئوية (88%)

وبدرجة تقدير كبير جداً، وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى أن المجتمع الفلسطيني يعيش في حالة احتلال وانتهاك للأراضي الفلسطينية حيث يتأثر الطلبة في الجامعات بما يحصل في الشارع الفلسطيني فهم يواجهون العقبات حتى يستطيعوا الوصول إلى جامعاتهم وفي بعض الأحيان قد لا يستطيعون الوصول إلى جامعاتهم، كل هذه الأمور لا يعاني الطلبة منها لوحدهم ولكن تصل لتطال الأساتذة أيضاً مما يجعلهم يشعرون ويقدرن مدى الصعوبة التي قد يواجهها الطالب لدى وصوله إلى جامعته في الأوقات الصعبة بسبب الحواجز أو أية عرقلة من الاحتلال.

أما بالنسبة للفقرة رقم (4) فتتص على "أثني على الطالب المجتهد وأشجعه على تحقيق إنجازات علمية تخدم العملية التربوية في الجامعة" بمتوسط حسابي (4.37) ونسبة مئوية (87.4%) وبدرجة كبيرة جداً، ويعود السبب في ذلك إلى أن الطالب المجتهد بحاجة دائماً إلى الثناء والتقدير على جهوده حتى يبقى مستمرا في تلك الجهود والاستمرار في عطاءه تجاه واجباته، كما يستطيع الاستاذ الاستفادة من قدرات هذا الطالب بحيث يوجه الاتجاه الصحيح في كيفية اجراء بحث علمي بحيث فيد الطالب ويفيد الجامعة من ناحية أخرى.

أما الفقرة رقم (27) وتتص على "أتضايق كثيراً من تفشي ظاهرة العنف في أوساط الطلبة في الجامعة" بمتوسط حسابي (4.34) وبنسبة مئوية (86.8%) وبدرجة كبيرة جداً، وتعزو الباحثة هذا السبب إلى كون الجامعة صرح عريق للتعليم وليس مكانا للنزاعات بين الأطراف، وتفشي ظاهرة العنف بين أوساط الطلبة بغض النظر عن طبيعة السبب، والتي من شأنها أن تعرقل سير العملية التعليمية وتصرف انتباه الطلبة عن التعليم.

أما الفقرة رقم (23) وتتص على "أشعر بالراحة عندما أعمل مع زملائي أعضاء هيئة التدريس في الجامعة" فقد جاءت بمتوسط حسابي (4.33) وبنسبة مئوية (86.6%) وبدرجة كبيرة جداً، وتعزو الباحثة ذلك أنه عندما يتم توفير بيئة عملية مريحة وفيها الاحترام المتبادل والتعاون بين الزملاء سيكون الأستاذ مرتاحاً نفسياً ويشعر بالراحة الكبيرة مما يجعله ذلك يركز على عمله ويعمل على زيادة إنتاجه.

وأما الفقرة رقم (11) فنصها "لدي استعداد لبذل جهد أكبر لإنجاح عمل الجامعة التي أعمل بها" ومتوسطها الحسابي (4.18) ونسبتها المئوية (83.6%) وبدرجة تقدير كبيرة جداً، وتعزو الباحثة هذا السبب إلى كون عضو هيئة التدريس الذي يشعر بولائه وانتماءه للجامعة التي يعمل بها يكون هدفه في الأساس العمل على تقديم أفضل الأعمال لهذه الجامعة لجعلها تتقدم نحو الأفضل دائماً.

أما الفقرة رقم (2) وتتص على "أعامل أولياء الأمور بكياسة تجلب السمعة الحسنة للجامعة التي أعمل بها" وقد حصلت على متوسط حسابي (4.07) ونسبة مئوية (81.4%) وبدرجة تقدير كبيرة جداً، ويعود السبب في ذلك حسب علم الباحثة إلى أن عضو هيئة التدريس هو الواجهة الأساسية للجامعة التي يعمل بها، فعندما يعامل جميع من يلجأ إليه سواء من أهل الطلبة أو أي شخص كان بحاجة إلى المساعدة بشكل جيد وبأسلوب متفهم هذا يدل على الجامعة ومدى نجاحها في توظيف أعضاء أكفاء قادرين على التعامل مع الغير بشكل جيد.

وأما الفقرة رقم (19) ونصها "أؤمن بأن اهتمام الإدارة بأعضاء هيئة التدريس يزيد من جهدهم وعطائهم نحو الجامعة" بمتوسط حسابي (4.07) وبنسبة مئوية (81.4%) وبدرجة كبيرة جداً، وتعزو الباحثة هذا السبب إلى أن اهتمام الإدارة في أي مجال عمل كان بأعضائها وعمالها من شأنه أن يعمل على رفع الروح المعنوية لأعضائها مما يدفعهم ذلك لزيادة جهدهم وعطائهم بشكل دائم.

أما الفقرة رقم (24) فتتص على "أشعر بالفخر بسبب عملي في هذه الجامعة" بمتوسط حسابي (4.06) وبنسبة مئوية (81.2%) وبدرجة كبيرة جداً، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس كلما زاد انتمائه وولائه لجامعته كلما زاد مدى فخره بعمله في تلك الجامعة حيث يشعر بقيمته فيها وهي بالتالي تقدر الجهود التي يبذلها لإنجاح مسيرتها التعليمية.

والفقرة رقم (5) وتتص على "أؤمن بأن التدريس مهنة تخضع للأنظمة والقوانين والعمل المؤسسي" فقد حصلت على أقل متوسط حسابي في درجات التقدير كبيرة جداً، فقد حصلت على (4.04) وبنسبة مئوية (80.8%)، وترى الباحثة ذلك إلى أن أي مهنة يوجد بها قوانين وأنظمة

يجب التقيد بها والخضوع لها، ولكن قد يحصل أحيانا حدوث ثغرات في تلك الأنظمة والقوانين مما يؤدي الى استغلالها وخرقها في عدة مواقف.

وقد اظهرت نتائج الجدول رقم (11) أن الفقرات ذات الأرقام (3، 7، 8، 9، 12، 14، 15، 16، 20، 21، 22، 25، 26) كانت بدرجة تقدير كبيرة حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها (70% - 79.2).

فقد جاءت الفقرة رقم (26) ونصها "سعادتي تتجلى في تقديم يد العون لزملائي في الجامعة" فقد حصلت على المرتبة الأولى بدرجة تقدير كبيرة، حيث جاء متوسطها الحسابي (3.96) ونسبتها المئوية (79.2%)، وتعزو الباحثة ذلك السبب إلى أن أعضاء هيئة التدريس لا يتمتعون جميعا بنفس الطباع والنفسية، فمنهم من لا يفضل أن يساعد أحد خوفا من عدة أسباب.

أما الفقرة رقم (25) فتتص على "أملك القدرة على إيجاد أجواء نفسية طبيعية مع زملائي في الجامعة" كانت بمتوسط حسابي (3.92) وبنسبة مئوية (78.4%)، وتعزو الباحثة ذلك الى أن ليس جميع أعضاء الهيئة التدريسية لديهم القدرة على إقامة علاقات صداقة مع جميع الأعضاء وليس جميع الأساتذة لديهم القدرة على الشعور بالراحة تجاه جميع أعضاء الهيئة التدريسية التي يعملون معهم.

أما الفقرة رقم (20) فتتص على "أشعر برغبة كبيرة بالعطاء دوما كوني أعمل عضو هيئة تدريس بإحدى جامعاتنا الفلسطينية" فقد حصلت هذه الفقرة على متوسط حسابي (3.92) وبنسبة مئوية (78.3%)، ويعزى السبب في ذلك إلى أن الإنسان الذي يشعر بالحب تجاه عمله فإنه يشعر دائما برغبة بالعطاء فكيف إذا كان إحدى أعضاء الهيئات التدريسية في إحدى الجامعات الفلسطينية فهو يبذل الجهود الكبيرة رغم الضغوطات التي نعيشها في ظل الاحتلال.

أما الفقرة رقم (9) نصت على "أتجنب استخدام العواطف مع الآخرين في الجامعة" جاءت بمتوسط حسابي (3.91) وبنسبة مئوية (78.2%)، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن بعض

أعضاء الهيئات التدريسية يجدون أن استخدام العواطف في العلاقات من شأنه افساد تلك العلاقة وتخطي حدودها.

أما الفقرة رقم (8) فتتص على "أحافظ على ممتلكات الجامعة كما أحافظ على ممتلكاتي الشخصية" وكانت بمتوسط حسابي (3.82) وبنسبة مئوية (67.4%) وتعزو الباحثة ذلك إلى أن جميع أعضاء الهيئات التدريسية في أي جامعة لا يشعرون جميعا نفس الشعور بأن الجامعة بيتهم الثاني وأنهم لا يشعرون بالراحة فيها وإنها ليست فقط مكان عمل لهم بل هي ملاذ مريح لهم. على ذلك لا يشعر الجميع بأن ممتلكات الجامعة من ضمن مسؤولياتهم وأن عليهم الحفاظ عليها كممتلكات الخاصة.

أما الفقرة رقم (12) نصت على "أميل إلى الاستعانة بخبراء المجتمع لما فيه من إثراء للعملية التربوية في الجامعة" وكانت بمتوسط حسابي (3.81) وبنسبة مئوية (76.2%) ويعزى ذلك السبب إلى أنه لا يتوفر دائما خبراء للاستعانة بهم كما أنه قد يكتفي عضو هيئة التدريس بالاستعانة بمن هو أقدم بالجامعة لطلب العون والمساعدة.

أما الفقرة رقم (7) وتتص على "أشجع اشتراك زملائي في دورات أو ندوات لاكتساب الخبرات المتعلقة بالمهنة وصقلها" حيث حصلت على متوسط حسابي (3.81) وبنسبة مئوية (76.2%) وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يسعون دائما إلى التقدم والسعي نحو تنقيف أنفسهم، ولكن ليس جميع أعضاء هيئة التدريسية يتلقون الدعم والتشجيع من الآخرين.

أما الفقرة رقم (15) فتتص على "أتحسس المشكلات التي تواجه الجامعة وأقدم المقترحات البناءة لتذليلها" كان متوسطها الحسابي (3.79) وبنسبة مئوية (75.8%) ويعود السبب في ذلك في رأي الباحثة إلى أن عضو هيئة التدريس يشعر بمشاكل الجامعة التي يعمل فيها ويسعى دائما إلى تقديم المساعدة من خلال تقديم الاقتراحات الممكنة للتغلب على هذه المشاكل التي قد تتعرض لها الجامعة.

أما الفقرة رقم (3) وتنص على "أفضل مصلحة الجامعة على مصلحة الجامعة على مصلحتي الشخصية" حصلت على متوسط حسابي (3.70) وبنسبة مئوية (74%) وتعزو الباحثة ذلك السبب إلى أنه ليس انتماء جميع اعضاء الهيئة التدريسية واحدا فقد يكون هناك عضو لا يشعر بالانتماء الكبير لمكان عمله وقليل ما نجد أن أي أحد قد يفضل مصلحة عمله على مصلحته الشخصية.

أما الفقرة رقم (21) فتتص على "أشعر بأن لي تأثير في المجتمع المحلي بسبب عملي كعضو هيئة تدريس في الجامعة" حصلت على متوسط حسابي (3.68) ونسبة مئوية (73.6%) وتعزو الباحثة هذا السبب الى انه كان وما زال ينظر الى عضو هيئة التدريس سواء في المدرسة أم في الجامعة على أنه عضو فعال في المجتمع يسعى الناس الى الاستفادة من خبرته وتعليمه مما يثر ايجابيا على المجتمع.

أما الفقرة رقم (16) وتنص على "أشعر بتقارب بين اهدافي واهداف الجامعة التي أعمل فيها" بمتوسط حسابي (3.59) وبنسبة مئوية (71.8%) وتعزو الباحثة ذلك السبب إلى أن عضو هيئة التدريس الذي يشعر بتقارب بين اهداف عمله يؤدي ذلك الى شعوره بالانتماء والراحة في عمله لأن اهدافه ومبادئه لا تتعارض مع اهداف ومبادئ الجامعة التي يعمل بها، ولكن قد يصادف عضو هيئة التدريس بأن أهدافه تتعارض مع أهداف جامعتة مما يؤدي إلى شعوره بالضيق وعدم القدرة على ممارسة عمله فيها.

أما الفقرة رقم (22) فتتص على "أعتقد بأنني استعطت تحقيق أشياء مهمة لمجمعي كون أعمل في هذه الجامعة" بمتوسط حسابي (3.50) وبنسبة مئوية (70%)، وقد حصلت هذه الفقرة على أدنى الدرجات في درجة تقدير كبيرة، وتعزو الباحثة هذا السبب إلى أنه لم يعد ينظر إلى عضو هيئة التدريس على أنه كنز وذا قيمة كبيرة في المجتمع، لذلك لم يعد يشعر عضو هيئة التدريس بقيمته الحقيقية وبأن له دور فعال في مجتمعه من خلال عمله في الجامعة.

وأخيرا اظهرت نتائج الجدول رقم (11) أي الفقرات ذات الارقام (10،17،18) كانت متوسطة حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (64.4% - 65%).

فقد حصلت الفقرة رقم (17) والتي تنص على "أرفض ترك عملي اذا تلقيت عرضا للعمل براتب افضل" حصلت على متوسط حسابي (3.25) ونسبة مئوية (65%) وتعزو الباحثة ذلك السبب إلى أنه لم يعد هناك من يهتم للقيمة الفعلية للعلم اكثر من اهتمامه للقيمة المادية فعندما يتوفر لعضو هيئة التدريس أو أي شخص كان له مردود مادي أفضل يقوم بترك وظيفته للحصول على وظيفة أخرى من اجل عائد مادي أفضل.

أما الفقرة رقم (8) وتنص على "أشعر بالرضى عن عملي لأن ما انتقاه من راتب يرضي طموحاتي" حصلت على متوسط حسابي (3.24) و نسبة مئوية (64.8%) و تعزو الباحثة هذا السبب الى أن عضو هيئة التدريس لم يعد يشعر بالرضى و القناعة عن ما يتقاضاه من راتب, لان هذا الراتب لا يتناسب مع ما يبذله عضو هيئة التدريس من مجهود في عمله و لا يرضي طموحاته.

وأخيرا كانت الفقرة رقم (10) التي نصت على "تقييم عضو هيئة التدريس على أساس قدرته على تحقيق الأهداف" حصلت على متوسط حسابي (3.22) وبنسبة مئوية (64.4) فقد حصلت على أقل النسب ودرجة متوسطة، حيث تعزو الباحثة ذلك السبب إلى أنه لم يعد يقيم عضو هيئة التدريس عند مدى تحقيقه للأهداف وتقدمه نحو الأفضل، بل أصبح يوجد عدة اعتبارات يقيم على أساسها عضو هيئة التدريس، فاقت الاهتمام بقدرته على مدى تحقيقه للأهداف.

كما وأظهرت نتائج الجدول رقم (13) أنه كانت الفروق دالة احصائياً في مجالي البحث العلمي والتدريس والدرجة الكلية للحرية الأكاديمية بين الذكور والإناث ولصالح الإناث.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الإناث يجدون سهولة أكبر في جمع المعلومات من حيث إمكانية التعاطف مع الأنثى أكثر من الذكر وإمكانية الاستجابة على استبانتها أكثر من الذكر.

مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

وأظهرت نتائج الجدول رقم (12) أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، حيث وصلت قيمة معامل الارتباط بيرسون إلى (0.23) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس المتمتع بحرية أكاديمية مرتفعة في الجامعة التي يعمل بها، ينعكس ذلك إيجابياً على ولاءه التنظيمي لتلك الجامعة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية حيث تنص على:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس.

وتعزو الباحثة هذا السبب إلى أن القوانين والأنظمة والتعليمات في الجامعات الفلسطينية هي قوانين موحدة لكلا الطرفين ذكوراً وإناثاً.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

ويتضح من الجدول رقم (14) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الحرية الأكاديمية لمجالي: (البحث العلمي، والتدريس) والدرجة الكلية للولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

أما بالنسبة لمجالي اتخاذ القرار وحرية التعبير كانت هناك فروقاً دالة إحصائياً للدرجة الكلية للحرية الأكاديمية تبعاً لمتغير العلمية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه كلما تمتع عضو هيئة التدريس برتبة علمية أفضل كان لديه قدره أكثر على اتخاذ القرارات الصحيحة وحرية أكبر على التعبير عن رأيه بحرية، وهذا يعود إلى الرتبة العلمية التي يتمتع بها في الجامعة التي يعمل بها.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة وتنص:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الخبرة.

أظهرت نتائج الجدول رقم (18) قبول الفرضية رأي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في الحرية الأكاديمية لمجالات (اتخاذ القرارات، حرية التعبير، والبحث العلمي، والدرجة الكلية)، لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الخبرة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس الذي يملك الخبرة أكبر في سنوات خدمته، كان لديه القدرة الأكبر على حرية الرأي واتخاذ القرار والبحث العلمي.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الكلية.

ويتضح من الجدول رقم (22) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الكلية. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن القوانين والأنظمة المتبعة في أي جامعة تطبق نفسها لكافة الكليات سواء العلمية أم الكليات الأدبية.

المراجع العربية

- الأحمدي، طلال بن عايد. (2004). "الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة". المجلة العربية للإدارة، مج 24، ع1، ص.ص 1-44.
- الابراهيم، عدنان بدوي. (1994). "المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعات الاردنية الحكومية". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان.
- الجابر، منصور. (1998). "تصورات طلبة المعاهد العليا لممارسة ديمقراطية التعليم في ليبيا". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- الجعيني وآخرون. (1997). "قواعد التدريس في الجامعة". دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- الحو، غسان. (2003). "المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس". مجلة جامعة النجاح، مجلد 17، عدد 2.
- الربيعي، محمد. (2007). "الحرية الأكاديمية شبكة المعلومات العامة". www.AcademicFreedom.net
- الرشدان، محمد. (2000). "الاحباط، والهدر التربوي في التعليم العال في الأردن في شادية النل (محرر)، التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح". عمان، بحوث، مؤتمر جامعة الزرقاء الأهلية، الزرقاء، الاردن.
- الزبيدي، مفيد. (2000). "التعليم الجامعي ومشكلات البحث العلمي، الحرية الأكاديمية نموذجاً في شادية النل (محرر)، التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح". عمان، بحوث مؤتمر جامعة الزرقاء الأهلية، الزرقاء، الاردن.

السيد، محمد علي. (1989). "تقييم الطلبة لأساتذتهم في الجامعات العربية". *المجلة العربية لبحوث التعليم العالي*. العدد (9-10)، ص.ص: 15-28.

الطويل، هاني عبد الرحمن. (1999). "الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق". دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الاردن.

العتيبي، سعودي. السواط، طلق. (1997). "الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه". *مجلة الإداري*، العدد (5)، المجلد (2)، ص.ص: 31-70.

العمري، عبيد عبد الله. (1999). "الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والنمط القيادي لرؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود: دراسة ميدانية". *مجلة جامعة الملك سعود*، مج11، العلوم الإدارية (1)، ص.ص 111-118.

الفهداوي، خليفة صالح، والقطاونة، نشأت أحمد. (2004). "تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردنية". *المجلة العربية للإدارة*، مج24، ع2، ص.ص: 9-18.

القلا، فخر الدين. (1986). "الربط بين التعليم والتقويم". *المجلة العربية للبحوث التربوية*، مجلد (6)، ع (3)، ص.ص: 31-38.

الكايد، جعفر أحمد محمد. (1999). "الولاء التنظيمي في الجامعات الرسمية الأردنية: دراسة ميدانية من وجهة نظرا أعضاء هيئة التدريس". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم الإدارة العامة، جامعة اليرموك، اربد، عمان.

المعيوف، صلاح بن معاذ. (2003). "أثر المتغيرات الديمغرافية والتنظيمية على الولاء التنظيمي لدى الموظفين في القطاع العام السعودي". *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، مج (28)، ع (107)، ص.ص: 111-150.

ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم. (1956). "لسان العرب". (ج 4)، دار بيروت للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.

أبو ليل، أمين. (1992). "الحاجة إلى هيئة تدريس مؤهلين في الجامعات العربية حتى عام 2000". عمان، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (28)، ص: 369-380.

أبو خليل، علي. (1994). "الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية". بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي عقدها منتدى الفكر العربي حول الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية"، عمان، ص.ص: 27-28.

بن حميدة، سفيان. (1997). "حرية الرأي والتعبير: قراءة في المفهوم والإشكالية". *المجلة العربية لحقوق الإنسان*، المجلد (4)، ص.ص: 10-17.

رشيد، مازن فارس. (2004). "الدعم التنظيمي المدرك والأبعاد المتعبة للولاء التنظيمي". *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، مج (11)، ع (1)، ص.ص: 9-36، الكويت.

رضا، محمد جواد، وطه، حسن. (1993). "الحرية الأكاديمية بين المفهوم والممارسة". دراسات (العلوم الإنسانية)، مجلد (2)، (أ)، ع (5).

رويدة، صالح. (1998). "الولاء التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع الحكومية". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

ريان، عادل. (2000). "محددات الإدراك الإداري للالتزام التنظيمي لدى المرؤوسين ونتائجه". *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، مج (3)، ص.ص: 455 - 482.

سكران، محمد. (1983). "الحرية الأكاديمية في ضوء وظائف التعليم الجامعي في مصر".

رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

سلامة، انتصار. (2004). "مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى

أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة

النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

شقيب، محمد. (2003). "الحرية الأكاديمية في الجامعات الأجنبية السعودية". مجلة الفيصل،

ع(325)، ص.ص: 41-49.

صادق، حصة. (2000). "العلاقة بين الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل". مجلة البحث في

التربية وعلم نفس، ع (2)، ص.ص: 263-293.

طناش، سلامة. (1994). "مفهوم الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدرب في الجامعة

الأردنية". مجلة دراسات العلوم الإنسانية، الجامعة الاردنية، مج (2) (أ)، ع (5)،

ص.ص 101-117.

عبد الله، عبد الخالق. (1994). حالة جامعة الإمارات العربية. "الحرية الأكاديمية في الجامعات

العربية"، بحث ومناقشات الندوة الفكرية، منتدى الفكر العربي.

عمرو، عبد الفتاح. (1994). "الحرية الأكاديمية في الجامعات التونسية، المرتبة الأكاديمية في

الجامعات العربية". بحث ومناقشة الندوة الفكرية، منتدى الفكر العربي.

عورتاني، مأمون عبد القادر. (2003). "العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى

الإداريين في وزارات السلطة الوطنية". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح

الوطنية، نابلس، فلسطين.

عيسى، محمد رفقي. (1995). "التوافق المهني وعلاقته بالاحتراف النفسي لدى معلمات الرياض". *المجلة التربوية، الكويت، مج (9)، ع (34)*، ص.ص 117-121.

قمبر، محمود. (2001). "الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية". دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع، الدوحة، قطر.

قمحية، جهاد. (2001). "دور الجامعات الفلسطينية في تنمية لقيم لدى طلبتها". رسالة ماجستير غير منشورة، نابلس، فلسطين.

كيلاني، عبد الله، وعبد الرحمن عدس. (1984). "الظروف الملائمة لاستقرار هيئة التدريس في الجامعات العربية". المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، دمشق، ص.ص: 70-71، سوريا.

محافظة، سامح والمقدادي محمد. (1998). "المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك". *مجلة اتحاد الجامعات العربية، عدد 33*، ص ص 5-47.

محافظة، علي. (1994). "الحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية". *الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية، بحث ومناقشات الندوة الفكرية، منتدى الفكر العربي*.

مرسي، محمد منير. (1992). "الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه". دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.

مصطفى، عبد الله. (1989). "الحرية الجامعية، قصص من واقع الحياة". مطابع التعليم العالي، بغداد، العراق.

- Bayazit, Mahmut; Hammer, Tove; Wazeter David, (2004) "Methodological challenges in union commitment studies", **Journal of Applied Psychology**, 89(4), p.p 738-747.
- Boland, Mary, (2003) ."**Academic Freedom and Struggle for the subject of composition**", PhD. The University of Rochester.
- Browyn, Adam, (2004)."**How faculty make sense administrative methods and motives for change**": Syracuse University.
- Clicxmen, John, (1986). "**Institutional Openness and Individual faculty Academic Freedom**". P.p 16- 18.
- Fuchs. R., F., (1967). "**Academic Freedom :its basic philosophy, function and history, Academic Freedom and Tenur**", Madison University of Wisconsin, Press, Appendix, E. P.P 242- 264.
- Hawkins, W., (1998). "**Predictions of Effective Organizational Commitment among high school principals**" , Doctoral Dissertation, University of Verginia, U.S.A.
- Joffers, C, and Haughey, L, (2001). "**Elementary Teachers , Commitment declines**": Antecedents, Processes and outcomes, The Qualitative Report, 6(1) p.p 1-19.
- John, M, and Taylor, J., (1999). Leadership Style, school climate, and the Institutional commitment of teachers. **International Forum**, 2 (1), p.p 25- 57.

- Joughin. George (1967). "**Academic Freedom and Tenur, Hand book of AAUP**", The University of Wisconsin Press, Madison, Wis. P.P 58-64.
- Keith. K ., M., (1997). "**Faculty Attitudes Toward Academic Freedom**", (Doctoral Dissertation) University of southern California. Dissertation Abstract International, P. 105.
- Meyer, J, and Allen, N, (1991). "**Athree Commitment Conceptulization of organizational commitment**", Human Resources Management Review, 1 (1), P.P 61- 89.
- Porter, L, Steers, R., Mowday, R., and Boulian, P., (1974). "**Organizational Commitment Job Satisfaction**", and turnover among psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology, P. 59.
- Raju, P, and Strivastava, R . (1994). "Factors contribution to commitment to the teaching profession", **International Journal of Educational Management**, 8 (5) P.P 7- 13.
- Rich, Arthur Allan, (2002). "**Historical Study of Public College and University**", (PhD), The Florida state University. U.S.A.
- Scott, Joan, (1996). "**Academic Freedom as an Ethical Practice in the men and lovis, The future of Academic Freedom**". The University of Chicago, P.P 163- 180.
- Somech, Anit; Bogler , Ronit , (2002). "**Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment**", Educational Administration Quarterly, 38(4), P. 555.

الملاحق

ملحق رقم (1): قائمة السادة لجنة محكمي استبانة العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي.

ملحق (2): الاستبانة.

ملحق رقم (1): قائمة السادة لجنة محكمي استبانة العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء
التنظيمي:

الاسم	الجامعة
أ.د عبدالناصر عبدالرحيم القدومي	جامعة النجاح الوطنية
د. عبد عساف	جامعة النجاح الوطنية
د. حسن تيم	جامعة النجاح الوطنية
أ. د أفنان دروزه	جامعة النجاح الوطنية
د. صلاح ياسين	جامعة النجاح الوطنية
د. حسني فهمي المصري	جامعة النجاح الوطنية

محلّق (2): الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ الفاضل/ الأستاذة الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد،،،،

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان: "العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص إدارة تربوية، كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، ولهذا الغرض تم تطوير الاستبانة التالية.

تأمل الباحثة الإجابة عن كل فقرة بكل موضوعية بوضع إشارة (X) أمام الفقرة التي تناسبك.

كما تأمل الباحثة من حضرتكم أن تقرؤوها الفقرات بتمعن والإجابة عليها لأنها ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

شاكرة لكم حسن تعاونكم

الباحثة

دانا لطفي حمدان

استبانة حول

(العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات

الفلسطينية)

حضرة الدكتور(ة) المحترم (ة)

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان (العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية) وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية. ولتحقيق هدف هذه الدراسة تعرض الباحثة إليكم استبانة من قسمين، يتألف القسم الأول من الحرية الأكاديمية، بينما يدور الثاني حول الولاء التنظيمي. أرجو منكم التكرم بدراسة فقرات الاستبانة ثم الإجابة عليها بموضوعية، وسوف تستخدم المعلومات الواردة فيها لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حُسن التعاون

الباحثة: دانا لطفي حمدان

المعلومات الشخصية:

الرجاء وضع إشارة (x) في المكان المناسب:

1. الجنس: ذكر أنثى

2. الرتبة العلمية: مدرس محاضر أستاذ مساعد أستاذ مشارك أستاذ

3. سنوات الخبرة : أقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات

4. الكلية: إنسانية علمية

القسم الأول: الفقرات الخاصة بمجالات الحرية الأكاديمية:

الرجاء وضع إشارة (x) أمام الفقرة التي تمثل درجة الاستجابة التي تنطبق عليك.

الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
أولاً: الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في مجال اتخاذ القرارات						
1.	تُشرك الجامعة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرار الجامعي.					
2.	لا تضغط إدارة الجامعة على أعضاء هيئة التدريس بسبب آرائهم.					
3.	تعتمد إدارة الجامعة المركزية في اتخاذ القرارات.					
4.	تراعي إدارة الجامعة مصلحة أعضاء هيئة التدريس عند إصدار التعليمات والقوانين.					
5.	يشارك عضو هيئة التدريس في تعيين أعضاء هيئة التدريس في القسم الذي يدرس به.					
6.	يبيد عضو هيئة التدريس رأيه في التعيينات الإدارية التي تختص بقسمه.					
7.	يشارك أعضاء هيئة التدريس في وضع التعليمات والأنظمة والقوانين الجامعية المتعلقة بهم.					
8.	لا تفرض إدارة الجامعة آراءها في القضايا الأكاديمية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس.					
ثانياً: الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في مجال حرية التعبير						
1.	يعبر عضو هيئة التدريس عن رأيه بحرية.					
2.	توفر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية التعبير دون النظر إلى تخصصاتهم.					
3.	توفر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية التعبير دون النظر إلى رتبهم الأكاديمية.					

الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
4.	توفر إدارة الجامعة الحرية المسؤولة لأعضاء هيئة التدريس بتكوين آراء وقناعات وأفكار تخدمهم.					
5.	تشجع إدارة الجامعة اللقاءات الفكرية بين أعضاء هيئة التدريس.					
6.	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصاً للإبداع.					
7.	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة تفسير وتبرير ما يقدمونه.					
8.	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بتقديم النقد البناء.					
ثالثاً: الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي						
1.	تشجع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس الإطلاع على الأعمال البحثية لزملائهم.					
2.	توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في الإطلاع على المجالات العلمية والدوريات العلمية المتخصصة المناسبة لبحوثهم.					
3.	تعطي إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس لإجراء البحوث في موضوعات يحددها بنفسه.					
4.	توفر إدارة الجامعة الحرية المسؤولة لعضو هيئة التدريس في نشر أبحاثه.					
5.	تدعم إدارة الجامعة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً.					
6.	تعمل إدارة الجامعة على إصدار مجلات متخصصة في حقول المعرفة المختلفة.					

الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
7.	تضع إدارة الجامعة معايير عادلة للترقية.					
8.	توفر الجامعة قاعدة بيانات الكترونية للبحث العلمي.					
رابعاً: الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس						
1.	توفر إدارة الجامعة المستلزمات المتعلقة باستخدام الطرائق الحديثة في التدريس.					
2.	تسمح إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس بأداء أعمال إضافية إلى نصابه التدريسي.					
3.	تسمح إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في اختيار محتويات المقررات الدراسية.					
4.	توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في تدريس طلبتهم بالطريقة التي يرونها مناسبة.					
5.	توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في اختيار طريقة التقويم المناسبة.					
6.	توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في اختيار مراجع المادة التي يدرسها.					
7.	توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في التحدث عن موضوعات ذات صلة بموضوع المادة التي يدرسونها.					
8.	توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في تفسير الحقيقة العلمية للطلبة ضمن نطاق معرفته المتخصصة.					

القسم الثاني: الفقرات الخاصة بقياس الولاء التنظيمي

الرجاء وضع إشارة (x) أمام الفقرة التي تمثل درجة الاستجابة التي تنطبق عليك

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
1	تمثل الجامعة جزءاً مهماً من حياتي ومن الصعب ابتعادي عنها.					
2	أعامل أولياء أمور الطلبة بكياسة تجلب السمعة الحسنة للجامعة التي أعمل بها.					
3	أفضل مصلحة الجامعة على مصالحتي الشخصية.					
4	أثني على الطالب المجتهد وأشجعه على تحقيق إنجازات علمية تخدم العملية التربوية في الجامعة.					
5	أؤمن بأن التدريس مهنة تخضع للأنظمة والقوانين والعمل المؤسسي.					
6	أشجع على نشر الأفكار الجديدة وأعممها على الطلبة للإفادة منها حول إمكانية تطبيقها على أرض الواقع.					
7	أشجع اشتراك الزملاء في دورات أو ندوات لاكتساب الخبرات المتعلقة بالمهنة وصقلها.					
8	أحافظ على ممتلكات الجامعة كما أحافظ على ممتلكاتي الشخصية تماماً.					
9	أتجنب استخدام العواطف في التعامل مع الآخرين في الجامع					
10	يقيم عضو هيئة التدريس على أساس قدرته على تحقيق الأهداف.					

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
11	لدي الاستعداد لبذل جهد أكبر لإنجاح عمل الجامعة التي أعمل بها.					
12	أميل إلى الاستعانة بخبراء المجتمع لما فيه من إثراء للعملية التربوية في الجامعة.					
13	يهمني جداً تفوق الطلبة في الجامعة التي أعمل فيها.					
14	لا مانع لدي من التأخر في الجامعة بعد الدوام للمصلحة العامة.					
15	أتحسس المشكلات التي تواجه الجامعة وأقدم المقترحات البناءة لتذليلها.					
16	أشعر بتقارب بين أهدافي وأهداف الجامعة التي أعمل فيها.					
17	أرفض ترك عملي إذا تلقيت عرضاً للعمل براتب أفضل.					
18	أشعر بالرضي عن عملي لأن ما أتقاضاه من راتب يرضي طموحاتي.					
19	أؤمن بأن اهتمام الإدارة بأعضاء هيئة التدريس يزيد من جهمهم وعطائهم نحو الجامعة.					
20	أشعر برغبة كبيرة بالعطاء دوماً كوني أعمل عضو هيئة تدريس بإحدى جامعاتنا الفلسطينية.					
21	أشعر بأن لي تأثيراً في المجتمع المحلي بسبب عملي كعضو هيئة تدريس في الجامعة.					
22	أعتقد بأنني استطعت تحقيق أشياء مهمة لمجتمعي كوني أعمل في هذه الجامعة.					

الرقم	الفقراتس	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
23	أشعر بالراحة عندما أعمل مع زملائي أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.					
24	أشعر بالفخر بسبب عملي في هذه الجامعة.					
25	أملك القدرة على إيجاد أجواء نفسية طبيعية مع زملائي في الجامعة.					
26	سعادتي تتجلى في تقديم يد العون لزملائي في الجامعة.					
27	أتضايق كثيراً من نقشي ظاهرة العنف في أوساط الطلبة في الجامعة.					
28	أتأثر كثيراً بما يعانیه الطلبة من صعوبات على الحواجز عند الذهاب والإياب من والى الجامعة.					

**An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies**

**Relationship between Academic Freedom and Institutional
Commitment As Perceived by Faculty Members at
Palestinian Universities**

**Prepared by
Dana Lutfi Hamdan**

**Supervised by
Dr. Ghassan Helou
Prof. Dr. Abdel Naser Qadoumi**

*Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master in Educational Administration, Faculty of Graduate Studies, at
An- Najah National University, Nablus, Palestine.*

2008

**Relationship between Academic Freedom and Institutional
Commitment As Perceived by Faculty Members at
Palestinian Universities**

**Prepared by
Dana Lutfi Hamdan
Supervised by
Dr. Ghassan Helou
Prof. Dr. Abdel Naser Qadoumi**

Abstract

This study sought to find out if there was a relationship between academic freedom and organizational loyalty as perceived by members of the faculty at Palestinian Universities and explain if this would-be relationship differs according to variables of sex, college, academic rank.

The population of the study was all faculty members at An-Najah National University, Bir Zeit University and Al-Quds University (Abu Dees) and the Arab-American University in Jenin. The total number was 1,498. A sample of 300 faculty members was chosen randomly.

To achieve the study objectives, the researcher developed two questionnaires measuring academic freedom and organizational loyalty respectively. The two instruments consisted of 58 items.

The study tried to answer the following two questions and test the following hypotheses:

1. What's the degree of academic freedom exercise by the faculty members at Palestinian universities?
2. What is the degree of organizational loyalty of the faculty members at Palestinian universities?

There are no statistically significant differences at $\alpha = 0.05$ in the relationship between academic freedom and organizational loyalty, as perceived by the faculty members, and years of experience and college.

After collection of data and analysis, it was found that the degree of academic freedom exercised by the faculty members at Palestinian institutions of higher learning was averaged. The total degree of response was 67.6%. In contrast, the total degree of organizational loyalty was high (78.4%).

There was no statistically significant relationship at $\alpha = 0.05$ between the academic freedom and the organizational loyalty of the faculty members at the Palestinian university. There were also no statistically significant differences at $\alpha = 0.05$ in both academic freedom and organizational loyalty of faculty members which might be attributed to the sex variable. In addition, it was found that there were no statistically significant differences at $\alpha = 0.05$ in both academic freedom and organizational loyalty of faculty members which might be attributed to academic rank variable. Furthermore, there were no statistically significant differences at $\alpha = 0.05$ in both academic freedom and organizational loyalty of faculty members which might be due to the experience variable. Finally, no statistically significant differences were found at $\alpha = 0.05$ in both academic freedom and organizational loyalty of faculty members which might be attributed to college variable.

In the light of these findings, the researcher has the following recommendations:

1. Conducting a study on the reasons for the low decision making, on the degree of the exercise of academic freedom by the faculty members, and finding appropriate solutions for them.

2. Giving faculty members more academic freedom in various areas in order to be aware of exercising this academic freedom.
3. Making efforts to keep the qualified faculty members and prevent brain drain due to economic circumstances.
4. Conducting similar studies on the relationship between academic freedom and organizational loyalty of faculty members at other Palestinian universities.
5. Giving faculty members more support and help, thus increasing their organizational loyalty and their feeling of academic freedom.
6. Highlighting the importance of academic freedom and organizational loyalty which will accordingly increase their contributions and loyalty to the university.