

Academic Freedom and its impact on Organizational Affiliation An applied study on faculty members at the College of Fine Arts - University of Babylon

Yamama Mudhher Azawi Al-salami

College of Fine Arts || University of Babylon || Iraq

Abstract: Academic freedom is an important and irreplaceable necessity by the faculty member and it is his right to practice his various activities and express his views, ideas and philosophy without any external pressure exerted on him, and the current research aimed to measure academic freedom in its fields (participation in decision-making, scientific research, teaching Community Service) and its impact on the organizational affiliation of faculty members at the University of Babylon / College of Fine Arts in the Republic of Iraq, the study tool was a survey list consisting of (32) questions, the group was (98), the results reached to That the level of both academic freedom and organizational affiliation was (average), And that there is a statistically significant relationship between academic freedom and organizational affiliation at a level of significance (0.05), and one of the most important recommendations is the need to pay attention to academic freedom by the university presidency and provide financial support to faculty members to conduct their scientific research.

Keywords: Academic freedom, Organizational affiliation, University of Babylon.

الحرية الأكاديمية وأثرها على الانتماء التنظيمي دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة – جامعة بابل

يمامة مظهر عزاوي السلامي

كلية الفنون الجميلة || جامعة بابل || العراق

الملخص: تعتبر الحرية الأكاديمية ضرورة مهمة لا يمكن الاستغناء عنها من قبل عضو الهيئة التدريسية وهي حقه في ممارسة نشاطاته المختلفة والتعبير عن آرائه وفكره وفلسفته دون أي ضغوط خارجية تمارس عليه، وقد هدف البحث الحالي إلى قياس الحرية الأكاديمية بمجالاتها (المشاركة باتخاذ القرار، البحث العلمي، التدريس، خدمة المجتمع) وأثرها على الانتماء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بابل/ كلية الفنون الجميلة بجمهورية العراق، كانت أداة الدراسة عبارة عن قائمة استقصاء مكونة من (32) سؤالاً، تم توزيع (100) استمارة والمجمعة (98)، توصلت النتائج إلى أن مستوى كل من الحرية الأكاديمية والانتماء التنظيمي كان بدرجة (متوسط)، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والانتماء التنظيمي عند مستوى معنوية (0.05)، ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الباحثة: ضرورة الاهتمام بالحرية الأكاديمية من قبل رئاسة الجامعة وتقديم الدعم المالي لأعضاء الهيئة التدريسية لإجراء بحوثهم العلمية.

الكلمات المفتاحية: الحرية الأكاديمية، الانتماء التنظيمي، جامعة بابل.

المقدمة.

يرتبط مفهوم الحرية عادة بالإنسان، فهو مطلب أساسي في حياته وحق من حقوقه في كل مجالات الحياة الاجتماعية والدينية والعلاقات الحياتية اليومية والمصير المستقبلي، لذا يتطلع دائما الإنسان إلى ممارسة هذه الحقوق دون ضغوط أو وصايا، وتعد الحرية الأكاديمية أحد أهم هذه الحريات التي تمنح لأعضاء الهيئة التدريسية في الكليات والجامعات، إذ تعتبر منظمات التعليم العالي من أهم المنظمات المجتمعية التي لها الدور الأساسي في إعداد موارد بشرية قادرة على تحقيق أهداف المجتمع والأساس الذي تتكئ عليه جميع المجتمعات في رسم المسارات المستقبلية، لذلك لا بد من منح أعضاء الهيئة التدريسية مساحة من الحرية للتعبير عن أفكارهم وممارسة نشاطاتهم البحثية والإبداعية، إضافة إلى الحرية في إيجاد الطرق لتدريس المقررات الدراسية لطلبتهم، واتخاذ القرارات التي تسهم في تطوير المجتمع وتحقيق التنمية، فكلما تم منحهم هذه الحرية بعيداً عن الضغوط التي تمارسها منظماتهم كلما زاد انتماءهم وولائهم لها مما يخلق لهم الحافز إلى الإبداع والاستمرار بعملهم وزيادة نتاجاتهم البحثية بعيداً عن الصراع مما ينتج عنه تحسين جودة التعليم العالي.

مشكلة البحث:

تعتبر الجامعات عنصراً أساسياً في بناء مجتمعاتنا المعاصرة، فهي مركز الفكر والبحث والإبداع ونقل المعرفة بين الأجيال المتعاقبة، كما أن لها الدور الكبير في إنتاج الأفكار وغرز المبادئ والقيم، فعوضو الهيئة التدريسية هو أساس العملية المعرفية والتربوية، لذلك عند منحه الحرية بطرح أفكاره وتدريس مقرره الدراسي لطلبته كونه صاحب الاختصاص الدقيق فيه وأكثر دراية من غيره في كيفية إيصال المادة الدراسية إضافة إلى إنجاز الأبحاث العلمية، كل ذلك يعزز فيهم روح الولاء والانتماء التنظيمي لمؤسساتهم التعليمية ورفع مستويات أداءهم دون ضغوط كونه فرد من أفراد هذه المنظمة، لذلك يعتبر توفر المناخ التنظيمي الصحي يساهم فيه بصنع القرارات في مؤسسته والتوسع بالإنتاج العلمي لدعم وفائدة منظمات المجتمع.

أما إذا كانت الحرية محدودة أو ضيقة النطاق سوف يسهم ذلك بضعف انتماء التدريسيين إلى منظماتهم التعليمية وأحيانا يؤدي إلى الاغتراب الوظيفي، وكما جاء في نتائج دراسة (الشاوي، زينب فالح، 2015) التي توصلت إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية في عينة البحث يعانون من الاغتراب الوظيفي، حيث بلغت الأوساط الحسابية لاستبيان الاغتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس هو (3، 71) وانحراف معياري (0، 60) وهي نسبة عالية. وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس عينة البحث يعانون من اغتراب وظيفي بكافة مجالاته، كما أظهرت الدراسة أيضا انه توجد علاقة عكسية بين الحرية الأكاديمية والاضطراب الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط بين مجال فقدان المعنى واتخاذ القرار (-0.32) أي انه كلما كان التدريسي محروما من حريته الأكاديمية كلما كان ذلك سببا في اغترابه الوظيفي، وهذا ينعكس تماما على موضوع الانتماء التنظيمي، أي كلما كانت الحرية الأكاديمية ضعيفة لدى عضو هيئة التدريس كلما قل انتماءه التنظيمي لمنظمتهم التعليمية، وأظهرت نتائج دراسة (المطيري، خزنة، 2017) ذلك التي جاءت نتائجها، كلما حرم التدريسيين من حريتهم الأكاديمية كلما قل ولاؤهم التنظيمي، وهذا ربما ينتج عنه السعي للعمل في الكليات والجامعات الأهلية للمغريات المادية التي تقدمها لهم، كون الانتماء هو شعور الفرد بأنه جزء مرتبط بالمنظمة ويصاحبها استمرار بهذا الشعور.

أسئلة البحث:

- وبناء على ما سبق؛ يمكن صياغة المشكلة في السؤال: هل للحرية الأكاديمية أثر على الانتماء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية؟
ويتفرع منه الأسئلة الآتية:
- 1- ما درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل؟
 - 2- ما مستوى الانتماء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل؟
 - 3- هل توجد علاقة دالة إحصائية بين ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل وأثرها على الانتماء التنظيمي؟.

فرضة البحث:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha=0,05)$. بين الحرية الأكاديمية والانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل

أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- قياس درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل
- 2- الكشف عن مستوى الانتماء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل
- 3- قياس العلاقة بين ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل وأثرها على الانتماء التنظيمي.

أهمية البحث

تبرز أهمية البحث بالنقاط التالية:

- 1- التعرف على مدى ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية للحرية الأكاديمية بمجالاتها المختلفة من المشاركة باتخاذ القرار وحرية التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وأثر ذلك على مستوى الانتماء التنظيمي لهم.
- 2- تكمن أهمية البحث في انه يطبق على شريحة مهمة من شرائح المجتمع وهم أعضاء الهيئة التدريسية لما يتمتعون به من قدرات علمية أكاديمية والتي تؤثر بشكل كبير على تطور المجتمع وتنميته.
- 3- التوصل إلى نتائج من خلالها أدراك مدى أهمية الدور الذي تلعبه الحرية الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية لمنفعة مؤسساتهم التعليمية بتحفيظهم وخلق فهم روح الانتماء التنظيمي.

حدود البحث

- الحدود الموضوعية: أقتصر البحث على قياس أثر الحرية الأكاديمية على الانتماء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل.
- الحدود المكانية: تم تطبيق البحث على أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل
- الحدود الزمانية: أجري البحث كدراسة ميدانية عام 2019-2020

2- الخلفية النظرية والدراسات السابقة.

أولاً- الحرية الأكاديمية Academic Freedom

عرف الكثير من الباحثين مصطلح (الحرية الأكاديمية) وجميع التعريفات كانت تصب في مفهوم واحد أن الحرية هي غاية تسعى إليها الجامعات وتوفرها لأعضاء هيئتها التدريسية لتحقيق أهدافها. في البدء لكي نحدد معنى مفهوم الحرية الأكاديمية لابد لنا أن نفرق الكلمتين التي يتكون منها المفهوم وهما (الحرية الأكاديمية) فالحرية تعني قدرة الإنسان على فعل الشيء أو تركه بإرادته الذاتية، وهي ملكة خاصة يتمتع بها كل إنسان عاقل ويصدرها أفعاله بعيداً عن سيطرة الآخرين، لأنه ليس مملوكاً لأحد لا في نفسه ولا في بلده ولا في قومه وأمته، والمقصود بها أن يكون الإنسان قادراً على التصرف في شؤون نفسه وبكل ما يتعلق بذاته على أن لا يكون في تصرفه عدوان على غيره (العرباوي، 2016: 5)

أما الأكاديمية تطلق على ما يختص بجامعة أو كلية وبذلك فإن الحرية الأكاديمية تعني غياب القيود والإكراه والإجبار والقهر عن نشاطات البحث والدراسة والتدريس في الجامعات ومراكز البحث، وتتعلق بحق الجامعة والأساتذة والطلبة في التمتع بالمسؤول للحقيقة والمعرفة والتعامل معها دون قيد أو شرط من قبل سلطة خارجية لتصل بالتعليم إلى تشجيع البحث عن المعرفة والحقيقة، لذلك وردت عدة تعريفات للحرية الأكاديمية، يمكن أن نذكر بعض منها:

فهي حرية الاستاذ الجامعي في تدريسه وبحثه والتعبير عن آرائه ونظرياته تعبيراً حراً دون أن يكون عرضة للاضطهاد بسبب الآراء التي يأخذ بها أو يدرسها، وهي حرية عضو هيئة التدريس في سعيه للمعرفة والتطور العلمي وتبادل المعلومات من خلال البحث العلمي المنظم والدراسات والنقاشات والتوثيق والإنتاج والتأليف والترجمة والتعليم والمحاضرات (الغريب، 2015: 282).

فالحرية الأكاديمية هي حق أعضاء الهيئة التدريسية في التعبير عن وجهات نظرهم والأفكار وحرية اختيار مضمون المواد الدراسية والمحاضرات والمناقشات والبحث العلمي والنشر دون أي تدخل خارجي من أي جهة، مع توفر ذلك في مناخ من الحرية المسؤولة المنضبطة بقوانين ولوائح خاصة بالجامعة (المطيري، 2017: 6)، كما أنها تعطي الحق للطلبة قبول أو رفض أفكار أساتذتهم أو أفكار المؤسسة التعليمية ولهم الحرية في الانتقال من جامعة إلى أخرى (Kirsten, 2008, p.23).

وهي 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 ونقد البرامج التعليمية والسياسات والإجراءات وإبداء الرأي في التعيينات الإدارية والجامعية وإيصال اقتراحاته من خلال القنوات المناسبة للإدارة الجامعية. (الكيلاني، عدس، 1984: 70)

*من خلال ما تم عرضه من التعريفات السابقة، يتضح لنا أن مفهوم الحرية الأكاديمية يتضمن الحفاظ على أعضاء الهيئة التدريسية وعلى كرامتهم من خلال ضمان حقوقهم بالجامعات، وهي حرية تختلف عن حرية الرأي أو العقيدة، بل هي شكل متميز تتضمن الحرية في حقه بالتدريس واختيار مضمون المواد الدراسية التي يقوم بتدريسها، والبحث العلمي وإنتاج المعرفة والنشر من خلال المطبوعات خارج الجامعة من غير قيود، لأن ضمان هذه الحرية يساعدهم على إنجاز أعمالهم الوظيفية على أكمل وجه.

مبادئ الحرية الأكاديمية:

المبادئ هي مجموعة من القواعد والقوانين التي تفسر كيفية عمل السلوكيات الخاصة والإحداث العامة، فهي تتمثل بالحقائق التي تتجاوز الفوارق الثقافية والفردية وكأنها ترسخ في عقلية الأفراد والمجتمعات لما تتم فيه من وضوح وثبات ذاتي، لذلك من أهم المبادئ التي تضبط الحرية الأكاديمية هي الالتزام بالأخلاق والقيم والأفكار الصحيحة المنتجة البعيدة عن الرياء، ويمكن أن نستنتج أن أهم هذه المبادئ هي:

- الالتزام: هو المدى الذي يتوافق فيه الفرد مع المنظمة التي يعمل فيها ويلتزم بتحقيق أهدافها، يعني الميل للعمل بجد لتحقيق أهداف المنظمة ورغبة قوية للبقاء فيها. (جودة، نجم، 2010: 100).
- الأمانة: وتعني الحرص على أداء الواجب، فهي بالنسبة لعضو الهيئة التدريسية أن يحرص على أداء واجبه كاملاً، ومنها أن يحافظ على علاقته مع طلبته والذي يجب أن تقوم على المودة والاحترام. (حمدان، 2008: 22)
- المسؤولية: هي تعبر عن الواجبات التي يعهد بها إلى الفرد لكي يؤديها ويحاسب عليها، أو بمعنى آخر فهي التزام الفرد بأداء عمل معين يؤدي به إلى تحقيق نتيجة أو نتائج محدد (طاهر، جودة، 2012: 103).
- أن يشمل العمل بالمؤسسات التعليمية الجوانب الإدارية والمالية ولا يقتصر على الممارسات المرتبطة بالعملية التعليمية والبحث العلمي.
- العمل على تحقيق أكبر قدر من المنفعة وتعزيز قدرة المؤسسات العلمية على تحقيق أهدافها.
- الفضيلة: وتعني استغراق الإنسان لوقته فيما يعود عليه وعلى مجتمعه بالخير والصلاح (الجعيني وآخرون، 1997: 99).

نستنتج مما سبق أن الحرية الأكاديمية تقوم على العديد من المبادئ، فلا حرية بلا التزامات، ولا حقوق بلا واجبات، أي أن على الأكاديميين الالتزام بأداء ما عليهم من واجبات وتحمل أعباء ومسؤولية ما يقومون به من أعمال أمام جامعاتهم ومجتمعهم تقوم على تحقيق المنفعة للجميع دون الوقوع تحت المساءلة القانونية، ولكي تستطيع المؤسسة العلمية من تحقيق أهدافها المتكاملة القادرة على العطاء وإنتاج المعرفة وتوظيفها، والمشاركة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بتخصصاتهم وتكوين الآراء الإيجابية والاتجاهات السليمة وتقبل وجهات النظر الأخرى.

أبعاد الحرية الأكاديمية

تعددت أبعاد الحرية الأكاديمية، واجتهد الباحثون بتناولها، منهم (الرزقي، 2013) (حمدان، 2008) (الغريب، 2015) والتي هي (حرية الاختيار، حرية التعبير عن الرأي، حرية البحث العلمي، حرية النشر العلمي، حرية اتخاذ القرارات، وحرية الانضمام للجماعات).

ومن تركيز الباحثة على العديد من الدراسات السابقة بموضوع الحرية الأكاديمية، تبين أن أكثر الأبعاد تأثيري هي (المشاركة باتخاذ القرار، البحث العلمي، التدريس، خدمة المجتمع) التي ستعتمد عليها الباحثة بدراستها، وسيتم تناول بإيجاز كل بعد على حده وكالاتي:

1- المشاركة باتخاذ القرار: تعرف عملية اتخاذ القرار بأنها عملية اختيار بين بدائل للتوصل إلى اختيار البديل المناسب بشأن مسألة أو موضوع معين (عطية، 2010: 116)، أما مفهوم المشاركة هو توسيع الدور الذي يقوم به المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار، حيث يتم الأخذ بالاقتراحات والتوصيات والآراء الفردية والجماعية التي يبديها المرؤوسين، مما يمكن الوصول للقرارات الأكثر فعالية وضمان سهولة تنفيذها والتي تمكن المدير من التوصل إلى قرارات أكثر فعالية من خلال العمل التعاوني المشترك، وتبادل الرأي مع الآخرين والوقوف على كل

الاقتراحات والتوصيات، فالمنظمات التي تسمح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات تحظى بمستوى عال من الانتماء التنظيمي (العزاوي، جواد، 2010: 429).

2- البحث العلمي: البحث العلمي هو نظام سلوكي يهدف لنمو الإدراك البشري وزيادة قدرته على الاستفادة مما فوق وتحت الثرى وبما يوفر حياة حضارية كريمة للفرد والمجتمع. فهو سلوك إجرائي واع يحدث بعمليات تخطيطية وتنفيذية متنوعة للحصول على النتائج المقصودة.

وهو تجميعٌ منظمٌ لجميع المعلومات المتوفرة لدى الباحث عن موضوع معيّن وترتيبها بصورة جديدة بحيث تدعم المعلومات السابقة أو تصحح أكثر نقاءً ووضوحاً. كما انه المحاولة الدّقيقة للتوصّل إلى حلّ المشكلات (أيوب، 1998: 16).

3- التدريس: هو عملية تعليمية يتم من خلالها إعطاء المعلومات، أو إيصال فكرة أو مهارة ما إلى الطرف الآخر، كما انه عملية اتصالٍ ما بين الطالب والمعلم يهدف إيصال رسالة معينة وترسيخ فكرة معينة في ذهنه، حيث انه يحتاج إلى مهارات فردية وشخصية مميزة وقوية، لذلك فإنّه ليس بمقدور الجميع إتقانها، كما أنّه يتطلّب تعلّم كافة المهارات والوسائل التي تساعد على إيصال الفكرة المطروحة للطالب بأبسط وأسهل الطرق الممكنة.

4- خدمة المجتمع: وهي أحد أهم الوظائف الرئيسية للجامعات، فبالإضافة إلى التعليم والبحث العلمي فإن جامعات اليوم مطالبة بأن يكون لها دور حيوي في خدمة المجتمع الذي تعيش فيه وتتعامل مع مكوناته، حيث تكمن أهمية خدمة المجتمع كوظيفة رئيسة للجامعات التي تمتلك من الموارد والإمكانيات ما يؤهلها لاستثمارها فيما يخدم المجتمع ويسهم في حل مشكلاته؛ وأن تتجاوز منفعتها حدود مجتمعها الأكاديمي لتصل إلى المجتمع الخارجي.

العوامل المؤثرة على الحرية الأكاديمية:

تتأثر الحرية الأكاديمية بالعديد من العوامل التي قد تؤدي إلى تباين هذه الحرية من مكان إلى آخر، ومن أهم هذه العوامل والتي لها تأثير مباشر هي:

1- العامل الديني: يعتبر من العوامل التي لها تأثير كبير على الحرية الأكاديمية، فالعلاقة بين تسييس الدين في المجتمع وانتهاك الحريات الأكاديمية علاقة طردية، والمقصود هنا إما اتخاذ الدين كمرجعية سياسية أو تبني جماعات إيديولوجية سياسية تتخذ من الدين مرجعيتها، وهذا يتضح في معظم الديانات (عدلي، 1995: 152).

2- العامل السياسي: يعتبر العامل السياسي من العوامل التي تؤثر في شتى أنظمة الدولة، حيث تندرج تحته الأفكار والمبادئ التي تتبناها السلطة السياسية، فكلما كانت السلطة تقوم على تشجيع العمل الأكاديمي وتبني الأفكار الإبداعية والمساهمة على نشر العلم من خلال الاهتمام بالمؤسسات الأكاديمية، وتشجيع الهيئة التدريسية على البحث والإنجاز وتبني سياسة التوسع الفكري من خلال التشجيع على التوأمة بين الجامعات العالمية ومنح الفرص للتدريسيين بالنشر والبحث وتلاقح الأفكار العلمية والاطلاع على نماذج علمية مشابهة في بلدان أخرى، كلما كان هناك دعم ملحوظ للحريات

3- العامل الاقتصادي: يظهر هذا واضحا في الدولة المتقدمة، فكلما كان اقتصاد البلد قوي، كلما كان النظام التعليمي قويا أيضا ويدعم الحريات الأكاديمية.

نجد من العرض السابق لموضوع الحرية الأكاديمية ان لها الدور الفاعل والأساسي لنمو كفاءة الكليات والجامعات، فهي تتميز بمنح الثقة الذاتية والجماعية لأعضاء الهيئة التدريسية، فتتولد لديهم القابلية على الإبداع

والابتكار وتدفعهم إلى التطوير مما ينتج عنه جودة في الأداء وجودة في التعليم العالي والذي هو مطلباً أساسياً لهيئات الاعتماد الأكاديمي، والشئ الأهم يولد إلى الهيئة التدريسية روح الانتماء والولاء لمنظمتهم التعليمية ومجتمعهم.

ثانياً: الانتماء التنظيمي *organizational affiliation*

يعتبر الانتماء التنظيمي صفة جماعية وأيضاً فردية بالوقت نفسه، كما انه أحد الظواهر النفسية التي تنبع من داخل الفرد ولا تخضع للملاحظة المباشرة، ويمكننا الإحساس بها من خلال الآثار والنتائج المترتبة عنها، كما يعتبر الانتماء التنظيمي أحد شروط الجماعة للعاملين بعمل مشترك يربطهم فيما بينهم بمجموعة من الأغراض والأهداف المحددة، بحيث يشعرون فيما بينهم بالثقة والاطمئنان.

- تناوب الكثير من الباحثين حول تعريف (الانتماء التنظيمي) في حين يدل مفهوم الانتماء لغوياً على الاندماج أو الرغبة أو الالتزام أو القبول (عورتاني، 2003: 37).

- يشير الانتماء التنظيمي إلى مدى الإخلاص والولاء التي يبديها الفرد تجاه عمله وانعكاس ذلك على تقبل الفرد لأهداف المنظمة التي يعمل بها وتفانيه ورغبته القوية وجهده المتواصل لتحقيق أهدافها (الدعيج، اليافي، 2008: 18).

- كما يرى (Malik, 2010, p.65) انه ارتباط الفرد عاطفياً واندماجه في منظمة معينة.
- هو الإحساس بالجماعة التي نوجد فيها ونشعر بأننا جزء منها، لأنه لايمكن أن نتواجد بغير إرادتنا في جماعة ما، وعليه فأن الانتماء هو عملية تماهي شخص مع الجماعة وذلك باتخاذها مرجعية للهوية وتبني قيمها وعاداتها ومشاعر التضامن مع بقية الأفراد المنتمين لهذه الجماعة، لذلك فهو ارتباط الفرد بمجموعة محددة من المبادئ أو المواقف (Charles, 1999, p.106).

- ويرى (المغربي، 2016: 191) بأنه اعتقاد وقبول قوي من جانب أفراد التنظيم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون فيها، ورغبتهم في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها والدفاع عنها وتحسين سمعتها.

من هذه التعريفات السابقة نجد أن الانتماء التنظيمي هو توافق وارتباط نفسي للفرد مع المنظمة التي يعمل فيها وشعوره بالأمان مما يزيد من فعاليته في العمل ويصبح أكثر ولاء وتمسك فيها، حيث تتطابق أهدافه وقيمه مع أهداف وقيم التنظيم.

• ويعتبر (Porter et.al., 1974, p.59) من أول الباحثين الذين اهتموا بتوضيح وتحديد ماهية الانتماء التنظيمي، فقد ركز على أن الفرد الذي يبدي انتماء للتنظيم الذي يعمل به تظهر لديه حالة من الانسجام والتفاعل مع منظمته والعاملين فيها، وأشار إلى أن هناك صفات محددة لها أثر في تحديد انتماء الفرد التنظيمي، ومن هذه الصفات: هي اعتقاد قوي بقبول أهداف المنظمة وقيمها، استعداد لبذل أقصى جهود ممكنة نيابة عن التنظيم، الرغبة في الاستمرار والبقاء في عضويته للمنظمة.

لذلك فأن الشخص المنتمي يشعر بأن عليه التزاماً أخلاقياً للبقاء في المنظمة، بغض النظر عن حالة الرضا التي توفرها له هذه المنظمة على مدار السنة، حيث أن الشعور بالانتماء يعتبر من الحاجات الهامة والضرورية للإنسان والمجتمع، فهو يساعد الفرد على التوافق النفسي ومصدر مهم لراحته وأمنه ونجاحه بعمله، وبدون ذلك فأن الفرد يشعر بالضيق والتوتر وضعف الدافع للعمل.

ومن خلال ما ورد أعلاه ترى الباحثة من المناسب أن نفرق بين مفهوم الانتماء التنظيمي وعدد من المفاهيم الإدارية الأخرى مثل (الولاء التنظيمي، المواطنة التنظيمية، الالتزام التنظيمي) التي ربما تصيب الباحث بالخلط في معناها لتقارب كل منها لمفهوم الانتماء التنظيمي، كآلاتي:

- الولاء التنظيمي، والالتزام التنظيمي، فقد ورد في العديد من الأدبيات وأن كثير من الباحثين قد اعتبروا كلمتي (الالتزام، الولاء) كلمتان مترادفتان بالعربية كونهما عبارة عن ترجمة للمصطلح (Commitment) ومصطلح (الولاء) يعني الإخلاص والوفاء المطلق لولي الأمر مهما كان نوعه، ففي منظمة معينة على سبيل المثال يلتزم عدد من الموظفين بحسن الأداء لغرض رد الاعتبار لمن وظفهم مادام يحتل منصباً قيادياً في هذه المنظمة على أنه نوع من الإخلاص والوفاء له كعرفان بالجميل والمحافظة على دوره ومستواه، وبهذا فولأئهم ليس للمنظمة أو تحقيق أهدافها، بل لمن ضمن لهم العمل وحصولهم على الامتيازات الوظيفية المتنوعة (الدعيج، اليافي، 2008: 20).

فمفهوم الولاء أعم واشمل من الالتزام، نظراً لكون الالتزام يعني التعهد بأداء واجبات معينة قد تتضمن صفة الإيجاب، في حين الولاء يعني التعهد بالأداء النابع من المحبة والرغبة (صقر، 2006: 19). ويمكن تعريف 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 بعضويتها والدفاع عنها وتحسين سمعتها (خطاب، 1998: 50).

المواطنة التنظيمية: هو مصطلح يشير إلى سلوك اختياري للفرد ولا يخضع بشكل مباشر وصرح لنظام المكافآت الرسمي كما انه يؤدي إلى الارتقاء بأداء المنظمة فهو اختياري لا يفرض بالقوة من خلال متطلبات الدور أو وصف الوظيفة الذي تم تحديده بوضوح في عقد التوظيف بالمنظمة، وحيث انه أمر يخضع لاختيار الفرد، فأن إغفاله لا يعرضه للعقاب (organ, 1988, p.20).

فالمواطنة التنظيمية هي سلوكيات ايجابية تعاونية تلقائية اختيارية نزيهة سواء كانت فردية أو جماعية تتجاوز الوصف الوظيفي الرسمي وتهدف إلى تحقيق مصلحة المنظمة دون انتظار مقابل شخصي (محمد محمود، 2012: 35).

أبعاد الانتماء التنظيمي:

قد لا يبتعد الانتماء التنظيمي بأبعاده عن الالتزام التنظيمي، فكل منهما له ثلاثة أبعاد هي (العاطفي، المستمر، المعيارى) وسنتناول كلا منهما على حده، وكما يلي:

1- الانتماء العاطفي (الوجداني): هو إحساس يولد لدى الفرد بالالتزام نحو المنظمة والبقاء فيها، وينشأ هذا الشعور ويتعزز من خلال دعم المنظمة للعاملين فيها للمساهمة بوضع الأهداف ورسم الخطط والسياسات العامة لها أضافه إلى مشاركتهم في إجراءات تنفيذ العمل (عاطف، 2009: 278)، ويرى (المغربي، 2007: 229) أن الانتماء العاطفي يعبر عن قوة ورغبة الفرد في الاستمرار بالعمل بمنظمة معينة، لأنه متوافق مع أهدافها وقيمتها ويرغب بالمشاركة لتحقيق تلك الأهداف.

2- الانتماء المستمر: يشير إلى قوة ورغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة نتيجة إدراكه للتكاليف التي يمكن أن تترتب على قراره بترك العمل في المنظمة. فعرّفه (Allen & Meyer, 1990, p.18) بأنه الاندماج في الأنشطة الخاصة بالمنظمة مع الأخذ في الاعتبار التكاليف التي سوف يتحملها الفرد إذا ما ترك المنظمة، أي إن الانتماء المستمر يعبر عن درجة ارتباط الفرد لمنظمتة محكوم بالقيمة الاستثمارية والمادية التي يمكن أن يحققها

الموظف من خلال استمراره بالبقاء في المنظمة مقارنة بما سيفقده إذا ما قرر تركها والالتحاق بأخرى (عاطف، 2009: 278).

3- الانتماء المعياري (الأخلاقي): يتعلق شعور الفرد بضرورة العمل لدى المنظمة من منظور أدبي، حيث يشعر الأفراد بأن من واجهم الأخلاقي فعل تلك الأشياء والقيام بتلك الأنشطة في هذه المنظمات، وهو يشير إلى شعور الفرد يأتيه ملتزم بالبقاء بالمنظمة بسبب ضغوط الآخرين، فالأشخاص الذين لديهم انتماء معياري يأخذون في حساباتهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرين لو ترك العمل بالمنظمة، فهو ملتزم أدبيا حتى لو كان على حساب نفسه.

العوامل المؤثرة على الانتماء التنظيمي

يتأثر الانتماء التنظيمي بالعديد من العوامل، منها تتعلق بالبيئة الخارجية للمنظمة مثل (سوق العمل، فرص الاختيار... الخ)، ومنها عوامل شخصية (العمر، الجنس، الخدمة الوظيفية، الحالة الاجتماعية، خصائص الفرد، مستوى التعليم) وهناك عوامل تنظيمية أخرى تؤثر وبشكل كبير على مستوى الانتماء التنظيمي مثل (القيادة، الأجور، بيئة العمل، جماعات العمل، المشاركة باتخاذ القرار، الثقة التنظيمية.... الخ) وتوصلت (خطاب، 1991: 119) من خلال دراستها بموضوعه الانتماء التنظيمي أن أدراك العاملين لارتفاع معدل البطالة، وقصور المعلومات عن سوق العمل، إضافة إلى انخفاض حركة الأفراد في التنقل بين أقاليم الدولة، وانخفاض فرص العمالة بها، كل هذا قد أثر على اتجاهات العاملين بالنسبة للانتماء التنظيمي بالارتفاع.

أهمية الانتماء التنظيمي:

يشكل الانتماء التنظيمي أهمية ليست بالقليلة على المنظمات والأفراد العاملين فيها، كونه يعتبر أحد المقومات المؤثرة على خلق الإبداع لدى العاملين في منظماتهم والرغبة للبقاء فيها إضافة إلى انه يخفف من الآثار المترتبة عن دوران العمل والتسرب الوظيفي وقلة الالتزام التنظيمي، لذا فان انخفاض الانتماء التنظيمي لدى العاملين يحمل المنظمة المزيد من السلوكيات السلبية كالأضطراب واللامبالاة في العمل والسرقه والتخريب والغياب والشعور بالإحباط (عاطف، 2009: 282).

وتظهر أهمية الانتماء التنظيمي من خلال الأهداف التي يسعى الأفراد لتحقيقها من خلال الانتماء إلى جماعة ما، ومن أبرز تلك الأهداف: تحقيق مركز اجتماعي مرموق، تأكيد الفرد لذاته، كسب الثقة بالنفس، الحصول على القبول من جماعة الانتماء، الحصول على التقدير (السيد، 1996: 22).

نستنتج مما سبق أن على المنظمات الاهتمام بالعاملين كونهم هم الأساس في تحقيق الأهداف الأساسية لها والوصول إلى غايتها فكلما ساهمت المنظمة على إرضاء العاملين وفسح المجال لهم بالمشاركة بالقرار وتحسين نظام الأجور والمكافآت والاستماع ودعم أفكارهم التي قد تساهم في تطوير المنظمة، كلما جنت الكثير من النجاح والإبداع والدعم لمنظمتهم، وان الانتماء المشترك لغايات وأهداف المنظمة ورسالتها ينسجم ويتمشى مع وجود أفراد بمواصفات الريادة ومؤسسات بأشكال منبسطة أفقية في هيكلها التنظيمي ومديرين يشرفون على عدد أكبر من ذي قبل بسبب توافر الموظف والعامل صاحب المعرفة والخبرة وبتوفير برامج التمكين التي تؤدي إلى تحقيق نتائج عالية في مستويات الأداء.

ثانياً- الدراسات السابقة:

جدول رقم (1) ملخص الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع

ت	اسم الباحث	عنوان الدراسة	النتائج التي تم التوصل إليها	سنة الأعداد
1	خزنة بنت ثامر المطيري	العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكلية الآداب في جامعة الملك سعود	توصلت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي، ووجود فروق حول فقرات الدراسة باختلاف متغير الجنس لصالح الذكور عند مستوى معنوية $(0,05=\alpha)$.	2017
2	احمد بن سالم رعفيت	درجة توفر الحرية الأكاديمية في جامعتي اليرموك والسلطان قابوس- دراسة مقارنة	أظهرت النتائج أن درجة ممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعتين كانت متوسطة، وكانت عالية في مجالي التدريس والبحث العلمي، ومتوسطة بمجالي الرأي والتعبير وخدمة المجتمع	2010
3	دانا لطفي حمدان	العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية	توصلت النتائج إلى أن واقع الحرية الأكاديمية كان متوسط، ودرجة الولاء التنظيمي عالية، ولا توجد علاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي.	2008
4	Brown.A	كيف تجعل الكلية معنى للأساليب الإدارية ودوافع التغيير	توصلت الدراسة إلى الحاجة بإتاحة الحرية الأكاديمية الكافية لكي تعمل تجسير الهوية الثقافية بين المؤسسة والاستاذ الجامعي بحيث يكون هناك احترام للحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية ومن دونها لا تستطيع الجامعة من تحقيق أهدافها	2004

تعقيب على الدراسات السابقة

في ضوء ما تم عرضه من الدراسات السابقة تود الباحثة بيان الآتي:

- 1- تشابهت دراستي كل من (المطيري -2017، حمدان -2008) حيث تناول كلا منهما موضوع الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية مع اختلاف مجتمع وعينة الدراسة، وقد تفاوتت النتائج التي تم التوصل إليها في كليهما، إذ جاءت نتائج الأولى بوجود علاقة بين المتغيرين (الحرية الأكاديمية، الولاء التنظيمي) في حين توصلت نتائج (حمدان) بعدم وجود علاقة بين المتغيرين لدى أعضاء الهيئة التدريسية.
- 2- اجتهد الباحث (رعفيت - 2010) بدراسة موضوع الحرية الأكاديمية بعمل دراسة مقارنة بين جامعتي اليرموك والسلطان قابوس، ومن المتعارف عن الدراسات المقارنة تكون صعبة نوع ما كونها تأخذ الكثير من جهد الباحث، ولكنه توصل إلى نتائج أغنت الباحثة بالمعلومات القيمة التي من خلالها تم التعرف على النتائج العلمي للجامعات العربية.
- 3- تناولت دراسة (Brown.A -2004) إلى تقويم الأساليب الإدارية التحفيزية وكيفية التعامل مع المتغيرات الثقافية والإدارية الحاصلة بالجامعات الأمريكية في مجال إطلاق الحرية الأكاديمية لدى التدريسي في التعبير عن أفكاره وآرائه.

4- على حد علم الباحثة، لم يتم دراسة موضوع أثر الحرية الأكاديمية على متغير له تأثير مباشر على المورد البشري وهو (الانتماء التنظيمي)، وهذا هو وجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، كونه متغير يستشعر الفرد من خلاله بوجوب الولاء والرضا لمنظمته.

3- منهجية البحث وإجراءاته.

منهجية البحث:

نتناول في هذا الإطار الإجراءات المنهجية للبحث من حيث المنهج الذي استخدمته الباحثة والأساليب الإحصائية التي تم معالجة البيانات بها وتحديد مجتمعه وعينته، وأدواته من حيث بنائها، والإجراءات المتبعة في التأكد من صدقها وثباتها، حيث تم اعتماد المبدأ الوصفي، الذي يقوم بوصف الظاهرة المبحوثة معتمداً على جمع الحقائق والبيانات واستخدام المصادر الثانوية في معالجة الإطار النظري للبحث والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

أما الدراسة الميدانية فقد تم معالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث من خلال الاستبانة كأداة رئيسية صممت خصيصاً لهذا الغرض، ووزعت على مفردات مجتمع البحث والتي تم تطويرها وتحليلها اعتماداً على عدد من الوسائل الإحصائية للوصول إلى النتائج التي تخدم البحث.

مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من أعضاء الهيئة التدريسية بكلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل والذي يبلغ عددهم (187) تدريسي، حيث تم اخذ عينه متكونة من (100) تدريسي وزعت عليهم الاستبانة، وكانت المجموعة (98) استمارة، وبذلك تشكلت النسبة المئوية ب 98%.

أداة البحث:

قامت الباحثة بأعداد أداة البحث وهي عبارة عن الاستبانة التي تضمنت بالجزء الأول منها معلومات شخصية ووظيفية تصف العينة، وجزئها الثاني شملت (32) عبارة لوصف متغيرات الدراسة والتي هي (الحرية الأكاديمية)، (والانتماء التنظيمي).

متغيرات البحث:

تم تحديد متغيرات البحث وذلك لضبط أكبر عدد ممكن من المتغيرات غير المدروسة وتقليل المتغيرات الدخيلة، والتي تتحدد بالآتي:

- المتغير المستقل: الحرية الأكاديمية، الذي عبر عنها ب (20) عبارة تبدأ بالتسلسل (1-20) موزعه حسب المحاور (المشاركة باتخاذ القرار، البحث العلمي، مجال التدريس، خدمة المجتمع).
- المتغير التابع: الانتماء التنظيمي والتي تم التعبير عنه ب (12) عبارة تبدأ بالتسلسل (21-32).
- عينة البحث: شملت عينة البحث أعضاء الهيئة التدريسية بكلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل والتي هي (98) مفردة، حيث تم تصنيفهم بالشكل التالي:

جدول رقم (2) توزيع عينة البحث حسب اللقب العلمي

اللقب العلمي	التكرار
استاذ	36
استاذ مساعد	40
مدرس	10
مدرس مساعد	12
المجموع	98

إجراءات الصدق وثبات أداة البحث

صدق الأداة:

قامت الباحثة بعرض الاستبانة الخاصة بالبحث على مجموعة من السادة التدريسيين المحكمين من ذوي الخبرة لغرض الاستفادة من خبراتهم في إضافة وتعديل فقراتها والتعرف على مدى ملاءمتها لأغراض الدراسة ودقة وسلامة صياغة العبارات ووضوحها، حيث تم حذف وإضافة وتعديل فقراتها وفق توجيهات المحكمين.

ثبات الأداة:

معيار الثبات: ويشير إلى درجة خلو المقياس من الأخطاء، أي أن المقياس يؤدي إلى نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس، وبذلك قامت الباحثة بالتأكد من ثبات درجات استمارة الاستقصاء، تم استخراج معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، وقد بلغ الثبات الكلي لأداة الدراسة 0,939 وهو معامل ثبات مرتفع ومناسب لأغراض الدراسة.

جدول رقم (3) معامل ألفا كرونباخ لقياس أداة الدراسة

عدد العبارات	ثبات العبارات
32	0,939

استخدمت الباحثة درجات ليكرت Likert للاتجاهات، لقياس إجابات مفردات عينة البحث نحو علاقة الحرية الأكاديمية وأثرها على الانتماء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل محل الدراسة الميدانية والذي يتكون من خمس (5) نقاط، إذ يعبر الرقم (1) عن الحد الأدنى، ثم تتدرج الأرقام صعوداً حتى الرقم (5) الذي يعبر عن الحد الأقصى، وعلى ذلك فإن منهجية قائمة الاستقصاء مبنية على أساس التقييم بعدد من الدرجات (من 1 إلى 5 درجات) تمثل معياراً للحكم على إيجابية أو سلبية العناصر ككل في أداة الدراسة.

الوزن النسبي:

ولغرض تفسير النتائج ولكون الباحثة استخدمت مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي فقط تم احتساب النسب المئوية كما مدرج أدناه:

جدول رقم (4)

النسبة المئوية	المستوى
أقل من 50%	ضعيف جداً
50% - 59.9%	ضعيف

المستوى	النسبة المئوية
متوسط	60% - 69, 9%
عالي	70 - 79, 9%
عالي جداً	80% فأكثر

التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

نتناول هنا توصيف بيانات عينة البحث والتأكد من جودة المقاييس المستخدمة وكذلك البيانات وتجهيزها لاختبار الفروض من خلال تحديد مستويات متوسطات متغيرات الدراسة، واستخراج النسب المئوية والانحرافات المعيارية.

4- عرض النتائج ومناقشتها.

- الإجابة على السؤال الأول: ما مستوى درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل؟ وللإجابة على السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات المجالات الأربعة (المشاركة باتخاذ القرار، البحث العلمي، التدريس، خدمة المجتمع)، وعلى النحو الآتي:

1- في مجال المشاركة باتخاذ القرار:

جدول رقم (5) المتوسطات والحسابية والنسب المئوية لإجابات العينة على عبارات مجال المشاركة باتخاذ القرار

م	رقم العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الدرجة
1	المشاركة في القرارات الخاصة بأنشطة القسم المختلفة	3.18	63.6%	متوسط
2	التعبير عن رأيي في مجلس القسم بحرية	3.34	66.8%	متوسط
3	المشاركة في صنع القرارات الخاصة بتعديل الخطط الدراسية	3.24	64.8%	متوسط
4	المشاركة في القرارات الخاصة بقبول الطلبة في القسم	2.91	58.2%	ضعيف
5	المشاركة في تطوير المقررات الدراسية وفق أسس علمية منهجية	3.42	68.4%	متوسط
	المتوسط العام	3.21	64.2%	متوسط

يوضح الجدول رقم (5) درجة ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة الميدانية في مجال (المشاركة باتخاذ القرار) والتي جاءت بمستوى (متوسط) وقد تمثلت ب (5) عبارات وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (3.18) - (2.91)، بمتوسط عام (3.21) والنسبة المئوية 64.2%.

2- في مجال البحث العلمي:

جدول رقم (6) المتوسطات والحسابية والنسب المئوية لإجابات العينة على عبارات مجال البحث العلمي

م	رقم العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الدرجة
6	يتوفر الدعم المالي من جهات حكومية أو خاصة لإجراء البحوث	2.50	50%	ضعيف
7	تمنح الجامعة والكلية الحرية في السفر خارج البلاد لغرض البحث	2.72	54.4%	ضعيف

م	رقم العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الدرجة
	العلمي			
8	توفر الجامعة قاعدة بيانات الكترونية تساعد على البحث العلمي	2.78	55.6%	ضعيف
9	توجد معايير عادلة للترقية العلمية	2.38	47%6	ضعيف جداً
10	تشجع الجامعة والكلية إقامة اللقاءات العلمية بين أعضاء الهيئة التدريسية	2.90	58%	ضعيف
	المتوسط العام	2.65	53%	ضعيف

يوضح الجدول رقم (6) درجة ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة الميدانية في مجال (البحث العلمي) والتي جاءت بمستوى (ضعيف) حيث تمثلت ب (5) عبارات وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.72) - (2.90) بمتوسط عام (2.65) ونسبة مئوية (53%)

3- في مجال التدريس:

جدول رقم (7) المتوسطات والحسابية والنسب المئوية لإجابات العينة على عبارات مجال التدريس

ت	رقم العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الدرجة
11	اختار المراجع العلمية المناسبة للمقررات التي ادرسها بحرية	3.43	68.6%	متوسط
12	توزيع مفردات المناهج التي ادرسها بالشكل الذي أراه مناسباً	3.62	72.4%	عالي
13	تقييم طلبتي ووضع الدرجات الحقيقية لهم دون ضغوط من احد	3.42	68.4%	متوسط
14	اختار طريقة التقييم التي أراها مناسبة	3.68	73.6%	عالي
15	يتوفر المستلزمات المتعلقة باستخدام طرائق التدريس الحديثة	2.60	52%	ضعيف
	المتوسط العام	3.35	67%	متوسط

يوضح الجدول رقم (7) درجة ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة الميدانية في مجال (التدريس) والتي جاءت بمستوى (متوسط) وتمثلت ب (5) عبارات وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (3.43) - (3.68) بمتوسط عام كان (3.35) ونسبة مئوية (67%)

4- في مجال خدمة المجتمع:

جدول رقم (8) المتوسطات والحسابية والنسب المئوية لإجابات العينة على عبارات مجال خدمة المجتمع

م	رقم العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الدرجة
16	المشاركة في الندوات وورش العمل في المجتمع المحلي	3.16	63.2%	متوسط
17	التواصل مع المنظمات الاجتماعية ذات العلاقة بتخصصي الأكاديمي	3.32	66.4%	متوسط
18	أشارك في الأعمال التطوعية للمجتمع	3.00	60%	متوسط

م	رقم العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الدرجة
19	أساهم في تعزيز المشاركة المجتمعية من خلال المحاضرات مع طلبتي	3.44	68.8%	متوسط
20	أساهم في تقديم الاستشارات والخبرات للمجتمع المحلي	2.96	59.2%	ضعيف
	المتوسط العام	3.17	63.4%	متوسط

يوضح الجدول رقم (8) درجة ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة الميدانية في مجال (خدمة المجتمع) والتي جاءت بمستوى (متوسط) وتمثلت ب (5) عبارات وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (3.16 – 2.96) بمتوسط عام (3.17) ونسبة مئوية (63.4%).

من خلال العرض أعلاه نستخلص نتائج مستوى الحرية الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل جاءت بمستوى متوسط عام (3.095) ونسبة مئوية (61.9%)، وان ترتيب مجالات الحرية الأكاديمية لعينة البحث وحسب النسبة المئوية كان كما موضح في الجدول رقم (9) أدناه:

جدول رقم (9) المتوسطات والحسابية والنسب المئوية لإجابات العينة على مستوى المجالات وعموم الأداة

التسلسل	المجال	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	المستوى
2	المشاركة باتخاذ القرار	3.21	64.2%	متوسط
4	البحث العلمي	2.65	53%	ضعيف
1	التدريس	3.35	67%	متوسط
3	خدمة المجتمع	3.17	63.4%	متوسط
	الدرجة الكلية للحرية الأكاديمية	3.095	61.9%	متوسط

• إجابة السؤال الثاني: ما مستوى الانتماء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل؟

جدول رقم (10) المتوسطات والحسابية والنسب المئوية لإجابات العينة على عبارات مجال الانتماء التنظيمي

م	رقم العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الدرجة
21	أفضل مصلحة الكلية التي اعمل بها على مصلحتي الشخصية	2.72	54.4%	ضعيف
22	أحس بارتباط عاطفي اتجاه الكلية التي اعمل بها	3.82	76.4%	عالي
23	اشعر بالاعتزاز حينما أتحدث عن مكان عملي مع الآخرين	3.68	73.6%	عالي
24	لدي الرغبة في قضاء ما تبقى من حياتي المهنية في الكلية التي اعمل بها	2.96	59.2%	ضعيف
25	سأواصل العمل بالكلية لان تركه يتطلب تضحيات شخصية كبيرة	3.56	71.2%	عالي
26	ترك عملي الآن بالكلية سوف يسبب لي إرباكا شديداً في حياتي	3.18	63.6%	متوسط
27	تعد ندرة الوظائف الشاغرة المتاحة بسوق العمل سبب رئيسي لعدم تركي العمل بالكلية الآن	2.60	52%	ضعيف
28	احد الأسباب الرئيسية لاستمراري في العمل في الكلية، هو أنها تقدم لي مزايا لا تتوفر في مؤسسات أخرى	3.72	74.4%	عالي
29	اشعر بان من واجبي أخلاقيا البقاء في الكلية التي اعمل بها	3.34	66.8%	متوسط
30	سأشعر بأنني غير راضي عن نفسي إذا ما تركت عملي الآن	3.40	68%	متوسط
31	تستحق هذه الكلية ولائي وإخلاصي لها	3.78	75.6%	عالي

م	رقم العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الدرجة
32	ارتباطي بزملائي يجعل من الصعب علي التفكير في ترك العمل بالكلية	2.50	50%	ضعيف
	المتوسط العام	3.27	65.4%	متوسط

يوضح الجدول رقم (10) مستوى الانتماء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة الميدانية والتي جاءت بمستوى (متوسط) وتمثلت ب (12) عبارة وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.72 - 3.78) بمتوسط عام (3.27)، ونسبة مئوية (65.4%).

كما نلاحظ أن المتوسط العام لمستوى الانتماء العاطفي والذي تمثل بالعبارات رقم (21، 22، 23، 24) كان بمتوسط حسابي (3.29)، ومتوسط الانتماء المستمر والذي تمثل بالعبارات رقم (25، 26، 27، 28) جاء بمتوسط حسابي (3.26)، وأيضاً جاء المتوسط العام للانتماء المعياري وتمثل بالعبارات (29، 30، 31، 32) بمتوسط حسابي 3.25.

*يتضح مما سبق أن درجة ممارسة الحرية الأكاديمية والانتماء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة الميدانية هي بمستوى (متوسط)

● فحص الفرضية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$).

ولغرض اختبار الفرضية تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون)، عند مستوى دلالة (0.05) وكالاتي:

جدول رقم (11) معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الحرية الأكاديمية والانتماء التنظيمي

الدلالة	الارتباط	الانتماء التنظيمي		الحرية الأكاديمية	
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
*0.0001	0.21	0.53	3.27	0.62	3.95

من الجدول أعلاه يتضح أن هناك علاقة دالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والانتماء التنظيمي، حيث وصلت قيمة معامل الارتباط إلى (0.21) وهي قيمة دالة عند مستوى ($\alpha=0.05$) وهذا يفند الفرض (لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية عند مستوى ($\alpha=0.05$)).

خلاصة نتائج البحث

توصل البحث الحالي من خلال المعالجات الإحصائية إلى الآتي:

1- أن مستوى الحرية الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل جاء بمستوى (متوسط) وبنسبة مئوية (61، 9%) موزعة على مجالاتها كالاتي: حيث تصدر مجال التدريس بالمرتبة رقم (1) بنسبة مئوية (67%) ثم مجال المشاركة باتخاذ القرار رقم (2) بنسبة مئوية (64، 2%) أما مجال خدمة المجتمع فقد جاء بالمرتبة (3) بنسبة مئوية (63.4%)، وقد حل مجال البحث العلمي بالمرتبة الأخيرة (4) بنسبة مئوية (53%) وهي أقل نسبة، وقد يعود سبب ذلك إلى قلة الدعم المالي من رئاسة الجامعة للتدريسيين لإنجاز بحوثهم ونشرها، خاصة وان تعليمات الترقية العلمية في العراق تطالب التدريسيين بنشر بحوثهم في مستوعبات عالمية (سكوباس....الخ) والتي تكون عادةً أجور النشر فيها باهظة الكلفة، إضافة إلى بعض القيود التي فرضتها التعليمات بخصوص سفر التدريسيين أو الإيفاد لغرض إنجاز بحث علمي.

- 2- جاءت نتائج محور المشاركة باتخاذ القرار بنسبة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى أن عضو الهيئة التدريسية عادتاً يكرس معظم وقته بين جهده العلمي بالتدريس في الدراسة الأولية والعليا وإنجاز البحوث لغرض الترقية العلمية التي تتطلب منه إنجاز ما يقارب من 6-15 بحث لكي يترقى من المرتبة العلمية التي هو عليها إلى مرتبة علمية أعلى، لذلك اقتصرت القرارات على الإدارتين العليا والوسطى، وتكون مشاركة عضو الهيئة التدريسية بعضوية مجلس القسم العلمي أو لجان الدراسات العليا.
- 3- بسبب الحروب التي مر بها العراق، تعاني العديد من المكتبات إلى بعض المراجع العلمية المهمة التي يحتاجها التدريسي بنشاطاته التدريسية والعلمية، حيث نجد أن الكثير من الدول العربية يحصل باحثها على المصادر العلمية الصادرة بنفس سنة الصدور، في حين عضو الهيئة التدريسية العراقي قد يحتاج إلى السفر من بلد إلى آخر للوصول إلى مصدر علمي حديث.
- 4- ضعف الميزانية المالية بالكلية سبب بقلة الدعم المالي لعضو الهيئة التدريسية حيث عانى البعض منهم من عدم صرف أجور المناقشات العلمية كأعضاء فيها (مناقشات طلبة الدراسات العليا... الخ) أو التقييم العلمي للبحوث التي يقومون بتقييمها، والنشر العلمي في المجالات العالمية.
- 5- توصل البحث إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة الميدانية لديهم انتماء تنظيمي بمستوى (متوسط) بأبعاده الثلاثة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للانتماء العاطفي (3، 29) ثم يليه الانتماء المستمر بمتوسط (3، 26)، أما الانتماء المعياري فقد جاء بمتوسط حسابي (3، 25)، وقد يعود السبب إلى أن التدريسي بحكم عمله اليومي خلال العام الدراسي وارتباطه بطلبته سيتولد لديه انتماء وجداني (عاطفي) لمنظمتهم وكما جاء بالعبارتين (22، 23) من الاستبانة حيث سجلت أعلى نسبة مئوية مقارنة بباقي العبارات.
- 6- فندت نتائج الفرض الثالث فرضية (عدم وجود علاقة داله إحصائيا بين الحرية الأكاديمية والانتماء التنظيمي عند مستوى معنوية 0.05) حيث توصلت النتائج بوجود هذه العلاقة، وربما يعود السبب إلى شعور التدريسي بوجود مساحة من الحرية بعملة بمجال التدريس وخدمة المجتمع... الخ وان المؤسسة العلمية التي ينتهي إليها تشاركه باتخاذ القرارات العلمية، مما يساهم ذلك على شعورهم بالرضا والانتماء لها.

التوصيات والمقترحات.

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة وتقتح بما يلي:

- 1- السعي لعقد ندوات دورية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات لدعم ممارسة الحرية الأكاديمية.
- 2- على الجامعة تقديم الدعم المادي لأعضاء الهيئة التدريسية لغرض إجراء البحوث العلمية.
- 3- تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية للمساهمة بصورة فعالة لدعم الجمعيات ومنظمات المجتمع المدني وتقديم المشورة العلمية لهم وكل حسب اختصاصه.
- 4- إعادة النظر بتعليمات الترقية العلمية المقررة من قبل الوزارة من خلال تقديم معايير تكون أكثر إنصافاً للتدريسي وخاصة في مجال النشر العلمي والتخفيف عن كاهله مادياً.
- 5- تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية للسفر لخارج البلد لإجراء البحوث العلمية والاطلاع على الإنجازات البحثية الخارجية وتلاقح المعلومات العلمية.
- 6- توفير قاعدة بيانات في رئاسة الجامعة لمساعدة أعضاء الهيئة التدريسية على إنجاز بحوثهم.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- الجعيني، نعيم، وآخرون، (1997)، " قواعد التدريس في الجامعة"، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- جوده، عبد المحسن، نجم، احمد عبد الحكيم، (2010) " السلوك التنظيمي"، بدون ناشر، مصر، المنصورة.
- حمدان، دانه لطفي، (2008)، " العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- خطاب، عايدة، (1990)، " اتجاهات العاملين والمناخ التنظيمي"، وأيد سيرفيس للاستشارات والتطوير، مصر.
- خطاب، عايدة، (1998) " الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي: دراسة ميدانية عن المرأة السعودية"، مجلة كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، العدد 13، السعودية.
- الدعيح، احمد، اليافي، راندا (2008) " غياب مفهوم الانتماء التنظيمي يعطل تقدم منظمات العمل الإنسانية في المملكة"، مجلة الاقتصادية الالكترونية، العدد 5339، السعودية.
- رعبيت، احمد بنت سالم، (2010)، " درجة توفر الحرية الأكاديمية في جامعتي اليرموك والسلطان قابوس- دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- السيد، سعيد، (1996) " الانتماء للوطن وعلاقته بالترابط الأسري"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
- الشاوي، زينب فالح، (2015)، " الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية/ جامعة البصرة"، مجلة كلية التربية، جامعة البصرة، العدد الرابع، العراق.
- صقر، زكي محمود، (2006)، " دراسة تحليلية لنظريات التنظيم في علاقتها بالولاء التنظيمي- بالتطبيق على بيئة الأعمال المصرية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مصر.
- طاهر، جمال، جوده، يسري، (2012)، " العملية الإدارية بين الفكر الإداري والممارسة التطبيقية"، بدون ناشر، الزقازيق، مصر.
- عاطف، زاهر عبد الرحيم، (2009)، " هندرة المنظمات- الهيكل التنظيمي للمنظمة"، دار الياض للصحافة والأعلام، عمان، الأردن.
- عدلي، هويدا، (1995)، " الحرية الأكاديمية ما بين الدين والسياسة"، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، مصر.
- العرابوي، عزيز، (2016)، " مفهوم الحرية في الإسلام وفي الفكر الغربي- رؤية بانورامية"، مؤسسة مؤمنون بلا حدود للدراسات والأبحاث <https://www.mominoun.com/articles/search?q=#magasin>
- العزاوي، نجم عبد الله، جواد، عباس حسين، (2010) " الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية"، دار اليازوري للنشر، الأردن.
- عطية، حامد سوادى، (2015)، " العملية الإدارية"، مكتبة عسكر الالكترونية: [http://maktaba-](http://maktaba-madrassia.blogspot.com/2015/05/blog-post_68.html)

- عورتاني، مأمون عبد القادر، (2003)، " العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- كيلاني، عبد الله، عدس، عبد الرحمن، (1984)، " الظروف الملائمة لاستقرار هيئة التدريس في الجامعات العربية"، مكتبة اليونسكو المتخصصة، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- محمود، سامية السيد محمد، (2012)، " محددات سلوكيات المواطنة التنظيمية- دراسة تطبيقية على الوحدات الحكومية بمحافظة الشرقية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مصر.
- المطيري، خزنة بنت ثامر، (2017) " العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكلية الآداب في جامعة الملك سعود"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، السعودية.
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح، (2007) " المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية"، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر.
- المغربي، محمد الفاتح محمود، (2016) " أصول الإدارة والتنظيم"، دار الجنائن للنشر والتوزيع، الأردن: عمان.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Allen, N.j., and Meyer, J.P., (1990), The measurement and antecedents of affective normative commitment to the organization, Journal of continuance and psychology, 63.
- Browyn, Adam, (2004), How faculty make sense administrative methods and motives for change, Syracuse University.
- Charles Kiesler, " (1999), the psychology of commitment Experiments Linking Behavior to believe, New York, Academic press, vol 106.
- Kirsten, N. Peter, (2008), University Academic freedom conference, New york.
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., and Danis, R. Q., (2010), Jop Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan, International Journal of Business and Management, Vol. 5, No.6.
- Organ, Dennis W, (1980), Organizational Citizenship Behavior, the Good soldier Syndrom. Lexington: Malexington Books.
- Porter, L, W, Stress R.M, Mowday, .R.T, aBoulian, P. V, (1974), Organizational Commitment, Job satisfaction & tumover among psychiatric technicians, Journal of applied psychology, Vol.6.No.