

العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة

خالد مصطفى علي القائد

k.algaid@edu.misuratau.edu.ly

خالد عاشور مسعود

khalidalqaed2017@gmail.com

قسم الإدارة والتخطيط – كلية التربية – جامعة مصراتة

الملخص:

هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة، وبيان هذه العلاقة باختلاف الجنس، والخبرة، والدرجة العلمية. ولتحقيق هدف هذه الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة، والتي تم توزيعها على (47) عضو من أعضاء هيئة تدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) حول العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة.
2. مستوى الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة جاء متوسطاً.
3. مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة جاء عالياً.
4. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) حول مستوى الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي، لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة تعزى لمتغير الجنس وبتغير الدرجة العلمية وبتغير سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: الحرية _ الأكاديمية _ الولاء _ التنظيمي.

Identifying The Relationship Between Academic Freedom and organizational commitment of teaching staff at the Faculty of Education, Misurata University

Khalid Ashour Masoud

Khalid Mustafa Ali Alqaead

Department of Educational Management and Planning- Faculty of Education– Misurata University

Abstract:

This study aims at identifying the relationship between academic freedom and organizational commitment of teaching staff at the Faculty of

Education, Misurata. This relationship is clarified according to gender, experience and scientific degree.

In order to achieve the goals of this study, the researchers used the correlational descriptive method. A questionnaire has been distributed to 47 teaching staff members at the Faculty of Education, Misurata University.

The findings of the study can be summarised as follows:

1. There is a positive relationship at the rate of (0.5) between academic freedom and organizational commitment of teaching staff at the Faculty of Education, Misurata University.
2. The average of academic freedom for the teaching staff at the Faculty of Education, Misurata University is medium.
3. The average of organizational commitment for the teaching staff at the Faculty of Education, Misurata University is high.
4. There is no significant statistical value at the (0.5) level between academic freedom and organizational commitment of the teaching staff at the Faculty of Education, Misurata University in terms of gender, scientific degree or experience.

Keywords: freedom_ academic_ loyalty_ organizational.

المقدمة:

إن نجاح أية كلية يعتمد على عضو هيئة التدريس الذي يمتلك خبرة، وكفاءة عالية في مجال التدريس، ونظراً لأهمية الدور الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في الكلية، لا بد من إدارة الكلية أن تهتم باستمرار بتطوير عضو هيئة التدريس، وإعداده الإعداد الصحيح، وأن توفر له جميع احتياجاته ومتطلباته، وحاجاته التي لا يمكن إشباعها إلا من خلال توفير الحرية الأكاديمية بكافة نواحيها، لأنها تعتبر مفيدة بما تقدمه من دعم فعال للمهام التدريسية، والتربوية، و الممارسة العلمية، والبحثية لأعضاء هيئة التدريس، للقيام بأدوارهم بشكل جيد، وهو المكسب الرئيسي للمؤسسة التعليمية، والمؤسسة التربوية هي أحد 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، وحتى يؤدي المهمة يحتاج العنصر الإنساني أن يكون كفوفاً كما يحتاج إلى ظروف عمل مواتية، ويتضمن مفهوم ظروف العمل بيئة العمل و المناخ التنظيمي والفاعلية 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 والجامعات بشكل عام، ويقوم العاملون بنشاطاتهم تبعاً لتفاعلهم مع تلك العناصر، 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، ويجسد ذلك في أربع مستويات: الالتزام تجاه الجامعة، الالتزام نحو العمل، الالتزام نحو المهنة، والالتزام نحو الزملاء.

مشكلة الدراسة: تكمن مشكلة هذه الدراسة في معرفة مدى الحرية المعطاة لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة، للتعبير عن كل ما يجول في فكره، فالمؤسسة التي تمنع أعضاءها من الحرية بشتى مجالاتها، تعمل على قمع شخصية هؤلاء الأعضاء وتقتل عندهم الولاء والانتماء للمؤسسة، ومن خلال الاطلاع على دراسات سابقة متعلقة بموضوع الدراسة مثل دراسة حمدان (2008) ودراسة عناب (2014)، والتي أكدت على أهمية الدراسة، تم تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل العام الآتي:

- ما العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بمصراتة؟
ويتفرع من هذا السؤال التساؤلات الآتية:

1. ما درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة؟
2. ما درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.5) حول مستوى الحرية الأكاديمية، والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة تعزى لمتغير الجنس و متغير الدرجة العلمية و متغير سنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بمصراتة.
2. التعرف على درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، في كلية التربية بجامعة مصراتة.
3. التعرف على درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة.
4. التعرف على دلالة الفروق الإحصائية عند مستوى دلالة (0.5) حول مستوى الحرية الأكاديمية، والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة تعزى لمتغير الجنس و متغير الدرجة العلمية و متغير سنوات الخبرة.

حدود الدراسة: تشتمل حدود الدراسة على الآتي:

الحدود الموضوعية: العلاقة بين الحرية الأكاديمية، والولاء التنظيمي لدى أعضاء التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة.

الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في كلية التربية بجامعة مصراتة.

الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة خلال العام الجامعي 2021/2022.

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس، في كلية التربية بجامعة مصراتة.

مصطلحات الدراسة: تضمنت الدراسة عدة تعريفات اصطلاحية، أهمها:

الحرية الأكاديمية: هي حرية الأستاذ الجامعي في تدريسه، وبجته والتعبير عن آرائه التي يأخذ بها أو يدرسها، كما تشمل حرية الجامعة في إدارة شؤونها الداخلية، واختيار أفراد هيئتها التدريسية وترقيتهم، وتطبيق القوانين عليهم واختيار طلابها وفقاً لقواعد ومعايير مقررة، ووضع مناهجها الدراسية وأساليبها في التدريس، وتقرير قواعد امتحاناتها والشروط التي بمقتضاها تمنح درجاتها الجامعية، ويجب أن يكون في مقدرة الجامعة ممارسة هذه الوظائف دون تدخل من السلطات أو المجتمع إلا في أضيق الحدود الجوهرية (عناب، 2014، ص 7-8).

الولاء التنظيمي: "هو اقتزان فعال بين الفرد والمنظمة بشكل كبير رغم حصولهم على مردود أقل، وهو حالة يتمثل فيها الفرد بقيم وأهداف المنظمة ورغبته في المحافظة على عضويته فيها لتسهيل تحقيق أهدافه" (السالم، 2015، ص 13).

الحرية الأكاديمية:

أولاً_ مفهوم الحرية الأكاديمية:

والحرية في اللغة: الحُرُّ _ بالضم -: خلافُ العبد، والحُرُّ: الصَّفَرُ والبازي، وحُرُّ الوجه: ما بدا منه. والحُرِّيَّةُ من العرب: أشرفُهُم، وتحريرُ الكتاب وغيره: تقويمُهُ، وتحريرُ الرقبة: إعتاقُها (الزَّاوي، 1980، ص 134).

"إن الحرية التي تعني في أبسط صورها انعدام القيود أو رفع القيود، أو هي التحرر من القيود، وتعني القدرة على النمو والتطور نحو الأفضل، وسلخ القيود المانعة لهذا التطوير والنمو" (عباس، 2015، ص 39).

"وعُرِّفَت الحرية الأكاديمية تعريفات عديدة، منها ما يشير إلى أنها حق عضو هيئة التدريس في ممارسة نشاطاته التدريسية، والبحثية وخدمة المجتمع، والتعبير عن آرائه وفلسفته وفكره ومعرفته دون أي ضغوط خارجية تمارس عليه من أي جهة كانت" (العجلوني، 2016، ص480).

ثانياً _ أهمية الحرية الأكاديمية: ترتبط قيمة الحرية الأكاديمية ارتباطاً وثيقاً بالأغراض والمهام الأساسية للجامعة، وما تلعبه في عصر المعلومات، حيث أوجب ظهور الاقتصاد المعرفي وتيار المعلومات، والأفكار، والأعداد المتزايدة من الديمقراطيات، مراجعة متواصلة لطبيعة وأهمية الحرية الأكاديمية، وتأكيد مستمر عليها، ويظل الدفاع عن الحرية الأكاديمية في جميع أنحاء العالم جوهر القضايا السياسية والاقتصادية المستمرة من أجل التأكيد على دور الجامعات واستقلالها (عنا، 2014، ص 14).

وتبرز أهمية تحقيق الحريات الأكاديمية في الجامعات في الآتي:

1. تعتبر أحد الأركان وشرطاً أساسياً لاستمرارها ونموها فبدونها لا تكون للجامعة شخصيتها المستقلة.
2. تساعد الأفراد الجامعيين على استثمار قدراتهم وأفكارهم واستقلالية آرائهم وموضوعية أحكامهم.
3. التطوير والتغيير وملاحقة المستجدات السريعة، حيث تسمح للجامعات بأن تكون أكثر مرونة.
4. شرط لتكوين المناخ الفكري للبحث العلمي لإنجاز البحوث دون ضغوط أو مؤثرات تعيق نموها (المطيري، 2017، ص 11).

ثالثاً _ مبادئ الحرية الأكاديمية: إن ما يحرك الإنسان في سلوكه و قوله هو إرادة قائمة على مبادئ واضحة، ومن أهم المبادئ التي تضبط الحرية الأكاديمية التزام المربي بالأخلاق والقيم والأفكار والبعد عن الرباء، 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 حقيقة لكل ما يتبناه الفرد من مبادئ أو مثلما فيكون الحق، وأقدر على ممارسة الحرية الأكاديمية بشكل مسؤول يتعد فيه، من إعطاء وعود تسويقية أو إهدار للوقت (عباس، 2015، ص 57).

رابعاً _ أبعاد الحرية الأكاديمية: إن للحرية الأكاديمية أبعاداً تتمثل في الآتي:

1. حرية التفكير: وهي ركن أساسي وتتمثل في قدرة الفرد على التعبير عن آرائه بأمان ودون قيود.
2. حرية الاختيار: هي قدرة الفرد بدرجة عالية من الاستقلالية في الاختيار من عدد من الخيارات والبدائل.
3. حرية الدراسة: قدرة الفرد على إطلاق قواه الخلاقة المبدعة، وحقه في المناقشة، والنقد البناء دون تعصب أو تحيز مع مراعاة الموضوعية والإخلاص للحقيقة (عباس، 2015، ص 58-59).

الولاء التنظيمي: أولاً _ مفهوم الولاء التنظيمي: وعرف بأنه "عبارة عن المشاعر التي يطورها الفرد الذي يعيش في المجتمع نحو الأفراد والمنظمات والقيم والمبادئ والأفكار، وهذه المشاعر تمثل رغبة الفرد واستعداده لتقديم التضحية لزملائه ومنظمته في العمل" (المطيري، 2017، ص 19).

ثانياً _ أهمية الولاء التنظيمي:

وتتأتى أهمية الولاء التنظيمي بوصفه يمثل عنصراً مهماً في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين بها، لاسيما في الأوقات التي تستطيع فيها المنظمات تقديم الحوافز الملائمة لحث ودفع الأفراد إلى العمل، وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز. كما يعد ولاء الأفراد - خصوصاً المديرين منهم - عاملاً مهماً أكثر من الرضا الوظيفي، أو تركهم العمل في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم، أو تركها إلى منظمات أخرى، كما يعتبر ولاء الأفراد لمنظماتهم عاملاً هاماً في التنبؤ بفاعلية المنظمة (الرفادي، 2012، ص 24).

ثالثاً _ أبعاد الولاء التنظيمي:

تختلف صور ولاء الأفراد للمنظمات باختلاف القوة الباعثة والحركة 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 (حمدان، 2008، ص 31).
ومن ضمنها كما أشار إليها (السالم، 2015، ص 51-53):

- 1. الولاء العاطفي:** ويشير إلى درجة شعور الفرد بالارتباط بالمنظمة وجدانياً ونفسياً مع الرغبة في الانتماء والاندماج والانتماء لها والتوحد مع هويتها، ويتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله، من حيث درجة استقلاليتها وأهمية العمل، وهوية العمل، وتنوع المهارات، والتغذية الراجعة من الإشراف، كما أن هذا الجانب من الولاء يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن بيئة التنظيم تسمح له بالمشاركة الفعالة في عملية صناعة القرارات سواء فيما يخص العمل أو الفرد نفسه.
- 2. الولاء الأخلاقي:** ويقصد به الإحساس الذي يتولد لدى الفرد العامل بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وفي أغلب الأحيان يتعزز هذا الشعور عن طريق الدعم الجيد الذي يتلقاه الأفراد من التنظيم، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ليس فقط في تطبيق الإجراءات وإنجاز العمل بل في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيم.

3. الولاء المستمر: ويقصد به تكريس الفرد حياته والتضحية بمصالحه من أجل بقاء المنظمة لارتباطه بها واعتبار نفسه جزء منها، ويمكن فهم هذا المكون من خلال النظر إلى درجة الولاء الموجودة عند الفرد والتي تحكمها القيمة الاستثمارية التي يمكن أن تحققها لو استمر مع التنظيم مقابل ما سوف يفقده لو اتخذ قراراً بالعمل لدى جهات أخرى لذلك يتأثر تقييم الفرد لأهمية البقاء مع التنظيم بمجموعة من العوامل.

الدراسات السابقة: نشير فيما يلي إلى مجموعة من دراسات سابقة التي تناولت موضوع الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لغرض الوقوف على أهدافها وأهم النتائج التي توصلت إليها.

دراسة حمدان (2008) بعنوان: العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على 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، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من (1498) عضو هيئة تدريس، وتم أخذ عينة طبقية عشوائية البالغ عددها (300) عضو، توصلت هذه الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي تعزي لمتغيرات الجنس، والرتبة العلمية، وسنوات الخبرة، والكلية.

دراسة عناب (2014) بعنوان: الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأردنية والمشكلات التي يواجهونها عند ممارستها لها ومقترحات للتطوير: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأردنية، والكشف عن المشكلات التي يواجهونها عند ممارستها لها، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من (1107) عضو هيئة تدريس، وتم أخذ عينة طبقية عشوائية البالغ عددها (288) عضو هيئة تدريس، توصلت هذه الدراسة أن أفراد من عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) يدركون مفهوم الحرية الأكاديمية بدرجة متوسطة وتشكل ما نسبته (94.29%)، وأن هناك مشاكل عديدة تواجه عضو هيئة التدريس عند ممارستها للحرية الأكاديمية، ومنها: ضعف الإمكانيات المادية، والبيروقراطية والروتين الإداري، وعدم اعتماد المعايير الأكاديمية في التعيين، وعدم وجود لوائح لحماية الحرية الأكاديمية، وضعف التواصل بين الجامعات الأخرى.

دراسة السالم (2015) بعنوان: الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الولاء التنظيمي وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار لدى

مدرسي التعليم الثانوي العام في مدينة دمشق، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداء للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من (2921) مدرس ومدرسة، وتم أخذ عينة عشوائية والبالغ عددها (485) مدرس ومدرسة، توصلت الدراسة إلى انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرار لدى مدرسي التعلم الثانوي العام من وجهة نظر المدرسين.

دراسة العجلوني (2016) بعنوان: الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال الأردن: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة الحرية الأكاديمية، لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال الأردن، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من (373) عضو هيئة تدريس، وتم أخذ عينة طبقية عشوائية والبالغ عددها (170) عضو هيئة تدريس، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن درجات ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة البلقاء في محافظات الشمال جاء بدرجة متوسطة.

دراسة المطيري (2017) بعنوان: العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي والاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من (278) عضو هيئة تدريس، وتم أخذ عينة عشوائية والبالغ عددها (53) عضو هيئة تدريس. توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي وبلغ معامل الارتباط (0.262) ومستوى الدلالة (0.043) أي أقل من 0.05، لذلك توجد علاقة طردية ما بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس.

دراسة حكيمي (2018) بعنوان: الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الحرية الأكاديمية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والعلاقة بينهما، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي والاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من (11736) عضو هيئة تدريس، وتم أخذ عينة بلغ عددها (1172) عضو هيئة تدريس، توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين ممارسة الحرية الأكاديمية ومستوى

الأداء المهني بأبعاده الأربعة: (التدريس وتطوير المناهج الدراسية، الدراسة العلمي، وخدمة المجتمع، والتطوير الذاتي و التخصصي) عند أعضاء هيئة التدريس.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أولاً – الأهداف: هدفت دراسة (حمدان) إلى التعرف على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي، أما دراسة (عناّب) فهذهت إلى التعرف على مفهوم الحرية الأكاديمية في بعض الجامعات الاردنية والكشف عن المشكلات التي يواجهونها عند ممارستهم لها، بينما دراسة (السالم) هدفت إلى التعرف على واقع الولاء التنظيمي وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار، بينما هدفت دراسة (المطيري) إلى التعرف على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي، أما دراسة (الحكمي) فهذهت إلى التعرف على واقع الحرية الأكاديمية والأداء المهني بالجامعات السعودية والعلاقة بينهما، وأخيراً الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة.

ثانياً – منهج الدراسة: دراسة (حمدان)، (عناّب)، (العجلوني) استخدمت المنهج الوصفي المسحي، في حين دراسة (السالم)، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، بينما دراسة (المطيري) و(الحكمي) استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، وأخيراً استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي.

ثالثاً – عينة ومجتمع الدراسة: توجهت دراسة (حمدان)، (العجلوني)، (عناّب)، (حكمي)، إلى عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات، بينما توجهت دراسة (المطيري) إلى عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بالكلية، في حين دراسة (السالم) توجهت إلى عينة عشوائية من مدرسي التعلم الثانوي العام، وأخيراً كانت عينة الدراسة الحالية عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة مصراتة.

رابعاً – أداة الدراسة: كانت الاستبانة الأداة المستخدمة لجميع الدراسات السابقة والحالية. إجراءات الدراسة: اعتمدت الدراسة على مجموعة من الإجراءات التي اتخذت لتنفيذ الجانب الميداني، وتوضيح نبذة مختصرة عن مجتمع عينة الدراسة، وتوضيح إجراءات بناء أداة الدراسة، والاختبارات الخاصة بصدق وثبات الأداة، وتوضيح الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات.


منهج الدراسة: تسعى أي دراسة للإجابة على أسئلة محددة أو التحقق من صحة بعض الفروض المقترحة، وهذا يتطلب جمع بيانات للإجابة عن تلك الأسئلة أو التحقق من إجابة التساؤلات وإذا كان الحال في ذلك الدراسة يتعلق بالوضع الراهن، فإن المنهج الوصفي الارتباطي هو الذي يحدد طبيعة المتغيرات، فهو يصف الظاهرة كمياً وكيفياً وذلك من خلال الآتي:

1. وصف العلاقة بين متغيرات الدراسة الرئيسية وهما: الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي.
 2. وصف الاختلافات بين أفراد عينة الدراسة في ضوء متغيرات الجنس، الدرجة العلمية، وسنوات الخبرة.
 3. قياس مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس.
 4. قياس مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- مجتمع وعينة الدراسة:** مثل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة، وعددهم (217) حسب إحصائية مكتب أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة قوامها (50) مفردة، وكانت نسبة الاستجابة (94%)، حيث كان هناك فاقد (3) استبانات، بما يمثل (6%) من حجم العينة الاصيلي. والجداول التالية توضح تصنيف عينة الدراسة حسب متغيري الجنس، الدرجة العلمية، وسنوات الخبرة.

أولاً_ تصنيف عينة الدراسة حسب الجنس: وصف عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول (1) التوزيع التكراري لعينة الدراسة حسب الجنس

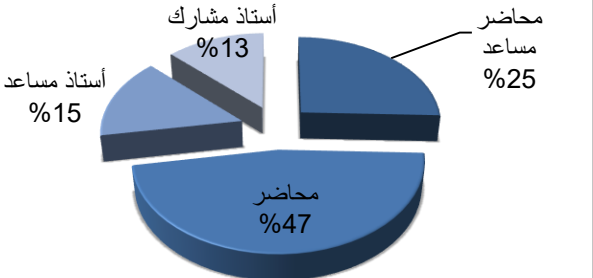
الجنس	العدد	النسبة
ذكر	27	57.4%
أنثى	20	42.6%
المجموع	47	100.0%



ثانياً_ تصنيف عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية: وصف عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية:

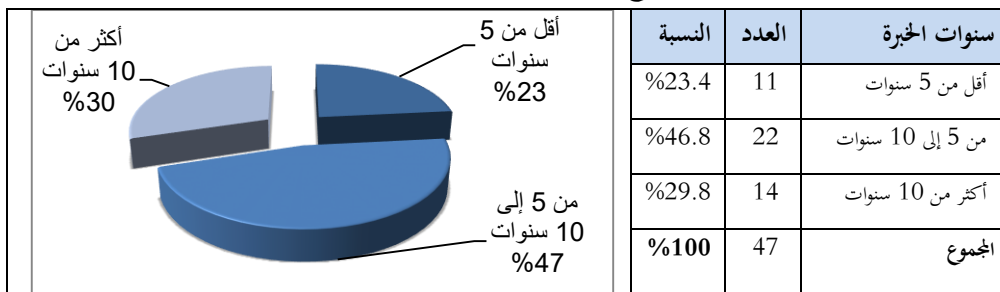
جدول (2) التوزيع التكراري لعينة الدراسة حسب الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	العدد	النسبة
محاضر مساعد	12	25.5%
محاضر	22	46.8%
أستاذ مساعد	7	14.9%
أستاذ مشارك	6	12.8%
المجموع	47	100%



ثالثاً_ تصنيف عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

جدول (3) التوزيع التكراري لعينة الدراسة حسب سنوات الخبرة



أداة الدراسة: اعتمد الباحثان على الاستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بإعداد استبانة وفقاً للخطوات الآتية:

أولاً_ الهدف من الاستبانة: هو معرفة علاقة الحرية الأكاديمية بالولاء التنظيمي، من خلال استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة.

ثانياً_ بناء الاستبانة في صورتها المبدئية: حددت محاور الاستبانة وفقراتها التابعة لها بناء على الاستفادة من الدراسات السابقة، ومراجعة الأدب الإداري في موضوع الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي، وتكونت الاستبانة في مجملها من (36) عبارة، ولها ثلاثة أقسام كالتالي:

القسم الأول: ويشمل على معلومات شخصية لأفراد مجتمع الدراسة تمثلت في (الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة). **القسم الثاني:** ويشتمل على فقرات المتغير المستقل (الحرية الأكاديمية) مكون من (20) فقرة مقسمة إلى أربعة أبعاد وهي كالتالي: **البعد الأول:** (مجال اتخاذ القرارات): (5) فقرات. **البعد الثاني:** (مجال حرية التعبير): مكون من (5) فقرات. **البعد الثالث:** (مجال الدراسة العلمي): (5) فقرات. **البعد الرابع:** (مجال التدريس): مكون من (5) فقرات. **القسم الثالث:** ويشتمل على فقرات المتغير التابع (الولاء التنظيمي) مكون من (16) فقرة.

وتم اعتماد مقياس (ليكرت الخماسي) لتحديد استجابة عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة.

جدول (4) مقياس ليكرت الخماسي

مستوى الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
التقييم	1	2	3	4	5
نطاق المتوسط	1.79 - 1	2.59 - 1.80	3.39 - 2.60	4.19 - 3.40	5.00 - 4.20

صدق أداة الدراسة:

يعبر صدق أو صلاحية أداة القياس (الاستبانة) عن مدى دقة الدراسة في قياس الغرض المصمم من أجله أي إلى أي درجة تزودنا أداة الدراسة بمعلومات تتعلق بمشكلة الدراسة من مجتمع الدراسة نفسه. (المنسي، 2011)، حيث تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين وعددهم (7) من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة؛ وذلك للتأكد من وضوح عبارات الأداة ومناسبتها لأهداف الدراسة وقدرتها على قياس متغيراتها، وأبداء النصح لإدخال أي تعديلات يرونها مناسبة أو إضافة أي فقرات جديدة لزيادة شمولية الاستبانة، وحذف أي فقرة يرونها مكررة أو غير ضرورية.

ثبات أداة الدراسة:

معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) لمجالات الاستبانة جاءت كلها جيدة، كما أن معامل الثبات للاستبانة ككل عالياً (0.881)، مما يدل على امكانية الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة. ومن ثم تم توزيع الاستبانة بشكلها النهائي على أفراد عينة الدراسة وعددهم (50) مفردة وتم استرداد (47) استبانة بنسبة استجابة (94%) وكانت جميعها قابلة للتحليل الإحصائي.

المعالجة الإحصائية: تم تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزم للعلوم الاجتماعية (SPSS)

عرض النتائج وتفسيرها:

عرض النتائج التي أسفرت عنها إجابات أفراد المجتمع عن عبارات الاستبانة ومناقشتها، والإجابة على تساؤلات الدراسة على النحو التالي:

الإجابة على التساؤل الفرعي الأول للدراسة:

والذي ينص على: ما درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة؟ وللإجابة على هذا التساؤل تم إيجاد النسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة.

جدول (5) تفسير بيانات المتغير المستقل (الحرية الأكاديمية) البعد الأول اتخاذ القرارات

مستوى التطبيق	الرتبة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات مرتبة تنازلياً
عالي	1	74%	1.02	3.70	23.4%	40.4%	19.1%	17%	0%	2. تعتمد إدارة الجامعة المركزية في اتخاذ القرارات*

مستوى التطبيق	الرتبة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات مرتبة تنازلياً
متوسط	2	%65.2	.966	3.26	%2.1	%25.5	%21.3	%46.8	%4.3	4.. يشارك عضو هيئة التدريس في تعيين أعضاء هيئة التدريس في القسم الذي يدرس فيه
متوسط	3	%54	.954	2.70	%6.4	%40.4	%34	%14.9	%4.3	5.. يشارك أعضاء هيئة التدريس في وضع التعليمات والأنظمة والقوانين الجامعية المتعلقة بهم
متوسط	4	%52	.876	2.60	%8.5	%38.3	%40.4	%40.6	%2.1	3. تراعى إدارة الجامعة مصلحة أعضاء هيئة التدريس عند إصدار التعليمات والقوانين
ضعيف	5	%46.8	1.048	2.34	%21.3	%42.6	%19.1	%14.9	%2.1	1. تشارك الجامعة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرار الجامعي
المتوسط العام										
		%58.4	.523	2.92						

من خلال النتائج بالجدول (5) جاء المتوسط الحسابي للمحور ككل قدره (2.92)، وانحرافاً معيارياً قدره (0.523)، ويشير المتوسط الحسابي إلى أن الرأي السائد لإجابة أفراد عينة الدراسة هو (محايد)، وبنسبة موافقة (58.4%) على فقرات هذا البعد، ويفسر ذلك بأن الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة في مجال اتخاذ القرارات جاء بدرجة متوسطة ويتضح ذلك من تفسير الإجابة على جميع فقرات البعد، ومقارنة المتوسط الحسابي لكل فقرة من فقرات البعد بالمتوسط الحسابي للبعد ككل نجد أنه جاءت الفقرة (2) والتي تنص على: (تعتمد إدارة الجامعة المركزية في اتخاذ القرارات) وهي فقرة سلبية بوسط حسابي قدره (3.70)، وانحرافاً معيارياً قدره (0.102) في الترتيب الأول لفقرات هذا البعد، وكان اتجاه الإجابة في مجتمع الدراسة (غير موافق) بوزن مئوي (74%)، أي أن إدارة الجامعة تشارك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ بعض القرارات التي تخصهم. وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (4)، والتي تنص على: (يشارك عضو هيئة التدريس في تعيين أعضاء هيئة التدريس في القسم الذي يدرس فيه) بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري (0.966)، وبدرجة موافقة (65.2%)، وكان اتجاه الإجابة في مجتمع الدراسة (محايد)، أي أن هناك مشاركة محدودة لعضو هيئة التدريس في تعيين أعضاء هيئة التدريس في القسم الذي يدرس فيه، حيث يقوم بالتصويت مع زملاءه على القرار، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة (5) والتي تنص على (يشارك

أعضاء هيئة التدريس في وضع التعليمات والأنظمة والقوانين الجامعية المتعلقة بهم) بمتوسط حسابي قدره (2.70)، وانحرافاً معيارياً قدره (0.954)، وكان اتجاه الإجابة (محايد)، وبدرجة موافقة (54%)، ويتضح من ذلك أنه إلى حد ما هناك مشاركة محدودة لعضو هيئة التدريس في وضع التعليمات والأنظمة والقوانين الجامعية المتعلقة بهم، جاء في المرتبة الرابعة الفقرة (3)، والتي تنص على: (تراعي إدارة الجامعة مصلحة أعضاء هيئة التدريس عند إصدار التعليمات والقوانين) بمتوسط حسابي (2.60) وانحراف معياري (0.876)، وكان اتجاه الإجابة (محايد)، وبدرجة موافقة (52%)، وجاء في المرتبة الخامسة الفقرة (1)، والتي تنص على: (تشارك الجامعة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرار الجامعي) بمتوسط حسابي (2.34) وانحراف معياري (1.048)، وكان اتجاه الإجابة (غير موافق)، وبدرجة موافقة (46.8%)، وهذا يدل على أن لا تشارك الجامعة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرار الجامعي؛ مما يقيد حرية أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات.

جدول (6) تفسير بيانات المتغير المستقل (الحرية الأكاديمية) البعد الثاني: حرية التعبير

الفقرات مرتبة تنازلياً	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	مستوى التطبيق	
1. يعبر عضو هيئة التدريس عن رأيه بحرية	10.6%	36.2%	40.4%	10.6%	2.1%	3.43	.903	68.6%	1	عالٍ	
2. توفر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية التعبير دون النظر إلى تخصصاتهم	2.1%	31.9%	36.2%	25.5%	4.3%	3.02	.921	60.4%	2	متوسط	
3. توفر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية التعبير دون النظر إلى الدرجة الأكاديمية	0%	29.8%	38.3%	25.5%	6.4%	2.91	.905	58.2%	3	متوسط	
4. تشجع إدارة الجامعة اللقاءات الفكرية بين أعضاء هيئة التدريس	2.1%	21.3%	31.9%	38.3%	6.4%	2.74	.943	54.8%	4	متوسط	
5. تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصاً للإبداع	2.1%	10.6%	29.8%	46.8%	10.6%	2.47	.905	49.4%	5	ضعيف	
المتوسط العام										متوسط	
								58.4%			
							.693				
						2.92					

من خلال نتائج جدول (6) جاء المتوسط الحسابي للمحور ككل قدره (2.92)، وانحرافاً معيارياً قدره (0.693)، ويشير المتوسط الحسابي إلى أن الرأي السائد لإجابة أفراد عينة الدراسة هو (محايد)، وبنسبة موافقة (58.4%) على فقرات هذا البعد، ويفسر ذلك بأن مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة في مجال حرية التعبير جاء بدرجة متوسطة ويتضح ذلك من تفسير الإجابة على جميع فقرات البعد كالتالي: وبمقارنة المتوسط الحسابي لكل فقرة من فقرات البعد بالمتوسط الحسابي للبعد ككل نجد أنه جاءت الفقرة (1) والتي تنص على: **يعبر عضو هيئة التدريس عن رأيه بحرية في المرتبة الأولى بوسط حسابي قدره (3.43)**، وانحرافاً معيارياً قدره (0.9.3) في الترتيب الأول لفقرات هذا البعد، بوزن مئوي (68.6%)، وكان اتجاه الإجابة في مجتمع الدراسة هو أن الفقرة (موافق)، ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس يمارس حرية التعبير في ظل القانون والنظام وضمن سياق المواد التي يدرسها دون عوائق، جاء في المرتبة الثانية الفقرة (2)، والتي تنص على: **توفر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية التعبير دون النظر إلى تخصصاتهم بمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (0.921)**، وبدرجة موافقة (60.4%)، وكان اتجاه الإجابة في مجتمع الدراسة هو أن الفقرة (محايد)، يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن الحرية الأكاديمية التي يمارسها عضو هيئة التدريس في التعبير عند رأيه بحرية تكون مضبوطة ومقننة ورشيدة، وتراعي المصالح العامة بصرف النظر عن التخصص، ولكن إدارة الجامعة تهتم بذلك بدرجة محدودة، جاء في المرتبة الثالثة الفقرة (3) والتي تنص على: **توفر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية التعبير دون النظر إلى الدرجة الأكاديمية بوسط حسابي قدره (2.91)**، وانحرافاً معيارياً قدره (0.905)، وبدرجة موافقة (58.2%)، وكان اتجاه الإجابة (محايد)، ويشير الباحثان إلى أنه لا فروق في الحقوق والواجبات بين أعضاء هيئة التدريس فأهم ممارسون نفس المستوى من الحرية ولكن إدارة الجامعة تهتم بذلك بدرجة محدودة، جاء في المرتبة الرابعة الفقرة (4)، والتي تنص على: **تشجع إدارة الجامعة اللقاءات الفكرية بين أعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي (2.74) وانحراف معياري (0.943)**، وبدرجة موافقة (54.8%)، وكان اتجاه الإجابة (محايد)، وقد يرجع ذلك لعدم وجود الوقت الكافي لدى عضو هيئة التدريس، ولعدم وجود قواسم مشتركة أحياناً عند بعضهم من حيث الاتجاهات الفكرية والاجتماعية والثقافية، جاء في المرتبة الرابعة الفقرة الخامسة الفقرة (5)، والتي تنص على: **تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصاً للإبداع بمتوسط حسابي (2.47) وانحراف معياري (0.905)**، وبدرجة موافقة (49.4%) وكان

اتجاه الإجابة (غير موافق). ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى تدني الرواتب في الجامعات نسبياً وقلة وجود الحوافز المادية والمعنوية التي يحصلون عليها التي من شأنها أن تشجعهم.

جدول (7) تفسير بيانات المتغير المستقل (الحرية الأكاديمية) البعد الثالث: الدراسة العلمية

مستوى التطبيق	الرتبة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات مرتبة تنازلياً
عالي	1	%68.3	.972	3.43	%6.4	%6.4	%34	%44.7	%8.5	4. تعمل إدارة الجامعة على إصدار مجلات علمية متخصصة في حقول المعرفة المختلفة
متوسط	2	%60.4	1.011	3.02	%4.3	%34	%19.1	%40.4	%2.1	2. توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس الاطلاع على المجلات العلمية والدوريات العلمية المتخصصة المناسبة لبحوثهم
متوسط	3	%55.8	1.020	2.79	%12.8	%23.4	%38.3	%23.4	%2.1	1. تشجع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس الاطلاع على الأعمال البحثية لزملائهم
متوسط	4	%55.4	1.165	2.77	%17	%25.5	%25.5	%27.7	%4.3	5. توفر إدارة الجامعة قاعدة بيانات الكترونية للبحث العلمي
ضعيف	5	%46.4	1.125	2.32	%27.7	%31.9	%25.5	%10.6	%4.3	3. تدعم إدارة الجامعة الأنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً
متوسط		%57.2	.7668	2.86	المتوسط العام					

من خلال نتائج جدول (7) جاء المتوسط الحسابي للمحور ككل قدره (2.86)، وانحرافاً معيارياً قدره (0.7668)، ويشير المتوسط الحسابي إلى أن الرأي السائد لإجابة أفراد عينة الدراسة هو (محايد)، وبنسبة موافقة (57.2%) على فقرات هذا البعد، ويفسر ذلك بأن مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة في مجال الدراسة العلمية جاء بدرجة متوسطة ويتضح ذلك من تفسير الإجابة على جميع فقرات البعد كالتالي: وبمقارنة المتوسط الحسابي لكل فقرة من فقرات البعد بالمتوسط الحسابي للبعد ككل نجد أنه جاءت الفقرات (4) والتي تنص على: (تعمل إدارة الجامعة على إصدار مجلات علمية متخصصة في حقول المعرفة المختلفة) بمتوسط حسابي قدره (3.43)، وانحرافاً معيارياً قدره (0.972) في الترتيب الأول لفقرات هذا البعد، وكان اتجاه الإجابة في مجتمع الدراسة (موافق) بوزن مئوي (68.3%)، ونشير إلى أن إدارة الجامعة لديها مجالات علمية متخصصة في حقول المعرفة المختلفة، جاء في المرتبة الثانية

الفقرة (2)، والتي تنص على: (توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس الاطلاع على المجالات العلمية والدوريات العلمية المتخصصة المناسبة لبحوثهم) بمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (1.011)، وبدرجة موافقة (60.4%)، وكان اتجاه الإجابة في مجتمع الدراسة (محايد) ونشير إلى أنه على الرغم من معرفة الجامعة لمتطلبات إجراء البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس والاستفادة من البحوث الأخرى لإثراء بحوثهم، حيث عملت معظم الجامعات على الاشتراك في المجالات والدوريات العادية والإلكترونية والتي يستطيع أعضاء الهيئة التدريسية الاستفادة منها وذلك مجانا، إلا أن إدارة الجامعة تهتم بذلك بدرجة محدودة، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة (1) والتي تنص على: (تشجع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس الاطلاع على الأعمال البحثية لزملائهم) بوسط حسابي قدره (2.79)، وانحرافاً معيارياً قدره (1.020)، وكان اتجاه الإجابة (محايد)، وبدرجة موافقة (55.8%)، وعلى الرغم من أن إلى درجة الوعي والثقافة والاهتمام الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، وكذلك اهتمامه بعملية الدراسة العلمي بشكل يتيح لهم حرية الاطلاع على أعمال بعضهم البعض إلا أن إدارة الجامعة تهتم بذلك بدرجة محدودة، جاء في المرتبة الرابعة الفقرة (5)، والتي تنص على: (توفر إدارة الجامعة قاعدة بيانات الكترونية للبحث العلمي) بمتوسط حسابي (2.77) وانحراف معياري (1.165)، وكان اتجاه الإجابة (محايد)، وبدرجة موافقة (55.4%)، ونشير إلى أنه بالرغم من إلى أن وجود البيانات الكافية للقيام بالبحوث العلمية من شأنها أن تزود عضو هيئة التدريس المعلومات التي يريدها وتساعد في إنجاز بحثه، والبيانات الالكترونية من شأنها أن توفر الجهد والوقت على عضو هيئة التدريس، مما يساعده على إنجاز عمله بشكل أفضل وبشكل أسرع، إلا أن إدارة الجامعة تهتم بذلك بدرجة محدودة، جاء في المرتبة الخامسة الفقرة (3)، والتي تنص على: (تدعم إدارة الجامعة الانتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً) بمتوسط حسابي (2.32) وانحراف معياري (1.125)، وبدرجة موافقة (46.4%) وكان اتجاه الإجابة (غير موافق). ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى ضعف ميزانية الجامعة نسبياً.

جدول (8) تفسير بيانات المتغير المستقل (الحرية الأكاديمية) البعد الرابع: مجال التدريس

الفقرات مرتبة تنازلياً	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	مستوى التطبيق
4.توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس بتدريس طلبتهم بالطريقة التي يرونها مناسبة	12.8%	55.3%	19.1%	10.6%	2.1%	3.66	.915	73.2%	1	عالٍ
5. توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في اختيار طريقة التقويم المناسبة	10.6%	42.6%	34%	8.5%	4.3%	3.47	.952	69.4%	2	عالٍ
3.تسمح إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في اختيار محتويات المقررات الدراسية	4.3%	48.9%	36.2%	10.6%	0%	3.47	.747	69.4%	3	عالٍ
2.تسمح إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس بأداء أعمال إضافية إلى نصابه التدريسي	6.4%	31.9%	31.9%	19.1%	10.6%	3.04	1.103	60.8%	4	متوسط
1.توفر إدارة الجامعة المستلزمات المتعلقة باستخدام الطرائق الحديثة في التدريس	4.3%	17%	27.7%	29.8%	21.3%	2.53	1.139	50.6%	5	ضعيف
المتوسط العام						3.23	.607	64.6%		متوسط

من خلال نتائج جدول (8) جاء المتوسط الحسابي للمحور ككل قدره (3.23)، وانحرافاً معيارياً قدره (0.607)، ويشير المتوسط الحسابي إلى أن الرأي السائد لإجابة أفراد عينة الدراسة هو (محايد)، وبنسبة موافقة (64.6%) على فقرات هذا البعد، ويفسر ذلك بأن مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة في مجال التدريس جاء بدرجة متوسطة ويتضح ذلك من تفسير الإجابة على جميع فقرات البعد كالتالي: وبمقارنة المتوسط الحسابي لكل فقرة من فقرات البعد بالمتوسط الحسابي للبعد ككل نجد أنه جاءت الفقرة (4) والتي تنص على: توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس بتدريس طلبتهم بالطريقة التي يرونها مناسبة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.66)، وانحرافاً معيارياً قدره (0.915) في الترتيب الأول لفقرات هذا البعد، بوزن معوي (73.2%)، وكان اتجاه الإجابة في مجتمع الدراسة هو أن الفقرة (موافق)، ويعزى السبب في ذلك إلى 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. جاء في المرتبة الثانية الفقرة (5)، والتي تنص على: (توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في اختيار طريقة التقويم المناسبة) بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (0.952)، وبدرجة موافقة (69.4%)، وكان اتجاه الإجابة في مجتمع الدراسة هو أن الفقرة (موافق). ونشير هنا إلى عضو هيئة التدريس في الجامعات ملتزم بنظام امتحانات تفرضه عليه الجامعة وفق مواعيد محددة، حيث أن معظم الجامعات تلزم عضو هيئة التدريس بإجراء امتحان أول وثاني وامتحان نهائي. وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة (3) والتي تنص على: (تسمح إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في اختيار محتويات المقررات الدراسية) بمتوسط حسابي قدره (3.47)، وانحرافاً معيارياً قدره (0.747)، وبدرجة موافقة (69.4%)، وكان اتجاه الإجابة (موافق)، ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس يمتلك القدرة والدراية في صياغة الخطط المتعلقة بالمقررات التي يدرسونها مراعين في ذلك الأسس النفسية والاجتماعية للطلبة، وجاء في المرتبة الرابعة الفقرة (2)، والتي تنص على: (تسمح إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس بأداء أعمال إضافية إلى نصابه التدريسي) بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (1.103)، وبدرجة موافقة (60.8%)، وكان اتجاه الإجابة (محايد)، ويعزو الباحثان 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، وجاء في المرتبة الخامسة الفقرة (1)، والتي تنص على: (توفر إدارة الجامعة المستلزمات المتعلقة باستخدام الطرائق الحديثة في التدريس) بمتوسط حسابي (2.53) وانحراف معياري (1.139)، وبدرجة موافقة (50.6%) وكان اتجاه الإجابة (غير موافق)، ونشير هنا إلى أن هناك قصور شديد من قبل إدارة الجامعة في توفير المستلزمات المتعلقة باستخدام الطرائق الحديثة في التدريس، وذلك على الرغم من أهمية تلك المستلزمات في نجاح العملية التعليمية. الإجابة على التساؤل الفرعي الثاني للدراسة: والذي ينص على: ما درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة؟ وللإجابة على هذا التساؤل تم إيجاد النسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة.

جدول (9) تفسير بيانات المتغير التابع (الولاء التنظيمي)

مستوى الولاء	الرتبة	الوزن النسبي	الأحزاب	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات مرتبة تنازلياً
عالي جداً	1	%89.4	.718	4.47	%0	%2.1	%6.4	%34	%57.4	6. أحافظ على ممتلكات الجامعة كما أحافظ على ممتلكاتي الشخصية تماماً
عالي جداً	2	%86.4	.556	4.32	%0	%0	%4.3	%59.6	%36.2	5. بأن التدريس مهنة تخضع للأظمة والقوانين والعمل المؤسسي
عالي جداً	3	%86.4	.629	4.32	%0	%0	%8.5	%51.1	%40.4	4. أشجع اشترك الزملاء في دورات أو ندوات لاكتساب الخبرات المتعلقة بالمهنة وصقلها.
عالي جداً	4	%85.6	.682	4.28	%0	%0	%12.8	%46.8	%40.4	9. يهمني جداً تفوق الطلبة في الجامعة التي أعمل فيها.
عالي جداً	5	%84.6	.666	4.23	%0	%2.1	%6.4	%57.4	%34	3. أثنى على الطالب الجتهد وأشجعه على تحقيق إنجازات علمية تخدم العملية التربوية في الجامعة
عالي	6	%82.2	.699	4.11	%0	%0	%19.1	%51.1	%29.8	15. سعادي تتجلى في تقديم يد العون لزملائي في الجامعة
عالي	7	%79.6	.766	3.98	%0	%6.4	%10.6	%61.7	%21.3	8. لدي الاستعداد لذل جهد أكبر لإنجاح عمل الجامعة التي أعمل بها
عالي	8	%78.2	.830	3.91	%0	%6.4	%19.1	%51.1	%23.4	14.أملك القدرة على إيجاد أجواء نفسية طبيعية مع زملائي في الجامعة
عالي	9	%76.6	.916	3.83	%0	%8.5	%25.5	%40.4	%25.5	13.أشعر بالفخر بسبب عملي في هذه الجامعة.
عالي	10	%72	.948	3.60	%3.4	% 2.1	%27.7	%53.2	%10.6	7. يقيم عضو هيئة التدريس على أساس قدرته على تحقيق الأهداف.
عالي	11	%69	.880	3.45	%0	%19.1	%23.4	%51.1	%6.4	1. تمثل الجامعة جزءاً مهماً من حياتي ومن الصعب ابتعادي عنها.
متوسط	12	%65.6	.826	3.28	%2.1	%10.6	%51.1	%29.8	%6.4	10.أشعر بتقارب بين أهدافي وأهداف الجامعة التي أعمل فيها

متوسط	13	%64.6	1.026	3.23	%4.3	%21.3	%29.8	%36.2	%8.5	12. أشعر بأن لي تأثيراً في المجتمع المحلي بسبب عملي كمعضو هيئة تدريس في الجامعة
متوسط	14	%60.4	.821	3.02	%4.3	%17	%53.2	%23.4	%2.1	2. أفضل مصلحة الجامعة على مصلحي الشخصية
ضعيف	15	%50.6	1.195	2.53	%21.3	%36.2	%14.9	%23.4	%4.3	11. أشعر بالرضا عن عملي لأن ما اتقاضاه من راتب يرضي طموحي
عال		%75.4	.3926	3.77	المتوسط العام					

من خلال النتائج بالجدول (9) جاء المتوسط الحسابي للمحور ككل قدره (3.77)، وانحرافاً معيارياً قدره (0.3926)، ويشير المتوسط الحسابي إلى أن الرأي السائد لإجابة أفراد عينة الدراسة هو (موافق)، وبنسبة موافقة (75.4%) على فقرات هذا المحور، ويفسر ذلك بأن مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة جاء عالياً، ويتضح ذلك من تفسير الإجابة على جميع فقرات المحور كالتالي: وبمقارنة المتوسط الحسابي لكل فقرة من فقرات المحور بالمتوسط الحسابي للمحور ككل نجد أنه جاءت الفقرة (6) والتي تنص على: (أحافظ على ممتلكات الجامعة كما أحافظ على ممتلكاتي الشخصية تماماً) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.47)، وانحرافاً معيارياً قدره (0.718)، بوزن مئوي (89.4%)، وكان اتجاه الإجابة (موافق بشدة) ومستوى الولاء التنظيمي عالٍ جداً، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن جميع أعضاء الهيئات التدريسية في أية جامعة لا يشعرون جميعاً نفس الشعور بأن الجامعة بيتهم الثاني وأنهم لا يشعرون بالراحة فيها وإنما ليست فقط مكان عمل لهم بل هي ملاذ مريح لهم، وعلى ذلك لا يشعر الجميع بأن ممتلكات الجامعة من ضمن مسؤولياتهم وأن عليهم الحفاظ عليها كممتلكات الخاصة، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (5) من فقرات هذا المحور، والتي تنص على: (التدريس مهنة تخضع للأنظمة والقوانين والعمل المؤسسي)، بمتوسط حسابي (4.32) وانحراف معياري (0.556)، وكان اتجاه الإجابة (موافق بشدة) وبوزن مئوي (86.4%)، ومستوى الولاء عالٍ جداً، ويرى الباحثان أن سبب ذلك راجع إلى أن أية مهنة يوجد بها قوانين وانظمة يجب التقيد بها والخضوع لها، ولكن قد يحصل أحيانا حدوث ثغرات في تلك الأنظمة والقوانين، مما يؤدي إلى استغلالها وخرقها في عدة مواقف، جاء في المرتبة الثالثة الفقرة (4) والتي تنص على: (أشجع اشتراك الزملاء في دورات أو ندوات لاكتساب الخبرات المتعلقة بالمهنة وصلتها)، بمتوسط حسابي قدره (4.32)، وانحرافاً معيارياً قدره (0.629)، وبدرجة موافقة (86.4%)، وكان اتجاه الإجابة (موافق بشدة)، ومستوى الولاء عالٍ، ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يسعون دائماً

الى التقدم والسعي نحو تثقيف أنفسهم، ولكن ليس جميع أعضاء هيئة التدريس يتلقون الدعم والتشجيع من زملاءهم. جاء في المرتبة الرابعة الفقرة (9)، والتي تنص على: (يهمني جداً تفوق الطلبة في الجامعة التي أعمل فيها)، بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.682)، وبدرجة موافقة (85.6%)، وكان اتجاه الإجابة (موافق بشدة). ويعزو الباحثان ذلك السبب الى أن الأستاذ الجامعي يجب أن يرى نتائج عمله وثمرات جهده، لأنه يبذل الجهود العظيمة كي يخرج شباب المستقبل الواعد، إن أي أستاذ يهتم كثيراً بتفوق الطلبة في الجامعة التي يدرس فيها لان ذلك هو العطاء المستمر والفعال. جاء في المرتبة الخامسة الفقرة (3)، والتي تنص على: (أثني على الطالب المجتهد وأشجعه على تحقيق إنجازات علمية تحدم العملية التربوية في الجامعة)، بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.666)، وبدرجة موافقة (84.6%)، وكان اتجاه الإجابة (موافق بشدة). ويفسر ذلك بأن 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 إجراء بحث علمي بحيث فيد الطالب ويفيد الجامعة من ناحية أخرى. جاء في المرتبة السادسة الفقرة (15) والتي تنص على: (سعادي تتجلى في تقديم يد العون لزملائي في الجامعة)، بوسط حسابي قدره (4.11)، وانحرافاً معيارياً قدره (0.699)، وبدرجة موافقة (82.2%)، وكان اتجاه الإجابة (موافق)، ومستوى الولاء عالٍ، ونشير هنا إلى أن أعضاء هيئة التدريس لا يتمتعون جميعاً بنفس الطبع والنفسية، فمنهم من لا يفضل أن يساعد أحد، جاء في المرتبة السابعة الفقرة (8)، والتي تنص على: (لدي الاستعداد لبذل جهد أكبر لإنجاح عمل الجامعة التي أعمل بها)، بمتوسط حسابي (3.766) وانحراف معياري (0.766)، وبدرجة موافقة (79.6%)، وكان اتجاه الإجابة (موافق). ويعزو الباحثان هذا السبب إلى كون عضو هيئة التدريس الذي يشعر بولائه وانتمائه للجامعة التي يعمل بها يكون هدفه في الأساس العمل على تقديم أفضل الأعمال لهذه الجامعة لجعلها تتقدم نحو الأفضل دائماً، وجاء في المرتبة الثامنة الفقرة (14)، والتي تنص على: (أملك القدرة على إيجاد أجواء نفسية طبيعية مع زملائي في الجامعة)، بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.830)، وبدرجة موافقة (78.2%)، وكان اتجاه الإجابة (موافق). ومستوى الولاء عالٍ، ويدل ذلك على تمتع أعضاء هيئة التدريس بمهارات اجتماعية عالية، وصحة نفسية جيدة، تزيد من انتمائهم للعمل والولاء له، وجاء في المرتبة التاسعة الفقرة (13)، والتي تنص على: (أشعر بالفخر بسبب عملي في هذه الجامعة)، بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (0.916)، وبدرجة موافقة (76.6%)، وكان اتجاه الإجابة (موافق). ومستوى الولاء عالٍ، ويعزو الباحثان

ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس كلما زاد انتمائه وولاءه لجامعته كلما زاد مدى فخره بعمله في تلك الجامعة حيث يشعر بقيمته فيها وهي بالتالي تقدر الجهود التي يبذلها لإنجاح مسيرتها التعليمية. جاء في المرتبة العاشرة الفقرة (7)، والتي تنص على: **(يقيم عضو هيئة التدريس على أساس قدرته على تحقيق الأهداف)**، بمتوسط حسابي (3.6) وانحراف معياري (0.948)، وبدرجة موافقة (72%) وكان اتجاه الإجابة (موافق). حيث يعزو الباحثان 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، وجاء في المرتبة الحادية عشر الفقرة (1)، والتي تنص على: **(تمثل الجامعة جزءاً مهماً من حياتي ومن الصعب ابتعادي عنها)**، بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (0.880)، وبدرجة موافقة (69%) وكان اتجاه الإجابة (موافق). ومستوى الولاء عالٍ، يعود السبب في ذلك حسب رأي الباحثين 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 أبنائهم والأساتذة هم إخوته حيث تشكل الجامعة بالنسبة له المكان الذي لا يستطيع الاستغناء عنه، وجاء في المرتبة الثانية عشر الفقرة (10)، والتي تنص على: **(أشعر بتقارب بين أهدافي وأهداف الجامعة التي أعمل فيها)**، بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (826.0)، وبدرجة موافقة (65.6%) وكان اتجاه الإجابة (محايد). ويعزو الباحثان ذلك السبب إلى أن عضو هيئة التدريس الذي يشعر بتقارب بين أهداف عمله يؤدي ذلك إلى شعوره بالانتماء والراحة في عمله لأن أهدافه ومبادئه لا تتعارض مع أهداف ومبادئ الجامعة التي يعمل بها. جاء في المرتبة الثالثة عشر الفقرة (12)، والتي تنص على: **(أشعر بأن لي تأثيراً في المجتمع المحلي بسبب عملي كعضو هيئة تدريس في الجامعة)**، بمتوسط حسابي (3.23) وانحراف معياري (1.026)، وبدرجة موافقة (64.6%) وكان اتجاه الإجابة (أحياناً). ويعزو الباحثان هذا السبب إلى أنه كان وما زال ينظر إلى عضو هيئة التدريس سواء في المدرسة أم في الجامعة على أنه عضو فعال في المجتمع يسعى الناس إلى الاستفادة من خبرته وتعليمه فيما يؤثر إيجابياً على المجتمع. جاء في المرتبة الرابعة عشر الفقرة (2)، والتي تنص على: **(أفضل مصلحة الجامعة على مصلحتي الشخصية)**، بمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (0.821)، وبدرجة موافقة (60.4%) وكان اتجاه الإجابة (أحياناً). ونشير هنا إلى أنه ليس انتماء جميع أعضاء الهيئة التدريسية واحداً فقد يكون هناك عضو لا يشعر بالانتماء الكبير لمكان عمله وقليل ما نجد أن أي أحد قد يفضل مصلحة عمله على مصلحته الشخصية، وجاء في المرتبة الخامسة عشر والأخيرة من فقرات

هذا المحور الفقرة (11)، والتي تنص على: (أشعر بالرضا عن عملي لأن ما اتقاضاه من راتب يرضي طموحي)، بمتوسط حسابي (2.53) وانحراف معياري (1.195)، وبدرجة موافقة (50.6%) وكان اتجاه الإجابة (غير موافق)، ومستوى الولاء ضعيف، يعزو الباحثان هذا السبب الى أن عضو هيئة التدريس لم يعد يشعر بالرضا والقناعة عن ما يتقاضاه من راتب كما يبدو؛ لأن هذا الراتب لا يتناسب مع ما يبذله عضو هيئة التدريس من مجهود في عمله ولا يكفي تكاليف المعيشة في الوقت الحالي بسبب هشاشة الوضع الاقتصادي للبلاد، وارتفاع الأسعار، ونقص السيولة وتأخر المرتبات، وعدم صرف المستحقات وبالتالي لا يرضي طموحاته.

الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة: والذي ينص على (ما العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة؟)

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي ويتضح أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) حول العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة، حيث جاء مستوى الدلالة (0.000) > (0.05)، وهو دال إحصائياً، وأن عضو هيئة التدريس المتمتع بحرية أكاديمية مرتفعة في الجامعة التي يعمل بها، ينعكس ذلك إيجابياً على ولائه التنظيمي لتلك الجامعة.

الإجابة على التساؤل الفرعي الثالث للدراسة

والذي ينص على (هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.5) حول مستوى الحرية الأكاديمية، والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة تعزى لمتغير الجنس و متغير الدرجة العلمية و متغير سنوات الخبرة). وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار T لعينتين مستقلتين. اختبار T للفروق بين متوسطات عينة الدراسة حول الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي حسب متغير الجنس

جدول (10) اختبار T للفروق بين متوسطات عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	الدلالة
الحرية الأكاديمية	ذكر	27	2.8791	.49239	47	-1.701-	.093
	أنثى	20	3.1348	.52175			
الولاء التنظيمي	ذكر	27	3.6815	.35678	47	-1.847-	.071
	أنثى	20	3.8900	.41564			

من بيانات الجدول (10) يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى الحرية الأكاديمية، لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة تعزى لمتغير الجنس.

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA. الاحصاء الوصفي للبيانات حسب الدرجة العلمية

جدول (11) اختبار التباين الأحادي ANOVA.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الدرجة العلمية	المتغيرات
.43863	3.0526	12	محاضر مساعد	الحرية الأكاديمية
.53368	3.0125	22	محاضر	
.42308	2.8647	7	أستاذ مساعد	
.75516	2.9123	6	أستاذ مشارك	
.51556	2.9879	47	المجموع	
.43712	3.8611	12	محاضر مساعد	الولاء التنظيمي
.42401	3.7667	22	محاضر	
.36282	3.6952	7	أستاذ مساعد	
.22178	3.6889	6	أستاذ مشارك	
.39264	3.7702	47	المجموع	

الجدول (11) يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للفروق بين متوسطات عينة الدراسة

حول مستوى الحرية الأكاديمية، والولاء التنظيمي حسب متغير الدرجة العلمية

جدول (12) متوسط فروق الدلالة المعنوية لمستوى الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي وفقاً لمتغير الدرجة الأكاديمية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة	الدلالة
الحرية الأكاديمية	بين المجموعات	.204	3	.068	.243	.866	غير دال
	داخل المجموعات	12.023	43	.280			
	الكلية	12.227	46				
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	.178	3	.059	.370	.775	غير دال
	داخل المجموعات	6.913	43	.161			
	الكلية	7.092	46				

من خلال بيانات الجدول (12) يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية حول مستوى الحرية الأكاديمية

لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة وفقاً لمتغير الدرجة الأكاديمية، لا توجد فروق ذات دلالة معنوية حول مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة وفقاً لمتغير الدرجة الأكاديمية.

اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA، حسب سنوات الخبرة كما يوضح جدول (13).

جدول (13) اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA حسب سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتغيرات	الدرجة العلمية	العدد	المتوسط الحسابي
.50363	الحرية الأكاديمية	أقل من 5 سنوات	11	3.2010
.56554		من 5 إلى 10 سنوات	22	3.0245
.36566		أكثر من 10 سنوات	14	2.7632
.51556		المجموع	47	2.9879
.38685	الولاء التنظيمي	أقل من 5 سنوات	11	3.9636
.42727		من 5 إلى 10 سنوات	22	3.7424
.29982		أكثر من 10 سنوات	14	3.6619
.39264		المجموع	47	3.7702

اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للفروق بين متوسطات عينة الدراسة حول مستوى الحرية

الأكاديمية، والولاء التنظيمي حسب متغير سنوات الخبرة

جدول (14) متوسط فروق الدلالة المعنوية لمستوى الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة	الدلالة
الحرية الأكاديمية	بين المجموعات	1.236	2	.618	2.474	.096	غير دال
	داخل المجموعات	10.991	44	.250			
	الكلية	12.227	46				
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	.593	2	.296	2.007	.147	غير دال
	داخل المجموعات	6.499	44	.148			
	الكلية	7.092	46				

من خلال بيانات الجدول (13) يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية حول مستوى الحرية الأكاديمية

لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة حيث جاء مستوى الدلالة

لاختبار فيشر (.096) < (0.05) وهو غير دال احصائياً.

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية حول مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية

بجامعة مصراتة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة حيث جاء مستوى الدلالة لاختبار فيشر (.147) < (0.05)

وهو غير دال احصائياً.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

من خلال تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نوردتها فيما يلي:

1. مستوى الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة جاء متوسطاً، وبوزن نسبي (59.8%).
2. جاء في مقدمة أبعاد الحرية الأكاديمية في مجال التدريس، وبوزن نسبي (64.6%)، وبمستوى متوسط.
3. جاء في المرتبة الثانية من أبعاد الحرية الأكاديمية مجال اتخاذ القرارات، وبوزن نسبي (58.4%)، وبمستوى متوسط، وجاء أيضاً مجال حرية التعبير في المرتبة الثانية مكرر، وبوزن نسبي (58.4%)، وبمستوى متوسط.
4. جاء في المرتبة الثالثة من أبعاد الحرية الأكاديمية مجال الدراسة العلمي وبوزن نسبي (57.2%)، وبمستوى متوسط.
5. مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة جاء عالياً، بوزن نسبي (74.4%).
6. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) حول مستوى الحرية الأكاديمية، ومستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة تعزى لمتغير الجنس وبتغير الدرجة العلمية وبتغير سنوات الخبرة.

ثانياً: التوصيات:

من خلال عرض النتائج توصلت الدراسة لمجموعة من التوصيات نوردتها فيما يلي:

1. أن تسمح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس بالمشاركة في وضع الأنظمة الجامعية الخاصة بقسمه.
2. أن تسمح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس بالمشاركة في اتخاذ القرارات الجامعية.
3. أن تسمح الجامعة لعضو هيئة التدريس بأن يقوم بواجبه تجاه قضايا مجتمعه بحرية أكبر وتدعمه.
4. يجب على الوزارة أن تعيد النظر في الراتب الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس ليتناسب مع العبء.
5. توفير مستلزمات التدريس ومواكبة التطور التكنولوجي في ذلك المجال.
6. دعم أعضاء هيئة التدريس في مجال الدراسة العلمي، وتوفير المكتبات الإلكترونية والمراجع الحديثة.

المقترحات: إجراء دراسات على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى المدرسين في المدارس العامة والخاصة في مدينة مصراتة.

المصادر والمراجع:

- الزاوي، الطاهر أحمد (1980). مختار القاموس. ليبيا- تونس، الدار العربية للكتاب.
- المنسي، محمود عبد الحليم (2011). مناهج الدراسة العلمي في المجالات التربوية والنفسية. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع.
- حكيمي، عبد الملك بن علي عثمان (2018). الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (رسالة دكتوراه). كلية التربية - جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
- حمدان، دانا لطفي (2008). العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية (رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا- جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الرفادي، أسماء عبد الكريم الشاعث (2012). المناخ التنظيمي بجهاز التفقيش الرقابة الادارية وجهاز المراجعة المالية بالمنطقة الشرقية وعلاقته بالولاء التنظيمي (دراسة تطبيقية ميدانية). كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي، ليبيا.
- السالم، ماهر علي الصالح (2015). الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار (رسالة ماجستير). كلية التربية - جامعة دمشق، سوريا.
- عباس، علاء عدنان (2015). دور الحرية الأكاديمية والديمقراطية التربوية في تطوير مناهج التعليم الأكاديمي (جامعات حكومية - جامعات خاصة) في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية (رسالة ماجستير). كلية التربية - جامعة دمشق، سورية.
- العجلوني، محمود حسن (2016). الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال الأردن. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مج 12 (ع 4)، 479 - 494.
- عناب، تغريد محمود (2014). الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأردنية والمشكلات التي يواجهونها عند ممارستها لهم ومقترحات للتطوير (رسالة دكتوراه). كلية التربية- جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- المطيري، خزينة بنت ثامر، (2017). العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية الآداب في جامعة الملك سعود (رسالة ماجستير). كلية التربية -جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.