الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة بغداد (الجادرية) والجامعة المستنصرية
م.د. هدى محمد سليمان - الجامعة التكنولوجية - هندسة العمارة- الأنشطة الطلابية

Huda.badran1970@gmail.com

الكلمات المفتاحية: الحرية الأكاديمية ، الرضا الوظيفي ، الهيئة التدريسية
الملخص

تعتبر الحرية الأكاديمية من الشروط الأساسية لأي مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي ومن أهم الأركان الأساسية التي تقوم عليها الجامعة للوفاء برسالتها على أتم وجه، لأنها وسيلة من وسائل تنمية العملية التعليمية وضرورة مهمة لاستمرار الجامعة ونموها وتطورها وتقديمها وقدرتها على أداء وظائفها بكفاية وفاعلية ، كذلك ان التدريسيين والكفاءات العاملين فيها بحاجة إلى مناخ عمل جيد وصحيح وتوفير البيئة الملائمة لهم ليتمكنوا من التعبير عن طاقاتهم الإبداعية لذا من الضروري رفع مستوى الرضا الوظيفي الذي يسهم في رفع الروح المعنوية لديهم ومن ثم تحقيق الفاعلية في أدائهم وإبداعهم وانطلاقا من هذا المبدأ هدفت الدراسة الحالية إلى ما يلي :

- ١- التعرف على مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس لعينة الدراسة.
- ٢- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس لعينة الدراسة.
- ٣- التعرف على الأثر الذي تلحقه الحرية الأكاديمية في الرضا الوظيفي.

Academic freedom and its relationship to job satisfaction for faculty members of the College of Physical Education and Sports Sciences at the University of Baghdad (Al-Jadriya) and Al-Mustansiriya University
M.D. Hoda Muhammad Suleiman - University of Technology - Architecture Engineering - Student Activities

Keywords: academic freedom, job satisfaction, faculty

Summary

Academic freedom is one of the basic conditions for any institution of higher education and one of the most important cornerstones upon which the university is based to fulfill its mission in the most complete manner, because it is a means of developing the educational process and an important necessity for the continuity, growth, development, progress and ability of the university to perform its functions efficiently and effectively. The competencies working in it need a good and correct work environment and provide the appropriate environment for them to be able to express their creative energies. Therefore, it is necessary to raise the level of job satisfaction that contributes to raising their morale and then achieving effectiveness in their performance and creativity. Based on this principle, the current study aimed at the following: : 1- Knowing the level of academic freedom of the faculty members of the study sample. 2- Identifying the level of job satisfaction of the faculty members of the study sample. 3- Recognizing the impact of academic freedom on job satisfaction.

٢-١ المقدمة:

تعتبر الحرية الأكاديمية من الشروط الأساسية لأي مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي ومن أهم الأركان الأساسية التي تقوم عليها الجامعة للوفاء برسالتها على أتم وجه، لأنها وسيلة من وسائل تنمية العملية التعليمية وضرورة مهمة لاستمرار الجامعة ونموها وتطورها وتقديمها وقدرتها على أداء وظائفها بكفاية وفاعلية ،

كذلك ان التدريسيين والكفاءات العاملين فيها بحاجة إلى مناخ عمل جيد وصحيح وتوفير البيئة الملائمة لهم ليتمكنوا من التعبير عن طاقاتهم الإبداعية لذا من الضروري رفع مستوى الرضا الوظيفي الذي يسهم في رفع الروح المعنوية لديهم ومن ثم تحقيق الفاعلية في أدائهم وإبداعهم

اما مشكلة البحث تعتبر الحرية الأكاديمية مصدرًا للحراك الفكري والتقدم العلمي للجامعات مما ينعكس أثره على المجتمع بشكل عام تطوراً وتنمية إن لم يكن أساس التطور والتنمية ، كذلك الرضا الوظيفي فبالرغم من الدور الحيوي الذي تلعبه الجامعات إلا أنها لازالت تعاني العديد من المشكلات التي تؤثر بدورها على فعالية التعليم العالي، والمتمثلة في انخفاض الرضا الوظيفي لدى التدريسيين، بالإضافة إلى قلة الاهتمام بالبحث العلمي، وانخفاض مستوى الجودة النوعية للتعليم العالي ولاشك بأن تقليص الحريات الأكاديمية في الجامعات له أكبر الأثر في ذلك حيث يؤدي إلى انخفاض الجودة النوعية للجامعة، وزيادة العبء التدريسي على عضو هيئة التدريس مما ينعكس أثره على التعليم الجامعي ككل

وعليه فقد تحددت مشكلة الدراسة في إن القصور الحاصل في تطبيق الحرية الأكاديمية يسهم في عدم تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات - جامعة بغداد لذلك تتمحور مشكلة الدراسة بالتساؤلات الآتية:

- ١- ما مستوى الحرية الأكاديمية بأبعدها لدى عينة دراسة وأي الأبعاد أكثر تأثيراً فيها من وجهة نظرهم؟
 - ٢- ما مستوى الرضا الوظيفي المتحقق لدى عينة دراسة؟
 - ٣- ما اثر الحرية الأكاديمية المتمثلة بأبعدها (محتوى وأساليب التدريس، البحث والنشر العلمي، التعبير عن الرأي، المشاركة في صنع واتخاذ القرار) في الرضا الوظيفي لعينة الدراسة؟
- ٣-١ أهداف البحث:

- ١- التعرف على مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة.
 - ٢- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة.
 - ٣- التعرف على الأثر الذي تلحقه الحرية الأكاديمية في الرضا الوظيفي.
- ١-٤-١ المجال البشري: تدريسيوا التربية البدنية وعلوم الرياضة (جامعة بغداد/الجادرية- الجامعة المستنصرية).

- ١-٤-١ المجال الزمني: من ٢٠٢٠/٧/١ ولغاية ٢٠٢٠/١٠/١ .
- ١-٤-٣ المجال المكاني:- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة-جامعة بغداد الجادرية والجامعة المستنصرية.
- ١-٥-١ تحديد المصطلحات:

١- الحرية الأكاديمية: حددتها الجمعية الأمريكية لأساتذة الجامعات هي "حرية أولئك الأشخاص المؤهلين مهنيًا في البحث عن الحقيقة واكتشافها ونشرها وتعليمها كما يرونها هم، وهي لا تخضع لأي سيطرة أو سلطة غير سيطرة الطريقة العقلانية في البحث"

التعريف الإجرائي: هي حرية الأستاذ الجامعي في تدريسه وبحثه والتعبير عن آرائه تعبيراً حراً دون تعرضه للاضطهاد بسبب الآراء التي يأخذ بها، أو يدرسها وحرية في سعيه للمعرفة والتطور العلمي وتبادل المعلومات والبحث العلمي المنظم والدراسات والنفاشات والتوثيق والتأليف والترجمة والإبداع والتعليم والمحاضرات .

- ٢- الرضا الوظيفي: هو الشعور بالارتياح والسرور الناتج من إشباع الحاجات ذات القيمة عند الفرد.
 - التعريف الإجرائي: هو مدى شعور التدريسي باحترام وتقدير المحيطين به داخل بيئة العمل وقناعته الشخصية بمهنته وتمسكه بها لتحقيق رغباته وطموحاته مما ينعكس ايجابياً على تحقيق أهداف الجامعة التي ينتمي إليها.
 - ٣- عضو هيئة التدريس الجامعي: أحد الأعضاء القائمين بشؤون التدريس والإشراف في التعليم العالي من حملة درجة الدكتوراه والماجستير من ذوي الألقاب العلمية: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد .
- ١-٢ منهج البحث: استعملت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ودراسة الحالة لملائمته لطبيعة المشكلة

٢-٢ مجتمع وعينة البحث:

تمثل مجتمع البحث بتدريسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بغداد (الجادرية) والبالغ عددهم (١٧٢) تدريسي وكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - الجامعة المستنصرية والبالغ عددهم (٧٧) تدريسي وبذلك يصبح العدد الكلي لمجتمع البحث (٢٤٩) وتم اختيار عينة البحث بشكل عشوائي والبالغ عددها (١٥٠) تدريسي ونسبة مقدارها (٦٠,٢٤%) من مجتمع البحث الكلي وبواقع (١٠٠) تدريسي من كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بغداد و(٥٠) تدريسي من كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - الجامعة المستنصرية وتم اختيار العينة الاستطلاعية من مجتمع البحث وبعده (٢٠) تدريسي ونسبة مئوية مقدارها (١٣,٣٣%) وكما مبين في الجدول (١)

جدول (١)

يبين عدد أفراد مجتمع البحث وعينته والنسب المئوية لها

نوع العينة	عدد العينة	النسبة المئوية
العدد الكلي للمجتمع	٢٤٩	١٠٠%
عينة البحث الكلية	١٥٠	٦٠,٢٤% من مجتمع الأصل
العينة الرئيسة	١٣٠	٨٦,٦٦%
العينة الاستطلاعية	٢٠	١٣,٣٣%

٣-٢ الإجراءات

٢-٣-١ مقياس الحرية الأكاديمية: تم اعتماد مقياس دراسة عبد الملك بن علي عثمان حكيم المكون من (٣٠) عبارة موزعة على أربع مجالات هي (محتوى وأساليب التدريس، البحث والنشر العلمي، التعبير عن الرأي، المشاركة في صنع واتخاذ القرار) ملحق (١)

٢-٣-٢ مقياس الرضا الوظيفي: تم اعتماد مقياس دراسة هاجر موسي المكون من (٣٠) عبارة موزعة على خمس مجالات هي (الرضا عن الحوافر والمكافآت، الرضا عن ظروف العمل، الانتماء للوظيفة، الأمن والاستقرار الوظيفي، التقدير واحترام الذات وعلاقات العمل) ملحق (١).

٢-٤ إجراءات البحث الميدانية:

٢-٤-١ التجربة الاستطلاعية: طبقت الباحثة المقياس على عينة استطلاعية مؤلفة من (٢٠) تدريسي وتدرسيية ونسبة مئوية مقدارها (١٣,٣٣%) بواقع (١٠) من كل جامعة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية عن طريق الاستبانة الالكترونية للمدة من ١٢/٧/٢٠٢٠ ولغاية ٢٠/٧/٢٠٢٠، وكان الغرض منها هذه التأكد من مدى وضوح التعليمات وعبارة المقياسين، والتعرف على الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق بغية تلافيها عند تطبيق التجربة الرئيسة والتعرف على الوقت اللازم للتطبيق والإجابة عن العبارات وكان متوسط الوقت التقريبي للإجابة كان (٣٥) دقيقة.

٢-٤-٢ تصحيح المقياس: عن طريق مفتاح التصحيح المكون من الدرجات (١،٢،٣،٤،٥)، والإجابة على العبارات بحسب بخمسة بدائل هي (اتفق بدرجة كبيرة جداً، اتفق بدرجة كبيرة، اتفق بدرجة متوسطة، اتفق بدرجة ضعيفة، اتفق بدرجة ضعيفة جداً)، تكون الإجابة باختيار البديل المناسب من بين خمسة بدائل بوضع علامة (✓) أمام البديل المناسب وبهذا تكون درجات المقياس تتراوح بين (٣٠٠ - ٦٠) درجة وبوسط نظري بلغ (١٨٠) درجة.

٢-٤-٣ التجربة الرئيسة: قامت الباحثة مع فريق العمل المساعد، بتطبيق المقياسين من (٣٠) عبارة، لكل مقياس على (١٣٠) تدريسي من تدريسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بغداد وتدرسي الجامعة المستنصرية عن طريق الاستبانة الالكترونية بتاريخ (٢٩/٧/٢٠٢٠ لغاية ١٠/٨/٢٠٢٠)

٢-٥ إجراءات الإحصائية: تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام البرنامج الجاهز (SPSS) واستخرج ما يلي: الوسط الحسابي- الانحراف المعياري- الارتباط البسيط لبيرسن- اختبار (t) للعينة الواحدة.

٣- عرض النتائج ومناقشتها:

٣-١-١ التعرف على الحرية الأكاديمية لدى عينة الدراسة: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة الحرية الأكاديمية وفق المجالات الأربعة (وإيجاد ترتيبها وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بطريقتي الساق والفرع والجدول (٢) يبين ذلك

جدول (٢)

عرض نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والرتبة والمستوى لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة مجالات الحرية الأكاديمية

الرتبة	المجال	درجة الكلية	الاهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة t	مستوى الخطأ	الدلالة
٢	محتوى وأساليب التدريس	٢٦,١٦١	٢٦,٦ %	٣,٢٧٠	٢٦	٥,٧٥٣	٢٤	٤,٢٨٤	٠,٠٠٠	معنوي
٣	البحث والنشر العلمي	٢٥,٩٧٦	٢٦,٤ %	٣,٢٤٧	٢٦	٥,٨٢٠	٢٤	٣,٨٧٢	٠,٠٠٠	معنوي
٤	التعبير عن الرأي	١٩,٤٩٢	١٩,٨ %	٣,٢٤٨	١٩	٤,٣٣٣	١٨	٣,٩٢٦	٠,٠٠٠	معنوي
١	المشاركة في صنع القرار	٢٦,٥٥٣	٢٧ %	٣,٣١٩	٢٧	٥,٣٤١	٢٤	٥,٤٢٥	٠,٠٠٠	معنوي
	درجة المقياس	٩٨,١٨٤	١٠٠ %	٣,٢٧٢	٩٧	١٧,٢٩١	٩٠	٥,٣٩٧	٠,٠٠٠	معنوي

عند درجة حرية (١٢٩) ومستوى خطأ (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (٢) وحسب إجابات العينة لمقياس الحرية الأكاديمية بأن جميع المحاور كانت معنوية الفروق ما يشير رفض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة لان الوسط الحسابي للمقياس يختلف معنوياً عن قيمة المتوسط الفرضي وهو أعلى من المتوسط الفرضي .

٣-١-٢ التعرف على الرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعات العراقية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات استبانة الرضا الوظيفي وفقاً لمجالاتها الخمس، وإيجاد ترتيبها وفق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بطريقتي الساق والفرع والجدول (٣) يبين ذلك.

جدول (٣)

عرض نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة مجالات الرضا الوظيفي

مرتبة	المجال	درجة الكلية	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة t	مستوى الخطأ	الدلالة
٥	الرضا عن الحوافر والمكافآت	١٦,٢٦٩	١٧,٢ %	٣,٢٥٣	١٧	٣,٧٧٢	١٥	٣,٨٣٦	٠,٠٠٠	معنوي
٤	الرضا عن ظروف العمل	١٦,٤٦١	١٧,٤ %	٣,٢٩٢	١٦	٣,٥٣٧	١٥	٤,٧١١	٠,٠٠٠	معنوي
١	الانتماء للوظيفة	٢٢,٤٩٢	٢٣,٧ %	٣,٢١٣	٢٣	٤,٣٢٠	٢١	٣,٩٣٨	٠,٠٠٠	معنوي
٢	الأمن والاستقرار الوظيفي	٢١,٩٩٢	٢٣,٢ %	٣,١٤١	٢١	٣,٨١٠	٢١	٢,٩٦٩	٠,٠٠٤	معنوي
٣	التقدير واحترام الذات وعلاقات العمل	١٧,٣٠٧	١٨,٣ %	٢,٨٨٤	١٦	٤,٧٣٤	١٨	١,٦٦٧	٠,٠٩٨	عشوائي
	درجة المقياس	٩٤,٥٢٣	١٠٠ %	٣,١٥٠	٩٧	١٢,٥٨٢	٩٠	٤,٠٩٩	٠,٠٠٠	معنوي

يتضح من الجدول (٣) لمقياس الرضا الوظيفي، ان استجابات للعينة كانت جميع المحاور معنوية الفروق مما يشير رفض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة أي أن الوسط الحسابي للمقياس يختلف معنويا عن قيمة المتوسط الفرضي وهو اعلي من المتوسط الفرضي باستثناء محور التقدير واحترام الذات وعلاقات العمل كان عشوائي الفروق ما يشير قبول فرضية العدم أي أن الوسط الحسابي للمحاور لا يختلف معنويا عن قيمة المتوسط الفرضي.

٣-١-٣ عرض نتائج الحرية الأكاديمية لدى التدريسيين وعلاقتها بالرضا الوظيفي :

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين الحرية الأكاديمية للمجالات الأربع مع الرضا الوظيفي:

جدول (٤)

نتائج الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

الدلالة	الرضا الوظيفي		الحرية الأكاديمية	الرقم
	مستوى الخطأ	معامل الارتباط		
معنوي	٠,٠٢٩	٠,١٩٢	محتوى وأساليب التدريس	١
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٣٦٨	البحث والنشر العلمي	٢
معنوي	٠,٠٠٧	٠,٤٢٧	التعبير عن الرأي	٣
معنوي	٠,٠١٨	٠,٢٠٤	المشاركة في صنع القرار	٤
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٤٠٦	الحرية الأكاديمية	

عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يبين الجدول (٤) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين محاور الحرية الأكاديمية لدى التدريسيين مع الرضا الوظيفي لجميع المحاور والمقياس إذ بلغ معامل الارتباط بين الحرية الأكاديمية لدى التدريسيين مع الرضا الوظيفي (٠,٤٠٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠).

٣-٢ مناقشة نتائج علاقة الارتباط بين نتائج الحرية الأكاديمية لدى التدريسيين وعلاقتها بالرضا الوظيفي: تشير نتائج الاختبار إلى وجود علاقة ارتباط بين الحرية الأكاديمية لدى التدريسي مع الرضا الوظيفي، وقد كانت هذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لكافة المحاور. ومن خلال الأدبيات في هذا المجال يستخدم معامل الارتباط في الكشف عن العلاقة الارتباطية بين أي متغيرين واما إذا كانت هذه العلاقة موجبة او سالبة، ويقصد بالعلاقة الموجبة أن الزيادة في المتغير الأول تصاحبها زيادة في المتغير الثاني، وترى الباحث أن هذه النتيجة تبدو منطقية حيث كلما كان يمتلك حرية أكاديمية جيدة ومميزة يستطيع أن يكون راضياً عن عمله لان العمل الجامعي هو عمل ديناميكية دائمة الحركة يشترط فيها وجود تفاعل بين التدريسي وطلبته ومع إدارته العليا ويبين (كمال علوان) "الإسهام الذي يقدمه المدرس في إنجاز المهمة، يكون على شكل طاقة فكرية أو بدنية، أما الإمكانيات فتعني مقدار ما يتمتع به الشخص من صفات لغرض إنجاز الوظيفة"، وأن يكون هذا التفاعل متغيراً وتعني كلمة التفاعل السؤال والإجابة والاستفسار وتوضيح الصور وعدم الركون نحو قوالب ثابتة رتيبة بل يجب أن يتمتع بحرية وخصوصاً الحرية الفكرية متغير دائماً تتطور بتطور المجتمع حتى تجعلهم يشعرون بالرضا والسعادة عن عملهم، وهنا يبين (محمد محمد سكران) "إن حرية الأستاذ الجامعي في البحث والتدريس وإعطاء أقصى درجات الحرية في اختصاصه فليس ثمة قيد عليه سوى ما تفرضه طبيعة البحث عن الحقيقة من قيود الالتزام العلمي والحيادية التامة في تناول القضايا وضرورة أن يحكم صلاحية العمل العلمي ذو الخبرة في مجال التخصص فلهم وحدهم الحق في تقرير مدى صلاحية العمل "وعليه أن الحرية الأكاديمية جزء من ديمقراطية التعليم وتؤدي إلى الشعور الإيجابي للتدريسي والقناعة بما يقوم به والرضا عن طبيعة العمل وهنا يبين (ناصر محمد) "الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه وبيئة العمل الداخلية والخارجية والمؤثرات ذات العلاقة " أي أن الرضا الوظيفي يأتي من شعور التدريسي اتجاه ما يقدمه بحرية وليس بما يفرض عليه ويعطي تقدير الذات أعلى في حالة تقيد الحريات الأكاديمية وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه (فاديه المليح) "أن أجواء الحرية الجامعية في ظل مستوى علمي متميز سيؤدي إلى الارتقاء بالأفكار والسلوكيات التي تنعكس إيجابياً على حياة المجتمع الحاضر كله "

ويؤكد ذلك (محمد ناصر) نقلاً عن (لوك) أن الرضا الوظيفي "حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد بأن عمله يتيح له تحقيق ممارسة القيم الوظيفية المهمة وتكون هذه القيم منسجمة مع حاجات الفرد واعتبر الحاجات عناصر تضمن استمرار حياة الفرد من الناحية البيولوجية كما أنه عدها موجودة بذاتها بشكل موضوعي منعزل عن رغبات الفرد" لذلك كانت النتائج منطقية العلاقة بين الحرية الأكاديمية ومحاورها لدى تدريسي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لعينة الدراسة مع الرضا الوظيفي.

٥- الاستنتاجات والتوصيات

١-٥ الاستنتاجات: في ضوء نتائج البحث خلصت الباحثة إلى الاستنتاجات الآتية:-

- ١- أن تدريسي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد (الجادرية) والمستنصرية يمتلكون مستوى أعلى من المتوقع الحرية الأكاديمية.
- ٢- أن تدريسي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد (الجادرية) والمستنصرية يمتلكون مستوى أعلى من المتوقع من الرضا الوظيفي.
- ٣- توجد علاقة بين الحرية الأكاديمية ومحاورها لدى تدريسي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد (الجادرية) والمستنصرية مع الرضا الوظيفي لديهم.

٥-٢ التوصيات

في ضوء الدراسة التي تم التوصل إليها، توصي الباحثة بالآتي:

- ١- تنمية وتعزيز فاعلية الحرية الأكاديمية لدى تدريسي كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق

- ٢- اعتماد الدراسة لدى وزارة التعليم العالي لمنح حرية أكاديمية أكثر للتدريسيين
٣- إجراء دراسات ميدانية مشابهة على التدريسيين لمختلف الاختصاصات ولكافة محافظات القطر للتحقق من مدى إمكانية تعميم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة في المجتمع الجامعي

المصادر:

١. بشير حداد. التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعية، القاهرة، عالم الكتب، ٢٠٠٤.
٢. زكي حنوش: الأبعاد المفقودة في إدارة التعليم العالي في الجامعات العربية، شؤون عربية العدد (٨٧) (أيلول ١٩٩٦).
٣. شبل بدران الغريب: الحرية الأكاديمية والقيم الجامعية. المؤتمر القومي السنوي التاسع عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس بعنوان: التعليم الجامعي العربي وأزمة القيم في عالم بلا حدود - مصر، ٣٤، القاهرة، جامعة عين شمس. مركز تطوير التعليم الجامعي، ٢٠١٥.
٤. عبد الملك بن علي عثمان حكيم: الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، أطروحة دكتوراه، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٨.
٥. عبد الملك بن علي عثمان حكيم: الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، أطروحة دكتوراه، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٨.
٦. علي محافظة: الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية، ورقة منتدى الفكر العربي عمان، ١٩٩٤.
٧. فادية المليح الحلواني؛ الحرية الأكاديمية والتعليم العالي في سوريا. تاريخ. مقومات. واقع. افاق. مجلة جامعة دمشق. المجلد ٢٩. العدد ٣ + ٤. ٢٠١٣.
٨. كمال علوان محيسن: أثر الحوافز على الأداء في المنشآت العامة للصناعات القطنية في العراق، رسالة ماجستير، الأردن، ٢٠٠٠.
٩. محمد شحات الخطيب: التعليم العالي قضايا ورؤى، الرياض: دار الخريجي، ٢٠٠٤ م.
١٠. محمد محمد سكران؛ الحرية الأكاديمية بالجامعات المصرية، القاهرة. دار الثقافة للنشر. ٢٠٠١.
١١. ناصر محمد: السلوك الإنساني والتنظيمي، الرياض. معهد الإدارة العامة. ١٩٩٥.
١٢. هاجر موسى: أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين جامعة بسكرة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر - بسكرة - الجزائر، ٢٠١٦.

الملحق (١)

دراسة عبد الملك بن علي عثمان حكيم: الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، أطروحة دكتوراه، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٨.

ت	العبارات	درجة الموافقة			
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة
					قليلة جدا
المحور الأول: واقع الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس					
البعد الأول: محتوى وأساليب التدريس					
١	يختار عضو هيئة التدريس محتوى المقررات التي يدرسها بحرية.				
٢	توفر الجامعة لعضو هيئة التدريس مصادر المعرفة للمادة التي يدرسها				
٣	يناقش عضو هيئة التدريس إدارة الكلية بحرية في المواضيع ذات الصلة بالمادة التي يدرسها.				
٤	يختار عضو هيئة التدريس مراجع المادة التي يدرسها دون الرجوع لإدارة الكلية.				
٥	يدرس عضو هيئة التدريس بالأسلوب الذي يراه مناسب.				
٦	يستخدم عضو هيئة التدريس طريقة التقويم التي يراها مناسبة.				
٧	توفر إدارة الكلية لعضو هيئة التدريس الوسائل والتقنيات التي تمكنه من ممارسة عمله.				

٨	تدعم إدارة الكلية ممارسة عضو هيئة التدريس لعمله بحرية داخل القاعة الدراسية.
البعد الثاني: البحث والنشر العلمي	
٩	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بحرية إجراء البحوث التي يرونها مناسبة
١٠	يمتلك عضو هيئة التدريس الحرية الكاملة في نشر بحائه العلمية .
١١	توفر الجامعة المناخ العلمي المناسب لأعضاء هيئة التدريس .
١٢	توفر الجامعة مجلات علمية متخصصة في حقول المعرفة المختلفة .
١٣	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية السفر لأغراض البحث العلمي.
١٤	توفر الجامعة الدعم المادي والمعنوي اللازم لنتاج أعضاء هيئة التدريس العلمي.
١٥	تضع الجامعة معايير عادلة للترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.
١٦	تنشر الجامعة بحوث أعضاء هيئة التدريس بكل عدالة وموضوعية.
البعد الثالث: التعبير عن الرأي	
١٧	يعبر أعضاء هيئة التدريس عن آرائهم بحرية بغض النظر عن تخصصاتهم
١٨	يعبر أعضاء هيئة التدريس عن آرائهم بحرية بغض النظر عن رتبهم الأكاديمية.
١٩	يمارس عضو هيئة التدريس حريته بعقد الحوارات الفكرية .
٢٠	يمارس عضو هيئة التدريس حقه في مناقشة القرارات الأكاديمية .
٢١	توفر الجامعة الحصانة الفكرية في الجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس فيها.
٢٢	تتيح الجامعة لعضو هيئة التدريس حرية الدفاع عن رأيه في المجال الأكاديمي.
البعد الرابع : المشاركة في صنع واتخاذ القرار	
٢٣	يشارك عضو هيئة التدريس في عملية صنع القرار الجامعي .
٢٤	يشارك عضو هيئة التدريس في وضع لائحة القوانين بالجامعة.
٢٥	يسمح لعضو هيئة التدريس بمناقشة قرارات القسم.
٢٦	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في اللجان المختلفة .
٢٧	يحق لعضو هيئة التدريس إبداء رأيه في ترشيح أعضاء هيئة التدريس الجدد بالقسم.
٢٨	تعرض السياسات العامة للجامعة على أعضاء هيئة التدريس لمناقشتها.
٢٩	تتاح لأعضاء هيئة التدريس حرية اختيار رؤساء الأقسام.
٣٠	تتوفر قنوات اتصال واضحة لأعضاء هيئة التدريس لتقديم مقترحاتهم .

الملحق (٢)

مقياس دراسة هاجر موسى: أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين جامعة بسكرة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر - بسكرة - الجزائر، ٢٠١٦.

ت	أبعاد الرضا الوظيفي	غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق
أولاً: الرضا عن الحوافر والمكافآت						
١	يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع متطلبات المعيشة					
٢	يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع طبيعة العمل الذي أقوم به.					
٣	تتناسب المكافآت مع الجهد الذي أبذله					
٤	هناك عدالة في منح المكافآت في الكلية.					
٥	يعتبر راتبي مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة.					
ثانياً: الرضا عن ظروف العمل:						
٦	التهوية المتوفرة في مكان العمل مناسبة.					
٧	الإضاءة المتوفرة في مكان العمل تناسب عملي.					
٨	أشعر بالرضا لنظافة مكان عملي.					
٩	ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة.					
١٠	هناك تنسيق بين مختلف الأقسام في العمل .					
ثالثاً: الانتماء للوظيفة						
١١	أواظب على أوقات الدوام الرسمي بدون تأخر أو تغيب.					
١٢	أشعر بأن مكان عملي يمثل جزء من حياتي.					
١٣	أقدم مصلحة العمل على مصالح الشخصية.					
١٤	أحافظ على ممتلكات المكان الذي أعمل فيه كممتلكاتي					
١٥	أشعر بالسعادة عند وجودي في مكان عملي.					
١٦	أشعر بانتماني من خلال التزامي وانضباطي.					
١٧	أشعر بأنني أستثمر قدراتي العلمية وخبرتي الوظيفية في العمل.					
رابعاً: الأمن والاستقرار الوظيفي						
١٨	أشعر أن النسبة التي تقتطع من راتبي للتأمين الصحي مناسبة.					
١٩	يوفر لي عملي خدمات صحية لي ولأسرتي					
٢٠	أرى أن عملي يوفر لي استقراراً نفسياً واطمئناناً بشكل عام.					
٢١	أشعر أنه لا يتم الاستغناء عن الموظف في العمل بسهولة.					
٢٢	أرى أن نظام التأمين الصحي في العمل مناسب إذا حدث مرض					
٢٣	أشعر بالأمان نتيجة وجود مكافأة نهاية الخدمة					
٢٤	أتوقع بأن الراتب الذي سأحصل عليه بعد التقاعد يوفر لي					
خامساً: التقدير واحترام الذات و عاقات العمل:						
٢٥	أحصل على قدر مناسب من التشجيع من قبل زملاء.					
٢٦	هناك تفاهم وانسجام بين زملاء العمل.					
٢٧	يستمتع الرؤساء لأرائنا بشكل دائم.					
٢٨	يمكننا الاتصال بالمستويات الإدارية العليا دون عوائق.					
٢٩	أشعر أن العمل الذي أقوم به يحقق لي احترام وتقدير الذات.					
٣٠	يحاول العاملون تفهم مواقف ووجهات نظر بعضهم البعض.					