

إلى معرفة العلاقة بين الولاء التنظيمي والحرية الأكاديمية ومدى تأثير متغير التخصص على هذه العلاقة، وللإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت مقياسين قاما بينائهما الباحثان وهما مقياس الحرية الأكاديمية ومقياس الولاء التنظيمي، وجرى تطبيقه ما على عينة قوامها 120 أستاذ، وخلصت نتائج الدراسة إلى انخفاض درجة الحرية الأكاديمية بينما جاءت درجة الولاء التنظيمي متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي وعدم وجود تأثير للمتغير التخصص على علاقة الحرية الأكاديمية بالولاء التنظيمي.

– الأستاذ الجامعي

Abstract: This study aims at revealing the level of academic freedom and organizational loyalty among the professors of the University of Ouargla. It also aims at finding out the relationship between organizational loyalty and academic freedom and the extent of the influence of the specialization variable on this relationship. To test the hypotheses, the study followed the descriptive approach and used two measures, And organizational loyalty. It was applied to a sample of 80 professors. The results concluded that the degree of academic freedom was low while the level of organizational loyalty was moderate. It also showed a relationship between academic freedom and organizational loyalty, The variable has specialization on the relationship of academic freedom with organizational loyalty

Keywords: Academy Awards - Organizational Loyalty - Professors

الحرية الأكاديمية كمدخل للتنمية الولاء التنظيمي

دراسة تحليلية بجامعة

قاصدي مرياح

*Academic freedom as an
input to the development of
organizational loyalty
An analytical study at the
University of Kasdi
Merbah Ouargla*

د. صبرين غربي

د. محمد قوارح

جامعة ورقلة

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة ورقلة، كما تهدف إلى معرفة مستوى الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة ورقلة كما تهدف



1- مقدمة: يشهد العالم المعاصر ثورة علمية من أهم قواعدها العودة للأصول في مناحي الحياة المختلفة وفي المقدمة منها العودة للأخلاق.. ويسعى الكثيرون لوضع منظومات عالمية يمكن تعميمها وتشريعها ووضعها ضمن القوانين الوطنية السارية في الدول ولهذا طرحت العديد من الإشكاليات الجدلية منذ فترة عبر محاولة الإجابة عن السؤال الأتي: هل يمكن إيجاد شرعة أخلاقية وظيفية تكون كمنصة وقاعدة أساسية يلتزم بها الموظف، ومن بين أهم مؤسسات المجتمع نجد الجامعة كمؤسسة ضمن مؤسسات المجتمع الأخرى والتي يرتبط تقدم المجتمع بها، وأي تطور في المفاهيم والأساليب والتنظيمات المرتبطة بالعملية العلمية والتربوية على المستوى الجامعي مرتبط بالتطور السياسي والاقتصادي والمعرفي للمجتمع، ومن خلال التجربة نرى أن الجامعة الجزائرية تشهد تراجعا في نوعية التعليم والبنى التحتية العلمية ووفشل في تحقيق أهدافها وانتشار للسلوكيات السلبية نظرا لعدة أسباب أهمها قصور وعدم تنظيم الحرية الأكاديمية للأستاذ والطالب الجامعي والقصور الذاتي الناتج عن عدم تشجيع التفكير الحر والعوائق الكثيرة أمام تجاوز الواقع وتاريخه، وعدم ترسيخ مقومات الثقة والانتماء والاعتزاز من خلال القيم الأخلاقية للعلم والشوق الدائم للمعرفة والتعلم الذاتي والبحث العلمي .

2- إشكالية الدراسة: يعتبر الولاء التنظيمي مطلباً أساسياً تسعى الجامعات والمنظمات الحكومية إلى تنميته عند موظفيها ويرجع هذا الاهتمام إلى تأثير الولاء التنظيمي على أداء الموظف باعتباره أهم العوامل التي تحدد فعالية وكفاءة المنظمة، كما يؤثر الولاء التنظيمي على انسجام الأفراد مع المؤسسة وعلى توافهم المهني، وقد أوضحت العديد من الدراسات أن للولاء التنظيمي تأثير مباشر على خفض الظواهر السلبية الأخرى، مثل: عدم المحافظة على ممتلكات المنظمة وتعهد إلتافها في بعض الأحيان والسرقة والإضرابات واللامبالاة في العمل، ونشر السمعة السيئة للمنظمة في أوساط المجتمع من خلال التذمر من سياسات المنظمة¹.

وقد ذكر أوشي في دراسة له أن سعي المنظمات لكسب ولاء موظفيها أمر مبرر بل ضروري لما يترتب على الولاء من مكاسب كثيرة بالنسبة للمنظمة تتمثل في رضاهم الوظيفي وزيادة قدرتهم على الإبداع والإنتاجية، واحترامهم لأنظمة وقوانين العمل، ويشير الباحثون على أن المنظمات التي يوجد بها ولاء تنظيمي مرتفع تتميز بإنتاجية عالية وأداء مالي جيد، وفعالية تنظيمية أكثر من المنظمات التي يكون ولاء الموظفين فيها منخفضاً².

ولقد عرفت ماري شيلدون (M. Sheldon) الولاء التنظيمي على أنه اتجاه الفرد نحو المنظمة والذي يربط بدوره ذات الفرد مع المنظمة التي يعمل بها كذلك يرى كل من ريلي وتشاتمان (Reilly et Chatman 1990) أن من الأفضل تعريف الولاء التنظيمي على اعتباره أنه يمثل الالتحام النفسي للفرد مع المنظمة التي عمل بها وإن أساس هذا الالتحام يختلف عن الأسباب التي تؤدي إليه أو النتائج التي تترتب عليه، وتبعاً لذلك فنهم يرون أن ولاء الفرد للمنظمة قائم على ثلاثة أسس من الالتحام هي الخضوع، والتوحد والتدريب أي جعل المنظمة جزءاً من ذات الفرد. وقد أكد "ماك جريجور" (Mac Gregor) في فروضه حول العنصر الإنساني في المنظمة والذي سمي بنظرية ص (théorie y) عن السلوك المضبوط الذي هو محور التزام الفرد حيث قال الفرد يمارس التوجيه الذاتي والضبط الذاتي لخدمة الأغراض أو الأهداف التي يكون له ولاء بها مع منظمة معينة وتميز الولاء (Porter)³.

ويعتبر الأستاذ الجامعي محور العملية التعليمية فإن تنمية ولاءه يعد مطلباً أساسياً ومن بين العوامل التي تحدد درجة الولاء التنظيمي لديهم. معتقدات عضو هيئة التدريس وقبوله بأهداف الجامعة وقيمها، واستعداده لبذل الجهد من أجلها، والرغبة

الشديدة في المحافظة على بقائه عضوا فيها، ويتجسد ذلك في أربع مستويات: الالتزام اتجاه الجامعة، الالتزام نحو العمل، الالتزام نحو المهنة، والالتزام نحو الزملاء.⁴

ومن أهم العوامل التي تؤثر على ولاء المنظمة الحرية الأكاديمية للأستاذ والتي تحميه من الانحراف وراء السلوكات الأخلاقية والتي تحول دون ارتباطه وولائه بالمنظمة التي يعمل بها لذا تعد الحرية الأكاديمية مطلبا مهما من مطالب استمرار المشتغلين بالعلم والبحث والتدريس الجامعي في نشاطهم بعيدا عن هاجس الخوف والقلق من السلطات أو الزملاء أو المؤسسات أو المجتمع ككل، وإن توافر الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس أمر أساسي في عصر أصبحت فيه الديمقراطية معيارا مهما لتطور المجتمعات وتقدمها، ليتمكن من البحث عن الحقيقة بشكل أفضل، وإبداء الآراء والدفاع عن وجهات النظر وفق إطار الأنظمة الجامعية والذوق العام والعرف المجتمعي، ليكون عضوا فاعلا قادرا على التعامل بدينامية مع النظم الاجتماعية والمؤسسات المختلفة.⁵

إن الحرية الأكاديمية واستقلال الجامعة شرطان أوليان لكي تكون مؤسسة التعليم العالي مركزا لإنتاج المعرفة العلمية وتطويرها وتعديلها، أي أنها مكان لتعليم وإنتاج الحقائق العلمية وتجديدها، ولا يمكن أن يتم كل هذا إلا إذا أحيطت الجامعة بنوع من العقد الأخلاقي، وهو عقد ينبغي أن تلتزم به كل عناصر المجتمع الأكاديمي، من أساتذة وطلبة وإداريين، وتلتزم به السلطة فلا تستبيح حرمة الجامعة أو تسخرها ذريعة للرقابة والمراقبة والقمع والتسخير، وتلتزم بهذا العقد أيضا قوى المجتمع السياسية فلا تتقلب الساحة الجامعية إلى معترك للصراع الحزبي والعقدي.⁶

ومن أهم مظاهر الحرية الأكاديمية، ضرورة توفيرها لأعضاء الهيئة التدريسية في (اختيار موضوعات البحوث، التعبير عن الرأي، ممارسة حرية البحث العلمي، نشر البحوث).⁷

ولقد تعددت الدراسات التي تناولت الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي ومن بينها:

1- دراسة فايز علي - ومحمود عبد المجيد عساف 2014" الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات الفلسطينية. بمحافظات غزة وسبل تفعيلها "هدفت الدراسة للتعرف إلى درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات الفلسطينية للحرية الأكاديمية من وجهة نظرهم، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة هذه الممارسة تعزى إلى التغييرات (الجنس، الدرجة العلمية، التخصص)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، بتطبيق أداة الدراسة المكونة من (40) فقرة والموزعة على أربعة مجالات هي: (حرية التدريس، حرية التعبير، حرية اتخاذ القرار، حرية البحث العلمي) وشملت على عينة عشوائية قوامها (91) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات بمحافظات غزة، وقد أظهرت الدراسة أن تقدير أفراد العينة لحريةهم الأكاديمية جاءت متوسطة - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة للحرية الأكاديمية تعزى لتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، التخصص).

2- دراسة علاء عدنان عباس 2015 "دور الحرية الأكاديمية والديمقراطية التربوية في تطوير مناهج التعليم الأكاديمي (جامعات حكومية - جامعات خاصة) في الجمهورية العربية السورية من جهة نظر الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية"، وتكونت عينة الدراسة من (50) عضوا، وتوصل الباحث إلى عدد من النتائج أهمها: أن درجة تطبيق الحرية الأكاديمية والديمقراطية التربوية كانت أقل من المتوسطة وفقا لآراء الطلبة ووفقا لآراء أعضاء هيئة التدريس.

3-دراسة د.محمد سليم الزبون - ود.عبد الرحمان بن مفضي مسعر البرجس 2015 "واقع الحرية الأكاديمية في المستوى الجامعي في المملكة العربية السعودية" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الحرية الأكاديمية في الوسط الجامعي في المملكة العربية السعودية، تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس وعددهم (296) عضو هيئة تدريس، أظهرت نتائج الدراسة أن واقع الحرية الأكاديمية في المستوى الجامعي في المملكة العربية السعودية جاء بدرجة متوسطة. كما أظهرت وجود فرق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية لدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق بين تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية لدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية تعزى لمتغير الخبرة وبتغير الرتبة الأكاديمية.

4-دراسة محمود حسن العجلوني 2016 "الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال الأردن" هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة الحرية الأكاديمية، لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمالي المملكة، تكون مجتمع الدراسة من (373) من أعضاء الهيئة التدريسية، تبين من تحليل النتائج أن المتوسط الحسابي العام لدرجات ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة البلقاء في محافظات الشمال جاء بدرجة متوسطة، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة وفقاً للجنس لصالح الذكور في جميع المجالات والأداة ككل عدا مجال البحث العلمي، بينما لا توجد فروق بين المتوسطات حول ممارسة الحرية الأكاديمية في جميع المجالات والأداة ككل تبعا لمتغير الكلية والرتبة الأكاديمية.

5-دراسة مريم بنت سالم بن حمدان الحمداني 2009 "الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة بسلطنة عمان" هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الخاصة، وإلى الكشف عن الاختلاف في كل من درجة المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والجامعة، والجنسية، وعلى مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية، ولتحقيق ذلك قامت الباحثة بإعداد وتطوير استبانة خاصة لذلك، وقد بلغ عدد مجتمع الدراسة (320) عضو هيئة تدريس وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن المتوسط العام لدرجة الولاء للعوامل قد بلغت (3.78)، وهي درجة ولاء عالية، بينما لم تكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية تعود لتأثير متغيرات المؤهل العلمي والجامعة (مكان العمل) والجنسية لدرجة الولاء.

6-دراسة عبادو خديجة 2015 "الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات - دراسة ميدانية بجامعات (ورقلة - غرداية - الوادي - بسكرة)" الهدف من الدراسة الحالية الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات بالجزائر، وما مدى اختلاف هذا المستوى تبعا لمتغير التخصص والرتبة والأقدمية ومكان العمل ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، اعتمدت الباحثة على: أداة "بورتر" لقياس مستوى الولاء التنظيمي وتحتوي على 14 بنداً منها 3 فقرات سلبية، تم تطبيق الدراسة على عينة من الأساتذة تتكون من 447 أستاذاً وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات مرتفع، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف التخصص والرتبة والأقدمية.

7-دراسة دانا لطفي حمدان 2008 "العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية" هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي كما يراها أعضاء

الهيئة التدريسية، وبيان هذه العلاقة التي تختلف باختلاف الجنس والرتبة العلمية والخبرة والكلية، كون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية والذين بلغ عددهم (1498) عضو، استخدمت الباحثة استبيانين: الأول لقياس الحرية الأكاديمية، والثانية لقياس الولاء التنظيمي، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- إن درجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية فكانت متوسطة والدرجة الكلية لواقع الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية كانت عالية ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير الجنس، الرتبة العلمية والخبرة والكلية

8-دراسة خزنة بنت ثامر المطيري 2016 "العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود"هدفت الدراسة للتعرف إلى العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود ومعرفة أثر كل من، النوع، وسنوات الخبرة، والدرجة العلمية، على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستجابة كأداة للدراسة والتي تم توزيعها على (53) عضو من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب، توصلت الدراسة للنتائج التالية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول فقرات الدراسة باختلاف الجنس والرتبة وسنوات الخبرة.

وإن المتبع لمجريات العمل في جامعاتنا يرى الكثير من العوائق التي تعرقل عمال الأستاذ الجامعي، وأن جامعاتنا تكاد لا تضيف شيئاً إيجابياً لحياة أعضائها، عندما توصف بأنها بعيدة كل البعد عن ما يسمى بالحرية الأكاديمية والذي بدوره ينعكس على سلوكيات أفرادها ويدفعهم إلى عدم الالتزام وعدم الشعور بالمسؤولية اتجاه المهام منظماتهم. ومما سبق تتبلور إشكالية الدراسة في مايلي:

- ما مدى توفر الحرية الأكاديمية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟
- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟
- هل توجد علاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة تعزى لمتغير التخصص؟

3-فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة ورقلة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة ورقلة بعد عزل متغير التخصص.

4-أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى الحرية الأكاديمية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

- الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- الكشف عن العلاقة بين الحرية الأكاديمية و الولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

- التعرف على العلاقة بين الحرية الأكاديمية و الولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة بعد عزل متغير التخصص

5- أهمية الدراسة: تتمثل أهمية البحث في الكشف عن مدى توافر الحرية الأكاديمية باعتبارها شرط أساسي للحياة الجامعية، فهي تساعد إلى الجامعيين كأفراد على الاستثمار الأمثل لقدراتهم وإثارة أفكارهم واستقلالية آرائهم والموضوعية في إصدار أحكامهم، وتساعد الهيئات كجماعات على الاستثمار الأمثل لإمكاناتهم المادية والبشرية، وتحميهم من التدخل في ممارستهم، وتعطيهم الفرص لانجاز أعمالهم مما يعمل على زيادة كفاءة العمل الجامعي، ويحقق للجامعات ويبعده عن العمل بطرق غير مشروعة، وتسعى الدراسة إلى إبراز أهمية الحرية والديمقراطية من خلال مفهوم الحرية والولاء لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الدور الذي يلعبه هذان العاملان في تطوير وإدارة التعليم الجامعي، وأهم العوامل التي تحد من تنمية هذين العاملين.

6- حدود الدراسة:

1. الحدود البشرية: عينة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة قوامها (120 أستاذ).

2. الحدود الزمنية: السنة الدراسية 2017/2016.

3. الحدود المكانية: جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

7- مصطلحات الدراسة:

1- التعريف الإجرائي للحرية الأكاديمية: حق الأستاذ في البحث والتدريس في مجال تخصصاتهم داخل وخارج الجامعة، كما تتضمن حق الأستاذ في المشاركة في اتخاذ القرارات والتعبير بحرية عن آرائه، وهي مجموع استجابات أفراد العينة على أداء الدراسة.

2- التعريف الإجرائي للولاء التنظيمي: الولاء: ويشير إلى درجة ارتباط الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها والرغبة الحقيقية بالبقاء في عمله وعدم تركه، وهي مجموع استجابات أفراد العينة على أداء الدراسة

8- منهج وإجراءات البحث: بناء على أسئلة وفرضيات الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي للكشف كونه المنهج الأكثر ملائمة للأهداف الدراسة.

9- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (120) أستاذ موظفون بجامعة قاصدي مرباح بورقلة، حيث قسمت إلى قسمين (30) فرد لحساب الخصائص السيكومترية، و (80) فرد للإجراء الدراسة الأساسية، ممن كانت إجاباتهم كاملة على أسئلة أداتي الدراسة، وقد اختيرت هذه العينة بطريقة عشوائية بسيطة .

10- أدوات جمع البيانات: للكشف عن مدى توافر الحرية الأكاديمية ومستوى الولاء التنظيمي في الجامعة من وجهة نظر الأستاذ الجامعي، قمنا ببناء استبيانان لجمع البيانات وهما: استبيان الحرية الأكاديمية- استبيان الولاء التنظيمي، وقد جرى الاستعانة بمجموعة من الدراسات مثل العامري (2015)، والزيود (2009)، وتم بناء استبيان الحرية الأكاديمية والذي تكون من 24 بند يتضمن أربع محاور كل محور يقيس بعدد من أبعاد الحرية الأكاديمية، أما طريقة تصحيحه فقد منحت الأوزان (1، 2، 3، 4، 5) للبدائل وبذلك أصبح متوسط الفقرة يقدر ب(3) ومتوسط البعد يقدر ب(18)، أما إستبيان الولاء التنظيمي فضم 16 بند تتوزع على ثلاث أبعاد: الالتزام العاطفي، للالتزام المعياري، للالتزام المستمر

ويصحح المقياس بإعطاء وزن لكل بند ما بين (1 - 5) والبدائل هي (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا) أدنى علامة في المقياس هي (16) وأكبر قيمة هي (80).

11- الدراسة السيكومترية للأداة:

1- الثبات: تم التحقق من ثبات المقياسين من خلال حساب معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية، فتحصلنا على الدرجة الكلية لمعامل ألفا كرونباخ والتي قدرت للمقياسين على التوالي ب: (0.81، 0.72) والدرجة الكلية لمعامل التجزئة النصفية قدرت ب: (0.73، 0.68) وعليه فإن الاستبيانان على قدر عالي من الثبات.

2- الصدق: ومن بين أنواع الصدق المعتمدة عليها هي صدق المحكمين وصدق المقارنة الطرفية، تم التحقق من صدق الظاهري (صدق المحكمين) للمقياس وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص وقد أخذت مقترحات المحكمين بعين الاعتبار حيث تم حذف العبارات التي لم تحظ بنسبة اتفاق 85% كما تم حسب صدق المقارنة الطرفية وثبتت دلالاته منه يمكننا الوثوق بمقياس الدراسة.

12- التحليلات الإحصائية المستخدمة: تم تحليل البيانات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.. تم في البداية تطبيق الإحصاء الوصفي للبيانات حيث تم استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعاملات ارتباط، النسب المؤوية.

13- عرض ومناقشة نتائج البحث: وللإجابة عن الأسئلة تم حساب التكرارات والنسب المؤوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على أسئلة الاستبيان وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

1- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول:

عرض نتائج السؤال الأول: ما مدى توفر الحرية الأكاديمية لدى أساتذة الجامعة الجزائرية؟: فيما يلي جدول يوضح درجة توفر الحرية الأكاديمية لدى الأساتذة الجامعيين وهذا حسب كل مجال من مجالات الحرية الأكاديمية، كما سيتم عرض مجموع التكرارات والنسب المؤوية والمتوسطات الحسابية لكل فقرة من فقرات الاستبيان.

جدول رقم (01) يوضح درجة توفر الحرية الأكاديمية لدى الأساتذة الجامعيين وهذا حسب كل مجال من مجالات الحرية الأكاديمية

الرقم	الفقرات	النسبة المؤوية	المتوسط الحسابي
الحرية الأكاديمية في مجال اتخاذ القرار			
1.	تشرك الجامعة الأستاذ في اتخاذ القرار الجامعي	22.5%	1.12
2.	لا تضغط إدارة الجامعة على الأستاذ بسبب ارتئهم.	27.5%	1.37
3.	تعتمد إدارة الجامعة المركزية في اتخاذ القرارات.	70%	3.5
4.	تراعى إدارة الجامعة مصلحة الأستاذ عند إصدار التعليمات والقوانين.	32%	1.6
5	يشارك الأستاذ في التعليمات والأنظمة القوانين الجامعة المتعلقة بهم.	20%	1.25
6.	تفرض إدارة الجامعة آراءها أي قضايا الأكاديمية المتعلقة بالأستاذ	45%	2.25
المجموع		36.6%	11.09
الحرية الأكاديمية في مجال حرية التعبير			
1.	يعبر الأستاذ عن رأيه بحرية	35%	1.75
2.	توفر إدارة الجامعة للأساتذة حرية التعبير دون النظر الى رتبهم الأكاديمية.	37.5%	1.8
3.	توفر إدارة الجامعة الحرية للأستاذ لتكوين آراء و قناعات وأفكار مختلفة	50%	2.5

1.5	%30	تشجيع إدارة الجامعة اللقاءات الفكرية بين أعضاء هيئة التدريس	4.
1,06	%21.25	تشجيع إدارة الجامعة النقد البناء	5
1.38	%27.5	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصا للإبداع.	6
9.09	%30.3	المجموع	
الحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي			
1.18	%23.7	توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في الاطلاع على المجلات العلمية والدوريات العلمية المتخصصة المناسبة لبحوثهم.	1.
3.06	%61.25	تعطي إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس لإجراء البحوث في موضوعات يحددها بنفسه.	2.
1.25	%25	توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في نشر أبحاثه.	3
1.08	%23.5	تدعيم إدارة الجامعة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس ماديا ومعنويا.	4
2.7	%57.5	تعمل إدارة الجامعة على إصدار مجلات متخصصة في حقول المعرفة المختلفة	5.
3.12	%62.5	ت يجد الأستاذ صعوبة في نشر أبحاثه.	6.
12.39	%41.3	المجموع	
الحرية الأكاديمية في مجال التدريس			
1.7	%37.5	توفر إدارة الجامعة المستلزمات المتعلقة باستخدام الطرائق الحديثة في التدريس	1.
3.28	%65.7	تسمح إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس بأداء أعمال إضافية الى نصابه التدريسي.	2.
2.75	%55	تسمح إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في اختيار محتويات المقررات الدراسية.	3.
2.45	%49	توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في تدريس طلبتهم بالطريقة التي يرونها مناسبة.	4.
1.5	%30	توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في اختيار التقييم المناسبة	5.
3.2	%65.5	توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في اختيار مراجع المادة التي يدرسها.	6.
14.88	%49.6	المجموع	

تضح من خلال الجدول السابق أن أعلى نسبة للحرية الأكاديمية سجلت بمجال التدريس بنسبة تقدر بـ 49.6%، وبمتوسط حسابي يقدر بـ 14.88 تليها الحرية الأكاديمية بمجال حرية البحث 41.3%، وبمتوسط حسابي يقدر بـ 12.39، وفي المراتب الأخيرة تأتي الحرية الأكاديمية في مجال حرية التعبير واتخاذ القرار وهذا بنسبة وبتوسط يقدر على التوالي بـ: (30.3% ، 9.09)، (36.6% ، 11.09)، وبمقارنتها بمتوسط المقياس المقدر بـ (18) نجد أنها أن درجة توافر الحرية الأكاديمية بالجامعات الجزائرية منخفضة، وهذا يعود هذا لسيطرة اللوائح والتعليمات التي تقيد حرية الأستاذ وتمنعه من ممارسة نشاطه بالإضافة إلى إتباع الجامعة للبرامج التقليدية التي تعتبر الأستاذ طرف غير فاعل في عملية صنع القرار المتعلق بالمؤسسة الجامعية، وغياب ثقافة الجامعة الأكاديمية التي تشجع حرية البحث والتفكير دون تدخل أو توجيه وتؤكد على حرية الأستاذ في اختيار أطر البحث وأساليب ومناهج التدريس، التي والتي تجعل الأستاذ يعيش في حالة من الركود والاختناق وتكبح كل نشاط إبداعي، وبالنسبة لترتيب مجالات الحرية الأكاديمية فقد لحضنا تفوق مجال التدريس والبحث مقارنة بمجال حرية التعبير واتخاذ القرار ويمكن تفسير هذه النتيجة لكون الجامعة الجزائرية تمنح نوع من الحرية في التدريس والبحث بتحفيز، فبإمكان الأستاذ إضافة بعض الدروس للبرنامج واختيار نوع البحث الذي يتماشى وسياسة الجامعة، ويمكن إرجاع هذه النتائج إلى تعود النتائج السابقة إلى كبت حرية الأستاذ من خلال أنظمة، وقوانين، ومسلكتيات من جميع الأطراف، وأن جامعاتنا تكاد لا تضيف شيئا إيجابيا لحياة أعضائها، وطلابها، عندما توصف بأنها بعيدة عن الحس الديمقراطي في الممارسة العملية، وعدم إستقلال الجامعة سياسيا، واقتصاديا، واجتماعيا، وثقافيا وبعدها عن الواقع الذي

يعيشه المجتمع، وأية جامعة لا تقوم بخدمة المجتمع، فإنها تفقد الكثير من مبررات وجودها، ولعل الملاحظ على جامعاتنا الوطنية، ومن خلال حرية أعضاء هيئة التدريس لا نكاد نلمس دورا مؤثرا، وفاعلا لأعضائها، فيما يتعلق بأداء المجتمع وحاجاته، فقليلة هي الأسماء من أعضاء هيئة التدريس من تتصدى لمواجهة المشاكل التي تواجه المجتمع، ويكاد عضو هيئة التدريس لا يعيش إلا لعالمه الخاص به، ولا يدفع بطلابه لرصد ظاهرة من ظواهر الحياة، ليتسنى دراستها دراسة علمية، تسهم بشكل أو آخر في أن يتعد الناس عن التعاطي مع هذه الظاهرة بطرائق وأساليب مختلفة، مما يعني أن الجامعة بحكم وظيفتها في خدمة المجتمع تأبى الأخذ بيد هذا المجتمع نحو التطور، والرقي كما تعود النتائج إلى خضوع عمليات التعيين في المجتمع الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الموافقات السياسية، وأن تصبح الجامعة كفروع من فروع المؤسسات الحكومية، والتي لا يجوز اجتياز أسوارها إلا لمن ترضى عنه هذه الأجهزة وفق معاييرها الخاصة، التي لا تمت بصلة إلى بناء المجتمع وتقدمه، ولا حتى لخدمة مصالح النظام السياسي الذي تدعي أنها تعمل لخدمته. وهذا يعني أن مؤسسات التعليم العالي لا تدار شؤونها على أسس ديمقراطية، واختيار هيئاتها الأكاديمية بالتعيين الموضوعي الذي يخضع للمعايير الموضوعية ذات الصلة بالكفاءة العلمية، التي تتطلب مسؤوليات عضو هيئة التدريس، والمسؤول عن نشر الوعي الديمقراطي في صفوف طلابه ودراسنتا تتفق مع الدراسات التالية: (العامري، 2015) (أبو حيمد، 2007)، (دراسة عبيد (1994) التي تؤكد على تضائل الحرية الأكاديمية للأستاذ واختلقت الطراوة وآخرين (2011)

وبالنسبة للترتيب مجالات الحرية فقد اتفقت دراستنا مع دراسة الزيود (2009) التي تصدرها فيها مجال الحرية الأكاديمية في التدريس والحرية الأكاديمية بينما أخذ مجال الحرية في التعبير واتخاذ القرار المراتب الأخيرة، واختلقت دراستنا مع دراسة خطايب والسعود (2011)، بالنسبة للفقرات كل مجال فقد سجلنا في مجال اتخاذ القرار ارتفاع بنسبة المؤوية للفقرة الثالثة والتي تتضمن اعتماد إدارة الجامعة المركزية في اتخاذ القرارات وهذا بنسبة تقدر ب70% ومتوسط يقدر ب3.5، تليها الفقرة السادسة والتي تتضمن مدى فرض إدارة الجامعة آراءها في قضايا الأكاديمية المتعلقة بالأستاذ وهذا بنسبة تقدر ب45% ومتوسط يقدر ب2.25 أما بقية الفقرات والتي تتضمن مدى مشاركة الجامعة في إتخاذ القرار، ضغط إدارة الجامعة على الأستاذ بسبب آرائه ومراعاة مصلحة الأستاذ، فقد سجلنا نسب مؤوية متقاربة، والمقدرة على التوالي ب: 22.5%، 27.5%، 32%، ومتوسط حسابي يقدر ب: 1.12، 1.37، 1.6 أما المرتبة الأخيرة فقد سجلت بالفقرة الخامسة والخاصة بمشاركة الأستاذ في التعليمات والأنظمة القوانين الجامعة المتعلقة به، وهذا بنسبة تقدر ب20% ومتوسط يقدر ب1.25، أما فيما يخص الحرية الأكاديمية في مجال حرية التعبير فقد سجلنا أعلى نسبة بالفقرة الثالثة والخاصة بمدى توفير إدارة الجامعة الحرية للأستاذ لتكوين آراء وقناعات وأفكار مختلفة وهذا بنسبة تقدر ب50% ومتوسط يقدر ب2.5، بينما تقاربت نسب الفقرات الخاصة يعبر الأستاذ عن رأيه توفر إدارة الجامعة للأستاذ حرية التعبير دون النظر إلى رتبهم الأكاديمية بحرية، تشجيع إدارة الجامعة اللقاءات الفكرية بين أعضاء هيئة التدريس والتي تراوحت ما بين (30%-37.5%)، بينما سجلنا أقل نسبة بالفقرة الخامسة الخاصة ب تشجيع إدارة الجامعة النقد البناء وهذا بنسبة تقدر ب21.25%، ومتوسط يقدر ب1.06، فيما يتعلق بالحرية الأكاديمية في مجال البحث فقد سجلنا أعلى نسبة بالفقرتين الثالثة والسادسة والخاصة بمدى توفير إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس لإجراء البحوث في موضوعات يجدها بنفسه، توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في نشر أبحاثه، ومدى سهولة نشر الأستاذ لأبحاثه، وهذا بنسبة تقدر ب61.25%، 62.5%، ومتوسط يقدر ب3.06، 3.12، كما سجلنا ارتفاع بنسبة الفقرة الخامسة والخاصة بمدى

توفير إدارة الجامعة المجالات متخصصة في حقول المعرفة المختلفة، بينما تقاربت نسب الفقرات الخاصة توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في الاطلاع على المجالات العلمية والدوريات العلمية المتخصصة المناسبة لبحوثهم، تدعيم إدارة الجامعة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس ماديا ومعنويا والتي تراوحت ما بين (23.5%-25%)، فيما يخص الحرية الأكاديمية في مجال التدريس فقد سجلنا أعلى نسبة بالفقرتين الثانية والسادسة والخاصة بمدى توفير إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس بأداء أعمال إضافية إلى نصابه التدريسي توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في اختيار مراجع المادة التي يدرسها، وهذا بنسبة تقدر ب65.5%، و65.7%، ومتوسط يقدر ب3.2، 3.28، كما سجلنا ارتفاع النسب المؤوية للفقرات الثالثة والرابعة والخاصة بمدى توفير إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في اختيار محتويات المقررات الدراسية وفي تدريس الطلبة بالطريقة التي يرونها مناسبة، بينما تقاربت نسب الفقرتين الأولى والخامسة والخاصة بمدى توفير إدارة الجامعة المستلزمات المتعلقة باستخدام الطرائق الحديثة في التدريس ومدى توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في اختيار طريقة التقويم المناسبة والتي قدرت على التوالي (30%-37.5%)، وبمتوسط حسابي قدر ب(1.7، 1.5)، تعود النتائج السابقة إن الجامعة تقيد هذه الحرية ولو بشكل بسيط ولكنها تقيد هذه الحرية بشكل مطلق من خلال ضرورة النشر في مجالات محكمة عليا وذات سمعة علمية، بالإضافة إلى درجة الوعي والثقافة والاهتمام الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، وكذلك اهتمامه بعملية البحث العلمي وتنفق هذه النتيجة مع عدة دراسات منها: قمبر(2001) وعمرو (1994)، (white، 1999)، (Bronwyn، 2004)، والتي أشارت إلى أن حرية إجراء البحوث يتم حمايتها بشكل جيد.

ف عندما تتحقق للجامعات الاستقلالية، وعندما يتم الالتزام بحقوق الأكاديميين ويتوفر للتفكير العلمي للحرية، عند ذلك تكتمل محاور الحرية الأكاديمية وتبرز في أوضح معانيها، وهذه الحرية إذا توفرت في بعض الأوقات والظروف فإنها قد لا تتحقق في أوقات وظروف أخرى.

و دراستنا تتفق مع الدراسات التالية: (العامري، 2015) (أبو حيمد، 2007) ، دراسة عبيد(1994) التي تؤكد على تساؤل الحرية الأكاديمية للأستاذ واختلفت الطراوة وآخرين(2011) وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من "مشاعل عبد الله محمد الحارثي 2015" و"فايز علي الأسود 2014" ودراسة "محمود حسن العجلوني 2016" و" د.محمد سليم الزبون ود.عبد الرحمان بن مفضي مسعر البرجس".

2- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني: ما مستوى الولاء التنظيمي؟

فيما يلي عرض جدول يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد الولاء التنظيمي:
جدول رقم (2) جدول يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد الولاء التنظيمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	الولاء التنظيمي
3.32	15.64	18	الولاء العاطفي
3.67	15.33	15	الولاء المعياري
2.03	14.11	15	الولاء المستمر
8.08	45.08	45	الولاء التنظيمي

يتضح من خلال الجدول رقم (2) أن المتوسط الحسابي للولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح يقدر بـ 45.08، وهي وبمقارنتها بالمتوسط النظري المقاس الذي قدر بـ: 45، نجد أنها تفوق المتوسط وبما يدل على أن درجة الولاء متوسطة لدى الأستاذ الجامعي، وبالنسبة لأبعاد الولاء التنظيمي فقد سجلنا أن بعد تفوق بعد الولاء العاطفي بمتوسط حسابي قدر بـ: 15.64 ويليه بعد، تبعها بعد الولاء المعياري بمتوسط سقرب 15.33 وفي المرتبة الأخيرة بعد ثم بعد الولاء المستمر بمتوسط حسابي قدر بـ: 14.11 وهي متوسطات تقارب المتوسطات النظرية للأبعاد المقياس وهذا يدل على أن درجة الولاء التنظيمي متوسطة لدى أساتذة الجامعة.

ويمكن تفسير نتائج البحث في كون الأساتذة في الجامعة تتوفر لديهم لعض احتياجات مثل الأجر والمكانة الاجتماعية وبعض الحوافز وفرص الترقية، وباعتبار مهنة الأستاذ مهنة شرفية فإن التزامه نحوها قد يعود للأسباب شخصية ودينية، بالإضافة إلى شعور الأستاذ الجامعي الجزائري بالمسؤولية تجاه وطنه ومؤسساته رغم الظروف المحيطة.

ويمكن أعود هذه النتائج لما توفره مهنة الأستاذ الجامعي من علاقات اجتماعية جيدة تشعره بالمساندة في العمل وتنمي لديه الولاء التنظيمي وهذا ما أشارت له معظم الدراسات إلى أن الموظف الذي لديه علاقات جيدة مع زملائه يشعر بالتوافق ويتولد لديه حب العمل كما أشارت إليه الباحثة ازابيلا وزميلها أن العلاقات مع جماعة العمل تؤثر بشكل واضح على درجة ارتباطه بالمنظمة التي يعمل بها.

وتعود النتائج السابقة إلى حجم الضغوط التي تمارسها إدارة الجامعة في حرمان الأستاذ من حقه في إبداء رأيه في القضايا الأكاديمية التي تخصه هذا ما عبر عنه الأساتذة الجامعيين مؤخرا في شكل احتجاجات عن الوضع الراهن مطالبين بضرورة إعادة النظر في السياسة المتبعة من طرف وزارة التعليم العالي وفي ضرورة منح الأستاذ حقه في اتخاذ القرار والتعبير عن آراء دون خوف أو تهديد، واتفقت أيضا مع نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من "صفوان أمين السقاف، أحمد ابراهيم أبوسن 2015" ودراسة "شافية بن حفيظ 2014" حيث توصلت النتائج إلى وجود الولاء التنظيمي بدرجة متوسطة، وتعارض نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "عبادو خديجة 2015" ودراسة "دانا لطفي حمدان 2008" و"مريم بنت سالم بن حمدان الحمداني 2009"، وأخيرا دراسة "جميل أمينة 2015" حول مستوى الولاء التنظيمي و الذي وجد من خلال النتائج بمستوى مرتفع.

3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

جدول رقم (3) يوضح نتائج الفرضية الأولى

المتغير 1	المتغير 2	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
الحرية الأكاديمية	الولاء التنظيمي	0.61	دال عند 0.01

يتضح من خلال التحليل الإحصائي للجدول أن معامل الارتباط بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي، يقدر بـ: 0.61، وهو دال عند مستوى الدلالة 0.01، ومنه يمكننا قبول فرضية البحث بمعنى توجد علاقة دالة إحصائية بين بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي.

إن توفير حرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي في الإنجاز العلمي والبحثي وغيرها يؤدي إلى نتائج تتعكس أولا على الأستاذ الجامعي نفسه عن طريق تعميق معرفته في حقل تخصصه، والمكانة العلمية الرفيعة التي يحتلها في المجتمع و رفع معنوياته

وشعوره بالرضا والولاء في عمله بما قدمه وما قدم له من حرية، وتنعكس النتائج الإيجابية على الأستاذ، بزيادة الإخلاص وحبه لعمله وولائه لجامعته.

وقد قسمت العوامل التي تساعد على الشعور بمشاعر الولاء لدى العاملين إلى قسمين: شخصية وتنظيمية، فالعوامل الشخصية من شأنها أن تزيد من درجة الولاء والتي تتمثل بخلفية الموظف، وثقافته، والنظرة الإيجابية لذاته والرغبة في تحقيق ذاته ومدى أهمية العمل له، أما العوامل التنظيمية التي من شأنها أن تزيد من درجة الولاء، تتمثل في محتوى العمل، طبيعته، خصائصه، نمط القيادة الإدارية، بيئة التنظيم والمناخ بشكل عام.⁸

ومن خلال حرية أعضاء هيئة التدريس لا نكاد نلمس دورا مؤثرا، وفاعلا لأعضائها، فيما يتعلق بأداء المجتمع وحاجاته، فقليلة هي الأسماء من أعضاء هيئة التدريس من تتصدى لمواجهة المشاكل التي تواجه المجتمع، ويكاد عضو هيئة التدريس لا يعيش إلا لعالمه الخاص به، ولا يدفع بطلابه لرصد ظاهرة من ظواهر الحياة، ليتسنى دراستها دراسة علمية، تسهم بشكل أو آخر في أن يبتعد الناس عن التعاطي مع هذه الظاهرة بطرائق وأساليب مختلفة، مما يعني أن الجامعة بحكم وظيفتها في خدمة المجتمع تأبى الأخذ بيد هذا المجتمع نحو التطور، والرقي كما تعود النتائج إلى خضوع عمليات التعيين في المجتمع الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الموافقات السياسية، وأن تصح الجامعة كفرع من فروع المؤسسات الحكومية، والتي لا يجوز احتياز أسوارها إلا لمن ترضى عنه هذه الأجهزة وفق معاييرها الخاصة، التي لا تمت بصلة إلى بناء المجتمع وتقدمه، ولا حتى لخدمة مصالح النظام السياسي الذي تدعي أنها تعمل لخدمته، وهذا يعني أن مؤسسات التعليم العالي لا تدار شؤونها على أسس ديمقراطية، واختيار هيئاتها الأكاديمية بالتعيين الموضوعي الذي يخضع للمعايير الموضوعية ذات الصلة بالكفاءة العلمية، التي تتطلب مسؤوليات عضو هيئة التدريس، والمسؤول عن نشر الوعي الديمقراطي في صفوف طلابه.

وإن الجامعة اتاحت الفرصة للأساتذة الجامعيين بممارسة الحرية الأكاديمية، ووضعت للقيام بمهام والتزامات أكاديمية واجتماعية معينة قوامها العمل من أجل إنتاج البحث العلمي الأصيل، والعمل على النهوض بالمجتمع المحلي والإنساني ككل، وهذا ما عزز لدى الأستاذ الروح المعنوية والرضا عن عمله لأنه يمارس في ما هو مخصص له وهذا ما ينمي الولاء لدى الأستاذ نحو مؤسسته، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من "معيض زيدي محمد الرزقي 2013" و"حزنة بنت ثامر المطيري 2016"، وتتعارض مع نتائج دراسة "دانا لطفي حمدان 2008" في العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي والتي توصلت لعدم وجود علاقة بين الولاء والحرية الأكاديمية.

4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: والتي تنص على ما يلي: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة تعزى لمتغير التخصص وفيما يلي جدول يوضح نتائج الفرضية الثانية:

جدول رقم (4) يوضح نتائج الفرضية الثالثة

المتغيرات	معامل الارتباط	النسبة الاحتمالية
الحرية الأكاديمية	0.62	غيردالة عند 0.01
الولاء التنظيمي		

ويتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (4) أن معامل الارتباط قدر ب 0.62 وهو غير دال إحصائياً، ومنه يمكننا قبول الفرض الصفري للبحث أي أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي بعد عزل متغير التخصص.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في كون إدارة الجامعة تتبع نفس السياسة بالنسبة لجميع التخصصات سواء الأدبية أو العلمية، كما تقدم نفس الامتيازات والحوافز لجميع التخصصات وتطبق عليهم نفس القوانين بنفس النمط فالجامعة هي القمة التي تفرز كل ما يصب باتجاه الحضارة الأخلاقية اللازمة، ووظيفتها العمل على توليد حضارة العقل، وتدريب قادة المجتمع، وهي ملتقى العلماء والطلاب الباحثين عن الحقيقة، ولكي تستطيع الجامعة أن تلعب دوراً فاعلاً ومؤثراً في وسط المجتمع المتواحدة فيه، فيتوجب عليها التعديل في إستراتيجيتها بدايةً بالجانب القانوني ونهايةً بالجانب الاجتماعي، ويمكن تفسير النتائج السابقة إلى توحيد إجراءات التعيين والتوظيف والترقية وتعرض كل الأساتذة لنفس للضغوط، والممارسات التي لا تخدم دورها في عملية تنوير المجتمع. وإن البيئة العامة لغياب الديمقراطية والحرية الأكاديمية وأسس التعيين، واشترطات الموافقات الأمنية، ووضع خطوط حمراء في مواجهة عضو هيئة التدريس، سواء في مجال شروط التعيين، أو خضوع هذه الأسس والمعايير للمزاجية، فإنها من معوقات جعل مؤسسات التعليم العالي والجامعات ومراكز البحث العلمي، في الموقع البعيد عن أداء دورها ووظيفتها وهي لا تشكل مراكز تفكير إبداعي، ووضع عضو هيئة التدريس تحت الرقابة الأمنية والإجراءات الإدارية البيروقراطية، التي تعيق حركة وتفكير عضو المؤسسات الأكاديمي، واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة "فايز علي الأسود ومحمود عبد المجيد عساف 2014" ودراسة "محمود حسن العلجوني 2016" ودراسة "د. محمد سليم الزبون ود. عبد الرحمان بن مفضي مسعر البرجس" واختلقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة "حزنة بنت ثامر المطيري 2016".

خلاصة تقييمية واقتراحات: توصلت الدراسة إلى أن مستوى الحرية الأكاديمية منخفضة، بينما درجة الولاء التنظيمي متوسط لدى الأستاذ الجامعي كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي، كما أظهرت النتائج عدم تأثير متغير التخصص على هذه العلاقة، وتقتصر هذه الدراسة ما يلي:

-إعادة النظر في منظومة التعليم العالي وتعديل القوانين التي تحمي الأستاذ الجامعي

-توفير حرية البحث له

-تسطير إستراتيجيات وبرامج فاعلة للتغيير النظرة السوداء لدى الأستاذ والطالب عن التعليم في الجزائر

-تنمية روح لولاء عن طريق دراسات علمية توضح أسباب قصوره وتجد سبل تحسينه -

-إجراء دراسات على عينات واسعة ومتغيرات أخرى ذات العلاقة بموضوع البحث-

قائمة الهوامش

⁶علياً ومليل 1994 ص 14

⁷عباس 2015

⁸عبادو خديجة 2015 ص 36

¹باديس بخلوة - محمد حمزة بن قرينة 2013 ص 108

²عبادو خديجة 2015 ص: 50

³شريط الشريف محمد 2009 ص 69

⁴دانا لطفي حمدان 2008 ص 7

⁵د. محمد خطيبة 2011 ص 567 - 568