

إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية وعلاقتها بدرجة رضاهم عن العمل

أ. د. راتب سلامة السعود

كلية الدراسات التربوية العليا
جامعة عمان العربية للدراسات العليا
عمان - المملكة الأردنية الهاشمية

د. محمد صالح خطايبة

وزارة التربية والتعليم
عمان - المملكة الأردنية الهاشمية

الملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية وبيان علاقتها بدرجة رضاهم عن العمل. تكونت عينة الدراسة من (٥١٠) أعضاء هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية من مجتمع الدراسة البالغ (٤٧٨٩) عضواً، يمثلون جميع أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية. ولغايات جمع بيانات الدراسة تم تطوير أداتين: الأولى لتعرف إدراك أعضاء الهيئات التدريسية للحرية الأكاديمية، والثانية لقياس درجة الرضا عن العمل. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة إدراك أعضاء الهيئات التدريسية للحرية الأكاديمية متوسطة، وأشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في إدراك أعضاء الهيئات التدريسية للحرية الأكاديمية تعزى لنوع الجامعة ولصالح الجامعات العامة، ونوع الكلية ولصالح الكليات الإنسانية، في حين لم تظهر فروق تعزى لمتغيري الرتبة الأكاديمية وجامعة التخرج. كما بينت النتائج أن مستوى الرضا عن العمل كان متوسطاً، وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الحرية الأكاديمية والرضا عن العمل.

المقدمة

تشكل الجامعات إحدى النظم الفريدة في أي مجتمع. ويعتمد نجاحها بالدرجة الأولى على كفاءة أعضاء هيئة التدريس فيها، وتوفير الإمكانيات المادية والإدارية اللازمة لها، وتسهم في بناء الوعي الفكري والمعرفي للأمم. ذلك أنها

تحتضن في إطارها أكبر مجموعة من أبناء المجتمع ذوي التأهيل العالي، والتخصصات المتميزة، والخبرات العميقة الواسعة في جميع المجالات. وفي حرم الجامعة يجتمع نخبة من كبار رجال الثقافة والأدب والعلم والتكنولوجيا، من أجل نشر المعرفة وتطويرها وتعميقها. فهي بذلك تشكل ما يمكن أن يطلق عليه القيادة الفكرية والعلمية للمجتمع. وعليه، تتضح أهمية الدور الذي تقوم به الهيئات التدريسية في الجامعات على وجه العموم، ومنها الجامعات الأردنية، في عملية تطوير وتنمية المجتمعات البشرية، وتحقيق تطلعات الأمة بالتقدم والازدهار، والمساهمة في إنجاز العمل الجامعي بفاعلية، والمشاركة في دورات وبرامج التعليم المستمر، والتفاعل مع المجتمع الجامعي والمحلي، وحضور المؤتمرات والندوات المحلية والعالمية، والاشتراك في المجالات العلمية المتخصصة لضمان قيام الهيئات التدريسية بدورها بكفاءة وفاعلية. على أن هذا يستوجب الاهتمام بها وتنميتها، والوصول بها إلى المستوى الذي تكون فيه قادرة على العمل، راضية عنه، راغبة في الاستمرار فيه، وذلك عن طريق إشباع حاجاتها، وتحقيق الرضا الوظيفي لديها.

لقد تعارف خبراء التعليم العالي على أن للجامعة ثلاث وظائف، وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. وحتى يتسنى للجامعة القيام بهذه الوظائف بكفاءة واقتدار، كان لزاماً على المجتمع أن يوفر لها حرية العمل. ومن هنا نشأ ما يعرف بالمعادلة الثلاثية، المترابطة المتكاملة، في عمل الجامعات، وهي: أن لا جامعة دون أستاذ جامعي، ولا أستاذ جامعي دون حرية أكاديمية، ولا جامعة دون حرية أكاديمية (الزبيدي، ٢٠٠٠).

وتمثل الحرية الأكاديمية Academic Freedom حقاً من الحقوق المشروعة لعضو هيئة التدريس في تعرف الحقيقة وتعليمها ونشرها في البحث العلمي والاستقصاء والمناقشة دون قيد، أو شرط، أو تدخل من قبل سلطات خارجية ما دام العضو ملتزماً بنص القوانين والتعليمات ومضمونها (طناش، ١٩٩٤). وقد أكدت الأشقر (٢٠٠٣: ٢١) أن كثيراً من ملامح التدخل في طبيعة الحرية

الأكاديمية، من داخل الجامعات ذاتها أو من خارجها، يؤدي إلى تعرض الحياة الجامعية لكثير من التخريب المتعمد من قبل سياسات الإصلاح الجامعي. وأن أي جامعة لا تسود فيها الحرية الأكاديمية لن تكون قادرة على بناء مواطن مبدع ولا تستطيع إجراء بحوث لها قيمتها أو خدمة المجتمع بشكل متميز. فقد أصبحت الحرية الأكاديمية بالنسبة لعضو هيئة التدريس أمراً أساسياً في هذا العصر الذي غدت فيه الديمقراطية معياراً مهماً لتطور المجتمعات وتقدمها، وأن توفر الحرية له حتى يمكنه من البحث عن الحقيقة بشكل أفضل، وتيسر له سبل الوصول إليها وتقوي عنده القدرة على النقد البناء لكل ما هو مناف للعلم. وتأتي أهمية الحرية الأكاديمية من الاعتقاد بقيمة المعرفة وأهميتها في المجتمع، وهي ضرورة لعضو هيئة التدريس لتطوير إمكاناته وقدراته وممارسته أعلى درجات العدالة بالتعبير عن آرائه وأفكاره والمشاركة في كل ما يتعلق بشئون حياته الجامعية ضمن الأنظمة والتعليمات الجامعية، فهو صاحب الرأي الحر والمعبّر عن هموم المجتمع وتطلعات الأجيال الملتزم بالموضوعية (أبو مغلي وآخرون، ١٩٩٧).

وقد أشار سكوت أن الحرية الأكاديمية تعد أداة فاعلة في اكتشاف الحقيقة. وعليه فإن المؤسسات التعليمية يجب أن تقدم درجة عالية من الحرية لأعضاء المجتمع الأكاديمي للبحث عن الحقيقة واكتشافها ونشرها وتعليمها (Scot, 1996: 31). وبذلك يصبح عضو هيئة التدريس أهلاً للمسئولية في بناء فكر وشخصية جيل المستقبل؛ لأن توفير الحرية الأكاديمية يشكل حافزاً كبيراً للعطاء المستمر، الذي يكون نابعاً من الذات، ويكون المربي سيد نفسه، وقدوة يحتذي بها النشء؛ على أن يبقى عضو هيئة التدريس مستوعباً ومتمثلاً لقيم المجتمع ومثله حريصاً على أن يجسدها في قوله وعمله لترسخ في ذهن النشء (الطويل، ١٩٩٩).

وعلى الرغم من حداثة مفهوم الحرية الأكاديمية في التعليم الجامعي، فقد استحوذ على اهتمام الباحثين والمفكرين والسياسيين على السواء. وقد

ظهرت مجموعة من الدراسات النظرية التي تناولت هذا المفهوم بالبحث والتمحيص، مثلما ظهرت مجموعة أخرى من الدراسات المسحية الميدانية التي استهدفت الكشف عن مدى توافر الحرية الأكاديمية ودرجة ذلك. إذ قام ستانلي (Stanley, 1985) بدراسة قضايا الحرية الأكاديمية خلال نصف قرن في الجامعات الأمريكية. وقد ذكر بعض العوامل التي أثرت في الحرية الأكاديمية، وأهمها العوامل الاقتصادية، والدينية، والاجتماعية، والنفسية، والسياسية، والتربوية، وسيطرة الأغلبية. وأشار إلى أن المدرسين لم تتغير أحوالهم كثيراً خلال نصف قرن.

وأشار كليكسمان (Clicksman, 1986) في دراسته إلى أن عضو هيئة التدريس قد يُعبر أحياناً عن آراء مناهضة لفلسفة جامعتهم، وينتقدها مستتراً وراء حريته الأكاديمية. ولكن الجامعة لا يمكنها أن تقف مكتوفة الأيدي أمام تلك المواقف، لأنها تعتمد على المجتمع أو الدولة في وجودها، ودعمها المادي، والمعنوي، فإذا أنتها الانتقادات من الداخل فإن نظرة المجتمع لها ستهتز، وهذا يضعف الجامعة. كما أن الجامعة تحب أن تتعاون مع الآراء التي تنطلق من الداخل، وتطالب بالإصلاح، ولذا يجب على الإدارة أن تدرسها بجدية، وإلا فإن متنفس أعضاء هيئة التدريس سيكون خارج الجامعة. وخلص إلى أن الحرية الأكاديمية هي التي تمارس من أعضاء هيئة تدريس يحترمون مهنتهم، ويحترمون الحقيقة والعلم، ولا يدعون هذا الحق، ولا يستخدمونه كمدخل لتحقيق مآرب شخصية أو أيديولوجية أو سياسية.

وأوضحت دراسة هوك (Hook, 1986) وعنوانها "مبادئ ومشكلات الحرية الأكاديمية" أن الحرية الأكاديمية حق لأعضاء المجتمع الأكاديمي، في البحث، والنشر، والمناقشة، دون خوف من أي ضغط ديني أو سياسي، للوصول إلى الحقيقة العلمية المنطقية، بعيداً عن الأهواء والفوضى. وخلصت الدراسة إلى أن أساس الموضوع ليس تدريس الحقيقة، بل البحث عن الحقيقة من خلال الحرية التي هي حق مهني مكتسب لكل من يعمل في المجال الأكاديمي، كما

أكدت الدراسة أن هذه الحرية ليست مطلقة في التعليم داخل غرفة الصف، بل هي مقيدة بتعليمات الجامعة ولوائحها، وأن للحرية الأكاديمية علاقة بالتفكير والإبداع، وإجراء البحوث والنشر.

وهدف دراسة طناش (١٩٩٤) إلى تعرف مفهوم الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، والكشف عن آرائهم في بعض المظاهر المرتبطة بممارساتهم للحرية الأكاديمية. أشارت نتائج الدراسة، التي شملت ٢٢٤ أستاذاً، إلى أن أحد عشر مفهوماً للحرية الأكاديمية كان إيجابياً، ومفهومين اثنين كانا سلبيين. كما أشارت النتائج إلى أن نسبة عالية من أعضاء هيئة التدريس يرون أن قانون الجامعات الأردنية، ونظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لا يضمنان لهم الحرية الأكاديمية، وأن نسبة عالية منهم يمارسون الحرية الأكاديمية وفقاً لاجتهادهم الشخصي، وأن مفهوم الحرية الأكاديمية غير واضح أو محدد لديهم.

وأجرت بني عواد (٢٠٠٢) دراسة هدفت إلى تعرف مدى توفير إدارات الجامعات الأردنية العامة للحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس كما يراها رؤساء الأقسام الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس فيها. أشارت نتائج الدراسة، التي تكونت عينتها من ٣٩٨ فرداً، إلى توافر الحرية الأكاديمية في مجال التدريس أولاً، ثم تلاه مجال حرية التعبير عن الرأي. كما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديميين ووجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغيري الجنس والخبرة، بينما توجد فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير التخصص في مجال التعبير عن الرأي.

وتأسيساً على ما سبق، يمكن النظر إلى الحرية الأكاديمية كأحد المتغيرات التنظيمية المستقلة في العمل الجامعي. ذلك أنها تؤثر في كثير من المتغيرات التنظيمية التابعة: كالأداء الوظيفي، والولاء التنظيمي، والروح المعنوية، والرضا عن العمل، وغيرها.

ونظراً لأهمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، بوصفهم المحور الأساس للتدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع؛ فإن الاهتمام بدرجة رضاهم عن عملهم يُعد أمراً مهماً. إذ إن لكل منهم حاجاته الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية، التي تولد عندهم نوعاً من التوتر إذا لم يتم إشباعها بالشكل المطلوب. لذلك كان من الضروري أن تلجأ الجامعات التي ترنو التميز إلى تنمية الرضا عن العمل للعاملين فيها، بتحديد الأبعاد التي يشكو منها العاملون، ويتطلعون إلى تحسينها. فالاختلاف في درجة الرضا عن العمل أو عدمه هو أمر طبيعي بين العاملين. وينشأ هذا الاختلاف بسبب اختلاف المعاملة التي يلقيها كل فرد من رئيسه، أو مستوى العدالة التنظيمية، أو طبيعة العلاقة التي تربطه بزملائه، بالإضافة إلى فرص الترقية أو التقدير التي تختلف بين العاملين بسبب تفاوت قدراتهم وأدائهم وغيرها من الاعتبارات، أو تبعاً لهامش الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس (عبد الخالق، ١٩٨٢).

لقد بدأ الاهتمام يتزايد في دراسة الحوافز، وعوامل الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، نتيجة لزيادة الشعور بأهمية أعضاء هيئة التدريس ومكانتهم في رسم مستقبل مجتمعاتهم، وللقوة التي يملكونها في تطوير الأهداف وتحقيق الغايات لمؤسسات التعليم العالي. وكذلك للاعتقاد السائد بأن أعضاء هيئة التدريس الراضين عن عملهم هم أكثر قدرة على القيام بواجباتهم، وبمستوى فاعلية أعلى من زملائهم غير الراضين عن عملهم (طناش، ١٩٩٠).

ويشير السعود (٢٠٠١) إلى أن موضوع الرضا عن العمل قد حظي باهتمام الباحثين لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى، ولعل مرد هذا الاهتمام هو زيادة القناعة بأن أعضاء هيئة التدريس يمثلون أهم المدخلات التربوية في العملية التعليمية-التعلمية في الجامعة، بل أضحت من مسلمات الإدارة التربوية.

ويُعد الرضا عن العمل مسألة مهمة بالنسبة للأفراد وبالذات في مجال العمل الأكاديمي. ذلك أن رضا عضو هيئة التدريس عن عمله هو الأساس لتحقيق التوافق النفسي والسيولوجي والاجتماعي له، لأن الرضا يرتبط بمدى النجاح في العمل باعتباره المعيار الموضوعي لتقييم أداء المجتمع وأفراده، بالإضافة لكونه مؤشراً للنجاح الإداري في مختلف جوانب الحياة. فعضو هيئة التدريس هو أهم العناصر المؤثرة في الإنتاجية، ونجاح عضو هيئة التدريس في عمله يتناسب طردياً مع ارتباطه بالعمل وولائه له، وما يوفره هذا العمل من إشباع لحاجاته وتوظيف لقدراته، فهذا دليل على مقدار إحساس عضو هيئة التدريس بالرضا عن العمل (بطاينه، ١٩٨٩).

وقد أشار الصيرفي (٢٠٠٣: ١٧٤) في هذا المجال إلى أن الرضا عن العمل أو عدمه يكون لعدة أسباب، وهي ما نسميها بعناصر الرضا عن العمل، وتشمل الأجر، ومحتوى العمل، واستخدام الفرد لقدراته، وخبرات النجاح والفشل في العمل، وفرص الترقية، ونمط الإشراف، وجماعة العمل، وظروف العمل.

وكغيره من متغيرات السلوك التنظيمي الكثيرة، فقد جلب متغير الرضا عن العمل انتباه كثير من الباحثين. إذ أجرى إيدي (Eddy, 1992) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تكساس تبعاً لبعض المتغيرات. كشفت نتائج الدراسة، التي تكونت عينتها من ١٥٧ فرداً، عن وجود رضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية بشكل عام تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، وأن أعضاء الهيئة التدريسية راضون بشكل جزئي عن المهنة والترقية، وغير راضين عن الراتب الذي يتقاضونه. كما بينت النتائج عدم وجود دلالة إحصائية للرضا عن العمل يُعزى إلى سنوات الخبرة.

وقام نصر الدين (١٩٩٢) بدراسة هدفت إلى تعرف عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات السعودية. وقد توصلت الدراسة، التي تكونت عينتها من ٢٢٢ عضواً، إلى أن مستوى الرضا

العام لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية كان متوسطاً، وأن من العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا عن العمل هي ظروف العمل المادية، وطريقة اختيار رؤساء الأقسام والعمداء، في حين لاقت إجراءات الترقية والمرتب وعناصر التعويض المادي مستوى رضا منخفض.

وهدف دراسة فولكوين (Volkwein, 2000) إلى معرفة أثر اختلاف الجامعة، والقسم الأكاديمي، والقوانين والأنظمة، في درجة الرضا عن العمل للإداريين في الجامعات الأمريكية. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الاختلاف في درجة الرضا بين الإداريين في الجامعات الحكومية والخاصة عائد إلى المكافآت الخارجية، وإلى الاختلاف في القوانين والتعليمات المعمول بها في كلا النوعين.

وأجرى السعود (٢٠٠١) دراسة هدفت إلى تعرّف مستويات الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الأهلية. أظهرت نتائج الدراسة التي تكوّنت عينتها من ١٠٥ أفراد، أن درجة الرضا عن العمل لدى أساتذة الجامعات الأردنية الأهلية كانت متوسطة في مجالات العلاقات مع الزملاء والإدارة، وظروف العمل، في حين كانت منخفضة في مجالي الراتب، والحوافز والترقية. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس، ونوع الكلية، في ثلاثة مجالات أو أكثر من مجالات الرضا عن العمل الخمسة، في حين لا وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية، والعمر، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في ثلاثة مجالات على الأقل من مجالات الرضا عن العمل الخمسة.

وهدف دراسة جيغر (Geiger, 2002) إلى تحديد درجة الرضا عن العمل لأعضاء هيئة التدريس في جامعة فلوريدا باستخدام عشرة من الأبعاد التي تستند إلى نظرية هيرزبرغ في الدافعية. أشارت النتائج إلى رضا الأساتذة عن وظائفهم، وأن أعلى درجات الرضا ظهرت على بعد العمل نفسه، وأقل درجات الرضا عن العمل ظهرت على بعد الراتب، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى حجم القسم الذي يعمل فيه، أو إلى متغير العرق. أشارت

النتائج أيضاً أن أعضاء هيئة التدريس راضون عن أعمالهم في أبعاد (الإنجاز، والعمل، والعلاقات بين الزملاء)، أما عدم رضاهم فيرجع لأبعاد: (النمو، والسياسة، والقيادة، والإشراف، والرواتب).

يتضح مما سبق أن دراسات عديدة تناولت موضوع الحرية الأكاديمية، مثلما تناولت دراسات عديدة أخرى موضوع الرضا عن العمل. إلا أنه لم يعثر على أي دراسة تناولت أثر الحرية الأكاديمية على الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية (في حدود ما نعلم)، ومن هنا تأتي هذه الدراسة. ذلك أن السعي لتحديد إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة الحرية الأكاديمية التي يتمتعون بها، وبيان علاقة هذه الحرية الأكاديمية بالرضا عن العمل لديهم هي ضرورة تربوية وحضارية في الوقت نفسه، انطلاقاً من التركيز الكبير الذي شهدته نهايات القرن العشرين المنصرم وبدايات القرن الحالي على قضايا الديمقراطية والحرية وحقوق الإنسان. كما أن متغيرات العصر تفرض على الجامعات الاهتمام بأعضاء هيئات التدريس، باعتبارهم الأساس في تحقيق الجامعة لأهدافها. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتعرف إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية، وعلاقتها بمستوى رضاهم عن عملهم.

مشكلة الدراسة:

انبثقت مشكلة الدراسة من حيوية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في الجامعة، باعتباره أحد أهم عناصر العملية التدريسية في الجامعة. فهو المؤتمن على تدريب الطاقات البشرية وتأهيلها، باعتباره مصدراً للمعرفة ومنمياً لها. وعلى الرغم من الاهتمام الكبير الذي لقيه موضوع حقوق الإنسان في البلدان العربية منذ ثمانينيات القرن العشرين، إلا أن موضوع الحريات الأكاديمية في الجامعات لم يأخذ حقه من الاهتمام والبحث، كما أن المكتبة العربية تعاني من نقص الدراسات التي تناولت موضوع الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالرضا عن العمل، مع أن التدريس الجامعي مهنة من المهن، وأحد

شروط ممارسة هذه المهنة على أكمل وجه هو توفير الحرية الأكاديمية وزيادة الرضا عن العمل. ومن هنا تأتي هذه الدراسة بغرض الكشف عن إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية، وبيان علاقتها بدرجة رضاهم عن العمل.

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تعرف إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية، ودرجة رضاهم عن العمل، وتحديد علاقة حريتهم الأكاديمية بدرجة رضاهم عن العمل.

أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ١ - ما مستوى إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية؟
- ٢ - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) في مستوى إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية تعزى لمتغيرات (نوع الجامعة، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية، والجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس)؟
- ٣ - ما درجة رضا أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية عن عملهم؟
- ٤ - ما العلاقة بين إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية ودرجة رضاهم عن العمل؟

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من تناولها لأحد المتغيرات التنظيمية المستقلة في العمل الجامعي، وهو الحرية الأكاديمية لأعضاء الهيئات التدريسية. ذلك

أنها تشكل وسيلة علمية مهمة في تحقيق وظائف الجامعة، وتساعد على الحماية من تدخل المسؤولين الإداريين وغيرهم، والسعي الدائم نحو الحرية والاستقلالية، والبعد عن التبعية والخضوع للآخرين. وهذا لا يتأتى إلا من خلال الوعي بأهمية الحرية الأكاديمية داخل الجامعات في كل مجال ومكان لبناء جيل تتجذر فيه حرية التعبير، والأخذ بآراء الآخرين، والحوار المفتوح، وإكسابهم اتجاهات فكرية وسلوكية لتحقيق نقلة نوعية لبناء الأجيال وإعدادهم ليكون لهم دور فاعل وبارز في العملية التعليمية التعلمية.

كما تكمن أهمية هذه الدراسة في إلقاء الضوء على أهمية متغير الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، حتى يولد لديهم رغبة في العمل، ليصبح العمل متعة شخصية بالنسبة لهم مما يؤدي إلى تحسين مستوى أدائهم في العمل. لذا كان من الضروري للجامعات معرفة مصادر الرضا عن العمل وفهمها من أجل تفسير سلوك الأساتذة ومعرفة حاجاتهم وتصنيفها ليصار إلى إشباعها حسب أولوياتها وأهميتها، لتكون سبباً للقناعة والرضا عن العمل، مما يزيد من انتمائهم لعملهم، وبالتالي زيادة إنتاجيتهم وتحسن اداءهم الوظيفي. وقد تفيد نتائج الدراسة القادة الأكاديميين والقادة الإداريين في الجامعات الأردنية وذلك بوضع استراتيجيات تسهم في زيادة الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية، وتوفير أسباب الحرية الأكاديمية اللازمة لهم.

كما تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال محاولة كشف العلاقة بين الحرية الأكاديمية والرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية. إذ لم تتوافر دراسات سابقة تربط بين الحرية الأكاديمية والرضا عن العمل، ويمكن أن يكون ذلك إضافة جديدة للدراسات السابقة وخاصة العربية منها. ولا شك أن هذا يبرز أهمية إجراء هذه الدراسة الميدانية، وبالتالي فهي بمثابة إثراء للدراسات السابقة حول الحرية الأكاديمية والرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.

تعريف مصطلحات الدراسة:

- الحرية الأكاديمية Academic Freedom: حق أعضاء الهيئات التدريسية القيام بأعمالهم، والتعبير عن آرائهم في مختلف المواضيع الأكاديمية، وذلك بإعطائهم الشعور بالأمن لتدريس طلبتهم وإجراء بحوثهم العلمية بحرية. والحرية لا تعني الانفلات من إرث المجتمع وتجاوز الضوابط المجتمعية، والتعالي على القيم، بل مراعاتها بشكلٍ واعٍ يخدم متطلبات مصالح المجتمع ككل.
- الرضا عن العمل Job Satisfaction: ذلك الشعور النفسي بالارتياح والسرور الذي يستمدّه عضو هيئة التدريس من وظيفته وجماعة العمل، ومما توفره له هذه الوظيفة من مزايا مادية ومعنوية، واستقرار من الإدارة المباشرة وفرص النمو المهني والتقدّم الوظيفي.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، العامة والخاصة، من حملة درجة الدكتوراه العاملين خلال الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠٠٥/٢٠٠٦ م.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة :

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، العامة والخاصة، المتفرغين الحاصلين على درجة الدكتوراه، والبالغ عددهم (٤٧٨٩). والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

توزع أفراد مجتمع الدراسة حسب نوع الجامعة

نوع الجامعة	أسماء الجامعات	مجموع أعضاء هيئة التدريس
عامة (حكومية)	الأردنية، اليرموك، مؤتة، العلوم والتكنولوجيا، آل البيت، الهاشمية، البلقاء التطبيقية، الحسين بن طلال	٣٥٢٩
خاصة	عمان الأهلية، فيلادلفيا، الإسراء، العلوم التطبيقية، البتراء، الزيتون، إربد الأهلية، جرش الأهلية، الزرقاء الأهلية، الأميرة سميرة للتكنولوجيا، كلية العلوم التربوية	١٢٦٠
المجموع الكلي		٤٧٨٩

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٥١٠) أعضاء هيئة تدريس، يشكلون ما نسبته حوالي (١٠,٦٥%) من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية. والجدول (٢) يبين توزع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة:

جدول (٢)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة الديموغرافية

المتغير	الفئات	التكرار	المجموع	%	المجموع
نوع الجامعة	عامة	٢٨٧	٥١٠	٥٦,٣	١٠٠%
	خاصة	٢٢٣		٤٣,٧	
نوع الكلية	علمية	٢٣٤	٥١٠	٤٥,٩	١٠٠%
	إنسانية	٢٧٦		٥٤,١	
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	٧٨	٥١٠	١٥,٣	١٠٠%
	أستاذ مشارك	١٤٨		٢٩,٠	
	أستاذ مساعد	٢٨٤		٥٥,٧	

تابع/ جدول (٢)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة الديموغرافية

المتغير	الفئات	التكرار	المجموع	%	المجموع
الجامعة التي تخرج منها	عربية	١٧٥	٥١٠	٣٤,٣	١٠٠%
	أمريكية أو أوروبية	٢٤٨		٤٨,٦	
	أخرى	٨٧		١٧,١	

منهجية الدراسة:

اتبع الباحثان في دراستهما المنهج المسحي الارتباطي.

أداتا الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، أعد الباحثان استبانتي: الأولى للحرية الأكاديمية، والثانية للرضا عن العمل، كما يلي:

الأداة الأولى: (استبانة قياس الحرية الأكاديمية):

في سعي الباحثان لتطوير أداة تصلح لقياس إدراك أعضاء الهيئات التدريسية لدرجة حريتهم الأكاديمية تم اتباع عدد من الخطوات والإجراءات تتمثل في حصر المقاييس والاستبانات التي وضعت في عديد من البحوث والدراسات العربية ذات العلاقة بهذا الموضوع والاستفادة منها، كدراسة طناش (١٩٩٤) وبني عواد (٢٠٠٢). كما تم تحديد طبيعة وماهية المجالات التي يتعين أن تتضمنها أداة قياس إدراك أعضاء الهيئات التدريسية لدرجة حريتهم الأكاديمية. وقد توصل الباحثان إلى صورة مبدئية لقياس إدراك أعضاء الهيئات التدريسية لدرجة حريتهم الأكاديمية، يتكون من ٤٥ فقرة، توزعت على ثلاث مجالات.

الأداة الثانية: (استبانة قياس الرضا عن العمل):

بهدف تطوير أداة تصلح لقياس الرضا عن العمل لدى أفراد عينة الدراسة، اتبع الباحثان عدد من الخطوات والإجراءات تمثلت في حصر

المقاييس والاستبانات التي وضعت في بعض البحوث والدراسات العربية ذات العلاقة بهذا الموضوع بغية الاستفادة منها، وهي: طناش (١٩٩٠)، والسعود (٢٠٠١). كما تم تحديد طبيعة وماهية المجالات التي يتعين أن تتضمنها أداة قياس الرضا عن العمل لدى أفراد عينة الدراسة. وتوصل الباحثان إلى صورة مبدئية لمقياس الرضا عن العمل، تكون من ٥٧ فقرة، توزعت على ست مجالات. وقد روعي في صياغة فقرات الاستبانتين وضوح المعنى، وسلامة اللغة ودقتها، وبساطة التعبير.

صدق أدوات الدراسة :

لغرض التحقق من صدق أدوات الدراسة، تم عرضهما على ٢٤ محكما من ذوي الكفاءة والخبرة ومتخصصين في مجال الإدارة التربوية، وذلك لإبداء رأيهم في الأداة من حيث: مدى مناسبة الفقرات للمجال الذي تندرج تحته، وسلامة الصياغة اللغوية لكل فقرة، ووضوحها، وإضافة أي ملاحظات يرونها مناسبة. وقد تمت الاستفادة من ملاحظات المحكمين والأخذ بمعظم ملاحظاتهم، فأجري التعديل اللازم على النحو الآتي:

١ - الأداة الأولى: استبانة الحرية الأكاديمية:

اشتملت في صياغتها الأولية على ٤٥ فقرة، وكان خلاصة تحكيم المحكمين على النحو التالي:

- حذف (١٠) فقرات لعدم ارتباطها بالمجال الذي أدرجت تحته أو لتكرارها.
- دمج (٥) فقرات بسبب تشابهها لتصبح فقرتين.
- تعديل (١٨) فقرة من حيث الصياغة اللغوية وتوضيحها بصورة أفضل، لتخرج الأداة الأولى بصورتها النهائية وتشتمل على (٣٢) فقرة.

٢ - الأداة الثانية: استبانة الرضا عن العمل :

اشتملت في صياغتها الأولية على ٥٧ فقرة، وكان خلاصة تحكيم المحكمين على النحو التالي:

- حذف (٨) فقرات لعدم ارتباطها بالمجال الذي أدرجت تحته أو لتكرارها.
- دمج (٧) فقرات بسبب تشابهها لتصبح ثلاث فقرات.
- تعديل (١١) فقرة من حيث الصياغة اللغوية وتوضيحها بصورة أفضل، لتخرج الأداة الثانية بصورتها النهائية وتشتمل على ٤٥ فقرة. وبذلك فقد اعتبرت آراء المحكمين وملاحظاتهم وتعديلاتهم لفقرات الاستبانتين، من حيث الحذف أو الدمج أو الإضافة والتعديل ذات دلالة صدق كافية لغرض تطبيق الدراسة.

ثبات أداتي الدراسة:

للتحقق من ثبات أداتي الدراسة، قام الباحثان بتطبيقهما على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من ٥١ عضو هيئة تدريس، وتم حساب معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي. والجدولان (٣) و(٤) يبينان معامل كرونباخ ألفا لمجالات أداتي الدراسة.

جدول (٣)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لمجالات استبانة الحرية الأكاديمية

المجال	الاتساق الداخلي
حرية التعبير عن الرأي	٠,٨١
البحث العلمي	٠,٧٩
الحرية الأكاديمية في مجال التدريس	٠,٧١

جدول (٤)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لمجالات أداة الدراسة المتعلقة
بالرضا عن العمل

المجال	الاتساق الداخلي
العمل نفسه	٠,٨٦
العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة	٠,٨٥
الرواتب والمكافآت	٠,٧٨
الشعور بالاستقرار النفسي	٠,٧٧
الإدارة المباشرة (الإشراف)	٠,٨٦
النمو المهني والتقدم الوظيفي	٠,٨٦

متغيرات الدراسة:

اشتملت هذه الدراسة على المتغيرات التالية:

أولاً: المتغير المستقل: إدراك أعضاء الهيئات التدريسية لدرجة حريتهم الأكاديمية.

ثانياً: المتغيرات المستقلة الوسيطة: اشتملت الدراسة على أربعة متغيرات مستقلة وسيطة، وهي:

- ١ - نوع الجامعة: ولها فئتان: عامة، وخاصة.
 - ٢ - نوع الكلية: ولها فئتان: علمية، وإنسانية.
 - ٣ - الرتبة الأكاديمية: ولها ثلاث فئات: أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد.
 - ٤ - الجامعة التي تخرج منها: ولها ثلاث فئات: عربية، وأمريكية أو أوروبية، وأخرى.
- ثالثاً: المتغير التابع: الرضا عن العمل.

الأساليب الإحصائية:

- ١ - للإجابة عن سؤال الدراسة الأول، فقد استخدم الباحثان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير إدراك أعضاء الهيئات التدريسية

في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية على مجالات الدراسة وعلى فقرات كل مجال.

٢ - للإجابة عن السؤال الثاني فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما تم استخدام تحليل التباين الرباعي على متغيرات الدراسة.

٣ - للإجابة عن السؤال الثالث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات مستوى الرضا عن العمل، على مجالات الدراسة وفقرات كل مجال.

٤ - للإجابة عن السؤال الرابع تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين مجالات إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية، ومجالات رضاهم عن العمل.

نتائج الدراسة

فيما يلي عرض لأهم النتائج التي تم التوصل إليها وفقاً لأسئلة الدراسة:

أولاً: نتائج السؤال الأول: ما مستوى إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية على الأداة ككل وعلى كل مجال من مجالات المقياس. والجدول (٥) يوضح ذلك:

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية حسب مجالات الدراسة

الرتبة	رقم المجال	مجالات الحرية الأكاديمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية
١	٣	الحرية في مجال التدريس	٣,٤٦	٠,٤٥	متوسطة
٢	١	الحرية في مجال التعبير عن الرأي	٣,٣٨	٠,٥٤	متوسطة
٣	٢	الحرية في مجال البحث العلمي	٣,٣٥	٠,٥١	متوسطة
مقياس الحرية الأكاديمية ككل					
			٣,٤٠	٠,٤٤	متوسطة

يتبين من جدول (٥) أن درجة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس متوسطة. وقد جاء مجال الحرية في مجال التدريس بالمرتبة الأولى، يليه مجال حرية التعبير عن الرأي، وأخيرا البحث العلمي، كما يتضح تالياً:

المجال الأول: مجال حرية التعبير عن الرأي: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء الهيئات التدريسية على فقرات هذا المجال والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال "حرية التعبير عن الرأي" مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٧	يمارس أعضاء هيئة التدريس حقهم في التعبير عن آرائهم دون النظر إلى ديانتهم	٣,٩٩	٠,٧٧	مرتفعة
٢	٨	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس ممارسة حقهم في التعبير عن آرائهم بغض النظر عن وضعهم الاجتماعي	٣,٧٤	٠,٧٧	=

تابع/ جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال
"حرية التعبير عن الرأي" مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٣	٦	يعبر أعضاء هيئة التدريس عن آرائهم بحرية بغض النظر عن تخصصاتهم	٣,٧٠	٠,٨١	=
٤	٥	يمارس أعضاء هيئة التدريس حقهم في التعبير عن آرائهم بغض النظر عن الكلية التي يعملون بها	٣,٦٦	٠,٨٣	متوسطة
٥	١	يعبر أعضاء هيئة التدريس عن آرائهم بكل حرية وموضوعية	٣,٣٣	٠,٧٩	=
٦	١٠	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بالتعبير عن أنفسهم في أنشطتها المتعددة	٣,٢٥	٠,٩٥	=
٧	٩	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بتكوين آراء وقناعات حرة خاصة بهم	٣,١٠	٠,٨٢	=
٨	٣	تمنح الجامعة أعضاء هيئة التدريس فرصاً للتفكير الحر الناقد	٣,٠٤	٠,٩٧	=
٩	٢	تمنح الجامعة أعضاء هيئة التدريس حرية تقديم تفسيراتهم العلمية ضمن تخصصاتهم	٣,٠٣	٠,٨١	=
١٠	٤	تعمل الجامعة على إقامة لقاءات حوارية فكرية بناءة بين أعضاء هيئة التدريس	٢,٨٧	١,٠٤	=
المجال ككل			٣,٣٨	٠,٥٤	متوسطة

يبين الجدول (٦) أن ثلاثاً من فقرات هذا المجال العشر قد جاءت بمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرات السبع الأخرى بمستوى متوسط، وكذلك المجال بشكل كلي.

المجال الثاني: مجال البحث العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء الهيئات التدريسية على فقرات هذا المجال، والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال

"البحث العلمي" مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١٥	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بحرية إجراء البحوث التي يرونها مناسبة.	٤,٢٨	٠,٧٣	مرتفعة
٢	٢١	يختار أعضاء الهيئات التدريسية المشكلات الواجب التصدي لها عند اختيار البحث بحرية.	٣,٧٩	٠,٩١	=
٣	١٦	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس نشر بحوثهم بحرية.	٣,٦٠	٠,٨٨	متوسطة
٤	١٩	تقوم الجامعة بإصدار مجلات متخصصة في حقول المعرفة المتعددة.	٥١,٣	٠,٨٣	=
٥	١٣	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية الاطلاع على المجلات العلمية المناسبة لتخصصاتهم.	٣,٣٨	٠,٩٢	=
٦	٢٠	تضع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس معايير عادلة للترقية الأكاديمية.	٣,٣٧	٠,٧٨	=
٧	١٤	توفر الجامعة المراجع والمصادر والدوريات العلمية الكافية لأعضاء هيئة التدريس لإجراء بحوثهم.	٣,١٩	٠,٩٣	=
٨	١٨	تدعم الجامعة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس مادياً.	٣,١٩	٠,٧٩	=
٩	١١	يتعاون أعضاء هيئات التدريس فيما بينهم للوصول إلى نتائج موضوعية.	٢,٩٣	٠,٨٤	=

تابع/ جدول (٧)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال
"البحث العلمي" مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١٠	١٧	تعمل الجامعة على نشر بحوث أعضاء هيئة التدريس بكل عدالة وموضوعية.	٢,٨٧	٠,٩٨	=
١١	١٢	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بالحصول على الدعم المالي من جهات حكومية وخاصة لإجراء بحوثهم العلمية.	٢,٧٧	١,٢٣	=
المجال ككل			٣,٣٥	٠,٥١	متوسطة

يبين الجدول (٧) أن فقرتين فقط من فقرات هذا المجال الإحدى عشرة قد جاءت بمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرات التسع الأخرى، وكذلك المجال كلياً، بمستوى متوسط.

المجال الثالث: مجال الحرية الأكاديمية في مجال التدريس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء الهيئات التدريسية على فقرات هذا المجال. والجدول (٨) يوضح ذلك:

جدول (٨)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال
"الحرية في التدريس" مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٢٢	تمنح الجامعة أعضاء هيئة التدريس حرية التحدث في الموضوعات ذات العلاقة بموضوع المادة التي يدرسها داخل قاعة المحاضرة	٤,٠٨	٠,٧١	مرتفعة
٢	٢٧	تسمح الجامعة بالحرية لأعضاء هيئة التدريس في اختيار مضمون المادة التي يدرسونها	٤,٠١	٠,٩٧	=

تابع/ جدول (٨)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال
"الحرية في التدريس" مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٣	٢٩	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بمواعيد محاضراتهم المقررة لهم	٣,٧٩	٠,٧٣	=
٤	٢٣	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في تقييم طلبتهم بالطريقة التي يرونها مناسبة	٣,٧٧	٠,٨٠	=
٥	٢٥	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية تدريس طلبتهم بالكيفية التي يرونها مناسبة	٣,٥٣	٠,٨٧	متوسطة
٦	٣٢	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية نشر الحقيقة بالشكل الذي يرونها مناسباً	٣,٤٥	٠,٩٢	=
٧	٢٦	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بتفسير الحقيقة العلمية ضمن نطاق معرفته الأكاديمية	٣,٢٧	٠,٩٣	=
٨	٣١	تهيئ الجامعة الوسائل والتقنيات التعليمية الحديثة لاستخدامها في التدريس	٣,٢١	٠,٨٤	=
٩	٢٨	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بالساعات المكتوبة المحددة لهم	٣,٠٥	٠,٧٩	=
٩	٣٠	توفر الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس بأداء أعمال إضافية إلى جانب نصابهم التدريسي	٣,٠٥	٠,٨٢	=
١١	٢٤	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية التحدث في الموضوعات المختلفة داخل قاعة المحاضرة وإن لم يكن لها علاقة بالموضوع الذي يدرسه	٢,٨٤	٠,٩٣	=
المجال ككل			٣,٤٦	٠,٤٥	متوسطة

يبين الجدول (٨) أن أربع من فقرات هذا المجال الإحدى عشرة قد جاءت بمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرات السبع الأخرى، وكذلك المجال كلياً، بمستوى متوسط.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) في مستوى إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لحريتهم الأكاديمية تُعزى لمتغيرات (نوع الجامعة، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية، والجامعة التي تخرج منها).

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية وفقاً لمتغيرات (نوع الجامعة، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية، والجامعة التي تخرج منها)، والجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإدراك أعضاء الهيئات التدريسية لدرجة حريتهم الأكاديمية وفقاً لمتغيرات نوع الجامعة، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية، وجامعة التخرج

المتغير	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نوع الجامعة	رسمية	٢٨٧	٣,٥٠	٠,٥٠
	خاصة	٢٢٣	٣,٢٠	٠,٢١
نوع الكلية	علمية	٢٣٤	٣,٢٥	٠,٤١
	إنسانية	٢٧٦	٣,٤٥	٠,٤٣
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	٧٨	٣,٣٦	٠,٤٨
	أستاذ مشارك	١٤٨	٣,٣٣	٠,٤٧
	أستاذ مساعد	٢٨٤	٣,٣٦	٠,٤٣
جامعة التخرج	عربية	١٧٥	٣,٣٧	٠,٤٢
	أمريكية أو أوروبية	٢٤٨	٣,٣٩	٠,٤٦
	أخرى	٨٧	٣,٢٩	٠,٣٤

يتضح من الجدول (٩) أن هناك فروقاً ظاهرية في متوسطات إدراك أعضاء الهيئات التدريسية لدرجة حريتهم الأكاديمية تبعاً لمتغيرات نوع الجامعة، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية، وجامعة التخرج. ولتحديد مصادر تلك الفروقات، تم استخدام تحليل التباين الرباعي، والجدول (١٠) يوضح ذلك:

جدول (١٠)

نتائج تحليل التباين الرباعي لمتوسطات إدراك أفراد العينة
لدرجة حريتهم الأكاديمية تبعاً لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
نوع الجامعة	١٠,٥٢٩	١	١٠,٦٨٤	٦٩,٣٧٢	*٠,٠٠٠
نوع الكلية	٤,٤٩٦	١	٤,٦٨١	٣٠,٣٩٧	*٠,٠٠٠
الرتبة الأكاديمية	٠,١٠٣	٢	٠,١٢٩	٠,٨٣٥	٠,٤٧٥
جامعة التخرج	٠,٦٨٢	٢	٠,٣٨٧	٢,٥١٥	٠,٠٨٢
الخطأ	٧٧,٥٩٤	٥٠٣	٠,١٥٤		
المجموع الكلي	٩٨,١١٨	٥٠٩			

٠ ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من الجدول (١٠) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) في إدراك أعضاء الهيئات التدريسية لدرجة حريتهم الأكاديمية تُعزى لمتغير نوع الجامعة لصالح الجامعات العامة، ومن الجدول (٩) بلغ متوسطهم الحسابي (٣,٥٠)، مقابل متوسط حسابي للجامعات الخاصة (٣,٢٠). كما يوضح الجدول (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير نوع الكلية لصالح الكليات الإنسانية، ومن الجدول (٩) بلغ متوسطهم الحسابي

(٣, ٤٥)، مقابل متوسط حسابي لكليات العلمية (٣, ٢٥)، كما دلت النتائج على عدم وجود فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغيري الرتبة الأكاديمية، والجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث: ما درجة رضا أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية عن عملهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء الهيئات التدريسية على مجالات أداة قياس الرضا عن العمل، والجدول (١١) يوضح ذلك:

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة
على مجالات الرضا عن العمل

الرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٣	الرواتب والمكافآت	٣,٤١	٠,٥٢	متوسط
٢	٤	الشعور بالاستقرار النفسي	٣,٣١	٠,٦٢	متوسط
٣	٦	النمو المهني والتقدم الوظيفي	٣,٢٤	٠,٤٤	متوسط
٤	٥	الإدارة المباشرة	٣,١٩	٠,٦٤	متوسط
٥	٢	العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة	٣,٠٣	٠,٥٩	متوسط
٦	١	العمل نفسه	٣,٠٠	٠,٦٢	متوسط
		المقياس ككل	٣,٢٠	٠,٤٨	متوسط

يتبين من جدول (١١) أن مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية قد جاء متوسطاً. وفي حين جاء مجال الرواتب والمكافآت في المرتبة الأولى، فقد حل مجال العمل نفسه في المرتبة السادسة والأخيرة. وفيما يتعلق بفقرات كل مجال فقد كانت على النحو التالي:

المجال الأول: العمل نفسه:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء الهيئات التدريسية على فقرات هذا المجال والجدول (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات
مجال العمل نفسه مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
١	٢	تبين الجامعة المسؤوليات الوظيفية بوضوح.	٣,٤٥	٠,٧٤	متوسط
٢	١	تهتم الجامعة بمدى أهمية العمل الذي أقوم به وقيّمته.	٣,٢٠	٠,٨٢	=
٣	٣	تتيح الوظيفة الفرص لاكتساب معارف ومهارات جديدة.	٣,١٣	٠,٨٧	=
٤	٦	تمنح الجامعة الاستقلالية والرقابة الذاتية في العمل للأعضاء	٣,٠٤	٠,٩٤	=
٥	٥	توفر الجامعة الفرص المناسبة للابتكار والإبداع في العمل.	٢,٩٨	٠,٩١	=
٦	٧	تتوفر الفرص المتاحة لتطبيق آرائ وأفكار خاصة في العمل.	٢,٨٦	٠,٩٣	=
٧	٤	تتيح الجامعة فرص المشاركة في صناعة القرارات الجامعية.	٢,٦٨	٠,٨٠	=
٨	٨	توفر الجامعة الإثارة والتنوع في العمل.	٢,٦٥	٠,٩٠	=
المجال ككل			٣,٠٠	٠,٦٢	متوسط

يتبين من الجدول (١٢) أن جميع فقرات هذا المجال الثمان، وكذلك المجال كليا قد جاءت بمستوى متوسط. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (٣,٠٠) بانحراف معياري (٠,٦٢).

المجال الثاني: العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء الهيئات التدريسية على فقرات هذا المجال، والجدول (١٣) يوضح ذلك:

جدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال

علاقات أعضاء هيئة التدريس بالطلبة

الترتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
١	١٠	يتبادل أعضاء هيئة التدريس الاحترام والتقدير فيما بينهم.	٣,٣٩	٠,٦٧	متوسط
٢	١١	يسود جو التسامح والود بين أعضاء هيئة التدريس.	٣,٣٨	٠,٧١	=
٣	١٢	يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالانسجام والتفاهم فيما بينهم.	٣,٢٥	٠,٧٣	=
٤	٩	يسود جو التعاون بين أعضاء هيئة التدريس في إنجاز العمل	٣,١٥	٠,٧٠	=
٥	١٣	يتعامل أعضاء هيئة التدريس بالصدق واللفظ مع طلبتهم.	٢,٩٤	٠,٨٤	=
٦	١٥	تسود علاقات التواصل بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة بشكل عام.	٢,٦٠	١,٠٠	=
٧	١٤	يحرص أعضاء هيئة التدريس على تبادل الزيارات في المناسبات الاجتماعية.	٢,٥٢	٠,٩٦	=
المجال ككل			٣,٠٣	٠,٥٩	متوسط

يتبين من الجدول (١٣) أن جميع فقرات هذا المجال السبع بمستوى رضا متوسط، وكذلك المجال كليا قد جاءت بمستوى رضا متوسط. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات العينة على هذا المجال ككل (٣,٠٣) بانحراف معياري (٠,٥٩).

المجال الثالث: الرواتب والمكافآت:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء الهيئات التدريسية على فقرات هذا المجال، والجدول (١٤) يوضح ذلك:

جدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال
"الرواتب والمكافآت" مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
١	١٦	تحدد الجامعة مقدار الراتب.	٤,٥٥	٠,٦٢	مرتفع
٢	٢٢	تمنح الجامعة مزايا أخرى لأعضاء هيئة التدريس من (ادخار، تأمين صحي، تأمين على الحياة، الإسكان).	٤,٠٣	٠,٨٤	=
٣	١٩	ينسجم الراتب مقارنة برواتب الزملاء الآخرين.	٣,٦٦	٠,٧٧	متوسط
٤	١٧	يتقاضى أعضاء هيئة التدريس راتباً مقارنة مع ما يبذلونه من جهد في العمل.	٣,٣٣	٠,٨٣	=
٥	١٨	ينسجم الراتب مقارنة مع أهمية العمل.	٣,٢٧	٠,٨٢	=
٦	٢٢	تمنح الجامعة أعضاء هيئة التدريس المكافآت والرواتب الإضافية	٣,٢٥	٠,٨٤	=
٧	٢٠	يغطي الراتب تكاليف المعيشة بشكل مناسب.	٢,٧٧	٠,٩٢	=
٨	٢١	يوفر الراتب الرفاهية لأعضاء هيئة التدريس.	٢,٤٤	٠,٩٤	=
		المجال ككل	٣,٤١	٠,٥٢	متوسط

يتبين من الجدول (١٤) أن فقرتين اثنتين من فقرات هذا المجال قد جاءت بمستوى مرتفع. أما الفقرات الست الأخرى، فقد جاءت بمستوى رضا

متوسط، وكذلك المجال كليا فقد جاءت بمستوى رضا متوسط. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أعضاء الهيئات التدريسية على هذا المجال ككل (٣,٤١) بانحراف معياري (٠,٥٢).

المجال الرابع: الشعور بالاستقرار النفسي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء الهيئات التدريسية على فقرات هذا المجال، والجدول (١٥) يوضح ذلك:

جدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات

مجال الشعور بالاستقرار النفسي

الترتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
١	٣٠	تبين الجامعة القوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها لأعضاء هيئة التدريس.	٣,٥٨	٠,٨١	متوسط
٢	٢٩	توضح الجامعة شروط العمل وظروفه.	٣,٤٨	٠,٧٧	=
٣	٢٧	توضح الجامعة الطريقة التي يتم بها التعيين الوظيفي.	٣,٤٢	٠,٧٧	=
٤	٢٦	توفر الوظيفة تأمين مستقبلي لأعضاء هيئة التدريس.	٣,٣٢	٠,٨٧	=
٥	٢٨	تحرص الجامعة على الاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس الأكفاء	٣,٢٨	٠,٨٨	=
٦	٢٤	يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالاستقرار النفسي في العمل.	٠,٠٩	٠,٩٢	=
٧	٢٥	تمنح الجامعة فرص التثبيت لأعضاء هيئة التدريس.	٣,٠٠	١,٤٠	=
المجال ككل			٣,٣١	٠,٦٢	متوسط

يتبين من الجدول (١٥) أن جميع فقرات هذا المجال السبع، وكذلك المجال كلياً قد جاءت بمستوى رضا متوسط. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات الأساتذة على هذا المجال ككل (٣,٣١) بانحراف معياري (٠,٦٢).

المجال الخامس: الإدارة المباشرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال، والجدول (١٦) يوضح ذلك:

جدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال
"الإدارة المباشرة" مرتبة تنازلياً

الترتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
١	٣٤	تقدر الجامعة الأداء المتميز لأعضاء هيئة التدريس.	٣,٤٢	٠,٨٦	متوسط
٢	٣٦	تحترم الجامعة أعضاء هيئة التدريس المتميزين وتقدرهم.	٣,٣١	٠,٨٤	=
٣	٣١	تتميز الجامعة بقدرتها على التوجيه والمتابعة.	٣,٢٤	٠,٧٢	=
٤	٣٣	تهتم الجامعة بأعضاء هيئة التدريس.	٣,٢٣	٠,٨٢	=
٥	٣٢	تعامل الجامعة أعضاء هيئة التدريس بعدالة ومساواة.	٣,١٥	٠,٨٥	=
٦	٣٥	تتفهم إدارة الجامعة الظروف الفردية لأعضاء هيئة التدريس وتحترم مشاعرهم.	٢,٧٨	٠,٨٧	=
المجال ككل			٣,١٩	٠,٦٤	متوسط

يتبين من الجدول (١٦) أن جميع فقرات هذا المجال الست، وبالنسبة للمجال كلياً، قد جاءت بمستوى متوسط. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات

أعضاء الهيئات التدريسية على هذا المجال ككل (٣,١٩) بانحراف معياري (٠,٦٤) وهو يقابل التقدير بمستوى متوسط.

المجال السادس: النمو المهني والتقدم الوظيفي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء الهيئات التدريسية على فقرات هذا المجال، والجدول (١٧) يوضح ذلك:

جدول (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال
"النمو المهني الوظيفي" مرتبة تنازلياً

الترتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
١	٣٨	تحدد الجامعة معايير الترقية.	٣,٦٨	٠,٨٢	مرتفع
٢	٤٣	تمنح الجامعة فرص المشاركة في المؤتمرات المحلية والخارجية.	٣,٤٥	٠,٨٦	متوسط
٣	٣٩	تحرص الجامعة على ربط الترقية بالكفاءة وإتقان العمل.	٣,٣٨	٠,٨٥	=
٤	٤٠	توفر الجامعة مبدأ تكافؤ الفرص في الترقية.	٣,٢٧	٠,٨٢	=
٥	٤٥	تمنح الجامعة فرصة العضوية في هيئات عليا محلية ودولية في مجال التخصص.	٣,٢٦	٠,٨٤	=
٦	٤١	تمنح الجامعة فرصة العضوية في مجالس ولجان عليا.	٣,٢٣	٠,٩١	=
٧	٣٧	توفر الجامعة فرص الترقية إلى مركز أعلى في العمل.	٣,٢٢	٠,٨٨	=
٨	٤٢	تمنح الجامعة الفرص المتاحة للمشاركة في التخطيط وصناعة القرارات المتعلقة بالتدريس.	٢,٨٥	٠,٩٦	=
٩	٤٤	توفر الجامعة الفرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية.	٢,٧٨	٠,٩٠	=
		المجال ككل	٣,٢٤	٠,٦٠	متوسط

يتبين من الجدول (١٧) أن الفقرة تحديد معايير الترقية كان مستواها مرتفعاً أما بقية الفقرات الثمانية فكانت بمستوى متوسط، وكذلك المجال بشكل كلي، جاء بمستوى متوسط. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أعضاء الهيئات التدريسية على هذا المجال ككل (٣,٢٤) بانحراف معياري (٠,٦٠) وهو يقابل التقدير بمستوى متوسط.

رابعا: نتائج السؤال الرابع: ما العلاقة بين إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية ودرجة رضاهم عن العمل؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين مجالات إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية ومجالات درجة رضاهم عن العمل. والجدول (١٨) يوضح ذلك:

جدول (١٨)

معامل ارتباط بيرسون بين مجالات إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية ومجالات رضاهم عن العمل

مجالات الحرية الأكاديمية	حرية التعبير عن الرأي	حرية البحث العلمي	الحرية في مجال التدريس	الحرية الأكاديمية الكلي
العمل نفسه	**٠,٦٦	**٠,٧٨	**٠,٦٨	**٠,٨١
العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة	**٠,٤٢	**٠,٥٢	**٠,٤١	**٠,٥١
الرواتب والمكافآت	**٠,٤٢	**٠,٥٨	**٠,٤٩	**٠,٥٨
الشعور بالاستقرار النفسي	**٠,٤٨	**٠,٧١	**٠,٦٠	**٠,٦٩
الإدارة المباشرة	٠,٥٥	**٠,٥٨	**٠,٥٢	**٠,٦٤
النمو المهني	**٠,٥٩	**٠,٦٤	**٠,٦٠	**٠,٧٧
الرضا عن العمل ككل	**٠,٦٦	**٠,٨٠	**٠,٧٠	**٠,٨٣

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $(0.01 \geq \alpha)$.

يتضح من الجدول (١٨) أن هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١) بين إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية ككل ودرجة رضاهم عن العمل ككل، حيث كان معامل الارتباط (٠,٨٣). كما يتبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.01 \geq \alpha$) بين جميع مجالات أداة إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية ودرجة رضاهم عن العمل ككل.

مناقشة النتائج

فيما يلي مناقشة لنتائج الدراسة وفقاً لأسئلتها، وذلك على النحو التالي:

أولاً: مناقشة نتائج السؤال الأول: ما مستوى إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية؟

أشارت نتائج السؤال الأول إلى أن درجة الحرية الأكاديمية كما يدركها أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية جاءت متوسطة. وربما تعزى هذه النتيجة المتوسطة إلى الشعور العام الذي يسود الأوساط الأكاديمية بضرورة الابتعاد عن أي سلوك من شأنه أن يولد مشكلات مع السلطة. وفيما يتعلق بمجالات الحرية الأكاديمية، فقد أشارت النتائج أن مجال التدريس جاء في المرتبة الأولى، تلاه مجال حرية التعبير عن الرأي في المرتبة الثانية، وأخيراً جاء مجال البحث العلمي في المرتبة الثالثة، وجميعها ضمن درجة تقدير (متوسطة). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بني عواد (٢٠٠٢) التي أشارت إلى أن مجالي الحرية الأكاديمية في مجال التدريس، والحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي قد حصلا على درجة تقدير متوسطة.

وربما تكون هذه النتيجة منطقية ومبررة. إذ إن أولى مهام عضو هيئة التدريس في الجامعات هو التدريس، وبالتالي فإن ممارسة عضو هيئة التدريس لحيته الأكاديمية في مجال التدريس من حيث اختيار المواد الدراسية، وطرق

التدريس وأساليبه ستكون المهمة الأولى له. وإذا كان كذلك وتم توفير الحرية الأكاديمية التدريسية فإن حرية التعبير عن الآراء بكل موضوعية، وانطلاقة التفكير الإبداعي والناقد ستكون تابعة لها. وأما فيما يتعلق بالبحث العلمي فإن من مهام الجامعة وعضو هيئة التدريس القيام بالبحث العلمي باستخدام المنهجية العلمية، واختيار المواضيع المناسبة والمشكلات الحياتية، وإن الإبداع في البحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس لن يؤدي ثماره ما لم يشعر بالحرية التدريسية، وحرية التعبير عن آرائه لينطلق منها إلى البحث العلمي وخدمة المجتمع.

ثانياً: مناقشة نتائج السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لحريتهم الأكاديمية تعزى لمتغيرات (نوع الجامعة، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، الجامعة التي تخرج منها)؟

ففيما يتعلق بمتغير نوع الجامعة (عامة أم خاصة): فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية تُعزى لمتغير نوع الجامعة، وذلك لصالح الجامعات الرسمية حيث بلغت قيمة (ف) (٦٩,٣٧٢) بمستوى الدلالة (٠,٠٠٠) ودال عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$)، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي للجامعات الرسمية (٣,٥٤) وهي أعلى قيمة من المتوسط الحسابي للجامعات الخاصة الذي بلغ (٣,٢٠). وربما يُعزى السبب إلى أن الجامعات العامة تمتاز بالاستقلالية في اتخاذ القرار النابع من القوانين والأنظمة ذات المرجعية الحكومية. إذ جاء في قانون التعليم العالي والبحث العلمي للعام (٢٠٠١) في المادة (٦) الفقرة (ج) التي نصت على "دعم استقلال مؤسسات التعليم العالي والعمل على تعزيزها والتنسيق فيما بينها لتمكينها من تحقيق أهدافها على الوجه الأكمل". كما قد يُعزى السبب إلى أن أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية هم أساتذة معينون على الكادر الوظيفي للجامعات العامة، وبالتالي فإنهم يشعرون بنوع من الحماية

القانونية لوظائفهم، وبالتالي فهم يعبرون عن أفكارهم وآرائهم دون قيد أو خوف أو تدخل خارجي، في حين أن معظم الأساتذة في الجامعات الخاصة معينون على حساب العقود السنوية، أو أساتذة غير متفرغين للعمل في الجامعة، وبالتالي فإنهم يشعرون أن عملهم في هذه الجامعات غير مستقر، وأن التعبير عن آرائهم بحرية قد يؤدي إلى خلق مشكلات للجامعات الخاصة وإداراتها. واتفقت هذه النتيجة مع ما أشار إليه السعود (٢٠٠١) من أن عمل معظم أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الخاصة يخضع لنظام العقود السنوية التي قد تلغى دون سابق إنذار.

وفيما يتعلق بمتغير نوع الكلية (علمية، إنسانية): فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية تعزى لمتغير نوع الكلية، ولصالح الكليات الإنسانية. إذ بلغت قيمة (ف) (٣٠,٣٩٧) بمستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) ودالٍ عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$). وبلغت قيمة المتوسط الحسابي للكليات الإنسانية (٣,٥٠) وهي أعلى قيمة من المتوسط الحسابي للكليات العلمية الذي بلغ (٣,٢٦). وتُعزى هذه النتيجة إلى أن طبيعة المساقات والخطط الدراسية في الكليات الإنسانية تدخل ضمن المساقات التي تحتل أكثر من رأي، وهي قابلة للاجتهد وتعدد الآراء، في حين أن المساقات العلمية لا تخضع لمثل هذا إلا ما ندر. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة طناش (١٩٩٤) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الكلية.

أما فيما يتعلق بمتغير الرتبة الأكاديمية: فقد دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد). ويعزى السبب إلى أن مفهوم الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس متشابه، وأن هذا المفهوم لا

يختلف باختلاف رتبهم الأكاديمية، وهذا يعني أن هناك اتفاقاً حول ممارسة الحرية الأكاديمية وأن الحرية ارتبطت بحياتهم وأصبحت مبادئ الحرية غاية يدعو إليها الجميع، لذا فإنهم يرون أنها ركن أساس من أركان نظم الحياة الحديثة خاصة في زمن العولمة، وأنها ضرورة ماسة للأستاذ الجامعي. كما يعزى السبب إلى أن السلوك الأخلاقي للحرية الأكاديمية لا يختلف بين رتبة أكاديمية وأخرى لوجود عوامل مشتركة في الفكر والثقافة والتعليم لأعضاء الهيئة التدريسية. وقد يعزى ذلك إلى تبني الأردن مبادئ الديمقراطية، من حيث العدالة، والمساواة، وتكافؤ الفرص، والحرية، مما انعكست هذه المبادئ على كافة المؤسسات، وخاصة التربوية منها، وبالتالي فإن أعضاء هيئة التدريس يمارسون هذه الحرية الأكاديمية ضمن القوانين والأنظمة والتعليمات.

أما فيما يتعلق بمتغير نوع الجامعة التي تخرج منها أعضاء الهيئات التدريسية أكانت عربية أم غربية أم من دول أخرى: فقد دلت نتائج الدراسة على عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لهذا المتغير. ويعزى السبب إلى أن الحرية الأكاديمية لم تعد قضية قاصرة على جامعة معينة في دولة ما، أو قاصرة على أيديولوجية معينة، بل أصبحت قضية تهتم بها دول العالم التي أصبحت الديمقراطية أساساً لممارستها، وأن هذه الحرية لا تختلف باختلاف الجامعات المختلفة. كما يعزى السبب إلى أن الجامعات في الدول المختلفة تتصدى لمشكلات العلم والمجتمع، وبالتالي فإن كل جامعة ملتزمة بالحرية ضمن نطاق القانون والتعليمات المنصوص عليها في الجامعات، فلا يمكن للجامعة أن تخضع لأية قيود على حرية الأستاذ الجامعي في البحث، إلا إذا كان نشاطه يقود إلى التدخل في واجباته التدريسية أو يتعارض معها.

ثالثاً: مناقشة نتائج السؤال الثالث: ما درجة رضا أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية عن عملهم؟

أشارت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية قد جاء متوسطاً، بمتوسط حسابي مقداره

(٣,٢٠) وبانحراف معياري (٠,٤٨). وربما تعزى هذه الدرجة المتوسطة من الرضا عن العمل إلى تدني رواتب أعضاء الهيئات التدريسية ونفادها بسبب ارتفاع معدلات مستوى المعيشة مقارنة مع الرواتب التي يتقاضاها أعضاء هيئة التدريس. وقد يرجع إلى قلة تمتع أعضاء هيئة التدريس بالاستقرار النفسي والوظيفي، فلا تركز الجامعة أو الإدارة المباشرة على توثيق الصلات بين أعضاء هيئة التدريس، كما أنها لا تعطي أعضاء هيئة التدريس المتميزين أية أهمية. علاوة على هذا فربما يكون السبب القرارات الإدارية الكثيرة والمتلاحقة التي يصدرها مجلس التعليم العالي والتي قيدت شروط الترقية وزادتها، وغير ذلك من إجراءات طالت النمو المهني والتقدم الوظيفي.

ولعل نتائج الدراسة حسب مجالات أداة الرضا عن العمل تؤكد هذه الاستنتاجات. إذ أشارت نتائج الدراسة إلى أن مجالي الرواتب والمكافآت، والشعور بالاستقرار النفسي جاءتا في المرتبتين الأولى والثانية، بمتوسطين حسابيين مقدارهما (٣,٤١، ٣,٣١) على الترتيب، وضمن درجة تقدير متوسطة. وتعزى هذه النتيجة إلى أن الرواتب والمكافآت لعضو هيئة التدريس تمثل الجانب المهم في درجة رضاه عن عمله مقابل قيامه بالتدريس في الجامعة، وأن هذه الرواتب تعمل على تحقيق الأمن النفسي له، مما يزيد من إنتاجيته وقدراته ويعمل على تطوير مهاراته. أما لماذا جاءتا بدرجة متوسطة؟ فربما يعود ذلك إلى تآكل الرواتب مقابل ارتفاع الأسعار والسلع والخدمات مما يوجد فجوة بين الرواتب وبين متطلبات الحياة الجديدة، هذا إضافة إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس قد لا يشعرون بالأمن النفسي نتيجة لشروط التعيين والترقية والتثبيت، والأعباء التي تُلقى على كاهلهم. كما جاءت درجة رضا أعضاء الهيئات التدريسية عن مجالات النمو المهني والتقدم الوظيفي، والإدارة المباشرة، والعلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة، والعمل نفسه أيضا بدرجة متوسطة. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون ضغوطات وإحباطات في أعمالهم مما ينعكس على درجة رضاهم عن العمل في الجامعة، إضافة إلى كثرة الأعمال المطلوبة من عضو هيئة التدريس،

والمسؤوليات المختلفة، وتعقيدات الحياة التي تسهم في إضعاف الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة. إضافة إلى أن الأساليب التي تتبعها الإدارة الجامعية قد لا تقوم على المشاركة في صنع القرارات، واستخدام الأساليب الديمقراطية، وتحفيز الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس، وعدم الاهتمام باحتياجاتهم التدريبية، ورفع كفاياتهم التدريسية مما ينعكس سلباً على درجة رضاهم عن نموهم المهني، والإدارة المباشرة، والعلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب، ودرجة رضاهم عن العمل نفسه. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة السعود (٢٠٠١) التي أشارت إلى أن أعضاء الهيئات التدريسية يواجهون في عملهم إحباطات تحول دون تحقيق مستوى عالٍ من الرضا عن العمل، وقلة الدعم المالي لإجراء البحوث. كما تتفق مع نتائج دراسة طناش (١٩٩٠) التي أشارت إلى عدم الرضا عن العلاقة مع الإدارة والزملاء، وعدم الرضا عن الحوافز والرواتب والمكافآت.

رابعاً: مناقشة نتائج السؤال الرابع: ما العلاقة بين إدراك أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حريتهم الأكاديمية ودرجة رضاهم عن العمل؟

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقات ارتباطية إيجابية بين مجالات الرضا عن العمل ومجالات الحرية الأكاديمية، حيث إن قيمة معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$). ويلاحظ من النتائج أن معامل الارتباط الكلي بين الرضا عن العمل ومجال الحرية الأكاديمية بلغ (٠,٨٣) وهذا يدل على وجود ارتباطات متداخلة ومتجانسة بين مجالات الرضا عن العمل والحرية الأكاديمية، وأن هذا الترابط يشكل المنظور المتكامل الذي يجب أن يتمتع به أعضاء الهيئات التدريسية، حيث يلعب مجال الرضا عن العمل الدور الكبير والأساسي في التأثير في مجال الحرية الأكاديمية بل يعد العامل الأساسي.

وتعزى هذه النتيجة إلى أنه في حالة توافر الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في الجامعة من حيث الحرية التدريسية، وحرية التعبير عن الآراء

والأفكار التي يتبناها عضو هيئة التدريس، وحرية البحث العلمي من حيث اختيار المشكلات البحثية، والاطلاع على الدراسات العلمية، فإن هذا سينعكس بشكل إيجابي على الرضا عن العمل لدى عضو هيئة التدريس. إذ لا يعقل أن يكون عضو هيئة التدريس راضياً عن عمله وهو مسلوب لحريته الأكاديمية، بل إن توفير الحرية الأكاديمية ستعمل على تعزيز السلوكيات الإبداعية والتميز في الأداء لدى عضو هيئة التدريس ويصبح فاعلاً في المجتمع الجامعي، إذ إن درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم تعكس مقدار ودرجة الحرية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس ويمارسها داخل الحرم الجامعي.

التوصيات

تأسس على نتائج هذه الدراسة ومناقشتها، فإنه يمكن تقديم التوصيات التالية:

- ١ - ضرورة توفير الجامعات الأردنية لأسباب الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس فيها. فلا إبداع ولا تميز في ظل أجواء أكاديمية سلطوية ومرعبة.
- ٢ - ضرورة اهتمام الجامعات بالبحث العلمي، من خلال الدعم المادي، وتوفير التسهيلات اللازمة، وتسهيل نشر البحوث القيمة بكل موضوعية وعدالة، توفير المستلزمات الحديثة للبحث العلمي والتدريس، ورغد مكاتب الجامعات بالدراسات العلمية لإيجاد أجواء علمية مناسبة.
- ٣ - دراسة الأسباب التي تؤدي إلى عدم رضا أعضاء الهيئات التدريسية عن العمل بمستوى مرتفع، بغية التصدي لها وتذليلها.
- ٤ - إعادة النظر في الرواتب والمكافآت التي يتقاضاها أعضاء هيئة التدريس، لما لها من أثر في زيادة الشعور بالاستقرار النفسي، وتشجيعهم على التفاف والإبداع لإفراز قدرات وكفاءات إبداعية متميزة.
- ٥ - تشجيع أعضاء الهيئات التدريسية على حضور المؤتمرات والندوات والمشاركة في خدمة المجتمع.

Perceptions of the Jordanian University Faculty Members of their Academic Freedom and its Relationship with Job Satisfaction

Prof. Rateb S. Al-Saud

Amman Arab University for Graduate Studies
Amman, K.H.J

Dr. Mohammad S. Khataybeh

Moe., Amman, K.H.J

Abstract

The purpose of this study was to identify the perceptions of the Jordanian university faculty members of their academic freedom and to investigate its relationship with job satisfaction. A stratified random sample consisted of (510) faculty members was chosen among the whole population which consisted of (4789) faculty members at Jordanian universities. For data gathering, two instruments were developed: one to identify perceptions held by Jordanian university faculty members regarding their academic freedom, whereas the second to measure the level of job satisfaction among faculty members.

The results showed that faculty members perceptions towards their academic freedom was moderate. Furthermore, significant differences were found in faculty members' perceptions towards the academic freedom due to university, in favor of public universities, and due to faculty type, in favor of humanistic faculties, while no significant differences were found due to university of graduation and academic rank.

The results also showed that faculty members job satisfaction was moderate, whereas a significant correlation between job satisfaction and academic freedom was found.

المراجع

- ١ - أبو مغلي، سميح، وآخرون. (١٩٩٧). قواعد التدريس في الجامعة. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
- ٢ - الأشقر، وفاء. (٢٠٠٣). درجة قيام الجامعات الحكومية الأردنية بدورها ودرجة استعدادها لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- ٣ - بطاينة، عمر. (١٩٨٩). دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا عن العمل لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد - الأردن.
- ٤ - بني عواد، ريماء. (٢٠٠٢). مدى توفير الجامعات الأردنية للحريات الأكاديمية كما يراها رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس أنفسهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد : الأردن.
- ٥ - الزبيدي، مفيد. (٢٠٠٠). التعليم الجامعي ومشكلات البحث العلمي والحرية الأكاديمية نموذجاً. بحث مقدم إلى مؤتمر التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح، جامعة الزرقاء الأهلية، ١٢-١٤ صفر/١٦-١٨ أيار ٢٠٠٠.
- ٦ - السعود، راتب. (٢٠٠١). الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٧ (٣) ٦١٥ - ٦٤٢.
- ٧ - الصيرفي، محمد. (٢٠٠٣). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، عمان: دار قنديل للنشر والتوزيع.
- ٨ - طناش، سلامة. (١٩٩٤). مفهوم الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، دراسات (العلوم الإنسانية)، ٢٢ (٥) ٢١٩٧-٢٢٢١.

- ٩ - طناش، سلامة. (١٩٩٠). الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، دراسات، الجامعة الأردنية (العلوم الإنسانية)، ١٧ (٣) ١٩٧-٢٢٠.
- ١٠ - الطويل، هاني. (١٩٩٩). الإدارة التعليمية، مفاهيم وآفاق، عمان: دار وائل للطباعة والنشر.
- ١١ - عبد الخالق، ناصيف. (١٩٨٢). الرضا عن العمل وأثره على إنتاجية العمل، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، ١ (٣) ١١٦-١٣٤.
- ١٢ - نصر الدين، سمير عبد الله. (١٩٩٢)، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 13 - Clicksman, A (1986). Institutional Openness and Individual Faculty Academic Freedom, **DAI-A**, Vol. (20), No. (3), P.16-18.
- 14 - Eddy, John Paul. (1992). A Study of Factors Influencing Job Satisfaction Among Faculty Members at Selected Historical Black Colleges and Universities in Texas. **Dissertation Abstract International**, 54 (12), 4370-A.
- 15 - Geiger, A (2002). An Investigation of Job Satisfaction Among Florida Full-Time Faculty at Small, Medium & Large Community Collages Using Herzberg's Motivation. Hygienic Theory (Frederick Herzberg's) **Dissertation Abstracts International**. Vol. (63), No. (11).
- 16 - Scot, Joan. (1996). **Academic Freedom as an Ethical Practice In Men and Lovis 1996 The Future of Academic Freedom**. The University of Chicago Press p.p 163-180.
- 17 - Stanley, W. (1985). **Issues in Social Studies education Academic freedom**, 50 years standing still, Social Education, P. 260-269.
- 18 - Volkwein, J & Parmteg, K (2000). Job Satisfaction Level in Public Higher Educational and Private Sector, **Research in Higher Education**, Vol. (41), No. (22), P. 95.

