

## الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة البصرة

ا.م.د. زينب فالح سالم الشاوي

جامعة البصرة / كلية التربية للعلوم الانسانية/ قسم العلوم التربوية والنفسية

### ملخص البحث

استهدفت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- قياس مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية - جامعة البصرة.
  - 2- قياس مستوى الشعور الاغتراب الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية - جامعة البصرة.
  - 3- التعرف على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والاغتراب الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية - جامعة البصرة وحسب متغيرات الجنس والتخصص واللقب العلمي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعام الدراسي 2012/2011 الذي بلغ عددهم (374) وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع تدريسي كلية التربية بلغ عددها (150) تدريسي وتدرسي حيث تمثل العينة نسبة 41% من مجتمع الدراسة.
- ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس الحرية الأكاديمية ، المعد من قبل الباحث .(حمدان، 2008) .
- ومقياس الاغتراب الوظيفي ( المهني ) لأعضاء هيئة التدريس المعد من قبل (الكرداوي، 2010) وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في /جامعة البصرة وعلى مجالات المقياس بين (5,67% - 23,5%) ، اي أن أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية لا يتمتعون بمستوى عالٍ في ممارستهم للحرية الأكاديمية. اما الدرجة الكلية لأفراد العينة الكلية على مقياس الاغتراب المهني حيث كانت الأوساط الحسابية لاستبيان الاغتراب الوظيفي( المهني ) لأعضاء هيئة التدريس عالية كانت عالية فقد بلغ الوسط الحسابي (3,71) وانحراف معياري (0,60) وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية يعانون من اغتراب وظيفي بكافة مجالاته. واطهرت الدراسة ايضا انه توجد علاقة عكسية بين الحرية الاكاديمية والاغتراب المهني حيث بلغ معامل الارتباط بين مجال فقدان المعنى واتخاذ القرار(-0.32) اي انه كلما كان التدريسي محروما من حريته الاكاديمية كلما كان ذلك سببا في اغترابه المهني.

## الفصل الأول:

## مشكلة البحث :

يرتكز العامل الأساسي لأفضلية الجامعات وترتيبها في اغلب التصنيفات العالمية ، إلى قدرة الجامعة على إنتاج المعرفة ونشرها في المجتمع ، بقدر ماتسهم الجامعة في إنتاج المعرفة وتخريج نخب قيادية من أصحاب الكفاءة العلمية والعقلية والنفسية .

وحتى تستطيع الجامعة أن تؤدي الدور القيادي البارز في المجتمع ، فلا بد من الاعتماد على الهيئات التدريسية والعاملين فيها باعتبارهم الحجر الأساس والعنصر الرئيسي في العملية التعليمية ، علماً أن نجاح وتقدم أي جامعة يعتمد بالدرجة الأولى على ماتوفره تلك الجامعة من عناصر ذات كفاءة عالية من أعضاء هيئة التدريس (طناش ، 1994 ، ص108).

ولكي يتمكن الأستاذ الجامعي من ممارسة التدريس والبحث العلمي والنشر والإدارة الوظيفية والأكاديمية ، فلا بد من ضمان حقه في حرية التفكير التحليلي والنقدي والمبادرة ضمن أسس وقواعد التقصي عن المعرفة من دون تدخل أو عقوبة من الدولة أو من يمثلها . (الربيعي ، 2006 ، ص 16) .

ولقد شهدت جامعات العالم منذ سنوات عديدة تحولاً في وظيفة الجامعة ، من نقل المعرفة إلى صفها ، ومن تدريس العلم إلى إنتاجه ، في حين أن الجامعات العربية بشكل عام باتت تواجه صعوبات كثيرة في عملية وتتجسد هذه الصعوبات في غياب الحرية الأكاديمية وسطوة مختلف أنواع الرقابة ، فضلاً عن أزمة المناهج وطرائق التدريس والمدرسين والتجهيزات والمناخ الجامعي العام.

وتؤثر المعطيات على أهمية الحرية الأكاديمية والبحث العلمي باعتبار أن كل ماضاقت الحريات العامة وتقلصت الممارسات الديمقراطية وكثرة تدخلات الدولة في شؤون وقضايا الجامعة إلا وابتعدت الجامعة عن المشاركة في الشأن العام ، وكلما ضاقت الحرية الأكاديمية وتقلص فعلها ، ضاقت معها البحث العلمي وتقلص مردوده وأبتعد عن مهامه ورسائلته . (حسين ، 2006 ، ص 12)

وان التحدي الحقيقي الذي يواجه الجامعات العراقية هو انخفاض نوعية التعليم والبحث العلمي ، ولهذا تواجه تحدياً مستمراً للبحث عن الأفضل لترتفع بمخرجاتها إلى المستوى المطلوب أو بالموصفات التي يتطلبها سوق العمل، ولكي تتمكن الجامعات من تحقيق هذا الهدف لا بد من توفير عوامل مهمة منها الارتقاء بمستوى الأستاذ الجامعي وتخليصه من التقليدية والرقابة في ممارسة المهنة وتنميته مهنيًا وأكاديميًا بالصورة التي تتطلبها مجتمعات المعرفة.

وظل الباحث الأكاديمي والأستاذ الجامعي يُعاني القيود المفروضة عليه للالتزام بالمناهج المقررة التي غالباً ماتكون ذات اتجاه محدد ضيق وظلت حرية البحث العلمي محددة إضافة إلى الأنظمة الجامعية الإدارية معوقات أمام الباحث وعامل كبح يحد من إبداعه فضلاً عن ضعف الحوافز في الكثير من الأحيان وتقديم الولاء كشرط أساسي على حساب الكفاءة والإخلاص ، وأن الحرية الأكاديمية هي الهواء الذي يتنفسه الأستاذ والباحث العلمي والطالب .

وان وجود انتهاك للحرية الأكاديمية في بعض الجامعات العربية دون أنظمة تشريعية تحمي منتسبيها مما أدى إلى خلق مناخ أكاديمي غير ملائم للنمو المعرفي وبناء الثقة في الذات للأستاذ الجامعي والطالب على حد سواء.

مما تقدم تكمن مشكلة الدراسة الحالية في التعرف على مدى الحرية المعطاة لعضو هيئة التدريس في جامعة البصرة / كلية التربية للتعبير عن كل ما يجول في فكره ، ويكون حراً في الكتابة والبحث والنشر وبعيداً عن كل المعوقات التي من الممكن أن تُقيد حريته ، بما يؤدي ذلك إلى زيادة ولائه للمؤسسة التابع لها ، حيث أنه من المفترض أن تدعم الجامعات أعضائها وتوفر لهم الوسائل المناسبة لمساعدتهم لنشر أبحاثهم والتقدم في مجالات تخصصهم والتعبير بحرية عن أفكارهم . فالمؤسسة التي تمنع أعضائها من الحريات بشتى مجالاتها تعمل على قمع شخصية هؤلاء الأعضاء وتقتل عندهم الانتماء للمؤسسة مما يترتب عليه شعورهم بالاغتراب عنها مما يؤدي إلى نتائج وخيمة بالنسبة للطرفين (عضو هيئة التدريس والمؤسسة التعليمية) وغالباً ما ينتهي بنهاية غير مُرضية.

وأن توفير المناخ المناسب في المؤسسات التعليمية من خلال منحهم الحرية العلمية الأكاديمية يكون بيئة صالحة للإبداع العلمي وتنمية الشعور بالأمن الوظيفي وحرية القرار ، والابتعاد عن الاغتراب المهني لعضو هيئة التدريس . (حسين ، 2006 ، ص 12) . والاغتراب ظاهرة متفشية تنشر بين الأفراد فتجعلهم يشعرون بالانفصال النسبي عن أنفسهم ومجتمعاتهم . (حماد ، 1995 ، ص 28) .

وفي ضوء ذلك تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة تقديم إجابة عن التساؤلات التالية:

- 1- ماهي درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية / جامعة البصرة؟.
- 2- ما مستوى الاغتراب الوظيفي (المهني) الذي يعاني منه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية / جامعة البصرة؟.
- 3- ما العلاقة بين الحرية الأكاديمية والاضطراب الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية / جامعة البصرة؟.
- 4- هل لمتغير الجنس والتخصص واللقب العلمي علاقة بين ممارسة الحرية الأكاديمية والاضطراب الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس.

### أهمية البحث والحاجة إليه:

لقد اثر التطور المعرفي السريع بمفهومه الواسع تأثيراً مباشراً على المجتمعات ، وتسهم الجامعات -وهي الأدوات للمعرفة ووسائلها- بصورة مباشرة وفعالة في إحداث التغييرات الفكرية والثقافية والاجتماعية في المجتمع . وتؤدي الجامعة اليوم وظائف متعددة وفاعلة وحيوية في حركة المجتمع العصري ، إذ تشكل مختبرات للفحص والاجتهاد العلمي ، والتعبير الفكري والمناظرة الثقافية والبحث عن الحقيقة والعمل على تحديث المجتمع وربط الجسور بين الإنسان المتعلم والمجتمع . (الزيدي ، 2000 ، ص 14).

ويمثل الأستاذ الجامعي حجر الزاوية في العملية التعليمية لكونه يؤلف الأداة الفعالة التي تؤدي بالجامعة إلى الاضطلاع بمسؤوليتها وحمل رسالتها الرامية إلى تطوير التعليم وخدمة المجتمع والنهوض نحو التقدم العلمي ، ويعتبر المناخ الرئيسي في العملية التعليمية – التعليمية في الجامعة ، ومهما توافرت الإمكانيات المادية في الجامعة فإنها لا تحقق أهدافها مالم يتوافر لديها عضو هيئة تدريسية ذو كفاءة عالية تدريسياً وبحثاً. (زيتون ، 1995 ، ص 50).

ولكي يتمكن الأستاذ الجامعي من ممارسة التدريس والبحث العلمي والنشر والإدارة الوظيفية الأكاديمية ، لابد من ضمان حقه في حرية التفكير التحليلي – النقدي والمبادرة والتجديد ضمن أسس وقواعد التقصي عن المعرفة دن تدخل أو عقوبة ن الدولة او من يمثلها. (الربيعي ، 2006 ، ص17) .

وتعد الحرية الأكاديمية حاجة تربوية ملحة لاستغني المؤسسات التعليمية عنها خاصة الجامعات التي في ظلها ينمو الفكر وتزدهر الثقافة وتتفتح القرائح وتبرز المواهب ، فالهدف الرئيسي للحرية الأكاديمية هو دعم العطاء العلمي وإزالة العقبات التي تحول دون انتشار النشاط العلمي والبحثي الحر.

ويشير الكيلاني وعدس (1984) إلى أن أهم مظاهر الحرية الأكاديمية تتمثل في حرية عضو هيئة التدريس في أن يبحث عن الحقيقة ، وأن ينشر ما يتوصل إليه منها ، وكذلك حرية إعطاء أفكاره ومعلوماته في ميدان تخصصه دون التعرض لي ضغوطات. (الكيلاني و عدس ، 1984 ، ص 24).

وبينت دراسة (سعد الدين ، 2002) إلى ضرورة توفير الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في بحثهم عن الحقيقة ومتابعة المعرفة كل في مجال تخصصه بحيث (يدرسون ، ويبحثون ، وينشرون ، ويناقشون) دون تدخل من أي سلطة خارجية ضاغطة . (سعد الدين ، 2002 ، ص 377).

وتعد الحرية الأكاديمية بمثابة إحدى الوسائل الرئيسية لتحقيق جودة الجامعة ، وأن ذلك يؤكد قدرة عضو هيئة التدريس على الجمع بين ضروريات التدريس ومساهمته العلمية كباحث في تجديد المعارف مما يجعلها مركزاً للإبداع وإنتاج المعرفة ، فبدون الحرية الأكاديمية لا يمكن للجامعة أن تحقق أهدافها في التعليم أو تخريج كوادر بشرية مؤهلة تخدم المجتمع.

ولكن الباحث العربي - في هذه العقود التي نعيشها – لا يتمتع بكامل الحرية أثناء ممارساته البحثية ، فهو مقيد بكثير من الجهات الرقابية والإدارية التي تنصف بضيق الأفق والبيروقراطية ، وأن مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية فإنها حسب دراسات حديثة تعاني من ضعف واضح ، وفي بعض الحالات من إنتهاك صارخ ، وفي دول عربية أخرى فإن مسألة الحريات الأكاديمية غير مطروحة على مستوى السياسات والخطط . (فرحان ، 1986 ، ص 54).

كما توصلت دراسة بدران(2003) إلى ان واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية بمصر كان ضعيفاً (بدران ، 2003 ، ص8) ، كما توصلت

دراسة عبد السلام (2005) إلى أن محور الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي يأتي بالمرتبة الأخيرة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عين شمس . (عبد السلام ، 2005 ، ص 18).

أشارت دراسة حمدان (2008) إلى إن درجة واقع الحريات الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كانت متوسطة . (حمدان ، 2008 ، ص 12) . أما دراسة السورطي(2009) فقد أكدت على أن ضمان الحرية الأكاديمية في الجامعات يأتي عن طريق تقليل المركزية ، وربط التعليم بالحاضر والمستقبل ، كما أشار الباحث أن الحرية الأكاديمية للتعليم الجامعي تعني غياب القيود والاجبار والقهر عن نشاطات البحث والدراسة في الجامعات أو مراكز الأبحاث .(السورطي ، 2009 ، ص 1-3) .وكما بينت دراسة أبو حميد (2010) إلى أن درجة الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية كان متوسطاً بشكل عام .(أبو حميد ، 2010 ، ص2).

وعلى الرغم من وصف عصرنا بأنه عصر التقدم العلمي والبحث عن الوسائل التي تعني ببيئة الإنسان وتضمن له الرخاء فإنه يتميز بانتشار ظاهرة سيطرت على إنسان هذا الزمان الأوهي الاغتراب ويعتبر الاغتراب من أقدم المفاهيم التي تعرض لها الباحثون في العديد من فروع العلوم الإنسانية (الفلسفية والنفسية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية والدينية ... الخ) . (الصنيع ، 2002) ، وقد أشار موسى (2002) إلى أن الاغتراب هو شعور الفرد بانفصاله عن ذاته ، وعن قيمه ومبادئه ومعتقداته وأهدافه وطموحه ، وينعكس ذلك من خلال أحاسنة بعدم الفاعلية بسبب عوامل نقص تتعلق بالبيئة المعرفية الذاتية من جهة مثل فقدان الثقة بالذات والشعور بعدم الأمن ، وعوامل نقص متعلقة ببيئة المعارف والسلوكيات الاجتماعية من جهة أخرى مثل سلوك الانتماء والشعور بلا معنى والعجز والعزلة الاجتماعية . (موسى ، 2002 ، ص 24).

وأظهرت نتائج دراسات عديدة أن الاغتراب يسهم في زيادة درجة السلبية والانسحابية والرضوخ والاستلام للامر الواقع والتكيف معه ، رغم مافيه من سلبيات والتمرد على المجتمع والخروج عن معايير وقيمه وضعف الكفاءة الاجتماعية وضعف العلاقات الشخصية مع الآخرين ، وكل هذه السلبيات تؤدي إلى إضعاف قدرة أعضاء هيئة التدريس على النجاح المهني والحياتي ويحد من إمكانية تحقيقهم لأهدافهم الذاتية والأكاديمية . (السورطي ، 2003 ، ص 25).

وكما أن معانات الكثير من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية من اغتراب يتمثل في غياب الحريات والحقوق والخضوع للقهر المادي والمعنوي والاستلاب والإحباط وهدر الطاقات . (النوري ، 1996 ، ص24).

ومما تقدم يبدو ورغم الآثار السلبية لغياب الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي وشعوره بالاغتراب الوظيفي عن المؤسسة التعليمية وعن العملية التعليمية ككل ، تقل الدراسات والأبحاث حول أهمية الحرية الأكاديمية والاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البصرة بصورة عامة ولدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بصورة خاصة.

كما تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها موضوعاً يهم شريحة من شرائح المجتمع الهامة على اعتبار أهمية مايقومون به من دور فاعل فيما يتعلق برسم السياسات العامة للتنمية في مختلف المجالات ، ويمكن تحديد أهمية البحث بما يلي:

- 1- بعد مراجعة البحوث المتوفرة في هذا الموضوع ، تعتبر الدراسة الحالية اول دراسة تبحث في موضوع العلاقة بين الحرية الأكاديمية والاعتراب الوظيفي (المهني) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات العراقية عامة وجامعة البصرة خاصة.
- 2- يتوقع أن تقدم هذه الدراسة بعض المعلومات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تنمية الشعور لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية – جامعة البصرة باهمية الحرية الأكاديمية وإمكانية تطبيقها في الجامعات العراقية.
- 3- التعرف على مستوى ظاهرة الاعتراب الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية – جامعة البصرة لإلقاء الضوء على هذا المفهوم والتعرف على الأسباب التي تؤدي إلى وجود مثل هذه الظاهرة ، ومعرفة الآثار المتوقعة لوجودها ، وكذلك التعرف على الأساليب التي يمكن أن تساهم في القضاء أو الحد من آثار هذه الظاهرة.
- 4- كذلك تأتي أهمية دراسة الاعتراب المهني حيث تشير كثير من الدراسات إلى أن الآثار المتوقعة لهذه الظاهرة هي كثرة الأخطاء في أداء الواجب والتراخي في أداء العمل.
- 6- أن هذه الدراسة تتناول شريحة مهمة في المجتمع وهو عضو هيئة التدريس في الجامعات وما يتمتعون به من مكانة مهمة في المجتمع في إنجاح العملية (التعليمية التعليمية). (
- 7- تأمل الباحثان أن تفيد نتائج هذه الدراسة المخططين ومتخذي القرار في الجامعات العراقية في معرفة واقع أعضاء هيئة التدريس في ممارستهم للحرية الأكاديمية والكشف عن مدى العلاقة بينها وبين الاعتراب الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس وذلك من أجل التوصل إلى الحلول المناسبة وتوفير مخرجات قادرة على التغيير والتجديد.

### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف الآتية:.

- 1- قياس مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية – جامعة البصرة.
- 2- قياس مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية – جامعة البصرة.
- 3- قياس أثر متغيرات كل من الجنس والتخصص و اللقب العلمي للحرية الأكاديمية وللاعتراب الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية – جامعة البصرة.
- 4- التعرف على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والاعتراب الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية – جامعة البصرة وحسب متغيرات الجنس والتخصص واللقب العلمي.

**تحديد المصطلحات:****أولاً: الحرية الأكاديمية:**

عرفه الكيلاني وعدس (1984م)

هي حرية عضو هيئة التدريس في أن يبحث عن الحقيقة ، وأن ينشر ما يتوصل إليه منها ، وأن يفسرها في نطاق معرفته الأكاديمية بالشكل الذي يراه مناسباً ، وكذلك حرية إعطاء أفكاره ومعلوماته في ميدان تخصصه دون التعرض لأي ضغوطات ، وحرية التعبير عن أفكاره وآرائه في المجتمع المحلي ونقد البرامج التعليمية والسياسات والإجراءات ، وإبداء الرأي في التعينات الإدارية والجامعية ، وإيصال اقتراحاته من خلال القنوات المناسبة للإدارة الجامعية . (الكيلاني وعدس ، 1984 ، ص15).

**التعريف الإجرائي :**

وهي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على استبانة قياس الحرية الأكاديمية المستخدمة في هذه الدراسة المعدة من قبل . (حمدان ، 2008). (حمدان ، دانا لطفي .2008)

**الأغتراب الوظيفي(المهني):**

عرفه النعيمي(2010م)

وهو شعور الموظف بأنه ليس له سيطرة على مراحل عمله الحالي ويتعذر عليه تحديد أهداف وظيفته ، أو هو الفشل في الانتماء إلى نشاطات عمله التي تمكنه من التعبير عن شعوره ، وللأغتراب صور منها : (الإحساس بالعجز ، الإحساس باللامعنى ، الأ معيارية ، العزلة الاجتماعية ، الاغتراب الثقافي ، الغربية عن الذات ، والإحساس بالإحباط والاستياء وعدم الرضا ، والإحساس بالضالة أمام الآخرين) . (النعيمي ، 2010 ، ص 8).

**التعريف الإجرائي**

هو الدرجة لمستوى الشعور بالاغتراب التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الاغتراب الوظيفي المعد من قبل (الكرداوي ، 2010). (الكرداوي ، مصطفى محمد ، 2010)

**عضو هيئة التدريس :**

هو الأستاذ أو الأستاذ المساعد أو المدرس أو المدرس المساعد الذي يقوم بمهام التدريس بشكل متفرغ في الجامعات العراقية. (زيتون، 1995، ص115)

الفصل الثاني  
(الخلفية النظرية ودراسات سابقة)

أولاً/الخلفية النظرية:

**مفهوم/ الحرية الأكاديمية :**

لتحديد معنى مفهوم الحرية الأكاديمية لابد أولاً من فهم الكلمتين التين يتكون منها المفهوم وهما (الحرية الأكاديمية) ، أن الحرية تعني غياب القيود غير المناسبة وممارسة الفرد لحقوقه وطاقاته ، كما تعني استقلالية الإنسان وممارسته لحرية الإدارة وتقرير المصير . أما الأكاديمية تطلق على ما يختص بجامعة أو كلية وبذلك فإن الحرية الأكاديمية تعني غياب القيود والإكراه والإجبار والقهر عن نشاطات البحث والدراسة والتدريس في الجامعات ومراكز البحث ، وتتعلق بحق الجامعة والأساتذة والطلبة في التمتع المسؤول للحقيقة والمعرفة والتعامل معها دون قيد أو شرط من قبل سلطة خارجية لتصل بالتعليم إلى تشجيع البحث عن المعرفة والحقيقة . (التل وزملاؤه ، 1997 ، ص 491) . وهناك فرق بين الحرية الأكاديمية والحرية العامة المدنية ، فالحرية العامة حق أما الحرية الأكاديمية فهي (ميزة) فأساتذ الجامعة مثلاً يتمتع كمواطن بحقه في الحريات العامة وفي نفس الوقت يتمتع أيضاً بميزة الحرية الأكاديمية بحكم عمله في الجامعة . (سورطي ، 1997 ، ص 25).

وترجع موسوعة أوكسفورد الإنكليزية أول استخدام لمصطلح الحرية الأكاديمية إلى عام 1901 في انكلترا ، غير أن معظم المصادر تشير إلى أن أول بواصر ظهور الحرية الأكاديمية بدأت مع تأسيس جامعة (لايدن) (LEIDEN) في هولندا (1575) حيث منحت المعلمين والطلبة شيئاً من الحرية في بدايات نشأتها . (الجرس ، 1997 ، ص 160)

وأن الجامعات الألمانية تصدرت الجامعات في العالم من خلال سبقها في تطبيق أسس الحرية الأكاديمية في جامعاتها ، إذ منحت جامعة برلين عام 1610 حرية البحث العلمي والتدريب دون قيود خارجية وتبعتها جامعة هال 1694 ثم جامعة روتنجن 1737.

**مبادئ الحرية الأكاديمية:**

أن مصطلح الحرية الأكاديمية له معاني وتطبيقات مختلفة ، وأخذ الكثير من المناظرات والمداومات والمجادلات في العالم ، وإن الاختلافات والجدل حول الحرية الأكاديمية تتركز حول تطبيقات المبادئ التي تنادي بها ، أكثر من كونه اختلاف حول قضية قبول أو رفض للمبادئ نفسها ، والجدل دائماً يدور حول مدى احترام أو قبول حدود هذه الحرية.

و هناك اتفاق واضح على معاني ومبادئ الحريات الأكاديمية والذي يمكن تناوله في ثلاث مستويات:

**أولاً / الحرية الأكاديمية المؤسسية: (Institutional academic freedom)**

وتعني حماية المؤسسة من المنتهذين الضاغطين على قراراتها توجهاتها العلمية والإدارية والمالية كما تعني حريتها في اختيار أعضاء هيئة التدريس والطلاب واختيار مفردات محتويات مقررات

المناهج الدراسية . وتؤكد تعاريف الحرية الأكاديمية على أن للجامعات والأكاديميات كامل الحرية في صنع سياساتها التعليمية والإدارية والمالية والثقافية ولها الحرية في وضع السياسات والشروط التي على أساسها يتم اختيار أعضاء هيئة التدريس بدون رقابة من أحد أو تدخل أو اعتراض من خارج المؤسسة التعليمية ، ولها الحق في تنمية معارفها وتبادلها مع المؤسسات الأخرى ، وتعني الحرية الأكاديمية الحق للمؤسسة التعليمية بالإعلام الحر بنتائج البحوث التي تقوم بها.

والحرية الأكاديمية تلزم المؤسسة التعليمية بتقييم أساتذتها على مدى قدراتهم في تأدية واجباتهم الأكاديمية وببمس حسي معتقداتهم الشخصية ، ولا يحق لأي جهة مراقبة أداء الأستاذ الجامعي عدا جهات أكاديمية متخصصة في نفس اختصاص الأستاذ وهي تتمثل في أكاديميين من نفس الجامعة أو من جامعات أخرى يشكلون عضوية اللجنة المتخصصة في تقييم أداء الأستاذ سواء لغرض الترقية أو لي غرض آخر إلى.

ثانياً : حرية الأستاذ الأكاديمية: (A ccaemic freedom for professor)

وتعني حماية الأستاذ في الكلية أو الجامعة من التسلط على فكره وأدائه التدريسي والبحثي داخل الجامعة وخارجها ، وإعطاء الأساتذة قدراً كبيراً من الحرية فيما يتعلق بتدريس طلابهم ما يرونه مناسباً على أن لا يتعارض مع مفردات المقررات التي أقرتها لجنة المناهج بالقسم الذي ينتمون إليه ، ولهم الحرية في تقويم طلابهم دون أية توجيه من أي جهة كانت كما يحق لهم إجراء البحوث ونشر نتائجها.

وللأستاذ الحق في تفصيلاته لواجباته الأكاديمية فلا يحتاج إلى موافقة رسمية من أي جهة لكي توافق أو تثمن ما يقوله أو ما يدرسه أو ما يبحثه أو تنشره ، ويجب على الأستاذ ألا يكذب أو يلوي نتائج البحثية لتلائم وتتكيف مع التصورات المقدمة من تلك التي تخدم أهداف سياسية ، كما أن الحرية الأكاديمية تعطي حصانة للأستاذ في الاحتفاظ بموقعه الوظيفي والأكاديمي طالما هو مؤهل لذلك ، ولم يخل بواجباته الأكاديمية بصرف النظر عن معتقداته الشخصية.

ثالثاً : الحرية الأكاديمية للطالب:

وتشمل الحرية الأكاديمية للطلاب أيضاً حقهم في الإبداع ومراعاة استعداداتهم وتوفير الحرية والعدالة والمساواة وتكافؤ الفرص لهم وتنظيم أنواع مختلفة من النشاطات لهم والحرية الأكاديمية للطالب تعطيهم كل الحق والحرية في الكلام والتعبير والتفكير والمناقشة والمجادلة ، ولهم الحق أيضاً والحرية في التعليم والنقد والإبداع وحرية تبادل الأفكار ، وهي تضمن حصانة للطلاب وتحميهم من أي كشف أو افتراس لرأيهم ورؤيتهم التي يعبرون عنها ، ولهم الحق في تنمية معتقداتهم واتجاهاتهم المستقلة بعيداً عن أساتذتهم وأيضاً عن المؤسسة التعليمية ، ومن حق الطلبة قبول أو رفض أفكار أساتذتهم أو أفكار المؤسسة التعليمية ولهم الحرية في الانتقال من جامعة إلى أخرى . (صالح ، 2004 ، ص2 ) ، (Kirsten ، 2008 ، P.23) ، (الربيعي ، 206 ، ص15) . (Boland ، 2003 ، P.98)

## مظاهر الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي:

أن الأستاذ الجامعي إنسان صاحب نظريات تكونت في ظل البحوث والدراسات التي قام بها ، وهو صاحب فكر يمكنه من إصدار تعليق أو رأي فيما يتصل لمجريات الأحداث خارج الجامعة وداخلها ، ونظرياته وآراءه ، ينبغي أن ينظر إليها على أنها إنتاج علمي وإنها ممارسة لحرية أكاديمية يتمتع بها ولايجوز أن يتدخل المسؤولون في عمله أو محاسبته على ما يصدر عنه من نظريات وآراء.

ويمكن تلخيص أهم مظاهر الحرية الفكرية أو الأكاديمية فيما يلي:

1- حرية عضو هيئة التدريس في أن يبحث عن الحقيقة وأن ينشر ماتوصل إليه فيها وأن يفسرها في نطاق معرفته الأكاديمية بالشكل الذي يراه مناسباً.

2- حرية إعطاء أفكار ومعلومات في ميدان تخصصه لطلبته دون تدخل من إدارة الجامعة أو الكلية أو الجماعات الأخرى سواء داخل الجامعة أو خارجها.

3- حرية التعبير عن آراءه وأفكاره في المجتمع المحلي وذلك ضمن نطاق تخصصه دون أن يناله أذى بل لا بد أن يجد الحماية من الجامعة حتى لو كانت هذه الآراء والأفكار غير مقبولة من البعض.

4- الحق في توجيه النقد للبرامج التعليمية والتنظيمات الإدارية والسياسات والإجراءات الجامعية وأن يقترح التعديلات التي يراها مناسبة.

5- الحق في إيصال اقتراحاته من خلال القنوات المناسبة إلى السلطات العليا في الجامعة بشأن الأمور التي تهم الصالح العام للجامعة التي يعمل بها.

6- حرية الإسهام في النشاطات التطوعية في المجتمع المحلي.

7- المشاركة في القرارات بالتعيينات الإدارية والأكاديمية . (الكيلاني وعدس ، 1984 ، ص14 ،) ( Scoot , 1996 , P.165 )

واستناداً على ماتقدم فإن الحرية الأكاديمية تتكون من العناصر الآتية:

1- الاستقلال الذهني والفني للباحث والأستاذ.

2- الأمن الوظيفي للباحث.

3- وجود هيئة تعليمية ومهنية.

4- حرية النشر والتعبير والاعتقاد.

5- فك الارتباط بين الجامعات والسلطة.

6- حرية متابعة البحث العلمي ونشر الأبحاث وعرض النتائج التي يتوصل إليها.

7- الالتزام بالحقوق والحريات الأساسية التي تضمن الحرية الأكاديمية.

8- النظر إلى الحرية الأكاديمية على أنها شرط تكوين وتنشئة الإنسان العربي الجديد. (حسين ، 2006 ، ص21).

#### الاغتراب الوظيفي ( المهني):

تعتبر ظاهرة الاغتراب وما يترتب عليها من مضامين وما يرتبط بها من متغيرات نفسية ، احد جوانب أزمة الإنسان المعاصر . وقد حظي مفهوم الاغتراب باهتمام العديد من الفلاسفة والعلماء وقد نال هذا المفهوم قدراً كبيراً من التنوع والاختلاف ، وذلك نتيجة لاختلاف الدارسين له في التوجهات والزوايا التي نظروا من خلالها إلى هذا المفهوم .(عيد ، 1997 ، ص 10).

وأن الاغتراب كمصطلح فلسفي حديث يعود إلى الفعل (يغترب، Alienate) وهو يعني مرحباً (يغدو غريباً) . و الاغتراب (Alienation) اصطلاح مشتق من الكلمة اللاتينية (Alienatio) حيث يستخدم في عدد من العلوم ، فهو وفق الاشتقاق اللاتيني يستخدم قانونياً بمعنى (انتقال أو بيع مال أو حق) وفي علم النفس (ضعف فكري عام) وفي عل الاجتماع (انحلال الرابطة بين الفرد والآخرين) ، كما يأتي الاغتراب بمعنى الغربة بين البشر (فعل Alienare) يفيد بمعنى التسبب في حدوث انفصال. (أبويد ، 1989 ، ص3).

ولفكرة الاغتراب تاريخ طويل حيث استخدمت بأشكال مختلفة من قبل العديد من المفكرين والكتاب في مختلف فروع المعرفة ، الفلسفة ، الاجتماع ، النفس ، السياسة، الاقتصاد ، علم الدين ، ويعتبر كارل ماركس أول من تناول ظاهرة الاغتراب باعتبارها ظاهرة اجتماعية تاريخية سواء من حيث نشأتها أو تطورها ، باعتبارها مفهوماً علمانياً مادياً ، حيث كانت نقطة الانطلاق في تفكيره السياسي والاجتماعي هي فكرة اغتراب الإنسان عن الدولة كمواطن وقد تدرج حتى وصل إلى فكرته الأساسية عن الاغتراب وهي اغتراب الإنسان عن العمل من خلال فهمه للنظام الاقتصادي الذي يُعد الإنسان أهم محاور العملية الاقتصادية .

وعليه فقد تناول ماركس الاغتراب الذي يصاحب العملية الإنتاجية من أربعة زوايا هي:

1. اغتراب العامل عن ناتج عمله . 2- اغتراب العامل عن عمله. 3- اغتراب العامل عن نفسه.

4. اغتراب العامل عن الآخرين . (عماد ، 1995 ، ص29).

وقد أجرى عالم الاجتماع (ملفن سيمان) دراسة تناول فيها مفهوم الاغتراب من الناحية الاجتماعية ، وهر في بحثه المعروف حول معنى الاغتراب بين مجالات أو أبعاد للاغتراب وهي:-

أولاً / الإحساس بالعجز (اللاقدرة) : (powerlessness)

ويشير هذا البعد إلى شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير على مجريات الأمور أو على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها ، فالفرد المغترب لا يتمكن من تقرير مصيره أو أن يكون له دور مؤثر في صنع واتخاذ القرارات المهمة التي تتناول حياته ومصيره فيعجز عن تحقيق ذاته ، وكذلك إحساس الفرد بان مصيره وإرادته ليس بيده بل تحددهما قوى خارجة عن إرادته الذاتية ، ومن ثم فهو عاجز تجاه الحياة ويشعر بحالة من الاستسلام والخضوع.

ثانياً / الإحساس باللامعنى (فقدان الشعور بالقيمة) : (Meaninglessness)

ويشير هذا البعد إلى شعور الفرد بأنه يفتقر إلى وجود مرشد أو موجه للسلوك والاعتقاد ، والفرد المغترب هنا يشعر بالفراغ نتيجة لعدم توافر أهداف أساسية تعطي معنى لحياته وتحدد اتجاهاته وتستعطب نشاطاته وتتفق مع اهتماماته وطموحاته . أو أنه إحساس الفرد أن الحياة لأمعنى لها وأنها خالية من الأهداف التي تستحق أن يحيا وان يسعى من أجلها.

ثالثاً / الإحساس باللامعيارية: (Normlessness)

ويشير هذا البعد إلى إحساس الفرد بالفشل في إدراك وفهم وتقبل القيم والمعايير السائدة في المجتمع وعدم قدرته على اندماج فيها نتيجة عدم ثقته بالمجتمع ومؤسساته المختلفة وكذلك شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة أصبحت مطلوبة وأنه بحاجة لها لإنجاز الأهداف . وتنشأ هذه الحالة عندما تنفك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي أو محاولة ضبطه.

رابعاً / الانعزال الاجتماعي: (Social isolation)

ويشير هذا البعد إلى إحساس الفرد بالوحدة ومحاولة الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه . وأن الفرد في هذا البعد يشعر بالغرابة والعزلة عن المحيطين به - سواء داخل المنظمة أو خارجها - ولذلك تضعف لديه روح الانتماء للجماعة التي يعمل معها وكذلك تنخفض فعاليته في تحقيق الأهداف التنظيمية.

خامساً / الاغتراب الثقافي: (Cultural estrangement)

ويشير هذا البعد إلى أن المرء حين يُعاني صراعاً قيمياً كما يتجلى في حالات التمرد لدى بعض الشباب وفئات من المثقفين على المجتمع ومؤسساته وتنظيماته.

سادساً / الاغتراب الذاتي (الغربة عن الذات) : (Selfestrangment)

ويشير هذا الاغتراب إلى شعور الفرد بعدم القدرة على إيجاد الأنشطة المكافئة ذاتياً، بمعنى أن الإنسان لا يستمد الكثير من العزاء والرضاء والاكتفاء الذاتي مما يقوم به من أنشطة ، الأمر الذي يفقد صلته بذاته الحقيقية ومع مرور الزمن لا يتمكن الفرد من الشعور بذاته ووجوده إلا في حالات نادرة ، ويمثل هذا البعد النتيجة النهائية للأبعاد الأخرى . (الكندري ، 1998 ، ص145) ، (عويديات ، 1995 ، ص 54) ، (بركات ، 89 ، ص109) ، (حسن ، 2008 ، ص 18) .

أما مخاطر الاغتراب على أي مؤسسة تتجسد بالأنواع الآتية:

- 1- مخاطر الاغتراب الثقافي : مصدره الاغتراب الروحي أو اغتراب الوعي والاعتراب الفعلي والعقائدي بمحصلتها والتي تشكل روافد للاغتراب الثقافي والمؤسسي.
  - 2- مخاطر الاغتراب المعرفي : وهي ناتجة عن تجاهل الإدارة لمساهمة الأذكياء والمبدعين ، وذوي الخبرة المتعمقة والتفكير المبدع وذوي الخيال الواسع.
  - 3- مخاطر الاغتراب الأخلاقي : وهو ناتج عن إهمال المناخ الأخلاقي وفقدان الاهتمام برأس مال أخلاقي وتجاهل دور السلوك الأخلاقي في البناء المؤسسي السليم.
  - 4- مخاطر الاغتراب القيمي : الناتجة عن التركيز على القيم الاقتصادية وتجاهل القيم الروحية والقيم العلمية والقيم الاجتماعية وما يرتبط بذلك من غياب للمبدئية في البناء المؤسسي.
  - 5- مخاطر الاغتراب الرمزي : نتيجة لتجاهل دور المورد البشري كإنسان وغياب لغة إدارة الفريق ضمن المناخ المؤسسي وتغلب لغة اللامعقول في البناء المؤسسي . (خليفة ، 2003 ، ص 78) ، (الخافجي والأحمد ، 2009 ، ص 6).
- وأن الفرد المغترب يواجه خيارات ثلاثة :

- 1- الانسحاب من الواقع الذي يسبب اغترابه ، ويتمثل الانسحاب بعدم المواجهة أو الهرب ، واللامبالاة واليأس ، والاقتصاص من الذات.
- 2- الرضوخ للنظام القائم والتعاون معه قهراً وينشأ عن ذلك قبول ظاهري ورفض ضمني ، الأمر الذي يُفسر نشوء الأفتعة ، وتناقض الظاهر والباطن أو الوجه العام والوجه الخاص وكثيراً ما يرافق الرضوخ نزعة نحو التحلي بالصبر والانتظار الطويل والتحليل والتبرير.
- 3- التمرد الفردي أو العمل الثوري من ضمن حركة شعبية من اجل تغيير الواقع تغييراً جذرياً أو تجاوز حالة الاغتراب . (الزغل وآخرون 1990 ص 14 ، Dean and Lewis , 1978 , PP.33 )

### الدراسات السابقة:

- يمكن تقسيم الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية ومتغيراتها إلى محورين هما:
1. دراسات تناولت الحرية الأكاديمية.
  2. دراسات تناولت الاغتراب الوظيفي.
- وسيتيم عرض هذه الدراسات وفقاً للتسلسل الزمني لها وبغض النظر كونها عربية أو أجنبية.

أولاً / دراسات عن الحرية الأكاديمية :

في دراسة بدران (2003) واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في الجامعات المصرية هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى واقع ممارسة الحرية الأكاديمية من قبل أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية واشتملت العينة على نحو (200) عضو هيئة تدريس ويعد معالجة البيانات إحصائياً تم التوصل إلى أهم النتائج التي تشير إلى واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية قد كان ضعيفاً حيث بلغ بنسبة (41,7%) . (بدران ، 2003 ، ص 3).

وأجرى بروان (Browyn , 2004) دراسة هدفت إلى التعرف على كيفية التعامل مع التقديرات الثقافية والإدارية الحاصلة في الجامعات الأمريكية في مجال إطلاق الحرية الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس في التعبير عن أفكاره وآرائه وقد اشتملت عينة الدراسة على (120) عضو هيئة تدريس ، وطبقت استبانة أعدها الباحث تمثل أبعاد الحرية الأكاديمية الكافية لكي تعمل على تقليص الهوة الثقافية بين المؤسسة الأكاديمية وبين الأستاذ الجامعي بحيث تكون هناك احترام للحرية الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس. ( Browyn , 2004 P. ) .

اما دراسة عبد السلام (2005) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل الأكاديمية (تدريس ، إنتاج علمي ، حرية أكاديمية) وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة عين شمس وكانت ابرز النتائج هي أن واقع العلاقة بين كل من محور الإنتاج العلمي ومحور الحرية الأكاديمية وبين مستوى الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس كانت في حدود الوسط . (عبد السلام ، 2005 ، ص5).

وفي دراسة (سيف 2006) الموسومة (مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في الجامعات اليمنية) والتي هدفت الكشف عن واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في الجامعات اليمنية ، وبلغت عينة الدراسة (387) عضو هيئة تدريس من كليات الطب والهندسة والتربية والآداب ، وللإجابة عن أهداف الدراسة أعد الباحث مقياس يقيس مجالات الحرية الأكاديمية وبعد تطبيقه على عينة الدراسة كانت أهم النتائج التي توصل إليها الباحث أن ممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعات اليمنية كانت بمستوى إيجابي وكذلك حرية البحث والتدريس وتكوين الجمعيات العلمية والنقابات المهنية ، والمشاركة في الندوات العلمية . (سيف ، 2006 ، ص 1-3).

أما دراسة (أبو حميد ، 2007) التي تناولت (الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية) وكانت تهدف هذه الدراسة إلى أولاً التعرف على مفهوم الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ، وثانياً التعرف على أهم مجالات الحرية الأكاديمية ، وثالثاً التعرف على العوامل التي تحد من الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية لتحقيق أهداف الدراسة استخدام الباحث المنهج الوصفي واعتمدت الاستبانة كأداة للدراسة حيث تم تطبيقها على (490) عضو هيئة تدريس وعمداء ورؤساء أقسام ومن مختلف الجنسين وعدد من الجامعات السعودية وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ، أن الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية في الوضع الراهن كان متوسطاً بشكل عام ومن أكثر مظاهر الحرية لعضو هيئة التدريس كان حرية اختياره

لموضوعات بحوثه العلمية وحقه في نشرها وكذلك حقه في اختيار طريقة التدريس ومشاركته في مناقشة البرامج العلمية الخاصة بقسمه ، ومن أقل المظاهر في مجال حرية عضو هيئة التدريس مؤخراً في الجامعات السعودية حقه في اختيار عنيد الكلية ورئيس القسم الذي ينتمي إليه . (أبو حميد ، 2007 ، ص 1-2).

وفي دراسة لـ (حمدان ، 2008) والتي هدفت التعرف إلى العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة استبانتيين الأولى لقياس الحرية الأكاديمية والثانية لقياس الولاء التنظيمي ، وكان مجتمع البحث يتكون من (300) عضو هيئة التدريس في مختلف الجامعات الفلسطينية ، وقد توصلت الدراسة إلى أن واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية (67,6%) ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الجنس والمرتبة العلمية ، كما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى عينة الدراسة . (حمدان ، 2008 ، ص).

وكانت دراسة (الرشيدي ، 2009) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت) ، وقد كانت العينة اقتصرت على عدد من أعضاء هيئة التدريس بعض كليات جامعة الكويت ، واستخدم الباحث مقياس أعده لهذا الغرض بالإضافة إلى اعتماده على إجراء مفاعلات شخصية مع بعض القيادات المسؤولة عن تطوير التعليم الجامعي بهدف التوصل إلى معلومات تفيد الدراسة ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود مجموعة من القيود التي تحد من الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس ، كما أوصت الدراسة بمقترحات تسهم في حماية الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس ، كما أوصت الدراسة بمقترحات تسهم في حماية الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس والتي تعد دعامة رئيسية لتحقيق وظائف الجامعة . (الرشيدي، 2009 ص3).

### ثانياً : الدراسات السابقة عن الاغتراب الوظيفي (المهني):

حسب إطلاع الباحثة لا توجد دراسة سابقة عن الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ولكن توجد دراسة تناولت الاغتراب بمعناه العام لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ولدى الطلبة وتوجد دراسات سابقة عن الاغتراب الوظيفي (المهني) لدى الموظفين والمدراء والمشرفين التربويين في مختلف الدوائر والمؤسسات الحكومية ، وسيتم عرض هذه الدراسات حسب تسلسلها الزمني:

أشارت دراسة (المطرفي ، 2005) التي هدفت إلى الكشف عن ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في إدارة الموازات في منطقة مكة المكرمة ، وعلاقته بالأداء ، وكذلك التعرف على الآثار المتوقعة على وجود ظاهرة الاغتراب ، وماهي الأسباب المؤدية إلى وجود هذه الظاهرة.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقة المسح الاجتماعي باعتباره الأنسب إلى معرفة الواقع الجوانب الدراسة (حسب رأي الباحث) وأشارت الدراسة إلى أهم النتائج والتي هي انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين أفراد العينة والتي تؤدي إلى انتشار ظاهرة التراخي بين العاملين في مجال العمل وكثرة الأخطاء . (المطرفي ، 2005 ، ص 2).

وبينت دراسة (الصوايره ، 2005) والتي هدفت إلى التعرف على علاقة الإحباط الوظيفي وأثره على الاغتراب التنظيمي ، وللوصول إلى هدف الدراسة قام الباحث بتصميم استبيان يقيس مستوى الاغتراب ، وطبقت الاستبانة على عينة تكونت من (988) من الأطباء في الأردن وبمختلف التخصصات وبعد معالجة البيانات إحصائياً توصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى الإحباط الوظيفي و الاغتراب التنظيمي ، كما وجدت علاقة تأثير معنوية بين الإحباط الوظيفي و الاغتراب التنظيمي لدى الأطباء وباختلاف تخصصاتهم . (الصوايره ، 2005 ، ص298).

أما دراسة (غانم ، 2006) في موضوعها (الاغتراب الوظيفي لدى المشرفين التربويين في مدارس التعليم العام) ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة عوامل الاغتراب الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمدينة تعز ، وتكونت عينة الدراسة من (133) مشرفاً تربوياً ومديراً وبمختلف الجنسين ، ولتحقيق هدف الدراسة تم استبيان تضمن (60) فقرة توزعت على مجموعتين من العوامل ، المجموعة الأولى وتمثل عوامل الاغتراب الوظيفي التي تتصل بالإدارة التعليمية وتضمنت (37) فقرة والمجموعة الثانية وتمثل عوامل الاغتراب الشخصية وتضمن (23) فقرة وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتي من أهمها : تحقق وجود عوامل الاغتراب الوظيفي وبنسبة (66,66%) ، ولاتوجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة وجود عوامل الاغتراب الوظيفي وفقاً لمتغيرات (الوظيفة ، الجنس ، المؤهل ، عدد سنوات الخبرة) . (غانم ، 206 ، ص 1-3).

أما دراسة فراعين (2009-2010) والتي هدفت إلى التعرف على أغتراب أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية من وجهة نظرهم . ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بإعداد استبانة مكونة من (48) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي :

(فقدان المعنى ، العجز ، فقدان المعايير ، العزلة الاجتماعية ، اللامبالاة وعدم الانتماء) ، وقد تم تطبيق الأداة على عينة الدراسة المكونة من (103) عضو هيئة تدريس من الجامعة الهاشمية وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها : ان الدرجة الكلية للاغتراب لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية كانت متوسطة.

ولاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاغتراب لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات نوع الكلية ، وبلد التخرج وسنوات الخبرة والجنس باستثناء مجال العزلة الاجتماعية

لصالح الإناث ، كما ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مجال فقدان المعايير بين رتبة أستاذ مساعد ورتبة أستاذ ولصالح الأستاذ . (فراعين ، 2010 ، ص 1-3).

وفي دراسة (السبيعي ، 2010) التي هدفت إلى التعرف إلى درجة فاعلية الأداء وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في المدارس الثانوية بمكة المكرمة وشملت عينة البحث على (260) مدرساً ومدرسة ، وطبقت على العينة مقياسين أحدهما لقياس فاعلية الداء والآخر لقياس الاغتراب الوظيفي ، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أفراد العينة منخفض وتوجد علاقة سالبة بين فاعلية الداء و الاغتراب الوظيفي لدى افراد العينة كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي تعزى (للحالة الاجتماعية والمؤهل الدراسي والراتب وسنوات الخدمة) . وقد وصت الدراسة على ضرورة العمل على توفير عوامل الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للمدرس . (السبيعي ، 2010 ، ص 1-3).

أما دراسة (الكرداوي ، 2010) والتي هدفت قياس اثر الذكاء الوجداني للمديرين على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المرؤسين داخل محيط العمل ، ومن خلال التطبيق على عينة عددها (384) من المديرين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية بمصر وكذلك على عينة قوامها (384) من العاملين تحت رئاسة هؤلاء المديرين ببعض المديريات وباستخدام مقياسين الأول لقياس الذكاء الوجداني والثاني قياس الاغتراب الوظيفي ، وقد توصلن الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها وجود بعض المتغيرات الشخصية التي تتوسط علاقة الذكاء الوجداني بمستوى الاغتراب الوظيفي وكان اهم تلك المتغيرات ، النوع وعدد سنوات الخدمة، كما توصلت الدراسة إلى اختلاف مستويات الشعور بالاغتراب الوظيفي بدرجة الكلية وأبعاده الفرعية باختلاف مستويات الذكاء الوجداني لدى المديرين ، وأضافت الدراسة إلى إمكانية التنبؤ بمستويات الاغتراب الوظيفي لدى العاملين بدلالة مستوى الذكاء الوجداني لهم.(الكرداوي ، 2010 ، ص 6).

## الفصل الثالث

منهجية البحث وإجرائته

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم استخدام منهج البحث الوصفي أسلوب التكميلي العلاقات الارتباطية بين متغيرات البحث الحالي ، ووفقاً لهذا المنهج تم إتباع الإجراءات الآتية :  
1- مجتمع البحث : تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعام الدراسي 2011/2012 الذي بلغ عددهم (374) ، والجدول (1) يوضح ذلك .

## الجدول (1)

مجتمع الدراسة موزع حسب الأقسام العلمية والجنس

ت	القسم العلمي	ذكور	إناث	المجموع
1	الفيزياء	44	15	59
2	الكيمياء	33	17	50
3	علوم الحياة	31	26	57
4	الرياضيات	21	5	26
5	الحاسبات	10	6	16
6	الجغرافية	20	5	25
7	التاريخ	23	6	29
8	اللغة العربية	27	22	49
9	اللغة الإنكليزية	11	11	22
10	إرشاد نفسي	14	8	22
11	التربية وعلم النفس	8	11	19
	المجموع الكلي	242	132	374

عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع تدريسي كلية التربية بلغ عددها (150) تدريسي وتدرسية حيث تمثل العينة نسبة 41% من مجتمع الدراسة الحالي. والجدول (2) يوضح ذلك.

## الجدول (2)

عينة الدراسة الحالية موزعة حسب الأقسام العلمية والجنس

ت	القسم العلمي	الذكور	الإناث	المجموع	النسبة المئوية
1	الفيزياء	71	6	23	41%
2	الكيمياء	14	7	21	
3	علوم الحياة	21	11	32	
4	الرياضيات	9	2	11	
5	الحاسبات	4	2	6	
6	الجغرافية	9	2	11	
7	التاريخ	10	2	12	
8	اللغة العربية	01	9	19	
9	اللغة الإنكليزية	4	4	8	
10	إرشاد نفسي	6	3	9	
11	التربية وعلم النفس	3	4	7	
	المجموع	103	52	015	

أداتا الدراسة :

تحقيقاً لأهداف الدراسة الحالية تم استعمال :

أ- مقياس الحرية الأكاديمية ، تم استعمال مقياس الحرية الأكاديمية المعد من قبل الباحث .(حمدان ،2008) . والذي تكون من (مجال اتخاذ القرارات ، مجال حرية التعبير ، مجال حرية البحث العلمي ، مجال التدريس) ، حيث تكون من (40) فقرة وضع امام كل منها مقياس متدرج (كبيرة ، متوسطة ، ضعيفة ، معدومة) وقد تم استخراج الصدق الظاهري بعرضه على خبراء ومحكمين في التربية وعلم النفس والارشاد النفسي ، كما تم استخراج معامل الثبات بواسطة معامل كرونباخ الفا ، والجدول (3) يوضح ذلك .

## الجدول (3)

## معاملات الاتساق الداخلي لمقياس الحرية الأكاديمية

ت	المجال	معامل الاتساق الداخلي
1	مجال اتخاذ القرارات	71
2	حرية التعبير	79
3	البحث العلمي	81
4	التدريس	78
5	الكلية	%86

ب- مقياس الاغتراب لأعضاء هيئة التدريس المعد من قبل (الكرداوي، 2010) حيث تكون المقياس من (48) فقرة موزعة على تسع مجالات (فقدان المعايير، العجز، العزلة الاجتماعية، اللامبالاة وعدم الانتماء، فقدان المعنى).

وقد كانت طريقة الإجابة عن المقياس وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي متدرجاً من (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) حيث قسم درجة الاغتراب إلى ثلاث فئات وحسب متوسطاتها الحسابية وكما يلي:

• من (1- 2.33) منخفضة .

• من (2.34 – 3.67) متوسطة .

• من (3.68- 5) عالية .

وقد تم التأكد من صدق الأداة عن طريق الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي، كما تم التحقق من ثبات الأداة باستعمال قيمة معامل الفاكرونباخ إذ بلغ المعامل 94%، أما معامل الفاكرونباخ في الدراسة الحالية بلغ (89%) والجدول (4) يوضح ذلك .

## الجدول (4)

## معاملات الاتساق الداخلي لمقياس الاغتراب الوظيفي

ت	المجال	معامل الاتساق الداخلي
1	فقدان المعنى	76
2	العجز	84
3	فقدان المعايير	72
4	العزلة الاجتماعية	81
5	اللامبالاة وعدم الانتماء	86
6	الكلية	89

الوسائل الإحصائية المستخدمة

1. النسب المئوية .
2. معامل الفا كرونباخ
3. الوسط الحسابي
4. الانحراف المعياري
5. معادلة فيشر/ الوزن المئوي، الوسط المرجح .
6. تحليل التباين الثنائي

## 7. معامل ارتباط بيرسون

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها :  
 أولاً / عرض نتائج الدراسة : سيتم عرض النتائج ومناقشتها وفقاً لما ورد من أهداف .  
**الهدف الاول :**

ماهو مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة البصرة .

تم التحقق من الهدف الاول باستخراج الاوساط المرجحة والأوزان المنوية (باستعمال معادلة فيشر) تم حساب مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة البصرة وحسب مجالات مقياس (الحرية الأكاديمية) حيث اعتبرت الدرجة من :

80% فأكثر درجة ممارسة للحرية الأكاديمية كبيرة جداً .

79,9%-70% درجة ممارسة للحرية الأكاديمية كبيرة .

69,9%-60% درجة ممارسة للحرية الأكاديمية متوسطة .

59,9%-50% درجة ممارسة للحرية الأكاديمية قليلة .

أقل من 50% فما دون درجة ممارسة للحرية الأكاديمية قليلة جداً .

وفيما يلي عرضاً لنتائج مجالات الهدف الاول حسب الترتيب التنازلي للدرجة الكلية للمجال وكما موضح في جدول (5).

## الجدول (5)

الأوزان المنوية والأوساط المرجحة مرتبة تنازلياً حسب وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية لمجالات مقياس الحرية الأكاديمية

الدرجة	الوزن المنوي	الوسط المرجح	اسم المجال	ت
متوسطة	67,5	3,375	البحث العلمي	1
قليلة	57,22	2,86	حرية التعبير	2
_____	36,75	1,837	التدريس	3
قليلة جداً	23,55	1,17	اتخاذ القرار	4

وفيما يلي عرض تفصيلي لكل من المجالات اعلاه:

أ- مجال البحث العلمي :

## الجدول (6)

الأوساط المرجحة والأوزان المنوية مرتبة تنازلياً لمستوى درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية / جامعة البصرة على مجال البحث العلمي

المستوى	الوزن المنوي	الوسط المرجح	الفقرة	ت
كبيرة جداً	93	4,65	تعطي إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس لإجراء موضوعات يحددها بنفسه	1
كبيرة	87,2	4,36	توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في الاطلاع على المجالات العلمية والدوريات العلمية المتخصصة المناسبة لبحوثهم .	2
وسط	65,9	3,29	توفر الجامعة قاعدة بيانات الكترونية للبحث العلمي	3
وسط	64	3,20	توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في نشر أبحاثه	4
وسط	61,64	3,08	تشجع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس للإطلاع على الأعمال البحثية لزملائهم	5
وسط	60	3	تضع إدارة الجامعة معايير عادلة للترفيه	6
قليلة	45,5	22,29	تعمل إدارة الجامعة على إصدار مجلات متخصصة	7

8	تدعم إدارة الجامعة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً	2,21	44,2	قليلة
---	---	------	------	-------

يتضح من الجدول ( 6 ) أن مستوى درجة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس على فقرات مجال البحث العلمي كان كبير في الفقرة (1، 2) حيث تراوح الوزن المئوي (93 - 87,2) على التوالي . ووسط الفقرات (3 ، 4 ، 5 ، 6) حيث تراوحت الوزن المئوية (65,9 - 60) وقليلة على الفقرات (7 ، 8) بأوزان مئوية (45,2 - 44,2) في حين بلغت الدرجة الكلية للمجال (67,5) .

### ب- مجال حرية التعبير

#### الجدول (7)

الأوزان المئوية والأوساط المرجحة مرتبة تنازلياً حسب وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية على مجال حرية التعبير

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي	المستوى
1	يعبر عضو هيئة التدريس عن رأيه ببحوثه .	3,26	65,2	وسط
2	تشجع إدارة الجامعة اللقاءات الفكرية بين أعضاء هيئة التدريس .	3,19	63,6	وسط
3	توفر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية التعبير دون النظر إلى حريتهم الأكاديمية .	3,10	52	قليلة
4	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بتقديم النقد البناء .	3,09	61,66	وسط
5	توفر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية التعبير دون النظر إلى تخصصاتهم	3,66	61,2	وسط
6	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة للإبداع .	2,32	46,6	قليلة جداً
7	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة لتفسير وتبرير ما يقدمونه	2,86	45,2	قليلة جداً

يتضح من الجدول السابق ( 7 ) ان درجة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة البصرة على فقرات مجال حرية التعبير كانت تتراوح بين الوسط - القليلة . حيث بلغ أقصاها في الفقرة (1) بوزن مئوي (66,1) ووسط مرجح (1,69) . وأدناها على الفقرة 7 بوزن مئوي (45,2) ووسط مرجح (1,71) ، حيث بلغت الدرجة الكلية للمجال (57,2) ووسط مرجح (2,86) وهو مستوى قليل .

### د- مجال التدريس :

#### الجدول (8)

الأوساط المرجحة والأوزان المئوية لدرجة مستوى الحرية الأكاديمية لدى أساتذة الجامعة في كلية التربية / جامعة البصرة على مجال التدريس

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي	المستوى
1	توفر إدارة الجامعة المستلزمات المتعلقة باستخدام الطرائق الجديدة في التدريس .	3,78	75,6	وسط
2	توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في تدريس طلبتهم بالطريقة التي يرونها مناسبة .	3,24	64,8	وسط
3	توفر إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس في تفسير الحقيقة العلمية للطلبة ضمن نطاق معرفته المتخصصة .	3,12	62,4	وسط
4	تتيح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس في اختيار محتويات المقررات الدراسية .	3,11	62,2	وسط
5	تتيح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس التحدث عن موضوعات ذات صلة بموضع المادة التي يدرسونها .	3,11	62,2	وسط
6	تتيح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس اختيار المادة التي يدرسها	3,01	60,6	وسط
7	تسمح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس إدارة أعمال إضافية إلى نصابه التدريسي .	1,33	26,6	منخفضة

8	توفر إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس في اختيار طريقة التقويم المناسبة لطلبتهم .	0	0	منخفضة
---	---	---	---	--------

من الجدول السابق ( 8 ) يتضح أن درجة واقع الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية / جامعة البصرة على مجال التدريس متوسط ، حيث بلغت الأوزان المئوية للفقرات (1-6) من (5 - 75,6) حيث كانت الدرجة الكلية للمجال ضعيفة بوزن مؤوي (36,75) ووسط مرجح (1,83) .

#### د- مجال اتخاذ القرار :

#### الجدول (9)

الأوساط المرجحة والأوزان لمئوية لمستوى درجة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية / جامعة البصرة على مجال اتخاذ القرار

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي	المستوى
1	تعتمد إدارة الجامعة المركزية في اتخاذ القرار.	3,87	80%	كبيرة جداً
2	لا تفرض إدارة الجامعة أراءها في القضايا الأكاديمية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس .	3,12	62%	متوسطة
3	تراعى إدارة الجامعة مصلحة أعضاء هيئة التدريس عند إصدار التعليمات والقوانين .	1,93	28,2%	قليلة جداً
4	لا تضغط إدارة الجامعة على أعضاء هيئة التدريس بسبب آرائهم .	1,6	28	قليلة جداً
5	تشارك الجامعة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرار الجامعي .	1,30	26,6	قليلة جداً
6	يشارك عضو هيئة التدريس في تعيين أعضاء هيئة التدريس في القسم الذي يدرس فيه	6	0	معدومة
7	يشارك أعضاء هيئة التدريس في وضع التعليمات والأنظمة والقوانين	0	0	معدومة
8	يبيد عضو هيئة التدريس رأيه في التعيينات الإدارية	0	0	معدومة

يتضح من الجدول ( 9 ) أن درجة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية / جامعة البصرة على مجال اتخاذ القرار كانت كبيرة جداً في الفقرة (1) بوزن مؤوي (80%) وكانت متوسطة على الفقرة (2) وقليلة جداً على الفقرات (3 ، 4 ، 5) أما الفقرات (6 ، 7 ، 8) فقد كان مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية في اتخاذ القرار معدوماً . أما فيما يتعلق بالدرجة الكلية لمجال اتخاذ القرار فقد بلغت 23,55 وهي ضعيفة جداً .

#### الهدف الثاني:

قياس مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية / جامعة البصرة .

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستبانة أفراد عينة البحث الأساسية البالغ عددها (150) عضو هيئة تدريس ، والجدول (10) يوضح ذلك .

#### الجدول (10)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مقياس الاغتراب الوظيفي

المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
فقدان المعايير	4.41	0,85	عالي
اللامبالاة وعدم الانتماء	3.89	82	عالي
فقدان المعنى	3.72	78	عالي
العجز	3.42	86	عالي

الغزلة الاجتماعية	3.12	70	وسط
الكلية	3.71	60	عالي

ولدى مقارنة المتوسطات بالمعايير المحددة لتفسير النتائج وفقاً لما أوردها معد المقياس وجدنا أن فقدان المعايير حاز على أعلى وسط (4,41) في حين كان مجال الغزلة الاجتماعية أقل وسط (3,12) حسب استبيان أفراد عينة الدراسة الحالية .  
أما فيما يتعلق بـ (مدى اختلاف درجة اغتراب أعضاء هيئة التدريس) بكلية التربية حسب متغير الجنس واللقب العلمي فباستخراج القيمة الفائية تم التعرف على درجة الفروق في الاغتراب لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية تبعاً لمتغير الجنس واللقب العلمي على كل مجال من مجالات مقياس الاغتراب وكالاتي :

#### أ- مجال فقدان المعايير :

#### الجدول (11)

#### القيمة الفائية لحساب الفروق في متغير الجنس واللقب العلمي

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	القيمة الجدولية
الجنس	1	1,134	1,132	0,08	0,5	65,55
اللقب العلمي	3	24,45	8,15	9,2		
الجنس x اللقب العلمي	3	27,2	9,06	4,67		
الخطأ	136	264,78	1,94			
الكلية	143	362,374				

يتضح من نتائج الجدول (11) أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند متغير الجنس واللقب العلمي كما انه ليست هناك تأثير للتفاعل بين الجنس واللقب العلمي على مجال فقدان المعايير .

#### ب- مجال اللامبالاة وعدم الانتماء :

#### الجدول (12)

#### القيمة الفائية لحساب الفروق في متغير الجنس واللقب العلمي على مجال اللامبالاة وعدم الانتماء

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	القيمة الجدولية
الجنس	1	1,066	1,066	0,556	0,05	55,55
اللقب العلمي	3	2,584	0,861	0,448		
الجنس x اللقب العلمي	3	2,34	0,78	0,002		
الخطأ	136	262,185	1,92			
الكلية	143	362,374				

من الجدول (12) يتضح أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية ولا تأثير للتفاعل بين الجنس واللقب على مجال اللامبالاة وعدم الانتماء .

## ج- مجال فقدان المعنى :

## الجدول (13)

القيمة الفائية لحساب الفروق في متغير الجنس واللقب العلمي على مجال فقدان المعنى

القيمة الجدولية	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين
55,55	0,05	1,735	3,332	3,332	1	الجنس
		11,66	22,4	47,212	3	اللقب العلمي
		0,73	1,42	4,286	3	الجنس x اللقب العلمي
			1,92	26,260	136	الخطأ
				362,374	143	الكلية

من الجدول ( 13 ) يتضح أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مجال فقدان المعنى لدى أفراد العينة حسب متغير الجنس واللقب العلمي كما انه ليس هناك تأثير للتفاعل بين الجنس واللقب العلمي .

## د- مجال فقدان المعنى :

## الجدول (14)

القيمة الفائية لحساب الفروق في متغير الجنس واللقب العلمي على مجال العجز

القيمة الجدولية	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين
		1,26	2,445	2,445	1	الجنس
		13,5	26,08	78,260	3	اللقب العلمي
		0,19	1,35	4,065	3	الجنس x اللقب العلمي
			1,933	262,91	136	الخطأ
				36,374	143	الكلية

من الجدول ( 14 ) يتضح أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متغيري الجنس واللقب العلمي ، كما أنه ليست للتفاعل للمتغيرين أي تأثير في الفرق في استبانة أفراد العينة على مجال العجز .

## هـ- مجال فقدان المعنى :

## الجدول (15)

القيمة التائية لحساب الفروق في متغير الجنس واللقب العلمي على مجال العزلة

القيمة الجدولية	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين
55,55	0,05	1,360	2,625	2,625	1	الجنس
		1,99	1,92	5,795	3	اللقب العلمي
		1,109	2,141	6,424	3	الجنس x اللقب العلمي
			1,935	363,188	136	الخطأ
				362,394	143	الكلية

من الجدول (15) يتضح أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متغيري الجنس واللقب العلمي كما انه ليس للتفاعل بين متغيري الجنس واللقب العلمي أي تأثير في استبانة أفراد العينة على مجال العزلة.

#### الهدف الثالث :

للتعرف على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والاعتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية / جامعة البصرة لتحقيق الهدف أعلاه تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين استجابة أفراد العينة الأساسية على مقياس الحرية الأكاديمية والاعتراب الأكاديمي وقد كانت النتائج كما موضحة في الجدول (16) .

#### الجدول (16)

##### معاملات الارتباط بين مجالات مقياس الحرية الأكاديمية والاعتراب المهني

الاعتراب المهني	اتخاذ القرار	حرية التعبير	البحث العلمي	التدريس	اللامبالاة وعدم الانتماء
الحرية الأكاديمية	0,32 -	0,39 -	0,46 -	0,63 -	0,28 -
فقدان المعنى	0,53 -	0,36 -	0,58 -	0,25 -	0,43 -
العجز	0,42 -	0,14 -	0,36 -	0,22 -	0,29 -
فقدان المعايير	0,34 -	0,62 -	0,13 -	0,26 -	0,32 -
العزلة الاجتماعية	0,24 -	0,13 -	0,43 -	0,42 -	0,30 -
اللامبالاة وعدم الانتماء الكلي	0,38 -	0,312 -	0,38 -	0,24 -	0,32

#### مناقشة النتائج :

سيتم مناقشة النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية تبعاً لتسلسل الأهداف .

#### أولاً / مناقشة النتائج المتعلقة بواقع الحرية الأكاديمية :

ماهو مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية لدى الحرية الأكاديمية في كلية التربية ؟

وسيتم مناقشة نتائج الربع الأول والأخير من الفقرات في كل مجال .

أظهرت نتائج الدراسة الحالية جدول (5) أن مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية وعلى مجالات المقياس بين (67,5% - 23,5%) ، حيث كان أعلاها في مجال البحث العلمي وكان مستوى الممارسة متوسط يليه حرية التعبير ومستواه قليل (57,2) يليه مجال التدريس (36,7) يليه اتخاذ القرار (23,5) .

اي أن أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية لا يتمتعون بمستوى عالٍ في ممارستهم للحرية الأكاديمية وسيتم تفسير هذه النتيجة في ضوء تفسير الدرجات التي حصلت عليها فقرات كل مجالات الحرية الأكاديمية .

ففي مجال البحث العلمي الجدول (6) يشير الجدول أن أعلى الفقرات التي حازت على درجة كبيرة في الممارسة على هذا المجال في (1، 2) ، حيث حصلت الفقرة (1) (تعطي إدارة الجامعة الحرية لعضو هيئة التدريس لإجراء موضوعات يحددها بنفسه) على المرتبة الأولى بوسط يتراوح (4,65) ووزن مئوي (43%) وهذه النتيجة تدل على تشجيع إدارة الجامعة لأعضاء هيئتها التدريسية على الاستقلال الفكري والتمتع بحرية اختيار الموضوعات التي يجدونها مناسبة لتطلق لهم عنان الإبداع والتحرر الفكري .

أما الفقرة (2) (توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في الاطلاع على المجالات العلمية والدوريات العلمية المتخصصة المناسبة لبحوثهم) فقد حازت على الترتيب الثاني بوسط مرجح (4,36) ووزن مؤوي (87,2) .

حيث أن إدارة كلية التربية تتمتع بوعي لمطالبات إجراء البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلى هذا الأساس تعمل الكلية على الاشتراك في المجالات العلمية والإنسانية المتخصصة كما أنها تشترك في الدوريات الإلكترونية والتي توفرها الكلية لأساتذتها بصورة مجانية للبحث العلمي ، حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة أبو حميد 2007 ودراسة الرشيد 2009 .

أما الفقرة (8) (تدعم إدارة الجامعة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً) فقد حازت على أدنى مستوى في الممارسة حيث حازت على الترتيب الأخير بوسط مرجح (2,21) ووزن مؤوي (44,2%) وهذا يعني أن الجامعة لا توفر تخصيصات كافية للبحث لعلمي وأن عضو هيئة التدريس يتكلف آلاف الدنانير من أجل نشر بحث في كل سنة على الرغم من كثرة تأكيد إدارة الجامعة على توثيق البحوث المنشورة والمقبولة للنشر إلا أنه يظهر بأن هذا التأكيد هو من أجل توثيق معلومات لا من أجل دعم مادي ومعنوي لتشجيع عضو هيئة التدريس وعلى هذا الأساس نجد أن من سلبيات عدم الدعم المعنوي شعور عضو هيئة التدريس باللامبالاة وعدم المعنى وفقدان المعايير في عمله وفي بيئته الجامعية .

أما الفقرة (7) فقد حازت على الترتيب قبل الأخير بوسط مرجح (2,4) ووزن مؤوي (45,2%) (تعمل إدارة الجامعة على إصدار مجلات متخصصة في حقول المعرفة) ، وهذه القيمة تؤكد على وجود معوقات للبحث العلمي ومعوقات لنشر عضو هيئة التدريس ، حيث يتركز توفر بعض المجالات التخصصية على حساب التخصصات الأخرى وهذا ناتج عن تحيز إدارة الجامعة لتخصص مسؤوليتها وإهمالهم التخصصات الأخرى وخاصة الإنسانية منها .

أما فيما يتعلق بمجال حرية التعبير فقد أشارت نتائج الجدول (7) إلى أن الفقرة التي حازت الترتيب الأول (يعبر عضو هيئة التدريس عن رأيه بحرية) بوسط مرجح (3,26) ووزن مؤوي (65,2) ، وهذه القيمة تعني أن عضو هيئة التدريس يمارس حرية التعبير بحدود القانون والنظام وفي سياق المواد التي يدرسها بحرية ودون قيود ، أما ما عدا ذلك فلا يسهم له إلا بحدود .

وحازت الفقرة (تشجع إدارة الجامعة اللقاءات العلمية والفكرية مع أعضاء هيئة التدريس) على الترتيب الثاني بوسط مرجح (3,19) ووزن مؤوي (63,6) ، من خلال اللقاءات التي تؤكد عليها إدارة الجامعة والتي تتضمن أن على عضو هيئة التدريس تحقيق حلقة نقاشية في مجلس القسم بواقع واحدة أو اثنان في كل سنة دراسية وتحسب ضمن درجات لتقويم نشاطات التدريس التعليمية بالإضافة إلى المقررات العلمية والفكرية التي تشجعها إدارة الجامعة والهدف منها الارتقاء بالواقع الثقافي والفكري والعلمي لعضو هيئة التدريس .

كما حازت الفقرة (تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة لتفسير وتبرير ما يقدمونه) على الترتيب الأخير بوسط مرجح (2,86) ووزن مؤوي (45,2%) ، وتعزز الباحثان هذه القيمة إلى تسلط إدارة الجامعة من رئيس القسم وعميد الكلية ورؤساء اللجان في الكلية الذين يعتمدون على المزاجية في التعامل مع بعض أعضاء الهيئة التدريسية .

وحازت الفقرة (تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة للإبداع) على الترتيب ما قبل الأخير بوسط مرجح (2,32) ووزن مؤوي (46,6) . تفسر الباحثان هذه القيمة إلى عدم اهتمام إدارة الجامعة بتوفير فرص الإبداع وذلك المناخ التنظيمي الإيجابي في بيئة كلية التربية ولانشغال التدريس بالمحاضرات وتجهيز متطلبات الجامعة التي تربكه بها كل سنة من طبع محاضراته وعرضها على النت دون توفر متطلباتها من خط إنترنت أو وقت فراغ يمارس فيه التدريس ذلك أو توفير تيار كهربائي .

أما مجال التدريس فقد أشارت نتائج الجدول (8) إلى أن الفقرة (توفر إدارة الجامعة المستلزمات المتعلقة باستخدام الطرائق الجديدة في التدريس) حازت على الترتيب الأول بوسط مرجح (3,78) ووزن مؤوي (75,6) حيث جاءت هذه القيمة متطابقة مع دراسة السكران (1998) ووطناش (1994) والتي أشارت إلى أن الجامعات توفر المستلزمات اللازمة لاستخدام الوسائل والطرق الحديثة للتعليم.

وحازت الفقرة (توفر إدارة الجامعة الحرية لأعضاء هيئة التدريس في تدريس طلبتهم بالطريقة التي يرونها مناسبة) بوسط مرجح (3,24) ووزن مؤوي (64,8) وتفسر الباحثين هذه النتيجة إلى أن إدارة الجامعة تؤمن بالدور التربوي للأستاذ الجامعي من خلال إتاحة الفرصة لعضو هيئة التدريس لاختيار الطرق الملائمة للفروق الفردية للطلبة بصورة يمكن فيها تشجيع المبدعين والأخذ بيد ذوي المستوى الدراسي المتدني .

في حين حازت الفقرة (توفر إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس في اختيار طريقة التقويم المناسبة لطلبتهم) على الترتيب الأخير بوسط (صفر) ووزن مؤوي (صفر) وهذه القيمة تفسرها الباحثين لكون النظام التعليمي في الجامعة تحكمه المركزية في إتباع القوانين والأنظمة وبضمنها نظام الامتحانات الأمر الذي لا يتيح فرصة لإدارة الجامعة توفرها لتدريسيها في اختيار طريقة التقويم الملائمة للطلبة فهناك تقويم مركزي يحدد تواريخه لكافة كليات جامعات القطر في نهاية كل فصل دراسي يحدد من خلاله درجة السعي السنوي للطلاب ثم يختار بعده الامتحان النهائي وهذا يسري على كافة المراحل الدراسية والتخصصات .

أما الفقرة (تسمح إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس إدارة أعمال إضافية إلى نصاب التدريسي) فقد حازت على الترتيب ما قبل الأخير بوسط مرجح (1,33) ووزن مؤوي (26,6) وتقرر الباحثين هذه النسبة إلى أن ذلك يكون بأجور مدفوعة من موازنة الجامعة ولغاية التدريس في الجامعة فقط ، أما ما عدا ذلك فلا يسمح للتدريسي بممارسة أعمال أخرى أثناء أوقات دوامه الرسمي .

أما فيما يتعلق بمجال اتخاذ القرار فقد أشارت نتائج الجدول رقم (9) إلى ما يلي :  
حازت الفقرة (تعتمد إدارة الجامعة المركزية في اتخاذ القرار) على الترتيب الأول بوسط مرجح (3,87) ووزن مؤوي (80%) وتفسر الباحثان هذه القيمة بان إدارة الجامعة جزء من نظام سياسي في البلد تحكمه المركزية في اتخاذ القرار ، ولو تمعنا في الوزن المؤوي للفقرة وجدناه (80%) أي أن هناك (20%) من بعض القرارات التي يمكن لإدارة الجامعة أن تتدخل فيها بصورة مباشرة والتي تقع ضمن صلاحياتها فقط .

وحازت الفقرة (لا تفرض إدارة الجامعة أرائها في القضايا الأكاديمية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس) على الترتيب الثاني بوسط مرجح (3,12) ووزن مؤوي (62%) وهذه القيمة تفسره الباحثين يكون هناك لجان متعلقة بالأمور الأكاديمية بأعضاء هيئة التدريس كلجان الترقيات العلمية وغيرها من اللجان التي تحددها تعليمات وضوابط مما يجعل تأثير إدارة الجامعة محددًا نوعًا ما في التدخل فيها .

في حين حصلت بقية الفقرات وخاصة في هذا المجال على درجات قليلة جدا في مستوى ممارسة الحرية في اتخاذ القرار (3,4,5) بأوساط مرجحة (صفر) وأوزان مؤوية (صفر) أي ان حرية ممارستها معدومة

وترى الباحثان انها نتيجة حتمية للمركزية في اتخاذ القرار وانه من الطبيعي ان لا يؤخذ رأي عضو هيئة التدريس في التعينات الادارية ، او في وضع الانظمة والتعليمات لان كل ما تقدم يصدر عن لجان مركزية لا دخل لعضو هيئة التدريس فيها التي منحها الوزارة لها .

## ثانيا/مناقشة النتائج المتعلقة بواقع الاغتراب المهني:

يتضح من الجدول (10) أن الدرجة الكلية لاستجابة أفراد العينة الكلية على مقياس الاغتراب المهني بمجالاته الخمس كانت عالية فقد بلغ الوسط الحسابي (3,71) وانحراف معياري (0,60) حيث كانت الأوساط الحسابية لاستبيان أعضاء هيئة التدريس عالية في كافة المجالات ماعدا مجال العزلة الاجتماعية كانت الدرجة متوسطة ، وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية يعانون من اغتراب وظيفي بكافة مجالاته وأن هذه لنسبة خطيرة بالنسبة لعضو الهيئة التدريسية لأن هذا يعني تجاهل دوره كمورد بشري وغياب لغة الفريق للمناخ المؤسسي وتغلب لغة اللامعقول في البناء المؤسسي .

أما فيما يتعلق بمدى اختلاف درجة اغتراب أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية حسب متغير الجنس واللقب العلمي فلم تشر نتائج الدراسة وعلى كافة مجالات مقياس الاغتراب المهني إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاغتراب بين أعضاء الهيئة التدريسية حسب تغير الجنس واللقب العلمي وهذه النسبة تؤكد ما جاء في الجدول (11) حيث أن كافة أعضاء الهيئة التدريسية ذكوراً وإناثاً وبجميع ألقابهم العلمية في كلية التربية / جامعة البصرة إلى نقص الدافع الأكاديمي التنظيمي حيث يشعرون فيه بعدم التأثير على مجريات الأمور التي يتعاملون معها في الكلية، حيث ليس لهم دور مؤثر في صنع واتخاذ القرارات المهنية وكذلك إحساسهم بان مصرهم المهني وإرادتهم ليس بأيدهم بل تحدده قوى خارجة عن إرادتهم الذاتية وبالتالي فهم عاجزون تجاه حياتهم المهنية ويشعرون بحالة من الاستسلام والخضوع ، الأمر الذي أثر على العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية مما وعل البعض يشعر بالعزلة مما أضعفت روح الانتماء للجماعة التي يعمل معها وبالتالي انعكست على فاعليته في تحقيق أهدافه التنظيمية ، وهذا ما أشارت اليه دراسة العيداني 2006 ودراسة قرايعين 2009 .

مناقشة النتائج المتعلقة بالهدف الثالث :

التعرف على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والاغتراب الأكاديمي لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية/جامعة البصرة.

وقد تم اختبار فرضية الهدف الثالث .-توجد علاقة دالة احصائيا بين استجابة اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية على مقياس الحرية الأكاديمية والاغتراب الأكاديمي باستعمال معامل ارتباط بيرسون حيث اشارت نتائج الجدول (16) لدى اختبارها بمستوى دلالة (0.05) الى انه توجد علاقة عكسية بين الحرية الأكاديمية والاغتراب المهني حيث بلغ معامل الارتباط بين مجال فقدان المعنى واتخاذ القرار (-0.32) وتفسر الباحثان هذه النتيجة انه كلما كان التدريسي محروما من حريته الأكاديمية كلما كان ذلك سببا في اغترابه المهني وهذا ماكدت عليه دراسة سورطي 1997 ودراسة عبدالسادة 1999 ودراسة الزبيدي 2000 كما بلغ معامل الارتباط بين فقدان المعنى وحرية التعبير (-0.39) اي انه كلما فقد التدريسي حرية التعبير كلما كان شعوره بمعنى الحياة والمهنة ضعيفا الامر الذي ينعكس على نتاجه في البحث العلمي والتدريس وهذا ما اكدته معاملات الارتباط في المجالات كافة .

**التوصيات :**

- خرجت هذه الدراسة بعدد من التوصيات وكما يلي :
- 1- توفير المناخ الحر للأستاذ الجامعي للكتابة والبحث عن الحقيقة كما يرونها وبلا قيود من قبل الإدارة العليا في الجامعة أو من قبل السلطة السياسية في البلاد .
  - 2- توفير الحماية للأستاذ من الضغوط داخل الجامعة وخارجها حينما يمارس حقه في الإفصاح عن الحقائق والآراء التي يتوصل إليها في بحثه .
  - 3- احترام المؤسسة الأكاديمية والحفاظ على قدسية حرمة الجامعي من كل أشكال التدخلات الحزبية والطائفية، وبما يبعد الجامعة وهيئتها الأكاديمية عن الإطار المحدد للعمل الأكاديمي .
  - 4- تطبيق مفهوم استقلالية الجامعة ومنع التدخل السياسي في شؤونها من خلال الإدارة الذاتية في شؤونها من خلال الإدارة الذاتية للجامعة مع التأكيد على خصوصيتها من حيث الإمكانيات المادية أو البشرية .
  - 5- السماح بإنشاء جمعيات أو اتحادات أو نقابات في كل جامعة تتمثل مهمتها في حماية الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في الجامعة .
  - 6- رفع مستوى المسؤولية لدى الأستاذ الجامعي وتفويض بعض الصلاحيات له وإعطائه مساحة من الحرية بتطبيق مسؤولياته المهنية بما يشعره بتحقيق ذاته .
  - 7- إصدار القوانين التي تحضن مؤسسات التعليم العالي ضد انتهاكات الحرية الأكاديمية ولضمان الالتزام بقيم العلم وأخلاقياته وفي التفاعل مع الطلبة والمجتمع الخارجي .
  - 8-مراجعة قانون (الخدمة الجامعية) وتعديل المواد التي تتعلق بمهام الأستاذ الجامعي وعضوية هيئة التدريس والتعيين وتخليصه من الغموض والالتباسات، بالإضافة إلى إدخال مواد جديدة تتعلق بالتطوير والنمو المهني للأستاذ الجامعي وتقييم الأداء والحرية الأكاديمية لتصبح الجامعة بالإضافة إلى كونها مؤسسة علمية واجتماعية فهي جهاز تدريب لإشباع حاجات ومطالب سوق العمل .
  - 9- تقديم المرشد من الدعم والمساندة لأعضاء الهيئة التدريسية بما يزيد لديهم الرضا عن العمل وعدم الاغتراب عن مؤسساتهم الجامعية .

**المقترحات :**

- في ضوء نتائج البحث تقترح الباحثة مايلي:.
- 1- إجراء دراسة تهدف إلى التعرف على معوقات تطبيق الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس .
  - 2- إجراء دراسة مشابهة تقارن بين الحريات الأكاديمية وعلاقتها بالاغتراب المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والجامعات الأهلية .
  - 3-إجراء دراسة تبين العلاقة بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات .
  - 4- إجراء دراسة تهدف إلى الكشف العلاقة بين الحرية الأكاديمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية .
  - 5- إجراء بحوث متعددة حول الاغتراب الوظيفي ودراسة أسباب العوامل المؤثرة به .
  - 6- إجراء مزيد من الدراسات الاستطلاعية المتعلقة بالاغتراب الموجود في الجامعات العراقية مثل (الاغتراب السياسي، والثقافي، والتعليمي، والاجتماعي وغيره) .

أولاً المصادر العربية:

1. صالح ، أحمد محمد (2004) ، الدين السياسي ونقد الفكر الديني .
2. عبد السلام ، سناء أحمد كمال (1999) ، العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لاستاذ الجامعة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة عين شمس .
3. السورطي ، يزيد عيسى ، (1997) ، الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية بين الواقع والتطلعات ، مجلة كلية التربية ، العدد الرابع عشر ، جامعة الإمارات
4. ساليهم ، تركي (2010) ، دور العائد المادي والرضا المعنوي في النجاح الوظيفي ، إنترنت (<http://archive.al-madina.com>) .
5. السورطي ، يزيد عيسى ، (2010) ، مظاهر السلطوية في مشكلة الحرية الأكاديمية ، عالم المعرفة ، الكويت ، العدد (162) .
6. سيف ، جلال عبد الله ، (2006) ، مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في الجامعات اليمنية ، رسالة ماجستير ، جامعة صنعاء .
7. أبو حميد ، ندى عبد الرحمن ، (2007) ، الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية ، رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود .
8. غانم ، عبد الجليل مدهش ، (2006) ، الاغتراب الوظيفي لدى المشرفين التربويين في مدارس التعليم العام بمدينة تعز ، رسالة ماجستير منشورة ، المركز الوطني للمعلومات ، اليمن .
9. الحبيب ، مصدق ، (2009) ، الطريق إلى فاعلية الاستاذ الجامعي : الحرية الأكاديمية ، مجلة المعرفة ، العدد (158) .
10. الحبيب ، مصدق (2008) ، الحرية الأكاديمية ونظام التعليم الحر المستقل ، ورقة عمل مقدمة للمنتدى الحواري لمنظمات الاصلاح للتعليم .
11. حسين ، بسام محمد (2006) ، أوضاع وتحديات البحث العلمي في العالم العربي (شبكة النبا المعلوماتية) .
12. حسين ، عبده احمد محمد ، (2006) ، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بأنتاجيتهم العلمية ، رسالة دكتوراه منشورة ، المركز الوطني للمعلومات ، اليمن .
13. **المهاوي** ، محمد وجيه ، (1992) ، الحرية الأكاديمية والعوامل المرتبطة بها ، جامعة قطر ، مركز البحوث التربوية ، ص 279 .
14. الحنيطي ، عبد الرحيم ، (2010) ، حرية الاستاذ الجامعي وحق الطالب ، مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان .
15. كوش ، عمر ، (2010) ، تاراجع الجامعات العربية ، إنترنت (<http://www.almustaqbal.com>) .
16. الرشيد ، فيصل فهد ، (2009) ، الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت في ضوء متكاملات مجتمع المعرفة ، رسالة ماجستير ، الكويت .
17. السورطي ، يزيد عيسى ، (2009) ، السلطوية في التربية العربية ، سلسلة عالم المعرفة ، العدد (362) الكويت .
18. الزبيدي ، مفيد ، (2000) ، التعليم الجامعي ومشكلات البحث العلمي ، (الحرية الأكاديمية نموذجاً) ، ورقة عمل مقدمة في مؤتمر التعليم العالي بين الواقع والطموح ، الأردن .
19. الصرايرة ، اكثم (2005) ، مظاهر الإحباط الوظيفي واثرها في الاغتراب التنظيمي ، مجلة دراسات العلوم الإدارية ، العدد 2 ، مجلد 32 .
20. موسى ، وفاء ، (2002) ، الاغتراب لدى طلبة جامعة دمشق وعلاقته بمدى تحقيق حاجاتهم النفسية ، رسالة ماجستير ، جامعة دمشق ، سوريا .
21. العيداني ، خالد أحمد (2006) ، الاغتراب الوظيفي وعلاقته باحتياجات الموظفين ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة صنعاء ، المركز الوطني للمعلومات .
22. بدران ، عمر وحسن ، (2003) ، واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة المنصورة .
23. حمدان ، دانا لطفي (2008) ، علاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح ، نابلس ، فلسطين .

24. القريني ، علي بن سعد (2009) ، الحرية الأكاديمية : المنطلقات القانونية والضوابط ، ورقة عمل للمؤتمر الأكاديمي لكليات التربية في الوطن العربي ، جامعة طيبة للفترة من (23-25) جمادى الأول ، 1430 .
25. السبيعي ، محمد **سحيمي** فاضل (2010) ، درجة فاعلية الأداء وعلاقتها بالأغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة ، رسالة ماجستير منشورة ، المركز الوطني للمعلومات ، الجمهورية اليمنية .
26. المطرفي ، شعيل بن **بخيث** (2005) ، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء ، دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، السعودية
27. حماد ، حسن (1995) ، الاغتراب عند **أيريك فروم** المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت
28. الكرداوي ، مصطفى محمد (2010) ، اثر الذكاء الوجداني للمديرين على مستوى شعور المرؤسين بالاغتراب داخل محيط العمل ، دراسة تطبيقية على العاملين بمديريات الخدماء بمحافظة الدقهلية ، كلية التجارة ، دمياط ، جامعة المنصورة .
29. خضير ، نعمة عباس والنعمي ، عدنان تايه والنعمي ، فلاح تايه ، البيروقراطية والاغتراب التنظيمي ، دراسة تطبيقية في منظمات خدمية ، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، 1998 .
30. **الصنيع** ، صالح إبراهيم (2002) ، الاغتراب لدى طلاب الجامعة ، دراسة مقارنة بين الطلاب السعوديين والعمانيين ، مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد الثاني والثمانون ، السنة الثانية والعشرون ، ص 13 - 16 .
31. حماد ، علي احمد (1995) ، الاغتراب من منظور علم الاجتماع ، الجمعية المصرية للدراسات النفسية ، القاهرة .
32. خليفة ، عبد اللطف محمد (2003) ، دراسات في سيكولوجية الاغتراب ، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر .
33. محافظة ، سامح ، والمقدادي ، محمد (1998) ، المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك ، مجلة أبحاث الجامعة العربية ، عدد 33 ، ص 5-47 .
34. أبو خليل ، علي (1994) ، الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية ، الندوة الفكرية التي عقدها منتدى الفكر العربي حول الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية ، عمان .
35. **الثبتي** ، محمد وداع (2011) ، الاغتراب الوظيفي في المنظمات العامة بمدينة جدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الملك عبد العزيز ، السعودية .
36. الكنعان ، حمود (2008) ، تأثير المتغيرات الشخصية والتنظيمية على مستوى الاغتراب الوظيفي ، مجلة الادارة العامة ، معهد الإدارة .
37. الخاجمي ، نعمة عباس والأحمد ، عدنان سليمان (2009) ، تأثير مخاطر الاغتراب المؤسسي وفقدان الأمن الوظيفي في مستوى الجاهزية المؤسسية ، **تصور** فكري ، جامعة الزيتون الأردنية ..
38. **قراعين** ، خليل **عزامي** (2009) ، درجة اغتراب أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية من وجهة نظرهم .
39. **الزغل** وآخرون (1990) ، الشباب والاغتراب ، دراسة ميدانية ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، مجلد 5 ، العدد 2 .
40. منهوري ، رشاد صالح (1996) ، الشعور بالاغتراب عن الذات والآخرين ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة .
41. عويدن ، عبد الله ، مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن ، مجلة دراسات العلوم الإنسانية ، مجلد 22 (1995) .
42. الأسعد ، ، عمر (2000) ، الجامعات العربية بين الواقع والتصورات المستقبلية ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، عدد متخصص عن (التعليم الجامعي والعالي في الوطن العربي عام 2000) .
43. زيتون ، عليش محمود (1995) ، أساليب التدريس الجامعي ، كلية العلوم التربوية ، الجامعة الأردنية ، دار الشروق ، الأردن .
44. سعد الدين ، محمد منير (2002) ، أزمة البحث العلمي في الجامعات الإسلامية ، مجلة اتحاد جامعات العالم الإسلامي ، العدد الثامن .
45. الربيعي ، محمد (2006) ، الحريات الأكاديمية ، مجلة الثقافة الجديدة ، العدد (319) ، المكتبة الوطنية ، بغداد .
46. سورطي ، يزيد عيسى (1999) ، التمييز التربوي في الوطن العربي ، المجلة التربوية ، العدد 23 ، ص 265-299 .

47. غوانمة، أمين ، الاغتراب عند العمال في شركة الصناعات الهندسية العربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان .
48. الجسر ، نديم (1971) ، فلسفة الحرية في الإسلام ، مجمع البحوث الإسلامية ، ج 1 ، ص 160 .
49. الصاوي ، محمد وجيه (1992) ، الحرية الأكاديمية والعوامل المرتبطة بها ، مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر ، ص 279 .
50. عبد السلام ، سناء أحمد كمال (2005) ، العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس ، كلية التربية .
51. النوري ، قيس (1996) ، مشخصات الاغتراب الأكاديمي العربي ، عالم الفكر .
52. بركات ، حليم (1987) ، اغتراب المثقف العربي ، المستقبل العربي ، عدد 7 .
53. فرحان ، إسحق أحمد ، (1956) ، أزمة التربية في الوطن العربي من منظور إسلامي ، عمان ، دار الفرقان .
54. الكندري ، جاسم يوسف (1998) ، المدرسة والاغتراب الاجتماعي ، المجلة التربوية ، الكويت ، العدد 46 ، ص 12 .
55. حسن ، محمود شمال (2008) ، الشباب ومشكلة الاغتراب في المجتمع العربي ، دار الشؤون الثقافية ، بغداد .

#### ثانياً / المصادر الأجنبية :

1. Rich , Arthur alla (2002) , "Historical study of puplie college and university" (P.h.D) the Florida state university U.S.A .
2. Keith .K.M (1997) Faculty Attitudes forward academic freedom , (Doctora dissertaton) university of southern California Dissertation Abstract International .
3. See man , M. (1959) , on the meaning of alienation , American sociological Review , Vol .24 .
4. Kirsten , N.Peter (2008) , University Academic freedom conference , New york , Vol .32.
5. Dean ,A. and lewis ,R. (1978) Alienation and Emotional maturity , preliminary investigation , psychological Report , Vol.43 .
6. Boland , Mary (2003) "Academic freedom and struggle for the subject of composition" (PhD) the university of Rochester .
- 7.Scott , Joan (1996) Academic freedom as an ethical practice in men and lovis the future of Academic freedom the university of Chicago

### Research Summary

#### **the relationship between academic freedom and alienation career (vocational) to the faculty in the College of Education - University of Basra**

The present study aimed to achieve the following objectives:

- 1- Measuring the level of the exercise of academic freedom to faculty members in the College of Education - University of Basra.
- 2- Measuring the level of feeling of alienation career (vocational) to the faculty in the College of Education - University of Basra.
- 3- Get the relationship between academic freedom and alienation career (vocational) to the faculty in the College of Education - University of Basra, according to the variables of sex, specialization and scientific title.

The study population consisted of all faculty members in the College of Education for the academic year 2011/2012, which numbered (374) has been selected stratified random sample of teaching staff of College of Education numbered (150) male and female teachers, where a sample rate of 41% of the study population.

To achieve the objectives of the study were used measure of academic freedom, prepared by the researcher. (Hamdan, 2008)

The measure of alienation career (vocational) to faculty members prepared by (Alcardawi, 2010)

The results of the study showed that the level of the exercise of academic freedom to faculty members in the College of Education / University of Basra and the areas between the scale (67.5% - 23.5%). Any faculty members in the College of Education for not being a high level in the exercise of academic freedom.

The total degree respondents overall on a scale alienation career where circles were calculation questionnaire alienation career (vocational) for faculty high , was high and it reached the arithmetic mean (3.71) and standard deviation (0.60) .This means that the faculty members in the College of Education suffer from alienation and functional in all fields. The study also showed that there is an inverse relationship between academic freedom and professional alienation where the correlation coefficient between the loss of meaning and decision-making (-0.32) any teaching

that whenever deprived of his liberty Academy whenever the cause of alienation career.