



**تحليل مسارات العلاقات بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية
العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء
هيئة التدريس بالجامعات السعودية**

**Paths analysis of relationships between academic freedom,
scientific productivity, and organizational citizenship
behavior among a sample of faculty members in Saudi
universities**

إعداد

د. رضية محمد حميد الدين

DR. Radeah Mohammed Hamididdin

أستاذ علم النفس المشارك - كلية الآداب والعلوم الانسانية - جامعة الملك

عبد العزيز بجده

Doi: 10.21608/jasep.2025.402629

استلام البحث: ٢٤ / ١٠ / ٢٠٢٤

قبول النشر: ٢١ / ١١ / ٢٠٢٤

حميد الدين، رضية محمد (٢٠٢٥). تحليل مسارات العلاقات بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٤٤)، ٣٥٩ - ٤٠٦.

<http://jasep.journals.ekb.eg>

تحليل مسارات العلاقات بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحليل مسارات العلاقات بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، بالإضافة إلى التعرف على الفروق في كل الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية وفقاً للنوع- التخصص- الدرجة الأكاديمية- سنوات الخبرة- . و اشتملت عينة الدراسة على (٤٣٨) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، بمتوسط عمري قدره (٤٢,٤٠ عاماً)، وانحراف معياري قدره (٨,٨٦ عاماً)، وتم تطبيق الأدوات التالية : استمارة البيانات الأولية ، مقياس الحرية الأكاديمية إعداد صبرينة و محمد. (٢٠١٩)، مقياس الإنتاجية العلمية إعداد الباحثة مقياس سلوك المواطنة التنظيمية اعداد (Yurcu & Akincy 2017): ترجمة مجده الكشكي(٢٠٢٣) ، واسفرت الدراسة عن عدة نتائج منها : وجود مستوى مرتفع من الحرية الأكاديمية وسلوك المواطنة التنظيمية ، وجود مستوى منخفض من الإنتاجية العلمية لدى عينة الدراسة ، وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية و بين كل من الإنتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية و وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الإنتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية ، كما كشفت الدراسة أن متغير الإنتاجية العلمية قوى العلاقة بين الحرية الأكاديمية وسلوك المواطنة التنظيمية ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الحرية الأكاديمية وفقاً للنوع ؛ لصالح الإناث بينما لا توجد فروق دالة إحصائية وفقاً للتخصص والدرجة الأكاديمية وسنوات الخبرة ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإنتاجية العلمية وفقاً للنوع والتخصص ووجود فروق دالة إحصائية وفقاً للدرجة الأكاديمية وسنوات الخبرة . وجود فروق دالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية وفقاً للنوع لصالح الإناث ، كذلك وجدت فروق دالة إحصائية وفقاً للتخصص لصالح التخصصات العلمية ، وعدم وجود فروق دالة إحصائية وفقاً للدرجة الأكاديمية وسنوات الخبرة . وفي ضوء نتائج الدراسة تم تقديم عدد من التوصيات منها عقد ورش ودورات وندوات عن تعزيز وممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس والاهتمام بالبحث العلمي ، ووضع الميزانيات المناسبة له.

الكلمات المفتاحية : الحرية الأكاديمية - الإنتاجية العلمية - سلوك المواطنة التنظيمية - تحليل مسار - أعضاء هيئة التدريس - الجامعات السعودية

Abstract:

The current study aimed to analyze the paths of relationships between academic freedom, scientific productivity, and organizational citizenship behavior among a sample of faculty members in Saudi universities, in addition to identifying the differences in academic freedom, scientific productivity, and organizational citizenship behavior according to gender-specialization - academic degree - years of experience. The study sample included (438) faculty members in Saudi universities, with an average age o (42.40 years) and a standard deviation (8.86 years), they completed the data form, academic freedom scale (Sabrina & Muhammad,2019), Scientific Productivity Scale prepared by the researcher, Organizational Citizenship Behavior Scale (Yurcu & Akincy, 2017): Translated by Mogeda El Keshky(2023). Results showed that there is a high level of academic freedom , organizational citizenship behavior, and a low level of scientific productivity among the study sample, there is a positive, statistically significant correlation between academic freedom and both scientific productivity and organizational citizenship behavior, and there is a positive, statistically significant correlation between scientific productivity and organizational citizenship behavior. The study also revealed that the scientific productivity variable strengthened the relationship between academic freedom and organizational citizenship behavior, There are statistically significant differences in academic freedom according to gender in favor of females, while there are no statistically significant differences according to specialization, academic degree, and years of experience, there are no statistically significant differences in scientific productivity according to gender and specialization, and there are statistically significant differences

according to academic degree and years of experience. There are statistically significant differences in organizational citizenship behavior according to gender in favor of females, there are also statistically significant differences according to specialization in favor of scientific specializations, there are no statistically significant differences according to academic degree and years of experience. In the light of the study results, a number of recommendations were presented, as holding workshops courses. and seminars on enhancing and exercising academic freedom for faculty members, interest in scientific research, and setting appropriate budgets for it.

Key words: academic freedom - scientific productivity - organizational citizenship behavior - path analysis -faculty members - Saudi universities

المقدمة

إن الجامعات هي الجهة التي تمثل نظم التعليم العالي في العصر الحالي والتي يعتمد عليها الشعوب والحكومات لقيادة الفكر و إنتاج المعرفة ونشرها ، وتهيئة الكوادر والقيادات المؤهلة بجميع التخصصات مما يساعد في تحقيق نهضة اجتماعية واقتصادية وعلمية شاملة ،حيث أن الآمال حول العمل الجامعي تحتم على الجامعات بأن تكون في حراك مستمر لمواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية المتسارعة وهذا يوجب أن تكون الجامعات بيئة عمل منفتحة ومنتجة للمعرفة ، ومحفزة على الابتكار (الحربي ، ٢٠٢٣).

وحتى تحقق الجامعات وظائفها بنجاح وكفاية، تحتاج إلى قدر كاف من الحرية الأكاديمية، وإلى توافر مناخ ملائم يضمن الحرية الأكاديمية لأساتذتها ، وإلى أن تتمتع هذه المؤسسات بحرية البحث والتقصي والتفكير. (خطابية والسعود ، ٢٠١١)،

وبلاشك يعتمد نجاح أي جامعة على كفاءة عضو هيئة التدريس فهو يقع على عاتقه مسؤوليات كبيرة، فهو محور الارتكاز في التعليم الجامعي، والعامل الأساسي في نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها ، فهو يحمل على عاتقه عبء إعداد



القوى البشرية وتدريبها كمصدر للثروة، وتحقيق التنمية الشاملة (الحوالدة و عناب ، ٢٠١٧).

وهذا ما أكدت عليه كل من زروالي و ابريعم (٢٠١٨) على أن مكانة الجامعة ودورها الريادي في التنمية المجتمعية للدول والمجتمعات المحلية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى أعضائها ودرجة ممارستهم للحرية الأكاديمية، وقيادتهم لحوارات ونقاشات مجتمعية بناءة لذا فإنه سيزداد الاهتمام بإجراء الدراسات والبحوث التي تهدف إلى تقويم الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.

وحتى يتسنى لعضو هيئة التدريس تحقيق أدائه المهني بكفاءة كان لزاماً على الجامعة أن تولي جل اهتمامها لتطوير أدائه المهني ، وتلبية حاجاته ومتطلباته، وهذا لا يأتي إلا إذا توفرت أجواء من الحرية للجامعات في إدارة نشاطاتها العلمية والأكاديمية والبحثية وأجواء من الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس كي يمارس أدائه المهني بفعالية واقتدار (العجلوني، ٢٠١٦).

فالحرية الأكاديمية هي حرية العلماء في البحث عن الحقيقة والتحقق منها وفق معايير عالية المهنية، حيث يعود السعي الدؤوب لاكتشاف المعرفة والبحث عن الحقيقة بفوائد كبيرة على المجتمع، وأكثر من هذا تتحقق بحرية الفكر إنسانية الإنسان في الكشف والبحث والتمحيص (Downs, ٢٠٠٩).

وبما إن لكل مؤسسة أهداف خاصة تسعى لتحقيقها، ونظراً لأن عضو هيئة التدريس يقوم بممارسة مهامه ووظيفته من خلال الجامعة فإن إنتاجيته البحثية سوف تتأثر بالبيئة الأكاديمية ومناخ الجامعة التي يعمل بها، وهو ما يسمى بسلوك المواطن التنظيمية الذي يقوم بدوره فاعلاً في نجاح مؤسسات التعليم العالي والارتقاء بها، واستمرارها في تحقيق أهدافها؛ إذ يزيد مستوى الرضا عن العمل، ويعزز مستوى - شعور العاملين بالانتماء لمؤسساتهم، وبالتالي يسهم في تحسين الأداء للجامعات عن طريق إدارة العلاقات التبادلية بين العاملين والإدارات المختلفة (مومني ، ٢٠١٦).

وتتبع أهمية سلوكيات المواطن التنظيمية في النتائج الإيجابية التي يمكن أن تحققها الجامعة، إذ يهتم سلوك المواطن التنظيمية بتنمية مهارات العاملين وتوطيد العلاقات بينهم، ويوفر المرونة في العمل، والقدرة على الإبداع والابتكار ، وحل المشكلات، والشعور بالمسؤولية تجاه المنظمة التي يعمل بها، مما ينعكس ايجابياً على الاداء المتميز، ويزيد من فاعليته وكفاءته فهو مطلباً أساسياً تسعى الجامعات إلى تنميته عند موظفيها .

إذن إن سلوك المواطن التنظيمية يؤدي دوراً بارزاً في تطوير جميع المؤسسات وتقديمها، وخاصة سلوك المواطن التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس

بالجامعات، ويعد تمثلهم والالتزام به شرطا رئيسا لنجاح الجامعات في تحقيق اهدافها (Dirican & Erdil, 2016:352).

وبناء على ما سبق تجد الباحثة أن موضوع الدراسة الحالية هو تحليل مسارات العلاقات بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من أهم الموضوعات التي نحتاجها في الوقت الحالي.

مشكلة الدراسة:

تؤدي الجامعات وظائف متعددة للفرد والمجتمع على حد سواء. ومن أهم وظائف الجامعة الاهتمام بالبحث العلمي وإنتاج المعرفة وتطويرها لتحقيق التقدم العلمي والتقني في إطار ما يسمى بوظيفة توليد المعرفة (الزبون والشيخ، ٢٠١٥)، كما أنها المسؤولة عن قيادة وإدارة العملية البحثية وتطويرها لكي يصل مداها إلى المجتمع الخارجي ويسهم في تطويره وتحقيق غاياته من جانب، ويسهم في تحقيق التقدم والتطور والريادة للجامعة من جانب آخر (خشافة، ٢٠٢١). ويعد النشاط البحثي أحد أهم وظائف الجامعة والعمود الفقري لمعايير تصنيف الجامعات (Lukman, Krajnc&Glavič, 2010)، وأن أي ضعف في هذه الوظيفة قد يؤدي إلى إحداث اختلال في وظائفها الأخرى (Aithal, 2016).

وبناء على ما سبق تواجه الجامعات في العالم الآن ضغوطاً متزايدة لتحسين قدرتها البحثية الأكاديمية في السوق التنافسية للتعليم العالي بسبب دورها الاستراتيجي في بناء الاقتصادات القائمة على المعرفة (Alzuman, 2015, 1). لذلك فإن رسم سياسة للبحث العلمي وترشيد الموارد العلمية والبحثية، ووضع خرائط بحثية مرسومة وفق احتياجات المجتمع وخطط التنمية الاقتصادية والصناعية والاجتماعية، وحسب الإمكانيات المتوافرة، من الأمور الضرورية اللازمة لتوجيه بحوث الجامعة؛ وذلك حتى لا تترك الأمور البحثية للاهتمامات الشخصية والجهود الفردية التي قد تتواكب وحاجات المجتمع أو تأتي بعيدا عنها. وفي هذا الصدد تشير التقارير العربية إلى أنه لا وجود عمليا في أغلب الأقطار العربية لاستراتيجيات والسياسة علمية معلنة عن خطط البحث العلمي في الجامعات (جامعة الدول العربية والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠٠٨، ١٥٢-١٥٣).

في ضوء الأهمية القصوى التي يحتلها البحث العلمي فقد اهتمت سياسة التعليم العالي في المملكة على تشجيع الباحثين للقيام بالبحوث العلمية، في ظل التناقص في حجم الانتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية ولقد اظهرت دراسة الكبيسي والراوي (٢٠١٠). أن ما ينشر سنويا من البحوث في البلاد العربية لا

يتعدى ١٥ ألف بحث حالياً. ولما كان عدد أعضاء هيئة التدريس الجامعي في البلاد العربية يزيد عن ٥٥ ألفاً فإن معدل الانتاجية هو في حدود ٣٠% بحث، وهو يعد معدل ضعيف مع الامكانات العلمية والتقنية المتوفرة في مجال الانتاجية في الدول المتقدمة نظراً لكون أعضاء هيئة التدريس الجامعي هم من تقع عليهم مسؤولية ومهمة تطوير الإنتاجية العلمية داخل الجامعات فإن عملية تحديد مستوى الإنتاجية العلمية والعوامل المؤثرة عليها يعد في غاية الأهمية (المخلافي والضويحي، ٢٠٢٠)

أكدت الأدبيات والدراسات والبحوث التي تناولت الإنتاجية العلمية على وجود عدة عوامل متشابكة تؤثر في البحث العلمي وفي الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات حيث توصلت دراسة (Elijah Dickens, 2016) إلى أن العوامل التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ضعف التمويل (المالي والدعم)، متطلبات البنية الأساسية، وكذلك مكافآت هيئة التدريس غير الملائمة، المناخ السائد في الجامعة والرضا الوظيفي، والانتماء المؤسسي والحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.

وبناء على ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

- ١- ما مستوى الحرية الأكاديمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ؟
- ٢- ما مستوى الإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟؟
- ٣- ما مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟؟
- ٤- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ؟
- ٥- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟
- ٦- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإنتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟
- ٧- ما مسارات العلاقات بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟
- ٨- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحرية الأكاديمية وفقاً للنوع- التخصص- الدرجة الأكاديمية- سنوات الخبرة- لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

٩- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانتاجية العلمية وفقا للنوع- التخصص- الدرجة الأكاديمية- سنوات الخبرة- لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

١٠- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية وفقا للنوع- التخصص- الدرجة الأكاديمية- سنوات الخبرة- لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

أهداف الدراسة :-

تهدف الدراسة الى الكشف عن :

١ مستوى كل من الحرية الأكاديمية و الإنتاجية العلمية و سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية .

٢- عما إذا كانت توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية .

٣- عما إذا كانت توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

٤- عما إذا كانت توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإنتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

٥- عن مسارات العلاقات بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

٦- فروق ذات دلالة إحصائية في الحرية الأكاديمية وفقا للنوع- التخصص- الدرجة الأكاديمية- سنوات الخبرة- لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

٧- فروق ذات دلالة إحصائية في الانتاجية العلمية وفقا للنوع- التخصص- الدرجة الأكاديمية- سنوات الخبرة- لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

السعودية؟

أهمية الدراسة :-

أ- الأهمية النظرية : تكمن أهمية الدراسة النظرية في :

- كونها الدراسة المحلية العربية الاولى في حدود علم الباحثة التي تناولت تحليل مسارات العلاقات بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية

لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

- تستمد الدراسة أهميتها من مواكبتها للتوجه الحديث في علم النفس وهو التركيز علي دراسة المتغيرات الإيجابية وخاصة في بيئة العمل .

- أهمية الفئة المستهدفة وهم أعضاء هيئة التدريس لما لهم من دور فعال ومؤثر في العملية التعليمية والتنمية المجتمعية.
- أهمية متغير الحرية الأكاديمية التي تعتبر ضرورة لأي مؤسسة تعليمية وبالأخص الجامعات مما يساعد على نمو التفكير وازدهار الثقافي وتفتح للأبداع والابتكار والتقدم .
- يعتبر موضوع الإنتاجية العلمية من الموضوعات لا تزال تشغل اهتمام الباحثين لما للإنتاج العلمي من أهمية في تنمية المؤسسات التعليمية بمختلف تخصصاتها .
- ندرة الدراسات التي تناولت متغير سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس .
- إتاحة وفتح المجال للباحثين لإجراء المزيد من الدراسات في متغيرات الدراسات.

ب- الأهمية التطبيقية :

- من الممكن ان تفيد نتائج الدراسة المسؤولين في وزارة التعليم العالي في تطوير الاداء البحثي لأعضاء الهيئة التدريسية.
- إثراء المكتبة العربية بمقياس الإنتاجية البحثية بعد التحقق من خصائصه السيكمترية ، مما يفتح آفاقاً جديدة للبحوث المستقبلية
- قد تفيد نتائج الدراسة القائمين على برامج تطوير منسوبي الجامعات في تقديم البرامج الوقائية وعقد الندوات التي تساهم في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية .

مصطلحات الدراسة :

١- الحرية الأكاديمية Academic Freedom

يعرفها الزبون والحجوي (٢٠١٧:١١٦) "بأنها ممارسة عضو هيئة التدريس أو الباحث العلمي في الجامعات لحرية الوصول إلى مصادر البيانات والمعلومات، وتبادل الأفكار والآراء، ونشرها دون قيود".

وعرفها (Cary Nelson, 2021) بأنها حق الأستاذ والطالب في التعبير عن آرائهم واختياراتهم - بالقول والكتابة داخل وخارج الحرم الجامعي على حد سواء دون خوف من العقاب ، ما لم يكن أسلوب التعبير يضر بشكل كبير بحقوق الآخرين .
٢٠٢٣:٥٣٠

كما عرفها حسن (٢٠٢٣:٥٣٠) بأنها "تمتع المعلم الجامعي بالاستقلالية التامة في اختيار اساليب التدريس والبحث ونشر النتائج واختبار الموضوعات الدراسية ، وإظهار الاحترام لآراء الآخرين وإتاحة الفرصة لطلابهم بمناقشتهم والتعبير عن آرائهم دون قيود بما يعود بالنفع على المؤسسة التي يعملون بها".

وتعرفها الباحثة إجرائيا وفقاً لتعريف صبرينة وقوارح (٢٠١٩) بأنها حق عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية في البحث والتدريس في مجال تخصصه داخل وخارج الجامعة، وحقه في المشاركة في اتخاذ القرارات والتعبير بحرية عن آرائه، وثقاس بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس من عينة الدراسة علي مقياس الحرية الأكاديمية المستخدم في الدراسة الحالية من إعداد صبرينة وقوارح (٢٠١٩).

٢- الإنتاجية العلمية: Academic studies :

يعرف المخلافي والضويحي (١٥١٦:٢٠٢٠) الإنتاجية العلمية بأنها " كمية ما أنتجه عضو هيئة التدريس من أعمال علمية خلال الخمس سنوات السابقة وفقاً للمؤشرات الكمية الإحدى عشر التي تحددت في هذه الدراسة والتي تعد مناسبة لقياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي

عرفها الوديناني (٩٤٩:٢٠٢٢) بأنها " هي ظروف بيئة العمل داخل القسم/ كلية في الجامعة منها العملية وتكون بالمهام الموكلة لعضو هيئة التدريس، والتنظيمية وتكون في العمليات الادارية، الرضا الوظيفي، الحوافز والمكافآت، وتوفر المكان الملائم والمستلزمات التي تساعد عضو الهيئة التدريسية لإنجاز مهامه".

كما عرف الاحمدي والصائغ (٣٦٣:٢٠٢٤) "بأنها حق أعضاء هيئة التدريس، في جامعة الملك عبد العزيز في جدة، في التعبير عن وجهات نظرهم وآرائهم، وتدريسهم، وحرية اختيارهم محتوى المقرر الدراسي، وحرية كتابتهم البحث العلمي ونشره، وحرية التوثيق والإنتاج دون تدخل خارجي من أي جهة، في مناخ من الحرية المسؤولة والمنضبطة"

وتعرفها الباحثة إجرائيا بأنها هي العملية التي يتم من خلالها الإضافة العلمية إلى رصيد المعرفة القائم من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية عبر الأنشطة العلمية المتعددة كالنشر العلمي، والإشراف على الرسائل العلمية، وتحكيم الأبحاث العلمية، والمشاركة في المؤتمرات، وحضور دورات تدريبية في مجال البحث العلمي ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها كل فرد من عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية المعد في الدراسة الحالية من قبل الباحثة .

٣- سلوك المواطنة التنظيمية : Organizational Citizenship Behavior :

يعرفه أمين (٥٤٩:٢٠٢١) بأنه " كل ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس من أفعال تطوعية اختيارية، ولا توجد في التوصيف الوظيفي الخاص بهم، وتسهم في زيادة فعالية الكلية، والارتقاء بمستوى الأداء الكلي، ولا تتم مكافأته من خلال نظم الحوافز الرسمية بالجامعة، كما أنه لا يمكن معاقبة من لم يقوم بها".



كما عرفه العبدلي ، وموزة (٢٠٢٣:٢٠٨) "بأنها سلوك اختياري تطوعي تقوم به الموارد البشرية لإنجاز العمل بطريقة غير مباشرة في بيئة العمل، ينبع من الدور الإضافي ويقع خارج نطاق الواجبات الوظيفية الرئيسية، بهدف مساعدة الموارد البشرية أو المنظمة، ولا يخضع للنظام الرسمي للمكافآت والعقوبات، ويقوم بها الموظف من أجل الارتقاء بكفاءة المنظمة وفعاليتها".

أما مخلوف وآخرون (٢٠٢٤:٩٩) فيعرفه بأنه "مبادرات طوعية مستمرة الأداء بعض المهام، أو الكف عن بعضها، لترقيته الأداء المطلوب، وذلك خارج الأطر الرسمية وبما يفيد المنظمة ككل، دونما انتظار أية عوائد"

تتبنى الباحثة تعريف الكشكي(٢٠٢٣:٢٩) الاجرائي لسلوك المواطنة التنظيمية بأنه "سلوك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية الذي يتم في بيئة العمل الجامعية بصورة اختيارية تطوعية ويهدف إلى تحقيق أهداف الجامعة، ويتمثل هذا السلوك في الايثار، ووعي الضمير، والكياسة، والسلوك الحضاري، ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية لـ (Yurcu & Akincy,2017)ترجمة (الكشكي، ٢٠٢٣) والمستخدم في الدراسة الحالية .

الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات تناولت الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس:

عمدت دراسة السلامي (٢٠٢١) إلى قياس الحرية الأكاديمية بمجالاتها (المشاركة باتخاذ القرار، البحث العلمي، التدريس، خدمة المجتمع) وأثرها على الانتماء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بابل/ كلية الفنون الجميلة بجمهورية العراق، واشتملت العينة على (٩٨) عضو هيئة تدريس ، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى كل من الحرية الأكاديمية والانتماء التنظيمي كان بدرجة (متوسط)، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الحرية الأكاديمية والانتماء التنظيمي عند مستوى معنوية (٠.٠٥.٠).

بينما هدفت دراسة الزامل وسويلم (٢٠٢٣) إلى توضيح مفهوم الحرية الأكاديمية، ودراسة مدى توفرها في الجامعات السعودية وجامعة الأميرة نورة ؛ من خلال ممارسة أعضاء هيئة التدريس وطالبات الدراسات العليا، طبقت الدراسة على (٢٤٩) عضو هيئة تدريس، و (٢١٥) طالبة من طالبات الدراسات العليا في الجامعة، وأشارت النتائج إلى أن ممارسة الحرية الأكاديمية كانت متوسطة، لدى عينة الدراسة

من أعضاء هيئة تدريس وتبين أن هناك اختلافاً ذا دلالة في ممارسة الحرية الأكاديمية تعزى للدرجة العلمية.

كما هدفت دراسة (Topkanlo (2024 إلى دراسة العلاقة بين الحرية الأكاديمية والسلطة العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة سمنان، بحث التطبيق، وقد تم باستخدام المنهج المسحي. وتم اختيار أفراد العينة بطريقة العينة العشوائية، ووفقاً لنتائج البحث من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فإن الإنتاجية العلمية هي الأعلى متوسطاً. كما كان المتوسط العام للحرية الأكاديمية أقل من المتوسط، ومن بين مؤشراتهما جاءت حرية التبادل والنشر الأكاديمي في أعلى المتوسط، وحرية التعبير العلمي والثقافي في أدنى المتوسط. كما أظهرت النتائج وجود اختلاف كبير بين آراء أعضاء هيئة التدريس في المجالات الدراسية المختلفة حول السلطة العلمية والحرية الأكاديمية، حيث كان أعلى متوسط في كلا المتغيرين في المجال الهندسي وأدنى متوسط في مجال العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والسلطة العلمية..

ثانياً : دراسات تناولت الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس:

كما هدفت دراسة الويدناني (٢٠٢٢) إلى التعرف على واقع بيئة العمل الأكاديمي وواقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كما هدفت التعرف على العلاقة بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة ام القرى، كانت عينه الدراسة (١٧٥) عضو / عضوه وتوصلت الدراسة إلى ان واقع بيئة العمل الأكاديمي كانت بدرجة (عالية) وواقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة (متوسطة)، ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمحور الإنتاجية العلمية تعزى للجنس لصالح الذكور والرتبة الأكاديمية "أستاذ" والتخصص لصالح التربية الخاصة، كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة من ٥ - أقل من ٥ سنة.

وجاءت دراسة محمد (٢٠٢٣) للتعرف إلى مفهوم الإنتاجية العلمية والعوامل المؤثرة فيها، وتحليل واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم في ضوء بعض التصنيفات العالمية للجامعات، بالإضافة إلى تعرف واقع ومعوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وصممت الباحثة بطاقة مقابلة من أجل رصد واقع الإنتاج العلمي لعينة الدراسة ، ومعرفة وجهة نظرهم حول معوقات الإنتاجية العلمية لهم، وتوصلت الدراسة إلى أن

واقع الإنتاجية العلمية لعينة الدراسة يتمثل في: مشاركتهم في الإشراف على الرسائل العلمية ، تلاها نشر البحوث العلمية في الدوريات المحلية، ثم النشر في الدوريات الدولية، وضعف مشاركتهم في تأليف وترجمة الكتب العلمية، وعدم مشاركتهم في تسجيل براءات اختراع في مجال التخصص وهذا يبرهن على وجود العديد من المعوقات التي تضعف الإنتاجية العلمية .

وهدفت دراسة عبد ربه (٢٠٢٣) إلى التعرف على الإنتاجية العلمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار. تكونت عينة الدراسة من (٦٠) عضوة من عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب بجامعة عمر المختار وتوصلت الباحثة إلى أهم النتائج الآتية : و ارتفاع مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء التدريس و وجود علاقة موجبة قوية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإنتاجية العلمية لدى عينة الدراسة وفقا لمتغير الدرجة العلمية ووفقا لمتغير المؤهل العلمي ولمتغير الفئة العمرية.

ثالثاً: دراسات تناولت سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس :

هدفت الدراسة أمين (٢٠٢١) إلى تحديد أبعاد ومؤثرات ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، و الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دنهور (الدرجة العلمية، والتخصص، وسنوات الخبرة) حول التزامهم بسلوك المواطنة التنظيمية، ودراسة طبيعة العلاقة أو الارتباط بين متغيري الدراسة (سلوك المواطنة التنظيمية، وسلوك العمل غير المنتج) لديهم، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية تبعاً لمتغيرات الدرجة العلمية والتخصص وسنوات الخبرة، ووجود علاقة سالبة دالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك العمل غير المنتج لدى عينة الدراسة ، وهذا يعني أنه كلما زاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس ، انخفض معه سلوك العمل غير المنتج لديهم، و العكس أيضاً صحيح.

وهدف دراسة داود (٢٠٢٢) إلى تناول دور الممارسات التنظيمية و التمكين النفسي في تعزيز رشاقة قوة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير بالجامعات السعودية، و التعرف على الدور الوسيط لرشاقة قوة العمل في العلاقة بين الممارسات التنظيمية و التمكين النفسي وبين سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير ، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام قائمة الاستقصاء المصممة لهذا الغرض ؛ وأجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٦٨) مفردة ، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها تؤثر الممارسات التنظيمية، و التمكين

النفسي تأثيراً موجباً معنوياً في سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير و وجود تأثير إيجابي لرشاقة قوة العمل على سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات موضع التطبيق، وأخيراً وجود دور وسيط جزئي لرشاقة قوة العمل في العلاقة بين التعلم التنظيمي والتدريب، ونظام المكافآت وبين سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير.

هدفت دراسة محمد (٢٠٢٢) إلى الكشف عن واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالصورة الذهنية للجامعات السودانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والموظفات بجامعة أم درمان الإسلامية (مجمع الطالبات)، ثم استخدام المنهج التاريخي لجمع البيانات الخاصة ، وكذلك المنهج الوصفي التحليلي . كما تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (٥٧) عضوة هيئة تدريس، و(٥٥) موظفة توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية والصورة الذهنية . عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية. بين آراء عينة الدراسة نحو سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغيرات (الوظيفة، ومدة الخدمة، والمؤهل العلمي) .

كما هدفت دراسة الكشكي (٢٠٢٣) إلى التعرف على دور الذكاء الثقافي كمتغير معدل للعلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى القيادات النسائية بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة بالإضافة إلى التعرف على الفروق في كل من الذكاء الثقافي والتمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية وفقا للحالة الاجتماعية و سنوات الخبرة والمنصب القيادي تكونت عينة الدراسة من (١٢٦) من القيادات النسائية في الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة طبق عليهن مقاييس الذكاء الثقافي ، والتمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية بالإضافة إلى استمارة بيانات ديموغرافية. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الثقافي والتمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية، للذكاء الثقافي دور معدل للعلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية، وجود فروق جوهرية في سلوك المواطنة التنظيمية وفقا لسنوات الخبرة، وعدم وجود فروق في سلوك المواطنة التنظيمية وفقا للحالة الاجتماعية.

رابعاً: دراسات تناولت متغيرين من متغيرات الدراسة :

هدفت دراسة مسعود (٢٠٢٢) إلى التعرف على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراته ، وبيان هذه العلاقة باختلاف الجنس، والخبرة، والدرجة العلمية. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة، والتي تم توزيعها على (٤٧) على عينة الدراسة

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج منها : توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى عينة الدراسة . ووجود مستوى الحرية الأكاديمية لدى عينة الدراسة جاء متوسطا . ومستوى الولاء التنظيمي لدى عينة الدراسة جاء عاليا . بينما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي ، لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس ومتغير الدرجة العلمية ومتغير سنوات الخبرة .

تعليق عام على الدراسات السابقة :

١- أجريت العديد من الدراسات العربية والأجنبية حول متغيرات الدراسة ولكن مع متغيرات أخرى، ولا يوجد دراسات -في حدود علم الباحثة تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة الثلاثة مجتمعة لدى أعضاء هيئة التدريس مما يميز الدراسة الحالية.

٢- توجد دراسات جمعت فقط بين متغيرين من متغيرات الدراسة الحالية كدراسة مسعود (٢٠٢٢) والتي درست العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي .

٣- تنوعت الدراسات السابقة في الهدف واتفقت في العينة والتي شملت أعضاء هيئة تدريس (ذكور- أناث) واتفق أغلبها في استخدام المنهج الوصفي . وأما من حيث النتائج فقد اختلفت النتائج المتعلقة بكل من مستويات متغيرات الدراسة واختلفت أيضاً في النتائج المتعلقة بالفروق في متغيرات الدراسة تبعا لكل من (لنوع- التخصص- الدرجة الأكاديمية- سنوات الخبرة) .

٣- تنفرد الدراسة الحالية بتحليل مسارات العلاقات بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

٤- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد الأهداف، و اختيار العينة، والوقوف على تعريفات وأبعاد متغيرات الدراسة، كما استفادت منها في تحديد الأدوات والأساليب التي تم استخدامها، كما أنها أعانتها في تفسير النتائج.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة

بناء على أسئلة الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن كونه المنهج الأكثر ملائمة لأهداف الدراسة.



مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس ممن هم على رأس العمل بالجامعات السعودية المقيدون بالعام الجامعي ١٤٤٥/٥١٤٤ (٢٠٢٤م) في مختلف التخصصات (علمي وادبي).

عينة الدراسة:

تم التوصل إلى عينة الدراسة عن طريق كرات الثلج، وتم التطبيق عن طريق استبانة الكترونية تم نشرها من خلال وسائل التواصل الاجتماعي والايمل الجامعي، وشملت العينة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من سعوديين وغير سعوديين. واشتملت عينة الدراسة على عينتين هما:

- عينة الدراسة الاستطلاعية:

قبل الشروع في التطبيق على عينة الدراسة الأساسية، تم تطبيق مقاييس الدراسة على عينة استطلاعية بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس. تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (١٥٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، منهم (٨٢) ذكور، و(٦٨) إناث، وقد تراوحت أعمارهم ما بين (٢٥ - ٥٨ عامًا)، بمتوسط عمري قدره (٤٠,٧٧ عامًا)، وانحراف معياري قدره (٩,٠٨ عامًا).

- عينة الدراسة الأساسية:

تكونت عينة الدراسة الأساسية من (٤٣٨) تم حذف (٥٠) حالة منهم كونهم معيدين ، والعينة المستهدفة أعضاء هيئة تدريس (أستاذ مساعد- أستاذ مشارك - أستاذ) وبذلك أصبحت عينة الدراسة النهائية (٣٨٨) عضو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وقد تراوحت أعمارهم ما بين (٢٥ - ٥٩ عامًا)، بمتوسط عمري قدره (٤٢,٤٠ عامًا)، وانحراف معياري قدره (٨,٨٦) عامًا.

ادوات الدراسة:

لتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام الأدوات التالية:

١- استمارة البيانات الأولية وتشمل بيانات عن العمر، النوع، الجنسية، الحالة الاجتماعية، الدرجة الأكاديمية، سنوات الخبرة.

٢- مقياس الحرية الأكاديمية: صبرينة و محمد (2019).

يتكون من (٢٤) فقرة موزعة بالتساوي على أربعة ابعاد هي الحرية الأكاديمية في مجال اتخاذ القرار، والحرية الأكاديمية في مجال حرية التعبير، والحرية الأكاديمية في مجال اتخاذ القرار، والحرية الأكاديمية في مجال التسجيل الاستجابة

عليها وفقا لمقياس ليكرت الخماسي: (١) أبداً، (٢) نادراً، (٣) أحياناً، (٤) غالباً، و (٥) دائماً.

فاما معدا المقياس بالتحقق من صدقه بطريقتي صدق المحكمين وصدق المقارنة الطرفية، أما الثبات فتم التحقق منه بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وتمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة (صبرينة ومحمد، ٢٠١٩).

٢- مقياس الإنتاجية العلمية إعداد الباحثة (٢٠٢٤)

قامت الباحثة بإعداد مقياس لتحديد مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وقد تم إعداده وتطويره في ضوء مشكلة البحث واسئلته وأهدافه والاستفادة من الإطار النظري والاطلاع على عدد من مقياس الإنتاجية العلمية والتي تم اعدادها في دراسات سابقة ومنها دراسة المالكي (٢٠١٨) والحويطي (٢٠١٧) وهاشم (٢٠٢١) و عبد ربه (٢٠٢٣) وقد اشتمل المقياس في صورته الأولية على (٨) أسئلة تغطي مؤشرات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ، وقد تم عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس (١٠) في تخصصات مختلفة لإبداء رأيهم في مدى ملائمة الأسئلة لمقياس الإنتاجية العلمية ، ودرجة وضوح الأسئلة ودقة صياغتها ، وتم اجراء ما طلبه المحكمين من تعديلات على صياغة سؤلين من أسئلة المقياس.

الخصائص السيكومترية لمقياس الإنتاجية العلمية:

تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس كما يلي:

- ١- صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس بعدة طرق هي: الاتساق الداخلي، والصدق البنائي، والصدق التمييزي، وفيما يلي نعرض هذه النتائج:
- أ- صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وبوضوح ذلك جدول (١).

جدول (١). معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (ن=١٥٠)							
الفقرة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
الارتباط	**٠,٨٨	**٠,٨٦	**٠,٨٦	**٠,٨٦	**٠,٨٥	**٠,٨٨	**٠,٨٤
** معاملات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة							

يتبين من جدول (١) أن الدرجة الكلية لمقياس الإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ارتبط ارتباطاً دالاً بدرجة كل فقرة من فقرات المقياس عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلي أن مقياس الإنتاجية العلمية صادق عن طريق الاتساق الداخلي؛ وأنه صالح للاستخدام في الدراسة الحالية.

ب-الصدق البنائي: استخدمت الباحثة في الدراسة الحالية التحليل العاملي التوكيدي؛ للتأكد من الصدق العاملي التوكيدي لمقياس الإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

كما أن مؤشرات حسن المطابقة تقع في المدى المقبول لها، ويمكن توضيح معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية لنموذج مقياس الإنتاجية العلمية ودالاتها الإحصائية في جدول (٢)، بينما يوضح جدول (٣) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج مقياس الإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

جدول (٢). معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية ودالاتها الإحصائية لتشبعات الفقرات على العامل الكامن لمقياس الإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (ن=١٥٠)

الفقرة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	مستوى الدلالة
فقرة ١	٠,٨٦	١,٠٠٠	-	-	-
فقرة ٢	٠,٨٧	٠,٩٦	٠,٠٦	١٤,٣٣	٠,٠٠١
فقرة ٣	٠,٨٦	٠,٩٥	٠,٠٦	١٣,٨٨	٠,٠٠١
فقرة ٤	٠,٨٦	٠,٩٨	٠,٠٧	١٣,٧٤	٠,٠٠١
فقرة ٥	٠,٨٥	٠,٩٨	٠,٠٧	١٢,٦١	٠,٠٠١
فقرة ٦	٠,٨٧	٠,٩٨	٠,٠٧	١٣,٥٦	٠,٠٠١
فقرة ٧	٠,٨٧	١,٠٠	٠,٠٧	١٢,٨٢	٠,٠٠١
فقرة ٨	٠,٨٣	٠,٨٣	٠,٠٦	١٣,٠٣	٠,٠٠١

جدول (٣). مؤشرات حسن المطابقة لنموذج مقياس الإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (ن=١٥٠)

مؤشرات حسن المطابقة	القيمة والتفسير	المدى المثالي للمؤشرات
الاختبار الإحصائي كاً ^١ مستوى دلالة كاً ^٢	٣٨,٩٧ دالة ٠,٠٠٧	أن تكون قيمة كاً ^١ غير دالة، وأحياناً تكون دالة؛ يرجع ذلك إلى حجم العينة.
درجة الحرية DF	٢٠	-
النسبة بين كاً ^١ إلى درجة حريتها (df/)	١,٩٤ (ممتاز)	صفر إلى أقل من ٥
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٣ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	٠,٠٧ (ممتاز)	من صفر إلى أقل من ٠,٠٨
مؤشر المطابقة التزايدية (IFI)	٠,٩٥ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
مؤشر تاكر- لويس (TLI)	٠,٩٤ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	٠,٩٥ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١

يتضح من خلال جدولي (٢، ٣) أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى تشير إلى أن المقياس يتمتع بنموذج فياسي ممتاز، وهذا ما أكدته مؤشرات

حسن المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي، حيث بلغت النسبة بين ك^٢ إلى درجة حريتها (١,٩٤)، وكانت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (٠,٩٣)، وبلغت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (٠,٠٧)، بينما كانت قيمة مؤشر المطابقة التزايدية (٠,٩٥)، كما بلغت قيمة مؤشر تاكر- لويس (٠,٩٤)، وكانت قيمة مؤشر جودة المطابقة (٠,٩٥)، كما تشبعت كل فقرة من فقرات المقياس على العامل العام، كما كانت جميع التشبعات دالة إحصائياً؛ مما يجعلنا نطمئن إلى مدى صلاحية وملائمة النموذج الحالي في قياس الإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

د- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية): للتحقق من صدق مقياس الإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية تم استخدام الصدق التمييزي، وذلك من خلال المقارنة بين الحاصلين علي أعلى الدرجات (الربيع الأعلى)، الحاصلين علي أقل الدرجات (الربيع الأدنى)، باستخدام اختبار "ت"، ويوضح ذلك جدول (٤).

جدول (٤). الفروق بين متوسطي درجات الربيع الأعلى والربيع الأدنى على مقياس الإنتاجية العلمية باستخدام اختبار "ت" T-Test لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (ن=١٥٠)					
الربيع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الأعلى	٣٧	٢٢,٨٦	١,٥١	٣٩,٣٠	٠,٠٠١
الأدنى	٣٧	٦,٦٥	٢,٠٠		

يتضح من جدول (٤) وجود فروق دالة إحصائياً بين الربيع الأعلى والربيع الأدنى في الإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ حيث بلغت قيمة "ت" (٣٩,٣٠)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١)، وكانت الفروق في اتجاه الربيع الأعلى؛ مما يدل على الصدق التمييزي لمقياس الإنتاجية العلمية لدى عينة الدراسة، وبالتالي يمكن استخدام المقياس في الدراسة الحالية.

٢- ثبات المقياس: للتحقق من ثبات المقياس استخدمت الباحثة معامل ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميغا ومعامل ثبات التجزئة النصفية لحساب ثبات الإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وتم تصحيح معامل ثبات التجزئة النصفية باستخدام معادلتَي سبيرمان- براون، وجتمان، ويوضح جدول (٥) قيم معاملات ثبات للمقياس.

جدول (٥). قيم معاملات الثبات لمقياس الإنتاجية العلمية باستخدام ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميغا والتجزئة النصفية للمقياس لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (ن=١٥٠)					
معامل ثبات التجزئة النصفية			ماكدونالد أوميغا	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات
بعد التصحيح بمعادلة جتمان	بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان- براون	معامل الارتباط بين النصفين	٠,٩٥	٠,٩٥	٨
٠,٩٤	٠,٩٤	٠,٨٨			

يتضح من جدول (٥) أن الدرجة الكلية لمقياس الإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ثابت سواء بطريقة معامل ألفا كرونباخ أو ماكدونالد أوميغا أو بطريقة التجزئة النصفية للمقياس، مع تصحيح معامل الارتباط بين نصفي المقياس باستخدام "معادلة سبيرمان- براون"، "ومعادلة جتمان"؛ حيث كان معامل ألفا كرونباخ للمقياس (٠,٩٥)، أما معامل ماكدونالد أوميغا للمقياس فبلغ (٠,٩٥)، بينما بلغ معامل ثبات المقياس باستخدام معادلة سبيرمان- براون (٠,٩٤)، في حين بلغ معامل ثبات المقياس باستخدام معادلة جتمان (٠,٩٤). وتوضح النتائج السابقة أن مقياس الإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية يتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

٣- مقياس سلوك المواطنة التنظيمية Organizational Citizenship Behavior Scale (OCB) اعداد (Yurcu & Akincy, 2017): ترجمة مجده الكشكي (٢٠٢٣)

يتكون المقياس من ١٧ فقرة، يتم تسجيل الاستجابة عليها وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي: (١) أبداً، (٢) نادراً، (٣) أحياناً، (٤) غالباً، و (٥) دائماً. وتعتبر الدرجة الكلية على المقياس عن سلوك المواطنة التنظيمية. يتضمن سلوك المواطنة التنظيمية في هذا المقياس أربعة أبعاد هي الإيثار (٤ فقرات أرقام ١-٤)، وعي الضمير (٦ فقرات أرقام ٥-١٠) والكياسة (٣ فقرات ١١-١٣)، والسلوك الحضاري (٤ فقرات ١٤-١٧).

قامت مترجمة المقياس بالتحقق من صدقه باستخدام الصدق العاملي التوكيدي، أما الثبات فتم التحقق منه باستخدام معامل ألفا كرونباخ ومعامل ثبات التجزئة النصفية، وتمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة (الكشكي، ٢٠٢٣).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

قبل عرض نتائج الدراسة باستخدام الطرق الإحصائية المناسبة تم حساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وقيم الالتواء، والتفطح الخاصة بمتغيرات الدراسة الحالية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ للتحقق من اعتدالية توزيع درجات عينة الدراسة الحالية، وانتمائها للمجتمع الطبيعي المأخوذة

تحليل مسارات العلاقات بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية وسلوك ... د. رضية حميد الدين

منه، ويتضح ذلك في جدول (٦) الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة الحالية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

جدول (٦) الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة الحالية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (ن=٣٨٨)						
المتغيرات	أقل درجة	أعلى درجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الالتواء	التفطح
الحرية الأكاديمية	١٤	٣٠	٢٢,٧٠	٣,١٥	٠,٧١	٠,٢٤
	٨	٣٠	٢٢,٦٨	٣,٢٦	٠,٢٧	١,٤٠
	١٢	٣٠	٢٢,٨٥	٣,٠٧	٠,٦٤	٠,٣١
	٨	٣٠	٢٢,٤٨	٣,١٥	٠,٣٩	١,٢٩
	٤٥	١١٩	٩٠,٧٢	١١,٣٧	٠,٨٣	١,٢٣
الإنتاجية العلمية						
سلوك المواطنة التنظيمية	٠	٢٤	١٣,١٤	٦,٠٥	٠,١٣	٠,٥٩
	٩	٢٠	١٥,٢٧	٢,١٥	٠,٥٠	٠,٣١
	١٧	٣٠	٢٣,٠٦	٣,٠٠	٠,٧١	٠,٢٥
	٧	١٥	١١,٤٩	١,٧١	٠,٤٥	٠,١٩
	٨	٢٠	١٥,٣٩	٢,١٤	٠,٤٠	٠,٠٣
٤٧	٨٥	٦٥,٢٢	٧,٩٥	٠,٨٨	٠,١١	

يتبين من جدول (٦) من خلال المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيم الالتواء، والتفطح أن متغيرات الدراسة الحالية موزعه توزيعاً اعتدالياً لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ حيث لم يزيد معامل الالتواء عن $\pm 1,96$ ، كما لم يزيد معامل التفطح عن $\pm 3,29$ ، وبناء على ذلك تم استخدام الأساليب الإحصائية البارامترية، وفيما يلي عرض تفسير نتائج الدراسة ومناقشتها.

- تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول:

نص التساؤل الأول على "ما مستوى الحرية الأكاديمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟"؛ وللإجابة على هذا التساؤل؛ تم إجراء اختبار (ت) للعينة الواحدة One Sample T-test للتحقق من دلالة الفرق بين

المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لإيجاد مستوى الحرية الأكاديمية وأبعادها لدى عينة الدراسة الحالية، ويوضح الجدول التالي هذه النتائج:

جدول (٧) مستوى الحرية الأكاديمية وأبعادها لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (ن=٣٨٨)								
الحرية الأكاديمية	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	حجم الأثر	المستوى
في مجال اتخاذ القرار	٦	٢٢,٧٠	٣,١٥	١٨	٢٩,٣٨	***٠,٠٠٠	١,٤٩	مرتفع
في مجال حرية التعبير	٦	٢٢,٦٨	٣,٢٦	١٨	٢٨,٢٨	***٠,٠٠٠	١,٤٤	مرتفع
في مجال البحث العلمي	٦	٢٢,٨٥	٣,٠٧	١٨	٣١,٠٧	***٠,٠٠٠	١,٥٨	مرتفع
في مجال التدريس	٦	٢٢,٤٨	٣,١٥	١٨	٢٧,٩٥	***٠,٠٠٠	١,٤٢	مرتفع
الدرجة الكلية	٢٤	٩٠,٧٢	١١,٣٧	٧٢	٣٢,٤٣	***٠,٠٠٠	١,٦٥	مرتفع

*** دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٠١ . ≤ ٠,٨٠ تأثير كبير.

يتضح من جدول (٧) وجود مستوى مرتفع من الحرية الأكاديمية وأبعادها لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ حيث كان المتوسط الحسابي لأفراد العينة على بعد الحرية الأكاديمية في مجال اتخاذ القرار وبعد الحرية الأكاديمية في مجال حرية التعبير وبعد الحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي وبعد الحرية الأكاديمية في مجال التدريس والدرجة الكلية للحرية الأكاديمية (٢٢,٦٨، ٢٢,٧٠، ٢٢,٨٥، ٢٢,٤٨، ٢٢,٧٢) على التوالي، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (١٨) للأبعاد، و(٧٢) للدرجة الكلية، وأن قيم "ت" لأفراد العينة بلغت (٢٩,٣٨، ٢٨,٢٨، ٣١,٠٧، ٢٧,٩٥، ٣٢,٤٣) لبعدها الحرية الأكاديمية في مجال حرية التعبير وبعد الحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي وبعد الحرية الأكاديمية في مجال التدريس والدرجة الكلية للحرية الأكاديمية على التوالي، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١)، كما بلغت قيم حجم الأثر لهذه الأبعاد والدرجة الكلية للحرية الأكاديمية (١,٤٩، ١,٤٤، ١,٥٨، ١,٤٢، ١,٦٥) على التوالي، وهي قيم تدل على أن حجم الأثر كبير. وقد أتفقت هذه النتيجة مع دراسة صديق (٢٠١٩) والتي أظهرت أن أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة تدريس يمتلكون الحرية الأكاديمية في مستوى مرتفع ولكنها أختلفت مع نتائج دراسة كل من العجلوني (٢٠١٦) و الغامدي (٢٠١٨) السلامي (٢٠٢١) و مسعود (٢٠٢٢) و الزامل وسويلم (٢٠٢٣) التي أظهرت أن المتوسط الحسابي العام لدرجات ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة البلقاء في محافظات الشمال جاء بدرجة متوسطة، ودراسة (Topkanlo 2024) التي أظهرت نتائجها أن المتوسط العام للحرية الأكاديمية كان أقل من المتوسط لدى عينة الدراسة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة أن الحرية الأكاديمية تعني حرية أعضاء هيئة

التدريس في ممارسة الأنشطة العلمية بكل حرية وبدون اي ضغوط، وهذا يعني ان افراد العينة لديهم القدرة على اتخاذ القرار وذلك من خلال مجالس الاقسام والتي يتم فيها مناقشة الامور العلمية والفنية في القسم واتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والندوات والمؤتمرات العلمية سواء داخل الجامعة او خارجها وكل ما يحقق الاهداف العلمية للقسم ويكون ذلك من خلال جو ديمقراطي لاعضاء الهيئة التدريسية للتعبير من افكارهم بعيدا عن اي ضغوط بالاضافة الى ذلك حرية عضو هيئة التدريس في كتابة البحوث العلمية في الموضوعات التي يريدون البحث عنها ونشر بحوثهم في المجالات العلمية المحكمة باختبارهم (صديق، ٢٠١٩)

- تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني:

نص التساؤل الثاني على "ما مستوى الإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟"؛ وللإجابة على هذا التساؤل؛ تم إجراء اختبار (ت) للعينة الواحدة لمعرفة ما إذا كانت توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات الإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والمتوسط الفرضي. ويوضح الجدول التالي هذه النتائج:

جدول (٨) مستوى الإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (ن=٣٨٨)

عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	حجم الأثر	المستوى
٨	١٣,١٤	٦,٠٥	٢٤	٣٥,٣١-	***٠,٠٠٠	١,٧٩	منخفض

*** دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٠١. $\leq ٠,٨٠$ تأثير كبير.

يتضح من جدول (٨) وجود مستوى منخفض من الدرجة الكلية للإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ حيث كان المتوسط الحسابي لأفراد العينة (١٣,١٤)، وهو أقل من المتوسط الفرضي (٢٤)، وأن قيمة "ت" لأفراد العينة بلغت (-٣٥,٣١)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١)، كما بلغت قيمة حجم الأثر (١,٧٩)، وهي قيمة تدل على أن حجم الأثر كبير. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من المخلافي و الضويحي (٢٠٢٠) و محمد (٢٠٢٣) التي توصلت إلى أن مستوى الإنتاج العلمي ككل جاءت بمستوى منخفض لدى عينة الدراسة، ولكنها اختلفت مع نتائج دراسة كل من الحويطي (٢٠١٧) و الغامدي (٢٠١٨) و الويدناني (٢٠٢٢) حيث جاءت بدرجة متوسطة، واختلفت أيضاً هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبد ربه (٢٠٢٣) التي توصلت الى ان مستوى الإنتاجية العلمية لدى عينة الدراسة كان مرتفعاً. وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ليس لديهم الوقت الكافي للقيام بالأبحاث فهم لا يقومون بالتدريس فقط بل لديهم العديد من المهام الأخرى مثل تكليفهم بالأعمال

الإدارية التابعة للقسم والكلية ، والأشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه ، بالإضافة إلى التعقيبات الإدارية المتعلقة بصرف مكافآت الإنتاج العلمي للأبحاث المنشورة و نقص الدعم المالي والتمويل اللازم لإجراء البحوث و ارتفاع تكاليف الإنتاج العلمي التي يتحملها عضو هيئة التدريس. وندرة المؤتمرات والندوات المتخصصة داخل الجامعة ، وقد تتأثر الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بعدد كبير من العوامل الشخصية. من بين هذه العوامل القدرات الفطرية كالذكاء، والنوع، والعمر، الظروف الاجتماعية والأسرية ، هذا فضلاً عن التأثيرات البيئية الشخصية ومنها نوعية الإعداد والتدريب الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس، والثقافة السائدة في القسم ، جميع هذه العوامل قد تكون مساهمة في انخفاض الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية .

- تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثالث:

نص التساؤل الثالث على "ما مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟"؛ وللإجابة على هذا التساؤل؛ تم إجراء اختبار (ت) للعينة الواحدة لمعرفة ما إذا كانت توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والمتوسط الفرضي. ويوضح الجدول التالي هذه النتائج:

جدول (٩) مستوى سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (ن= ٣٨٨)								
المستوى	حجم الأثر	مستوى الدلالة	قيمة "ت"	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	المتغير
مرتفع	٣,٦٨	***,٠,٠٠٠	٧٢,٥٩	١٢	٢,١٥	١٥,٢٧	٤	بعد الإيثار
مرتفع	١,٦٨	***,٠,٠٠٠	٣٣,٢٢	١٨	٣,٠٠	٢٣,٠٦	٦	بعد وعي الضمير
مرتفع	١,٤٥	***,٠,٠٠٠	٢٨,٥٩	٩	١,٧١	١١,٤٩	٣	بعد الكياسة
مرتفع	١,٥٨	***,٠,٠٠٠	٣١,٢٦	١٢	٢,١٤	١٥,٣٩	٤	بعد السلوك الحضاري
مرتفع	١,٧٩	***,٠,٠٠٠	٣٥,٢٥	٥١	٧,٩٥	٦٥,٢٢	١٧	الدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية
*** دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٠١ . ≤ ٠,٨٠ تأثير كبير.								

يتبين من جدول (٩) وجود مستوى مرتفع من سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ حيث كان المتوسط الحسابي لأفراد العينة على بعد الإيثار وبعد وعي الضمير وبعد الكياسة وبعد السلوك الحضاري والدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية (١٥,٢٧، ٢٣,٠٦، ١١,٤٩، ١٥,٣٩، ٦٥,٢٢) على التوالي، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (١٢) لبعده الإيثار

وبعد السلوك الحضاري، و(١٨، ٩) لبعد وعي الضمير وبعد الكياسة و(٥١) للدرجة الكلية، وأن قيم "ت" لأفراد العينة بلغت (٧٢،٥٩، ٣٣،٢٢، ٢٨،٥٩، ٣١،٢٦، ٣٥،٢٥) لبعد الإيثار وبعد وعي الضمير وبعد الكياسة وبعد السلوك الحضاري والدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠،٠٠١)، كما بلغت قيم حجم للأبعاد والدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية (٣،٦٨، ١،٦٨، ١،٤٥، ١،٥٨، ١،٧٩) على التوالي، وهي قيم تدل على أن حجم الأثر كبير. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة قهوجي ومقود (٢٠٢١) التي أظهرت نتائجها أن درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد العينة مرتفعة، ولكنها اختلفت مع دراسة كل من الفقهاء وسلامة (٢٠٢٠) ودراسة مومني (٢٠١٧) وشهري (٢٠١٩) وأظهرت نتائجهم أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة دراستهم كان مستوى متوسط، وتفسر الباحثة ذلك بأن من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار - الكياسة - السلوك الحضاري - وعي الضمير) وتعتبر هذه الأبعاد مقياس لدرجة ممارسة افراد المنظمة السلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث كلما زادت درجة ممارسة هذه السلوكيات يعد ذلك مؤشر على ارتفاع درجة ممارسة المواطنة التنظيمية في المنظمة والعكس صحيح (عبد الوهاب، ٢٠٢٠). ولا شك أن عضو هيئة التدريس بعد وصوله لهذه المكانة المرموقة يسعى جاهداً لتقديم الدعم والمساعدة غير الإلزامية الي زملائه في القسم في أداء مهامهم، مثل: توجيه الأعضاء الجدد، مساعدة الزملاء اللذين لديهم ضغط عمل، تعويض غياب أحد الزملاء، كما انه وصل الي مرحلة التفاني والإخلاص في العمل والالتزام بما يفوق الحد الأدنى من المتطلبات الوظيفية فيما يتعلق باللوائح التنظيمية وقوانين العمل، مثل: الالتزام بالقوانين حتى في غياب الرقابة والعمل لساعات إضافية والحصول على فترات راحة كما أنه يقوم بمراعاة الآخرين ولا يتسبب في مشاكل للآخرين واحترام احتياجات الآخرين، كما أنه دائم السعي للمشاركة الإيجابية البناءة النابعة عن الشعور بالمسؤولية، فعضو هيئة التدريس هو سفير لجامعته امام الجهات الخارجية فهو يجب عليه خلق صورة ايجابية للجامعة التي ينتمي لها.

- تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الرابع:

نص التساؤل الرابع على " هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟"؛ وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول التالي نتائج هذا التساؤل.

جدول (١٠) معاملات ارتباط بيرسون بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (ن=٣٨٨)	
الانتاجية العلمية	الحرية الأكاديمية وأبعادها
**٠,١٦	بعد الحرية الأكاديمية في مجال اتخاذ القرار
**٠,١٤	بعد الحرية الأكاديمية في مجال حرية التعبير
*٠,١٢	بعد الحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي
**٠,١٤	بعد الحرية الأكاديمية في مجال التدريس
**٠,١٦	الدرجة الكلية للحرية الأكاديمية
* دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ** دالة عند مستوى ٠,٠١	

يتبين من جدول (١٠) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الإنتاجية العلمية وكل من بعد الحرية الأكاديمية في مجال اتخاذ القرار وبعد الحرية الأكاديمية في مجال حرية التعبير وبعد الحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي وبعد الحرية الأكاديمية في مجال التدريس والدرجة الكلية للحرية الأكاديمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، أي أن كلما زادت درجة الحرية الأكاديمية زادت درجة الإنتاجية العلمية والعكس صحيح؛ حيث كانت قيم معاملات الارتباط بين الإنتاجية العلمية وكل من بعد الحرية الأكاديمية في مجال اتخاذ القرار وبعد الحرية الأكاديمية في مجال حرية التعبير وبعد الحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي وبعد الحرية الأكاديمية في مجال التدريس والدرجة الكلية للحرية الأكاديمية (٠,١٦، ٠,١٤، ٠,١٢، ٠,١٤، ٠,١٦) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) لبعد الحرية الأكاديمية في مجال اتخاذ القرار وبعد الحرية الأكاديمية في مجال حرية التعبير وبعد الحرية الأكاديمية في مجال التدريس والدرجة الكلية للحرية الأكاديمية، و(٠,٠٥) لبعد الحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي.

وقد اتفقت هذه النتيجة نتيجة دراسة الغامدي (٢٠١٨) التي أظهرت وجود علاقة دالة بين المتغيرين ولكنها اختلفت مع دراسة ابراهيم (٢٠١٩) التي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة غير دالة إحصائياً بين الحرية الأكاديمية و الإنتاجية العلمية عند عينة الدراسة، وترى الباحثة ان مفهوم الحرية الأكاديمية في ايسر معانيها لدى عضة هيئة التدريس في الجامعة، تضمن حرية الجامعة واستقلالها مالياً، وإدارياً، وأكاديمياً، وحرية عضو هيئة التدريس في البحث، والتدريس، والمشاركة في صنع القرار الجامعي، كما يرى الطويل (٢٠٠١) أن الحرية الأكاديمية تتجسد في التعامل مع جميع الأفكار والمفاهيم و الآراء على قدر المساواة ويشمل ذلك حرية المربي والمتعلم في عرض وجهات نظرهم وأفكارهم مع احترام

الرأي الآخر وتقدير الاختلاف والتباين، وحرية العاملين الآخرين في المؤسسات التربوية ، وبهذا المعنى السابق للحرية الأكاديمية فإن نتيجة هذه التساؤل تبدو منطقية فلاشك ان عضو هيئة التدريس الذي يتمتع بالحرية الأكاديمية سوف تزيد أعماله وجهوده التي يؤديها في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع فشعوره بحرية مرتفعة في البحث العلمي سوف يسهم بكل تأكيد في عدم ترده وتخوفه من طرق مجالات بحثية جديدة وإعلان نتائج أبحاثه، ونشرها ومناقشتها مع زملائه. إن هذه الحرية هي التي سوف تدفعه إلى مستويات عالية من الإنتاجية البحثية - تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الخامس:

نص التساؤل الخامس على " هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟"، وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول التالي نتائج هذا السؤل.

جدول (١١) معاملات ارتباط بيرسون بين الحرية الأكاديمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (ن=٣٨٨)					
المتغيرات	بُعد الإيثار	بُعد وعي الضمير	بُعد الكياسة	بعد السلوك الحضاري	الدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية
بعد الحرية الأكاديمية في مجال اتخاذ القرار	**٠,٦٥	**٠,٦٦	**٠,٥٧	**٠,٦٣	**٠,٧٢
بعد الحرية الأكاديمية في مجال حرية التعبير	**٠,٦٤	**٠,٦٤	**٠,٥٨	**٠,٥٩	**٠,٧٠
بعد الحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي	**٠,٦٨	**٠,٧٢	**٠,٦٢	**٠,٦٣	**٠,٧٦
بعد الحرية الأكاديمية في مجال التدريس	**٠,٦٦	**٠,٦٤	**٠,٦٠	**٠,٦١	**٠,٧٢
الدرجة الكلية للحرية الأكاديمية	**٠,٧٣	**٠,٧٤	**٠,٦٦	**٠,٦٨	**٠,٨٠
* دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ** دالة عند مستوى ٠,٠١					

يتضح من جدول (١١) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية وأبعادها وسلوك المواطنة التنظيمية وأبعادها لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، أي أن كلما زادت درجة الحرية الأكاديمية زادت درجة سلوك المواطنة التنظيمية والعكس صحيح؛ حيث كانت قيم معاملات الارتباط بين بعد الحرية الأكاديمية في مجال اتخاذ القرار وكل من بعد

الإيثار وبعد وعي الضمير وبعد الكياسة وبعد السلوك الحضاري والدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية (٠,٦٥, ٠,٦٦, ٠,٥٧, ٠,٦٣, ٠,٧٢) على التوالي، كما كانت قيم معاملات الارتباط بين بعد الحرية الأكاديمية في مجال حرية التعبير وكل من بعد الإيثار وبعد وعي الضمير وبعد الكياسة وبعد السلوك الحضاري والدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية (٠,٦٤, ٠,٦٤, ٠,٥٨, ٠,٥٩) على التوالي، كذلك كانت قيم معاملات الارتباط بين بعد الحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي وكل من بعد الإيثار وبعد وعي الضمير وبعد الكياسة وبعد السلوك الحضاري والدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية (٠,٦٨, ٠,٧٢, ٠,٦٢, ٠,٦٣) على التوالي، أيضاً كانت قيم معاملات الارتباط بين بعد الحرية الأكاديمية في مجال التدريس وكل من بعد الإيثار وبعد وعي الضمير وبعد الكياسة وبعد السلوك الحضاري والدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية (٠,٦٦, ٠,٦٤, ٠,٦٠, ٠,٦١) على التوالي، كما كانت قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للحرية الأكاديمية وكل من بعد الإيثار وبعد وعي الضمير وبعد الكياسة وبعد السلوك الحضاري والدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية (٠,٧٣, ٠,٧٤, ٠,٦٦, ٠,٦٨) على التوالي، وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١). وقد أتقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة مسعود (٢٠٢٢) والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس و دراسة كل من صبرينة وقوارح (٢٠١٩) التي خلصت نتائجها إلى وجود علاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي ، وتفسر الباحثة ذلك أن توفير الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في الإنجاز العلمي والبحثي ينعكس على العضو نفسه عن طريق زيادة معرفته في مجال تخصصه، والمكانة العلمية التي يحتلها في المجتمع و رفع معنوياته وشعوره بالرضا والولاء في عمله بما قدمه وما قدم له من حرية، وتنعكس النتائج الايجابية على الأستاذ،

- تفسير ومناقشة نتائج التساؤل السادس:

نص التساؤل السادس على " هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإنتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟" وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول التالي نتائج هذا التساؤل.

جدول (١٢) معاملات ارتباط بيرسون بين الإنتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (ن=٣٨٨)	
الإنتاجية العلمية	سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده
NS ٠,٠٥	بعد الإيثار
* ٠,١٠	بعد وعي الضمير
* ٠,١٠	بعد الكياسة
* ٠,١٣	بعد السلوك الحضاري
* ٠,١١	الدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية
NS غير دالة إحصائيًا. * دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥	

يتبين من جدول (١٢) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الإنتاجية العلمية وكل من بعد وعي الضمير وبعد الكياسة وبعد الحر السلوك الحضاري والدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، أي أن كلما زادت درجة سلوك المواطنة التنظيمية زادت درجة الإنتاجية العلمية والعكس صحيح؛ حيث كانت قيم معاملات الارتباط بين الإنتاجية العلمية وكل من بعد وعي الضمير وبعد الكياسة وبعد الحر السلوك الحضاري والدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية (٠,١٠، ٠,١٠، ٠,١١) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، بينما لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإنتاجية العلمية وبعد الإيثار لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ حيث كانت قيمة معامل الارتباط (٠,٠٥)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا. وتبدو هذه النتيجة منطقيًا فكلما زاد رضا عضو هيئة التدريس وولائه للجامعة التي ينتمي لها زاد عمله وضاعفت جهوده العلمية والبحثية، أن سلوك المواطنة التنظيمية أهمية كبيرة ودوراً فاعلاً في نجاح الجامعات والارتقاء بها، واستمرارها في تحقيق أهدافها إذ يزيد مستوى الرضا عن العمل، ويعزز مستوى شعور العاملين بالانتماء لمؤسساتهم. وبالتالي يسهم في تحسين الأداء للجامعات عن طريق أعضائها - فهو يهتم بتنمية مهارات العاملين وتوطيد العلاقات بينهم، ويوفر المرونة في العمل، والقدرة على الإبداع والابتكار من خلال تنمية وتعزيز الأفكار والمقترحات المقدمة، والالتزام وحل المشكلات، والشعور بالمسؤولية تجاه المنظمة التي يعمل بها، مما ينعكس إيجابياً على الأداء المتميز، ويزيد من فاعليته وكفاءته (مومني، ٢٠١٧)، وهذه أهم العوامل التي تساعد على رفع إنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس .

- تفسير نتائج التساؤل السابع:

نص التساؤل السابع على أنه "ما مسارات العلاقات بين الحرية الأكاديمية والانتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟"؛ وللإجابة على هذا التساؤل أمكن استخدام تحليل المسار باستخدام برنامج الأموس "Spss" Amos v23، والذي يعتمد على نظرية نمذجة المعادلات البنائية، والتي من ضمنها اختبار العلاقات السببية وتحليلات المسار والانحدار، ومن هذا المنطلق يهدف التحقق من صحة هذا التساؤل للتعرف التأثير المباشر وغير المباشر بين الحرية الأكاديمية (متغير مستقل) والانتاجية العلمية (متغير وسيط) وسلوك المواطنة التنظيمية (متغير تابع) لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وقبل إجراء تحليل المسار تم استخدام معامل ارتباط بيرسون؛ للتعرف على مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة الحالية بعضها ببعض، ويوضح الجدول التالي هذه النتائج.

جدول (١٣) معاملات الارتباط بين مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة الحالية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (ن=٣٨٨)											
المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١
١	١										
٢	**٠,٧٤	١									
٣	**٠,٧٠	**٠,٧٣	١								
٤	**٠,٧٦	**٠,٧٩	**٠,٧٤	١							
٥	**٠,٨٩	**٠,٩١	**٠,٨٨	**٠,٩٢	١						
٦	**٠,١٦	**٠,١٤	**٠,١٢	**٠,١٤	**٠,١٦	١					
٧	**٠,٦٥	**٠,٦٤	**٠,٦٨	**٠,٦٦	**٠,٧٣	NS٠,٠٥	١				
٨	**٠,٦٦	**٠,٦٤	**٠,٧٢	**٠,٦٤	**٠,٧٤	**٠,١٠	**٠,٧٢	١			
٩	**٠,٥٧	**٠,٥٨	**٠,٦٢	**٠,٦٠	**٠,٦٦	**٠,١٠	**٠,٦٧	**٠,٦٨	١		
١٠	**٠,٦٣	**٠,٥٩	**٠,٦٣	**٠,٦١	**٠,٦٨	**٠,١٣	**٠,٦٩	**٠,٧٣	**٠,٦٦	١	
١١	**٠,٧٢	**٠,٧٠	**٠,٧٦	**٠,٧٢	**٠,٨٠	**٠,١١	**٠,٨٧	**٠,٩٢	**٠,٨٣	**٠,٨٧	١

يتضح وجود تأثير مباشر موجب بين الحرية الأكاديمية والانتاجية العلمية، ووجود تأثير مباشر موجب بين الحرية الأكاديمية وسلوك المواطنة التنظيمية، كذلك وجود تأثير مباشر موجب بين الانتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، يوضح جدول (١٣) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة ودلالاتها الإحصائية في النموذج المقترح بين متغيرات الدراسة الحالية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

جدول (١٤) التأثير المباشر وغير المباشر ودلالاتها الإحصائية في النموذج المقترح بين متغيرات الدراسة الحالية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (ن=٣٨٨)

مستوى الدلالة	معاملات الانحدار اللامعيارية	معاملات الانحدار المعيارية	نوع التأثير	المسارات		
٠,٠٠١	٠,٦١	٠,٥٢	مباشر	الانتاجية العلمية	<-	الحرية الأكاديمية
٠,٠١	٠,٢٧	٠,١٦	مباشر	سلوك المواطنة التنظيمية	<-	الحرية الأكاديمية
٠,٠١	٠,٢١	٠,١٩	غير مباشر			
٠٠٠	٠,٤٨	٠,٣٥	المجموع			
٠,٠٠١	٠,٤٠	٠,٣٧	مباشر	سلوك المواطنة التنظيمية	<-	الانتاجية العلمية

يتبين من جدول (١٤) وجود تأثير مباشر موجب بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، أي أن كلما زادت درجة الحرية الأكاديمية زادت درجة الانتاجية العلمية والعكس صحيح؛ حيث كانت بلغت نسبة التأثير المباشر (٠,٥٢)، وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠٠١)، في حين يوجد تأثير مباشر موجب بين الحرية الأكاديمية وسلوك المواطنة التنظيمية، أي أن كلما زادت درجة الحرية الأكاديمية زادت درجة سلوك المواطنة التنظيمية والعكس صحيح؛ حيث كانت نسبة التأثير المباشر (٠,١٦)، وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠١)، كما يوجد تأثير مباشر موجب بين الانتاجية العلمية وسلوك المواطنة التنظيمية، أي أن كلما زادت درجة الانتاجية العلمية زادت درجة سلوك المواطنة التنظيمية والعكس صحيح؛ حيث كانت قيمة معامل التأثير المباشر (٠,٣٧)، وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠٠١). كما يتضح من جدول (٢٧) وجود تأثير غير مباشر موجب بين الحرية الأكاديمية وسلوك المواطنة التنظيمية من خلال الانتاجية العلمية؛ حيث كانت قيمة التأثير غير المباشر (٠,١٩)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، أي أن متغير الانتاجية العلمية قوى العلاقة بين الحرية الأكاديمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ لأن قيمة التأثير غير المباشر بين الحرية الأكاديمية وسلوك المواطنة التنظيمية في حالة وجود الانتاجية العلمية وهي (٠,١٩) أعلى من قيمة التأثير المباشر بين الحرية الأكاديمية وسلوك المواطنة التنظيمية وهي (٠,١٦)، وبذلك يكون إجمالي نسبة التأثيرات الدالة إحصائياً للحرية الأكاديمية على سلوك المواطنة التنظيمية ٣٥%؛ مما يعني أن ٣٥% من العوامل المساهمة في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ترجع إلى الحرية

الأكاديمية، كما أن الانتاجية العلمية تقوي هذا الاسهام بنسبة ١٩%، وبالتالي فإن متغير الانتاجية العلمية يتوسط العلاقة بين الحرية الأكاديمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ فقد كان نوع الوساطة جزئية؛ لأن التأثير المباشر بين الحرية الأكاديمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في وجود الانتاجية العلمية مازال دال إحصائياً. أي أن متغير الانتاجية العلمية قوى العلاقة بين الحرية الأكاديمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وتبدو هذه النتيجة منطقية فالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات تتأثر بعدد كبير من العوامل الشخصية. من بين هذه العوامل القدرات الفطرية كالذكاء، والنوع، والعمر، الظروف الاجتماعية والأسرية ، هذا فضلاً عن التأثيرات البيئية الشخصية ومنها نوعية الإعداد والتدريب الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس، والثقافة السائدة في القسم ، جميع هذه العوامل تساهم في ارتفاع الانتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية والتي لا يستطيع الوصول لها بدون ان يكون لديه مستوى مرتفع من الحرية في ممارسة الأنشطة العلمية وان لديهم القدرة على اتخاذ القرار وذلك من خلال مجالس الاقسام والتي يتم فيها مناقشة الامور العلمية والفنية في القسم واتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والندوات والمؤتمرات العلمية سواء داخل الجامعة او خارجها وكل ما يحقق الاهداف العلمية للقسم ويكون ذلك من خلال جو ديمقراطي لاعضاء الهيئة التدريسية للتعبير من افكارهم بعيدا عن اي ضغوط ومع وجود انتاجية وحرية اكاديمية مرتفعة لا شك أن عضو هيئة التدريس سوف يسعى جاهدا لتقديم الدعم والمساعدة غير الإلزامية الي زملائه في القسم في أداء مهامهم، وملتزم بالقوانين حتى في غياب الرقابة كما أنه دائم السعي للمشاركة الإيجابية البناءة النابعة عن الشعور بالمسؤولية ، مما يزيد من انتمائه لجامعته واخلاصه لها وتحقيق أهدافها .

- عرض وتفسير نتائج التساؤل الثامن:

نص التساؤل الثامن على أنه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحرية الأكاديمية وفقاً للنوع- التخصص- الدرجة الأكاديمية- سنوات الخبرة- لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية"؛ وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار "ت"؛ لمعرفة الفروق بين الذكور والإناث، والتخصص (علمي/ أدبي) في الحرية الأكاديمية ، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق وفقاً للدرجة الأكاديمية وسنوات الخبرة في الحرية الأكاديمية لدى عينة الدراسة الحالية كما في جدول (١٥)، وذلك في جدول (١٦).

تحليل مسارات العلاقات بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية وسلوك ... د. رضية حميد الدين

جدول (١٥) اختبار "ت" لدلالة الفروق وفقاً للنوع والتخصص في الحرية الأكاديمية لدى عينة الدراسة الحالية (ن=٣٨٨)						
المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	حجم الأثر	
النوع	ذكور	٢٣٧	٨٨,٦٣	٩,٣٨	٠,٢٩	***٤,٦٤
	إناث	١٥١	٩٣,٩٩	١٣,٣١		
التخصص	علمي	٢٨٠	٩٠,٤٩	١٠,٤٢	٠,٠٠	NS٠,٦٣
	أدبي	١٠٨	٩١,٣٠	١٣,٥٥		
NS غير دالة إحصائياً. * دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥ *** دالة عند مستوى ٠,٠٠١. ٠,٢٠ > ٠,٤٩ تأثير صغير.						

يتضح من جدول (١٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الحرية الأكاديمية؛ حيث كانت قيمة "ت" (٤,٦٤)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، وكانت الفروق في اتجاه الإناث؛ حيث كان متوسط درجات الإناث أعلى من متوسط درجات الذكور، كما بلغت قيم حجم الأثر للحرية الأكاديمية وفقاً للنوع (٠,٢٩)، وهي قيمة تدل على أن حجم الأثر صغير، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للتخصص (علمي/ أدبي) في الحرية الأكاديمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ حيث كانت قيمة "ت" (٠,٦٤)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً. وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من العجلوني (٢٠١٦) التي أظهرت نتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة وفقاً للجنس لصالح الذكور، واختلفت أيضاً مع دراسة للزبون والحجوي (٢٠١٧)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية تعزى لمتغيرات الجنس ودراسة صديق (٢٠١٩) التي أظهرت عدم وجود فروق بين عينة الدراسة في الحرية الأكاديمية تعزى للجنس، ولكنها اتفقت فيما يخص التخصص مع نتائج دراسة كل من صديق (٢٠١٩) و العجلوني (٢٠١٦) في عدم وجود فروق بين المتوسطات في الحرية الأكاديمية في جميع المجالات والأداة ككل تبعاً لمتغير التخصص وتفسر الباحثة وجود فروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الحرية الأكاديمية لصالح الإناث أن معظم الجامعات في المملكة العربية السعودية تتعامل بمساواة بين الرجل والمرأة، فالقرارات لا تفرق بين رجل وامرأة، كما أصبحت المرأة اليوم لديها المتسع من الوقت لكثير من المشاركات والممارسات، سواء في الأنشطة، أم في البحث، أم في اللجان، حتى أضحت ممارسة هذه الحريات ثقافة سائدة بين الإناث في الجامعة. ومن مؤشرات ذلك وجود عميدة ووكيلة على رأس الهرم الإداري في كثير

من الكليات بالجامعات المختلفة . فإن واقع حرية المرأة بشكل عام في المجتمع ينعكس على شعورها بالحرية داخل المجتمع الجامعي. أما فيما يخص عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للتخصص (علمي/ أدبي) في الحرية الأكاديمية فهذه نتيجة منطقية حيث تتشابه الظروف في الكليات بالجامعات المملكة ، كما أن القوانين والقرارات واللوائح جميعها تصدر للكليات بمختلف التخصصات وتطبق نفس السياسات على جميع الكليات ، فمن الطبيعي أن تكون الحريات المتاحة للجميع هي نفسها في الكليات بتخصصاتها المختلفة . كما أن أعضاء هيئة التدريس في التخصصات العلمية والنظرية ينظرون إلى واقع ممارسة الحرية الأكاديمية بالجامعات السعودية بنظرة متساوية ، وبالتالي لا يوجد تأثير للتخصص في عملية ممارسة الحرية الأكاديمية.

جدول (١٦) نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات عينة الدراسة الحالية وفقاً للدرجة الأكاديمية (أستاذ مشارك- أستاذ مساعد- أستاذ) وسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة/ ١٥ سنة فأكثر) في الحرية الأكاديمية (ن=٣٨٨)						
المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الدرجة الأكاديمية	بين المجموعات	٥٢,٥١	٢	٢٦,٢٥	٠,٢٠	NS ٠,٢٠
	داخل المجموعات الكلي	٤٩٩٧٣,٤٣	٣٨٥	١٢٩,٨٠		
		٥٠٠٢٥,٩٤	٣٨٧			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	٥٤٥,٣٦	٣	١٨١,٧٩	١,٤١	NS ٠,٢٤
	داخل المجموعات الكلي	٤٩٤٨٠,٥٨	٣٨٤	١٢٨,٨٦		
		٥٠٠٢٥,٩٤	٣٨٧			
NS غير دالة إحصائياً.						

يتضح من جدول (١٦) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة الحالية وفقاً للدرجة الأكاديمية (أستاذ مساعد- أستاذ مشارك - أستاذ) وسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة/ ١٥ سنة فأكثر) في الحرية الأكاديمية؛ حيث كانت قيم "ف" وفقاً للدرجة الأكاديمية (٠,٢٠)، و (١,٤١) وفقاً لسنوات الخبرة، وهي قيم غير دالة إحصائياً. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من دراسة العجلوني (٢٠١٦) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في الحرية الأكاديمية في جميع المجالات والأداة ككل تبعاً لمتغير والرتبة الأكاديمية. ودراسة الزبون والحجوي (٢٠١٧) التي أظهرت عدم وجود فروق في الحرية الأكاديمية تعزى لمتغيرات والخبرة و متغير الرتبة الأكاديمية و دراسة صديق (٢٠١٩) التي أظهرت أيضاً عدم وجود فروق دالة بين عينة الدراسة في الحرية الأكاديمية تعزى للقب العلمي و لكنها اختلفت مع

دراسة الخوالدة وعناب (٢٠١٧) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الرتبة الأكاديمية وكانت لصالح رتبة أستاذ مقابل الرتب الأخرى و دراسة الزامل وسويلم (٢٠٢٣) والتي أوضحت انه هناك اختلافاً ذو دلالة في ممارسة الحرية الأكاديمية تعزى للدرجة العلمية، وتعزو الباحثة عدم وجود فروق في الحرية الأكاديمية تعزى للدرجة الأكاديمية وسنوات الخبرة إلى أن الحرية الأكاديمية لجميع الرتب تنظمها نفس التعليمات، وتطبق على الجميع بغض النظر عن رتبهم فالقوانين والقرارات واللوائح جميعها، تطبق على جميع أعضاء هيئة التدريس باختلاف درجاتهم العلمية وباختلاف سنوات خبراتهم. إن الدرجة العلمية لا تؤثر في ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي والنشر، ومحال التعبير عن الرأي.

- عرض وتفسير نتائج التساؤل التاسع:

نص التساؤل التاسع على أنه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإنتاجية العلمية وفقاً للنوع- التخصص- الدرجة الأكاديمية- سنوات الخبرة- لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟" وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار "ت"؛ لمعرفة الفروق بين الذكور والإناث، والتخصص (علمية/ إنسانية) في الإنتاجية العلمية وذلك في جدول (٣٠)، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق وفقاً للدرجة الأكاديمية وسنوات الخبرة في الإنتاجية العلمية لدى عينة الدراسة كما في جدول (١٧)،

جدول (١٧) اختبار "ت" لدلالة الفروق وفقاً للنوع والجنسية والتخصص في الإنتاجية العلمية لدى عينة الدراسة الحالية (ن=٣٨٨)					
المتغيرات		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"
النوع	ذكور	٢٣٧	١٣,٣١	٦,٢٢	NS٠,٦٦
	إناث	١٥١	١٢,٨٩	٥,٧٩	
التخصص	علمي	٢٨٠	١٣,١١	٦,٠٦	NS٠,١٨
	أدبي	١٠٨	١٣,٢٤	٦,٠٦	

NS غير دالة إحصائياً.

يتضح من جدول (١٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإنتاجية العلمية وفقاً للنوع والتخصص لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ حيث كانت قيم "ت" وفقاً للنوع والتخصص في الإنتاجية العلمية (٠,٦٦، ٠,١٨، ٠,٠١) على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة المخلافي والضويحي (٢٠٢٠) التي أوضحت نتائجها عدم وجود فروق في الإنتاجية العلمية وفقاً للجنس و اختلفت مع دراسة الويدانني (٢٠٢٢)

التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة احصائية لمحور الانتاجية العلمية تعزى للجنس لصالح الذكور، وتفسر الباحثة هذه أن عضو هيئة التدريس (ذكر أو انثى) لديه نفس المعرفة بأهمية الإنتاج العلمي له، كما أن الأقسام العلمية يتم فيها تقييم عضو هيئة التدريس على مجموعة من العناصر من أهمها الانتاج العلمي، بصرف النظر عن نوع عضو هيئة التدريس، لذلك فحرص عضو هيئة التدريس على القيام بالأبحاث والانشطة العلمية نفسه بين الذكر والانثى.

جدول (١٨) نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات عينة الدراسة الحالية وفقاً للدرجة الأكاديمية (أستاذ مشارك- أستاذ مساعد- أستاذ) وسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة/ ١٥ سنة فأكثر) في الانتاجية العلمية (ن=٣٨٨)							
المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	حجم الأثر
الدرجة الأكاديمية	بين المجموعات	٦٤٦٠,٩٧	٢	٣٢٣٠,٤٨	١٦١,٢٢	***٠,٠٠٠	٨,١٩
	داخل المجموعات الكلي	٧٧١٤,٣٦	٣٨٥	٢٠,٠٤			
		١٤١٧٥,٣٣	٣٨٧				
سنوات الخبرة	بين المجموعات	٥١١٣,٠٢	٣	١٧٠٤,٣٤	٧٢,٢٢	***٠,٠٠٠	٣,٦٦
	داخل المجموعات الكلي	٩٠٦٢,٣١	٣٨٤	١٣,٦٠			
		١٤١٧٥,٣٣	٣٨٧				
*** دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٠١. $\leq ٠,٨٠$ تأثير كبير.							

يتضح من جدول (١٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً للدرجة الأكاديمية (أستاذ مساعد- أستاذ مشارك- أستاذ) وسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة/ ١٥ سنة فأكثر)؛ حيث كانت قيم "ف" وفقاً للدرجة الأكاديمية (١٦١,٢٢)، و(٧٢,٢٢) وفقاً لسنوات الخبرة، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)؛ ولتحديد اتجاه الفروق وفقاً للدرجة الأكاديمية وسنوات الخبرة في الانتاجية العلمية تم استخدام طريقة المقارنات البعدية Post Hoc Test باستخدام اختبار L.S.D، كما في جدول (١٩).

جدول (١٩) المقارنات الثنائية وفقاً للدرجة الأكاديمية (أستاذ مشارك- أستاذ مساعد- أستاذ) وسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة/ ١٥ سنة فأكثر) في الانتاجية العلمية باستخدام اختبار L.S.D (ن=٣٨٨)							
سنوات الخبرة	٥ إلى أقل من ١٠	أقل من ٥ سنوات	المقارنات الثنائية	الفروق بين المتوسطات	الخطأ المعياري	الدلالة	اتجاه الفروق
الدرجة الأكاديمية	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	٥,٢٤	٠,٥٨	٠,٠٠١	أستاذ مشارك	
	أستاذ	أستاذ مشارك	٦,١١	٠,٥٣	٠,٠٠١	أستاذ	
	أستاذ	أستاذ مساعد	١١,٣٥	٠,٦٤	٠,٠٠١	أستاذ	
سنوات الخبرة	٥ إلى أقل من ١٠	أقل من ٥ سنوات	٥,٨٦	٠,٧٢	٠,٠٠١	٥ إلى أقل من ١٠	

تحليل مسارات العلاقات بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية وسلوك د. رضية حميد الدين

سنوات				سنوات	سنوات
سنة				أقل من ٥ سنوات	١٠ إلى أقل من ١٥ سنة
١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٠,٠٠١	٠,٧٨	٩,٠٧	٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١٠ إلى أقل من ١٥ سنة
١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٠,٠٠١	٠,٦٣	٣,٢٠	أقل من ٥ سنوات	١٥ سنة فأكثر
١٥ سنة فأكثر	٠,٠٠١	٠,٨٤	١١,٥٤	٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١٥ سنة فأكثر
١٥ سنة فأكثر	٠,٠٠١	٠,٦٩	٥,٦٨	١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	١٥ سنة فأكثر
١٥ سنة فأكثر	٠,٠٠١	٠,٧٦	٢,٤٨		

تم الاختصار فقط على المقارنات الثنائية الدالة وحذف المقارنات غير الدالة.

يتبين من جدول (١٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أستاذ مشارك وأستاذ مساعد في الإنتاجية العلمية؛ وكانت الفروق في اتجاه أستاذ مشارك؛ حيث كان متوسط درجات أستاذ مشارك أعلى من متوسط درجات أستاذ مساعد، كذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أستاذ وكل من أستاذ مشارك وأستاذ مساعد في الإنتاجية العلمية؛ وكانت الفروق في اتجاه أستاذ؛ حيث كان متوسط درجات أستاذ أعلى من متوسط درجات أستاذ مشارك وأستاذ مساعد، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات وسنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات في الإنتاجية العلمية؛ وكانت الفروق في اتجاه سنوات الخبرة ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات؛ حيث كان متوسط درجات سنوات الخبرة ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات أعلى من متوسط درجات سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات، كذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة وكل من سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وسنوات الخبرة ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات في الإنتاجية العلمية؛ وكانت الفروق في اتجاه سنوات الخبرة ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة؛ حيث كان متوسط درجات سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وسنوات الخبرة ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات في الإنتاجية العلمية، وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١). كما يتضح من جدول (٣٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة ١٥ سنة فأكثر وكل من سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات و٥ إلى أقل من ١٠ سنوات و١٠ إلى أقل من ١٥ سنة في الإنتاجية العلمية؛ وكانت الفروق في اتجاه سنوات الخبرة ١٥ سنة فأكثر؛ حيث كان متوسط درجات سنوات الخبرة ١٥ سنة فأكثر أعلى من متوسط درجات كل من سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات و٥ إلى أقل من ١٠ سنوات و١٠ إلى أقل من ١٥ سنة في الإنتاجية العلمية، وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة

(٠,٠٠١). وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة عبد ربه (٢٠٢٣) و دراسة الويدناني (٢٠٢٢) التي أظهرتا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لسنوات الخبر، ولكنها اتفقت مع دراسة عبد ربه (٢٠٢٣) في وجود فروق لمحور الانتاجية العلمية تعزى للرتبة الأكاديمية "أستاذ" كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة من ٥ - أقل من ١٥ سنة. ويمكن تفسير ذلك بأن الرتبة العلمية الأعلى مرتبطة الى حد ما بسنوات الخبرة ، كما أن مستوى الانتاجية تختلف باختلاف الدرجة العلمية الأعلى وباختلاف سنوات الخبرة فالرتبة الأكاديمية لها علاقة بمستوى الإنتاجية العلمية حيث أن رتبة أستاذ مشارك أكثر خبرة من استاذ مساعد ورتبة أستاذ هي الأكثر خبرة واطلاعاً وأكثر مهارة في مجال الإنتاجية العلمية من الأستاذ المساعد والمشارك ففي هذه المرحلة تقل الساعات التدريسية ويصبح لديه المزيد من الوقت للأبحاث المشاركات مما يزيد من رغبتهم وشغفهم بالعمل الأكاديمي والعلمي ويصبح أكثر سهولا ومتعة وبالتالي ترتفع لديهم مستوى الانتاجية العلمية من مشاركات علمية متنوعة ومتميزة وابحاث منشورة في مجالات مصنفة.

- عرض وتفسير نتائج التساؤل العاشر:

نص التساؤل العاشر على أنه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية وفقاً للنوع- التخصص- الدرجة الأكاديمية- سنوات الخبرة- لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية"؛ وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار "ت"؛ لمعرفة الفروق بين الذكور والإناث، والتخصص (علمي/ ادبي) في سلوك المواطنة التنظيمية وذلك في جدول (٢٠)، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق وفقاً للدرجة الأكاديمية وسنوات الخبرة كما في جدول (٢١)

جدول (٢٠) اختبار "ت" لدلالة الفروق وفقاً للنوع والجنسية والتخصص في سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة الحالية (ن=٣٨٨)					
المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	حجم الأثر
النوع	ذكور	٦٣,١٦	٦,٥٧	٦,٧٨***	٠,٣٤
	إناث	٦٨,٤٧	٨,٨٢		
التخصص	علمي	٦٤,٤١	٧,٤٥	٣,٣٠***	٠,٢٦
	ادبي	٦٧,٣٤	٨,٨٢		

NS غير دالة إحصائياً. * دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥ *** دالة عند مستوى ٠,٠٠١.

٠,٢٠ > ٠,٤٩ تأثير صغير.

يتضح من جدول (٢٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة؛ حيث كانت قيمة "ت" (٦,٧٨)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، وكانت الفروق في اتجاه الإناث؛ حيث كان متوسط درجات الإناث أعلى من متوسط درجات الذكور في سلوك المواطنة التنظيمية، كما بلغت قيم حجم الأثر لسلوك المواطنة التنظيمية وفقاً للنوع (٠,٣٤)، وهي قيمة تدل على أن حجم الأثر صغير، كذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للتخصص (علمي/ أدبي) في سلوك المواطنة التنظيمية؛ حيث كانت قيمة "ت" (٣,٣٠)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، وكانت الفروق في اتجاه التخصصات العلمية؛ حيث متوسط درجات علمية أعلى من متوسط درجات إنسانية في سلوك المواطنة التنظيمية. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة كل من مومني (٢٠١٧) و شهري (٢٠١٩) و فهوجي ومقدود (٢٠٢١) والتي توصلتا إلى عدم وجود فروق في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية وفقاً للجنس واختلفت جزئياً مع دراسة المطيري (٢٠١٨) بوجود فروق في مستوى المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة تعزى لصالح الذكور واختلفت جزئياً أيضاً مع دراسة الفقهاء وسلامة (٢٠٢٠) التي أظهرت وجود فروق مستوى سلوك المواطنة لمتغير الكلية ولصالح الكليات الإنسانية. وتفسر الباحثة وجود فروق لدى عينة الدراسة تعزى للنوع في سلوك المواطنة التنظيمية لصالح الإناث إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الإناث يقمن بمسؤولياتهم على أكمل وجه بل يعملن أكثر من الواجبات والمهام المناطة بهن ويقدمن أداء أعلى من المتوقع منهن، لتعزيز كفاءة الجامعة، وتحقيق النجاح والتميز فهن يملن إلى الحماس والمبادرة للتعاون مع الزملاء وتقديم المساعدة لهم لأثبت كفاءتهن على العمل ورغبة في تحقيق الذات والتفوق، وهذه من شأنه أن يزيد من مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لهن أكثر من الذكور. كما يمكن تفسير وجود فروق لدى عينة الدراسة في سلوك المواطنة التنظيمية وفقاً للتخصص (علمي/ أدبي) لصالح التخصصات العلمية إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية أكثر انشغالا بالعمل المهني والأكاديمي فهو يقضي وقت أطول من الذي يقضيه عضو هيئة التدريس في الكليات النظرية، كما أن في الكليات العلمية يهتموا بسلوك المواطنة التنظيمية بتنمية مهارات العاملين وتوطيد العلاقات بينهم، وتوفير المرونة في العمل، والقدرة على الإبداع والابتكار من خلال تنمية وتعزيز الأفكار والمقترحات مما ينعكس إيجابياً على الأداء المتميز للعضو هيئة التدريس، ويزيد من فاعليته وكفاءته وسلوك المواطنة التنظيمية لديه.

جدول (٢١) نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات عينة الدراسة الحالية وفقاً لسلوك المواطنة التنظيمية (أستاذ مشارك- أستاذ مساعد- أستاذ) وسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة/ ١٥ سنة فأكثر) في الحرية الأكاديمية (ن=٣٨٨)						
المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الدرجة الأكاديمية	بين المجموعات	٤١,٧٥	٢	٢٠,٨٧	٠,٣٣	NS ٠,٧٢
	داخل المجموعات	٢٤٤٠٧,٧٤	٣٨٥	٦٣,٣٩		
	الكلية	٢٤٤٤٩,٤٩	٣٨٧			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	٣٦١,٢٩	٣	١٢٠,٤٣	١,٩٢	NS ٠,١٢
	داخل المجموعات	٢٤٠٨٨,٢٠	٣٨٤	٦٢,٧٣		
	الكلية	٢٤٤٤٩,٤٩	٣٨٧			

NS غير دالة إحصائياً.

يتضح من جدول (٢١) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة الحالية وفقاً للدرجة الأكاديمية (أستاذ مساعد- أستاذ مشارك - أستاذ) وسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة/ ١٥ سنة فأكثر) في سلوك المواطنة التنظيمية؛ حيث كانت قيم "ف" وفقاً للدرجة الأكاديمية (٠,٣٣)، و(١,٩٢) وفقاً لسنوات الخبرة، وهي قيم غير دالة إحصائياً. وقد اتفقت هذه النتيجة جزئياً مع نتائج دراسة شهري (٢٠١٩) التي أكدت نتائجها عدم وجود فروق في سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لسنوات الخبرة لدى عينة الدراسة ودراسة قهوجي ومقدود (٢٠٢١). التي أكدت عدم وجود فروق تعزى للمتغيرات الدرجة العلمية، بعكس سنوات الخبرة وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة مومني (٢٠١٧) التي أظهرت وجود فروق لدى عينة الدراسة على في سلوك المواطنة التنظيمية بسبب اختلاف فئات سنوات الخبرة في جميع المجالات، وجاءت الفروق لصالح ممن خبرتهم (١٠) سنوات فأكثر. و دراسة زناتي (٢٠١٩) ، التي بينت وجود فروق بين استجابات العينة تعزى لمتغيري: الخبرة والدرجة العلمية، وتعزو الباحثة عدم وجود فروق لدى عينة الدراسة في سلوك المواطنة التنظيمية وفقاً للدرجة الأكاديمية وسنوات الخبرة أن سلوك المواطنة التنظيمية يتضمن مجموعة من السلوكيات مثل مدى قيام الموظف بمساعدة (زملاء، رؤساء، ومرؤوسين في منظمته للقيام بأعمالهم، وتقديم المساعدة الطوعية والسعي لتجنب إثارة المشاكل والخلافات في العمل، فهو مجموعة من التصرفات الإيجابية الزائدة عما هو موصوف رسمياً في المنظمة، والتي تمتاز بالطبيعة الاختيارية غير الإكراهية، وغير الخاضعة للمكافأة مباشرة وصراحة في نظام الحوافز الإداري للمنظمة وهذه

السلوكيات والتصرفات ليس لها علاقة بالرتبة العلمية أو سنوات الخبرة بل لها علاقة بمدى انتماء العضو بجامعة وحبه لعمله

التوصيات :

- ١- عقد ورش ودورات وندوات عن تعزيز وممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٢- الاهتمام بالبحث العلمي، ووضع الميزانيات المناسبة له.
- ٣- توفير المزيد من الجوائز والمكافآت الخاصة بالبحث العلمي وتكريم الباحثين.
- ٤- تطوير أعضاء هيئة التدريس من خلال إقامة الدورات التدريبية التي تسهم في تنمية مهاراتهم البحثية.
- ٥- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للاطلاع على نتائج تقييم ادائهم لتحسين وتطوير ادائهم المهني والبحثي.
- ٦- توفير لأعضاء هيئة التدريس الوقت الكافي للقيام بالبحوث العلمية.
- ٧- توفير أوعية متعددة للنشر الإنتاج العلمي داخل الكلية.
- ٨- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على عقد شراكات بحثية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- الاحمدي ، أشواق عزيز ، الصائغ ، نجات محمد سعيد (٢٠٢٤). ممارسة الحريات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا التربوية بجامعة الملك عبد العزيز في جدة، مجلة الدراسات التربوية والانسانية ، كلية التربية جامعة دمنهور المجلد السادس عشر العدد الثاني (أبريل).
- أمين، مصطفى. (٢٠٢١). مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمنهور بسلوك المواطنة التنظيمية وأثره على الحد من سلوك العمل غير المنتج لديهم. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٥ (٩)، ٥٤١-٦١٢.
- تيغزة، أحمد بوزيان. (٢٠١٢). *التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- جامعة الدول العربية والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠٠٨). خطة تطوير التعليم في الوطن العربي التربية والتعليم العالي والبحث العلمي (ط٢) تونس
- الحربي ، فيصل بن عبيد بن حمود (٢٠٢٣) . واقع الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية (دراسة تحليلية)، مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع ، العدد ٦٩ ص ص ٢٤١-٢٤٩
- حسن ، أحمد محمد شبيب ٢٠٢٣. الحرية الاكاديمية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية لدى المعلم الجامعي كما يراها طلبة كلية التربية -جامعة الأزهر (دراسة تنبؤية) ، مجلة التربية ، جامعة الازهر ، العدد ١٩٩ الجزء ١
- حسن، & أحمد محمد شبيب. (٢٠٢٣). الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية لدى المعلم الجامعي كما يراها طلبة كلية التربية-جامعة الأزهر (دراسة تنبؤية). التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية)، ٤٢ (١٩٩)، ٥٢٣-٥٤٠.
- الحويطي، عواد. (٢٠١٧). معوقات الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك دراسة ميدانية للتربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية 36 (174)، (ج٢)، ٤٠٩-٤٤٣
- خشافة، ندى منصور (٢٠٢١) الاستثمار في رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية في ضوء إدارة المعرفة: تصور مقترح. مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، (١٢)، ص ص ١١٢-١٩٣.



الخوالد، محمد محمود وعناب، تغريد محمود (٢٠١٧). الحرية الأكاديمية كما يتصورها أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأردنية ، مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد الثاني والثلاثون، العدد الأول ١٧٥-٢٠٨.

داود، سناء. (٢٠٢٢). دور الممارسات التنظيمية والتمكين النفسي في تعزيز رشاقة قوة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في مدينة الرياض. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢٣(١)، ١٦٠-٢٢٠.

الزامل ، وفاء عبد العزيز ، السويلم ، أنوار سعود(٢٠٢٣) ، الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس وطالبات الدراسات العليا في جامعة الأميرة نورة ، دراسة تطبيقية تحليلية، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية ، العدد (٣٥) ، ص ص ٢٨-٤٨.

الزبون، محمد سليم، والشيخ، منال محمود(٢٠١٥) واقع إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة من

زروالي، وسيلة.. (٢٠١٨). درجة ممارسة الحرية الأكاديمية بالجامعة الجزائرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس . المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. مج. ١١، ع. ٣٦، ص ص. ١٧٥-١٩٥

زناتي، أمل محسوب محمد. (٢٠١٩). الدعم القيادي والمواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش) دراسة ميدانية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، ٢٥(١٢.٣)، ٢٤٥-٣٨٢.

السلامي ، يمامة مظهر عزاوي. (٢٠٢١). الحرية الأكاديمية وأثرها على الانتماء التنظيمي دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة-

جامعة بابل مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانوني، (3) 5، 125-143 شهري، مينة سليمان الوناس. (٢٠١٩). سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الجزائرية: من وجهة نظر القادة الأكاديميين. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مج ١٥، ع ٣٤، ٣٧٣ - ٤٠٢.

صبرينة، غربي و محمد، قوارح. (2019) . الحرية الأكاديمية كمدخل لتنمية الولاء التنظيمي (دراسة تحليلية بجامعة قاصدي مرباح). مجلة آفاق للعلوم، مج ٤(١٥): ١٩٣-٢٠٥.

صديق، سيار تمر. (٢٠١٩). الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك وعلاقته ببعض المتغيرات من وجهة نظرهم : دراسة تحليلية مقارنة. مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية. مج. ١٦، ع. ١، صص. ٣١٣-٣٥٠
الطويل ، هاني عبد الرحمن صالح (٢٠٠١) . الإدارة التعليمية : مفاهيم وآفاق . (ط ٢) . عمان : دار وائل للطباعة والنشر.

العجلوني، محمود حسن (٢٠١٦م) الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة الجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال الأردن المحلة الأردنية في العلوم التربوية، ١٢ (٤) ٤٧٩ - ٤٩٤ .
الغامدي، عمير بن سفر عمير. (٢٠١٨). الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالإنتاجية البحثية لعضو هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة أم القرى *المجلة التربوية*، ج ٥٥ ، ٨٥ - ٨٥

الفقهاء، شعاع شراري صياح، و سلامة، كايد محمد. (٢٠٢٠). درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم والقادة الأكاديميين (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد

الكبيسي، عبد الواحد حميد والراوي، عادل صالح (٢٠١٠) . الانتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار من البحوث العلمية ومعوقاته للتخصصات الانسانية. مؤتمر استراتيجية البحث العلمي في الوطن العربي جامعة بغداد، كلية التربية للبنات .

الكشكي، مجده السيد علي. (٢٠٢٣). الذكاء الثقافي كمتغير معدل للعلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى القيادات النسائية بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة. *المجلة العلمية للعلوم التربوية والنفسية*، المجلد ٥، العدد ٢: ٧٦-١٩.

المالكي، فهد عبد الرحمن. (٢٠١٨). معوقات الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة جدة من وجهة نظرهم. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*. جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. مج ١١ (٣٣): ١٧٥-٢٠٩.
محمد ، حنان عثمان عمسب (٢٠٢٢). واقع سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالصورة الذهنية للجامعات السودانية بالتطبيق على جامعة أم درمان الإسلامية (مجمع الطالبات)، *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، ٣ (٢٨)، صص ٤٠-٧٩

محمد، & أسماء عبد السلام أحمد. (٢٠٢٣). واقع الإنتاجية العلمية ومعوقاتها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم (دراسة ميدانية). مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية،

محمد، أحمد حسين عبد المعطي (٢٠١٥). استراتيجية مقترحة لتطوير الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية في ضوء المعايير العالمية لتصنيف الجامعات: دراسة تحليلية " مجلة كلية، التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٣١) العدد٣.

محمد، تغريد، محمد محمود الخوالدة، تغريد محمود عناب. (٢٠١٧). الحرية الأكاديمية كما يتصورها أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأردنية. *Humanities and Social Sciences Series*, 32(1).

المخلافي. محمد سرحان، الضويحي. عادل بن عبدالمحسن (٢٠٢٠). واقع الإنتاجية العلمية ومعوقاتها لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٣(٤)، ١٥٣٧-١٥٠٢.

مخولف، محمد جمال، عزازي، محمد فتحي، رضوان، ايمان هاشم، حجازي، محمد حافظ، ٢٠٢٤. تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على الصراع التنظيمي بالتطبيق على أعضاء الهيئة المعاونة بالمعاهد العليا بمحافظة الإسكندرية، جامعة مدينة السادات معهد الدراسات والبحوث البيئية مجلة الدراسات والبحوث البيئية، ١٤(١) ص ٩١-١٢٢

المرسي، منار حامد محمد. (٢٠١٩). بعض العوامل التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. مجلة كلية التربية بالمنصورة، ١٠٧(٤)، ٣٦٥-٤٠١

مسعود، خالد عاشور محمد والقائد، خالد مصطفى. ٢٠٢٢. العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة. المجلة العلمية لكلية التربية، مج. ٨، ع. ٢٠، ص ص. ٥١٠-٥٣٧.

مصطفى، أحمد سيد (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية الإدارية العصرية لرأس المال الفكري. دار المعادي الجديدة.

المطيري، خزنة ثامر (٢٠١٦)، العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية، جامعة الملك سعود.

مومني. خالد سليمان احمد (٢٠١٧). مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٥(١٨)، ص ص ٢٢٧-٢٤٤.

الميموني، مشعل سعود الميموني. (٢٠١٩). تحسين الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت في ضوء متطلبات إدارة المعرفة. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، ٤٣(٤)، ٩٩٥-١٠٤٨.

هاشم، رضا. (٢٠٢١). الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بعمادة السنة لتحضيرية بجامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل بالمملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية). مجلة البحث العلمي في التربية، مجلد ٢٢(٧): ٩٢-٥٦.

DOI: 10.21608/jsre.2021.77005.1320

هواجي، أمينة، مقدود، وهبية، و مطالي، ليلي. (٢٠٢١). تحليل أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من الأساتذة في الجامعات الجزائرية. مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، مج ١٧، ع ٢٦٤، ٣٧٧ - ٣٩٤.

الوذنياني. بسمة بنت محمد بن معيض (٢٠٢٢). بيئة العمل الأكاديمي وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى. مجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية، ٢(١)، ١١٦-٨٦.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Aithal, P. S. (2016). *How to increase research productivity in higher educational institutions - SIMS model*.

Al-Madi, B. (2013). Academic freedom in Al al-Bayt University and the level of practicing it from the view point of the faculty members based on some variables. *Educational Research and Reviews*, 8(13), 967-979.

Al-Maliki, & Fahd bin Abdul Rahman. (2018). Obstacles to scientific productivity among faculty members at the College of Education at the University of Jeddah from their point of view. *Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education*, 11(1).

Alzuman, A. (2015). *Faculty Research Productivity in Saudi Arabian Public Universities: A Human Capital Investment Perspective* (Doctoral Dissertation, University of Virginia)

- Commonwealth University.(Retrieved From <http://scholarscompass.vcu.edu/etd/4020>.
- Bergan, S., Egron-Polak, E., Noorda, S., & Pol, P. (2016, December). *Academic freedom and institutional autonomy. What role for the EHEA. In the Background document for the thematic session at the meeting of the Bologna Follow-Up Group*, 8-9 December, Bratislava. Retrieved from http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/20161024_Podgorica/75/1/Edit_Text_Board_SK_ME_51_5_FundamentalValues_642751.pdf
- Cary Nelson.(2021) Defining Academic Freedom president of the American Association of University Professors and professor of English at the University of Illinois at Urbana-Champaign. www.insidehighered.com
- Dirican, Ayşe Hatun & Erdil, Oya. (2016). An Exploration of Academic Staff's Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior in Relation to Demographic Characteristics, 12th International Strategic Management Conference, ISMC 2016, 28-30 October 2016, Antalya, Turkey, Procedia - Social and Behavioral Sciences 235, pp 351 – 360, Available online at www.sciencedirect.com.
- Downs, D. A. (2009). Academic Freedom: What It Is, What It Isrit, and How to Tell the Difference. John William Pope Center for Higher Education Policy, Raleigh, North Carolina. Educational and Environmental Indicators. Journal of Cleaner Production, 18(7), 619-628. DOI:10.1016/j.jclepro.2009.09.015.
- Elijah Dickens. (2016). Opportunities and Challenges of Academic Staff in Higher Education in Africa , Journal of

Higher Education Vol. 5, No. 3, Published by Sciedu Press
236 ISSN 1927-6044 E-ISSN 1927-6052.

Institutions –SIMS Model. Published in: International Journal of
Scientific Research and Modern Education (IJSRME) ISSN,
01(01), pp. 447-458. Retrieved From [https://mpru.ub.uni-
muenchen.de/71750/](https://mpru.ub.uni-muenchen.de/71750/)

Lombardi, J. , & Carig ,D. (2008). *The Top American Research
Niversities* [Anoccasional Paper] The Lombardi Program On
Measuring University Performance. Retrieved April 16, 2022.

Lukman, R., Krajnc, D., & Glavič, P. (2010). University Ranking
Using Research,

Educational and Environmental Indicators. Journal of Cleaner
Production, 18(7), 619-628. DOI:10.1016/j.jclepro.2009.09.015.

Panicker, Aneesya; Agrawal, Rakesh Kumar and Khandelwal,
Utkal. (2018). Inclusive workplace and organizational
citizenship behavior Study of a higher education institution.
*India, Equality, Diversity and Inclusion: An International
Journal*, Emerald Publishing Limited, 37(6), pp 530 -550.

Taber, K.S. (2017) The Use of Cronbach's Alpha When
Developing and Reporting Research Instruments in Science
Education. *Research in Science Education*, 48, 1273-1296.
<https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>

Topkanlo ,Mahmoudi, H. (2024). Scientific Authority in the
Light of the Development of Academic Freedom: A Study of
Faculty Members' Perspectives. *Rahyaft, National Research
Institute for Science Policy (N.R.I.S.P)*, 33 (1),

Vrielinka ,Jogchum et al (2011), Academic Freedom as a
Fundamental Right. *Procedia .Social and Behavioral
Sciences*,(13), 117–141.