

أبعاد الحرية الأكاديمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل: حالة دراسية في كلية النور الجامعة

The Dimensions Of Academic Freedom And Its Effect On Achieving Happiness at Work

A case study At Al-Noor University College

أ.م.د. عادل محمد عبد الله الطائي

قسم إدارة الاعمال

جامعة الموصل

Adel_mohamed@uomosul.edu.iq

Dr. Adel M. Abdullah Al- Ta'e
Prophesier assistant

مكرم منيب محمود الدباغ

طالب الدراسات العليا

قسم إدارة الاعمال، جامعة الموصل

Makrem.b2009@gmail.com

Makram M. Mahmood Al-Dabbagh
Postgraduate Student

تاريخ استلام البحث 2020/ 6 / 13 تاريخ قبول النشر 2020/7 /20 تاريخ النشر 2020/ 9 / 29

المستخلص

إن منح المؤسسات التعليمية المزيد من الحرية للقوى العاملة لديها، يساهم في جعل مكان العمل أكثر سعادة وإنتاجية. إذ يتمتع الأفراد الأكثر سعادة باستقلالية أكبر ولديهم قدرة على التعبير عن آرائهم وافكارهم بشكل أفضل من أولئك الذين هم أقل سعادة. يهدف البحث إلى التعرف على مدى اهتمام المؤسسة التعليمية بالبحوث بالسعادة في مكان العمل متمثلةً بأبعادها، فضلاً عن تحديد اسهامات الحرية الأكاديمية بأبعادها في الوصول الى السعادة داخل مكان العمل. وتكمن أهمية البحث الحالي في تسليط الضوء على عدد من المفاهيم المعاصرة الخاصة بالحرية الأكاديمية والسعادة في مكان العمل، وإن فهمها سيسهم في تحسين ظروف العمل بيئة عمل تتسم بالقدرة على التكيف ومواكبة كل جديد في مجال عمل مؤسساتهم. وانطلق البحث من فرضية رئيسة مفادها "لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعةً بالسعادة في مكان العمل مجتمعةً عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ". كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات من المؤسسة المبحوثة وتم توزيع (172) استمارة استبيان على عينة من التدريسيين في الكلية. كشفت نتائج التحليل الإحصائي لنموذج المعادلة البنائية وجود أثر معنوي لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعةً في السعادة في مكان العمل مجتمعةً، وهذا يدل على أنه كلما زادت المؤسسات الأكاديمية من تبنيها لمفاهيم الحرية الأكاديمية كلما زاد شعور التدريسيين بسعادة أكبر في مكان عملهم. لذلك، يوصي البحث بزيادة الحرص لجعل مكان لعمل أكثر سعادة وكذلك توفير بيئة عمل تسهم في تحقيق ذلك.

الكلمات المفتاحية: الحرية، الحرية الأكاديمية، السعادة في مكان العمل، الرضا الوظيفي، الرفاه

Abstract

Giving educational institutions more freedom to their workforce will contribute to making the workplace happier and more productive. As happier individuals have more independence and the ability to express about their opinions and ideas better than those who are less happy. The research aims to identify the extent of the educational institution's interest in happiness at work represented by its dimensions, as well as identifying the contributions of academic freedom with its dimensions in achieving happiness at work. The importance of the current research lies in a number of contemporary concepts related to academic freedom and happiness at work, and that their understanding will contribute to

improving work conditions, an adaptive work environment and accepting everything new in their institutions. The research was based on the main hypothesis that "There is no statistically significant effect of the dimensions of academic freedom (totally) with happiness at work (totally) at a level of significance of $(0.05 \geq \alpha)$. The research relied on questionnaire as a main tool in collecting data from the researched institution, and (172) questionnaires were distributed to a sample of teachers at the college. The results of the structural equation modeling revealed a significant effect of the dimensions of academic freedom (totally) on happiness at work (totally), and this indicates that the more academic institutions adopt their concepts of academic freedom the teachers feel more happily in their workplace. Therefore, the research recommends increasing care to make a workplace more happier, as well as creating a work environment that contributes to this.

Keywords: *freedom, Academic freedom, Happiness at Work, Job Satisfaction, Well-Being*

المقدمة

استحوذ موضوع السعاده في مكان العمل على اهتمام الباحثين منذ ثمانينات القرن الماضي، لما لها من تأثير إيجابي على أداء المؤسسات بشكل عام والتعليمية بشكل خاص. وقد اثبتت معظم الدراسات في مجال السعادة في مكان العمل انها لا تسهم فقط بزيادة مستوى سعادة الموظفين، بل تزيد من فرص نجاحهم في ظل بيئة عمل تتسم بالإيجابية والحرية وبصورة تمكنهم من أداء المهام بكفاءة وفاعلية، بالتالي زيادة شعورهم بالامتنان بسبب تقدير الآخرين لما يقومون به من مهام وواجبات (Haar, et al., 2019: 1). وتتأثر السعادة بمكان العمل بالعديد من العوامل ومنها الحرية الأكاديمية والتي تعد من اهم العوامل التي تمكن المؤسسات التعليمية من رفع مستوى أداء مواردها البشرية نتيجة للمزايا التي تتمتع بها الوظيفة الأكاديمية الحرة والتي تحدد مهام العمل الخاصة بالتدريسيين وبما يلائم وطموحاتهم وأهدافهم الوظيفية، وكذلك تعزيز الواقع العلمي وإزالة جميع العقبات التي تحد من النشاط العلمي وتحديدًا في مجال التدريس وحرية اجراء البحوث والتعبير عن نتائجه بحرية فضلاً عن المشاركة في صناعة القرار. ويتضمن البحث الحالي اربعة مباحث، اذ تم التطرق في المبحث الأول الى الإطار المنهجي للبحث في حين خصص المبحث الثاني للمراجعة النظرية، وتضمن المبحث الثالث المراجعة التطبيقية وتطرق المبحث الرابع الى الاستنتاجات والمقترحات، وكما سيتم عرضها بشكل تعاقبي.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث

أولاً: مشكلة البحث

ان توفر متطلبات السعادة في مكان العمل تعد امراً مهماً لبناء حياة سعيدة، كون معظم الناس يقضون وقتهم في العمل أكثر من أي أنشطة أخرى، وبالتالي، فإن السعادة في مكان العمل تسهم بشكل كبير في تطوير المؤسسات. واتضح من خلال الزيارة الاستطلاعية الأولية التي اجراها الباحثان ما يلي:

1. وجود رغبة لدى القيادة الأكاديمية لكلية النور الجامعة بتهيئة بيئة عمل قادرة على تحقق متطلبات السعادة.
2. تأثر لدى الباحثان رغبة الافراد عينة البحث إلى إقامة علاقات مع الأشخاص الذين يتقاربون معهم فكرياً، فالعلاقات في مكان العمل تتطور وتزداد قوة عندما يعمل الموظفون مع بعضهم بعضاً ويتبادلون المعلومات فيما بينهم كدعم اجتماعي يسهم في بلوغ الغايات وتطوير فرق العمل وجعلها أكثر تماسكاً وبناء شعور بالهوية المشتركة.

3. اتضح وجود موظفون لديهم مستوى أعلى من الحيوية ويميلون إلى أن يكونوا على استعداد كبير لاستثمار المزيد من الجهد أثناء أدائهم المهام المطلوبة منهم، ويشعرون بالالتزام بعملهم وأكثر حماساً والشعور بالتحدي، ووجود تركيز شديد واهتمام بالسعادة في العمل.
4. الأمر الذي شجع الباحثان على القيام بدراسة في الكلية المبحوثة لتعزيز ودعم وتعميق مفاهيم الحرية الأكاديمية وترسيخها.

وبناءً على ما سبق يمكن توضيح مشكلة البحث من خلال طرح التساؤلات الآتية:

1. ما مدى إدراك عينة البحث بمتغيرات الدراسة المتمثلة في الحرية الأكاديمية والسعادة في مكان العمل؟
2. هل هناك أثر ذو دلالة معنوية من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية في تحقيق السعادة في مكان العمل؟

ثانياً: أهمية البحث

يسلط البحث الحالي الضوء على عدد من المفاهيم المعاصرة الخاصة بالحرية الأكاديمية والسعادة في مكان العمل، وإن فهم المؤسسة عينة البحث لهذه المفاهيم سيمكنها من تحسين ظروف العمل بحيث تكون قادرة على تحقيق بيئة عمل تتسم بالقدرة على التكيف ومواكبة كل جديد في مجال عمل مؤسساتهم. وكذلك تزويد المؤسسة عينة البحث بمعلومات عن وضع الحرية الأكاديمية لديها ومستوى شعور التدريسيين بالسعادة في مكان عملهم، بالإضافة إلى إظهار أكثر أبعاد الحرية الأكاديمية أثراً في المتغير المعتمد المتمثل بالسعادة في مكان العمل.

ثالثاً: أهداف البحث

نسعى من خلال البحث الحالي تحقيق الأهداف الآتية: (1) التعرف على مدى اهتمام المؤسسة التعليمية المبحوثة بالسعادة في مكان العمل المتمثلة بأبعادها، فضلاً عن تحديد اسهامات الحرية الأكاديمية بأبعادها في الوصول إلى السعادة داخل مكان العمل. (2) معرفة أثر كل بعد من أبعاد الحرية الأكاديمية منفردة من حيث (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، المشاركة بصنع القرار) في تحقيق السعادة في مكان العمل من خلال أبعادها (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الرفاه العاطفي). (3) معرفة أي بعد من أبعاد الحرية الأكاديمية لديه الأثر الأكبر في تحقيق ابعاد السعادة في مكان العمل.

رابعاً: الدراسات السابقة

يمكن توضيح الدراسات السابقة من خلال ما يأتي:

1. دراسة (Karki, 2015): تناولت الدراسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب في جامعة تريبهوفان في النيبال، وخلصت الدراسة إلى أن معنى الحرية الأكاديمية يُنظر إليه على أنه شيء ضروري لكل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب للقيام بالأنشطة الأكاديمية.
2. دراسة (Karran & Mallinson, 2019): استطلعت الدراسة عينة قوامها (1500) فرد بهدف مقارنة العلاقة بين مستويات الحماية الفعلية للحرية الأكاديمية فيما يخص التدريس والبحث العلمي في جامعات المملكة المتحدة. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية لمستوى الحماية للحرية الأكاديمية في رفع التصنيف العالمي في المؤسسات التعليمية.
3. دراسة (Adnan, 2019): ركزت هذه الدراسة على معرفة أثر التوازن بين العمل والحياة، والسعادة في مكان العمل على أداء الموظف، إذ تمت الدراسة في قطاع الصناعات الدوائية بعينة قدرها (289) موظف، واستنتجت الدراسة أن التوازن بين العمل والحياة والسعادة يؤثر إيجابياً وبشكل كبير على أداء الموظف.

4. دراسة (Basinska & Rozkwitalska, 2020): انطلقت الدراسة من تساؤلها الرئيس "ما هي العلاقة بين رأس المال النفسي والسعادة في مكان العمل في الشركات متعددة الجنسيات؟" وتوصلت الدراسة الى ان رأس المال النفسي يرتبط بشكل بين الحيوية في العمل والإيجابية.
5. البحث الحالي: يحاول البحث الحالي التركيز على معرفة أثر الحرية الاكاديمية في السعادة في مكان العمل وتطبيقها في مؤسسات التعليم العالي وذلك بسبب قلة الدراسات التي ربطت بين متغيرات بحثنا، فضلاً عن اختيار مجموعة من الابعاد التي نرى انها الأكثر تأثيراً في تحقيق اهداف البحث وفرضياته.

خامساً: فرضيات البحث ومخططه الافتراضي

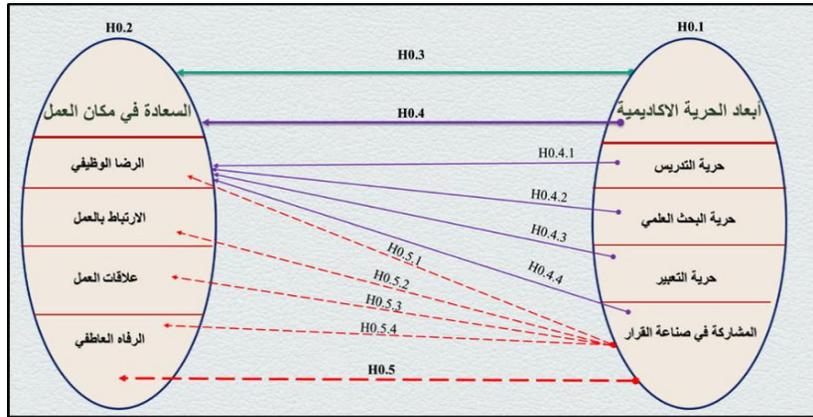
أ. فرضيات البحث

من اجل استكمال منهجية البحث وإيضاح حدوده ومعالمه وبالاعتماد على تساؤلاته الرئيسية والفرعية نحدد مجموعة من الفروض الرئيسية والفرعية للدراسة وكما يلي:

- H0.1:** "لا يوجد أهمية نسبية من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الاكاديمية المتمثلة (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، حرية التعبير، المشاركة في اتخاذ القرار) عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".
- H0.2:** "لا يوجد أهمية نسبية من الناحية الإحصائية لأبعاد السعادة في مكان العمل من حيث (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، علاقات العمل، الرفاه العاطفي) عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".
- H0.3:** "لا يوجد اثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الاكاديمية مجتمعةً بالسعادة في مكان العمل مجتمعةً عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".
- H0.4:** "لا يوجد اثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الاكاديمية منفردةً بالسعادة في مكان العمل مجتمعةً"، وتنفرع الفرضية الرئيسية الرابعة الفرضيات الفرعية الآتية:
- H0.4.1:** "لا يوجد اثر من الناحية الإحصائية لبعد حرية التدريس في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".
- H0.4.2:** "لا يوجد اثر من الناحية الإحصائية لبعد حرية البحث العلمي في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".
- H0.4.3:** "لا يوجد اثر من الناحية الإحصائية لبعد حرية التعبير في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".
- H0.4.4:** "لا يوجد اثر من الناحية الإحصائية لبعد المشاركة في اتخاذ القرار في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".
- H0.5:** "لا يوجد اثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الاكاديمية مجتمعةً بالسعادة في مكان العمل منفردةً"، وتنفرع الفرضية الرئيسية الخامسة الفرضيات الفرعية الآتية:
- H0.5.1:** "لا يوجد اثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الاكاديمية في بعد الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".
- H0.5.2:** "لا يوجد اثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الاكاديمية في بعد الارتباط بالعمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".
- H0.5.3:** "لا يوجد اثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الاكاديمية في بعد علاقات العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".
- H0.5.4:** "لا يوجد اثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الاكاديمية في بعد الرفاه العاطفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

ب. مخطط البحث الافتراضي

وفي ضوء الافتراضات التي قدمناها فإنه يمكن تحديد مخطط البحث من خلال الشكل (1)



الشكل (1) مخطط البحث الافتراضي

المصدر: من اعداد الباحثان

سادساً: أساليب جمع البيانات وتحليلها

لغرض الوقوف على ابعاد البحث الحالي ومتضمناته بمزيد من التحليل ومعرفة مدى أثر أبعاد الحرية الأكاديمية في تحقيق السعادة في مكان العمل، سيتم من خلال الاتي:

1. الجانب النظري: اعتمد الباحثان على ما توفر لهم من مصادر أجنبية وعربية من بحوث ورسائل وأطاريح الدراسات العليا المتاحة على شبكة الانترنت ذات الصلة بمتغيرات البحث الحالي.
2. الجانب الميداني: تم استخدام الأسلوب المسحي كمنهج أساسي لأجراء البحث، بالاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات من ميدان البحث، وبما يتلائم وطبيعة توجهات اهداف البحث ومضامين فرضياته الرئيسية والفرعية، كما سيتم اختبار جودة مخطط البحث وذلك بالاستعانة ببرنامج (AMOS).

سابعاً: حدود البحث

1. الحدود المكانية: تتمثل حدود البحث الحالي في كلية النور الجامعة في ناحية برطلة - محافظة نينوى.
2. الحدود الميدانية: تم جمع البيانات من المؤسسة المبحوثة من اجل معرفة أثر أبعاد الحرية الأكاديمية بتحقيق السعادة في مكان العمل، اذ تم توزيع (200) استمارة استبيان على عينة البحث المتمثلة بالكادر التدريسي في جميع اقسام الكلية وتم الحصول على (172) صالحة لأغراض التحليل الاحصائي.
3. الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية للبحث بالسادة أعضاء الهيئة التدريسية.
4. الحدود العلمية: تمثلت حدود البحث العلمية بمتغير أبعاد الحرية الأكاديمية كمتغير مستقل وكذلك السعادة في مكان العمل كمتغير معتمد.

المبحث الثاني: المراجعة النظرية

أولاً: الحرية الأكاديمية

1. مفهوم الحرية الأكاديمية

تعتبر الحرية الأكاديمية من الخصائص المميزة لجودة الجامعات والتي تعرف في أبسط صورها، "بأنها حرية إجراء البحوث ونشرها والتدريس دون تدخل أو عقوبة من أي جهة داخلية كانت ام خارجية تعيق الوصول الى الحقيقة"

(Rabban, 2019: 23)، وتعتمد الحرية الأكاديمية على أساسين متكاملين الأول، يؤكد على أن السعي وراء المعرفة يعتمد على حرية التعبير، وبالتالي تحتاج الجامعة إلى الحماية من التدخل السياسي أو الديني أو غيره من أشكال التدخل (Bartel, 2019: 361)، في حين يؤكد المبدأ الثاني، على أن المؤسسات الأكاديمية لها دور كبير في خدمة المجتمع المدني ويفترض ان تتم تلك العملية على اكمل وجه (Wang & Ye, 2019: 211). إذ يعرف (Karran & Mallinson, 2019: 4) الحرية الأكاديمية بأنها "الحق في حرية التدريس واجراء البحوث، دون قيود على العقيدة المنصوص عليها ونشر نتائجها". ويرى (Saad & Ngah, 2019: 43) ان الحرية الأكاديمية ليست مطلقة، وان حدودها هي الأنظمة والقوانين التي تحكم عمل المؤسسات الأكاديمية ومثال ذلك عدم السماح للتدريسيين بأن يقوموا بتظليل طلبتهم من خلال وجهات النظر التي يتم طرحها اثناء المحاضرات. واتساقاً مع ما سبق يرى الباحثان بأن الحرية الأكاديمية "تبر عن الحق الذي يمنح للأفراد العاملين في المؤسسات التعليمية للقيام بالمهام الوظيفية من حيث إجراء البحوث والتدريس والتعبير ومناقشة المشكلات بهدف تحفيزهم للوصول إلى مستويات أداء عالية وتنمية حالة الإبداع لديهم وتشجيعهم على مشاركة الأفكار الحديثة وغير المطروقة والمقبولة مجتمعياً والتي تنتهي عند حقوق الآخرين وعدم تجاوزها"

2. أبعاد الحرية الأكاديمية

أ. حرية التدريس: وهي حق الذي يتمتع به أعضاء هيئة التدريس من اجل تدريس المناهج على أساس معرفتهم باحتياجات واهتمامات الطلبة بناء على نظام الجامعة الذي يوفر الحرية لهم (Al Hila & Abu Naser, 2017: 24)، وان تلك الحرية تتمحور حول تصميم المقرر الدراسي وكذلك تحديد محتويات الكورس الدراسي (Rodrigues & Oliveira, 2019: 73).

ب. حرية البحث العلمي: هي الحق في اختيار التخصص الأكاديمي ومجال كتاباتهم العلمية، على ان يتم ضمان الحرية للمحتوى وأسلوب الطرح وتخصيص الميزانية المناسبة (Bin, 2012: 105).

ج. حرية التعبير: ان تمكين أعضاء الهيئة التدريسية ومنحهم حق التعبير عن آرائهم فيما يخص موضوع معين "بحرية"، تسمح لهم بإطلاق العنان لطاقتهم في الابداع وحقهم في النقاش والحوار والنقد البناء دون تحيز أو تعصب مع مراعاة موضوعية الحقيقة التي تساعد على تحقيق الإبداع (Amar, 2018, 299).

د. المشاركة في صناعة القرار: وهي ان يتم منح أعضاء هيئة التدريس الحق في صناعة القرارات المتعلقة بالمؤسسة الأكاديمية التي يعملون بها بطريقة ديمقراطية، وتماشياً مع توصية اليونسكو، ينبغي أن يكون للتدريسيين في المؤسسات الأكاديمية حق المشاركة في الهيئات الرئاسية للكليات والجامعات، وكذلك الحق في انتخاب قياداتهم والتدريسيين الجدد (Kirkham et al., 2016: 77).

ثانياً: السعادة في مكان العمل

1. مفهوم السعادة في مكان العمل

يرى (Kaul & Sen, 2015: 43) ان الموظفين يقضون معظم اوقاتهم في العمل مقارنة مع الأنشطة الحياتية الأخرى لذلك يعد مكان العمل السعيد ذات قيمة عالية لإسهامه في بناء حياة سعيدة للموظفين، كما تسهم بيئة العمل السعيدة وبشكل كبير في تطوير المؤسسة وتحسن من مركزها التنافسي في سوق العمل، وبحسب (Andrew, 2011) فإن الموظفون السعداء هم الأكثر إنتاجية، سواء في أعمالهم او حياتهم اليومية، وان بيئة العمل السعيدة يكون لها العديد من الفوائد للموظفين والمؤسسة التي يعملون فيها، كتقليل دوران العمل وتقليل الحوادث والاصابات وكذلك تقليل الإجهاد

مقابل مستوى عالي من الرضا الوظيفي وعلاقات جيدة بين الموظفين تزيد من ارتباطهم بمؤسساتهم وبما يحقق الرفاهية في مكان العمل وبالتالي الحصول على زبائن أكثر رضا عن خدمات المؤسسة (Fisher, 2010: 385). يعرف (Akçakanat, 2020: 180) السعادة في مكان العمل بأنها "المواقف الإيجابية أو التجارب الممتعة كالمشاعر والعواطف الإيجابية التي تتولد في مكان العمل". وعرفها (Adnan, 2019: 101) بأنها "ما يفوق امتلاك الإحساس بالسعادة، كونها تجربة عاطفية إيجابية ومشاعر ممتعة، أي شعور الفرد بأن العمل الذي يقوم به هادف وذات معنى". واستناداً الى ما سبق يعرف الباحثان السعادة في مكان العمل انها "مجموعة من العوامل المتمثلة بالرضا عن الوظيفة التي يؤديها الموظفين نتيجة لما يتمتعون به من حرية في أداء المهام ومستوى الأجور وطبيعة المهام المكلفين بها التي تتناسب ومهاراتهم وقدراتهم وبالشكل الذي يعزز من ارتباطهم بوظائفهم وتحسين علاقاتهم مع زملائهم ومرؤوسيههم ومشرفيههم بما يسهم في نشر الرفاهية في مكان العمل"

2. ابعاد السعادة في مكان العمل

أ. الرضا الوظيفي: يعرف الرضا الوظيفي بأنه "مجموعة من المشاعر الايجابية والمعتقدات لدى الموظفين تجاه وظيفتهم الحالية بطريقة تؤدي إلى شعور الموظف بالامتنان أو الوفاء لعمله" (Aziri, 2011: 77) ويرى (Lim & Lee, 2017: 31) بأنه على الرغم من أن الرضا الوظيفي يخضع لتأثير العديد من العوامل الخارجية، إلا أنه يبقى شيئاً داخلياً يتعلق بالطريقة التي يشعر بها الموظف.

ب. الارتباط بالعمل: وهو ارتباط الموظفين بمؤسساتهم والتزامهم بأداء المهام الموكلة إليهم بجدارة، وان مستوى ارتباط الموظف يعتمد على احتياجاته وقدرة الوظيفة على تلبية تلك الاحتياجات، ويعرف الارتباط بالعمل بأنه "حالة ذهنية إيجابية متعلقة بالوظيفة وتتميز بثلاثة أبعاد هي (الإخلاص، الاستغراق والنشاط)" (Semedo et al., 2019: 2).

ج. علاقات العمل: ان لعلاقات العمل الجيدة دور في تحسين السعادة في مكان العمل، فعندما يكون الموظف سبب في سعادة الآخرين فإن ذلك سوف يجعله سعيداً أيضاً، كون ان السعادة بطبيعتها "معدية"، فالتعرف على الآخرين في العمل وتكوين علاقات إيجابية تعد من الأمور الضرورية لبناء مكان عمل سعيد (Riaz & Hussain, 2020, 220).

د. الرفاه العاطفي: تعد رفاهية الموظفين من المسائل المهمة التي تسعى المؤسسات جاهدة لمعالجتها لضمان بقاء موظفيها سعداء وزيادة دوافعهم نحو العمل، والرفاه العاطفي هو حالة إيجابية عاطفية ناتجة عن الانسجام بين مجموعة من العوامل البيئية المحددة والاحتياجات والتوقعات الشخصية للموظف (Gyrard & Sheth, 2020: 2)، فالرفاهية المتعلقة بالعمل هي ما يفوق رضا الموظف عن وظيفته، فهي مجموعة المشاعر الإيجابية المتكررة كالفرح والسعادة، مقابل المشاعر السلبية النادرة كالآلم والتوتر والاحساس بالكأبة (Lomas, 2019: 7).

المبحث الثالث: المراجعة التطبيقية

يهدف اختبار وتأكيدهم الأبعاد التي تناولها البحث الحالي بمزيد من المصدقية والاعتمادية لأداة البحث (استمارة الاستبيان)، وانطلاقاً من التسلسل المنطقي للاختبارات الاحصائية الموجب استخدامها، واستناداً الى دراسة (Gemmell, 2011, 22) فإن نمذجة المعادلة البنائية تمر بمرحلتين الأولى إجراء التحليل العملي التوكيدي بهدف التحقق من صحة وسلامة البيانات من الناحية الاحصائية، اما في المرحلة الثانية يتم تقييم الانموذج البنائي من حيث مطابقة نموذج بيانات لعينة البحث والانموذج الافتراضي، والذي من خلاله سيقوم الباحثان باختبار فرضيات البحث وكما يلي:

أولاً: التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات البحث

نسعى من خلال استعراض التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات البحث الى معرفة العلاقة التي تربط "المتغيرات المشاهدة" (الاسئلة) "بالمتغيرات الكامنة" (الابعاد) التابعة لها وعلى مستوى المتغير المستقل والمعتمد، بالإضافة الى ذلك سيتم قياس معامل الارتباط بين المتغيرات الكامنة، ويوضح الشكل (2) التحليل العاملي التوكيدي الخاص بمتغيرات البحث مجتمعة وبشكل يظهر إمكانية ثبات المقياس وصلاحيته لقياس الغرض الذي صمم لأجله، وتم الحصول على ذلك بعد قيام الباحثان بحذف الأسئلة الموضحة في الجدول (1) والتي كان لديها قيم تشبعات اقل من (40%)، وذلك بحسب توصيات (Hair et al., 2019, 152) كون عينة البحث تقع ما بين (150-200) وكما موضحة في الجدول (2). فضلاً عن عدم معنوية بعض مؤشرات المطابقة، وذلك بالاعتماد على مؤشرات جودة المطابقة وحدود القبول التي يقوم اغلب الباحثين باستخدامها والموضحة في الجدول (3). وبعد القيام بحذف تلك الأسئلة تم الحصول على انموذج معنوي وذلك بدلالة مطابقة المؤشرات والموضحة في الجدول (4) الامر الذي يسمح لنا بالانتقال الى المرحلة اللاحقة (نمذجة المعادلات البنائية) لاختبار فرضيات البحث.

الجدول (1) المؤشرات التي تم حذفها

ت	الرمز في الانموذج	المحتوى
1	X11	"تسمح إدارة كليتنا للتدريسي للقيام بأعمال تزيد عن ساعات نصابه"
2	X14	"يختار التدريسي في كليتنا الطريقة التي يراها مناسبة في التدريس"
3	X16	"توفر كليتنا المتطلبات اللازمة لاستخدام أحدث الطرائق التدريسية"
4	X21	"تشجع كليتنا التدريسيين على القيام بإجراء البحوث وتوفير المستلزمات لهم"
5	X23	"يختار التدريسي في كليتنا المجلة التي يراها مناسبة للنشر فيها"
6	X34	"تتقبل كليتنا النقد البناء الذي يصب في مصلحة التدريسي والكلية"

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على استمارة الاستبيان

الجدول (2) قيم تحميل العوامل اعتماداً على حجم العينة

ت	تشبع العامل Factor Loading	حجم العينة المطلوب لتحقيق المعنوية
1	0.30	350
2	0.45	250
3	0.40	200
4	0.45	150
5	0.50	120
6	0.55	100
7	0.60	85
8	0.65	70
9	0.70	60
10	0.75	50

Source: Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2019), Multivariate data analysis, a global perspective 8 th ed., Cengage Europe.

الجدول (3) أهم المؤشرات لحسن المطابقة وحدود قبولها

المصدر	أفضل مطابقة	المطابقة التامة	المؤشرات
(السبعوي، 2019، 23)	GFI > 90 - 95	GFI = 1	Goodness of Fit Index (GFI) مؤشر حسن المطابقة
	AGFI > 90 - 95	AGFI = 1	Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) مؤشر حسن المطابقة المصحح
	القيم الأدنى من 0.05 الى 0.08	RMR = 0	Root Mean Square Residual (RMR) مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي

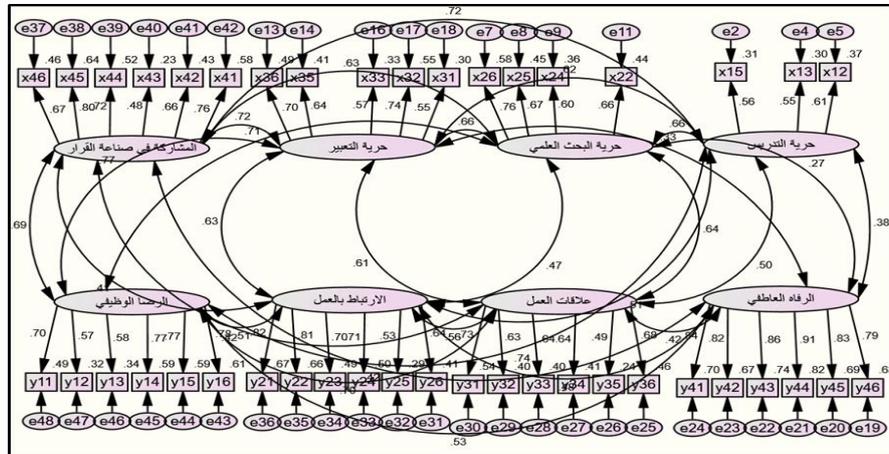
المصدر	أفضل مطابقة	المطابقة التامة	المؤشرات
	القيم الأدنى من 0.05 الى 0.08	RMSEA = 0	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقاربي
	TLI > 90 - 95	TLI = 1	Tucker-Lewis Index (TLI) مؤشر توكر. لويس
	IFI > 90 - 95	IFI = 1	Incremental Fit Index (IFI) مؤشر المطابقة المتزايد
	أقل من 3	أكبر من 1	النسبة CMIN/DF
	CFI > 95	CFI = 1	Comparative Fit Index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن
	NFI > 90 - 95	NFI = 1	Normative Fit Index (NFI) مؤشر المطابقة المعياري
(صحراوي وبوصلب، 2016، 70)	RFI > 90 - 95	RFI = 1	Relative Fit Index (RFI) مؤشر المطابقة النسبي

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر المثبتة في الجدول

الجدول (4) أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات البحث

المؤشرات	القيمة	النتيجة
GFI	0.93	مطابق
AGFI	0.92	مطابق
RMR	0.06	مطابق
NFI	0.92	مطابق
RFI	0.91	مطابق
CMIN/DF	1.5	مطابق

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.



الشكل (2) التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات البحث

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

ثانياً: اختبار فرضيات

لإتمام أهداف البحث الحالي في كشف أبعاد الحرية الأكاديمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل ومعرفة مستوى شعور التدريسيين بالسعادة في مكان عملهم وتحليل مدى تحقق ذلك من خلال خمس فرضيات رئيسية وثمانية فرضيات فرعية. وكما يلي:

1. الفرضية الرئيسية الأولى H0.1: يوضح الشكل (3) وجود أهمية نسبية فيما يخص أبعاد الحرية الأكاديمية والموضحة قيمها فوق كل بعد من أبعاد الحرية الأكاديمية، إذ بلغت الأهمية النسبية لبعد حرية التعبير (78%)، في

حين بلغت الأهمية النسبية لبعده حرية التدريس (68%)، كما بلغت الأهمية النسبية لبعده حرية البحث العلمي (63%)، وكانت أهمية بعد المشاركة في صناعة القرار النسبية (62%). يتضح من خلال ما تقدم ان هناك أهمية نسبية لأبعاد الحرية الأكاديمية مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة وهي "توجد أهمية نسبية من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية المتمثلة (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، حرية التعبير، المشاركة في صناعة القرار) عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

2. الفرضية الرئيسية الثانية H0.2: يتضح من الشكل (3) وجود أهمية نسبية لأبعاد السعادة في مكان العمل والمؤشرة قيمها فوق كل بعد من أبعادها، إذ بلغت الأهمية النسبية لبعده الرضا الوظيفي (87%)، كما بلغت أهمية بعد علاقات العمل النسبية (57%)، في حين كانت الأهمية النسبية لبعده الارتباط بالعمل (46%)، وأخيراً بلغت الأهمية النسبية لبعده الرفاه العاطفي (30%). يتضح من خلال ما تقدم ان هناك أهمية نسبية لأبعاد السعادة في مكان العمل مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة "توجد أهمية نسبية من الناحية الإحصائية لأبعاد السعادة في مكان العمل من حيث (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، علاقات العمل، الرفاه العاطفي) عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

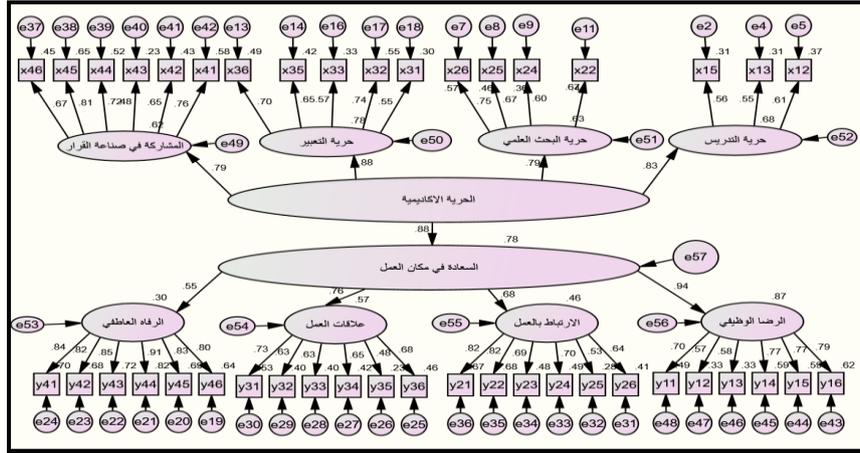
3. الفرضية الرئيسية الثالثة H0.3: بينت نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بنمذجة المعادلة البنائية معنوية النموذج الذي تم تصميمه لاختبار فرضيات البحث الرئيسية (الأولى والثانية والثالثة)، بدلالة المؤشرات الإيجابية التي تم الوصول إليها والموضحة في الجدول (5)، وكذلك قيم التشبعات العالية التي تجاوزت (45%)، كما يوضح الشكل (3) طبيعة ومعنى العلاقات بين متغيرات البحث والتي تبين وجود أثر معنوي للحرية الأكاديمية بأبعادها الأربعة (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، حرية التعبير، المشاركة في صناعة القرار) في السعادة في مكان العمل من حيث أبعادها (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، علاقات العمل، الرفاه العاطفي) والموضحة في الجدول (6)، إذ أظهرت النتائج الخاصة بتحليل الانحدار وجود علاقة أثر طردية معنوية لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعة في السعادة في مكان العمل مجتمعة، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.985) بدلالة قيمة (P) التي بلغت (0.008) عند مستوى معنوية (0.05) ما يدل على انه "كلما زاد تبني المؤسسات الأكاديمية لمفاهيم الحرية الأكاديمية كلما زاد شعور التدريسيين فيها بالسعادة في مكان عملهم". واستناداً إلى ما تقدم فإنه يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي مفادها "يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعة بالسعادة في مكان العمل مجتمعة عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

الجدول (5) أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية

الأكاديمية مجتمعة في السعادة في مكان العمل مجتمعة

المؤشرات	القيمة	النتيجة
GFI	0.93	مطابق
AGFI	0.92	مطابق
RMR	0.06	مطابق
NFI	0.91	مطابق
RFI	0.90	مطابق
CMIN/DF	1.6	مطابق

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.



الشكل (3) نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعة في مكان العمل

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

الجدول (6) تحليل الانحدار لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعة في مكان العمل مجتمعة

المتغير المستقل	اتجاه العلاقة	المتغير المعتمد	معامل الانحدار Beta	الخطا المعياري Std.Error	قيمة T C.R	P value
ابعاد الحرية الأكاديمية	---->	السعادة في مكان العمل	0.985	0.196	5.026	0.008

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

4. الفرضية الرئيسية الرابعة $H0.4$: كشفت نتائج التحليل الاحصائي المتعلقة بنمذجة المعادلة البنائية معنوية الانموذج الذي تم تصميمه بهدف اختبار الفرضية الرئيسية (الرابعة) وفرضياتها الفرعية، بدلالة المؤشرات الإيجابية التي تم الوصول إليها وكما يوضحها الجدول (7)، فضلاً عن قيم التشعبات العالية التي تم الحصول عليها والتي تجاوزت (45%)، وكما موضح في الشكل (4). ومن خلال مشاهدة قيم الخطأ المعياري، اتضح بأن أعلى أثر معنوي كان لبعد حرية التعبير في السعادة في مكان العمل مجتمعة. في حين كان أدنى أثر معنوي لبعد حرية التدريس. وبينت نتائج تحليل الانحدار المشار لها في الجدول (8) وجود أثر معنوي لبعد حرية التدريس في السعادة في مكان العمل، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.364) بدلالة قيمة (P) والبالغة (0.048) عند مستوى معنوية (0.05). ما يدل على انه "كلما منحت المؤسسات الأكاديمية مزيداً من حرية التدريس للتدريسيين، كلما زاد شعورهم بالسعادة في مكان عملهم". ومن خلال ما تقدم فإنه يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة وهي "يوجد أثر من الناحية الإحصائية لبعد حرية التدريس في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

أظهرت النتائج الخاصة بتحليل الانحدار في الجدول (8) عدم وجود أثر معنوي لبعد حرية البحث العلمي في السعادة في مكان العمل حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.171) بدلالة قيمة (P) التي بلغت (0.292) عند مستوى معنوية (0.05) ما يدل على ان "حرية البحث العلمي لا تساهم بتحقيق السعادة في مكان العمل". اعتماداً على ما سبق فإنه سيتم قبول فرضية العدم التي تنص على "لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لبعد حرية البحث العلمي في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ " ورفض الفرضية البديلة.

يظهر الجدول (8) والخاص بنتائج تحليل الانحدار، وجود أثر معنوي لبعد حرية التعبير في السعادة في مكان العمل إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.492) وذلك بدلالة قيمة (P) البالغة (0.018) عند مستوى معنوية (0.05) ما يدل على

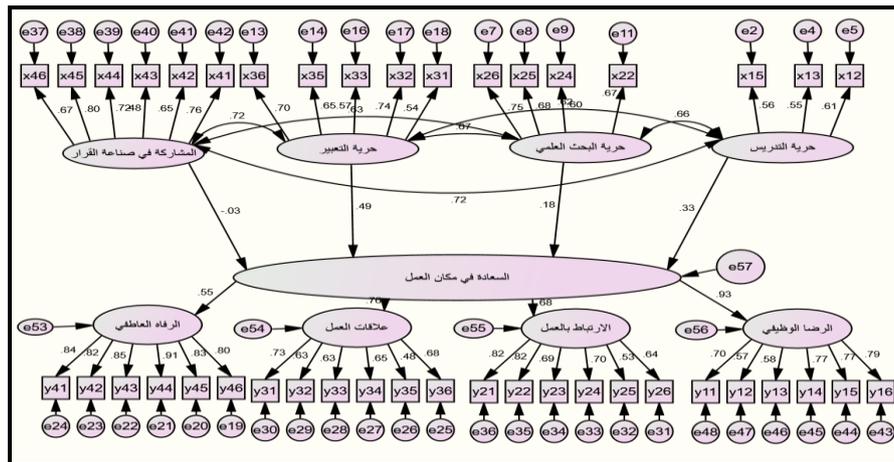
انه "كلما زاد تمتع التدريسيين بحرية التعبير كلما ازداد شعورهم بالسعادة في مكان عملهم". وتلتقي هذه النتيجة مع دراسة (Booth, 2017) الذي اشار الى الدور الكبير الذي تلعبه حرية التعبير في تعزيز الرفاهية الافراد وبالتالي سعادتهم. واستناداً لما تم عرضه سيتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد أثر من الناحية الإحصائية لبعد حرية التعبير في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ "

كشفت النتائج الخاصة بتحليل الانحدار في الجدول (8) عن وجود علاقة أثر عكسية غير معنوية لبعد المشاركة في صناعة القرار في السعادة في مكان العمل، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (-0.023) وبدلالة قيمة (P) البالغة (0.956) عند مستوى معنوية (0.05) ما يدل على "ان مشاركة التدريسيين في صناعة القرارات الخاصة بالقسم العلمي ستزيد من العبء عليهم وتشغلهم عن مهمتهم الأساسية وهي التدريس، بالتالي فان هذا العبء سيتسبب بتقليل رضاهم الوظيفي ومن ثم تندي مستوى شعورهم بالسعادة في مكان عملهم". وتلتقي هذه النتيجة مع دراسة (Mckivor, 2016) التي اشارت الى ان مشاركة الموظفين في عملية صنع القرار يتم تفسيرها على انها مهام إضافية تلقى على عاتقهم، وان ذلك يكون سبب في تقليل مستوى رضاهم عن وظائفهم وبالتالي تقليل سعادتهم. واستناداً الى ما سبق فإنه سيتم قبول فرضية العدم التي مفادها "لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لبعد المشاركة في صناعة القرار في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ " ورفض الفرضية البديلة

الجدول (7) أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج معادلة البنائية الخاص بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية منفردة في السعادة في مكان العمل مجتمعاً

المؤشرات	القيمة	النتيجة
GFI	0.93	مطابق
AGFI	0.92	مطابق
RMR	0.06	مطابق
NFI	0.91	مطابق
RFI	0.90	مطابق
CMIN/DF	1.6	مطابق

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.



الشكل (4) نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية منفردة في السعادة في مكان العمل مجتمعاً

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

الجدول (8) تحليل الانحدار لأبعاد الحرية الأكاديمية منفردة في السعادة في مكان العمل مجتمعاً

المتغيرات المستقلة	اتجاه العلاقة	المتغير المعتمد	معامل الانحدار Beta	الخطأ المعياري Std.Error	قيمة T C.R	P value
حرية التدريس	---->	السعادة في مكان العمل	0.364	0.448	0.813	0.048
حرية البحث العلمي	---->		0.171	0.180	0.950	0.292
حرية التعبير	---->		0.492	0.175	2.811	0.018
المشاركة في صناعة القرار	---->		-0.023	0.202	-0.114	0.956

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

5. الفرضية الخامسة H0.5: اشارت نتائج التحليل الاحصائي الخاصة بنمذجة المعادلة البنائية معنوية الانموذج الذي تم تصميمه بهدف اختبار الفرضية الرئيسية (الخامسة) وفرضياتها الفرعية، بدلالة المؤشرات الإيجابية التي تم التوصل إليها والمبينة في الجدول (9)، كما يوضح الشكل (5) قيم التشبعات العالية التي تجاوزت (45%). ومن خلال ملاحظة قيم الخطأ المعياري، نرى بأن أعلى أثر معنوي كان لبعد علاقات العمل في السعادة في مكان العمل، وأدنى أثر معنوي كان لبعد الرضا الوظيفي.

كشفت نتائج تحليل الانحدار الموضحة في الجدول (10)، وجود أثر معنوي لأبعاد الحرية الأكاديمية في بعد الرضا الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (1.152)، بدلالة قيمة (P) التي بلغت (0.003) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا ما يدل على انه "كلما زادت ابعاد الحرية الأكاديمية كلما زاد شعور التدريسيين بالرضا عن وظائفهم وبالتالي تحقيق السعادة في مكان عملهم". وتلتقي هذه النتيجة مع دراسة (Emmanuel et al., 2020) والذين أكدوا على أهمية الدور الذي تؤديه الحرية الأكاديمية في تعزيز الرضا الوظيفي للتدريسيين وبالشكل الذي يحسن من جودة عملهم. واستناداً الى ما سبق سيتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية في بعد الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

تبين من خلال نتائج تحليل الانحدار الموضحة في الجدول (10) وجود أثر معنوي لأبعاد الحرية الأكاديمية في بعد الارتباط بالعمل، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.706) وذلك بدلالة قيمة (P) البالغة (0.005) عند مستوى معنوية (0.05) ما يدل على انه "كلما زادت ابعاد الحرية الأكاديمية كلما زاد ارتباط التدريسيين بمؤسساتهم الأكاديمية وبالتالي تحقيق السعادة في مكان عملهم". وبناءً على ما سبق سيتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية في بعد الارتباط بالعمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

أظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود أثر معنوي لأبعاد الحرية الأكاديمية في بعد علاقات العمل وكما يوضحها الجدول (10)، وبلغت قيمة معامل الانحدار (0.628) وبدلالة قيمة (P) البالغة (0.006) عند مستوى معنوية (0.05). وهذا يدل على انه "كلما زادت ابعاد الحرية الأكاديمية كلما زادت علاقة التدريسيين بزملائهم ورؤسائهم من خلال المناقشات الحرة وب عقلية واسعة ومنفتحة وبما يحقق تواصل إيجابي في مكان العمل وبالتالي تحقيق السعادة فيه". واعتماد على ما سبق سيتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية في بعد علاقات العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

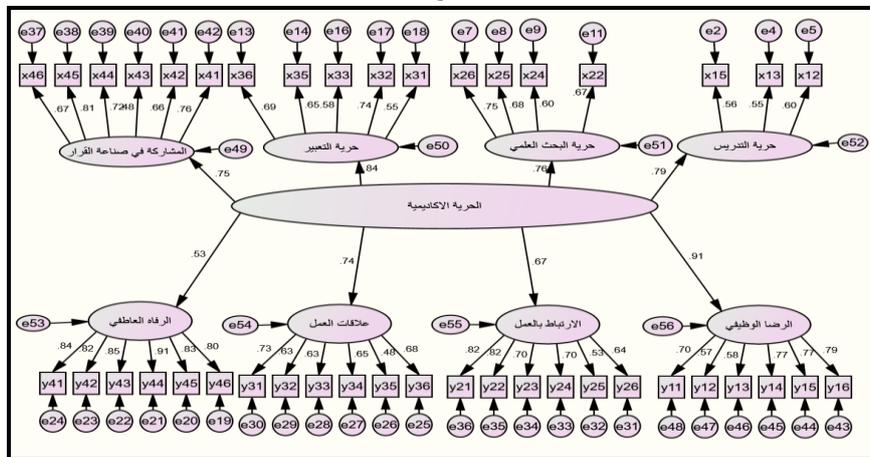
وأخيراً أظهرت نتائج تحليل الانحدار المبينة في الجدول (10) وجود أثر معنوي لأبعاد الحرية الأكاديمية في بعد الرفاه العاطفي، ومعامل الانحدار بلغت قيمته (0.707) وبدلالة قيمة (P) التي بلغت (0.003) عند مستوى معنوية (0.05). ما يدل على انه "كلما زادت ابعاد الحرية الأكاديمية كلما زادت رفاهية التدريسيين وشعورهم بالاطمئنان

والسكينة نتيجة لما توفره الحرية الأكاديمية لهم من امان وحماية قانونية ومنع أي ضغوط داخلية كانت ام خارجية وبالتالي تحقيق السعادة في مكان عملهم". واستناداً الى ما سبق فإنه سيتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية في بعد الرفاه العاطفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

الجدول (9) أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج نمذجة المعادلة البنائية الخاص بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعة في مكان العمل منفردة

المؤشرات	القيمة	النتيجة
GFI	0.92	مطابق
AGFI	0.91	مطابق
RMR	0.06	مطابق
NFI	0.90	مطابق
RFI	0.90	مطابق
CMIN/DF	1.7	مطابق

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.



الشكل (5) نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعة في مكان العمل منفردة

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

الجدول (10) تحليل الانحدار لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعة في مكان العمل منفردة

المتغير المستقل	اتجاه العلاقة	المتغير المعتمد	معامل الانحدار Beta	الخطأ المعياري Std.Error	قيمة T C.R	P value
أبعاد الحرية الأكاديمية	---->	الرضا الوظيفي	1.152	0.209	5.512	0.003
	---->	الارتباط بالعمل	0.706	0.161	4.385	0.005
	---->	علاقات العمل	0.628	0.137	4.584	0.006
	---->	الرفاه العاطفي	0.707	0.183	3.863	0.003

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

1. ان جوهر الحرية الاكاديمية يكمن في الدور الذي تلعبه في حماية الاستقلال الفكري وتعزيزه للتدريسيين تحديداً فيما يخص سعيهم نحو المعرفة والتعبير عن أفكارهم بدون أي تدخلات.
2. للحرية الاكاديمية دور مهم في تنمية القدرات الفكرية للتدريسيين المؤسسات الاكاديمية، فضلاً عن تشجيعها للأبداع والابتكار.
3. أشارت نتائج التحليل الاحصائي إمكانية الاعتماد على أبعاد الحرية الاكاديمية وأبعادها الفرعية المتضمنة (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، حرية التعبير، المشاركة في صناعة القرار)
4. أظهرت نتائج التحليل الاحصائي الى إمكانية الاعتماد على الابعاد الرئيسية والفرعية الخاصة بالسعادة في مكان العمل وذلك من حيث (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، علاقات العمل، المشاركة في صناعة القرار).
5. تبين من خلال نتائج التحليل الاحصائي لنموذج المعادلة البنائية وجود أثر معنوي لأبعاد الحرية الاكاديمية مجتمعة في السعادة في مكان العمل مجتمعة.
6. أشرت نتائج التحليل الاحصائي عدم وجود أثر معنوي لبعد حرية البحث العلمي في متغير السعادة في مكان العمل، كما تبين ايضاً وجود أثر عكسي غير معنوي لبعد المشاركة في صناعة القرار في متغير السعادة في مكان العمل.
7. أتضح من خلال نتائج التحليل الاحصائي لنموذج المعادلة البنائية ان اعلى تأثير كان لأبعاد الحرية الاكاديمية في بعد علاقات العمل، وان أدنى أثر كان في بعد الرضا الوظيفي.

التوصيات

1. ان تعزيز وحماية الاستقلال الفكري داخل المؤسسة التعليمية المبحوثة يتحقق من خلال تهيئة المناخ الحر للتدريسيين وبما يمكنهم من الكتابة والبحث عن الحقيقة وفق ما يرونها دون قيود من أي جهة.
2. يمكن تنمية القدرات الفكرية للأفراد داخل المؤسسة المبحوثة عن طريق تشجيع التدريسيين على الانتساب في الجمعيات او الاتحادات او النقابات العلمية بهدف حماية ودعم الحرية الاكاديمية لعضو هيئة التدريس في الجامعة.
3. يوصي البحث الحالي القيادات الجامعية على تعزيز مفاهيم سعادة التدريسيين وذلك من خلال إزالة جميع القيود والمعوقات التي من شأنها عرقلة سعادتهم وبما يسهم في امتلاكهم لمواهب ومهارات عالية من الممكن تسخيرها في مكان العمل.
4. يفترض إقامة حلقات نقاشية بهدف بيان دور واهمية العلاقات الاجتماعية الجيدة في بناء بيئة عمل إيجابية وسعيدة.
5. يوصي الباحثان بضرورة قيام المؤسسة المبحوثة بتصميم الوظائف بطريقة تضمن منح الفرد شاغل الوظيفة المزيد من الحرية والاستقلالية.
6. العمل على انخراط المؤسسة التعليمية المبحوثة مع مؤسسات علمية بحثية من خلال مشاريع مشتركة وزيادة الانفاق على أنشطة البحث العلمي وبناء فرق بحثية تقع على عاتقها تحديد الاحتياجات المستقبلية للبحث العلمي.
7. العمل على تعزيز ممارسات التنشئة الاجتماعية في المؤسسة الاكاديمية المبحوثة، فضلاً عن توفير فرص أكثر للترقية والتقدم الوظيفي.

المصادر

1. Adnan Bataineh, K. (2019), impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance, *International Business Research*, Vol (12), No (2).
2. Akçakanat, T. (2020), the effect of happiness at work on organizational citizenship behavior: the role of intrinsic motivation and resilience, in *handbook of research on positive organizational behavior for improved workplace performance*.
3. Al Hila, A. A., Al Shobaki, M. J., & Abu Naser, S. S. (2017). The Effect of Academic Freedoms in Enhancing the Social Responsibility of Palestinian University Staff in the Gaza Governorates. *International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS)*, Vol (1), No (5).
4. Amar, V. (2018). A Comparative Analysis of the Academic Freedom of Public University Professors. *First Amendment Law Review*, Vol (14), No (2).
5. Andrew, S. S. (2011), SMILES the differentiating quotient for happiness at work, <https://www.happiestminds.com/whitepapers/smiles-differentiating-quotient-forhappiness-at-work.pdf>.
6. Aziri, B. (2011), job satisfaction: a literature review. *Management research & practice*, Vol (3), No (4).
7. Bartel, R. (2019), academic freedom and an invitation to promote its advancement. *Geographical research*, Vol (57), No (3).
8. Basinska, B. A., & Rozkwitalska, M. (2020), psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. *Current Psychology*.
9. Bin, R. (2012), Freedom of Scientific Research in the Field of Genetics. In *Biotech Innovations and Fundamental Rights*, DOI 10.1007/978-88-470-2032-0 10.
10. Booth, R. E. (2017). The Effect of Freedom of Expression and Access to Information on the Relationship between ICTs and the Well-being of Nations, *Twenty-third Americas Conference on Information Systems*, Boston.
11. Emmanuel, O. I., Nwakoby, P. N., & Augustina, I. (2020) Organisational Climate and Affective Commitment: Evidence from Private Tertiary Institutions, *international journal of scientific & technology research*, Vol (9), No (3).
12. Fisher, C. D. (2010), happiness at work, *International journal of management reviews*, Vol (12), No (4).
13. Gemmill, R. M, (2011), entrepreneurial innovation as a learning system, PHD in Management, Weather head School of Management.
14. Gyrard, A., & Sheth, A. (2020), IAMHAPPY: Towards an IoT knowledge-based cross-domain well-being recommendation system for everyday happiness. *Smart Health*, Vol (15).
15. Haar, J., Schmitz, A., Di Fabio, A., & Daellenbach, U. (2019). The role of relationships at work and happiness: A moderated moderated mediation study of New Zealand managers. *Sustainability*, Vol (11), No (12).
16. Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2019). *Multivariate data analysis, a global perspective 8 th ed.*, Cengage Europe.
17. hamsi, R. S. H. A., Ameen, A. A., Isaac, O., Al-Shibami, A. H., & Khalifa, G. S. (2018), the impact of innovation and smart government on happiness: proposing conceptual framework. *International journal of management and human science*, Vol (2), No (2).
18. Karki, C. B. (2015), academic Freedom for Faculty Members and Students: A Case Study of the Faculty of Education, Master's thesis at Tribhuvan University in Nepal.

19. Karran, T., & Mallinson, L. (2019), academic Freedom and World-Class Universities: A Virtuous Circle?, Higher Education Policy, Vol (32), No (3).
20. Kaul, A., & Sen, C. (2015), engaged workforce: a key ingredient for happiness at work. Indian journal of psychological science, Vol (5), No (2).
21. Kirkham, R., Webster, M., Chen, K. L., & Vines, J. (2016), Using Disability Law to expand Academic Freedom for Disabled Researchers in the United Kingdom. Journal of Historical Sociology, Vol (29), No (1).
22. Lim, A. J. P., Loo, J. T. K., & Lee, P. H. (2017). The impact of leadership on turnover intention: The mediating role of organizational commitment and job satisfaction. Journal of Applied Structural Equation Modeling, Vol (1), No (1).
23. Lomas, T. (2019). Positive work: A multidimensional overview and analysis of work-related drivers of wellbeing. International Journal of Applied Positive Psychology, <https://doi.org/10.1007/s41042-019-00016-5>.
24. McKivior, L. A. C. (2016). A Study of the Relationships between Empowerment, Decision-Making Style and Job Satisfaction in Female Middle Managers within Ontario's University Registrarial Units, Western University.
25. Rabban, D. M. (2019), from impairment of contracts to institutional academic freedom: the enduring significance of the Dartmouth college case. Unholy rev., Vol (18), No (9).
26. Riaz, S., Xu, Y., & Hussain, S. (2020), role of relational ties in the relationship between thriving at work and innovative work behavior: an empirical study. european journal of investigation in health, psychology and education, Vol (10), No (1).
27. Rodrigues, H. W., & Oliveira, A. M. (2019), freedom and production of knowledge: academic freedom and its foundations. revista do direito, No (58).
28. Saad, H. M., Rajamanickam, R., & Ngah, A. C. (2019), the relationship between academic freedom and the national education philosophy in malaysia: a critical approach. asia proceedings of social sciences, Vol (3), No (1).
29. Semedo, A. S., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2019), authentic leadership, happiness at work and affective commitment: an empirical study in Cape Verde. European business review.
30. Wang, Y., & Ye, L. (2019), competency dimension of university presidents: balancing academic freedom and social responsibility. In 2019 3rd international conference on education, management science and economics (ICEMSE 2019). Atlantis Press.