الجامعة العربية الأمريكية

كلية الدراسات العليا

القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية

أنموذج مقترح

إعداد الباحث

موسى خليل محمد عودة

إشراف الدكتور

محمد عمران صالحة

تم تقديم هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة الدكتوراه في تخصص

الإدارة التربوية

2023\2022

© الجامعة العربية الأمريكية. جميع حقوق الطبع محفوظة

إجازة الأطروحة

القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية
أنموذج مقترح

إعداد

موسى خليل محمد عودة

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ: 2023/3/22 وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة:

التوقيع:

1. د. محمد عمران صالحة	**مشرفاً ورئيساً**
2. د. غسان سرحان	**ممتحناً داخلياً**
3. أ.د علي جبران	**ممتحناً خارجياً**
4. أ.د عبد الناصر قدومي	**ممتحناً خارجياً**

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الأطروحة التي تحمل عنوان

" القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية أنموذج مقترح"

أقر بأن ما اشتملت عليه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وإنما هذه الرسالة ككل أو جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

الاسم: موسى خليل عودة

الرقم الجامعي: 201912683

التوقيع:

التاريخ:2023/5/28

إهداء

إلى كل الذين أحبهم:
والدي: العطاء والحب
والدتي: بهجة الحياة
إخوتي وأخواتي: الدعم والسند
زوجتي: شريكة الدرب
عائلتي: صغارها وكبارها
أساتذتي: مصدر المعرفة
شهدائنا: تقبلهم الله
أسرانا: فرج الله كربهم
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
إلى كل من أحبهم

شكر وتقدير

بداية، فالشكر والحمد لله الذي وفقني في عملي، وسدد خطاي وألهمني جادة الصواب وأنار لي طريق العلم والعمل، فجاء هذا العمل بتوفيق من الله وفضله ﴿وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون﴾ [التوبة: 105].

ومن بعد الله تأتي كلمات الشكر والتقدير إلى أصحاب الفضل والعطاء علني أوصل لهم حقهم من التقدير والثناء ومع أن الكلمات يمكن أن تقف عاجزة عن التعبير، ولا يجد الإنسان متسعاً فيها لحجم الشكر الذي يريده، ولكن لا بد من تطويع اللغة بالقدر الذي يتيح له ذلك، فشكري الأول لمعلمي وقدوتي ومصدر عطائي والدي الاستاذ الدكتور خليل عوده الذي بظله أستظل، وبعمله الغزير أعترف وأغترف. لك مني كل الشكر والحب والتقدير لعظيم دورك وكبير عطائك.

والشكر موصول أيضاً إلى والدي الثاني الذي تعلمت منه معنى العطاء والصبر والعمل الجاد رئيس الجامعة العربية الأمريكية معالي الأستاذ الدكتور علي زيدان أبو زهري الذي غمرني برعايته ودعمه.

والشكر موصول إلى مصدر علمي، وينبوع معرفتي أستاذي الجليل القدير الدكتور محمد عمران، الذي كنت دائماً أشعر أنه أقرب إلي من الكتاب ومن محاضرات الدرس، والشكر الوفير إلى أستاذي الكبير الذي أستظل دائماً بنور علمه الدكتور ناصر السعافين الذي نهلت من معين علمه الشيء الكثير.

والشكر أيضاً إلى أعضاء لجنة المناقشة اللذين تفضلوا بقراءة الرسالة، وإبراز الملاحظات القيمة عليها.

والشكر أيضاً إلى كل من ساعدني ووقف إلى جانبي في رحلتي العلمية الطويلة الممتدة عبر مراحل الدراسة المختلفة، وصولاً إلى مرحلة الدكتوراه.

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع ممارسة القيادة المتسامية لأعضاء الهيئة التدريسية وعلاقتها بالتفكير الإبداعي، والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية، للتوصل إلى أنموذج مقترح لتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي والمنهج النوعي والمنهج التاريخي نظرًا لملاءمته لأهداف الدراسة، وتكوَّن مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم أعباءً تدريسيةً بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية، والبالغ عددهم 1080 عضو هيئة تدريس، وتم تطبيق الدراسة على عينة تمثل المجتمع تم اختيارها بطريقة العينة العنقودية الطبقية العشوائية، وبلغ عددهم (304) عضو هيئة تدريس، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، بالإضافة إلى مقابلة الخبراء التربويين (المجموعات البؤرية)، والاستعانة بالمنهج التاريخي للاطلاع على تجارب الجامعات العالمية في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي، وتوصلت الدراسة إلى وجود درجة كبيرة لممارسة القيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس في كليات الدراسات العليا حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمجالات القيادة المتسامية (5.40) وانحراف معياري(0.82)، كما أشارت النتائج إلى أن واقع التفكير الإبداعي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية حصل على درجة كبيرة إلى حدٍ ما، بمتوسط حسابي (5.15) وانحراف معياري (0.85)، كما حصل مجال الابتكار في البحث العلمي على درجة كبيرة إلى حدٍ ما بمتوسط حسابي (4.72) وانحراف معياري (0.79).

كما أشارت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية لواقع ممارسات القيادة المتسامية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية في مجال القيم والتوجهات، وعدم وجود فروق لمجالات السلوكيات، والسمو الأخلاقي، وكانت هذه الفروق بين الرتبة (أستاذ)، و(أستاذ مشارك) ولصالح فئة رتبة (أستاذ)، كما وأشارت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة أستاذ مساعد ومن ثم أستاذ مشارك، كما وأشارت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة للمجالات الآتية (الطلاقة، الأصالة، التميز بمواضيع البحث العلمي) ولصالح

خبرة أقل من 5 سنوات ومن ثم 5-10 سنوات، كما أشارت النتائج أن هناك علاقةً للدرجة الكلية للقيادة المتسامية في التفكير الإبداعي (المجال الكلي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.79)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيادة المتسامية) يؤثر في التفكير الإبداعي بمقدار (62%)، كما وتوجد علاقة للدرجة الكلية للقيادة المتسامية في الابتكار في البحث العلمي (المجال الكلي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.86)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيادة المتسامية) يؤثر في المجال الكلي لمجال الابتكار في البحث العلمي بمقدار (73%).

أشار الخبراء التربويون إلى أن واقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية يعاني من بعض القصور يتمثل في نقص برامج التعلم الذاتي للطلبة، وقصور في التفكير الإبداعي الموجه نحو توليد الأفكار الريادية واستشراف المستقبل، كما قدم الخبراء التربويون مجموعة تصورات لمعاجلة القصور والتي تتمثل أهمها بتحديد قائمة أولويات البحث حسب متطلبات سوق العمل والمجتمع المحلي، ويتم إعدادها من قبل الكادر الأكاديمي وطلبة الدراسات العليا بالتنسيق مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إضافة إلى موضوع منهجية دراسات المستقبل ودوره في إثراء المعرفة في الأبحاث العلمية لطلبة الدراسات العليا كأساس لعملية التقييم تزامناً مع منهجية البحث الصحيحة، كما وخرجت الدراسة بأنموذج مقترح كفكرة مستقبلية تتسم بالحداثة والتجديد والابتكار، تم صياغتها بشكل موسع وموضوعي ومنهجي وأوصت الدراسة بأهمية الاستثمار الأمثل في أعضاء هيئة التدريس في الجامعات من خلال التطوير الذاتي القائم على طرح فلسفة جديدة لعمليات تقييم الأداء والتدريب المعتمدة على القيادة المتسامية، إضافة إلى تحديث المعايير الخاصة بالترقيات العلمية من خلال إدخال المهارات الخاصة بالتدريس، والتشجيع على الابتكار والإبداع وخدمة المجتمع المحلي.

الكلمات المفتاحية: القيادة المتسامية، التفكير الإبداعي، الابتكار في البحث العلمي، طلبة الدراسات العليا، أنموذج مقترح.

فهرس المحتوى

إهداء ..... ج

شكر وتقدير ..... د

الملخص ..... هـ

1الفصل الأول: المدخل إلى الدراسة وأهميتها.. 1

1.1مقدمة الدراسة:..... 2
1.2مشكلة الدراسة:..... 7
1.3أسئلة الدراسة:..... 11
1.4أهداف الدراسة: 12
1.5أهمية الدراسة:..... 12
1.6المصطلحات والتعريفات الإجرائية للدراسة:..... 13
1.7حدود الدراسة:.... 15

2الفصل الثاني: أدبيات الدراسة..... 16

2.1مقدمة:..... 17
2.2القيادة:..... 18
2.3 القيادة المتسامية:... 22
2.3.1مفهوم القيادة المتسامية ونشأتها: 22
2.3.2سمات وخصائص القيادة المتسامية: 25
2.3.3أهمية القيادة المتسامية: 26
2.3.4 أبعاد القيادة المتسامية: 27
2.3.5 الركائز والمبادئ التي تقوم عليها القيادة المتسامية:..... 31
2.3.6صفات القائد المتسامي: 34
2.4العلاقة بين القيادة المتسامية والأنواع الأخرى من القيادة: 35
2.4.1القيادة المتسامية والقيادة الخادمة: 38
2.4.2القيادة المتسامية والقيادة الروحية: 39
2.5علاقة القيادة المتسامية بتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي: 40
2.6التفكير الإبداعي: 43
2.6.1مفهوم الإبداع Creativity: 43
2.6.2التفكير الإبداعي: 44
2.6.3النظريات المفسرة للتفكير الإبداعي: 46
2.6.4طرق تنمية التفكير الإبداعي: 47
2.6.5مراحل التفكير الإبداعي: 49
2.6.6العناصر الأساسية للإبداع:..... 50
2.6.7دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي: 53

2.6.8دور طرائق التدريس في تنمية التفكير الإبداعي: 54
2.6.9 دور المنهاج الجامعي في تنمية التفكير الإبداعي:.... 55
2.6.10دور المكتبات الجامعية في تنمية التفكير الإبداعي:.... 56
2.7الابتكار في البحث العلمي: 57
2.7.1نماذج الدراسات المستقبلية: 59
2.7.2الاتجاهات الحديثة لإحداث الابتكار في البحث العلمي: 59
2.8نماذج جامعات عالمية في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي:.... 60
2.8.1نموذج جامعة هارفرد في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي: 60
2.8.2نموذج جامعتي فودان شنغهاي جياو تونج الصينية في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي:63
2.8.3نموذج جامعة أكسفورد في تنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي:.... 64
2.8.4نموذج سنغافورة في تنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي: 67
2.8.5نموذج ماليزيا في تنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي: 69
2.9الدراسات السابقة: 70
2.9.1الدراسات التي تناولت القيادة المتسامية: 70
2.9.2الدراسات التي تناولت التفكير الإبداعي:..... 75
2.9.3دراسات تناولت الابتكار في البحث العلمي:..... 80
2.9.4الدراسات التي تناولت تطوير الدراسات العليا في الجامعات: 82
2.10التعقيب على الدراسات السابقة:..... 86
3الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات... 93
3.1منهج الدراسة:.. 94
3.2مجتمع الدراسة: 94
3.2.1الجانب الكمي: 94
3.2.2الجانب النوعي (المقابلات):..... 95
3.3عينة الدراسة:... 96
3.4المشاركون في الدراسة:..... 98
3.5الأداة الأولى للدراسة (الاستبانة):..... 98
3.5.1صدق أداة الاستبانة:..... 100
3.5.1.1الصدق المحتوى (صدق المحكمين)..... 100
3.5.1.2صدق التحليل العاملي (Factorial analysis) 100
3.5.1.3صدق الاتساق الداخلي: Internal Consistency..... 106
3.5.2ثبات أداة الاستبانة:..... 111
3.6الأداة الثانية الخاصة بالبحث النوعي (المقابلات). 112
3.6.1صدق أداة المقابلة: 113
3.6.1.1الصدق البنائي:..... 113
3.6.1.2صدق المحتوى: 113
3.7ثبات أداة المقابلة:..... 113
3.8إجراءات الدراسة:..... 114
3.8.1الجانب الكمي: 114

3.8.2الجانب النوعي: 115
3.8.3الجانب التاريخي: 115
3.8.4الجانب التطويري:.... 115
3.9متغيرات الدراسة:..... 116
3.10المعالجات الإحصائية:..... 116

4 الفصل الرابع: نتائج الدراسة.. 118

4.1نتائج السؤال الأول:..... 120
4.2نتائج السؤال الثاني:..... 124
4.3نتائج السؤال الثالث...: 129
4.4نتائج السؤال الرابع: 134
4.5نتائج السؤال الخامس:..... 142
4.6نتائج السؤال السادس:..... 158
4.7نتائج السؤال السابع:..... 163
4.8نتائج السؤال الثامن: 171

5الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.... 194

5.1مناقشة نتائج السؤال الأول: 195
5.2مناقشة نتائج السؤال الثاني:..... 210
5.3مناقشة نتائج السؤال الثالث: 213
5.4مناقشة نتائج السؤال الرابع: 226
5.5مناقشة نتائج السؤال الخامس:..... 231
5.6مناقشة نتائج السؤال السادس:..... 234
5.7مناقشة نتائج السؤال السابع:..... 237
5.8مناقشة نتائج السؤال الثامن: 239
5.9توصيات الدراسة:.... 243
المراجع العربية:.......... 246
المراجع الأجنبية:.... 254

قائمة الملاحق: 265

ملحق رقم (1) قائمة المحكمين 266
ملحق رقم (2) الاستبانة بصورتها الأولية..... 267
ملحق رقم (3) الاستبيان بصورته النهائية 276
ملحق رقم (4) كتب تسهيل المهمة 285

فهرس الجداول

جدول 1 أعداد أعضاء هيئة التدريس بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية 95
جدول 2 توضيح ما نسبته 80% من الجامعات الفلسطينية حسب العناقيد المختارة 97
جدول 3 توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة..... 97
جدول 4 توزيع مستوى الموافقة لمقياس ليكرت السباعي..... 99
جدول 5 تشبع الفقرات في مجال القيادة المتسامية..... 101
جدول 6 الفقرات المحذوفة في مجال القيادة المتسامية 102
جدول 7 تشبع الفقرات في مجال التفكير الإبداعي..... 103
جدول 8 الفقرات المحذوفة في مجال التفكير الإبداعي 104
جدول 9 تشبع الفقرات في مجال الابتكار في البحث العلمي 105
جدول 10 الفقرات المحذوفة في مجال الابتكار في البحث العلمي..... 106
جدول 11 الاتساق الداخلي لفقرات مجال القيم والتوجهات (ارتباط بيرسون) N=140..... 106
جدول 12 الاتساق الداخلي لفقرات مجال السلوكيات (ارتباط بيرسون) N=140..... 107
جدول 13 الاتساق الداخلي لفقرات مجال السمو الأخلاقي (ارتباط بيرسون) N=140 107
جدول 14 الاتساق الداخلي لفقرات مجال الطلاقة (ارتباط بيرسون) N=140 108
جدول 15 الاتساق الداخلي لفقرات مجال المرونة (ارتباط بيرسون) N=140..... 108
جدول 16 الاتساق الداخلي لفقرات مجال الأصالة (ارتباط بيرسون) N=140..... 109
جدول 17 الاتساق الداخلي لفقرات مجال (التميز بمواضيع البحث العلمي) (ارتباط بيرسون) N=140 109
جدول 18 الاتساق الداخلي لفقرات مجال (جودة وفعالية البحث العلمي) (ارتباط بيرسون) N=140..... 110
جدول 19 معاملات الارتباط بين المجالات الفرعية والمجالات الكلية 110
جدول 20 معاملات الارتباط بين المجالات الفرعية والمجال الكلي لأداة الدراسة 111
جدول 21 مؤشرات كرونباخ ألفا Cronbach's alpha لمجالات ومجالات استبانة الدراسة N=140..... 112
جدول 22 مقياس احتساب توجهات أفرد عينة الدراسة 117
جدول 23 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات القيادة المتسامية 120
جدول 24 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال القيم والتوجهات..... 121
جدول 25 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال السلوكيات 122
جدول 26 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال السمو الأخلاقي..... 123
جدول 27 نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (القيادة المتسامية) تعزى لمتغير الجنس..... 124
جدول 28 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري (القيادة المتسامية) تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. 125
جدول 29 نتائج تحليل التباين الأحادي (القيادة المتسامية) تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. 126
جدول 30 نتائج المقارنة البعدية لبيان الفروق مجال القيم والتوجهات تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية 126
جدول 31 نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري (القيادة المتسامية) تعزى لمتغير سنوات الخبرة. 127
جدول 32 نتائج تحليل التباين الأحادي (القيادة المتسامية) تعزى لمتغير سنوات الخبرة 127
جدول 33 نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (القيادة المتسامية) تعزى الى متغير مجال الدراسات العليا 128
جدول 34 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات التفكير الإبداعي 129
جدول 35 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الطلاقة 129
جدول 36 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المرونة 130
جدول 37 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأصالة..... 131
جدول 38 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الابتكار في البحث العلمي 132

جدول 39 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال جودة البحث العلمي 132
جدول 40 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التميز بمواضيع البحث العلمي 133
جدول 41 نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي) تعزى لمتغير مجال الجنس..... 135
جدول 42 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية (التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي) تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. 135
جدول 43 نتائج تحليل التباين الأحادي (التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي) تعزى الى متغير الرتبة الأكاديمية 136
جدول 44 نتائج المقارنة البعدية لبيان الفروق مجال الطلاقة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية..... 137
جدول 45 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية (التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي) تعزى لمتغير سنوات الخبرة. 139
جدول 46 نتائج تحليل التباين الأحادي (التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي) تعزى لمتغير سنوات الخبرة 140
جدول 47 نتائج المقارنة البعدية لبيان الفروق في مجال الطلاقة تعزى لمتغير سنوات الخبرة 140
جدول 48 نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي) تعزى لمتغير مجال الدراسات العليا 141
جدول 49 نتائج اختبار معامل الارتباط بين مجال القيم والتوجهات ومجالات التفكير الإبداعي، والابتكار في البحث العلمي 143
جدول 50 معامل الارتباط بيرسون ما بين مجال القيم والتوجهات والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي 145
جدول 51 نتائج اختبار معامل الارتباط بين مجال السلوكيات ومجالات التفكير الإبداعي، والابتكار في البحث العلمي 146
جدول 52 معامل الارتباط بيرسون ما بين مجال السلوكيات والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي 149
جدول 53 نتائج اختبار معامل الارتباط بين مجال السمو الأخلاقي ومجالات التفكير الإبداعي، والابتكار في البحث العلمي 150
جدول 54 معامل الارتباط بيرسون بين مجال السمو الأخلاقي والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث 153
جدول 55 معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للقيادة المتسامية ومجالات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي 154
جدول 56 معامل الارتباط بيرسون ما بين المجال الكلي للقيادة المتسامية والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي 156
جدول 57 واقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الخبراء التربويين 159
جدول 58 التصورات المقترحة لتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الخبراء التربويين..... 163
جدول 59 الأنموذج القيادي المقترح لمجال (القيم والتوجهات) 175
جدول 60 الأنموذج القيادي المقترح لمجال (السلوكيات)..... 184
جدول 61 الأنموذج القيادي المقترح لمجال (السمو الأخلاقي) 188

فهرس الأشكال

الشكل 1 التسلسل الهرمي لترابط القيادة المتسامية مع غيرها من الأنماط الأخرى 36
الشكل 2 التسلسل الهرمي لترابط القيادة المتسامية مع غيرها من الأنماط الأخرى 37
الشكل 3 معاملات الارتباط والتأثير بين مجال القيم والتوجهات ومجالات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي 143
الشكل 4 معامل الارتباط والتأثير ما بين مجال القيم والتوجهات والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي 145
الشكل 5 معاملات الارتباط بين مجال السلوكيات ومجالات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي..... 147
الشكل 6 معامل الارتباط والتأثير ما بين مجال السلوكيات والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي 149
الشكل 7 معاملات الارتباط والتأثير بين مجال السمو الأخلاقي ومجالات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي 151
الشكل 8 معامل الارتباط والتأثير ما بين مجال السمو الأخلاقي والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي 153
الشكل 9 معامل الارتباط والتأثير للدرجة الكلية للقيادة المتسامية ومجالات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي 155
الشكل 10 معامل الارتباط والتأثير للدرجة الكلية للقيادة المتسامية والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي 157

1 الفصل الأول: المدخل إلى الدراسة وأهميتها

1.1 مقدمة الدراسة:

يعد التعليم العالي ركيزة أساسية لإنشاء جيل جديد قادر على الاندماج في تفاصيل الحياة ومواكبة سنن التطور، وما يترتب على ذلك من قدرة على خدمة المجتمع، وتطويره واستشراف أفق المستقبل وفق أسس علمية صحيحة قادرة على وضع خطط التطوير والتنمية، وهذا بالضرورة يتطلب وضع مفاهيم جديدة وحديثة لخلق قيادة جامعة قادرة على تنمية التفكير الإبداعي، وتطوير البحث العلمي، وخلق روح جديدة من الإبداع والتطور، والعمل على رسم سياسات جديدة قادرة على تطوير الأداء العلمي والبحثي في الجامعات.

وتنبع أهمية التعليم العالي كونه يمثل أعلى قمة في السلم التربوي، وتنبثق من خلاله عملية التطوير والتقدم، ومنه يبدأ التأثير في الأجيال المتعاقبة؛ لإعداد كوادر بشرية تخدم المجتمع، وتعمل على دفع مسيرة التنمية حاضراً ومستقبلاً، لذلك يشكل التعليم العالي عنصراً هاماً في التطوير والتنمية، ورسم خريطة المستقبل في ظل المتغيرات العلمية والتكنولوجية المتسارعة، الأمر الذي يتطلب التوجه نحو استراتيجيات جديدة و حديثة في القيادة الجامعية، والعمل على تنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي، وتجديد نشاط الجامعات؛ لإدارة التغيير، والتوجه نحو استراتيجيات حديثة من أجل تطوير أداء الجامعات بطريقة علمية ممنهجة (عساف،2017).

وتبرز أهمية هذا التغيير الإيجابي فيما تواجهه الجامعات الفلسطينية في عصرنا الحالي من تحديات ومتغيرات عديدة ومتسارعة في سعيها نحو تحقيق أهدافها ومخرجاتها التعليمية بكفاية عالية، فقد ازدادت وتيرة التقدم التكنولوجي، والانفجار المعرفي، والعولمة، وثورة الاتصالات، وتعد هذه التحديات المحك الرئيس لمواكبة هذه التطورات، فنجاح التعليم الجامعي يتطلب توفير نمط قيادي لأعضاء هيئة التدريس يتسم بالحداثة والابتكار؛ ليترجم ما هو مطلوب منه في مجال التطوير والتميُّز على صعيد التفكير الإبداعي للطلبة، وإحداث الابتكار في النواتج العلمية المقدمة من قبلهم؛ لمواجهة الأزمات والتحديات والتطورات الحديثة المتسارعة (الحمدان،2018).

وهنا تبرز الحاجة إلى وجود قيادة ناجحة في الجامعات الفلسطينية ؛ بسبب الحاجة الملحة للتعليم بشكل عام والتعليم الجامعي بشكلٍ خاص، كونه يُعّد من المقومات الرئيسة للمجتمع، وكونه يمثل القيادة الفكرية والعلمية لمواجهة التحديات المستقبلية المختلفة، وهذا يتطلب منها صقل العقول، وتزويد المجتمع بالكفايات والقيادات، وصانعي القرارات المؤثرة، لذلك لا بد من التركيز على الكادر التعليمي في الجامعات الفلسطينية، من حيث سماته ومهاراته القيادية وعدم اقتصاره في الحصول على شهادة دراسات عليا فحسب، وإنما يجب أن يكون هناك شروط لذلك؛ حتى لا تكون الساحة التعليمية مفتوحة على مصراعيها لكل من يحمل شهادة جامعية، فيتم اختيار النخبة ممن لديهم الخبرات، لما لذلك من دورٍ بارزٍ ومؤثر في العملية التعليمية التعلمية (Samra,2014).

حيث أكد ساكينور (Saginor,2021) على أهمية استقطاب الجامعات للأكاديميين الذين يمتلكون الكفايات القيادية والتدريسية، وفتح المجال للخبراء التربويين لتعيينهم أساتذةً زائرين؛ للاستفادة من خبراتهم في تقويم العملية التعليمية، وتطوير النموذج القيادي لأعضاء هيئة التدريس، كون الحصول على الدرجة العلمية ليس بالضرورة أن يكون دليلاً على كفاية حامليها وقدرتهم على ممارسة التدريس، واتصالهم المباشر بآخر المستجدات في مجال التدريس الجامعي، وبسبب ذلك تكمن الأهمية في تسليط الضوء على كفاية الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية على المستويين العلمي والقيادي؛ لرفع كفاية التعليم الجامعي وتطوير مخرجاته.

وفي ضوء أهمية النموذج القيادي لأعضاء هيئة التدريس، واتصاله المباشر بالمخرجات التعليمية، فإن بعض الأكاديميين في الجامعات يتجهون إلى استخدام أساليب وطرائق تدريس تقليدية دون الاهتمام بتأثيرهم الإيجابي في الطلبة من حيث الابداع، وتوليد الأفكار، والاستنتاجات العلمية، والاهتمام بالجوانب النفسية والروحية لهم، نظراً لتحصنهم بمفهوم الحرية الأكاديمية، وفهمهم الخاطئ لها (Oleksiyenko,2021)، على الرغم من أن الحرية الأكاديمية تتيح للمدرسين الإبحار في علوم المعرفة والمهارات القيادية المختلفة لأعضاء هيئة التدريس، واستثمار أبحاثهم العلمية، ومناقشة أفكار غيرهم لتحقيق الإبداع والثراء المعرفي للطلبة (الصالح، 2019).

لذلك تُعد القيادة الممارسة من قبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ذات أهميةٍ بالغةٍ في بناء شخصية الطالب الذي يعد محور العملية التعليمية من حيث إكسابه مهارات حياتية وأخلاقية تنمي

شخصيته وترتقي بعقله، وتعتني بجسده، وتهذب وجدانه، ليتجه نحو تكوين ذاته وخدمة مجتمعه، وتكون المحصلة النهائية في ذلك توظيف الطلبة لخدمة مجتمعاتهم الصغيرة أولاً، وبناء مؤسسات الدولة التي يعيشون فيها ثانياً، وعلى الرغم من ذلك فإن بعض الدراسات توصلت إلى وجود درجة متوسطة للمهارات القيادية لأعضاء هيئة التدريس، مثل دراسة (Samra,2014) ودراسة الجرادات (2017) ودراسة القحطاني (2021) ودراسة البدوي (2017).

ويعد الاهتمام بالنموذج القيادي لأعضاء هيئة التدريس من الركائز الأساسية المعاصرة في التعليم؛ لضمان تفوق العملية التعليمية وتجويد أدائها وتميزها، نظراً لقدرتهم على تعظيم دور العلم في المجتمع، وتمكين العلم والمعرفة من بلوغ المكانة التي تليق بهما، من خلال التشجيع على التجديد والإبداع والابتكار، ونشر المعارف المكتسبة وتقاسمها مع الطلبة؛ لتمكينهم من الولوج إلى المعرفة الجماعية من خلال شبكة تبادل المعارف والخبرات والمهارات والكفايات الإنتاجية، وذلك لزيادة القدرة التنافسية للجامعات على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي؛ نظراً لأن قوة الجامعات وسمعتها تُستمد من رفعة شأن هيئتها التدريسية، وكفاية مخرجاتها (Katarzyna, 2018).

ومن الأنماط القيادية الحديثة والتي ظهرت نتيجة التقدم العلمي نمط القيادة المتسامية، والتي اهتمت بالجانب الروحي للقائد الذي يعزز التواصل الفعّال مع الآخرين والنزاهة والشفافية، والثقة والاحترام المتبادل لتحقيق الأهداف بمستوى عالٍ من الكفاية (Fry,2003) ، وأوضح (Gardiner,2006) بأن القيادة المتسامية تجاوزت ممارسات القيادة التحويلية بالاعتماد على الوعي الروحي عن طريق تنمية مهارات المرؤوسين وتشجيعهم فكرياً وإبداعياً، وتحويل اهتماماتهم الذاتية لتكون جزءاً أساسياً من الرسالة العليا للمنظمة، حتى يكون هناك تجاوز للمصالح الذاتية.

وتُعد القيادة المتسامية نموذجاً شمولياً يجمع العديد من المفاهيم والأنماط القيادية، كالتبادلية، والتحويلية، والأخلاقية، بحيث يمكن للجامعات الفلسطينية اعتمادها منطلقاً لإصلاح مكونات التعليم الجامعي، بهدف الخروج من النمط التقليدي في التعليم لنمط إبداعي جديد، وأثبتت العديد من الدراسات أن للقيادة المتسامية أثراً إيجابياً على مسارات العمل المختلفة، حيث أشارت دراسة بار و ناثانسون (Barr& Nathanson,2021) إلى أن القيادة المتسامية تسهم بشكل إيجابي بتطبيق مبادئ الحوكمة وبالتالي يمكن الاستفادة منها في أماكن العمل؛ لتعزيز الابتكار والإبداع ، نظراً لتأثيرها المباشر على

الجوانب العاطفية والروحية والإنسانية على المستويين الفردي والجماعي للعاملين، وتؤكد دراسة بارني (Barney,2015) على أن المساهمات الإيجابية للقيادة المتسامية تتمثل بتأثيرها الإيجابي في تعزيز الوعي في النظام المترابط الذي يركز على توظيف المهارات والطاقات الشخصية، وتوطيد العلاقات الاجتماعية والإنسانية ضمن إطار التفاهم، والاحترام المتبادل، وإحداث التأثير اللازم لتحقيق الأهداف التي تمتد إلى ما وراء الذات، والتي تعد حالة من الإدراك للمسؤوليات الأخلاقية والروحية والاجتماعية والبيئية للقائد، وأكدت دراسة كيشور و نير (Kishore & Nair,2013) على الأثر الأخلاقي الواضح للقيادة المتسامية في إحداث الرفاهية للجميع، وخلق الانسجام الواضح مع القيم والمبادئ التي يتبناها القائد، وتوجهاته المختلفة كالرحمة والنزاهة والعدالة، والهدوء، والأمانة، وأكدت دراسة تيليف وآخرون (Tellef, et al., 2018) أن التغيرات المتسارعة في بيئات العمل في النرويج آخذتٌ في الازدياد، وذلك يتطلب عددًا من المهارات القيادية المعقدة، و أن هناك حاجةً ماسةً إلى إطار نظري أكثر شمولاً، حيث أن القيادة المتسامية تعد إطاراً شاملاً وأداة مناسبة لفحص وتقديم السلوك القيادي الناجح والمرغوب فيه، كونها تُعد أحدث نماذج القيادية، وكونها تُقدم منظوراً علائقياً لأنماط القيادة المختلفة، مثل: القيادة التحويلية، والأخلاقية والخادمة.

وفي ضوء ما سبق من علاقة بين نظريات القيادة المختلفة، أوضح جدّه (2021) بأن أهمية القيادة المتسامية تكمن في اهتمامها بالجوانب النفسية والروحية للتابعين، وتركيزها على التعاطف والحب والإيثار لديهم، وتعزز ثقتهم بقدراتهم وطاقاتهم، لتكون المحصلة النهائية في ذلك رفاهية المجتمع ونمائه، وأوضح أيضاً أبعاد القيادة المتسامية المتمثلة بالقيم والاتجاهات، والسلوكيات الروحانية، والسمو الأخلاقي، حيث توصل أحمد (2016) إلى ارتباط هذه القيم بالإبداع الإداري والأكاديمي في الجامعات، فقد أوضح السبيعي (2018) أهمية دور الجامعات في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلبة، نظراً للتقدم الإنساني في مجالات الحياة المختلفة؛ لتحقيق التقدم الحضاري ومواجهة المشكلات والتحديات، كونه يتميز بالمرونة والقدرة على ربط المعلومات بعضها ببعض بصورة أكثر شمولية، من خلال الاستفادة من الأفكار والأدوات المختلفة والمعلومات غير المتوقعة وتطبيقها في مواقف جديدة، وأكد السراج (2013) أن التفكير الإبداعي يتعلق بإنتاج أفكار تعد ضرورية ومهمة للمجتمع، والذي بدوره أكد وجود ضعفٍ في الأبحاث العلمية التي تناولت الأبداع والابتكار، لذلك يُطلب من الجامعات مهمة وطنية

وقومية؛ لتوجيه الثقافة الجامعية نحو التفكير الإبداعي وعدم اختزال التعليم على عمليات التذكر والاسترجاع، وتعزيز ثقافة الإبداع لإدراك علاقات جديدة من قبل الطلبة لتغيير الواقع نحو الأفضل.

ومن ضمن المحاولات التي برزت في إثراء التفكير الإبداعي ما جاء من قبل جويفورد (Guifford) والذي قام بوضع نموذج البناء العقلي للإنسان، والذي أوضح فيه مفهوم الفكر التقاربي الذي يتم من خلاله إنتاج معلومة صحيحة متفق عليها، ومن ثم التفكير التباعدي أو الابتكاري، والذي يعني التنوع والاختلاف وعدم التكرار أو الشيوع ، وهو ما يطلق عليه مصطلح المرونة بحيث يتسم بالتنوع والأصالة، والتوصل إلى أن التفكير الإبداعي هو عملية لتحسس المشكلات بطريقة تتسم بالحداثة والمرونة الفكرية، بغية التوصل إلى نواتج جديدة فعالة (الصاوى والصبري،2020)،وعرفه السبيعي (2018) بأنه قدرة الفرد على حل المشكلات والمواقف الغامضة بمرونة وحرية، وبصورة تتسم بالحداثة والابتكار، وأكد الزيادي (2016) على أن التفكير الإبداعي يجب تنميته لطلبة الجامعات من قبل الكادر الاكاديمي المتخصص، حتى لا يقتصر دور مؤسسات التعليم العالي على تخريج آلاف الطلبة فحسب، وإنما توظيف المخرجات في خدمة المجتمع لحل المشكلات المجتمعية، ومواجهة التحديات الوطنية والعربية والعالمية.

وأوضح عساف (2017) أن التفكير الإبداعي هو بمثابة مقدمة للابتكار، بحيث ينقل المعلومات الجديدة إلى مرحلة التطبيق العملي، لذلك فإن هناك ارتباطاً منطقياً ما بين الابداع والابتكار، فكلاً منهما يؤدي إلى الآخر للتوصل إلى كل ما هو جديدٌ ومبتكر، ومن هنا جاءت أهمية ربط التفكير الإبداعي الذي يُعد المحور الأساس للابتكار في البحث العلمي، مع أبعاد القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس نظراً لأهمية القيادة المتسامية كونها تُقدم أنموذجاً قيادياً شمولياً يتسم بالقيم وسمو الأخلاق، ونظراً لرفعة و رسالة مهنة التعليم فهي تحظى باهتمام الجميع، بسبب تأثيرها الكبير في حاضر هذه الأمة ومستقبلها، وتزداد الأمور أهمية عند تناول مرحلة الدراسات العليا كونها تُعد العنصر الأساس في تخريج ثلةٍ من العلماء والمفكرين، حيث أشار (Chugh.et al,2022) بأن منظومة الدراسات العليا تُعد مرحلة انتقالية تبدأ بالتلقي ثم تنتقل إلى مرحلة العطاء وإنتاج المعرفة بطريقة تكاملية وتشاركية، والوصول إلى نواتج علمية قادرة على حل المشكلات الحقيقية، ووضع تصورات مستقبلية لها لمواجهة

التحديات العالمية والمحلية، المتمثلة بالثورة العلمية والتكنولوجية والتطور الهائل في نظم ووسائل الاتصال والتواصل.

لذلك كان من الأهمية بمكان وضع استراتيجيات واضحة المعالم للتنمية العلمية والبحثية في منظومة الدراسات العليا ابتداءً من الأنموذج القيادي لأعضاء هيئة التدريس وربطه بالابتكار، حيث أضاف الصاوي والصبري (2020) بأن الابتكار يُعد المحور الأساس في تجويد البحث العلمي؛ كونه يركز على الأنشطة المتميزة للوصول إلى كل ما هو جديد، مما يتطلب توطيد العلاقة بين الجامعة وحاجات المجتمع، للمساهمة الإيجابية في حل مشكلاته وقضاياه وإحداث التنمية الشاملة.

ونظراً لأهمية النمط القيادي لأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم المحور الأساس في التأثير على شخصية الطلبة، وإثرائهم علمياً واجتماعياً وروحياً لتأهيلهم لاستلام زمام المسؤولية والمشاركة في عملية تحقيق حاجات المجتمع نحو الأفضل، ونظراً لقلة الدراسات التي تناولت موضوع القيادة لأعضاء هيئة التدريس، جاءت هذه الدراسة لتتناول دور القيادة المتسامية كونها تُعد أنموذجاً حديثاً يتناول أنماطاً مختلفةً للقيادة، وعلاقتها بتنمية التفكير الإبداعي، والابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا؛ نظراً لقلة الدراسات التي تناولت هذه المتغيرات في الدول العربية بشكلٍ عام وفي فلسطين بشكلٍ خاص في حدود علم الباحث، لتقديم أنموذج مقترح ومن هنا جاءت فكرة ميلاد هذه الدراسة.

1.2 مشكلة الدراسة:

يتوقف نجاح الجامعات في تحقيق أهدافها المنشودة على الرؤية الواضحة لفلسفة التعليم والتطوير المستمر لمناهجه وأساليبه، وما يحتاجه من إمكانات ماديةٍ وبشرية، ويقف على هرم ذلك كله توفر القيادة الواعية للإدارة التعليمية، وحسن التخطيط لها، وتنفيذ خططها بدءاً من أعضاء هيئة التدريس، وانتهاءً بالإدارة العليا للجامعات، وذلك لمتابعة المهام العلمية والتدريسية والبحثية، بما يحقق جودة المخرجات بمستوى عالٍ من الكفاية.

وتناولت بعض الدراسات بشكل مقتضب المهارات القيادية لأعضاء هيئة التدريس، وتوصلت دراسة (القحطاني،2021) إلى أن مستوى القيادة والإبداع الريادي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام بن فيصل بالسعودية جاء بدرجة متوسطة، وتشابهت النتائج مع دراسة (البدوي،2017) والتي أوضحت

أن الدور القيادي لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق جودة البرامج التعليمية بجامعة الملك خالد في المملكة العربية السعودية، جاءت بدرجة متوسطة، وبدرجة ضعيفة في تحقيق جودة البحوث العلمية، في حين أكدت دراسة (Freitas et al., 2021) على ضرورة تطوير المهارات القيادية لأعضاء هيئة التدريس؛ نظراً لتأثيرها الإيجابي على سلوك الطلبة وإبداعهم العلمي وابتكارهم البحثي؛ للارتقاء بالمخرجات التعليمية بمستوى عالٍ من الجودة، وأوضحت دراسة روزماري و ريتشارد (Rosemary and Richard,2012) بأن المهارات القيادية لأعضاء هيئة التدريس، تتمثل بالعدالة والإنسانية في التعامل مع الطلبة لمساعدتهم في التطور والتقدم وجعلهم أكثر فاعلية، أما على صعيد الدراسات التي تناولت الجامعات الفلسطينية فقد توصلت دراسة (أبو سمرة وآخرون) أن المهارات القيادية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال تتوافر بدرجة متوسطة.

وعلى الرغم من تناول هذه الدراسات للمهارات القيادية لأعضاء هيئة التدريس، إلا أنها كانت محدودة وفي نطاق ضيق وغالبية الدراسات الأخرى تناولت موضوع القيادة في الجامعات في نطاق الوظائف القيادية كعمداء الكليات، ورؤساء أقسام، دون التركيز على أعضاء هيئة التدريس في حدود علم الباحث، على الرغم من دورهم البارز والمؤثر في العملية التعليمية التعلمية.

مما يدل على وجود فجوة بحثية تحتاج للبحث المستفيض في الدور القيادي لأعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي يتطلب البحث عن نموذج قيادي حديث يتسم بالشمولية والحداثة نظراً لأهمية دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات كونهم يُعدون الأكثر قرباً من الطلبة، وذلك من خلال المحاضرات المباشرة التي يتبادل فيها الطلبة الرأي والمشورة مع أستاذهم الجامعي، فهو يُعد من أهم الركائز الأساسية في الجامعة، إضافةً إلى دوره المتميز في تكوين شخصية الطلبة وإكسابهم المعارف والعلوم المختلفة، و المهارات الاجتماعية والأخلاقية والفكرية، مما يتطلب من عضو هيئة التدريس امتلاك زمام القيادة ومهاراتها، حتى يتمكن من الوصول إلى مخرجات تؤسس لقياداتٍ فاعلةٍ ونشطة في المستقبل، وهنا لا بد من وضع معادلة واضحة تربط بين تعليمٍ جامعيٍ ناجح، وعضو هيئة تدريس ناجح ومتميز.

ومن الأنماط الحديثة للقيادة والتي تشكل منظراً علائقياً مع الأنماط القيادة الأخرى هي القيادة المتسامية والتي تُعد رمزاً مهماً لتجاوز الذات وتمكين الآخرين من تحقيق وحدة الأهداف المعلنة، وأشار إلى ذلك أيضاً جدّه والمخلافي (2021) بأنها تعد مزيجاً من القيادة التحويلية والتبادلية، وأنها تركز

على الجانب الروحي وقيم الحب والإيثار، وتجاوز المصالح الذاتية من أجل الصالح العام للعملية التعليمية، كما وأشار جدّة (2020) بأن القيادة المتسامية لها تأثير إيجابي على البيئة التعليمية من حيث تنمية القيم والمفاهيم الإيجابية وتعزيز الإبداع والابتكار، وفي هذا السياق أكد عساف (2017) بأن منظومة الدراسات العليا بحاجة إلى تلك القيم والمفاهيم؛ لتعزيز مبدأ الإبداع والابتكار في المخرجات التعليمية كونها المسؤولة عن إعداد الباحثين، وتكوين الثروة البشرية، والنمو العام للمجتمع.

ومن خلال صلة الباحث في ميدان مؤسسات التعليم العالي، وملاحظاته بآليات مَنّح الدرجات العلمية وشروطها لمرحلة الدراسات العليا، فقد تمت الملاحظة بأن غالبية الأطروحات العلمية وأبحاث طلبة الدراسات العليا لا تلبي احتياجات المجتمع المحلي والإقليمي؛ نظراً لاهتمام الجامعات بتمكين الطلبة من منهجية البحث العلمي السليمة، وعدم التركيز على مواكبتهم للأفكار الإبداعية والابتكارية وتصويبها نحو قضايا المستقبل التي يحتاجها المجتمع ومؤسساته، ونظراً لعدم وجود قرارات لدى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تُلزم الجامعات بضرورة التشبيك مع المجتمع المحلي ومؤسساته في اختيار المواضيع البحثية للطلبة، وكيفية الاستفادة من نواتجهم العلمية لتطبيقها أو تبنيها على أرض الواقع، مما جعل حصيلة تلك الإنجازات البحثية المختلفة المقدمة من قبل الطلبة لا تتعدّى أدراج المكتبات والرفوف، وهذا ما ركز عليه عامر(2016) بأهمية تكامل كليات الدراسات العليا والجامعات المختلفة على الصعيد المحلي والإقليمي والدولي مع أسواق العمل؛ للاستفادة من تلك الخبرات للوصول إلى الابداع والابتكار، وبالتالي تلبية احتياجات المجتمع، ومواجهة تحديات المستقبل.

وفي هذا الصدد أشار عساف (2017) بأن منظومة الدراسات العليا في الجامعات وفي معظم دول العالم تعاني أزمة حقيقية؛ نظراً لانخفاض جودتها بسبب الاستخدام غير الملائم للموارد العامة، وفقدان عائداتها وتواجد ازدواجية في برامجها التعليمية، إضافة إلى المناهج الجامعية التي لا تتناسب مع الاحتياجات العلمية والتقنية والتي يحتاجها الوطن العربي، كما وتمت الإشارة إلى أن هناك تزايداً للالتحاق ببرامج الدراسات العليا دون وجود استراتيجية متكاملة لحاجة المجتمع العربي، مما يجعل من النواتج العلمية للطلبة حبيسة أدرج وأرفف المكتبات، بعيدة عن العمل التنموي في القطاع الخاص والعام، مما يؤدي إلى ضعف العلاقة بين الصناعة والبحث العلمي.

وتم تأكيد تلك النتائج من قبل بعض الدراسات في الوطن العربي فدراسة (الخزاعلة،2000) توصلت إلى وجود ضعف وصعوبات في اختيار مواضيع الرسائل الجامعية، ووجود مستوى متدنٍ من المهارات البحثية لدى طلبة الدراسات العليا، بينما أكد الخطيب وآخرون (2019) عدم وجود اهتمام جاد بالنواتج العلمية لطلبة الدراسات العليا، وعدم التركيز على ملاءمتها لمتطلبات المجتمع واحتياجاته، بينما أكد (القحطاني، والضحيان،2020) أن نسبة مرتفعة من الأطروحات العلمية لطلبة الدراسات العليا اتبعت منهجية خاطئة في البحث العلمي، الأمر الذي أفقد تلك الدراسات جودتها وقيمتها العلمية، وأكد أرنوط (2017) بأن هناك مستوىً منخفضاً من فاعلية الذات البحثية لدى طلبة الدراسات العليا، من حيث اختيار المشكلة وعرض المقترحات التي تُسهم في بناء مجتمع المعرفة.

وعلى الرغم من أن بعض الدراسات تناولت موضوع القيادة المتسامية بشكلٍ مقتضب، وكذلك الأمر بالنسبة للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي، إلا أنه لم تكن هناك جهود بحثيةً تناولت العلاقة فيما بينهما، ونظراً لأهمية تلك المتغيرات في إيجاد جيلٍ من الشباب قادرٍ على خدمة وطنه ومجتمعه ولأن الدراسات العليا تُسهم في رفد المجتمع بالكوادر البشرية المؤهلة، فإن ذلك يتطلب استثمار الابتكار في الأبحاث والأطروحات العلمية للطلبة، كونها تُعد بالأساس انجازات علمية ذات مستوىً عالٍ من الكفاية؛ لمواكبة المستجدات العلمية المعاصرة في شتى المجالات، فمن الضروري توجيهها؛ لاستقصاء مشكلات البحثية بدرجات أكثر تخصصاً و تعمقاً، ومن هنا جاءت أهمية الدراسة الحالية للتعرف إلى علاقة القيادة المتسامية لأعضاء الهيئة التدريسية بالتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية؛ لتقديم أنموذج مقترح يُقدَّم لمتخذي القرارات وواضعي السياسات في فلسطين؛ للتركيز على التجديد والابتكار لطلبة الدراسات العليا في أبحاثهم وأطروحاتهم العلمية في ضوء القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس.

1.3 أسئلة الدراسة:

حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما واقع ممارسة القيادة المتسامية لأعضاء الهيئة التدريسية بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظرهم؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية لواقع ممارسة القيادة المتسامية (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي) تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، مجال الدراسات العليا)؟

السؤال الثالث: ما واقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى المتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، مجال الدراسات العليا)؟

السؤال الخامس: ما علاقة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأبعاد القيادة المتسامية (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي) في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية؟

السؤال السادس: (أسئلة المقابلات): ما واقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الخبراء التربويين؟

السؤال السابع: (أسئلة المقابلات): ما التصورات المقترحة لتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية؟

السؤال الثامن: ما الأنموذج المقترح لتنمية التفكير الإبداعي وإحداث الابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا بالجامعات الفلسطينية في ضوء ممارسة القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس؟

1.4 أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- الكشف عن الملامح القيادية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات الدراسات العليا لتطوير نموذج يحتذى به للارتقاء بمستوى الطلبة من حيث مهاراتهم البحثية والفكرية والابتكارية.
- تطوير أنموذج نظري لنمط قيادي يرتكز على أسس نظرية فريدة لعضو الهيئة التدريسية يمكنه التأثير في جذب الطلبة الباحثين نحو البحوث الابتكارية والاصيلة.
- رصد المشكلات والعقبات والتحديات التي تواجه طلبة الدراسات العليا في تنمية مهاراتهم البحثية والابتكارية، وربطها مع طبيعة النمط القيادي الذي يمارسه أعضاء هيئة التدريس في كليات الدراسات العليا.
- التوصل لأنموذج مقترح للتأثير الإيجابي في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلبة الباحثين، وجذبهم نحو البحوث الابتكارية الأصيلة في ضوء نموذج القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس.

1.5 أهمية الدراسة:

الأهمية المعرفية:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي تعالجه، كونها من الدراسات القليلة في حدود علم الباحث التي تطرقت للقيادة المتسامية وعلاقتها بالتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي، لذا فإن أهمية هذه الدراسة تتجسد في كونها تعد جهوداً بحثية علمية بمنهجية متسلسلة، ويؤمل أن تثري هذه الدراسة الأدب النظري، وتشكل إضافة نوعية للمكتبة التربوية محلياً وعربياً ودولياً؛ نظراً لحداثة الموضوع، كون القيادة المتسامية تمثل نموذجاً حديثاً للنمط العلائقي للنظريات القيادية الأخرى المبتعدة عن السلوك الانتهازي للمصلحة الشخصية، وتركيزها على السعي إلى ما وراء المعنى والهدف لتحقيق الإبداع والابتكار، فمن الأهمية القيام بعمل دراسة وتطبيقها على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، كونهم يعدون الأساس الذي تعتمده معظم الجامعات في حالة التنافس للوصول إلى جودة تعليمية عالية، وكل هذا يعتمد على مكونات عضو هيئة التدريس، فكلما امتلك أسس القيادة ومهاراتها اللازمة، أصبح مؤهلاً للقيام بدورٍ فاعلٍ في تأسيس القيم والمهارات والمعارف لدى الطلبة الذين يتعامل معهم وفق

مفهومه القيادي والتربوي، وفتح المجال أمام الباحثين الآخرين لربط القيادة المتسامية مع المتغيرات الأخرى، والتي يؤمل منها أن تنعكس إيجاباً على الخطط الاستراتيجية والتطويرية لمنظومة التعليم العالي في فلسطين والوطن العربي، وبالأخص بمرحلة الدراسات العليا كونها تعمل على تنشيط البحث العلمي وتقويته ودورها البارز في تنمية الشخصية البحثية القادرة على مواجهة التحديات المعاصرة وخدمة المجتمع.

الأهمية التطبيقية:

تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة كونها تقدم تصوراً مقترحاً لتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي في ضوء القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، لتساهم في إعادة صياغة نماذج التقييم الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في ضوء القيادة المتسامية، وتقديم المقترحات اللازمة لإعادة النظر بآلية تقييم طلبة الدراسات العليا بناءً على النواتج العلمية الخاصة بهم، ويتم على أثرها إجراء بحوثٍ مستقبليةٍ للنهوض بالمنظومة التعليمية في فلسطين بحيث يتم الاستفادة من نتائج الدراسة والأنموذج المقترح من قبل الجامعات ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

1.6 المصطلحات والتعريفات الإجرائية للدراسة:

القيادة المتسامية:" يشير مصطلح المتسامي إلى كلمة (Transcendental) في اللغة الإنجليزية، ويعود أصله إلى اللغة اللاتينية ويتكون من جزأين: الأول (Trans) وتعني ما "وراء أو ما بعد" والثانية كلمة (Scendental) وتعني الصعود أو التسلق" (Murphy,2018: p.65).

عرفها (burton,2017,35): "بأنها نمط قيادي يتسم بالتعاون بين القائد والآخرين من خلال التنسيق بين جهودهم؛ لتوسيع نطاق العمل وتحقيق الرفاهية والرَخَاء في العلاقات الإنسانية، وتقبل الآخر من جانب والمشاركة الفاعلة في صنع القرارات الجماعية والشفافية من جانب آخر، حيث ركز بمفهومه الأساس على الجانب الروحي الذي يُسهم في تحقيق الأهداف بمستوى عالٍ من الإتقان والإنجاز".

ويعرفها الباحث إجرائياً: بأنها التأثير الإيجابي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية على طلبة الدراسات العليا، من حيث تنمية الثروات الفكرية والمهارات الكامنة؛ لتحقيق الأهداف والمخرجات

بمستوى عالٍ من الكفاية من خلال التركيز على الأبعاد الآتية: (القيم والتوجهات، السلوكيات، الإيثار والروحانية، السمو الأخلاقي) وهذا يتطلب الغوص في أعماق الذات والقيم والصفات النبيلة لأعضاء هيئة التدريس، والتسامي عن المصلحة الشخصية لخدمة الطلبة.

التفكير الإبداعي: "هو ذلك التفكير الذي يتسم بحساسية فائقة لإدراك المشكلات وقدرة كبيرة على تحليلها وتقييمها وإدراك نواحي النقص والقصور فيها، كما يمتلك صاحب هذا النوع من التفكير إنتاج قدرة كبيرة على إنتاج الأفكار التي تتسم بالتميز والتفرد والجدية. مضمونة على سعة المع والا النوع من التفكير قدرة كبيرة على انتاج الأفكار التي تتسم بالتميز والتفرد والجدية" (بن خرور،2022 ص 1246).

ويعرفها الباحث إجرائياً: بأنها توليد الأفكار الجديدة والمبتكرة التي لم يتُطرق لها من قبل طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية، وذلك من خلال تحفيز الطلاقة والمرونة والأصالة، والحساسية للمشكلات لدى الطلبة من قبل أعضاء هيئة التدريس.

الابتكار في البحث العلمي: "بأنه عبارة عن مجموعة من المتطلبات لتحقيق التنمية المستدامة من خلال البحث العلمي الأصيل، الذي يتسم بالجودة والريادة والشمولية ومهارات دراسات المستقبل، والذي يركز أيضاً على الجانب التطبيقي، ويخضع لنظام حوكمة فعّال، ويحظى بمصادر تمويل متنوعة ومستدامة لخدمة المجتمع" وقد عرَّفه البلوشي (2020ص 40).

ويعرفه الباحث إجرائياً: بأنه عبارة عن مجموعة من المسارات الأكاديمية والتقنية والمهنية والاحترافية التي يقدمها طلبة الدراسات العليا كنواتج بحثية تطبيقية تُقدم لخدمة المجتمع.

الأنموذج المقترح: تخطيط مستقبلي مبني على نتائج فعلية ميدانية من خلال أدوات منهجية كمية أو كيفية لبناء إطار فكري عام يتبناه فئات من الباحثين أو التربويين"(زين الدين، 2013، ص60).

ويعرفه الباحث إجرائياً: بأنه فكرة رائدة تهدف إلى قطف ثمار البحث من خلال وضع تصور جديد للمستقبل، بحيث يتم استقطاب المعلومات اللازمة من البحث الحالي والأدبيات والخبراء التربويين؛ لإيجاد فكرة مستقبلية حول ممارسات القيادة المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس والتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا لتتسم بالحداثة والتجديد والابتكار، وتقديم صورة أخرى من

التوصيات يتم صياغتها بشكل موسع وموضوعي ومنهجي، والتي يؤمل أن يكون لها تأثير إيجابي على مسار الأحداث المستقبلية؛ لتقديمها لمتخذي القرارات.

1.7 حدود الدراسة:

حدود موضوعية: تتمثل في الوقوف على الأدبيات المرتبطة بمتغيرات الدراسة (القيادة المتسامية والتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي)

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة على الجامعات الفلسطينية.

الحدود البشرية: تم إجراء الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم أعباء تدريسية بكلية الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الجانب العملي (الميداني) لهذه الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الأكاديمي 2022/2021م.

حدود مفاهيمية: المصطلحات والمفاهيم الواردة في البحث كما حددت إجرائياً.

حدود إجرائية: اقتصرت على أدوات الدراسة المستخدمة في جمع البيانات (استبانة، مقابلات)، وطبيعة التحليل الإحصائي المستخدم، المنهج، المجتمع، العينة، صدق وثبات أداتا الدراسة.

2 الفصل الثاني: أدبيات الدراسة

2.1 مقدمة:

يعد التعليم بكافة مراحله ومستوياته حجر الأساس والركيزة الأساسية التي تعتمدها الدول من أجل تطورها وتقدمها، فتنمية المجتمعات وتحضرها لا يتم إلا من خلال التعليم وخاصة في ظل التحديات و الثورة المعرفية والتكنولوجية الهائلة التي يشهدها العالم بالوقت الحاضر في مختلف مجالات الحياة، مما يتوجب عليه وضع خطط مستقبلية لرسم الصورة المشرقة المستقبلية للمجتمع، ويعد التعليم العالي أحد المراحل التعليمية المرموقة في النظام التعليمي الذي يسعى للنهوض بالوطن والمواطن، بناءً على الأسس والقيم النبيلة؛ لإحداث التنمية المستدامة للمجتمع (دسوقي،2019).

وتنبع أهمية التعليم العالي كونه يمثل الرصيد الإستراتيجي الذي يدعم المجتمع بكافة احتياجاته من موارد بشرية وتقنية وتكنولوجية، وتنبثق من خلاله عملية التطور والتقدم، كونه يسهم في نشر المعرفة وإنتاجها، مما يؤثر إيجاباً على التفاعل والترابط بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، الأمر الذي يتطلب الاهتمام بالتفكير الإبداعي والابتكاري للطلبة، وإحداث تغيير جذري في منظومة التعليم العالي؛ لتنمية القدرات البحثية وإحداث الابتكار في النواتج البحثية للوصول إلى تنمية المجتمع بأسره وجعله في مقدمة الأمم المتحضرة (Jamoliddinovich,2022)، وأوضح جوهر (2020) أن نجاح التعليم الجامعي مقترنٌ بمدى فاعلية مخرجاته وملائمتها لاحتياجات سوق العمل، وقدرته على تحقيق الأهداف بمستوى عالٍ من الكفاية، ويتحقق ذلك من خلال الثروات الفكرية التي يتم تأهيلها لتكون قادرة على إنتاج المعرفة بدرجة عالية من الجودة والكفاية، وقادرة على دفع عجلة التطور والتقدّم، ولهذا تُعد منظومة الدراسات العليا من أهم المداخل وسيلة رئيسة لتقدم المجتمع ورُقيه، كونها تؤهل الكوادر المتخصصة بدرجة عالية من المهنية في مختلف مجالات الحياة، كما وتهدف إلى التنمية المستدامة، وذلك من خلال تطبيق مجموعة من القواعد والمعايير التي تتمثل في الاهتمام بالتفكير الإبداعي و حداثة المعارف الجديدة المكتسبة والعمل على تطويريها؛ لينعكس ذلك إيجاباً على الطلبة الملتحقين في كليات الدراسات العليا وعلى التخصصات المُنتسَب إليها من حيث مواكبتها للتطور العلمي والتكنولوجي.

وتظهر أهمية اهتمام الجامعات بمنظومة الدراسات العليا في جعلها تواكب التطور وتواجه عصر العولمة والثورة المعرفية والتكنولوجية؛ لإعطاء أفضل المخرجات العلمية والبحثية للمجتمع، بالإضافة

إلى أنها تعكس جانباً مهماً من جودة التعليم، وتعد أداة للتنافس بين مؤسسات التعليم العالي (Gohar and Qouta,2021).

وأوضح أبو سنينة (2017) أن مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، تسعى للوصول إلى أفضل المخرجات العلمية والبحثية للمجتمع وتحقيق جودة التعليم الجامعي، وذلك من خلال رفع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس واختيار ذوي الكفاءة منهم وتعيينهم، وتطوير مهاراتهم ومعارفهم وتقويم مستوى أدائهم؛ لرفد المجتمع بالكفاءات المتخصصة في مجالات العلوم الدقيقة للحفاظ على الهوية الوطنية للشعب الفلسطيني، وتدعيم وحدته وترابطه في أماكن تواجده، وهذا ما أكد عليه القرار رقم (6) لسنة 2018 بشأن التعليم من حيث إعداد الكوادر البشرية المؤهلة من المتخصصين والباحثين والخبراء والفنيين في حقول المعرفة بأنواعها المختلفة، وبما ينسجم مع متطلبات التنمية المستدامة وتعزيز التعاون بين مؤسسات التعليم العالي محلياً وإقليمياً ودولياً، وبما يتوافق مع الاحتياجات والأولويات الوطنية وتنمية القيم الروحية والأخلاقية والإنسانية للطلبة، والمحافظة على البيئة الجامعية التي تتميز بالإبداع والابتكار.

2.2 القيادة:

تُعد القيادة مظهراً من مظاهر المجتمع الطبيعية كونها تؤدي وظيفةً مهمةً في قلب الجماعة، وتوجه نشاط الأفراد لتحقيق غاياتهم وآمالهم، لذلك تُعد القيادة جوهر العملية الإدارية وتبرز أهميتها كونها تقوم بدورٍ رئيس يشمل جميع جوانب العملية الإدارية (Hargett, et al,2017)، وتطور مفهوم القيادة من خلال محاولات الباحثين والممارسين على مدار أكثر من قرن دون أن يحظى على إجماع من قبلهم، حيث قام (Rost,1991) بتحليل ودراسة التعريفات المختلفة للقيادة ما بين (1900-1990) فوجد أكثر من 200 تعريف من التعريفات المختلفة، حيث ركز مفهوم القيادة ما بين عام (1900-1929)م.، على التحكم والمركزية والسلطة، أما في ثلاثينات القرن العشرين ظهرت مفاهيم جديدة تعبر عن القيادة على أنها تأثير وليست سيطرة، وتطورت هذه المفاهيم في أربعينيات القرن العشرين حيث أصبحت هناك تفرقة ما بين القيادة بالإقناع والقيادة بالإكراه، أما في خمسينات القرن العشرين تم التركيز على أن القيادة تهتم بالعلاقات وتسعى لتحقيق أهدافٍ مشتركة، أما في ستينات القرن العشرين كان هناك تناغماً بين علماء القيادة حيث وصفت القيادة بأنها أفعالُ أشخاصٍ تؤثر بأشخاصٍ آخرين نحو توجه

معين، وفي حقبة سبعينات القرن العشرين عُرّفت القيادة بأنها عملية تبادلية من قبل أشخاص لديهم دوافع وقيم معينة؛ لتحقيق أهداف القادة والاتباع سواءً أكان ذلك بشكل مستقل أو مشترك، أما في ثمانينات القرن العشرين شهد العالم زخماً للأعمال الأكاديمية على طبيعة القيادة، مما جعل موضوعها في قمة اهتمام الباحثين وتوجهت التعاريف على أنها عملية تحويلية تؤدي إلى ارتقاء القادة و الأتباع إلى أعلى المستويات في دافعيتهم وأخلاقياتهم، وفي القرن الواحد والعشرين وبعد عقود من الاختلاف اتفق علماء القيادة على أنه من غير الممكن الإتيان بتعريف موحد للقيادة، وتم التوسعة والتفصيل والتفريق بين الإدارة (Northouse,2021).

ويتعلق بالقيادة أيضاً مفهوم القوة من حيث القدرة على التأثير، وهناك نوعان للقوة تتمثل بقوة المنصب والقوة الشخصية، أما قوة المنصب التي تشبه إلى حد كبير القيادة الرسمية فهي القوة التي يكتسبها الشخص من المنصب الذي يشغله، وأما القوة الشخصية فتأتي من الأتباع، وهي تُمنح للقادة؛ لأن الأتباع يؤمنون بأن القادة يملكون شيئاً ذا قيمة، ويتم التعامل مع القوة على أنها مورد مشترك يعد أمراً مهماً، لأنها تقلل من فكرة أن القادة يسعون لتحقيق أهدافٍ ومكاسب شخصية، لذلك فإن تعريف القيادة لا بد أن يركز على استخدام التأثير في توجيه التابعين نحو الأهداف المشتركة، في حين يتضمن الإكراه استخدام التهديد والعقاب لكي يتغير الأتباع لأجل القادة، ويعد الإكراه معاكساً للقيادة؛ لأنه لا يتعامل مع القيادة على أنها عملية تتضمن الأتباع، ولا يركز على العمل مع الأتباع من أجل تحقيق أهدافٍ مشتركة (المعيوف، صالح،2018).

وكون مفهوم القيادة يعد مصطلحاً مركباً وتعريفها بشكل محدد من غير الممكن الإتيان به، فقد تم تناول هذا التعريف من زوايا مختلفة، وقد أشار (Vogel, et al,2021) إلى أهمية القيادة في المؤسسات التعليمية كونها تُعد عملية تعاونية بين مختلف أقطاب العملية التعليمية، وذلك لتحقيق الأهداف الآتية: تطوير رسالة وأهداف المؤسسات التعليمية، وضمان مواكبة التطورات الحديثة؛ لتنعكس إيجاباً على الطلبة في مجال الإبداع والابتكار، وتطوير الثقافة التنظيمية لتحقيق التعاون والتطوير المهني للعاملين، وكذلك الاستخدام المناسب للتكنولوجيا لتشجيع وتعزيز التعلم لدى الطلبة، لذلك فإن ممارسة القيادة السليمة من شانه أن يرفع كفاية أداء المؤسسات، وأن ينظر إليها بأنها تمثل استثماراً مستقبلياً ذا عائدٍ ومردود؛ لأنها تهدف إلى تطوير الكفاءات والمؤهلات وزيادة مستوى أداء المنظمات، والمحافظة

على العاملين ورفع جودة العمل وتقديم التضحيات الشخصية لمصلحة الآخرين، إضافة إلى زيادة الأمان الوظيفي، وزيادة الالتزام التنظيمي وزيادة الرضا الوظيفي.

وأشار الموسري وعيال (2020) إلى أهمية القيادة الجامعية الفعّالة لضمان اللحاق بالدول المتقدمة ومواكبة كل ما هو جديد في عالم الجامعات، واعتماد نظم واستراتيجيات كاملة وشاملة تؤسس لمستقبل أفضل، قادرةً على تحقيق طموحات وأهداف المجتمعات العربية، حيث تعد الجامعات العربية الركن الأساس في التعليم العالي، إذ إنها تُثري الإنسان معرفياً ومهارياً وثقافياً، من أجل المساعدة في تنمية الموارد البشرية للحفاظ على خطط التنمية المستدامة، ولهذا تزايد الاهتمام بتطوير مؤسسات التعليم العالي على الصعيدين الحكومي والمجتمعي، من أجل تحسين جودة الأداء وتنشيط دورها في قيادة العمليات التنموية.

والجدير بالذكر هنا أن الجامعات والمعاهد التقنية تساهم بشكلٍ كبير في تقدم المجتمع وتطوره، فهي تُعد قمة الهرم التعليمي، وصاحبة الدور الريادي في الحياة الاجتماعية، فهي المكان الذي يستقطب الطلبة بكافة أشكالهم وأطيافهم، وبتخرجهم ينهلون من العلم والمعرفة والأدب، وقادرين على مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية واستخدامها بما يضمن تقدم بلادهم وتطورها، ويكونون على استعداد تام للانخراط بالحياة العملية في المستقبل، وقد اهتم الأدب التربوي بربط المهارات القيادية بالأستاذ الجامعي؛ نظراً لدوره البارز في تكوين شخصية الطلبة، وهذا ما أكده ابن خلدون (1994) في مقدمته" يلزم في المعلم فتق اللسان بالمحاورة والمناظرة، والعمل على تحصيل المَلَكة التي هي صناعة التعليم" مما يتطلب من الأستاذ الجامعي أن يكون معلماً ومؤثراً يتقن المادة العلمية ويتسم بالإبداع والريادة والابتكار، كما أشار (مطاوع،1997)، وأشار أبو سمرة (2014)، على (2007) أن المهارات القيادية الواجب توفرها بالأستاذ الجامعي تكون على النحو الآتي:

1. **مهارات تصورية (إدراكية):** وتتمثل بالنظرة الشمولية للقائد لطبيعة عمله، وقدرته على طرح الحلول الإبداعية والابتكارية في التعامل مع الطلبة، فكلما كان هناك استشرافاً للمخاطر والقدرة على وضع الخطط البديلة الابتكارية، انعكس ذلك بصورة إيجابية على سلوك الطلبة من حيث تصرفاتهم وقدرتهم على الإبداع والتحليل والاستنتاج والمقارنة والربط، إضافة إلى أهمية اتقان المهارات التقنية

والمعرفة المتخصصة المتمثلة بالتعامل مع استراتيجيات التدريس الحديثة؛ لضمان نقل المعارف والمهارات للطلبة بطرق تربوية متنوعة، إضافة إلى مهارات التقويم التشخيصي لتحديد مستويات المتعلمين معرفياً، ومهارياً، واتجاهياً لتنمية التفكير الإبداعي والابتكار لدى الطلبة.

2. **المهارات الإنسانية:** بالإشارة إلى الآية القرآنية في قوله تعالى: "فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ"(آل عمران، 159) التي توضح مجموعة من القيم والمعاني التي تهتم بسعادة المجتمع والتحلي بالقيم الإنسانية الراقية، وانطلاقاً من هذه الآية يتضح لنا أهمية العلاقات الإنسانية في العملية التعليمية التعلمية، كما يوضح الأشقر وآخرون (2010) أهمية العلاقات الإنسانية بين عضو هيئة التدريس والطلبة في تحقيق الحاجات المعنوية والنفسية؛ لخلق الشعور بالإبداع والريادة، وهذه العلاقات غير مقتصرة على الجانب الإنساني فقط، بل يمتد تأثيرها على الجانب الأكاديمي، فشعور الطالب بقرب أستاذه الجامعي علمياً وأكاديمياً وإنسانياً، يزيد من الثقة والاطمئنان لديه، ولخص حرب (2007) المهارات الإنسانية في العملية التعليمية مع الطلبة كالتعاون، والاحترام، والحوار العقلاني، والتقويم التشخيصي ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة، وتنمية الابداع والابتكار، والمناقشة مع الطلبة، وكذلك ترسيخ وتدعيم الاتصال المباشر معهم، حيث أكد دياب (2010) أن امتلاك هذه المهارات من قبل عضو هيئة التدريس يهيئ المناخ السليم الذي يكفل النهوض بالجامعة وبرسالتها العلمية وتحقيق الابداع والابتكار، كما أشار عساف (2000) إلى الرسالة السامية، المقدمة من قبل عضو هيئة التدريس وإلى دوره البارز في تنشئة الأجيال، لذلك لا بد من الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بين جميع من يتصلون بالحياة الجامعية، حتى يسود الجو الجامعي، المتسم بالسلام والطمأنينة والانسجام لتحقيق الابداع والابتكار بمستوى عالٍ من الكفاية.

3. **المهارات الشخصية (الذاتية):** أوضح أبو سمرة وآخرون (2014) بأن المهارات الذاتية تتمثل بالسمات المتعلقة بالشخصية مثل القدرات العقليةـ والطلاقة اللفظية، وقوة الشخصية، والتي لها دورٌ إيجابي في بناء شخصيات الطلبة، والارتقاء بهم معرفياً ووجدانياً، وبالتالي رفد المجتمع بخريجين متخصصين يمتلكون الخبرات والمهارات المتكاملة، حيث تشكل هذه المهارات والخبرات أهميةً بالغةً في طبيعة عمل عضو هيئة التدريس، كما أشار ابن خلدون في مقدمته كونها تؤدي إلى انسياب الأفكار أمام الطلبة انسياباً سلساً مقنعاً.

ومن الأنماط القيادية الحديثة والتي ظهرت نتيجة التقدم العلمي نمط القيادة المتسامية، الذي يتميز بقدرته العالية على مواكبة التطورات الحديثة، وذلك عن طريق التأثير على سلوكيات وتصرفات الآخرين، وتطوير قدراتهم من خلال تشجيعهم وفتح المجال أمامهم لحل المشكلات التي تواجههم، كونها تركز على القيم والتوجهات المتمثلة بالنزاهة، والعدالة والشفافية، والقيم المهنية كالإبداع والابتكار، إضافةً إلى السلوكيات المتمثلة بتنمية التفكير الإبداعي والابتكار لدى الآخرين، وكذلك تركيزها على الجوانب الروحية للآخرين، والسمو الأخلاقي، والذي يسعى أن تكون منظومة ذات قيم أخلاقية تضمن تطوير الآخرين وتحقيق أهدافهم، ويتضح مما سبق بأن القيادة المتسامية ترتكز على أسس من شأنها أن تنمي التفكير الإبداعي والابتكاري لدى الآخرين.

2.3 القيادة المتسامية:

2.3.1 مفهوم القيادة المتسامية ونشأتها:

أشار (Nair,2018) إلى أن هناك قصوراً في الأنماط القيادية المختلفة، وأن هناك حاجةً لنمط قيادي يتسم بالشمولية والعلائقية والتكاملية ما بين تلك الأنماط، حيث شبه القيادة المتسامية بالجسر الذي يربط بين الأنماط القيادية المختلفة، وتتميز القيادة المتسامية باهتمامها بالقيم الإنسانية المتمثلة: بالاحترام، والكرامة، والرحمة، ونكران الذات، والاهتمام العميق بالجانب الأخلاقي والروحي، وأن هناك ضرورةً مُلحةً لنمط قيادي يتسم بالشمولية والقدرة على تحقيق احتياجات المستقبل، وقد أشاد Nair بنمط القيادة المتسامية الذي ينمي البُعد الروحي ويحقق التنمية الشاملة ويولد الابداع والابتكار.

من خلال البحث والاستقصاء تبين أن فكرة القيادة المتسامية طُرح لأول مرة من قبل (Cardona,2000)، وأشار فيه أن هذا المفهوم قائم على منظور علائقي لأنماط القيادة المختلفة (التحويلية، الأخلاقية، الكاريزمية، التبادلية)، وأن القائد المتسامي هو الذي يحاول تنمية الأشخاص المحيطين به ذهنياً وفكرياً وأخلاقياً، ويكرس اهتمامه بالبعد الروحي للقيادة، وغرس القيم المتسامية واستثارة الدوافع الجوهرية للآخرين (خضير والعامري،2020)؛ ويؤكد هذا القول (Racelis,2017) بأن Cardona قد أوضح بأن القيادة عملية شمولية تؤدي إلى الارتقاء ما بين القادة والتابعين إلى مستويات أعلى من دافعيتهم وأخلاقياتهم، من خلال مناداته للقيادة المتسامية والتي

تُقوّم القيادة التحويلية وتعالج المشاكل والقصور فيها، وأكد (Cardona,2000) على أن هناك دلالاتً تميّز القيادة المتسامية كونها تمنح الفاعلية الذاتية للأفراد، وتوفر المكافآت لهم، وتعمل على استثارة هممهم وأنشطتهم، وتطوير دوافعهم المتسامية لتقديم الخدمة للآخرين، وأوضح (stebbins,2020) أنه من خلال الدلائل التطبيقية بأنه في أغلب مسارات تطوير القادة لا بد من الاعتماد على تنمية البُعد الروحي والتنمية الداخلية واللذان يُعدان مرتكزات للقيادة المتسامية، وتم تطوير البُعد الروحي في القيادة المتسامية من قِبل (Sanders et al,2003) من حيث الاهتمام بجميع شؤون الآخرين ومساعدتهم في التغلب على مشكلاتهم، وتنمية الوعي في فهم الشخص لذاته وإدراكه للبيئة الاجتماعية والسياسية والمادية المحيطة به، كما أكد على الأثر الإيجابي للبُعد الروحي والذي ميّز القيادة المتسامية عن القيادة التحويلية والتبادلية والأخلاقية، وأضفى عليها مدخل شمولي يمكن استخدامه لوصف مدى واسع من القيادة، ويؤكد هذا القول (Mears,2009) الذي وجد أن المنطلق الأساسي للقيادة المتسامية لإعداد قائد لما وراء الأنا يتمثل بالانسجام الأخلاقي ودمج الروح مع الجسم، وفي ضوء ما سبق فإن القيادة المتسامية ترتكز على القوة الداخلية وترتكز على الروح الداخلية للقائد في تحقيق الرؤية المستقبلية المشرقة.

وعرّفها (Sanders et al,2003) على أنها القيادة التي تربطها علاقة التبادل القائمة على المساهمة في تعزيز الوحدة من خلال تقديم حوافز عادلة، ومؤثرة في الدوافع الجوهرية للمتعاونين، وتطوير دافعهم المتسامي، وأوضح (Gardiner,2006) بأنها قيادة متقدمة تأتي استجابة على دعوة لحكم أكثر اتساعاً وشمولاً، وتكون أيضاً من خلال مشاركة واسعة للمعلومات، كما وعرَّفها القيسي (2019) بأنها عبارة عن علاقة روحية تشكلت بين القائد وأتباعه، ووصلت إلى مرحلة أبعد من عملية الترابط التي تمثلت والتي نشأت بينهم ضمن سياق العمل في المنظمة، فهي قائمة على خدمة الآخرين وتكريس قيم الأخلاق والسمو والاستقامة؛ لتحقيق وحدة الأهداف المعلنة. كما عرّف (Liu,2007) القيادة المتسامية بأنها المجال الذي يتم فيه البحث عن الإطار الروحي الواسع الذي يجمع ما بين القائد و التابعين، وما بين التابعين أنفسهم من خلال الارتكاز على مجموعة من القيم الواسعة من بينها الإيثار والحب والأمل والإيمان والرؤية، وذلك لتحفيز دوافع التابعين الأصيلة، كما وتعزز لدى القائد أهمية المعاني الروحية السامية وتكرس مبدأ صناعة وقيادة التغيير، والعمل بروح الفرق الواحد ليكونوا مفهومين من قبل الأخرين، بالإضافة إلى السعي وراء تنمية وتطوير المعاني الروحية لكل من القائد

نفسه وتابعيه؛ لتلبية جميع أهدافهم وطموحاتهم المستقبلية، وأشار الوعلاني و الشمراني (2022) بأن القيادة المتسامية تتمثل بتبني القائد فلسفة إدارية قائمة على الوعي الروحي وتجاوز المصالح الذاتية، وخدمة الآخرين، وممارسة أساليب الاقناع والتشجيع على المشاركة في المبادرات الإبداعية والابتكار والعمل ضمن الفريق؛ للوصول إلى الأهداف المنشودة بمستوى عالٍ من الكفاية، وهذ يتفق مع ما اقترحه (Larkin,1995) بأهمية إضافة العنصر الروحي لنموذج القيادة التحويلية لتكامل الوعي الروحي في الممارسات القيادية للخروج بمنظور قيادي متكامل، وهذا يعزز ما نادى به (Cardona,2000) بأن القيادة التحويلية تواجه العديد من الثغرات وأوجه القصور من حيث الانتقال إلى رؤية جديدة والتي قد تكون غير إيجابية أو تتسم بالغموض، ويؤكد هذا القول (Northouse,2018) بأن القيادة التحويلية بحاجة إلى تقويم للخروج بنمط قيادي يتسم بالشمولية والعلائقية؛ لأن القيادة التحويلية من الممكن أن يتم استغلالها كونها تهتم بتغيير قيم الآخرين ونقلهم إلى رؤية جديدة بعيداً عن القيم الروحية، مما يعني أن القيم التي يحرك بها القائد الآخرين قد تكون ليست الأفضل؛ حيث أشار (Racelis,2017) بأن القيادة المتسامية تعالج ضعف أنماط عديدة من القيادة كالتحويلية والأخلاقية والتبادلية، نظراً لارتباط الجانب الأخلاقي بالجانب الديني والروحي من القيادة والذي بدوره يُسهم في فاعلية قيادة الآخرين، وتوفير الرعاية والاهتمام، وتَقَدُم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية؛ لضمان الريادة والابداع في إنجاز المهام، وأشار (Afsar et al,2016) بأن القيادة المتسامية تتميز بالبُعد الروحي وتشارك السلطة والعلاقات الإنسانية الهادفة لضمان رفاهية الجميع وتحقيق المساواة والعدالة وتجاوز الأنا، وتجاوز المصالح الذاتية لاستخراج إمكانات الإبداع الكامنة لدى الآخرين.

وهذا ما أكده أيضاً (Fry,2003) بأن الإمكانات الإبداعية يمكن تنميتها من خلال التركيز على البُعد الروحي، والذي بدوره يُنمي دوافع العاملين التي تسمو فوق مصالحهم الذاتية؛ لتحقيق مستقبلٍ أفضل للمنظمة وتحقيق الرؤية والأهداف والحفاظ على البقاء الروحي الذي يعزز العمل الجماعي، والعمل ضمن الفريق الواحد لضمان الإنتاجية والابداع والابتكار والريادة.

ومما سبق يمكن القول بأن القيادة المتسامية تركز على البعد الروحي الذي يُنشأ تأثيراً إيجابياً محسوساً، وتعتمد على العديد من الخصائص والسمات الإيجابية المتمثلة بخدمة الآخرين، وتكريس الأخلاقيات السامية وتشارك المسؤوليات والعمل ضمن فريق العمل الواحد، مما يترتب على ذلك الكثير

من المميزات كالصدق، والثقة، والولاء، والانتماء، وتنمية الإبداع والابتكار؛ لضمان نتائج فعّالة وتحقيق الأهداف بمستوى عالٍ من الكفاية.

2.3.2 سمات وخصائص القيادة المتسامية:

حدد (Rayburn.et al,2022) ثلاث سمات اعتبرها أساساً للقيادة المتسامية، وهي: التركيز على الأفكار والنظم والمعتقدات، بهدف تحديد دور الأفراد والواجبات المطلوبة منهم، ومن ثم إدراك الهدف أي تحديد المنفعة العامة وليس الشخصية، والادراك بوجود نظام محكم بحيث يكون الفرد جزءاً من هذا النظام الذي يؤثر في المجموع العام، ولا بد من فهم القيادة المتسامية من أجل إحداث نوع من التوازن بين القيادة المتسامية والقيادة الروحية، فالقيادة الروحية هي الأساس لجعل المرؤوسين أكثر التزاماً وتنظيماً لأنها تشكل جزءاً أساسياً من شخصية القائد والمرؤوسين، وصولاً إلى البقاء الروحي، كما وأوضح الوعلاني و الشمراني (2022) أن للقيادة المتسامية سمات تتميز بها عن غيرها، وتتمثل بالآتية:

أ. **الخصائص الشخصية:** وتتمثل بالخصائص المتعلقة بمواقف القادة وأحاسيسهم ومشاعرهم وعواطفهم ومهاراتهم المعرفية والفكرية والروحية، والتي تجعلهم قادرين على استثمارها في التأثير الإيجابي على الآخرين، وبالتالي رفع قيمة العمل وقيمة الأشخاص؛ لتحقيق وحدة الأهداف المعلنة.
ب. **الخصائص الموجهة نحو الأتباع:** وهي الخصائص التي تؤثر في المجتمع بصورة مباشرة، نظراً لكون القائد المتسامي يتعامل مع الآخرين باهتمام ويسعى دائماً لتمكينهم وتطويرهم، وبالتالي فهو يؤثر إيجاباً في المجتمع والبيئة بصورة مباشرة وغير مباشرة.
ج. **الخصائص الموجهة نحو المهمات:** تُعبر تلك الخصائص عن الفعاليات الخاصة بالمنظمات والنشاطات القيادية، والتي تتمثل بالرؤية، والرسالة، والخطط، والأهداف.
ه. **الخصائص الموجة نحو العمليات:** تُعبر تلك الخصائص عن الإجراءات المتبعة في تنفيذ العمليات بكفاية وفاعلية، كما وتركز على قدرة القائد على تشكيل فرق العمل وقدرته على المشاركة في اتخاذ القرارات.

بينما أوضح (liu,2007) بأن الخصائص القيادة المسامية تتمثل بالسعي بصورة مباشرة من أجل تحفيز الآخرين لزيادة دافعيتهم وإبداعهم عن طريق الاهتمام بالجانب الروحي والاهتمام الحقيقي غير

الأناني بالآخرين، والتي تتطلب خصائص شخصية ومهارية وأخلاقية يتعامل بها القائد مع الآخرين لتحقيق الأهداف، وبالتالي مساعدتهم على الشعور بالقوة وتمكينهم من اتخاذ القرارات وإنجاز العمل وقيادة أنفسهم بأنفسهم.

2.3.3 أهمية القيادة المتسامية:

تأتي أهمية القيادة المتسامية وبالأخص في القطاع التعليمي والمؤسسات التربوية من قدرتها على تعزيز الكفاءة الذاتية وقيم الاستدامة العالمية، كونها تشجع وتحفز العاملين على بذل أقصى مجهود من أجل التغيير الفعال، وتعد كفيلة بإعادة هيكلية المنظمة التعليمية نحو الأفضل، وتكمن أهمية القيادة المتسامية في أنها عبارة عن توسيع وتطوير لمفهوم القيادة التحويلية، فهي تركز على جانب الحب والإيثار والاهتمام بالآخرين مقابل المصلحة الذاتية؛ لتمكين العاملين وتطوير معارفهم (العقلانية، المتسامية)، فالقادة المتساميون يقومون بشرح الدوافع وراء قيمهم وقراراتهم (Haas,2016).

وقد أوضح (Kishore,2013) أن أهمية القيادة المتسامية تظهر جلياً في كونها من القيادات الحديثة التي تتميز بشموليتها، حيث أنها اهتمت بمختلف الجوانب المهمة في البيئة التنظيمية، وركزت على الذكاء الروحي الذي ينعكس إيجاباً على تصميم الثقافات التنظيمية الشاملة التي تمكن العاملين من زيادة انتاجيتهم في العمل وتعديل سلوكياتهم، وتحفيزهم على حب التحدي، وتشجيعهم على حل المشاكل بطريقة إبداعية عن طريق المشاركة والتشاور، مما يشعرهم بقيمتهم، وذلك عن طريق اهتمام القائد المتسامي باحتياجات المرؤوسين وتقديره لجهدهم وعملهم.

وتزداد أهمية القيادة المتسامية في المؤسسات التعليمية والكليات الجامعية بسبب الأعباء الكبيرة الملقاة على عاتق مؤسسات التعليم العالي؛ نظراً للانفجار المعرفي والتغيرات السريعة، فهذا يتطلب استخدام مهارات قيادية لمواجهة تلك التحديات ومواكبة التطورات وتذليل العقبات وتحسين أداء أعضاء الهيئة التدريسية، ورفع ولائهم التنظيمي، مما ينعكس إيجاباً على طلبة الجامعات وعلى المخرجات التعليمية المنشودة، وتحسين أداء البحث المؤسسي، مما يجعل الجامعات على ارتباط وثيق بمتطلبات سوق العمل وتقدم المعرفة والنهوض بالبحث العلمي الأصيل الذي يهتم بقضايا المجتمع واحتياجاته (Srichaiwong. et al., 2020).

وأوضح الأنصاري وعبد الله (2021) أهمية القيادة المتسامية في المؤسسات التربوية كونها تقدم نظرة شمولية قائمة على تحديد الأهداف بدقة ضمن مبادئ ومعايير واضحة ومعلنة، وتركز على نماذج من الأهداف والسلوكيات والقيم السامية، والجوانب الثقافية التي تسمح للمنظمة التعليمية بتطوير العاملين فيها وتنميتهم؛ كما أكد (Srichaiwong. et. al,2020) أن القيادة المتسامية مكون أساسي للسعي وراء تحقيق التميز التنظيمي، وأن المؤسسات التربوية يتحقق فيها هذا التوازن بالدرجة الأساسية من خلال تطوير المهارات القيادية الفعّالة والتي بدورها تعظم القيم لأصحاب المصالح (الطلبة، العاملين، المجتمع، الدولة)، وتعمل على إحداث تغيير مميز؛ لتحقيق الأهداف والوصول إلى النجاح المنشود المتمثل بتطوير العملية التعليمية وتخريج طلبة أكفاء ليتسلموا قيادة حركة البناء في المجتمع، من خلال تدريبهم على التعامل مع التعقيد والغموض وحل المشكلات للارتقاء بهم نحو مكانة الدول المتقدمة.

في ضوء ما سبق نخلص إلى أن نمط القيادة المتسامية تبرز أهميته كونه يتشارك فيه شخص أو مجموعة من الأشخاص مع بعضهم البعض؛ لدفع القادة والتابعين إلى أعلى مستويات الدافعية والسلوك الأخلاقي من خلال تعزيز قيم الحب والإيثار وتقدير الذات وتجاوز المصالح الشخصية، وبالتالي تكون القيادة محفزاً للأداء العالي، ولها القدرة على توحيد الأفراد والعمل بشكل جماعي وتفجير الطاقات والمواهب بمستوى عالٍ من الإتقان؛ لإحداث طابع متسامي قائم على التواصل الدينامي بين القائد والتابعين، وتأصيل مبدأ التعاون والتمرس على العمل الجماعي، ومما سبق يتبين لنا أن أهمية القيادة المتسامية في مؤسسات التعليم العالي تبرز في التنمية المهنية والقيادية لأعضاء هيئة التدريس، والتي تنعكس إيجاباً على تنمية شخصيات الطلبة و إثرائهم معرفياً وعلمياً واجتماعياً وأخلاقياً، وبالتالي رفع كفاءة التعليم الجامعي، وجودة المخرجات التعليمية والبحثية، التي تُعد أفضل وسيلة لقياس فعالية الجامعات.

2.3.4 أبعاد القيادة المتسامية:

يوضح كلاً من (خضير والعامري،2020)، (جدّة،2020)، (Liu,2007) بأن للقيادة المتسامية ثلاثة أبعاد رئيسة، وذلك على النحو الآتي:

أ. القيم والتوجهات:

تُعد القيم من أهم مرتكزات القيادة المتسامية كونها تعمل على إيجاد نوع من التوحد القيمي الشخصي والمنظمي، من أجل إحداث توازن بين أهداف المنظمة وحاجات العاملين فيها، وبناء الثقة المتبادلة بين القائد والعاملين" بحيث يصبح القائد مثالاً يُحتذى به من خلال ما يمتلكه من قدرات مؤثرة تتمثل بمجموعة من القيم والاتجاهات الأخلاقية مثل النزاهة، العدالة، الالتزام، المساواة، التواضع، احترام وتقدير الآخرين، أو القيم الإنسانية المتمثلة بالتعاطف، والرحمة، أو القيم المهنية المتمثلة بالإنجاز، والابداع، والابتكار، والكفاءة (Liu,2007)؛ حيث عرَّف (vogds,2001) القيم بأنها عبارة عن المعتقدات التي تعكس أو تمثل السلوك الإيجابي و تعمل على توجيه سلوك العاملين نحو الإبداع والتميُّز، بينما أشار بوعطيط (2018) أن القيم عبارة عن تنظيمات ومسارات لأحكام عقلية تُشكل إطارات مرجعية وتستخدم كدلائل لتقويم الخبرة والسلوك، وتُعد وسيطاً للأنشطة الإبداعية والابتكارية، وبالنسبة لمفهوم التوجهات، فقد أشار المغربي (2018) بأن هذا المصطلح يُعبر عن مجموع الخبرات المتراكمة حول قضايا ومواضيع معينة، ويتمركز كل تجمع من الاتجاهات حول قيمة يمكن اعتبارها المحور الرئيس لتجمع الاتجاهات، بمعنى أن ترابط الاتجاهات يكون قيمة من القيم.

حيث أكد جدّة (2020) أن هذه القيم من شأنها تقديم مصالح الآخرين على المصلحة الشخصية، وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في حل المشاكل ومواجهة التحديات، وبالتالي تظهر العديد من الممارسات السليمة القائمة على القيم وتظهر أيضاً كتوجهات في التعامل مع الذات، والمجتمع المحلي وترسخ صورة مشرقة عن العمل، و أكد (خضير و العامري،2020) أن القيم الشخصية والتنظيمية وما تتضمنها من مبادئ وقواعد ومعتقدات لها تأثير إيجابي على دوافع العاملين وسلوكهم إذا ما تم توظيفهما بصورة مناسبة كونها تُعد أساس تميّز المنظمات؛ حيث ركز(Gibson,2011) على أهمية الاتجاهات كونها تُعد محددات السلوك؛ نظراً لارتباطها بالدوافع والإدراك، وبالتالي فإنها تسعى لفهم اتجاهات الأفراد لتقييمها وتقويمها ولتعزيز الانتماء المهني وتجنب الصراعات وتوليد الابتكار والابداع، وهذا القول يؤكده (Levin .et al,2005) بأن القادة المتساميون موجهون بالقيم ويعملون بموجبها، ولديهم القدرة على إظهار مجموعة من القيم الجوهرية التي تتلاءم مع قيم وظائفهم، ويتعلمون مدى الحياة، فهم يتحدثون عن الأخطاء ويعتبرونها تجارب استفادوا منها، ويوضح أبو عطيط (2018) بأهمية القيم والتوجهات بالمرحلة التعليمية، كونها تحتل مكانة مركزية في بناء شخصية الطالب ونسقه المعرفي والوجداني وتحقيق الذات وتوليد الأفكار والابداع، ويتم ذلك من خلال حرص قيادة التعليم على تحقيق

المخرجات بمستوى عالٍ من الكفاية، وفي ضوء ما سبق يستنتج الباحث بأن القيم والتوجهات تُعد بُعداً أساسياً في القيادة المتسامية كونها تجعل من القائد مصدر إعجابٍ وفخرٍ وتحفيز، وتمكنه من التأثير والتواصل مع الآخرين، نظراً لما يكتسبه من خبرات ومعلومات سابقة ينتج عنها مبادئ وقيم ومشاعر إيجابية تعزز الاتجاهات الإيجابية في الأفراد، وتجعلهم يدركون بأن تحقيق أهدافهم الخاصة لا يتم إلا بتحقيق أهداف وتطلعات المنظمة.

ب. السلوكيات:

تتمثل السلوكيات في نشاط الفرد العقلي والحركي والاجتماعي؛ للتأقلم والتكيُّف مع البيئة المحيطة من خلال الأقوال والأفعال التي تتناغم مع قيم القائد ودوافعه، والتي من شأنها أن تؤثر على المرؤوسين من خلال توليد شعور حب التحدي والانتماء للمنظمة، وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في تحقيق الأهداف عن طريق التخطيط الجيد، مما ينمي لديهم القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات، وتوجيه جهود العاملين بفقرات من الثناء والتحفيز، وإشعارهم بأهميتهم وأهمية الدور الذي يقومون به، والعمل على الدمج التوفيقي بين أهدافهم الخاصة وأهداف المنظمة التي ينتسبون إليها (Toor,2009)، ويؤكد جدّة (2020) على أهمية انعكاسات القيم والتوجهات على الممارسات المتسامية للقائد، والمتمثلة بالمكافئات المالية والمعنوية والمودة والرحمة، مما يعني أن القيم السامية بمثابة الوقود الذي تحتاجه السلوكيات القيادية الإيجابية لمواصلة الطريق نحو بناء ثقة متبادلة بين القائد ومرؤوسيه والسير قدماً نحو سلوكيات القيادة المتسامية، وأوضح (Liu,2007) أن سلوكيات القيادة المتسامية تتمثل بالحب الإيثاري، والأمل، والرؤية، والروحانية، مما يعمل على توطيد الروابط ما بين القائد والتابعين، وتعزيز مبدأ التفاهم والاحترام بشكل جوهري، وهذا يعزز الولاء والانتماء والتفاني وتوليد القدرة على التحدي والقيام بالأعمال على أكمل وجه، مما يمكِّن الجميع من تحديد رؤيا مستقبلية جذابة، وإنجاز المهام بحماس وتفاؤل، الأمر الذي يولد الإبداع والابتكار لدى القائد والتابعين في تحقيق وحدة الأهداف المعلنة.

ويؤكد الضلاعين (2015) على أهمية السلوكيات لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات وخاصة فيما يتعلق بالحفاظ على حالة التوازن الداخلي والتعلم الإيجابي للطلبة، وقد قام بتحديد مجموعة من المعايير للسلوكيات الإيجابية لعضو هيئة التدريس والمتمثلة بالفاعلية، والكفاءة، والملائمة والتي تعني توافق السلوك مع خصائص الموقف، والمرونة وذلك من خلال تكييف السلوك حسب ما يحتاجه الموقف

والظروف المتغيرة، ومن ثم الاستفادة من الخبرة، ويكمن ذلك في توظيف الخبرات والمعارف والمهارات، و توليد سلوك جديد يتسم بالإبداع والريادة، ومن ثم القدرة على التواصل الإنساني وبناء علاقات قائمة على الاحترام والمودة مع الطلبة، وأخيراً تقدير الذات وتقييم الذات بموضوعية من خلال تنمية مواطن القوى وتقويم نقاط الضعف.

في ضوء ما سبق نخلص إلى أن السلوكيات القيادية المنبثقة عن القيم المتسامية والتي تساعد القادة على بناء علاقات من الثقة والإيجابية ما بين أفراد الفريق الواحد، وتولد لديهم القدرة على الإبداع والابتكار في البحث عن الأفكار الجديدة، وتشجع الآخرين على حل المشكلات بطرق إبداعية؛ لتحسين أداء العمل في المنظمة وتحقيق أهدافها، وقد أكد (Kofman,2017) أن السلوكيات الإيجابية للقائد المتسامي تعمل أيضاً على إثارة التفكير بطرق إبداعية ، ومعالجة القضايا المختلفة بأساليب جديدة، وتعمل على تنمية التفكير الناقد والإبداعي والتخلي عن أساليب التفكير التقليدية، و تشجع روح الابتكار وعدم السماح بتوجيه النقد العلني في حالة الإخفاق، وقبول الأفكار المبتكرة حتى لو تعارضت مع أفكار القائد؛ لأنه لا يوجد شيء ثابت وصحيح دائماً.

ج. السمو الأخلاقي:

تُعد الأخلاق بداية النشأة الكونية، كونها ترتبط بالإنسان والإنسانية، حيث أن السمو الأخلاقي محورٌ أساس للقيادة المتسامية؛ نظراً لاهتمامه بالمبادئ الإنسانية المتمثلة بالصدق والشفافية مع الآخرين وتقديم المصلحة العامة على المصالح الشخصية (الموسوي، وعيال،2022)، ويؤكد هذا القول الجهني وآخرون(2018) بأن السمو الأخلاقي للقائد المتسامي يتمثل بمجموعة من الأبعاد (النزاهة، المصداقية، الشفافية، الإخلاص والدقة، الاتقان) والتي بدورها تعمل على رفع المعنويات للآخرين وتعمق العلاقات الإنسانية المفعمة بالمودة، وتجعلهم ينتمون إلى بيئة العمل السليمة القائمة على المحبة والتعاون والتي من شأنها أن تغذي الآخرين وتعزز الإخلاص والدافعية لديهم وتنمي روح التعاون والانتماء والإبداع والابتكار، وتناول أبو نعير وآخرون (2016) موضوع التأثير الإيجابي للقيم الأخلاقية على منظومة التعليم العالي والدراسات العليا؛ لتحسين نوعية التعليم الجامعي ورفع كفايته وتميُّزه، وضمان الوصول إلى الجودة الشاملة بمخرجاته المنشودة، كون هذه القيم تهتم بتعزيز الرقابة الإلهية لدى مختلف أقطاب العملية التعليمية؛ لتحقيق المخرجات التربوية بمستوى عالٍ من الكفاية.

وأوضح جدّة (2020) أن سمو الأخلاق للقائد المتسامي تجعله يلعب دوراً كبيراً في تنمية السلوك الأخلاقي للأفراد بحيث تجعلهم قادرين على التمييز بين الصواب والخطأ، وفق معايير وأسس تنسجم مع قيم المجتمع وثقافته، ويؤكد هذا القول (Adler .et al,2008) حيث أوضح بأن الاعتبارات الأخلاقية والسمو الأخلاقي للقائد لها انعكاسات إيجابية على الآخرين من حيث الارتقاء بمستوى أدائهم ونموهم المهني، وبالأخص في المؤسسات التعليمية، وبالتالي تحقيق المنافع الكبرى من خلال تحويل المصلحة الفردية إلى رؤية جماعية مرتبطة بالمصالح المشتركة التي تتجاوز مصلحة الفرد، وفي ضوء ما سبق يتضح بأن هناك أهميةً بالغةً للقيمة الأخلاقية للقائد المتسامي كونها تعزز الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاحترام المتبادل مع الآخرين، مما يحقق رضا العاملين وإثارة الحماس والاندفاع إلى العمل بروح إيجابية.

2.3.5 الركائز والمبادئ التي تقوم عليها القيادة المتسامية:

أوضح (Kishore & Nair,2013) أن هناك أربعةَ قيم ومبادئ ترتكز عليها القيادة المتسامية والتي تتمثل بالنقاط الآتية:

أ. **الحكمة والمعرفة:** حيث يُطلب من القائد تعزيز مبدأ الإبداع والفضول، والانفتاح، وحب التعلم والقدرة التصويرية وتكوين الرأي، وتعزيز المهارات المختلفة في بناء الشخصية القيادية الرصينة للآخرين، ويتم ذلك من خلال الحكمة في ترتيب الأولويات التي تُسهم في تطوير الآخرين وتطبيقها تحت أي ظرف من الظروف.

ب. **الإنسانية:** بحيث يُطلب من القائد ضرورة تطبيق النقص التام في الأنا والسعي وراء تحقيق الأهداف المشتركة، كما ويطلب منه تضمين الحب والذكاء الاجتماعي في التعامل مع الآخرين؛ للوصول إلى الانسجام المطلق بين مصالح الأفراد والمجموعات ومصلحة المنظمة ككل.

ج. **الشجاعة:** تتضمن الشجاعة القدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات الصائبة والتي من شأنها أن تعزز ثقة الأفراد بأنفسهم أولاً وبالمنظمات التي ينتسبون إليها ثانياً، ويكمن ذلك من خلال إيمانهم بقدراتهم وطاقاتهم وإشراكهم في صناعة القرارات وبناء الإستراتيجيات المستقبلية، فالشجاعة في القيادة ترتبط بالقدرة على تقديم الخدمة ومساعدة الآخرين وتوجيههم بكل شجاعة نحو هدفٍ أكبر من ذاتهم، وتعتمد الشجاعة في القيادة المتسامية على التأثير الإيجابي المرتبط بتنشئة فريق جريء مبادر

ومشارك لديه القدرة على مواجهة المواقف العصيبة و الحرجة بثقة عالية، وبالتالي فإن هذا الفريق سيتسم بالاستقامة والتكامل العقلي والتوازن، وينعكس ذلك إيجاباً على الأفراد أنفسهم و المنظمات التي ينتسبون إليها، وتكون المحصلة النهائية في ذلك رفاهية ونماء المجتمع وتطوره.

د. **المرونة:** تتمثل المرونة بالقدرة على التكيُّف والاستجابة الديناميكية للمتغيرات المتوقعة، فالقائد المتسامي يتسم بقدرته على التعلم من المواقف والخبرات السابقة، ويكون استباقيًا ولا يتعامل مع ردة الفعل السريعة، لذلك فإن القادة المتساميون لديهم رؤية واضحة ونظرة ثاقبة لمستقبل المنظمات التي ينتسبون إليها.

في حين تناول (Caldwell .et al,2020) مبادئ القيادة المتسامية من منظور آخر حيث حدد ثمانية مبادئ للقيادة المتسامية، والتي اعتبرها عملية معقدة ذات مبادئ وأبعاد متعددة تُشكل الاهتمام بأفكار الآخرين وسلوكهم، والاهتمام بهم جسدياً وعقلياً وروحياً؛ لتحقيق السمو الشخصي ولكي يصبحوا وكلاء أخلاقيين حقيقيين، من خلال تمتع القائد بالمبادئ الآتية:

أ. تحديد وجهة نظر القائد الأخلاقية: تؤثر وجهة النظر المتمثلة بالأمانة والإخلاص في العمل القيادي في اتخاذ القرارات الأخلاقية، كونها ترسخ القيم الأخلاقية، وتوطد العلاقات الإنسانية بين الأفراد والجماعات؛ لضمان نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها.

ب.القدرة على وضع الأهداف الواقعية والقابلة للتحقيق وتبنيها: يتطلب من القائد المتسامي احترام القوانين القائمة بالمنظمة، والقدرة على التمييز بين الأهداف قصيرة المدى والأهداف طويلة الأمد، والمعرفة الدقيقة بالواجبات المطلوبة؛ لتحقيق الأهداف بمستوى عالٍ من الكفاية، حيث وضح (George,2015) أن القادة المتساميون يُطلب منهم حدثًا تحويليًا في التعامل مع الآخرين من خلال ترسيخ المعتقدات التي تزيد من دوافع التابعين وشعورهم بالانتماء والولاء إلى المنظمة، والمشاركة الفاعلة وإلقاء الضوء على الهدف المحدد والتحلي بالسلوك الصحيح والتنفيذ الأصح.

ج. تقييم احترام الذات للقائد: يقترن احترام الذات بالشعور بالقوة، وبالتالي سيكون لدى القائد القدرة على إحداث التغيير الإيجابي في الآخرين، والاهتمام بهم وباحتياجاتهم والتعاطف معهم، والعمل على تنميتهم ودعمهم، ووضعهم في المرتبة الأولى من الاهتمامات؛ لتمكينهم ومساعدتهم على تطوير امكاناتهم إلى أبعد حد؛ لتحقيق المصلحة المشتركة لكل من المنظمة والقائد والاتباع (Bass,2008)؛ ويؤكد هذا القول (Fromm,2006) حيث ركز على العلاقة الوطيدة ما بين

احترام الذات و تقدير الآخرين وحبهم وخدمتهم بشكل كامل، بحيث يكون القائد المتسامي نموذجاً مثالياً.

د. التركيز على تقدير الآخرين: يقول ديل كارنيجي:" كن صادقاً في تقديرك، وكريماً في مدحك، وستجد الناس يقدرون كلماتك ويكررونها طوال حياتهم، يكررونها حتى بعد أعوام وأعوام من نسيانك إياهم" (Kuldova,2019)، ويؤكد (Covey,2004) أن هذا القول ينطبق على القيادة المتسامية التي اهتمت بالصدق في تقدير الآخرين واعتبرته سراً من أسرار نجاح القيادة، وبذلك يُطلب من القائد أن يكون القدوة والمثل الأعلى في دفئ المشاعر، ولين الجانب، والصدق في التوازن والثبات الانفعالي.

ه. تنمية شغف القيادة: يؤكد (Covey .et al,2003) أن القادة المتساميون يهتمون بشغفهم وحبهم لفرقهم وعملهم، ويبذلون كل طاقاتهم، لتعزيز التفاعلات البينية وتطوير مهارات الآخرين، والتركيز على الروابط الشخصية بين أعضاء الفريق، وانتمائهم للعمل.

و. الالتزام بالتعلم والتحسين المستمر: يؤكد (Okpala .et al,2019)أن القائد المتسامي لا بد أن يكون نموذجًا يحتذى به، ويجب عليه أن يسعى باستمرار لتعلم مهارات وقدرات جديدة أكثر استدامةً وابتكارًا وتحقيقًا لهذه الغاية، يجب عليهم أن يتحدوا أنفسهم ويكتسبوا المزيد من المعرفة والمهارات بصورة مستمرة، ويسعون دائماً لتنمية الدوافع الذاتية للآخرين التزاماً بالقيم الأخلاقية النابعة منهم.

ز. استثمر في اكتشاف الذات: يوضح نصير (2016) "أن كل إنسان يولد وفي تكوينه بذور النبوغ والعبقرية، والكفاءة والفاعلية، حيث يتوقف نمو هذه البذور أو موتها على نوع التربية والرعاية التي يتلقاها الإنسان من أسرته وبيئته ومجتمعه" وأوضح(Covey,2004) أن القائد المتسامي يجب أن يعمل على اكتشاف البذور الكامنة والحرص على تنميتها؛ لتحقيق الابداع والابتكار، وتنمية مواهب وقدرات الآخرين.

ح. تحسين ذكائك الروحي: يوضح (Caldwell .et al,2020) أن القائد المتسامي لديه القدرة على الاستماع إلى ضميره الحي، الذي يتوافق مع القيم والأخلاقيات السامية للوصول إلى البصيرة الملهمة، ولتحقيق العدالة والصواب.

2.3.6 صفات القائد المتسامي:

ترتكز القيادة المتسامية على محورية القائد وما يمثله من صفات قد تؤثر إيجاباً أو سلباً على نجاح القيادة ومدى تأثيرها العام والخاص، ويعد القائد المتسامي أساس القيادة ومحور نجاحها، لذلك فقد أكد (Phongsriwat,2019) على أن القائد المتسامي يتصف بصفات عدة أهمها:

1. الخروج عن البؤرة الفردية الذاتية إلى التفكير في المصير الجمعي بما يفيد المؤسسة والمجتمع المحلي، إذ يمثل النجاح بالنسبة إليه نجاحاً عاماً لا خاصاً يسعى من خلاله إلى تحقيق أهدافٍ عامةٍ ترتكز على احتياج الآخرين.
2. الاندماج مع الآخر من خلال فهم احتياجاته، والشعور بشعوره، والتفكير معه بما يحقق أفكاره وأهدافه، مما يحفز على إطلاق الطاقات الكامنة وتحقيق الإبداع الجمعي بعيداً عن إطار الفردية.
3. القدرة على حل الأزمة ومعالجة الحالات الطارئة: يتمتع القائد المتسامي بالشجاعة والحلم من خلال إشراك الجميع في تشخيص الأزمة ومحاولة علاجها، إذ يعمل على تحفيز الجميع وتشجيعهم على إبداء الآراء، ومحاولة حل الأزمات من خلال طرح أفكار خارج الصندوق
4. القدرة على التفكير المستقبلي بمصالح المؤسسة وتجاوز التفكير المحدود المرتبط بالزمن الراهن، مما يوفر فرصاً مستقبلية تعتمد على دراسة الاحتياج الحالي، وترسم بعداً مستقبلياً أفضل للمؤسسة.
5. القدرة على تحليل الواقع، واستشراف المستقبل من خلال فك شيفرات الموظفين، إذ يبتعد الموظف في المؤسسة عن المصارحة بالواقع أو الاهتمام بالمصلحة العامة من منطلق الجهل بالأمر أو عدم الاكتراث به، ومن هنا يأتي دور القائد المتسامي لتحليل ما لا يمكن رؤيته وسماعه من خلال نفاذ بصيرته، وإدراكه لمن حوله، فيسمع ويرى ويحلل، ثم يضع رؤيته التي تساعده على التحليل الصحيح ومن ثم اتخاذ القرار المناسب لما فيه مصلحة الجميع.
6. التمتع بشخصية جاذبة، تتمتع بذكاء اجتماعي وروحي، قادرة على استقراء الآخر وتحديد متطلباته واحتياجاته، وقادرة على بناء شبكة علاقات واسعة تستقطب الموظفين وتعمل على تشجيعهم على ممارسة العمل، من خلال:
    - الاحترام المتبادل القائم على التمتع بالنزاهة والتسامح، والتضحية من أجل الآخرين.
    - التمتع بسلوك القائد السليم بحيث يكون قدوة ومحط ثقة.
    - تحقيق مصالح الآخرين على حساب المصالح الشخصية

- قبول وجهات النظر المتنوعة، دون ردات فعل فوضوية.
- الموضوعية والنزاهة.
- التحفيز المادي والمعنوي
- رفع الروح المعنوية من خلال كلمات الشكر والامتنان، وبث روح الفكاهة والإيجابية – مع الالتزام الأخلاقي، مما يقلل من عناء العمل، ويحسن الحالة المزاجية، ويخفف الاكتئاب.

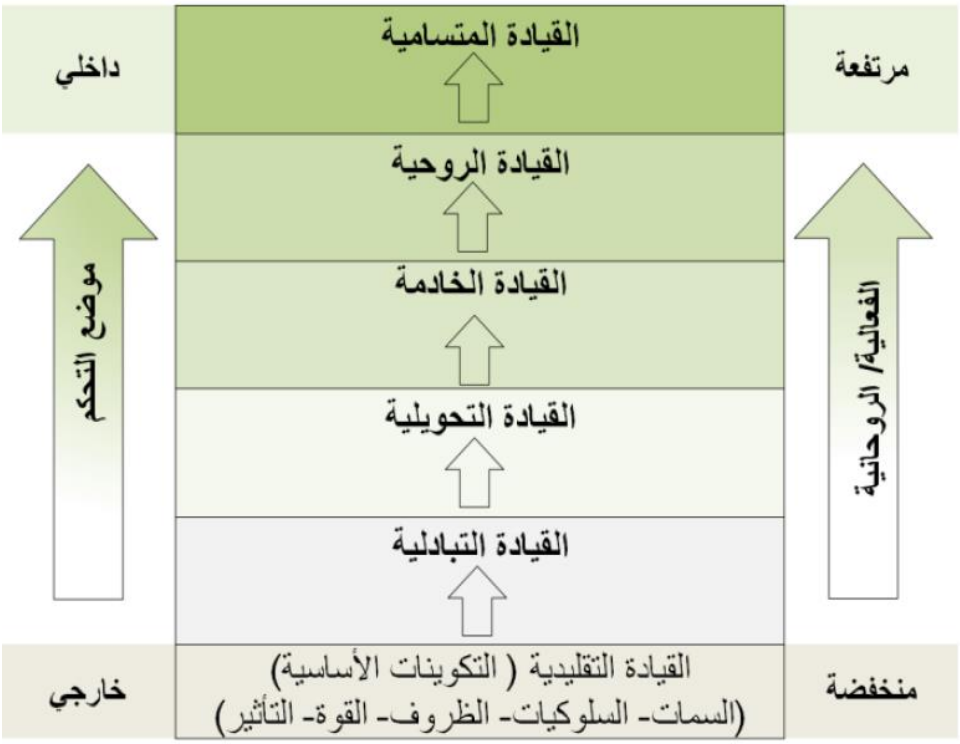
7. التمتع بالحكمة، والمرونة والقدرة على اتخاذ القرار الصحيح، وتحمل الصعاب من خلال دراسة الأولويات والأهداف والدوافع، والتكيُّف مع الحدث وحسن التصرف اتجاه الحدث، بما يضمن حل الإشكاليات بنجاح دون الوقوع بحفرة الفشل أو اليأس أو الهروب من الأزمة.
8. تطوير الذات والخروج من بؤرة السكون إلى مجالات النمو والإبداع، الأمر الذي يحتاج إلى الكفاءة العالية، والقدرة الفائقة على التجديد والابتكار والتقدم.
9. توحيد قيم المؤسسة بحيث تكون رؤية المؤسسة واضحة، مما يضمن النجاح الجماعي الذي من شأنه أن يحقق الرضا الوظيفي والإبداع الأدائي.
10. تأهيل القدرات الذاتية بما يتناسب مع حجم الأهداف، ورؤية المؤسسة، من خلال ديمومة التعلم ومواكبة التطور ومتابعة كل ما هو جديد، والتعلم من الأخطاء الذاتية والغيرية.
11. القدرة على ضبط النفس والتمتع بالسلام الروحي والقدرة على استيعاب الآخرين واحتوائهم والشعور بهم.

2.4 العلاقة بين القيادة المتسامية والأنواع الأخرى من القيادة:

تُقدم القيادة المتسامية منظوراً شمولياً لنظريات القيادة الأخرى، فإن من الأهمية بمكان توضيح تلك النظريات والأنماط، فقد عرف قليون (2018) القيادة التحويلية: أنها ممارسة للأساليب القيادية التي تؤثر على الأفراد والمنظمات، وتعمل على تحفيز العاملين وتحويلهم من حالة الثبات والجمود إلى واقعٍ ديناميكيٍ متنامٍ لممارسة أعمالهم بكامل الحرية، وتوسيع مداركهم للنظر إلى ما هو أبعد من اهتماماتهم الفردية، من أجل الصالح العام أولاً ولتحقيق الأهداف المرجوة ثانياً، والتي تتضمن الأبعاد الآتية: التأثير المثالي، الدافع الإلهامي و والاستثارة الفكرية أو العقلية، بينما أوضح المعيوف (2018) أن القيادة الخادمة تتمثل بالقائد الذي يهتم بالمسؤولية المجتمعية وبالأخص الأفراد (المعوزين) حيث يتعرف عليهم

كشركاء متساويين في حياة المنظمة، ويؤكد أيضاً بأن الاهتمام بالآخرين هو أساس القيادة الأخلاقية بحيث يكون الصالح الأكبر لهم حتى يتصرفوا بطريقة تعود بالنفع على الجميع، وأوضح أيضاً بأنها تتقاطع مع القيادة الخادمة كونها تحث القائد على الإيثار والإنسانية، حيث يُعد الإيثار عنصراً رئيساً في القيادة الخادمة والأخلاقية.

بينما رتب (Lesbor,2018) مستويات القيادة على شكل هرمي، وتمركزت القيادة المتسامية في أعلى المستويات، وتم تحديد العلاقة فيما بينها بشكل متسلسل يبدأ بالقيادة التقليدية وينتهي بالقيادة المتسامية، وأوضح الجدّة (2020) عن (Lesbor, 2018) نموذج التسلسل الهرمي لترابط القيادة المتسامية مع القيادات الأخرى:

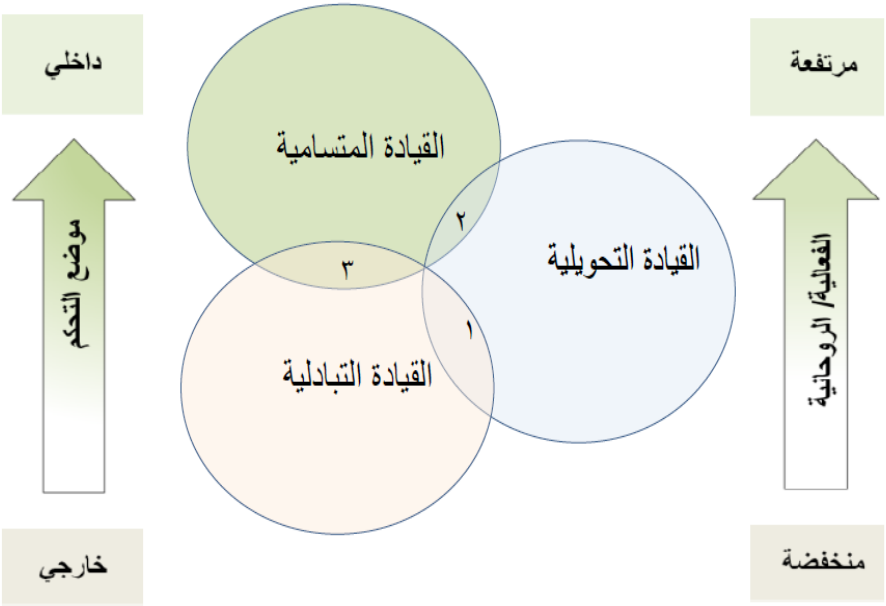


الشكل 1 التسلسل الهرمي لترابط القيادة المتسامية مع غيرها من الأنماط الأخرى

ترجمة جدّة (2020) عن(Lesbor,2018)

حيث وضح الشكل رقم (1) ما أشار إليه كل من (scott, 2018) وأبو ردن (2013) بأن القيادة المتسامية تشكل نموذجاً علائقياً من أنواع القيادة المختلفة (التبادلية، التحويلية) والتي هي بالأصل تركز على نظريات قيادية سابقة كالرجل العظيم ونظرية السمات والقيادة الخادمة والتبادلية، مما يعني

أن شخصية القائد المتسامي لا بد أن تتمثل بالقيم الأخلاقية والايمانية والروحية، والإشارة إلى ما تم ذكره سابقاً بأن القيادة المتسامية تعد امتدادات لمجموعة من القيادات الأخرى وتشكل منظوراً علائقياً فيما بينهما، فقد أشار (Sanders et al,2003) إلى وجود علاقة ترابطية بين القيادة التحويلية والتبادلية والمتسامية. ويوضح الشكل ترجمة جدّة (2020) عن (Sandres&Hopkins&Geroy,2003) علاقة القيادة التحويلية والتبادلية بالقيادة المتسامية:



الشكل 2 التسلسل الهرمي لترابط القيادة المتسامية مع غيرها من الأنماط الأخرى

ترجمة جدّة (2020) عن (Sandres&Hopkins&Geroy,2003)

في ضوء المقارنة ما بين أنواع تلك القيادات فقد أكد كل من (Sandres et al,2003) (Lui,2007) أن القيادة المتسامية تعالج نقاط الضعف في كل من القيادة التحويلية والقيادة التبادلية، حيث أن الأخيرة تملك إحساساً منخفضاً نسبياً بالوعي الروحي، مع الإيمان بالسلطة العقلانية، ونظراً لارتباط المكافآت المالية التي تُقدم مقابل الأداء فيبقى الطابع المادي طاغياً على علاقة القائد بالآخرين.

ويؤكد هذا القول (Cardona,2000) بأن القيادة التبادلية تعتمد على المكافئات؛ لضمان تطوير العاملين وتنمية دوافعهم لإنجاز المهام، وبذلك تكون المكافآت المالية أكبر من حجم العمل المنجز، وبالتالي تقلل من الدوافع الجوهرية الذاتية للعاملين، وتكون المكافآت هي الهدف الأسمى، لذلك كانت

القيادة التبادلية في قاع الهرم، بينما تقع القيادة التحويلية في مستوى هرمي أعلى من القيادة التبادلية من حيث تنمية الدوافع والاستثارة الفكرية، ولكن هناك بعض الانتقادات تتمثل بأنها مرشحة بأن يتم إساءة استغلالها فهي تعتني بتغير قيم الآخرين ونقلهم إلى رؤية جديدة، ولكن يبقى السؤال المطروح هل هذه الرؤية هي الرؤية الأفضل؟

2.4.1 القيادة المتسامية والقيادة الخادمة:

يشير مفهوم القيادة الخادمة إلى الشعور والرغبة في تحقيق احتياجات الآخرين (Greenleaf,1970)، وأوضح كلاً من (Hale& Fields,2007) أن القيادة الخادمة ترتكز على أن يقدم القائد مصالح التابعين على المصلحة الشخصية ويركز على تطويرهم، ويؤكد (Spears,2010) بأن القادة الخادميون يتمتعون بسلوكيات أخلاقية قوية نحو الآخرين ونحو المنظمات، وأشار (Northouse,2018) إلى الأسس التاريخية للقيادة الخادمة، حيث أن أول من قام بصياغتها هوRobert K. Greenleaf والذي قام بتأليف أعمال متعددة كان لها الأثر الأكبر في تطور هذا الموضوع من الناحية النظرية والعملية.

حيث استندت صياغة مفهوم القيادة الخادمة إلى رواية (Hesse,1965) «رحلـة إلى الشرق»، فهي تتحدث عن قصة مجموعة من المسافرين يرافقهم خادم يقوم بتقديم خدمات روتينية لهم إضافة إلى تسليتهم من خلال الأحاديث الشيقة والغناء، وقد كان لوجود الخادم تأثير كبير على المجموعة إلى درجة أنه عندما كان الخادم يختفي ولا يتواجد مع المجموعة تصبح هنالك فوضى وتتوقف الرحلة. وبدون الخادم لا يستطيعون مواصلة الرحلة، لأن الخادم حقيقة كان هو من يقود المجموعة، وقد برز كقائد بسبب عدم أنانيته وقيامه بالاهتمام بالمسافرين.

حيث قام (Senge,2002) بتحديد مجموعة من الخصائص للقائد الخادم، والتي تتمثل بالآتية: الاستماع والتمثل بالاتصال بين القادة والتابعين في إطار عملية تفاعلية، ومن خلال الاستماع يتفهم القائد الخادم وجهات نظر التابعين ويقوم بتحليلها، ومن ثم التعاطف معها والذي يقصد به وضع الشخص نفسه مكان الآخر ويحاول أن يرى العالم من خلال منظور هذا الشخص، فالقائد الخادم يتسم بالتعاطف ومعرفة ما يفكر فيه التابعين وما يشعرون به، ومن ثم العناية بهم، والتي تعني الاهتمام بجميع شؤون التابعين، ومساندتهم للتغلب على مشكلاتهم الشخصية، ومن ثم تأتي خاصية الوعي، والتي تعني إدراك البيئة

الاجتماعية، والسياسية، والمادية، المحيطة به، وفهم الشخص لذاته وتأثيره على الآخرين، الأمر الذي يجعل القائد الخادم قادراً على تحييد نفسه والنظر إلى الصورة الكلية من خلال المعطيات المحيطة فيها، وتليها خاصية الإقناع والتي تهتم بتحقيق التغيير من خلال استخدام الحوار غير التقييمي، وأخيراً خاصية التصور، والتي تعني قدرة القائد على تكوين رؤيـة للمنظمة، وبأن يكون لديه فهم واضح لأهدافها وتوجهاتها، بطرق إبداعية والتعامل مع التعقيدات في المنظمة من خلال ارتباطها بالأهداف طويلة المدى.

وفي ضوء ما سبق فإن نقاط ضعف القيادة الخادمة تتبلور في مفهوم القائد الخادم، وهذا يعني أنه تابع، والتابع يعتبر العكس تماماً من القائد، وبالرغم من أن القيادة الخادمة اشتملت على التأثير في القيادة بشكلٍ عام، إلا أنها لم توضح بشكل جلي كيفية توظيفها عملياً، كما أوضح (Northouse,2018) بأن هناك جدلاً ما بين المختصين في موضوع القيادة الخادمة حول الأبعاد الرئيسة لهذه العملية، فهناك قدرات، وسمات، وسلوكيات، وتم الافتراض بأن القيادة الخادمة تشتمل عليها، وإلى وقتنا الحاضر لم يتمكن الباحثون من الاتفاق على تعريف محدد أو إطار نظري للقيادة الخادمة، وعلى الرغم من نشر نتائج العديد من الأبحاث في موضوع القيادة الخادمة فإن فائدتها تبقى محدودة، في حين أن القيادة المتسامية واضحة المعالم وتقدم منظور شمولي علائقي لمجموعة من أنماط القيادة، وفي ضوء ما سبق فإن العلاقة الترابطية بين نمط القيادة المتسامية والخادمة يكمن من خلال توظيف مبادئ الخدمة والتضحية في تجاوز الأنا والمصلحة الذاتية؛ لتحقيق الأهداف من خلال تنمية وتطوير مهارات الآخرين وتلبية احتياجاتهم.

2.4.2 القيادة المتسامية والقيادة الروحية:

أوضح جدة (2020، ص 26) أن القيادة الروحانية تركز على الاعتقاد بوجود قوة عليا تؤثر على الطريقة التي يتعامل بها الفرد مع الحياة والعالم، كما ويمكن اعتبارها بعداً متسامياً بعلاقة القائد مع الآخرين، ونظراً لأن البعد الروحي جزءاً أساسياً في القيادة المتسامية باعتباره أحد مكونات الشخصية الإنسانية (الروح، الجسد، العقل، القلب) فإن هناك ارتباطاً وثيقاً بينها وبين القيادة الروحية والمتسامية، فلا يمكن أن تصبح الكفاءة الروحية مؤثرة في القيادة المتسامية دون ممارسة الأبعاد الروحية المتعلقة بالشخصية الأخلاقية والحب الإيثاري، والرؤية والإيمان والأمل ، فالقيادة المتسامية عملية علائقية

توظف الأبعاد الروحية في مكان العمل؛ لتحقيق التحفيز الجوهري للعاملين، وتكريس عضوية الأفراد في الفريق وزيادة تقديرهم من أجل تحقيق وحدة الأهداف المعلنة بمستوى عالٍ من الكفاية، ويؤكد هذا القول جبسون (Gibson,2011,p.1) بأن الروحانية ليست شكلاً مستقلاً من أشكال القيادة، وإنما مجموعة من المعاني والمفاهيم التي يدمجها القائد بطرق مناسبة في ممارساته القيادية؛ لتؤدي إلى رفاهية مجتمعه، وفي ضوء ما سبق فإن هناك ارتباطاً إيجابياً بين مفاهيم وأبعاد القيادة الروحية والقيادة المتسامية بحكم احتياج القائد المتسامي لمكونات القيادة الروحية وأبعادها كعنصرٍ أساس لفاعليته القيادية، وذلك من أجل تحقيق النقاط الآتية: الثقة بالنفس، تطبيق القيم الفاضلة، الرؤية المستقبلية، الطموح، الدافعية.

2.5 علاقة القيادة المتسامية بتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي:

تُعد القيادة ذات قيمةٍ مضافة، فهي تُعد وسيلة لتحسين المهارات الشخصية والاجتماعية والمهنية، لذلك تتجه الأنظار في المؤسسات والمنظمات نحو الأشخاص الذين لديهم قدرات قيادية؛ لأنهم حتماً سيقدمون مكاسب كبيرة لإنجاح تلك المنظمات وتطوير العاملين فيها؛ لتحقيق الأهداف بمستوى عالٍ من الكفاية، وقد استجابت المؤسسات الأكاديمية لهذا التوجه من خلال تَعّلم القيادة، وتقديم برامج متخصصة لإتقان مهارتها (Northouse,2018).

مما يعني أن أسلوب القيادة السليم الممارس في المؤسسات التعليمية، وبالأخص من قبل أعضاء هيئة التدريس من شأنه أن يُقوّم الخطط الاستراتيجية، ويعمل على تجديد البرامج الأكاديمية؛ لضمان تفاعلها مع قطاعات العمل المختلفة، من خلال التنبؤ بالمتغيرات المستقبلية للنهوض بالعملية التعليمية، مما يجعل الجامعات حاضنةً أكاديميةً ونفسيةً واجتماعية داعمة للإبداع والتميُّز والابتكار، وهذا ما أكد عليه (Fry,2003) في قوله بأن الإمكانات الإبداعية يمكن تنميتها من خلال التركيز على البُعد الروحي في القيادة المتسامية، وهذا ما ركز عليه أيضاً أبو عطيط (2018) بأن تنمية الأفكار الإبداعية وإحداث الابتكار يعتمد بشكلٍ كبير على بُعد القيم والتوجهات، والذي يُعد من أهم مقومات القيادة المتسامية.

وكون القيادة المتسامية مدخلاً شمولياً وعلائقياً للأنماط القيادية الأخرى، كالقيادة التحويلية والخادمة كما أشار (Sanders et.al,2003) فإن تعزيز أبعاد القيادة المتسامية من شأنه أن يعزز من نجاح الجامعات، ويزيد من ارتباطها بالتفكير الابداعي والابتكار، والإتيان بكل ما هو جديدٌ ومبتكر، ويعزز

توافر السلوك الإنساني المتفاعل مع أهداف الجامعة؛ لأن وجود الأكاديميين الذين يمتلكون مفاتيح القيادة الحكيمة والشاملة سيكفل للجامعة وجوداً استثمارياً حقيقياً لرأس المال البشري، والمعرفة الإنسانية التي تسعى إلى توظيف الطلبة لخدمة مجتمعاتهم، وبناء مؤسساتهم بصوة مبتكرة وإبداعية، ويعزى هذا التفسير الذي يوضح العلاقة ما بين القيادة المتسامية والتفكير الإبداعي والابتكار إلى ما أكد عليه (Srichaiwong.et al,2020) بأن هناك أهميةً للقيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي من حيث تأثيرها الإيجابي على المخرجات التعليمية، وارتباطها بسوق العمل والنهوض بالبحث العلمي الأصيل، وفي ضوء ذلك نستنتج أن تطبيق القيادة المتسامية من شأنه أن يبني الطالب الجامعي بناءً متكاملاً روحياً وعقلياً وينمي قدراته ويصقل ملكاته، وكون القيادة المتسامية لها علاقة إيجابية للنهوض بالبحث العلمي الأصيل، فذلك يعني أن القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس ذات طابعٍ هامٍ جداً بمرحلة الدراسات العليا؛ كونها تُعد أداةً للبحث العلمي، والنواتج العلمية الصادرة عنها، والتي تُعد حلولاً إبداعيةً للمشكلات التي يعاني منها المجتمع، وهذا ما أكده إبراهيم (2017) بأن التحديات والتطورات المتسارعة تُلقي بظلالها على منظومة الدراسات العليا، وتفرض عليها أن تكون حاضنة فكرية وإبداعية لرفد المجتمع بكل ما هو جديدٌ ومميز، وبذلك نصل إلى نتيجة مؤداها أن القيادة المتسامية بأبعادها تعمل على تنمية القيم والأخلاق، وتركز على الجانب الروحي، فهي تركز على العمل الجماعي ضمن فريق العمل الواحد، وتحث على الموضوعية والصدق، وبالتالي يمكننا القول أن التركيز على أبعاد القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس من شأنه أن يزيد الاهتمام في بناء رأس المال الفكري وإعداد قوىً بشريةً مؤهلة، وبالتالي فإن التركيز على القوة البشرية في مؤسسات التعليم العالي، وبالأخص في مرحلة الدراسات العليا يضيف لها أبعاداً جديدة من حيث رفع الكفاية والأداء، وتحقيق مؤشرات الجودة التعليمية، والبحثية، والخدمية وتحقيق الاستثمار داخلياً وخارجياً وتضمين حلولاً إبداعيةً للمشاكل المختلفة، وهذه تُعد مرتكزات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي، حيث أشار (Yang,et al) أن التفكير الإبداعي من أرقى مستويات التفكير والذي يركز على إنتاج الحلول المتعددة للمشكلة الواحدة، وأضاف (Suratno,2022) أن هذا النوع من التفكير يعتبر مميزاً؛ لأنه يركز على المثابرة والاستقلالية الفكرية؛ للتوصل إلى أفكارٍ خلاّقةٍ تعد حلولاً لمشاكل مستعصية.

كما وأشار العديد من الباحثين من بينهم (إبراهيم،2017)و(التويجري،2022) إلى أن التفكير الإبداعي يُعد مدخلاً أساسياً للابتكار في البحث العلمي، ويؤكد هذا القول (Beck.et al,2022) بأن الابتكار في البحث العلمي، يتجلى بقدرة الباحث على التفكير الإبداعي وتوليد الأفكار الخلاّقة كاستجابةٍ تطبيقيةٍ عملية تتميز بقدر كبير من الطلاقة الفكرية والمرونة التلقائية لحل مشكلة أو موقف معين، حيث عرَّفه (Perez-Alaniz.et al,2022) بأنه القدرة على استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار الإبداعية ونقلها إلى حيز التنفيذ، وبذلك يمكننا القول بأن تبني القيادة المتسامية لدى القادة الجامعيين وأعضاء هيئة التدريس من شأنه أن يُنشئ مؤسسة تعليمية ابتكارية قائمة على التميز والإبداع تهتم بالنواتج العلمية لأساتذتها وطلابها، الأمر الذي يعزز قنوات التواصل بين المؤسسات البحثية والإنتاجية في المجتمع، وبالتالي تحقيق التميُّز في النواتج البحثية من حيث إثبات الحقائق وحل المشكلات ضمن إطارٍ عقليٍ مثالي وخبرة أكاديمية متسامية متكاملة، مما يجعلها بمكانة استشرافية للمستقبل، وتبتعد عن الانحصار في إطارٍ محدود.

ومما سبق نخلص إلى أن تمسك أعضاء هيئة التدريس بأبعاد القيادة المتسامية في مجالاتهم البحثية والتدريسية من شأنه أن يعزز القيم والمعارف والمهارات المبتكرة والإبداعية في المراحل الجامعية، وبالأخص في مرحلة الدراسات العليا؛ كونها ترتكز على البحث العلمي الأصيل والإنتاج البحثي والمعرفي، مما يجعل من الدراسات العليا منظومة متطورة علمياً تواكب التطورات العالمية في شتى المجالات العلمية، وفي ضوء ما سبق يمكننا القول أن الاهتمام بالجانب القيادي لعضو هيئة التدريس من شأنه أن يؤثر إيجاباً على العملية التعليمية والتربوية، ويضعها في مقدمة أهدافه من حيث إعداد جيلٍ من العلماء المخترعين والمبدعين الذين يضيفون إلى العالم كل ما هو جديدٌ ومبتكر، حيث يُعد كلاً من التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي هدفاً يراد تحقيقه من قبل المؤسسات التعليمية؛ لضمان تنمية ورفعة مجتمعاتهم في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والأدبية والعلمية، وهذا الاستنتاج يساعد الدول النامية بصفة خاصة والتي تعاني من الكثير من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية، في وضع التصورات المقترحة لتنمية المهارات القيادية للمعلمين وأعضاء الهيئة التدريسية، معتمدين في ذلك على القيادة المتسامية أنموذجاً كونها تشكل صورة علائقية للأنماط القيادية الأخرى، وتركز على الإبداع والابتكار وتنمية القدرات والمعارف، من خلال أسلوب علمي منظم يعتمد على مجموعة من القيم لإنتاج طلبة مبدعين قادرين على تقديم حلولاً غير تقليدية لمختلف المشكلات؛ ليستطيعوا اللحاق

بركب الدول المتقدمة والتي تسبقهم بخطوات كبيرة، وبالتالي هناك علاقة قوية ما بين تنمية العقول المفكرة المبدعة للطلبة والجانب القيادي لعضو هيئة التدريس؛ نظراً لكونه أستاذاً وباحثاً ومربياً وعضواً فاعلاً في خدمة مجتمعه، وملماً بما يستجد من المعرفة، مما يقع على عاتق الجامعات تنمية مهارتهم القيادية؛ لأن امتلاك المهارات القيادية اللازمة والمناسبة، يجعله قادراً على بناء القيم والمعارف والمهارات لدى الطلبة، وبالتالي ضمان إمداد المجتمع بالمفكرين ذوي الأفكار والمفاهيم والمبادئ، والقادرين على التصدي للمشكلات الصعبة ووضع الحلول الاستثنائية والابتكارية لها.

ومما سبق نخلص إلى أن إتباع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لأبعاد القيادة المتسامية من شأنه أن يؤثر إيجاباً على واقع المنظومة التعليمية ومستقبلها وتحقيق أهدافها؛ لأن البيئة الأكاديمية والنفسية والاجتماعية الداعمة للإبداع والتميُّز والابتكار تتطلب قيادة حكيمة حديثة؛ لضمان الارتقاء بالمعلومة كماً وكيفاً، وهذا ما أكدت عليه أسس القيادة المتسامية، حيث أوضح جدّة (2020) أن القيادة المتسامية بمؤسسات التعليم العالي من شأنها أن تعظم القيم لمختلف أقطاب العملية التعليمية، وكون الطالب محور العملية التعليمية، فهذا سيؤدي إلى زيادة قدرته على حل المشكلات والتفكير الاستراتيجي والإبداعي.

2.6 التفكير الإبداعي:

2.6.1 مفهوم الإبداع Creativity:

ظهرت العديد من المحاولات من قبل الباحثين والممارسين لتوضيح مفهوم الابداع، ونظراً لاختلاف تحديدهم لمفهوم الابداع يتضح بأن هناك تعقداً لهذا المفهوم؛ نظراً لاختلاف المعايير المستخدمة في تحديد الابداع، وكذلك في الطرق المستخدمة في دراسته، وهذه الاختلافات تُعد مؤشراً إيجابياً بحيث يؤدي في النهاية إلى وضوح وتحديد لهذه الظاهرة النفسية (الربيعي،2020)، يعرف تورانس Torrance الإبداع بأنه عملية تتشابه مع منهجية البحث العلمي من حيث التعرف إلى المشكلات للتوصل إلى أوجه النقص وفجوات المعرفة والثغرات؛ لصياغة حلول مبتكرة وتخمينات استشرافية على شكل فرضيات لاختبارها والتأكد من نجاعتها وتقديمها على شكل توصيات، وبذلك يكون الإبداع مشابه لأسلوب المنهج والتفكير العلمي (Yang.et.al,2022).

ولذلك فإن أغلب من قاموا بتعريف الابداع تطرقوا إلى خصائصه وعناصره، حيث أشار كلاً من (Fatmawati.et.al,2022) و (Himawan.et.al,2022) إلى أن الإبداع مقترن بالقدرة على إنتاج الأفكار الأصيلة أو التوصل لمخرجات تتميز بأنها تكيفية تؤدي إلى اكتساب فائدة حقيقية، وهذه القدرات تتسم بالعناصر الآتية: الطلاقة والمرونة والأصالة، و ركز (Lloyd,2018) في تعريف الإبداع على الفائدة المجتمعية المحققة من خلال الإنتاجات الإبداعية التي تتسم بالجدة والحداثة، كما تم تعريفه أيضاً بأنه الإتيان بكل ما هو جديد ضمن عملية تطور ومسارات يتخللها توليد للأفكار، وتتسم هذه المسارات بالجِدَّة والحداثة للحصول على مخرجات فريدة ضمن معايير واضحة المعالم تتعلق بإنتاج كل ما هو جديد سواءً أكان فكراً أو عملاً (Lestari,et.al, 2022)، أما (Peralta,2021) فعرفه بأنه عبارة عن قدرات عقلية قادرة على تكوين علاقات وارتباطات جديدة تحدث تغييراً في الواقع وليس بالإمكان تكوينها من غير نظرة ناقدة للعلاقات القائمة، في حين عرف المصري، وعامر(2018) الشخص المبدع على أنه الشخص القادر على التفكير في المشكلات التي تواجهه بأسلوب عصري وديناميكي يتسم بالمرونة والأصالة والطلاقة بحيث يقوم بإعطاء عدة تفصيلات عن الموقف، ويتسم بخصائص شخصية قائمة على الاستقلال والمثابرة والاهتمامات المتنوعة والميل للمخاطرة، في حين حدد (Umukoro,et.al ,2021) أن الشخص المبدع هو الذي يتسم بالمرونة والقدرة على إنتاج الأفكار الأصلية، وتعريف الأشياء أو إعادة تنظيمها بصورة مبتكرة وإعطائها معانٍ مختلفة عما هو متعارف عليه بين الناس.

2.6.2 التفكير الإبداعي:

وضح الخليلي، وسليم، الصايغ، (2022) بأن التفكير الإبداعي يُعد بمثابة إنتاجٍ راقي ناتج عن قدرة عقلية مركبة تتضمن القدرات الآتية: (الطلاقة والمرونة، الأصالة والتأليف) والتي تجعل عملية التفكير لها خصائص مميزة تتمثل باكتشاف العلاقات الجديدة بين الأفكار أو الحلول الناشئة والتي تكون مبتكرة ومفيدة، بالإضافة إلى الربط بين العلاقات الجديدة المستحدثة وبين العلاقات السابقة التي تم اكتشافها، لإبراز التناقضات والاختلافات ولتعزيز مبدأ التنوع والقابلية؛ لضمان اكتشاف كل ما هو جديد ومبتكر. وقام الربيعي (2020) بذكر ستة مكونات للتفكير الإبداعي تتمثل بالعصف الذهني، والتفكير التناظري والمجازي، والتخيل، تقبل آراء وأفكار الغير، وتوليد الأفكار واحتضانها، بينما يوضح القريشي (2014) بأن التفكير الإبداعي عبارة عن ميزة أساسية وفطرية لعقل الإنسان تجعله قادراً على فهم

المشكلات وتطوير حلول منطقية لها معتمدة في ذلك على التحليل والتفسير واستخلاص النتائج، بينما عرفه Menchen (2012) بأنه عبارة عن سلسلة من النشاطات العقلية ترتبط بسمة شخصية، وهي الانجذاب إلى التجربة وتطبيقها والسعي دوماً نحو الأفكار غير الشائعة وغير المألوفة، وأضاف (Toker and Akbay,2022) بأن التفكير الإبداعي عبارة عن النظر لما هو مألوف بطريقة غير مألوفة يُبديها الشخص بقدرته على التخلص من الروتين من خلال التفكير بالأشياء والأنماط الجديدة التي تتسم بالجدّة والأصالة، وأضاف (Zubaidah and Corebima,2021) بأن التفكير الإبداعي أمرٌ أساسيٌ للإدراك البشري ومهمٌ للأفراد والمنظمات والمجتمع ككل؛ لإيجاد حلٍ جديد أو أصيل لمشكلة علمية أو عملية أو فنية أو اجتماعية، ويقصد هنا بالحل الأصيل هو الذي لم يسبق صاحبه فيه أحد، ولهذا فإن مفهوم الابداع هو عملية حل المشكلات بأساليب جديدة من خلال تنظيم الأفكار وظهورها في بناء جديد انطلاقاً من عناصر موجودة، وكذلك القدرة على تكوين تركيبات أو تنظيمات جديدة.

وتطرق العواودة والمعني (2019) إلى مجموعة من تعريفات العلماء للتفكير الإبداعي، حيث عرَّفه (Olson,1999): بأنه عملية ذهنية تختص بتوليد الأفكار وتعديلها من خبرة معرفية سابقة إلى خبرات مستحدثة لتكوين حلول جديدة للمشكلات، بينما وأوضحت (Dinca,1993): بأنه عملية ذهنية تهدف إلى تكوين صورة تكاملية للحقائق ورؤية جديدة للخبرات؛ للوصول إلى الحلول النيرة المستحدثة، أما جيلفورد (Guilford, 1959): فقد عرّفه بأنه صورة مختصرة وتفكيرٌ في نسق مفتوح وأطلق عليه مصطلح "التفكير خارج الصندوقأما هارز (Harris, 1998): فقد عرفه بأنه القدرة على التخيل أو اختراع الأشياء الجديدة عن طريق التوليف بين الأفكار وتعديلها أو تغييرها. وأما الجمال (2019) أوضح بأن (Torrance, 1962): استفاض بالتعريف وأوضح بأنه نوع من التفكير يهدف إلى اكتشاف العلاقات والطرائق الجديدة وغير المألوفة لحل المشكلات، وبمعنى آخر هو نشاط ذهني متعدد الوجوه يتضمن إنتاجاً جديداً وأصيلاً وذا قيمة من قبل الأشخاص والجماعات، وبالتالي يصبح الشخص حساساً للمشكلات، مع القدرة على إيجاد الثغرات والمعلومات والبحث عن الدلائل الإبداعية للمعرفة، ووضع الفروض واختبار صحتها، للوصل إلى النتائج التي تتسم بالحداثة والتميز: أما الغانم (2004) فعرَّف التفكير الإبداعي بأنه الإجابات المنتجة التي تكّون إنتاجات جديدة وأصيلة ذات قيمة من قبل الأشخاص والجماعات، بينما أوضح يسري والحلبي (2019) بأنه نشاط عقلي متقدم يتوصل من خلاله المتعلم

إلى أنواع جديدة ومبتكرة من التفكير مستخدماً نشاطات عقلية تتمثل بالملاحظة واكتشاف العلاقات، والتحليل، والتفسير والدمج والتأليف بين الأفكار؛ لزيادة ترابطها لإنتاج صيغ جديدة وأصيلة للإتيان بكل ما هو جديد، والذي هو في نهاية المطاف يؤثر إيجاباً على قضايا المجتمع وعلى أحواله الطارئة، ويوضح (مسلم،2015) بأنه نوع يبتعد عن التقليد، وتتسم نواتجه بالجدة والقيمة لدى كل من الشخص المفكر والثقافة التي ينتسب إليها، وينمي دافعية المفكر على المثابرة العالية، ويهتم هذا النوع من التفكير بحل المشكلات الغامضة وغير المحددة من حيث دراستها وتمحيصها ونقدها، ومن ثم الإتيان بحلول مبتكرة، وبما أن التفكير الإبداعي يأتي بالحلول المبتكرة فإن الاهتمام به من قبل المؤسسات التعليمية من شأنه أن يجعل من المنظومة التعليمية أرضاً خصبةً يستطيع من خلالها المعلمين استثمار وتنمية مهارات الطلبة وزيادة كفاءتهم العلمية والتحليلية (حميد، 2017)، ومما سبق نخلص أن التفكير الابداعي هو النشاط العقلي سواءً كان فردياً أم جماعياً يتميز بحساسية الموقف والمشكلات التي يتناولها بدرجة عالية من الدافعية والإصرار، فهو يُعد إنتاجاً جديداً ومبتكراً يتسم بالأصالة والقيمة والجدية والفائدة للمجتمع، بمعنى أنه حل للمشكلات القائمة والمتوقعة بصورة فريدة بحيث تكون حقيقية مبتكرة وقابلة للتقييم، وهذا ما أكد عليه كل من (Sepahvand, Shehni Yailagh, Allipou& Bahroozi,2018) في تعريفه بأن التفكير الإبداعي ما هو إلا إنشاء أشياء جديدة أو حل لمشكلات بطرق جديدة أو إيجاد علاقات جديدة لم تكون موجودة أصلاً ، كما أكد عليه أيضاً لوجاني وسماعيل (2020)بأنه أسلوب فكري يستخدمه الشخص في إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار حول مشكلة يتعرض لها، وتتصف هذه الأفكار بالطلاقة والمرونة والأصالة، وبصورة تلخيصيه قدم صابر (2016) تعريفاً للتفكير الإبداعي مفاده بأنه النشاط العقلي الذي يتم من خلاله الابتداع الذي ينبع من الإبداع البشري، ويركز على تحكيم العقل وعدم أخذ الأمور والوقائع والأحداث كمسلمات، وإنما الذهاب إلى الأعماق لدراسة الأسباب وإظهار الحجج والبراهين.

2.6.3 النظريات المفسرة للتفكير الإبداعي:

أ. **النظرية العبقرية:** هي التي تفسر الابداع على أنه إيحاء فجائي يحدث للفرد المبدع الذي يتمتع بالقدرة على تجاوز حدود المعرفة الحالية وإنتاج ما هو جديد بخطوة واحدة بغض النظر عما أنجز مسبقاً، أو التجارب والخبرات المتوفرة عند المبدع في مجال، وتكاد تتشابه هذه النظرية مع تفسير

النظرية الجشطالتية للإبداع، ولكن الاختلاف في أن المبدع لا يبدع بدون خبرة وفهم للمجال المراد الإبداع فيه (الربيعي،2020).

ب. **نظرية اسبورن Osborn:** ويتم تفسير الإبداع في هذه النظرية على أساس أنه تفعيل القدرة على العمل وهي المفتاح لعملية الحل الابداعي لأي مشكلة، وهي إحدى الطرق المستخدمة في تنمية التفكير الابداعي عن طريق توليد أكبر عدد من البدائل المحتملة، وتقييمها مرةً بعد الأخرى للوصول إلى أفضلها، ويتم هذا وفقاً لعدة خطوات تتمثل بإيجاد المشكلة، وإيجاد الحقائق، والأفكار، ومن ثم إيجاد الحلول، وتنفيذ تلك الحلول (الربيعي،2020).

ج. **النظرية الإنسانية:** ركزت هذه النظرية على الموازنة بين الحاجات الإبداعية والدوافع بحيث يُطلب من الفرد السعي جاهداً لتحقيق ذاته من خلال قدرته على الإبداع، وتفترض هذه النظرية بأن جميع الأشخاص يولدون ولديهم قدرات إبداعية، ولضمان تحقيق أقصى أداء يتطلب توفير الظروف والخبرات اللازمة؛ لضمان سلامتهم وصحتهم النفسية (الزيات،2009).

ه. **النظرية السلوكية:** تعتمد هذه النظرية على العلاقة الارتباطية ما بين الاستجابات المبدعة ونوع التعزيز الذي يعزز السلوك، فهي قائمة على الارتباطات ما بين المثير والاستجابة، فكلما كانت هذه الارتباطات قوية زادت احتمالية الوصول إلى حلول إبداعية (Redifer.et.al,2019).

و. **النظرية المعرفية:** تعتمد هذه النظرية على وجود بنية عقلية سليمة لدى الأفراد تلائم عملية الإبداع والابتكار، وليس الاقتصار فقط على استعادة المعلومات، وتحدث عملية الإبداع عندما يصادف الفرد مواقف لا يمكنه الاعتماد على المعلومات المتوفرة لديه، مما يضطره إلى اللجوء إلى توليد أفكارٍ جديدة (Redifer.et.al,2019).

2.6.4 طرق تنمية التفكير الإبداعي:

أ. **الطريقة الاستكشافية:** أوضح Van (2022) أن من أهم طرق تنمية التفكير الإبداعي للطلبة تتمثل بتدريب الطلبة على منهجية البحث العلمي من حيث تحديد المشكلة وأبعادها ووضع الفروض، ومن ثم التوصل إلى النتائج، وتتميز هذه الطريقة كونها تنقل مركز العملية التعليمية من المعلم إلى الطالب، وتهيئ له الظروف بأن يكتشف المعلومات من تلقاء نفسه، وبذلك نضمن بأن تكون العملية التعليمية مستمرة ولا تقتصر على طرح المواضيع داخل أسوار المؤسسة التعليمية وإنما تمتد إلى خارجها، وتحقق هذه الطريقة بناء ذات الفرد وثقته بنفسه أكثر من الاهتمام بالمعلومات المكتسبة المجردة، مما

يؤثر ذلك على قابليتهم للأبداع والابتكار وتحويل مسار أفكارهم حسب ما تقتضيه طبيعة المواقف، وبالتالي توليد الأفكار الجديدة والتفرد بها، وأوضح (Meihami ,2022) بأن الطريقة الاستكشافية من شأنها أن تعزز من التعلم والتعليم لدى الطلبة، وتنمي قدرتهم على التفكير الناقد وتعمل على توسعة آفاقهم المعرفية والابتعاد عن الانقياد العاطفي والتطرف في الرأي؛ نظراً لاعتماهم على الربط بين الأسباب والمسببات وتحليل الأفكار وتركيبها.

ب. **العصف الذهني:** يوضح (Didier& Bonnardel,2020) بأن أسلوب العصف الذهني يعتمد على مبدأ توليد الأفكار من خلال جلسات تضم عدداً محدوداً من الأشخاص، ويتم عرض الأفكار حول قضية أو مشكلة معينة، حيث يتم تحليل العناصر الأولية وتبويبها لعرضها على المشاركين، ومن ثم تجميع تلك الأفكار وضع التصورات والحلول لها، ومن ثم انتقاء أفضل الأفكار والعمل على تطويرها بصورة جماعية، بينما أوضح عرار (2021) بأن هذه الإستراتيجية تساعد على توليد الأفكار المستحدثة، وتوفير حلول إبداعية للمشكلات، كما أنها تُعد من أكثر الاستراتيجيات اهتماماً في الدراسات التربوية و الاجتماعية كونها تعمل على توليد عدد كبير من الأفكار للوصول إلى حلول إبداعية ، كما وذكر بعض المسميات المرادفة لها مثل: العصف الذهني، تجاذب الأفكار، إمطار الدماغ، القدح الذهني، تدفق الأفكار، إلا أن مصطلح العصف الذهني كان الأكثر انتشاراً؛ نظراً لتفسيره بأن العقل يعصف بالمشكلة ويفحصها ويمحصها، لتكون المحصلة في ذلك توليد الأفكار الإبداعية.

ج. **التفكير خارج الصندوق:** هو تعبير مجازي غالبًا ما يستخدم لوصف تفكير مختلف أو غير تقليدي أو إبداعي، وهذا النوع من التفكير يظهر قدرة الشخص على التفكير بطريقة مبتكرة ومميزة، بحيث يطلق الشخص العنان لأفكاره في كل الاتجاهات، ويتم من خلالها كسر كل الحواجز الوهمية التي تكونت من الخبرات والتجارب السابقة، وبمعنى آخر هذا التفكير يتطلب الخروج من الأنماط السلوكية التي تجعل الإنسان حبيساً لها، ويفرض هذا النوع من التفكير رؤية جديدة وحلولاً إبداعيةً مناسبة (Denison,2019).

ه. **طريقة حل المشكلات:** تعتمد الطريقة على تهيئة الطلبة لمواجهة المشكلات من خلال استثارة طاقتهم الإبداعية وتشجيعهم على استمطار الأفكار، وتوسيع وجهات نظرهم، لتكون لديهم القدرة على تحديد المشكلات وتوليد الأفكار، ومن ثم التخطيط والتنفيذ السليم (Hidayat,et.al,2018).

ح. **أسلوب فرض العلاقات:** يتطلب هذا الأسلوب من الطلبة إيجاد العلاقات ما بين الأشياء والتي قد تبدو بأنها غير مترابطة، لزيادة قدرتهم على وضع الاستنتاجات والوصول إلى خلاصات جديدة ومبتكرة، من خلال دمج المعلومات الجديدة بالمعلومات المكتسبة سابقاً للوصول إلى علاقات جديدة تُسهم بتغذية المعرفة بكل ما هو جديدٌ ومستحدث (مسلم،2015)، وقد أشار عرار (2021) إلى أن أسلوب فرض العلاقات مبني على مجموعة من المهارات، وذلك على النحو الآتي:

- **التفكير الاستقرائي** يعتمد هذا النوع من التفكير على المعلومات الجزئية سواءً أكانت من خلال الملاحظة والخبرة من أجل الوصول إلى استنتاجٍ عامٍ أو نظرية أو فرضية يمكن تعميمها، ويهدف هذا النوع من التفكير إلى التوصل إلى استنتاجات، والتعرف على العلاقات ويعبر عنها مجازاً بعبارة "من المحتمل" أو "ومن الأرجح" (Rudyanto,2017).
- **التفكير التقويمي** يعتمد هذا النوع من التفكير على إصدار الأحكام أو القرارات حول فكرة أو موضوع معين ارتكازاً على معايير محددة، ويعتمد هذا النوع من التفكير على مهارة فحص المعطيات والمقارنة فيما بينها لإصدار الأحكام بموضوعية ودقة (عرار،2021).
- **التفكير الاستنباطي:** يطلق على هذا النوع من التفكير التفكير الاستنتاجي أو المنطق الاستنتاجي ويبدأ بفكرة عامة أو أساسية للوصول إلى نتيجة محددة في ضوء معلومات أو فرضيات يتم من خلالها فحص جميع الاحتمالات بشكل مناسب للوصول إلى نتيجة محددة ومنطقية، ويتم الانتقال بهذا النوع من التفكير من العام إلى الخاص، ويتم الاعتماد على هذا النوع من التفكير للتعرف على العلاقات والاستنتاجات الجزئية المعتمدة على الفروض والمعلومات العامة المتوفرة (Gilgun,2019).

2.6.5 مراحل التفكير الإبداعي:

أوضح العنزي (2020) بأن ثمرة التفكير الإبداعي تنمو من خلال مراحل متعددة، وذلك على النحو الآتي:

المرحلة الأولى: مرحلة التهيؤ والاستعداد، وتمثل هذه المرحلة البذرة الأساسية للفكرة الإبداعية، وغالباً ما تأتي هذه المرحلة بشكل مفاجئ وغامض، ويتم تنميتها من خلال القراءة وتدوين الملاحظات وجمع

الشواهد والأدلة، ويقترن نجاح هذه المرحلة بمدى توفر مخيلة خصبة للمتعلم تساعده على الانتقال للمرحلة الثانية.

المرحلة الثانية: مرحلة الاختمار أو الاحتضان ففيها تتبلور الفكرة الإبداعية إلى مرحلة الاكتمال ويشعر الشخص فيها ببعض حالات من القلق؛ نظراً لاستشعاره في التقدم السريع لتحقيق غاياته والوصول إلى مبتغاه، وتؤدي هذه الانفعالات إلى تزاحم الرؤى والأفكار، مما يؤدي الى اختمار تلك الأفكار وتبلورها وتغيير مسار التفكير إلى مسارات جديدة مبتكرة.

المرحلة الثالثة: يختبر الشخص في هذه المرحلة الفكرة الإبداعية وينظر إليها من مختلف الجوانب للتأكد من فائدة الفكرة واكتمالها، أو حاجتها للتهذيب والصقل، وتطلق على هذه المرحلة أيضاً اسم المرحلة التجريبية (الاختبار التجريبي).

2.6.6 العناصر الأساسية للإبداع:

1. **الطلاقة: Fluency**: يعرفها (Gursoy & Bag,2018) بأنها القدرة على استدعاء أكبر قدر ممكن من الأفكار وبوحدة زمنية ثابتة بالمقارنة مع الآخرين، بحيث تعتمد عمليات التذكر على الخبرات السابقة، أما عواد وعبيد (2019) فقد قاموا بتعريف الطلاقة على أنها القدرة على توليد أكبر عدد ممكن من البدائل أو المترادفات أو المشكلات عندما يتم الاستجابة لمثير معين بحيث يتمكن المتعلم من توليد تلك الأفكار بسرعة وسهولة، وأساس هذه العملية هو التذكر واستدعاء المعلومات والخبرات السابقة، وأوضح (Mashitoh.et.al,2021) بأن الطلاقة يتم قياسها باحتساب عدد الأفكار التي يقدمها الفرد عن موضوعٍ أو مشكلةٍ محددة ضمن إطار زمني محدد ومعلوم مقارنة مع أداء الآخرين. وأضاف (الربيعي،2020) بأن هناك جوانباً لقدرة الطلبة على الطلاقة والتي تتمثل بسرعة التفكير وتفحص المشكلات من زوايا متعددة، ومن ثم الحكم على تلك الأفكار التي تم توليدها باستعمال المنطق والتحليل والمحاكمات العقلية، وأشار جيلفورد (Guilford) إلى وجود أربعة عناصر للطلاقة وهي:
   أ. **الطلاقة اللفظية:** ويقصد بها قدرة المتعلم المبدع على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ أو المعاني والوحدات التعبيرية واستحضارها بالوقت المناسب.

ب. **الطلاقة الفكرية:** ويقصد بها قدرة المتعلم المبدع على طرح أكبر عدد ممكن من التعبيرات التي تنتمي إلى نوع معين من الأفكار في وقت محدد، من خلال الاعتماد على شروط معينة وفي زمن محدد.

ج. **الطلاقة التعبيرية:** القدرة على التعبير عن الأفكار وسهولة صياغتها ضمن كلمات متصلة وملائمة حسب طبيعة الموقف، وكما ويشار إليها بالقدرة التعبيرية عن الأفكار المتعددة، والتي تتصف بالوفرة والتنوع.

د. **الطلاقة الارتباطية:** القدرة على الربط ما بين القدرات اللفظية والفكرية والتعبيرية لتكوين صورة تكاملية للتفكير الإبداعي، من خلال الاعتماد على المقارنات ما بين المفاهيم والتعبيرات والأفكار.

ه. **طلاقة الأشكال:** ويقصد بها قدرة المتعلم المبدع على الاستجابة السريعة نحو المثيرات الوصفية والبصرية، وإنتاج مخرجات إبداعية نحوها.

2. **المرونة Flexibility:** أوضح الربيعي (2020) بأن المرونة تعني القدرة على انتاج استجابات مناسبة لموقف أو مشكلة تتميز بالتنوع واستعداد الفرد للتحرر من القصور، كما يمكن تحديد المرونة بأنها القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغير الموقف، وتتطلب المرونة الفكرية قدرة الفرد على إحداث تغيير ما بالمعنى أو التفسير أو الاستراتيجية تبعاً لطبيعية الموقف، بينما أشار العنزي (2020) بأن المرونة هي توجيه مسار التفكير نحو متطلبات الموقف، والقدرة على توليد أفكار متنوعة نحو تلك المواقف، وأكد على هذا التعريف الفقيه (2020) بأنها تتمثل بالقدرة الذهنية الديناميكية التي تتغير حسب طبيعة الموقف وتعمل على تقديم استجابات متنوعة.

وأضاف على ذلك الحلبي (2019) بأن المرونة هي عكس الجمود الذهني، والقدرة على طرح الأفكار غير المتوقعة وتحويل مسار التفكير نحو متطلبات الموقف، بينما أوضح بن زروق وبودلي (2016) بأنها القدرة على إنتاج استجابات وأفكار تتميز بالتنوع والتلقائية بحيث تتغير هذه الاستجابات مع تغير المواقف، بينما أضاف (لمياء، وغزوان،2020) بأنها تنوع أو اختلاف الأفكار التي يأتي بها الطالب المبدع، وفي هذا الصدد أشار العديد من الباحثين (الربيعي،2020) (Ritter,and Gu,& Crijns, & Biekens,2020) (الخطيب،2017) إلى نوعين من قدرات المرونة، وهي:

أ. **المرونة التكيفية:** وتشير إلى قدرة الطالب على تغيير الوجهة الذهنية (العقلية) وبعبارة أخرى تحتاج المرونة التكيفية إلى تعديل مقصود في السلوك يتفق مع الحل السليم، وهي قدرة الفرد

على تغيير الوجهة الذهنية في معالجة المشكلة ومواجهتها، أي تكيف الفرد مع أوضاع المشكلة ومع الصور التي تأخذها أو تظهر بها المشكلة. وكلما تطورت لدى الفرد القدرة على التعديل أي تعديل السلوك المتفق مع الموقف أدى ذلك إلى تطور لديه التكيفية لديه.

ب. **المرونة التلقائية:** وتشير إلى سرعة الطالب على إنتاج أكبر عدد ممكن من أنواع مختلفة من الاتجاهات والأفكار التي ترتبط بمشكلة أو مواقف مثيرة، وتتمثل المرونة التلقائية في قدرة الطالب على أن يعطي تلقائياً عدداً مميزاً ومتنوعاً من الأفكار.

3. **الأصالة Originality:** تُعد الأصالة من أكثر الخصائص ارتباطاً بالإبداع والابتكار والتفكير الإبداعي؛ لأنها تتسم بالجدّة والتفرد وترتكز على النواتج المبتكرة والإبداعية للحكم على مستوى الإبداع ويعرفها (Lince,2016) بأنها المخرجات الإبداعية المبتكرة التي تخرج من قبل المتعلم بينما تم تعريفها من قبل (Rusdiana & Setiawan & Siahaanand,2020) بأنها القدرة على إنتاج أفكارٍ أصيلةٍ ترتبط بمواضيع في غاية الأهمية وتبتعد عن التكرارات وما تتطرق إليه الآخرين، ويتفق مع هذا التعريف ما أشار إليه الربيعي (2020) بأنها سرعة إنتاج أفكار تستوفي شروطاً معينة في موقف معين، كأن تكون أفكاراً نادرة من حيث وجهة النظر الإحصائية أو أفكاراً ذات ارتباطات غير مباشرة وبعيدة عن الموقف المثير، أو أن تتصف الأفكار بالابتكار والابداع، بينما عرّفها (مراد،2021) بأنها القدرة على إنتاج استجابات أصيلة أي قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، وأفاد (Sugiyanto & Masykuri ,2018) بأن الأصالة كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها، وتسمى الفكرة أصيلة إذا كانت لا تخضع للأفكار الشائعة وتتصف بالتميُّز، وأوضح شلول (2019) بأن الأصالة يقصد بها التجديد أو الانفراد بالأفكار التي تتسم بالحداثة والمجيء بأفكار جديدة متجددة بالنسبة لأفكار الآخرين، وفي ضوء ما سبق تختلف الأصالة عن عاملي الطلاقة والمرونة بما يلي:

أ. لأصالة لا تشير إلى كمية الأفكار الابداعية التي يعطيها الفرد.

ب. الأصالة تشير إلى النفور أو الابتعاد عن تكرار ما يفعله الآخرون، وهذا ما يميز الأصالة عن المرونة، ويمكن قياس الاصالة عن طريق: كمية الاستجابات غير الشائعة.

4. **الحساسية للمشكلات:** أوضح العبادي (2020) بأنها الوعي بالمشكلات قبل حدوثها، والتي تُعد المهارة الأولى من عناصر حل المشكلة، والتي تساعد على وضع الفرضيات المقترحة لحل المشكلات وتجربة الحلول المقترحة لاختيار أفضلها، بينما أشار حسين علي وفؤاد (2017 ص 10)

"قدرة الفرد على تحسس المشكلات وأدراك طبيعتها في الوقت الذي لا يرى فيه الآخرون أي مشاكل. وهذا يشكل دافعا للمبدع للوصول إلى انتاج جديد يقدم حلولا مختلفة للمشكلات. ويتضح من ذلك بأن الحساسية للمشكلات تظهر غالبا في الوعي بالعيوب او القصور في الأشياء أو المواقف مما يؤدي إلى الإحساس بالحاجة إلى توليد أفكار جديدة".

2.6.7 دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية التفكير الإبداعي:

أصبحت الحاجة ملحة إلى تطوير مهارات الإبداع لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات على ضوء توسع برامج التعليم العالي، وجاء الاعتماد أساساً على الأستاذ الجامعي باعتباره الركن الأساس في عملية التطوير، وبناءً على ذلك عملت الجامعات على وضعِ نظامٍ عامٍ يقوم على تطوير العملية التعليمية لغرض تنمية الإبداع من ناحية وتقييم أداء هيئة التدريس من ناحية أخرى، أما عن دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات فهو دور متعدد لا يقف فقط عند مرحلة التدريس ونقل المعلومات إلى الطلبة، ولكنه يتجاوز ذلك إلى عملية متكاملة، نأخذ بالحسبان تنمية الإبداع لدى الطلبة والمهارات الفكرية والبحثية ونشرها بمجلات علمية مرموقة بالتشارك مع أعضاء هيئة التدريس؛ لتحقيق الفائدة المشتركة ما بين عضو هيئة التدريس والطالب، والجامعة، والمجتمع المحلي، مما يساعد في بناء مجتمع متكامل (عثمان، 2000).

ويساهم عضو هيئة التدريس من خلال هذا الدور في بناء جيلٍ جديدٍ قادر على إدارة شؤون المجتمع، وإقامة المشروعات وزيادة حركة الاعمار والبناء، من خلال ما يقدمه من معطيات علمية في بحوثه ، وأوراقه البحثية في محافل علمية مختلفة، ليصل في النهاية إلى منظومة معرفية وفكرية تُسهم في تقديم فكرٍ نير ، ونظريات علمية عصرية تساعد في بناء شخصيةٍ قادرةٍ على الابداع والتخطيط والتنمية، وبناءً على ما تقدم تتحقق الأهداف الاستراتيجية التي تسعى إليها الجامعة والتي تجعل من عضو هيئة التدريس مرجعية علمية للطلاب، وتكون لديه القدرة على بناء شخصية إبداعية فاعلة تُسهم بشكلٍ أساس في بناء المجتمع وتطويره، مما يتطلب منه الاهتمام بأخلاقيات البحث العلمي، والقيم الدينية والعلاقات الإنسانية مع الطلبة للارتقاء بالعملية التعليمية، وتحقيق الرسالة ورؤية الجامعة بمستوى عالٍ من الكفاية لأن الرسالة التي يقدمها عضو هيئة التدريس، هي في الأساس رسالة جامعة (الزعبوط، 2017).

وبناء على المعطيات السابقة، يمكن القول بأن مهمة عضو هيئة التدريس في ظل التطور العلمي الهائل لم تعد مقتصرة على كونه ناقلاً للمعلومة، وإنما هو جزءٌ من تشكيلها فقط حيث تعددت فرصة الحصول على المعلومات وتنوعت في ظل الثورة التكنولوجية وسرعة الحصول على المعلومة، مما يعني إمكانية الاستغناء عن عضو هيئة التدريس، وهذا يحتم عليه أن يكون مبادراً وقادراً على جذب الطلبة للمعلومات التي يقدمها، حتى يصبح مصدر ثقة وإلهام بالنسبة لهم.

ويشكل عضو هيئة التدريس جزءًا مهماً في تنمية إبداع الطلبة، ويمكن تلخيص ذلك على النحو الآتي: القدرة على إثارة الخيال الخصب لدى الطلبة، وتأجيل الحكم على استجابات الطلبة وتقديم آرائهم إلى وقت متأخر، تشجيع كل طالب لديه القدرة على الابداع، وتعزيز جانب التحدي لدى الطلبة في مواجهة المشاكل، وكذلك إبعاد الطلبة عن فكرة الخوف من الوقوع في الخطأ، وأيضاً التشجيع على دمج الطلبة المبدعين، وتجنب فرض حلوله وآرائه على الطلبة، وعليه أن يتقبل الأفكار غير العادية أو المعارضة من الآخرين، مما ينمي قدرة الطلبة على حل المشكلات المستقبلية باستخدام الأسس النظرية والتطبيقية، وينمي قدراتهم على القراءة التحليلية الناقدة (زروخي، 2019)، وأشار كفافي، ومصطفى (2020) بأن عضو هيئة التدريس كلما زادت سنوات الخبرة لديه فإنه يهتم بالإعداد العلمي للطلبة فيما يخص قضايا المستقبل لمواجهة المشكلات المتوقعة وتقديم الحلول الابتكارية والإبداعية لها.

2.6.8 دور طرائق التدريس في تنمية التفكير الإبداعي:

يؤكد بولسنان (2016) أن الإستراتيجيات اللازمة لحل المشكلات بحاجة لاستخدام مهارات تفكير عليا وتعد طرائق التدريس الفعالة من أفضل الوسائل لزيادة كفاءة الطلبة في استخدام إستراتيجيات التفكير الإبداعية في مختلف التخصصات العلمية؛ لأنها تؤثر إيجاباً على الإتقان في العمل والاعتماد على النفس، والتركيز على المثابرة والثبات، لذلك فإن هناك أهميةً بالغةً في تهيئة البيئات التعليمية لتكون محفزة للإبداع والاعتماد على طرق تدريس متنوعة، تركز على المناقشات والإثراء المعرفي وتوليد الأفكار والمواد التعليمية المستحدثة وعرضها بطرق مبتكرة؛ لضمان تفاعلات التدريس بين مختلف أقطاب العملية التعليمية، ولضمان تنمية وتطوير مهارات التفكير العليا من خلال الاستقراء والاستنتاج، والتقييم والتحليل، وتتطلب تنمية هذه الأفكار وتصميم مواقف تعلم أصيلة، تسعى إلى تنمية مهارات التفكير في مختلف مستوياته.

2.6.9 دور المنهاج الجامعي في تنمية التفكير الإبداعي:

يحرص الأدب التربوي في المجال الإبداعي على إيجاد مناهج تدريسية وبرامج تعليمية هادفة ومميزة، تسعى إلى تنمية الإبداع لدى الطلبة، حيث أن المناهج والمساقات الجامعية في الدول العربية لم يتم إنشاءها وتصميمها بهدف تنمية الإبداع، وهذا مما يستلزم الدعوة إلى تطوير البرامج والمناهج التي تسمح بمنح فرص لتجارب علمية ورياضية وأدبية وفنية، وهذا يقدم لهم فرصة لكي يضعوا الفرضيات والاحتمالات ويختبروها بأنفسهم، وبالتالي يمارسون أدبيات البحث العلمي (أبو زيد، 1995).

ويتم العمل على تطوير المنهاج عن طريق التعاون مع الهيئة التدريسية في كليات الجامعة ومركز تكنولوجيا التعليم، فهو الذي يقوم بتطوير المنهاج وتصميمه بما يتناسب مع التوجهات الحديثة في التعليم الجامعي، ويسعى أيضاً إلى تدريب أعضاء الهيئة التدريسية على كيفية استخدام الوسائل التعليمية الحديثة التي تفيد في تنمية الإبداع لدى الطلبة، على أن يشتمل المنهاج الجامعي على طرائق البحث العلمي والتأليف والترجمة، بالإضافة لاحتوائه على برامج تعليمية تصمم لتعليم تقنيات الابداع والحث على ممارسته، فالإبداع ظاهرة يمكن تعلمها وتعليمها، ونقل هذه التجارب بين الجامعات سوءاً محلياً أو إقليمياً أو عالمياً، مما يفيد في العملية التعليمية ويعزز مبدأ التعاون فيما بينهم، ويغذي المنظومة التعليمية في المؤسسة الجامعية بوسائل المعرفة الحديثة، وهذا من شأنه أن يسهم في تنمية الإبداع لدى الطلبة (اسماعيل وجدعون وغمراوي، 2009)، لذا فإن عملية التعديل والتطوير للمساقات الجامعية تحتاج إلى قناعة تامة من قبل الجهات الرسمية المشرفة على تحديث وتطوير البرامج والمناهج في المساقات الجامعية، فهو يعتبر أهم مطلب لإصلاح عملية التدريس في الجامعات المختلفة ، وبالتالي لتنمية الابداع، لأن الاعتماد على المناهج المأخوذة من الخارج لا يخدم العملية التعليمية، ولا يولد شعوراً بالإبداع لدى الطلبة، بل إن الهدف الأسمى لتحديث المناهج هو توظيف البحث العلمي في كافة الكليات الجامعية ووفق المنهج الصحيح، وهذا من شأنه أن يشجع الطاقات الإبداعية ويتبنى المواهب الخلاّقة من قبل المؤسسات الأكاديمية ومراكز البحوث العلمية، حيث يعتبر المنهاج العنصر الثالث من العناصر التعليمة(الاستاذ والمنظومة) فلا يمكن أن يكون الطالب بدون منهاج، وكذلك الأستاذ دون منهاج (اسماعيل وجدعون وغمراوي، 2009).

وأشار الزعبوط (2017) بأن دور المناهج في تنمية الإبداع يتمثل بأنها تلحق بركب التطورات والمستجدات الحديثة في العالم في مجال تكنولوجيا المعلومات، وأنها تبنى وفق التنظيم السيكولوجي والمنطقي، وتشتمل على الخبرات والمهارات الجديدة التي تسعى إلى إحداث تطور علمي جديد يتسم بالمرونة والدقة والموضوعية والوضوح، بالإضافة إلى كونها مصدراً مهماً لتعليم وتعلم التفكير بمختلف أنواعه وتنميته، كما ويُسهم في تغذية المعلومات وإثراءها، ولا بد من أن تركز على تنمية الفكر الإبداعي لدى الطلبة، والتركيز على الجوانب النظرية وربطها بالحياة العملية، كما ويبرز دور المنهاج باعتباره وسيلة لنقل الخبرات وتداولها بين الأجيال، فالمنهج هو أحد الضمانات التي يستطيع الانسان أن يبقي على حياته، وهي مزودةً بالمعارف الغنية وبالمعلومات الغزيرة والمهارات والخبرات المختلفة التي تنمي قدرته على التفكير الإبداعي، و إكسابه المعارف والمهارات المختلفة.

2.6.10 دور المكتبات الجامعية في تنمية التفكير الإبداعي:

تعد المكتبات رأس الهرم في المؤسسات الجامعية، لأنها تسعى إلى تقييم الجامعات وتقويمها، خاصة بالتطور الهائل الذي يشهده العالم من الناحية المعلوماتية والتكنولوجية والتوجه الرقمي في مختلف دول العالم، مما يزيد الحاجة إلى تجديد الخدمات المكتبية وتطويرها، ويعود ذلك إلى الحاجة الملحة للحصول على المعلومات بكافة أشكالها وبلغات متعددة، لذا فإن الجامعات تعمل على تخصيص ميزانية كبيرة للمكتبات الجامعية؛ حتى تكون قادرة على مواكبة التغيرات التي تشهدها المجتمعات، من خلال قدرتها على توفير المقتنيات الحديثة ومعالجة المصادر وتصنيفها وفهرستها وفق التوجه المعلوماتي الحديث، وتوفير أجهزة الحاسوب لاستخدامها لاحقاً، وإقامة الندوات والمعارض للتعريف بالمكتبات وكيفية الحصول على مستلزماتها، لدعم البحوث وتعزيز البرامج العلمية والتعليمية للجامعات والمجتمع ككل (بدر، 2001)، وتحتل المكتبة موقعاً مركزياً؛ لأنها تخدم كافة الوظائف والأقسام الجامعية من تعليم وأبحاث وإيجاد معرفة جديدة، ونقل العلم والمعرفة للأجيال المتعاقبة، ما يجعلها تسهم بشكل واضح في تنمية الإبداع لدى الطلبة الجامعيين، ومن أنواعها: المكتبة المركزية، مكتبة المخابر العلمية، مكتبة الأقسام والمعاهد (الطباع، 1999)، وأضاف الزعبوط (2017) بأن دور المكتبة يتمثل جلياً في تنمية الإبداع من حيث وفرة المعرفة وتسهيل نقلها والاطلاع عليها، والتشجيع على القراءة والمطالعة،

واكتساب مهارة التعلم الذاتي والاستقلالية للطالب دون الاعتماد على الآخرين، إضافةً إلى اكتساب مهارة نقد المعارف البشرية وتقويمها والاستفادة منها.

2.7 الابتكار في البحث العلمي:

يتبوأ البحث العلمي أهم وسائل تبادل المعرفة، بين الأفراد والمؤسسات التي تعمل من أجل التقدم العلمي، ومن هنا جاء الاهتمام بالبحث العلمي باعتباره رافعة أساسية في بناء العقل البشري والتطور الحضاري، وتحقيق سبل الرقي والتطور، ويعد البحث العلمي مظهراً من مظاهر الجودة العالمية في المؤسسات بشكلٍ عام والجامعات بشكلٍ خاص، ولا نبالغ إذا قلنا أن تقدم الشعوب أصبح مرتبطاً بتطور منظومة البحث العلمي، ونتائجها الإيجابية، ومن أجل ذلك كله تسعى جميع المؤسسات إلى اكتساب مقومات البحث العلمي في مختلف القطاعات، وهذا مرتبط أساساً بعملية التقدم المنشود، وبتطور البحث العلمي تكون عملية التقدم في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية، وهذا شرط أساسي من أجل إعداد جيلٍ جديدٍ من العلماء قادراً على تحقيق التقدم، وتلبية متطلبات التنمية(السيد،2020).

ويمارس طلبة الجامعات مهارات البحث العلمي من خلال الأعمال التي يقومون بها، والأبحاث التي يقدمونها والتي تساعدهم على ممارسة الأفكار ومناقشتها للوصول إلى النتائج المطلوبة، وتمكنهم من إبداء الرأي والحوار البناء بهدف الوصول إلى نتائج علمية واضحة، وبهذا تتشكل لديهم طرق البحث العلمي الصحيحة (Louri,2009).

وبخصوص طلبة الدراسات العليا، فإن تدريبهم على طرق البحث العلمي تزيد من كفاءتهم وقدراتهم البحثية، مما يحقق الفائدة المرجوة على المستويين (الحالي والمستقبلي) ويحقق معدلات أفضل في مجالات التنمية البشرية والمجتمعية، وأيضاً يساعد على زيادة المعارف لدى الطلاب والباحثين، وتوجه قدراتهم الذاتية لإيجاد حلول مقبولة للمشكلات البحثية التي تواجههم، وتسهم كذلك في زيادة الثقة بالنفس، بسبب اكتساب خبرة جديدة ومهارات مرتبطة بالبحث العلمي (السيد،2020).

تُعد النواتج العلمية لطلبة الدراسات العليا جزءاً مهماً من منظومة البحث العلمي وترتبط ارتباطاً وثيقاً بالوظائف المهمة في الجامعات، إضافةً إلى ارتباطها بطموحات المجتمع المختلفة في النمو والتقدم، والتي من المهم أن تُسهم في حل المشكلات الاقتصادية، والاجتماعية، والتربوية، حيث تؤدي الجامعات

دورًا مهماً في ممارسة البحث العلمي؛ كونها تُعد المكان الأول والطبيعي لإجراء البحوث، نظراً لوجود منظومة الدراسات العليا المرتكزة على البحوث العلمية، إضافة إلى وجود الكادر الأكاديمي المتخصص الذي يسعى لرفد المعرفة وتقديم كل ما هو جديد، في ضوء توفر مُستلزمات عديدة للبحث مثل المختبرات البحثية، والإمكانات المختلفة من أجهزة، وتنوع مصادر المعرفة لجمع البيانات اللازمة للبحث العلمي (خطايبة،جبران،2020)، ويعد الابتكار في البحث العلمي عملاً إبداعياً ينمي المعرفة البحثية من خلال الإسهامات المفيدة التي تقدم للمجتمع على المدى القصير والطويل، وهو يلخص جزءاً هاماً لجودة منظومة التعليم العالي؛ كونه يضمن تخريج جيل من الباحثين القادرين على إنتاج المعرفة وصياغتها والمساهمة في حل المشكلات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية من خلال أبحاث علمية تطبيقية تلامس الواقع (رتيبة، 2020) بينما أشار كل من حسين وصالح، وعبد الرحمن (2020) أن الابتكار في البحث العلمي يمثل مجموعة من النشاطات البحثية المميزة التي تتناول مشكلات حقيقية تستدعي حلها بطرق إبداعية؛ لضمان توطيد العلاقة بين الصناعة والسياسة والعلوم في الجانب الأكاديمي، وبالتالي تسخير البحوث لزيادة الإنتاجية القومية، بينما أشار (Owen and Macnaghten and Stilgoe,2020) أن الابتكار في البحث العلمي يتضمن التميُّز بالمواضيع البحثية من خلال استشراف المستقبل وتناول القضايا البحثية محتملة الحدوث في المستقبل، والاهتمام بجودة البحث العلمي والمتمثلة بمجموعة من المعايير مثل القدرة على الكتابة التحليلية، واستخدام الأدوات المناسبة لجمع البيانات والنشر بأماكن علمية مرموقة تضمن الاستفادة القصوى من النتائج البحثية على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.

وأوضح (Abouelenein,2016) أهم المؤشرات المتعلقة بجودة البحث العلمي والمتعلقة بنشر المجلات العلمية المرموقة التي تحظى بمكانة متميزة في مختلف المجالات، والتأثير المتولد عن البحث والذي يستدل من خلاله على جودة العمل البحثي وتطبيقاته العملية، ومدى ارتباطه باحتياجات المجتمع في سبيل تحقيق التنمية المستدامة، وأضاف عساف (2017) أن لتحقيق الابتكار في البحث العلمي لا بد من الاهتمام بتطوير ممارسات تسويق البحث العلمي؛ لتعزيز قدرة الجامعات على الاستثمار في انتاجها البحثي لخدمة المجتمع ،وتوطيد علاقتها البحثية بالمؤسسات المستفيدة من هذه النواتج البحثية، وأوضح جادالله (2022) بأن تسويق البحوث العلمية تُعد من الآليات الفعّالة لتنفيذ الشراكة المجتمعية مع الجهات الحكومية والقطاع الخاص ومن أشكالها البحوث المدعومة والتعاقدية ما بين الجامعة

والمؤسسات الانتاجية والخدمية في المجتمع، وتظهر عملية التسويق البحثي القدرات التنافسية للعاملين فيها، والتي تُعد مؤشراً هاماً على جودة المؤسسات التعليمية على كافة الأصعدة، والتي تجعلها تحتل مراتب متقدمة في الترتيب الدولي للجامعات.

2.7.1 نماذج الدراسات المستقبلية:

وتطرق العديد من الباحثين (عساف،2017)، (Marcinkowski & Reid,2019)، (Borodina & Sibgatullina & Gizatullina,2019) إلى أن نماذج الدراسات المستقبلية تعد من أهم مرتكزات الابتكار في البحث العلمي؛ كونها تتنبأ بالحاجات المستقبلية في ضوء المحددات البيئية الداخلية والخارجية، ومن أهم تلك النماذج ما يلي:

أ. **النموذج البديهي:** يعتمد هذا النموذج على الخبرات العملية المكتسبة، وينقصه الدلائل الكافية من معلومات وإحصائيات؛ لأنه يستمد رؤيته من خلال خبرة الباحث الذاتية المبنية على الحدس في تقدير الحالات المستقبلية في ضوء الخبرات والتجارب السابقة.

ب. **النموذج الاستكشافي:** يهتم هذا النموذج بتوضيح العلاقات المترابطة من خلال دراسة الماضي وتمحيص الواقع والتنبؤ بالمستقبل، وإيجاد علاقة تناغمية فيما بينهما؛ لاستشراف المستقبل بصورة دقيقة وعلمية.

ج. **نموذج التغذية العكسية:** يعتمد هذا النموذج على جميع المتغيرات بصورة شمولية بحيث يدمج ما بين النموذجيين السابقين، ولكن ما يميز هذا النموذج إضافة عنصر الإبداع والخيال، مما يجعله يتقدم خطوةً إلى الأمام للبحث المنهجي المستقبلي.

2.7.2 الاتجاهات الحديثة لإحداث الابتكار في البحث العلمي:

أ. **الدراسات البينية:** يتحقق ذلك من خلال دمج المواضيع التي تم تناولها ودراستها مع مواضيع حيوية تواكب الحداثة والتطور، وذلك من خلال الاستعانة بالمواضيع المتداخلة (البينية)، لخلق منظومة بحثية منفتحة للتبادل الثقافي والمعرفي، ولضمان مواصلة القدرة على الإبداع والابتكار والريادة في النواتج البحثية، وتعتمد هذه الدراسات على تكوين إطار مفاهيمي شامل يعتمد على الخلفيات الفكرية المتنوعة للخروج بنتائج دقيقة قابلة للتطبيق.

ب. **الدراسات المستقبلية:** هي الدراسات التي لديها رؤية استشرافية للمستقبل للكشف عن المشكلات المتوقع حدوثها، بحيث تستدل على الحلول الإبداعية من خلال تحليل المتغيرات المتعددة للموقف المستقبلي، والتي يمكن أن يكون لها تأثير على مسار الأحداث لاحقاً.

2.8 نماذج جامعات عالمية في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي:

2.8.1 نموذج جامعة هارفرد في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي:

تُعد جامعة هارفرد أقدم مؤسسة تعليم عالي، وما يميزها أنها تسعى بديمومة إلى التطور السريع والإنجازات البحثية والعلمية المبتكرة، حيث أن فلسفة نموذج جامعة هارفرد قائم على المشاريع الناشئة وإعداد مختبرات الابتكار في البحث العلمي؛ لضمان ترسيخ ثقافة الجودة البحثية وتوطيد أواصر التعاون مع مختلف مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل (Kirby and David,2019)، ويؤكد هذا القول عويس (2021) بأن جامعة هارفرد خصصت أكثر من (150) دونم لتطوير حرم جامعي مختص بالأبحاث العلمية والذي يسعى للتشارك الفعلي للأفكار ما بين الطلبة والباحثين وأعضاء هيئة التدريس والخريجين بمختلف المواضيع (الصناعة، التجارة، الطب، العلوم الإنسانية والاجتماعية، الطبية)، لكي تكون جامعة هارفرد مجتمعاً بحثياً تشاركياً يتسم بالحداثة والابتكار.

وتميزت جامعة هارفرد بإحداث الابتكار في البحث العلمي من خلال اهتمامها بالأمور الآتية:

أولاً: الرؤية والرسالة: تتسم رؤية جامعة هارفرد بالتميُّز البحثي وأن تكون منارة للبحوث الاستثنائية، والتحويلية على جميع المستويات الفكرية والاجتماعية، الشخصية، السياسية، الاقتصادية، الطبية، في حين تبلورت رسالة جامعة هارفرد بزيادة القدرات البحثية والاستخدام الفعّال لموارد البحث من خلال التعاون المشترك مع الهيئات والمؤسسات وأرباب العمل؛ لتكوين منظومة تثقيفية لمختلف شرائح المجتمع تهتم بدراسات المستقبل والاستدامة والمشاركة الفعّالة بالبحث العلمي كلٌ حسب موقعه وخبرته، وتتمثل القيم الأساسية لجامعة هارفرد بالنزاهة، واحترام حقوق الآخرين، المصداقية، حيث وضعت جامعة هارفرد لنفسها معياراً عالمياً ينسجم مع المتطلبات البحثية للقرن الحادي والعشرين لكي تكون النواتج البحثية مؤثرة وفعّالة في القضايا العالمية (عويس،2021).

ثانياً: تمويل البحث العلمي: اعتمدت جامعة هارفرد على الحكومة الفيدرالية لتمويل الأبحاث العلمية بمعدل ثابت سنوياً؛ لضمان انخراط الرأس المال البشري من أعضاء هيئة تدريس وطلبة في البحث العلمي على مستوى العالم، إضافة إلى ذلك التمويل حيث سعت جامعة هارفرد إلى توسعة تمويل البحث العلمي من إيراداتها الخاصة؛ لضمان جذب واستبقاء الطلبة بعد تخرجهم من الجامعة ودمجهم بمهمات بحثية متميزة بالتشارك مع أعضاء هيئة التدريس والخبراء وسوق العمل؛ لضمان قدرة جامعة هارفرد على توليد وتطبيق المعرفة الجديدة (المتولي،2020).

ثالثاً: القيادة الذكية والحوكمة:

يتوفر لدى جامعة هارفرد مكتب يسمى نائب الرئيس لشؤون البحوث، حيث يعمل على مراجعة وتحديث سياسات البحث العلمي وفق التطورات الجديدة؛ لضمان الازدهار بالبحث العلمي وارتباطه بنمط قيادي ذكي يتسم بالابتكار والابداع والرشاقة التنظيمية، من خلال هيكلٍ تنظيميٍ يتسم بالفاعلية وتطبيقه لمبادئ الحوكمة؛ لضمان النهوض بالجامعة وبالجانب البحثي نحو الريادة العالمية (زين،2021).

رابعاً: دعم جامعة هارفرد للابتكار في البحث العلمي:

أكد عويس (2021) على أن جامعة هارفرد تركز على توفير بيئة تعليمية تعاونية تنمي التميُّز الإبداعي لتوفير حلول مبتكرة لحل المشكلات وتطوير العقلية الطموحة لدى طلبتها من خلال التركيز على البحث العلمي الأصيل الذي يخدم المجتمع وقضاياه، وخاصة في مجال الابتكارات الطبية، والاكتشافات العلمية، العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلمية، والتركيز على البحوث التجريبية، لذلك قامت جامعة هارفرد بإنشاء العديد من المعاهد والمختبرات والمبادرات لتشجيع الابتكار وريادة الأعمال وتقديم دعم فكري وفتح آفاق المستقبل للطلبة الباحثين وأعضاء هيئة التدريس، وذلك على النحو التالي:

1. **معهد Wyss للهندسة المستوحاة بيولوجياً:** يعتمد المعهد على المبادئ الطبيعة لتطوير ابتكارات هندسية جديدة في المجالات الطبية، مثل صمامات القلب المصنعة باستخدام تقنية الألياف النانوية أو المواد الحيوية التي تساعد في التئام الجروح وتوصيل الأدوية لأعضاء الجسم (Ewalt,2019).

2. **مختبر هارفارد للابتكار:** وهو موردٌ متاحٌ لجميع طلاب وباحثي جامعة هارفارد وأعضاء المجتمع الآخرين المهتمين بريادة الأعمال والابتكار، ويوفر المختبر الموارد المادية والفكرية اللازمة. كما يساعد الطلاب والباحثين على تنمية مشاريعهم في أي مرحلة من مراحل التطوير(عويس،2021).

3. مبادرة Harvard Business School Online (HBX) تدعم هذه المبادرة كلية هارفرد للأعمال وتستقطب الطلبة من مختلف أنحاء العالم، وتقدم لهم بيئة بحثية غنية بالموارد التي تدعم الابتكار وتساعد على الإلهام، وتشجع الشغف الريادي لدى الطلبة (Baker,2016).

4. المقررات الإلكترونية (EDX) تقدم جامعة هارفرد العديد من المقررات الإلكترونية والشهادات العلمية عبر منصة EDX والتي تساعد الطلبة بمختلف مراحلهم التعليمية على معرفة أسس البحث العلمي؛ نظراً لاعتماد تلك المقررات على الوسائط المتعددة والاختبارات المتنوعة، والتي تشكل عملية جذب لاهتمامات الطلبة، كما وتمنح جامعة هارفرد من خلال هذه المنصة إمكانية الحصول على شهادة البكالوريوس والماجستير والدكتوراه دون تكاليف التنقل إلى دول أجنبية، وتتميز بالمرونة في التسجيل بالمساقات دون وجود عدد محدد من طلبة، إضافة إلى ذلك فهي تحسن من مهارات البحث العلمي الرقمي، كونها تعمل على تحسين مهارات الطلبة التقنية في استعمال أجهزة الحاسوب والأجهزة الذكية بشكلٍ احترافي، ويمكن وصف أهم المميزات لتطبيق المقررات الإلكترونية في تطور البحث العلمي ما يلي:

1. التعرف إلى آخر المستجدات العلمية والأكاديمية والتكنولوجية؛ لسهولة الوصول إلى المعرفة والتنوع، الأمر الذي يؤدي إلى تناول الطلبة لدراسات المستقبل بكل سهولة ويسر.
2. اعتماد المساقات الإلكترونية كأحد المصادر الإثرائية لمختلف التخصصات مما يعزز الأبحاث العلمية البينية ذات التخصصات المتداخلة.
3. استضافة متخصصين وفنيين ومسؤولين من مختلف القطاعات التعليمية والصناعية والطبية لإثراء المعلومات ونقلها إلى حيز التطبيق العلمي، ومن ثم التشجيع؛ لعكسها على شكل نواتج علمية تطبيقية.
4. المساعدة في الحصول على المادة التعليمية والدراسات المختلفة على شكل نصائح من خلال المساقات المطروحة وبأساليب حديثة تضمن تنمية التفكير الإبداعي للطلبة.
5. تقدم جامعة هارفرد استراتيجيات حديثة لتنمية التفكير الإبداعي للطلبة من خلال دورات تطويرية مجانية عبر منصة edx تكرس نفسها للتميز البحثي والتدريسي وتطوير الطلبة على مختلف مستوياتهم في جميع أنحاء العالم؛ لضمان المشاركات البحثية الفعّالة من قبلهم في المستقبل، وتسعى

الجامعة لإعداد القادة في العديد من التخصصات الذين تأهلوا وتدربوا وتخرجوا من جامعة هارفرد؛ لإحداث تعليم تعاوني يشارك فيه أعضاء هيئة التدريس والطلبة وسوق العمل ومختلف شرائح المجتمع على مستوى العالم؛ لإزالة حدود المعرفة البشرية.

في ضوء ما سبق يتضح بأن جامعة هارفرد ركزت في سعيها نحو التمييز البحثي من خلال الارتقاء بالمنظومة البحثية بدءاً من رؤيتها ورسالتها، وتمويل البحث العلمي، وإنشاء العديد من المعاهد والمختبرات والمبادرات لتشجيع الابتكار في البحث العلمي، كما وركزت على تقوية الروابط بين مختلف التخصصات العلمية؛ لتكوين صورة شمولية للنواتج البحثية بحيث يمكن تسويقها والاستفادة منها من قبل سوق العمل المحلي والإقليمي والدولي، كما وركزت جامعة هارفرد على البعد التطبيقي في النواتج البحثية للطلبة وأبحاث أعضاء هيئة التدريس، وربطها بمتطلبات المؤسسات الإنتاجية والخدمية، كما ووظفت التكنولوجيا و عملت على استقطاب الخبرات الأكاديمية المتميزة للتدريس في منح الدرجات العلمية مزدوجة التخصصات عن بعد، مما يتيح إنتاج أبحاث بينية تتبع لأكثر من تخصص.

2.8.2 نموذج جامعتي فودان - شنغهاي جياو تونج الصينية في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي:

من أهم الخطوات الرائدة التي اتبعتها الجامعتين من حيث الاهتمام بالتفكير الإبداعي للطلبة وربط البحث العلمي بالصناعة على المستوى الوطني ما يلي:

أ. وضع صورة تكاملية للبرامج الأكاديمية بحيث كلاً منها يخدم الآخر، وبالتالي هناك دائرة شاملة بين الجامعتين لاعتماد البرامج الأكاديمية بصورة متكاملة بحيث تكون العلوم في فودان - الهندسة في جامعة شنغهاي جياو تونج وكلتا الجامعتين تُسهم بإشراك الطلبة في سوق العمل، ونقل خبراتهم النظرية إلى الجانب العلمي.

ب. إنشاء مركزاً طبياً في البحث الطبي والطاقة الإكلينيكية من خلال الاندماج مع الجامعة الطبية.

ج. التجنيد المفتوح لأعضاء هيئة التدريس من خلال وضع آليات تنافسية على مستوى الصين كلها، بحيث تهتم الجامعتان بعملية التطوير التي تشمل تطوير أعضاء هيئة التدريس؛ لرفع مستوى الدافعية والقدرة على تطوير العلاقات مع أرباب العمل والسوق المحلي والعالمي.

د. استحداث وحدات إدارية مستقلة لإدارة نقل التكنولوجيا، وسميت باسم (مكتب مشروع الجامعة) الذي يرتبط بمركز نقل التكنولوجيا في جامعة شنغهاي جياو تونج الذي يعتبر واحد من ستة مراكز في العالم تكون مهمته تكوين علاقات شراكة مع الشركات المختلفة مثل (فولكسفاجن جنرال موتورز وغيرها والبحث عن مصادر تمويل البحوث من الحكومات المحلية.

ه. استحداث مكتب التسويق وإدارة النواتج البحثية للطلبة في جامعة فودان، وتكون مهمته تنمية نتائج البحوث وتسويقها وربطها بمشاريع تنموية، ويعد هذا المكتب الممثل القانوني للجامعة في كافة المشروعات البحثية، ويتولى المكتب إدارة (100) مشروع تقريباً بناتج ربحي (80) مليون ريممبي (كواي) أي ما يعادل (13) مليون دولار سنوياً على الجامعة، ويعمل بها نحو 700 شخص أي نحو خمسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، كما أنها تشرف على حاضنة لدعم مشروعات صغيرة أنشأها خريجو الجامعة بحيث يتم تمويل المشروعات البحثية، وذلك من خلال الشراكة الاستثمارية مع قطاعات المجتمع المحلي والإقليمي والدولي، وعندما تصبح تلك المشروعات بصورتها النهائية، وتصبح أعمالاً راسخة يمكن تصديرها للعالم أو تقديمها للمجتمع لضمان تقدمه وازدهاره.

ح. وضع الرؤى المستقبلية لربط النواتج العلمية للطلبة بمختلف المجالات من خلال استقطاب الخبراء التربويين وممثلين عن قطاع الصناعة؛ لمناقشة الآليات المناسبة لتسويق واستثمار النواتج البحثية لخدمة التنمية المستدامة.

ط. تعد المواضيع البحثية والتوصيات المستخلصة من النواتج البحثية وارتباطها باحتياجات المجتمع أساساً لعملية التقييم وتحديد مستوى الابتكار في تلك النواتج.

2.8.3 نموذج جامعة أكسفورد في تنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي:

تُعد جامعة أكسفورد من أهم جامعات الأبحاث في بريطانيا، فهي عضوٌ فاعلٌ في مجموعةٍ تسمى Russell Group والتي تضم 20 جامعة من نخبة الجامعات البريطانية التي تصب جُل اهتمامها على الإنتاج البحثي المتميز، كما وتُعد عضواً في رابطة جامعات الأبحاث الأوروبية (LERU)، ومن أهم مميزات تلك الجامعة كبر حجم إنتاجها البحثي، إذ تحتوي على أكثر من (70) قسم في كليات الجامعة المختلفة، وتحصل الجامعة على تمويل تلك البحوث من قبل مجلس تمويل التعليم العالي في انجلترا (HEFCE)، بالإضافة إلى العقود والمنح التي تقدمها المجالس الأوروبية للبحوث،

Research UK The Commission European them and Councils أو من خلال المؤسسات المجتمعية (يوسف،2020).

وتسعى الجامعة إلى توفير واصطناع بيئات عمل افتراضية جاذبة؛ لمحاكاة المعلومة كماً وكيفاً، لضمان رفع مستوى التفكير الإبداعي لدى الطلبة ورفع مستوى البحث العلمي أيضاً من خلال تحسين المختبرات والمكتبات، والاهتمام بإعداد كوادر بشرية مدربة من الباحثين، وهذا من شأنه أن يرفع من سمعة الجامعة وتميزها البحثي على المستوى المحلي والعالمي، والاستفادة منه في الحياة المهنية، والعمل على توفير الإمكانات المادية اللازمة لإجراء تلك البحوث، وهذا ما يعزز قدرة الباحثين على تطبيق أبحاثهم وتسويقها والخروج بنتائج مبهرة، إيماناً منهم بدور هذه البحوث في إحداث التنمية (بدروس، 2017).

وقد حازت جامعة أكسفورد على أفضل التقييمات للنواتج البحثية لطلبتها وأعضاء هيئتها التدريسية، وفقاً لاحتوائها على مواضيع تتسم بالحداثة والابتكار وتلبي احتياجات السوق المحلي والإقليمي والدولي، ويشرف على هذه الإنجازات البحثية مركز أكسفورد للبحوث، والذي يتم من خلاله إنجاز تلك البحوث في مختبراته في عددٍ من الدول مثل كينيا وتايلاند وفيتنام وغيرها، تتم مشاركة الطلبة في هذه البحوث والاستفادة منها (University of Oxford, facts and figures, 2022).

وتقدم الجامعة دعماً كبيراً للطلبة والباحثين ، حيث تقوم بنشر التوعية بثقافة النشر العلمي وتقديم الاستشارات والخدمات، وإعطائهم المشورة العلمية والمهنية والتمويل المالي، وتقدم لهم فرصة التعاون المشترك مع القطاع الخاص، وتحصل الجامعة أيضًا على دعم خارجي توجهه لصالح البحث العلمي والنواتج العلمية للطلبة، ومسابقات البحث العلمي، كما وتشجع النواتج العلمية من الجامعات الأخرى؛ لتحقيق هدف التكاملية البحثية والابتعاد عن الصورة المجتزئة للجهود البحثية سيان من الطلبة أو أعضاء هيئة التدريس، كما وتهدف جامعة أكسفورد إلى التميُّز من خلال امتلاكها اتساعاً فردياً في أبحاثها العلمية، فهي تتعاون بشكل مثالي مع المؤسسات الأخرى في القطاع العام والخاص، وتشجع الجامعة أساتذتها وطلابها على التعاون مع قطاع الأعمال، وإجراء مفاوضات تعاقدية علمية مبتكرة بين مختلف أقطاب العملية البحثية (أحمد،2016).

أهداف التعاون البحثي بين جامعة أكسفورد وقطاع الأعمال:

تسعى الجامعة إلى حصولها على التميُّز البحثي في مجال البحوث والتعليم، مما يجعلها جديرة بالعطاء ودائمة التطلع نحو المستقبل، وهدفها الأساس هو التركيز على قيادة الجامعات العالمية في الأبحاث، من خلال اتباع الطرق المنهجية التي تعود بالنفع والفائدة على المستوى المحلي والعالمي، وتركز الجامعة على مبدأ التعاون البحثي مع العلماء الموهوبين، من أجل حل المشكلات العقيمة ودفع عجلة التطور المعرفي والإبداع في شتى مجالات الحياة، وهناك أهدافاً استراتيجيةً يحققها التعاون البحثي بين جامعة أكسفورد وقطاع الأعمال تتمثل بما يلي:

1. الإبقاء على مكانة أكسفورد كجامعة مميزة على المستويين الإقليمي والعالمي في الأبحاث والمنح الدراسية، واستقطاب النخبة من الباحثين في جميع المراحل المهنية، والعمل على خلق بيئة داعمة ومحفزة للإبداع والابتكار.
2. التركيز على التأثير الإيجابي للأبحاث العلمية بمختلف علومها الفيزيائية والطبية والإنسانية والاجتماعية، من أجل حل المشكلات المختلفة، وتعزيز التعاون مع الشركاء الخارجيين، من خلال التعرف على نقاط القوة البحثية والثبات للجامعة (يوسف،2020)

ويحتاج تحقيق هذين الهدفين الرئيسين، إلى تحقيق بعض الأهداف الفرعية الآتية:

أ. توفير بيئة مناسبة لإجراء البحوث، من خلال توفير أحدث المرافق البحثية والبنى التحتية، وكذلك تقديم التمويل للعلماء والباحثين، من أجل جذب القامات العلمية من جميع أنحاء العالم؛ للمشاركة في البحوث التطبيقية (سعد الدين،2020).

ب.توسيع مجال التعاون الاستراتيجي المشترك للبحوث الدولية، وتعزيز الابتكار والريادة في الأعمال الجامعية، والاشتراك مع قطاع الأعمال والمؤسسات غير الحكومية؛ لزيادة حجم البحوث الممولة من القطاع العام (طارق،2020).

ج. إنشاء نظام إقليمي للابتكار على مستوى العالم، لتقديم الدعم اللازم للمبادرات المستمدة من أبحاث الجامعة، من خلال عمل جامعة أكسفورد للابتكار، بحيث يتم تسويق الابتكار البحثي للجامعة واستقطاب الأفكار الإبداعية من قبل الآخرين (يوسف،2020).

د. تحديث وتوضيح مجالات الاهتمام المشتركة بين الباحثين والمنظمات الشريكة الخارجية، واحتياجات المجتمع المحلي وسوق العمل (يوسف،2020).

ه. تحديث وتوضيح مجالات الاهتمام المشتركة بين الباحثين والمنظمات الشريكة الخارجية، واحتياجات المجتمع المحلي وسوق العمل (يوسف،2020).

و. تعزيز القدرة البحثية، والتركيز على تحسين جودة البحوث ونجاح تطبيقها (طارق،2020).

ح. العمل على تنويع مصادر الدعم المالي؛ للتشجيع على إجراء البحوث بكافة أشكالها.

ط. تدريب الباحثين ليكونوا على أتم الجاهزية والاستعداد لإجراء البحوث المبكرة، من خلال عقد لقاءات دورية مع الخبراء والباحثين للتقويم الدوري للنواتج البحثية، ووضع الخطط للأبحاث المستقبلية (زكي،2017).

ي. الاستفادة من المصادر البشرية والمادية لإنعاش البيئة البحثية، بما في ذلك المختبرات البحثية، وقواعد البيانات الإلكترونية، وتوفير الدعم المالي المطلوب (زكي،2017).

مما سبق يتبين بأن جامعة أكسفورد تسعى إلى وضع أهدافٍ استراتيجية لدعم التعاون المشترك للأبحاث بين القطاع الخاص والعام، ومما يميز هذه الأهداف قابليتها للتنفيذ؛ بسبب دقتها العالية ووضوحها، بالإضافة إلى ما توفره جامعة أكسفورد من إمكانات بشرية ومادية ضخمة، ووجود بيئة خصبة لإجراء تلك البحوث، فهي تعمل على زيادة القدرة البحثية التعاونية كمصدر للابتكار، كما وتركز على البحوث العلمية الأصيلة التي لها تأثير إيجابي على الحياة العلمية وليس الاقتصار معامل التأثير للمجلات العلمية، ويرجع ذلك إلى العوامل الاجتماعية لأكسفورد، والتي تهتم بتنمية الحياة والعلوم الانسانية والاجتماعية على أرض الواقع.

2.8.4 نموذج سنغافورة في تنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي:

تعد سنغافورة من أهم الدول التي تسعى إلى الارتقاء بمنظومة التعليم العالي من خلال تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلبة وإحداث الابتكار في نواتجهم البحثية وتعتبر ذلك مدخلاً إستراتيجياً للاقتصاد الوطني الناجح؛ كونها لا تملك أية موارد طبيعية تساعدها على النموّ الاقتصادي، وأدركت سنغافورة جيداً بأن العلم والمعرفة والبحث العلمي يجعلها قادرة على مواجهة التحديات المستقبلية، والوفاء

بالمسؤوليات، ونظراً لارتباط الدراسات العليا بالبحث العلمي والابتكار، اهتمت سنغافورة كذلك بالعلاقات التكاملية مع المؤسسات البحثية والجامعات لخدمة المجتمع والتنمية (Ng,2013).

ويوجد في سنغافورة جامعتين وعدد من المؤسسات البوليتكنيكية تضم ما يقارب 600 طالب، وكانت الحكومة تدعمهم وتمولهم ليكونوا على مستوى عالمي رفيع، وهو ما تحقق فعلاً نظراً للموارد والتسهيلات والتجهيزات المتاحة من مبانٍ ومكتبات، والأهم من ذلك تسليط جُل الاهتمام على الباحثين من طلبة وأعضاء هيئة تدريس وتقديم يد العون لهم وتشبيكهم مع جامعات عالمية؛ ليقوموا بإجراء البحوث ذات المخرجات العالية والمستويات المتقدمة (Lo,2014)، ويوجد في سنغافورة ما يُسمى بمجلس سنغافورة للعلوم Singapora Science Council والذي يقوم بتنسيق البحوث عن طريق العمل المتصل والدؤوب بالإدارات الحكومية والعلماء الأكاديميين في الجامعات، والمجتمع المحلي، لضمان الارتباط الوثيق ما بين النواتج البحثية والصناعة المحلية والإنتاج الوطني، ولذلك قامت الحكومة السنغافورية بتمويل وتوفير دعم خاص للنواتج البحثية في الجامعات؛ وذلك لتطوير المستقبل والتنبؤ به وإنعاش الاقتصاد السنغافوري، وتشتمل تلك النواتج البحثية على عدة مجالات منها التكنولوجيا والهندسة، والعلوم الإنسانية، وبراءات الاختراع، والمبادرات البحثية بين الجامعات المختلفة والتخصصات المختلفة، ومن الأمثلة على المراكز التي تعزز المبادرات البحثية المشتركة معهد علم النظم Institute Of Systems Science بجامعة NUS والذي يهتم بالتطبيقات الحسابية والمرتكز على تداخل المعرفة المشتركة للوصول إلى الإبداع والتميز والابتكار (الحجي و عبد الحميد،2012)، وأسست الحكومة السنغافورية عام 1984 ما يُسمى بالحديقة العلمية (Science Park) كوسيلة لجذب الشركات والمؤسسات المختلفة؛ لإجراء البحوث وتوطيد أواصر التعاون بين الجامعات والباحثين ومؤسسات المجتمع المحلي والدولي؛ للانخراط في برامج بحثية متعددة تتنسم بالتنوع والاختلاف والتميز والإبداع، ويوجد في سنغافورة ما يُسمى بالوكالة السنغافورية للبحوث العلمية (Agency for science technology and Research) والتي يتبع لها الكثير من المراكز البحثية والمعاهد من كافة التخصصات، مثل الطب والعلوم والتكنولوجيا، والذي يمِّكن الطلبة من الاحتكاك مع كبار الباحثين والعلماء للاستفادة من خبراتهم المتنوعة، وفي ضوء ما سبق قدمت سنغافورة تمويلاً طائلاً لمشاريع البحث والتطوير في هذا الميدان باعتباره ذا أولوية أساسية، وقامت جامعة سنغافورة بتشجيع المؤسسات على مستوى العالم باستخدام التكنولوجيا المتقدمة في سنغافورة

لإجراء البحوث العلمية ورفد سنغافورة بكل ما هو جديد ومبتكر، وقامت أيضاً بتقديم التمويلات والتسهيلات لإجراء البحوث وربطها بمشاريع تنموية (Lo,2014).

2.8.5 نموذج ماليزيا في تنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي:

تُعد ماليزيا أكثرُ كثافةً من سنغافورة، و حظي التعليم العالي فيها بالاهتمام الكبير؛ نظراً للرغبة في الإقبال عليه، وقامت سياسة التعليم في ماليزيا بتحويل لغة التعليم من الإنجليزية إلى الماليزية من باب الاعتزاز بلغتهم الخاصة بجانب اللغة الإنجليزية كلغةٍ شريكة، وأدى ذلك إلى زيادة الاهتمام بالتعليم الجامعي والبحوث العلمية، واعتمدت الترقيات العلمية على البحوث الأصيلة التي ترفد المعرفة بكل ما هو جديد ومستحدث، مما أدى إلى تحول الجامعات وزيادة اهتمامها بالتوجه البحثي المرتبط بالتنمية كشرط أساسي (الحجي،وعبد الحميد،2012) وأصبحت النواتج العلمية سواءً من الطلبة أو أعضاء هيئة التدريس موضع اهتمام، لذلك اقترنت اقتران حقيقي بالإنتاج المحلي القومي و تبنت الحكومة الماليزية خطة علمية مبتكرة تركز على الاهتمام بالبحث العلمي المبتكر، وربطه بدعم الصناعة عالية الجودة والتكنولوجية والاهتمام بالموارد الطبيعية والفنية كقاعدة للتوسع في التصنيع، وبذلك تم إعادة تنظيم الجامعات وهيئات التدريب لتشكل أكبر قوة علمية في ماليزيا، الأمر الذي جعل من الجامعات مراكز بحثية تطويرية تدعم وتمول باب الاستثمار طويل المدى، لذلك لا تنظر ماليزيا للبحوث التي لا ترتبط بالتنمية، وإنما تقوم بتشجيع البحوث الجماعية من خلال الفرق البحثية والتخصصات المتداخلة والجامعات الشريكة، وتكونت علاقة متينة ما بين ماليزيا و كوريا وتايوان وسنغافورة، من حيث التشارك في النواتج البحثية للمساهمة في الإثراء الحقيقي للمعرفة وتعظيم دور الشراكة لضمان التجديد والإبداع والابتكار، وبالتالي تحقيق الرفاهية للمجتمع بأسره، كما ركزت ماليزيا على تجويد مخرجات البحث العلمي من خلال تنوع مصادر الانفاق على البحوث بالجامعات وزيادة مخصصاتها وخاصةً الأبحاث المقدمة من قبل الطلبة من حيث تبينها على أرض الواقع وربطها بمشاريع تنموية، وتعزيز مبدأ الترابط والتشابك بين الجامعات الماليزية والجامعات الأخرى على المستوى الإقليمي والدولي؛ لضمان جودة البحوث العلمية بمستوى عالٍ من الجودة والإتقان، وربطها باحتياجات المواطنين والحد من هجرة الكفاءات إلى الخارج، وفي ضوء ما سبق يتضح أن ماليزيا تتبنى استراتيجيات حديثة من شأنها أن تحقق الابتكار في البحث العلمي، من خلال ارتباطها بالتنمية كشرط أساس وتشجيع الفرق البحثية، ودمج الطلبة الخريجين والاستفادة من تجاربهم في سوق العمل (الحجي، وعبد الحميد،2012).

2.9 الدراسات السابقة:

تم الاطلاع على طيفٍ واسعٍ من الدراسات السابقة حول المواضيع المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وتنوعت الدراسات ما بين المحلية والعربية والأجنبية بغرض تعزيز الموضوع وإثرائه، ومحاولة مقارنة هذه الدراسات بالدراسات السابقة من حيث وجوه الاتفاق والاختلاف؛ لغرض رصد هذه الجوانب، وتوضيح وتبرير سبب الاتفاق والاختلاف.

2.9.1 الدراسات التي تناولت القيادة المتسامية:

دراسة ليو (Liu,2007) هدفت الدراسة إلى المقارنة ما بين القيادة المتسامية وأنماط القيادة الأخرى مثل القيادة التحويلية والأخلاقية، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج التاريخي القائم على مراجعة الأدبيات، وتم التوصل إلى أن القيادة المتسامية ترتكز على المنظور العلائقي لأنماط القيادة الأخرى، ويتم النظر إليها كنمط قيادي شمولي يتسم بالإيجابية والنموذجية فهي تعمل على توسعة تلك الأنماط وتعزيز الدوافع الكامنة وراء الممارسات القيادية وتنمي الحب الإيثاري، والبقاء الروحي، وتنمي أيضاً القيم الأخلاقية السامية، وتعزز الرقابة الإلهية والذاتية فضلاً عن غيرها، كما أشارت الدراسة إلى أن القيادة المتسامية أكثر فاعلية من جميع أنماط القيادة الأخرى من حيث تحفيز الآخرين وتنمية دوافعهم الكامنة، وتحقيق الانسجام ما بين أعضاء الفريق، وتوفير فرص الابداع والتميُّز لديهم.

دراسة بيكويث (Beckwith,2010) هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير القيادة المتسامية على بيئة العمل والمناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية السائدة، واعتمدت الدراسة المنهج الكيفي، حيث تم مقابلة القياديين في المنظمات والشركات المختلفة في الولايات المتحدة الأمريكية والبالغ عددهم (10) أشخاص، وتوصلت الدارسة إلى أن القيادة المتسامية والروحانية لهما تأثيرات قوية على مكان العمل وأن وجودهما يجعل من المنظمات بيئة عمل صالحة تتسم بالكفاءة والإبداع والتميُّز، نظراً لانعكاساتهم الإيجابية في تحقيق وحدة الأهداف المعلنة، وتحقيق الارتقاء والنمو للأفراد والقادة، وتعزيز مبدأ القيادة الذاتية، وتغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.

دراسة باجيو (Baguio,2012) هدفت الدراسة للتعرف إلى واقع تطبيق القيادة المتسامية لدى مدراء المدراس في مدينة إليجان (التابعة لميندناو الشمالية) وعلاقتها بالتنمية المهنية للمعلمين،

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدارسة إلى أن مستوى تطبيق القيادة المتسامية متوسط إلى مرتفع نوعاً ما، وأن هناك حاجةً لتحسين التنمية الروحية للمعلمين في كافة تخصصاتهم العلمية والعمل على تطويرهم المهني، وتدريب مدراء المدارس على أُسس وأساليب القيادة المتسامية.

دراسة كيشور وناير (Kishore& Nair,2013) هدفت الدراسة للتعرف إلى أسس ومفاهيم القيادة المتسامية من خلال مراجعة الأدبيات؛ للحصول على نظرة ثاقبة لسمات القائد المتسامي الذي يعطي الأولوية ليس فقط للأرباح المادية، وإنما يهتم بالآخرين؛ لتحقيق الاستدامة والتطور والنجاح والإبداع، وتوصلت الدراسة إلى أن صفات القائد المتسامي تتمثل بتخطيه وتقليص الأنا لديه، ويكون لديه القدرة على التجديد والابتكار والتقدم، والاستقامة، والمصداقية واحترام الآخرين، وأظهرت الدراسة أن القادة المتساميون يعملون على زيادة الدافعية و الإلهام والثقة بالنفس لدى الآخرين، من خلال تعزيز مهارات الكفاءة الذاتية و تقديم نموذج يحتذى به يشتمل على تطوير نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف لدى الآخرين ، وأظهرت الدراسة أن القادة المتساميون ينظرون إلى المنظمة على أنها امتدادات لمجتمع تقدمي يتسم بالإبداع والريادة.

دراسة راسيليس (Racelis,2017) هدفت الدراسة للتعرف إلى أهمية الدوافع المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إدارة الأعمال في جامعة فلبين، من وجهة نظر الطلبة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث تم أخذ عينة مكونة من (48) طالباً وطالبة، وتم توزيع استبيان استكشافي للدوافع المتسامية للقادة، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة المتسامية تعالج ضعف القيادة التحويلية والكاريزمية، من خلال قدرتها على تحريك الدوافع الكامنة والمتمثلة بالحب الإيثاري ونكران الذات للقائد، ومساهمته الإيجابية في خدمة الآخرين، كما وتظهر أن الإنسان هو غايةٌ في حد ذاته وليس وسيلة لأحد يحقق من خلاله أهدافه فقط؛ كما توصلت الدراسة إلى أن القيادة المتسامية تركز على المواضيع الرئيسة الآتية: (القيم الإنسانية، القيم الدينية، واخلاقيات البحث العلمي، تشجيع الابتكار، الاحترام ، الإيثار، صقل مهارات الآخرين، وتطويرهم، وأيضاً التحفيز الفكري، وأكدت الدراسة على أن القيادة المتسامية والقيم الأخلاقية للأساتذة الجامعيين تُمارس بدرجة كبيرة، وتُسهم في تطوير الدوافع التعليمية للطلبة وتنمي التفكير الإبداعي والابتكار لديهم).

دراسة ناير (Nair,2018) هدفت الدراسة إلى مراجعة الأدبيات واعتمدت على المنهج التاريخي للتوصل إلى فهمٍ عميقٍ للقيادة المتسامية، وتوصلت إلى أن القيادة المتسامية تُعد نموذجاً شمولياً يتضمن ثلاثة مبادئ رئيسة، وذلك على النحو الآتي: الاهتمام الفكري والعقلي، الاهتمام بالعواطف، الاهتمام بالجانب الروحي، ويجب على القائد أن يكون نموذجاً يحتذى به ولديه القدرة على تأسيس القيم السامية المتمثلة بالحب والإيثار، وخدمة الآخرين وتجاوز المصالح الشخصية وإظهار الامتنان للتابعين، وتهيئة بيئة عمل جاذبة تحث الاتباع على إبراز دوافعهم الكامنة في داخلهم، والعمل بشغف لتقديم أفضل ما لديهم من أجل تحقيق وحدة الأهداف المعلنة.

دراسة تلف (Tellef, et al., 2018) هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء حول معدل التغيير المتصاعد في المؤسسات والمنظمات الإدارية والتربوية في النرويج، لذلك لا بد أن تعتمد هذه المنظمات القدرة على التكيف السريع من خلال استخدام المهارات القيادية المعقدة التي تواكب الحداثة، واعتمدت الدراسة على مراجعة الأدبيات من خلال المنهج الكيفي؛ لتقديم نموذج شامل للقيادة الناجحة والذي يتسم بالشمولية، فتوصلت الدراسة إلى أن القيادة المتسامية تقدم نموذجاً إيجابياً كون السلوك القيادي يشمل الأبعاد الثلاثة الآتية: قيادة الآخرين ، وقيادة المنظمة ، وقيادة الذات، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن القيادة المتسامية تشتمل في مضمونها على أربع نظريات للقيادة الرائدة : القيادة التحويلية والقيادة الاستراتيجية والقيادة التبادلية والقيادة الخادمة ، والتي بدورها توفر نظرة عامة جيدة وموجزة عن الصفات الرئيسة التي يجب على القادة السعي لامتلاكها، والتي بدورها تنمي الدافعية للآخرين وتحقق وحدة الأهداف المعلنة للمنظمة.

دراسة ليسبور (Isebor,2018) هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على جهود الباحثين ومراجعة الأدبيات من خلال التأكيد على أن نظرية القيادة المتسامية هي امتداد لنظريات القيادة التحويلية والخادمة، وتم استخدام المنهج النوعي من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بالقيادة المتسامية، بالإضافة إلى إجراء مقابلات فردية مع (10) أعضاء تنفيذيين في أكاديمية الإدارة ممن يمارسون القيادة المتسامية، وتوصلت الدراسة إلى أن القادة المتساميون يطورون ويمارسون سبعة أبعاد للروحانية: التنظيمي، الحب الإيثاري، الأمل و / أو الإيمان ، الثقة ، المسؤولية المدنية / الاجتماعية ، التضامن ، والترابط الروحي، وتضمنت الدراسة بعض الأساليب التي يؤمل من خلالها تطوير هذه الأبعاد السبعة من خلال التركيز على العاملين

و تعزيز علاقة التبادل والتواصل والمشاركة ما بين القائد والآخرين، وركزت الدراسة أيضاً على النتائج والمخرجات الإيجابية للقيادة المتسامية من حيث زيادة الإنتاجية ورضا الموظفين والولاء التنظيمي.

دراسة (خضير والعامري،2020) هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة وتأثير القيادة المتسامية والتي تشتمل على أبعادها الخمسة (القيم والاتجاهات ، السلوك ، الروحانية ، الرؤيا والأمل /الايمان) في الأداء الجامعي بأبعاده الخمسة (العلاقات والموارد المتاحة ، تطوير رأس المال البشري البحث العلمي ، خدمة المجتمع) لقيادات عدد من كليات جامعة بغداد والمتمثلة بعمداء الكليات ومعاونيهم ورؤساء الأقسام، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي معتمداً على الاستبانة والمقابلة وبطاقة الملاحظة كأدوات للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (104) مستجيباً ممثلة بقيادات عدد من كليات جامعة بغداد من عمداء الكليات ومعاوني العمداء ورؤساء الأقسام، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً مباشراً للقيادة المتسامية في تعزيز الاداء الجامعي في جامعة بغداد، ويزداد هذا التأثير ويتعاظم من خلال السلوك والرؤيا والأمل /الايمان والقيم والاتجاهات والروحانية، وخدمة الآخرين، والعلاقات الإنسانية.

دراسة سريتشايوانج (Srichaiwong. et al., 2020) هدفت الدراسة إلى تحليل خصائص القيادة المتسامية في إدارة المؤسسات التعليمية؛ لمعرفة دور القيادة المتسامية وعلاقتها بإحداث الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، اتبعت الدراسة المنهج الكيفي (النوعي) وتم استخدام المقابلات كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن خصائص القيادة المتسامية بما تتضمنه من قيم روحية وأخلاقية لها علاقة إيجابية بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، ولها القدرة على زيادة النشاط والشغف؛ لتحقيق الأهداف لدى العاملين وتنمية الابداع لديهم؛ نظراً لتركيزها على مبدأ الولاء والانتماء، والعمل الجماعي والتعاوني.

دراسة (جده، و المخلافي،2021) هدفت الدراسة للتعرف إلى درجة ممارسة قادة المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية لأبعاد القيادة المتسامية (القيم والتوجهات، والسلوكيات، والروحانية "السمو الأخلاقي") وعلاقتها بأبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والأعراف التنظيمية، التوقعات المستقبلية) واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (517) من المعلمين والمعلمات على مستوى المملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة أبعاد القيادة المتسامية جاءت بدرجة متوسطة ،

ودرجة ممارسة عناصر الثقافة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج بأن علاقة تأثير القيادة المتسامية في تطوير الثقافة التنظيمية جاءت بدرجة عالية، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى بناء تصور مقترح لتطوير الثقافة التنظيمية في ضوء أبعاد القيادة المتسامية.

دراسة بار وناثينسون (Barr, and Nathenson, 2021) هدفت الدراسة إلى تقديم نموذجاً مقترحاً للقيادة المتسامية؛ للاستفادة منها في أماكن العمل، وبالأخص في مراكز الرعاية الصحية نظراً للإرهاق الوظيفي الذي يعاني منه العاملين، واعتمدت الدراسة على مراجعة الأدبيات المرتبطة بالموضوع كمنهج للدراسة، وتم التوصل إلى أن هناك إمكانيةً لمعالجة الموضوع من خلال الاهتمام المتزايد والمستمر بالعاملين بصورة شاملة من خلال الاهتمام بالجوانب الجسدية والعقلية والروحية، حيث كان للقيم الروحية وما تتضمنه من تحقيق الأهداف المشتركة وتجاوز الذات الأنا أثرٌ إيجابي على معالجة الإرهاق الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة اعتماد نموذج القيادة المتسامية؛ لتعزيز الابتكار والإبداع، مع التركيز على الرفاهية الجسدية والعاطفية والروحية على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي لمعالجة الإرهاق الوظيفي للعاملين.

دراسة (الوعلاني، الشمراني،2022): هدفت الدراسة للتعرف على مدى العلاقة بين القيادة المتسامية والعدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتكونت عينة الدراسة من (337) معلماً من معلمي التعليم العام الثانوي بمدارس محافظة بيشة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة أبعاد القيادة المتسامية لدى قادة المدارس الثانوية جاء بدرجة ممارسة كبيرة، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لدرجة ممارسة قادة المدارس الثانوية لأبعاد القيادة المتسامية لمتغير سنوات الخدمة، باستثناء بُعد السلوكيات والذي كان لصالح سنوات الخدمة الأعلى، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية (طردية) متوسطة وذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة القيادة المتسامية لدى قادة المدارس الثانوية بمحافظة بيشة ودرجة تحقيق أبعاد العدالة التنظيمية لدى المعلمين.

2.9.2 الدراسات التي تناولت التفكير الإبداعي:

دراسة (زروق و بودلى، 2016): هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى الطموح والتفكير الإبداعي والمتمثل (بالطلاقة، المرونة والأصالة)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين مستوى الطموح والقدرة على التفكير الإبداعي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في القدرة على التفكير الإبداعي لطلبة الدراسات العليا.

دراسة كوربيما وآخرون (Corebima .et al,2017) تم إجراء هذا البحث لتحليل فعالية البحث في إنشاء ومشاركة التعلم المدمج مع استراتيجية ما وراء المعرفة [SSCS + MS] للمساعدة على التفكير الإبداعي لدى الطلبة ذات المستوى الأكاديمي المنخفض، وتم استخدام تصميم شبه تجريبي لمقارنة تأثير (التعلم التقليدي، مشاركة التعلم مع استراتيجية ما وراء المعرفة) على قدرة التفكير الإبداعي لطلاب الصف العاشر في كوبانج بإندونيسيا، والتي أجريت في ثلاثة مدارس. تم تحليل بيانات البحث عن طريق تحليل التغاير (ANCOVA) ، وخلصت الدراسة إلى أن التعّلم عن طريق (مشاركة التعلم مع استراتيجية ما وراء المعرفة) حسّن من قدرة التفكير الإبداعي لدى الطلاب الأكاديميين منخفضي التحصيل بنسبة تصل إلى 36.18٪ كما وتوصلت الدراسة إلى قدرة تلك الاستراتيجيتين على معادلة الطلاب الأكاديميين ذوي المستوى الأكاديمي المنخفض والطلبة ذوي القدرة الأكاديمية العالية على تنمية التفكير الإبداعي، كما أشارت الدراسة إلى أن التعلم من خلال تلك الاستراتيجيتين لها أهمية مباشرة في تعزيز الثقة بالنفس وتوليد الأفكار وتنمية الابداع والابتكار لدى الطلبة.

دراسة (الزعبوط،2017) هدفت الدراسة للتعرف إلى نقاط القوة ونقاط الضعف في دور الجامعة الأردنية في تنمية الإبداع لدى الطلبة، والكشف عن الفرص والتهديدات المحتملة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، حيث بلغت عينة الدراسة (240) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، وتم استخدام المنهج الوصفي و أسلوب سوات (SWOT) للتحليل الرباعي، حيث خلصت الدراسة إلى وجود جوانب قوة لدور عضو هيئة التدريس، تتمثل بتوجيه الطلبة الباحثين إلى المجالات الجديدة في التخصص، وتمكينهم من محتوى المادة التعليمية، حيث كان من أبرز جوانب القوة في دور المنهاج الجامعي هو وجود توجهات حقيقية لدى الجامعة الأردنية نحو تطوير المناهج،

ولكن من نقاط ضعفه أنه كان يتسم بقلة توفير مناهج مصممة خصيصاً للتعليم الإلكتروني، وتمثلت أبرز جوانب القوة لدى المكتبة الجامعية في توفر المقتنيات والمصادر الضرورية لروادها من الباحثين والطلبة، بينما كانت نقاط الضعف تتمثل بغياب المعارض والندوات للتعريف بمحتويات المكتبة، و غياب العنصر البشري المؤهل مكتبياً وتكنولوجياً، أما بالإشارة إلى دور عضو هيئة التدريس، فكانت هناك نقاط ضعف تتمثل بعدم القدرة على تصميم المواد التعليمية إلكترونياً، وقلة مشاركتهم في المؤتمرات الدولية، وعدم تناسب عدد أعضاء هيئة التدريس مع عدد الطلبة في الجامعة، كما أكدت الدراسة على ضرورة إنشاء مراكز متخصصة لتطوير المناهج الجامعية، وتحويلها إلى مناهج إلكترونية لتنمية الإبداع.

دراسة (رشام، 2017) هدفت الدراسة للتعرف إلى جودة التعليم العالي في الجامعات الجزائرية من خلال التفكير الإبداعي، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج التاريخي القائم على مراجعة الأدبيات والتي أظهرت بأن هناك أداءً ومستوىً منخفض لدى حاملي الشهادات العليا في مختلف الجامعات الجزائرية، وتم اكتشاف هذا المستوى والضعف من خلال الحياة العملية التي تشير إلى ضعفٍ في أدائهم وقلة فعاليتهم، وليس بالضرورة أن يعود السبب إلى قلة المعلومات، وإنما هناك ضعف واضح في البرامج التكوينية التي تقدمها الجامعات الجزائرية في معظم التخصصات، فهناك قصور في بناء كفاية عالية وأداء فعال لدى الطالب؛ كونها تركز على تقديم المادة العلمية، والاقتصار على التحصيل الدراسي، في حين أن النجاح العلمي والمهني، وحتى الشخصي أيضاً، يحتاج إلى تعلم مهارات أساسية أخرى كالتفكير الإبداعي والابتكاري، وفن الحوار والتواصل، فن الخطابة والإقناع، وكذلك التخطيط الاستراتيجي الشخصي والمهني، وإدارة الوقت والأولويات، وحل الأزمات والمشكلات، والتعامل مع جميع أنماط الشخصيات... وغيرها من مهارات التفكير والمعاملة والعمل، وخلصت الدراسة إلى أن ضمان جودة التعليم العالي يبدأ من تطوير أساليب تفكيرنا وأساليب التدريس الحديثة، من أجل التعليم النوعي، وأن الاهتمام بتطوير العنصر البشري هو من أهم الأولويات في تطوير الجامعة، ولا يمكن بأي حال ضمان جودة التعليم دون ضمان جودة التفكير، وأشار الكاتب بصياغاته إلى أن النهضة لا تصنعها الآلة إنما تصنعها الأفكار، وأن الطبيب ليس أعلى شأناً من الأديب.

دراسة أبولودي (Aboluwodi,2018) هدفت الدراسة للتعرف إلى أسباب افتقار معظم الطلبة الذين يدرسون تخصص ريادة الأعمال في الجامعات النيجيرية إلى عدم القدرة على تنظيم المشاريع الابتكارية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى أن هناك عدةَ شروط لتحقيق الريادة والتفكير الإبداعي، والتي تدعم رفاهية الطلبة، وذلك على النحو الآتي:(المأوى الجيد ، وتغذية جيدة ، وصحة جيدة ، والقدرة على إجراء الدراسات والأبحاث) والتي بدورها تعمل على تحسين التفكير الإبداعي للطلبة وتقوية قدرتهم على تنظيم المشاريع، كما خلصت الدراسة إلى أن هناك ضرورةً ملحةً للجامعات النيجيرية للاهتمام بالترقيات العلمية لأعضاء هيئة التدريس؛ لينعكس ذلك إيجاباً على إنشاء بيئة تعليمية لائقة للطلبة لتمكينهم من تطوير التفكير الإبداعي والابتكار، كما وركزت على الترقيات العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

دراسة (العمري، والشنقيطي،2019) هدفت الدراسة للتعرف إلى فاعلية تقنية التلعيب في بيئة التعلم الإلكترونية؛ لتنمية مهارات إنتاج المواد الرقمية والتفكير الإبداعي لطالبات الدراسات العليا، وقد اعتمد البحث على المنهج شبه التجريبي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن فاعلية تقنية التلعيب في بيئة التعلم الإلكترونية لها أثرٌ إيجابي على تنمية التفكير الإبداعي لدى طالبات الدراسات العليا بكلية التربية في المدينة المنورة.

دراسة (عبيد، عواد،2019) هدفت الدراسة إلى بناء مقياس للتفكير الإبداعي واستقصاء دلالات الصدق والثبات له، وتطبيقه على طلبة الجامعة الأردنية، إذ تم تطوير صورتين متكافئتين من المقياس؛ لضمان صدق وثبات الأداة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التفكير الإبداعي لدى طلبة الجامعة الأردنية (متوسط) للعلامة الكلية ومهارتي الطلاقة والمرونة، و(ضعيف) لمهارة الأصالة، كما وأظهرت عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي، ووجود اختلافات ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ولمتغير الكلية ولصالح الكليات الصحية، ولمتغير المعدل التراكمي ولصالح الحاصلين على تقدير (ممتاز).

دراسة كوريوفا وآخرون (Corejova .et al,2019) هدفت الدراسة إلى تحديد دور الجامعة في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلبة، وتأثير الجامعة على الإبداع في سوق العمل والمجتمع، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام الاستبيان كأداة للدراسة، وخلصت الدراسة إلى أن هناك دوراً

بارزاً لمؤسسات التعليم العالي في تعزيز ثقافة الريادة والابداع؛ نظراً للمهام التي تقع على عاتقها والمتمثلة بالدور التربوي، والدور العلمي القائم على البحث، وخدمة المجتمع، حيث تتشابك هذه المهام تآزريًا مع الابداع والابتكار، وتنشئ ثروة فكرية يمكن تسويقها، و تسهم الجامعة في تطوير التفكير الإبداعي والتعبير الإبداعي، والذي بدوره له تأثير على زيادة المهارات ومعرفة الأفراد وإبداعهم الشخصي.

دراسة ياكوفليف وآخرون (Yakovlev .et al,2019) هدفت الدراسة للتعرف إلى الطرق الفعّالة لإدارة الأنشطة التعليمية والإبداعية في التعليم المهني العالي، واعتمدت الدراسة على المنهج النوعي ومراجعة الأدب، وتوصلت الدراسة إلى أن السبب الرئيس للنشاط الإبداعي للطلبة يكمن في دوافعهم والتي من الواجب تنميتها من قبل المدرسين، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أهمية الموضوعات العلمية والتي من الواجب صياغتها على شكل أسئلة تحفيزية، كما تناولت الدراسة أهمية الحاجة إلى المتخصصين القادرين على تنمية النشاط الإبداعي، من خلال تفعيل الأنشطة التعليمية بالجامعة، واستخدام الطرق الحديثة في التدريس.

دراسة (جلجل، والنجار،2020) هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة التفكير الابتكاري بالتفكير الناقد واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتم تطبيق الدراسة على عينة قوامها 308 من طلبة جامعة طنطا، واستخدم اختبار إبراهام لقياس التفكير الابتكاري كأداة واختبار التفكير الناقد، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات التفكير الابتكاري ودرجات التفكير الناقد.

دراسة (الحارثي،2020) هدفت التعرف إلى دور الإدارة العامة للتعليم في منطقة عسير في تحسين البيئة التعليمية المحفزة للإبداع والابتكار في ضوء برنامج التحول الوطني 2020 – في مجال القيادة المدرسية ومجال التدريس ومجال الخدمات المساندة، من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية، واعتمد الباحث المنهج الوصفي واعتمد الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن المتوسط العام لدور الإدارة العامة للتعليم في منطقة عسير في تحسين البيئة التعليمية المحفزة للإبداع والابتكار جاء بدرجة متوسطة، وكذلك الأمر لمجال التدريس و الخدمات المساندة، وخرجت الدراسة باستنتاجات متعلقة بضرورة رعاية الأفكار القيادية الإبداعية التي تتسم بالحداثة والابتكار.

دراسة محمد وآخرون (Mohammed,.et al,2020) هدفت الدراسة للتعرف إلى أثر استخدام التعلم الشامل U-Learning (تطبيقات التعلم الإلكتروني) في تنمية بعض مستويات التفكير الإبداعي لدى الطلبة الجامعيين، واعتمدت الدراسة المنهج التجريبي من (75) طالب وطالبة من جامعة القصيم في المملكة العربية السعودية، من تخصصات تقنيات التعلم تكنولوجيا التعليم، والرياضيات، وخلصت الدراسة إلى أن هناك أهميةً للتعلم الشامل في تكوين أنشطة لا منهجية من شأنها أن تنمي التفكير الإبداعي لدى الطلبة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي كبير لاستخدام التعلم الشامل U-Learning (تطبيقات التعلم الإلكتروني) في تنمية بعض التفكير الإبداعي لدى الطلبة الجامعيين.

دراسة (الفقيه،2020) هدفت الدراسة للتعرف إلى مستوى التفكير الإبداعي لدى طالبات جامعة فلسطين التقنية خضوري / رام الله، وتكونت عينة الدراسة من (39) طالبة تم اختيارهن بالطريقة العمدية الطبقية، وتم استخدام المنهج الوصفي، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى التفكير الإبداعي لدى طالبات التربية الرياضية كان (ممتاز) مقارنة بمستوى التفكير الابداعي العام، ومستوى التفكير الإبداعي لدى الطالبات تصميم الجرافيكي كان (ممتاز+) مقارنة بمستوى التفكير الابداعي العام، وأيضاً وجود فروق في مستوى مهارات التفكير الابداعي (الطلاقة والأصالة والمرونة والحساسية للمشكلات) لدى طالبات التربية الرياضية وطالبات التصميم جرافيكي ولصالح المستوى الدراسي /سنة ثانية من كلا التخصصين.

دراسة (بولسنان، و كتفي،2021) هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق الخاصة بمهارات التفكير الإبداعي عند الطلبة الجامعيين في نظامين مختلفين، نظام كلاسيكي ونظام LMD ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي المقارن، كما تم الاعتماد على اختبار التفكير الإبداعي كأداة لجمع البيانات والتي طبقت على عينة طبقية من طلبة الدراسات العليا (درجة ماجستير) وتوصلت نتائج الدراسة بأنه لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) في كل من الطلاقة الفكرية، المرونة التلقائية والأصالة الإبداعية لدى طلبة عينة الدراسة في نظام كلاسيكي ونظائرهم في النظام LMD رغم سعي وزارة التعليم العالي إلى تحقيق إصلاحات كبيرة لعلَّ من أهمها تشجيع الطلبة على التفكير الإبداعي والقدرة على إنتاج المعرفة لدى الطالب الجامعي، وعليه فقد خرجت الدراسة بمجموعة

من الاستنتاجات أهمها تطوير استراتيجيات التدريس، والاهتمام بوضع برامج تعليم إضافية خاصة بتنمية التفكير الإبداعي عند الطالب الجامعي.

2.9.3 دراسات تناولت الابتكار في البحث العلمي:

دراسة بوحجي (Buheji,2015) هدفت الدراسة إلى تحديد أفضل الممارسات والخصائص للبحث العلمي المبتكر، وتطرقت إلى أهم عمليات الابتكار في الأبحاث العلمية، وتناقش الدراسة نوع التفكير الابتكاري والابداعي اللازمين للبحث العلمي في الدول النامية والمنطقة العربية على وجه التحديد مع كيفية تأثير ذلك على تحقيق دور البحث العلمي في إحداث التنمية الشاملة المستقبلية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أهمية التركيز على تمويل البحث العلمي، وتعزيز مخرجاته والتحديد الدقيق للفئة المستفيدة، و المضي قدمًا في تحويل المساهمة العلمية المحلية لتصبح أكثر ابتكاراً وإبداعاً، كما وتوصلت الدراسة إلى أن معظم الأبحاث العلمية المبتكرة تصدر من مؤسسات تعليمية، وأن ما نسبته 72% من هذه المقالات تصدر من الولايات المتحدة الأمريكية.

دراسة (مصطفى،2015) هدفت الدراسة للتعرف إلى المستويات الإبداعية في الأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة أسيوط، ووضع تصور مقترح لتعزيز الإبداع فيها، و توفر القيمة والمنفعة من البحث، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة والتي تكونت من خمسة مجالات (الأصالة، الطلاقة، المرونة، التفاصيل والدقة ، توفر القيمة والمنفعة من البحث) وتوصلت الدراسة إلى إجماع أفراد العينة على تحقيق بعدي الطلاقة والمرونة بدرجة عالية - بحوث الإنتاج العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، وتحقيق كلاً من الأصالة والدقة بدرجة متوسطة، و توفر القيمة والمنفعة من البحث بدرجة ضعيفة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات تعزز القيادة الجامعية لعملية تقويم الإبداع في الأبحاث التربوية، وفتح قنوات اتصال بين كليات التربية والمجتمع المحلي، للاستفادة من الأفكار المبدعة والمبتكرة في حل المشكلات.

دراسة أيدين (Aydin, 2017) هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الأداء البحثي في مؤسسات التعليم العالي، من خلال تسليط الضوء على المنافسة المتزايدة بين الجامعات والتي تم حصرها بالعناصر الأتية: (عدد الطلبة، والأداء البحثي، والحصول على الدعم البحثي، والعثور على أعضاء هيئة التدريس المؤهلين، وتلقي المساهمات المالية) وركزت الدراسة على "الأداء البحثي" الذي يعد

جزءاً مهماً من المنافسة بين الجامعات، وقام الباحث بمراجعة الأدبيات المرتبطة بموضوع الدراسة ووضع إطار عمل مفاهيمي يُسهم بإحداث الابتكار في البحث العلمي، من حيث تركيزه على تحقيق التنمية الاقتصادية والتوجه نحو الاقتصاد المعرفي مع ضرورة الاهتمام بمقياس جودة البحث المتعلقة بعدد الاستشهادات، ومعامل التأثير للمجلة، وتسلّم المواضع التي تتناول قضايا المستقبل لعلاج ضعف الأداء البحثي للجامعات.

دراسة الذبياني (2017) هدفت الدراسة للتعرف إلى الأسس الفلسفية لدراسات المستقبل والتعرف إلى واقع استخدامها من خلال استخدام أسلوب تحليل المحتوى، ويتألف مجتمع الدراسة من جميع البحوث التربوية المنشورة في مجلات علمية مُحكَّمة الصادرة من البلدان العربية من عام 1980-2014م وقد تم استخدام عينة عشوائية من المجلات العلمية المحكمة المتعلقة بالبحوث التربوية في البلدان العربية الآتية: (السعودية، الأردن، مصر، الكويت، البحرين، الجزائر، تونس) وتوصلت الدراسة إلى ما يلي: ضعف انتاج دراسات المستقبل في البحوث التربوية في البلدان العربية بشكل عام، وأن استخدام أسلوب التنبؤ شبه منعدم في دراسات المستقبل في البحوث التربوية).

دراسة (أرنوط،2017) هدفت الدراسة للتعرف إلى مستوى فاعلية الذات البحثية لدى طلبة الدراسات العليا، وكذلك الكشف عن الفروق في فاعلية الذات البحثية تبعاً لتأثير بعض المتغيرات الديموغرافية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى منخفض من فاعلية الذات البحثية لدى طلبة الدراسات العليا في الدرجة الكلية، وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات البحثية تعزى لتأثير التخصص، لصالح طلبة التخصص التربوي حيث كانت لديهم قدرة أكبر في عرض المقترح البحثي الخاص بهم والقدرة على جمع أدبيات البحث واختيار التصميم المنهجي، و عرض النتائج في المناقشة، وكانت الفروق أيضاً لصالح طلبة التخصصات الانسانية في كفاية جمع البيانات.

دراسة (Wang, Pan, Zhu, & Liao, 2019) هدفت الدراسة لمعرفة تأثير قدرة الابتكار في مستوى البحث العلمي الجامعي كدراسة حالة لتحالف تسع جامعات في الصين، لفحص البحث العلمي والابتكار وتسويق الإنجازات العلمية والتكنولوجية، من خلال نماذج تحليل خاصة لمعرفة الفوائد العلمية والتكنولوجية والاقتصادية للبحث العلمي في الكليات والجامعات، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ضعفاً

في الجامعات والكليات في الإنجازات العلمية والتكنولوجية مقارنة بالسنوات السابقة، وأن كفاءة نظام البحث العلمي غير مستقرة، لذلك يجب على الجامعات الصينية توضيح نقاط ضعفها ووضع خطط إصلاحية لمنظومة الابتكار في البحث العلمي، وإجراء التدريبات اللازمة من قبل أعضاء هيئة التدريس ذات سنوات الخبرة التدريسية الأعلى لباقي أعضاء هيئة التدريس؛ لرفع مستوى الابتكار في البحث العلمي الجامعي لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس الآخرين.

دراسة (الزهراء، وفطيمة،2020) هدفت الدراسة التعرف إلى حقيقة الدور الذي يلعبه البحث العلمي في تطوير الابتكار، وتحسين مؤشر الابتكار العالمي في الفترة 2013-2019 في الجزائر وخلصت الدراسة، بعد عرض إحصائيات مؤشر الابتكار العالمي وأرقامه وتحليلها، إلى أن السلطات المعنية في الجزائر لا تدرك حقيقة الدور الذي يلعبه البحث العلمي في تنشيط الابتكار، وأن مختلف البرامج والميزانيات التي خصصتها للجامعات ومراكز البحث غير كافية، حيث أن مؤشر الضعف واضح في رأس المال البشري والابتكار في البحث العلمي.

دراسة (الصاوى، والبكري،2020) هدفت الدراسة إلى إظهار أهمية الإبداع والابتكار في الجامعات، باعتبارهم أحد المقومات الرئيسة الأساسية لتحقيق التميز والارتقاء على كافة المستويات، واعتمدت الدراسة على مراجعة الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أهمية توفير البيئة المناسبة والداعمة؛ لتنمية وتحفيز روح الإبداع والابتكار لدى كافة أعضاء البيئة الداخلية لمؤسسات التعليم العالي، وذلك من أجل النهوض بالاقتصاد القومي وتحقيق تنمية شاملة قائمة على اقتصاد المعرفة، وأن على الدول النامية ضرورة الاستثمار بالجامعات عن طريق الإنفاق على الطلبة الموهوبين، لتكوّن لديهم القدرة على إجراء بحوث علمية تتسم بالحداثة وتفيد المجتمع.

2.9.4 الدراسات التي تناولت تطوير الدراسات العليا في الجامعات:

دراسة (أبو نعير، وآخرين، 2016) هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لبرامج الدراسات العليا بكلية التربية في جامعة الملك خالد، وذلك من خلال تعرف واقع المعوقات التي تواجهها، وتعرف مؤشرات الجودة النوعية والتميُّز ببرامج الدراسات العليا في بعض الجامعات الأجنبية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير برامج الدراسات العليا في مؤشرات الجودة والنوعية والتميُّز، حيث تكونت من عدد من العناصر، وهي: منطلقات

التصور، وآلياته التي تمثلت في آليات تطوير نظام القبول من خلال وضع خطط استشرافية مستقبلية، وتطوير القيادة الجامعية من خلال مراعاة البعد المستقبلي في احتياجات المجتمع، والتركيز على أعضاء هيئة التدريس من حيث تشجيعهم على تكوين فرق بحثية متخصصة في المجلات العلمية المختلفة المستحدثة، وكذلك الأمر في الاهتمام بالمناهج الدراسية لتكون متوافقة ومُسايرة لمختلف التغيرات وتطورات الحياة المعاصرة، كما تناول التصور المعوقات التي تواجه تطوير برامج الدراسات العليا بكلية التربية في جامعة الملك خالد والتي كان من أبرزها الصعوبة والمعاناة في اختيار المواضيع البحثية وطول الفترة الزمنية التي يحتاجها الطالب لإنجاز البحث مقارنة ببدء وانتهاء الفصل الدراسي، وسبل التغلب عليها، والمتضمنة بخطة استراتيجية طويلة المدى لبرامج الدراسات العليا في ضوء مؤشرات الجودة والنوعية ، وأخيراً الجهات المسؤولة عن تنفيذ التصور المقترح والتي كان من أبرزها وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، والقيادة الجامعية وعمداء ورؤساء الأقسام والمجتمع المحلي وسوق العمل.

دراسة دي أليسار ودي أوليفيرا (De Alencar & De Oliveira, 2016) هدفت الدراسة للتعرف إلى وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس حول أهمية الإبداع في التعليم العالي في برامج الدراسات العليا في عدة جامعات برازيلية، والتعرف إلى الإجراءات الواجب اتخاذها من قبل الجامعات؛ لتحفيز الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وتم استخدام المنهج النوعي للدراسة، واستخدمت المقابلة شبه المنظمة كأداة للدراسة، تم أخذ(20) عضو هيئة تدريس كعينة للدراسة، وخلصت الدراسة إلى أن جميع الأساتذة ينظرون إلى الإبداع على أنه ركنٌ أساس في منظومة التعليم العالي وخاصة في مرحلة برامج الدراسات العليا، كونها تركز على عملية النقد البنّاء؛ لزيادة قدرة الطلبة على القراءة الانتقائية في المجال البحثي المراد دراسته، وتكمن أهمية تعزيز الإبداع نظراً لارتباطه بإنتاج المعرفة والابتكار ومتطلبات المجتمع، وقد اقترح المشاركون بعض المقترحات التي تقتضي بإدراج سياسات وممارسات إدارية جديدة، وتعزيز الأنشطة التي تشجع على الإبداع، وإزالة الحواجز التي تعيق الإبداع، وتحسين البنية التحتية ، والتقليل من الأنماط الرسمية والبيروقراطية للتعلم والتقييم.

دراسة (حسين، والشربيني،2017) هدفت الدراسة إلى رصد واقع الخدمات التعليمية المقدمة لطلبة الدراسات العليا في جامعة الملك خالد وفقاً لمقياس SERVQUAL، واعتمدت الدراسة المنهج

الوصفي وتوصلت الدراسة إلى نتيجة تفيد بتدني جودة الخدمات التعليمية المقدمة لطلبة الدراسات العليا في جامعة الملك خالد من وجهة نظر الطلبة، وأن هناك حاجةً ملحةً لوجد استراتيجية مقترحة لتطوير جودة الخدمات التعليمية لطلبة الدراسات العليا في جامعة الملك خالد، من حيث تمكينهم من مناهج البحث العلمي المختلفة الكمية والنوعية والتاريخية، واستخدام النظرية المتجذرة في الأبحاث العلمية وإخراجها من القالب التقليدي إلى قالب يتميز بالحداثة والابتكار.

دراسة (العامر،2017) هدفت الدراسة إلى تقديم أنموذج مقترح لبناء الشراكات الأكاديمية لبرامج الدراسات العليا التربوية في الجامعات السعودية في ضوء نماذج تدويل التعليم العالي، وتم استخدام المنهج الكيفي من خلال مراجعة الأدب ونماذج تدويل التعليم العالي، وتحليل مضامينها، وخلصت الدراسة إلى أهم الآليات المتوفرة لبناء الشراكات الأكاديمية لتطوير منظومة الدراسات العليا في ضوء نماذج تدويل التعليم العالي بتقديم البرامج المشتركة، وإضفاء البعد الدولي على مناهج تقوم على احترام التنوع الدولي، والتعددية الثقافية، وقيم الحوار والتسامح، كما وأن أهم آليات بناء الشراكة الأكاديمية لتطوير البحث العلمي في ضوء نماذج تدويل التعليم العالي تتمثل في: الشراكة لتبادل الباحثين والمعلومات البحثية، وإجراء البحوث العلمية التي تحقق المنافسة محلياً وإقليمياً وعالمياً، أما بالإشارة لخدمة المجتمع فتتمثل بتطوير كليات الدراسات العليا بالشراكة مع المنظمات الدولية؛ لوضع حلول بحثية لمشكلات التعليم حول العالم، والمشاركة في برامج اليونسكو لمحو الأمية العالمية

دراسة إنجل وريفز (Engel& Reeves, 2018.) هدفت الدراسة إلى معرفة المهارات الأساسية لطلاب الدراسات العليا بعد التخرج في أستراليا؛ نظراً لعدم وجود هيئة مهنية ولا جمعية أكاديمية لوصف المهارات والمعايير الأساسية لطلبة الدراسات العليا، وتم مراجعة الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة ومراجعة الخطط الدراسية ومحتوى المساقات، وتوصلت الدراسة إلى وجود قصور في ممارسة التفكير النقدي والإبداعي لطلبة الدراسات العليا، ويتطلب تعزيز قدراتهم البحثية والاستعانة بهم علمياً وبحثياً من خلال الاستعانة بنواتجهم البحثية لخدمة المجتمع المحلي والمراحل الجامعية الأخرى، وتمكينهم من استخدام الأدوات المختلفة لجميع البيانات وزيادة قدرتهم على الاستنتاجات والتحليل الاحصائي للوصول إلى النتائج بمستوى عالٍ من الكفاية.

دراسة (الدرعان،2020) هدفت الدراسة للكشف عن الواقع الأكاديمي لطلبة الدراسات العليا في جامعة الجوف، من خلال التعرف على آرائهم حول المجالات الآتية،: التواصل الأكاديمي، وتوفر متطلبات البحث العلمي، والعملية التعليمية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الواقع الأكاديمي بجميع المجالات كان متوسطاً، كما أن هناك استنساخاً للمواضيع البحثية المراد بحثها من نواتج بحثية سابقة، وخلصت الدراسة إلى الاستنتاج بضرورة الاهتمام بالجانب التفاعلي في مجال التواصل الأكاديمي والبحث العلمي والعملية التعليمية، من خلال الطلبة في الخطط والأنشطة والمحاضرات، وضرورة مراجعة خطة تدريب الطلاب والطالبات على البحث العلمي بالتركيز على المهارات التطبيقية أكثر من النظرية، وضرورة رفع معايير قبول طلبة الدراسات العليا لرفع مستوى الواقع الأكاديمي لهذه المرحلة، وتجويد مخرجاتها والاهتمام بحل المشكلات بطرق حديثة تتسم بالابتكار والحداثة.

دراسة (عبد الهادي وآمال،2021) هدفت الدراسة إلى الكشف عن أساليب التفكير السائدة لدى طلبة الدراسات العليا بالجامعات الفلسطينية في المحافظات الجنوبية لفلسطين، والكشف عن علاقتها بتنظيم الذات لديهم، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (230) طالباً وطالبة، وكانت أدوات الدراسة عبارة عن مقياس أساليب التفكير لهاريسون وبرامسون، ومقياس لتنظيم الذات من إعداد الباحثة، وتوصلت الدراسة إلى أن أساليب التفكير جاءت على التوالي: الأسلوب العملي، ثم الأسلوب المثالي، ثم الأسلوب التركيبي، ثم الأسلوب الواقعي، وأخيراً الأسلوب التحليلي، وتبين أن مستوى تنظيم الذات لدى طلبة الدراسات العليا مرتفعاً، وأشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق في أساليب التفكير تعزى لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية وعدد اللغات ومكان السكن، ولكن ظهرت فروق لصالح الذكور في الأسلوب العملي، ولصالح الإناث في الأسلوب التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى الاستنتاج بضرورة تضمين المقررات الدراسية في برامج الدراسات العليا لموضوعات تعزز أساليب التفكير، واستخداماتها في المواقف الحياتية لدى الطلبة، وتشجيع الطلبة وتحفيزهم على توظيف قدراتهم واستثمار أوقاتهم لمواجهة التحديات المستقبلية.

دراسة التويجري (2022) هدفت الدراسة إلى بناء تصور مقترح لتطوير إدارة برامج الدراسات العليا في الجامعات السعودية في ضوء نماذج الابتكار التنظيمي في كليات التربية بالمملكة العربية

السعودية، وتم استخدام مصفوفة التحليل الرباعي، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل المحتوى، وخلصت الدراسة إلى أن للابتكار التنظيمي قدرة تنظيمية موجهة لإجراء تغييرات مبتكرة وتوفير فرص لتطوير الخدمات، وتحسين كفاءة الأداء والحفاظ على موقع تنافسي للمنظمة، وخلص التصور المقترح إلى إنشاء وحدة ابتكار مستقلة في كل قسم أكاديمي في كليات التربية، و بناء مقاييس سليمة لقياس ممارسات الابتكار التنظيمي في إدارة برامج الدراسات العليا التربوية لتوظيف ممارسات الابتكار التنظيمي، ودعم أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي لفهم كيفية تبني الابتكار التنظيمي والاستفادة منه.

دراسة البنا وآخرون (2020) هدفت الدراسة إلى تحديد المواصفات المعيارية لتحقيق جودة الدراسات العليا بالجامعة؛ نظراً للتغيُّرات الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية وهذه التغيُّرات دفعت معظم دول العالم للبحث عن نظام يساعدها على التطوير ومواجهة التغيير؛ لتحقيق الجودة والنوعية بأنظمتها المختلفة، وخلصت الدراسة بأن هناك مواصفات خاصة للطلبة أهمها سياسات القبول واختيار نوعية الطلبة القادرة على الاستنباط والاستنتاج والربط والتحليل والنقد، إضافة إلى أهمية اهتمام أعضاء هيئة التدريس بمساندة الطلبة ومعاونتهم علمياً وبحثياً؛ للارتقاء بمنظومة الدراسات العليا، والتركيز على العقلية العلمية الناقدة، كما حددت الدراسة مجموعة من المواصفات للنواتج العلمية للطلبة، بأن تكون ذات صلة بالمجتمع المحلي وقطاعاته الإنتاجية والخدمية.

2.10 التعقيب على الدراسات السابقة:

استعرض الباحث في هذه الدراسة عدداً من الدراسات السابقة التي تناولت القيادة المتسامية والتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا، والمواضيع المرتبطة بهما سعياً منه في إثراء الإطار النظري للدراسة، وللاستفادة منها في التعرف على المقاييس المستخدمة في مثل دراسة (جدّة،2020) و (عبيد وأبو عواد، 2019)، (العنزي، 2020). ، حيث تناولت بعض هذه الدراسات القيادة المتسامية وبعضها التفكير الإبداعي والبعض الآخر الابتكار في البحث العلمي، أما القسم الأخير فقد تناول كيفية تطوير الدراسات العليا في الجامعات، وتشاركت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في اهتمامها بتلك المحاور بصورة علائقية ترابطية، في حين تم تناولها في الدراسات السابقة بصورة منفردة.

ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يمكن الإشارة إلى ما يلي: هدفت بعض الدراسات السابقة والتي تناولت موضوع القيادة المتسامية إلى مراجعة الأدب التربوي؛ لتكوين مفهوماً علمياً راسخاً نحوها كونها تُعد علماً حديثاً نسبياً، وهناك ندرة بالأدب التربوي والكتب العلمية نحوها فجاءت دراسة (Liu,2007) لتقديم مفهوم شمولي عن هذا النوع من القيادة، وكذلك الأمر بالنسبة لدراسة (Kishore& Nair,2013) والتي اهتمت بتكوين نظرة ثاقبة لسمات القائد المتسامي في ضوء المراجعات العلمية للأدب التربوي، وكذلك الأمر بالنسبة لدراسة (Nair,2018) التي اهتمت بشكل دقيق في تكوين صورة معمقة وتقديم نموذج شمولي للقيادة المتسامية ضمن إطار يتضمن مجموعة من المبادئ ، أما دراسة (Tellef, et al., 2018) فقد قامت بالبحث المستفيض حول استكشاف نموذج شمولي ناجح للقيادة لتطبيقه على المؤسسات التعليمية، وبعد التحري والتمحيص تبين أن أسلوب القيادة المتسامية هو الأكفأ لذلك؛ وسارت على هذا النهج دراسة (Isebor,2018) والتي سلطت الضوء على أسلوب القيادة المتسامية من خلال مراجعة الأدبيات والاطلاع على جهود الباحثين، بالإضافة إلى إجراء المقابلات، والتي توصلت بأن القيادة المتسامية امتداد لنظريات القيادة التحويلية والخادمة، في حين قامت دراسة (Barr, and Nathenson, 2021) بمراجعة دقيقة للأدبيات والتي بدورها توصلت إلى أن القيادة المتسامية تعزز الابتكار والإبداع، وتحافظ على الرفاهية الجسدية والعاطفية والروحية على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي؛ لمعالجة الإرهاق الوظيفي للعاملين، ومما سبق يلاحظ من الدراسات التي سبق ذكرها بأنها تطرقت لمراجعة الأدبيات لتكوّن وصفًا معمقاً حول مفهوم القيادة المتسامية، وأهم خصائها وتأثيراتها الإيجابية على الحياة العملية.

في حين اهتمت بعض الدراسات الأخرى بإجراء المقابلات؛ لتكوين صورة عميقة حول القيادة المتسامية وتأثيرها على المتغيرات المختلفة، فقد اهتمت دراسة (Beckwith,2010) بتأثير القيادة المتسامية على بيئة العمل والمناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية السائدة في بيئات العمل المختلفة من خلال إجراء المقابلات مع القياديين في المنظمات والشركات المختلفة في الولايات المتحدة الأمريكية، وكذلك الأمر بالنسبة لدراسة (Isebor,2018) والتي تناولت في جزيئاتها مقابلاتٍ؛ لمعرفة المخرجات الإيجابية للقيادة المتسامية، وهذا ما تشابهت به مع دراسة (Srichaiwong. et al., 2020) والتي ارتكزت على المقابلات لمعرفة علاقة خصائص القيادة المتسامية بمتغيرات مختلفة مثل: الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

في حين أن الدراسات الأخرى تطرقت إلى الجانب الكمي؛ لتطوير وتوظيف النماذج الرياضية والنظريات المتعلقة بالقيادة المتسامية، حيث هدفت دراسة (Baguio,2012) للتوصل إلى درجة إحصائية حول مستوى تطبيق القيادة المتسامية، في حين اعتمدت دراسة (Racelis,2017) على الاستبيان الاستكشافي لمعرفة الدوافع المتسامية للقادة، والتي أظهرت أن القيادة المتسامية تعالج ضعف القيادة التحويلية والكاريزمية، من خلال قدرتها على تحريك الدوافع الكامنة والمتمثلة بالحب الإيثاري ونكران الذات للقائد، أما بالإشارة إلى دراسة (خضير، والعامري،2020) فاهتمت بالعلاقة الإحصائية ما بين القيادة المتسامية و الأداء الجامعي، في حين دراسة (الوعلاني، الشمراني،2022) اهتمت بدراسة العلاقة الإحصائية ما بين القيادة المتسامية والعدالة التنظيمية في مرحلة التعليم العام، في حين اهتمت دراسة (جده، و المخلافي،2021) في معرفة الدرجة الإحصائية لممارسة قادة المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية للقيادة المتسامية بأبعادها المختلفة.

والقاسم المشترك بين الدراسات العربية والأجنبية في الدراسات التي تناولت موضوع القيادة المتسامية نجده في تكوين صورة تكاملية للقيادة المتسامية، والاهتمام بتطبيقها في المؤسسات التعليمية مثل دراسة (Baguio,2012) والتي تم تطبيقها على المدارس في مدينة إليجان، ودراسة (الوعلاني، الشمراني،2022) والتي تم تطبيقها على مرحلة التعليم العام الثانوي بمدارس محافظة بيشة (المملكة العربية السعودية)، أما (جده، و المخلافي،2021) فتم تطبيقها على المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية، أما الدراسات التي تطرقت لمرحلة التعليم العالي دراسة (Racelis,2017) والتي تم تطبيقها في جامعة الفلبين، أما دراسة (خضير، والعامري،2020) فتم تطبيقها في نطاق جامعة بغداد، أما باقي الدراسات تم تطبيقها على المنظمات التجارية، والمؤسسات الصحية؛ كما وتشابهت النتائج بين الدراسات العربية والأجنبية من حيث النتائج التي تم التوصل إليها بأن القيادة المتسامية لها تأثيرات إيجابية على مكان العمل وأنها تزيد من الكفاءة والإبداع والتَميُّز.

أما بالنسبة للاختلافات بين الدراسات العربية والأجنبية بأن غالبية الأبحاث الأجنبية اعتمدت على مراجعة الأدب لتوضيح مفهوم القيادة المتسامية مثل دراسة كلٍ من : (Liu,2007)، (Kishore& Nair,2013)، (Nair,2018)، (Tellef, et al., 2018)، (Isebor,2018)، (Barr, and Nathenson, 2021)، استخدمت دراسة كل من (Beckwith,2010) و (Isebor,2018) المنهج النوعي باستخدام المقابلات، واستخدمت، (Baguio,2012)، (Racelis,2017) المنهج

النوعي، في حين اعتمدت غالبية الدراسات العربية على المنهج الوصفي باستخدام الاستبيان كأداة للدراسة مثل دراسة كل من (خضير، والعامري،2020) (جده، و المخلافي،2021) (دراسة الوعلاني، الشمراني،2022).

أما بالإشارة إلى الدراسات التي تناولت التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي استعرض الباحث عدداً من تلك الدراسات حول إثراء الإطار النظري للدراسة، ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يمكن الإشارة إلى ما يلي أن هناك تنوع في المناهج البحثية المستخدمة، فتم الاعتماد على المنهج الكمي للتعرف على مستوى التفكير الإبداعي وعلاقته الإحصائية ببعض المتغيرات في دراسة كلٍ من (زروق، و بودلى، 2016)، (الزعبوط،2017)، (Corejova .et al,2019)، (جلجل، والنجار،2020)، (الحارثي،2020)، (الفقيه،2020)؛ في حين اعتمدت بعض الدراسات الأخرى على المنهج التجريبي (Corebima .et al,2017) ، (العمري، والشنقيطي،2019)، (Mohammed,.et al, 2020)، (بولسنان، و كتفي،2021)، وأما الدراسات التي استخدمت المنهج النوعي (رشام،2017) والتي اعتمدت مراجعة الأدبيات لتحقيق ضمان جودة التعليم العالي من خلال التفكير الإبداعي، وكذلك الأمر بالنسبة لدراسة (Yakovlev .et al,2019) والتي اهتمت بمراجعة الأدبيات للتعرف إلى الأسباب الرئيسة للنشاط الإبداعي لدى الطلبة، واعتمدت دراسة واحدة على بناء مقياس التفكير الإبداعي وهي دراسة(عبيد، عواد،2019).

وبالإشارة إلى القاسم المشترك بين الدراسات العربية والأجنبية في الدراسات التي تناولت موضوع التفكير الإبداعي نجده في الاهتمام بمستوى التفكير الإبداعي وكيفية تنميته، حيث اعتمدت أغلب الدراسات على تطبيق الدراسة على مستوى مؤسسات التعليم العالي مثل دراسة كلٍ من (زروق، و بودلى، 2016) والتي اهتمت على وجه الخصوص بتطبيق الدراسة على طلبة الدراسات العليا، دراسة (الزعبوط،2017) والتي اهتمت بالتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف في دور الجامعة الأردنية في تنمية الإبداع لدى الطلبة، أما دراسة (رشام،2017) والتي قدمت جهداً رفيع المستوى في مراجعة الأدبيات؛ لضمان تحقيق جودة التعليم العالي من خلال التفكير الإبداعي لدى الطلبة، واستخدمت دراسة كلٍ من (Corejova .et al,2019) (جلجل، والنجار،2020) المنهج الكمي باستخدام الاستبيان وتطبيقه على مؤسسات التعليم العالي، في حين قامت دراسة (العمري، والشنقيطي،2019) بإجراء منهج تجريبي للتعرف إلى فاعلية تقنية التلعيب في بيئة التعلم الإلكترونية لتنمية التفكير الإبداعي لطلبة الدراسات العليا، وهذا ما تشابهت به مع دراسة (بولسنان، و كتفي،2021) والتي استخدمت نفس

المنهج، في حين هناك مجموعة من الدراسات اهتمت بالتفكير لدى الطلبة في مرحلة التعليم العام وتطبيقها على المدراس مثل دراسة كلٍ من: (الحارثي،2020)، (Corebima .et al,2017).

ويتضح مما سبق أن هناك انسجاماً ما بين الدراسات العربية والأجنبية من حيث اهتمامها بالتفكير الإبداعي سيان في مرحلة التعليم العام أو التعليم العالي، وغالبية الدراسات أوضحت بأن طرائق التدريس الحديثة لها صلةً مباشرة بتنمية التفكير الإبداعي للطلبة، وأما أوجه الاختلاف بأن بعض الدراسات العربية أوضحت بأن هناك قصوراً بمستوى التفكير الإبداعي للطلبة مثل دراسة (رشام،2017) وهذا لم يكن واضحاً بشكلٍ كبيرٍ في الدراسات الأجنبية.

أما بالإشارة إلى الدراسات التي تناولت الابتكار في البحث العلمي، فيحمل هذا الجزء في طياته بعض الأمور في غاية الأهمية حيث نبدأ من دراسة (Wang, Pan, Zhu, & Liao, 2019) والتي توصلت إلى أن هناك ضعفاً في الجامعات والكليات في الإنجازات العلمية والتكنولوجية مقارنة بالسنوات السابقة، وأن كفاءة نظام البحث العلمي غير مستقرة، لذلك يجب على الجامعات الصينية توضيح نقاط ضعفها ووضع خطط إصلاحية لمنظومة الابتكار في البحث العلمي، الأمر الذي يعطي مؤشرات هامة حول اهتمام الجامعات الصينية بالابتكار في البحث العلمي بصورة مستمرة، ومقارنتها بالأعوام السابقة في حين جاءت بعض الدراسات العربية بنتائج روتينية وبفقراتأداة متكررة مثل دراسة (الصاوى، والبكري،2020)، والتي اهتمت بتوفير البيئة المناسبة والداعمة؛ لتنمية وتحفيز روح الإبداع والابتكار لدى كافة أعضاء البيئة الداخلية لمؤسسات التعليم العالي، وذلك من أجل النهوض بالاقتصاد القومي من دون توضيح الآليات أو الخطط الاستشرافية لذلك، كما أن بعض الدراسات جاءت منسجمة مع هذه الدراسة مثل دراسة (أرنوط،2017) والتي اهتمت بالفاعلية البحثية لطلبة الدراسات العليا، وقامت دراسة (الذبياني،2017) بعمل ملخص نهائي للبحوث في البلدان العربية من حيث مراجعتها للبحوث التربوية المنشورة في المجلات العلمية المُحكَّمة الصادرة من البلدان العربية من عام 1980-2014، والتي أظهرت بأن هناك ضعفاً في إنتاج دراسات المستقبل في البحوث العلمية في البلدان العربية بشكل عام، وأن غالبية الدراسات تطغى عليها الدراسات الوصفية التي تقيس الواقع على وجه الخصوص.

وبالإشارة إلى الدراسات التي تناولت تطوير الدراسات العليا فقد اهتمت بعض الدراسات في بناء أنموذج مقترح لتطوير الدراسات العليا، وهذه الأنواع من الدراسات التي تُسهم بتطوير تلك المنظومة

التعليمية، وذلك على النحو التالي: دراسة (أبو نعير، ـوآخرين، 2016) اهتمت بوضع تصور مقترح لبرامج الدراسات العليا بكلية التربية في جامعة الملك خالد، وذلك من خلال التعرف على واقع المعوقات التي تواجهها، أما دراسة (العامر،2017) هدفت الدراسة إلى تقديم أنموذج مقترح لبناء الشراكات الأكاديمية لبرامج الدراسات العليا التربوية في الجامعات السعودية في ضوء نماذج تدويل التعليم العالي، وأما دراسة التويجري (2022) هدفت الدراسة إلى بناء تصور مقترح لتطوير إدارة برامج الدراسات العليا في الجامعات السعودية في ضوء نماذج الابتكار التنظيمي بكليات التربية في المملكة العربية السعودية، ونلاحظ مما سبق أن جميع الدراسات المذكورة تم تطبيقها بالمملكة العربية السعودية، مما يعني أن هناك اهتماماً واضحاً بمنظومة الدراسات العليا لديهم، في حين تطرقت الدراسات الأجنبية مثل (De Alencar & De Oliveira, 2016) إلى استخدام المنهج النوعي من خلال استخدام المقابلات للتعرف إلى الإجراءات الواجب اتخاذها من قبل الجامعات؛ لتحفيز الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وكذلك دراسة (.Engel& Reeves, 2018) اهتمت بمراجعة الأدبيات، والتي توصلت إلى أن هناك قصوراً في ممارسة التفكير النقدي والإبداعي لطلبة الدراسات العليا، وذلك بسبب عدم وجود هيئة مهنية ولا جمعية أكاديمية لوصف المهارات والمعايير الأساسية لطلبة الدراسات العليا في أستراليا، ويتضح بأن هذه الدراسة قامت بتحديد الخلل ووضع المقترحات لحل الإشكالية من حيث إنشاء هيئة مهنية متخصصة لوصف المهارات والمعايير الأساسية لطلبة الدراسات العليا في أستراليا، وأما دراسة (الدرعان،2020) اقتصرت على دراسة الواقع من خلال وجهات نظر طلبة الدراسات العليا حول التواصل الأكاديمي، وتوفر متطلبات البحث العلمي؛ وكذلك الأمر بالنسبة لدراسة (عبد الهادي وآمال،2021) والتي اهتمت بالكشف عن أساليب التفكير السائدة لدى طلبة الدراسات العليا بالجامعات من وجهة نظرهم، واهتمت دراسة (دراسة التويجري،2022) في بناء تصور مقترح لتطوير إدارة برامج الدراسات العليا في الجامعات السعودية، وكذلك الأمر بالنسبة لدراسة (دراسة البنا وآخرون (2020) والتي اهتمت بتحديد المواصفات المعيارية؛ لتحقيق جودة الدراسات العليا في الجامعات، وفي ضوء ما سبق نلاحظ أن غالبية الدراسات والتي جاءت ما بين دراسات عربية وأجنبية حرصت على تقديم صورة استشرافية لمنظومة الدراسات العليا في دراسة كلٍ من (أبو نعير، ـوآخرين، 2016)، (De Alencar & De Oliveira, 2016)، (دراسة العامر (2017)، (التويجري،2022)، (البنا وآخرون، 2020).

ومما يميّز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات، أنها ربطت مجموعة من المتغيرات وهي القيادة المتسامية، التفكير الإبداعي، والابتكار في البحث العلمي بصورة تكاملية على مستوى مؤسسات التعليم العالي في مرحلة الدراسات العليا، والتي يؤمل أن تُسهم في تأهيل الكوادر الجديدة من الباحثين لإنجاز أبحاثهم ودراساتهم بصورة إبداعية ومبتكرة؛ لإثراء العلم والمعرفة في مجالاتهم الدقيقة وفق المعطيات الحديثة، مما يعني بناء شخصية علمية بحثية تواجه الإشكاليات وفق الأصول المعرفية وطرائق البحث المبتكرة، كما أنها تسلط الضوء على الأنموذج القيادي لأعضاء هيئة التدريس نظراً لصلته المباشرة مع الطلبة في تكوين شخصياتهم البحثية والعلمية، لذلك جاءت هذه الدراسة لتقديم أنموذج مقترح لتنمية كلاً من التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي في ضوء القيادة المتسامية.

3 الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي استخدمها الباحث في تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وإجراءات إعداد أداتا الدراسة وتطبيقهما والتحقق من صدقهما وثباتهما، إضافة إلى وصف متغيرات الدراسة والطرق الإحصائية المتّبعة في تحليل البيانات.

3.1 منهج الدراسة:

1. الوصفي التحليلي الارتباطي: الذي يقوم على دراسة واقع الظاهرة ويصفها وصفاً دقيقاً، وذلك لملاءمته مع طبيعة الدراسة من حيث وصف المعلومات الخاصة بأبعاد القيادة المتسامية ودورها في تنمية التفكير الابداعي والابتكار في البحث العلمي، وما يتبع ذلك من تحليل للنتائج واستنباط العلاقات بين المتغيرات.
2. المنهج النوعي: باستخدام النظرية المجذرة معتمداً في ذلك على إجراء المقابلات باستخدام المجموعة البؤرية عن طريق مقابلة الخبراء التربويين لبناء الأنموذج المقترح.
3. المنهج التاريخي: تم الاعتماد على مراجعة أدبيات الدراسة فيما يتعلق في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي في بعض الجامعات على مستوى العالم، والتي تتسم بالإبداع والابتكار كنماذج عالمية تمهيداً للاستفادة من تلك التجارب في بناء الأنموذج المقترح.

3.2 مجتمع الدراسة:

3.2.1 الجانب الكمي:

تكوَن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالتدريس في كليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية، وقد تم تمثيلهم في هذه الدراسة من خلال الجامعات الآتية: (الجامعة العربية الأمريكية، جامعة النجاح، جامعة بيرزيت، جامعة خضوري، جامعة الاستقلال، جامعة فلسطين الأهلية، جامعة القدس المفتوحة، جامعة القدس أبو ديس، جامعة البوليتكنك، جامعة بيت لحم، جامعة الخليل، جامعة الأقصى، الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة غزة، جامعة فلسطين) والذين كانت لديهم أعباءٌ أكاديمية على الفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي (2021-2022)، حيث بلغ عددهم

(1080) عضو هيئة تدريس وفقاً للإحصائيات والجداول الدراسية الرسمية للجامعات، والجدول رقم (1) يوضح أعداد أعضاء هيئة التدريس بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية.

جدول 1
أعداد أعضاء هيئة التدريس بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية

أسم الجامعة	عدد أعضاء هيئة التدريس	تصنيف الجامعة	موقع الجامعة
جامعة بيرزيت	62	جامعة عامة	وسط الضفة الغربية
جامعة خضوري	71	جامعة حكومية	شمال الضفة الغربية
الجامعة العربية الأمريكية	157	جامعة خاصة	شمال- وسط الضفة الغربية
جامعة النجاح	222	جامعة عامة	شمال الضفة الغربية
جامعة الاستقلال	12	جامعة حكومية	وسط الضفة الغربية
جامعة فلسطين الاهلية	19	جامعة خاصة	جنوب الضفة الغربية
جامعة القدس المفتوحة	58	جامعة عامة	وسط الضفة الغربية
جامعة القدس أبو ديس	73	جامعة عامة	وسط الضفة الغربية
جامعة البوليتكنك	24	جامعة عامة	جنوب الضفة الغربية
جامعة بيت لحم	26	جامعة عامة	جنوب الضفة الغربية
جامعة الخليل	56	جامعة عامة	جنوب الضفة الغربية
جامعة الأقصى	65	جامعة حكومية	محافظات قطاع غزة
الجامعة الإسلامية	141	جامعة عامة	محافظات قطاع غزة
جامعة الأزهر	81	جامعة عامة	محافظات قطاع غزة
جامعة غزة	6	جامعة خاصة	محافظات قطاع غزة
جامعة فلسطين	8	جامعة خاصة	محافظات قطاع غزة
جامعة الأسراء	0	جامعة خاصة	محافظات قطاع غزة
المجموع	1080		

3.2.2 الجانب النوعي (المقابلات):

تكوَّن مجتمع الدراسة من الخبراء التربويين في الجامعات الفلسطينية.

3.3 عينة الدراسة:

تم إجراء الدراسة على عينة تم اختيارها بطريقة العينة العنقودية الطبقية العشوائية من خلال عدة مراحل، وذلك على النحو الآتي:

المرحلة الأولى: تم مراعاة التوزيع الجغرافي للمحافظات التابعة للضفة الغربية وقطاع غزة في اختيار العناقيد التي تمثل الدراسة، إضافة إلى مراعاة تصنيف الجامعات (جامعات خاصة، جامعات حكومية، جامعات عامة) وذلك على النحو الآتي:

1. التوزيع الجغرافي لمحافظات الضفة الغربية: (شمال الضفة الغربية، وسط الضفة الغربية، جنوب الضفة الغربية)، حيث تشمل محافظات شمال الضفة: نابلس، جنين، طولكرم وقلقيلية، أما محافظات وسط الضفة الغربية: سلفيت، رام الله، القدس وأريحا، وأما محافظات جنوب الضفة الغربية الخليل وبيت لحم.
2. محافظات قطاع غزة (محافظات شمال غزة، محافظة غزة، محافظة الوسطى، محافظة خانيونس، محافظة رفح)

أولاً: تم اختيار الجامعة العربية الأمريكية وجامعة الاستقلال (والتي تمثل محافظات شمال ووسط الضفة الغربية كجامعة خاصة والأخرى حكومية)، تم اختيار جامعة الخليل (والتي تمثل محافظات جنوب الضفة الغربية كجامعة عامة) عشوائياً بما يضمن التوزيع الجغرافي ونوع الجامعة، حيث تم اختيار الجامعة العربية الأمريكية تلقائياً كونها تمثل الجامعة الخاصة الوحيدة في الضفة الغربية والتي تمثل في حرميها شمال ووسط الضفة الغربية، وتم اختيار جامعة الاستقلال بالقرعة فيما بينها وبين جامعة خضوري كونهم يمثلان جامعتين حكوميتين، فيما تبقى الجامعات العامة وبما أن تم تغطية شمال ووسط الضفة الغربية تم اختيار جامعة الخليل بالقرعة من بين الجامعات العامة في محافظات جنوب الضفة الغربية.

ثانياً: تم اختيار جامعة الأزهر كجامعة عامة وجامعة الأقصى كجامعة حكومية وجامعة فلسطين كجامعة خاصة، والتي تمثل محافظات قطاع غزة، عشوائياً بما يضمن التوزيع الجغرافي ونوع الجامعة حيث تم ذلك بالقرعة ما بين تلك الجماعات لتمثل محافظات القطاع ونوع الجامعة.

المرحلة الثانية: تم اختيار ما نسبته 80% من أعضاء هيئة التدريس في كل جامعة تم اختيارها حسب العناقيد المختارة حسب ما هو موضح جدول رقم (2)

جدول 2 توضيح ما نسبته 80% من الجامعات الفلسطينية حسب العناقيد المختارة

الضفة الغربية/ قطاع غزة	اسم الجامعة	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة
جامعات الضفة الغربية	العربية الأمريكية	157	126
	جامعة الاستقلال	12	10
	جامعة الخليل	56	45
	المجموع	225	181
جامعات قطاع غزة	جامعة الأقصى	65	52
	جامعة الأزهر	81	65
	جامعة فلسطين	8	6
	المجموع	154	123
المجموع		379	304

المرحلة الثالثة: تم توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات المستقلة، وذلك على النحو الآتي:

جدول 3
توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة

المتغير	التصنيف	المجتمع	العينة
النوع الاجتماعي	ذكر	247	198
	أنثى	132	106
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	88	71
	أستاذ مشارك	124	99
	أستاذ مساعد	167	134
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	174	140
	5 سنوات – أقل من 10 سنوات	114	91
	10 سنوات فأكثر	91	73
مجال الدراسات العليا	علمية	171	137
	إنسانية	208	167
المجموع		379	304

3.4 المشاركون في الدراسة:

مجموعة بؤرية من الخبراء التربويين في الجامعات الفلسطينية، والبالغ عددهم (20)، وتم اختيارهم بناءً على معرفتهم وخبرتهم الأكاديمية في مجال الدراسة. أداة الدراسة: تم استخدام المقابلة، والتي تُعد أداةً مرنةً وفعالة للكشف عن التجارب والمعلومات العميقة من المشاركين، والتي تم طرحها من خلال مقابلات شبه مفتوحة مع مجموعة بؤرية من الخبراء التربويين في الجامعات الفلسطينية، حيث تم إجراء مقابلات فردية مع الخبراء التربويين، وتم إعداد بروتوكول للمقابلة يتضمن الأسئلة الديموغرافية وإجراءات وأخلاقيات المقابلة ووضع الأسئلة المحفزة التي ترتبط بالأسئلة الأساس، وذلك من أجل التعمق أكثر في موضوع الدراسة من خلال مقابلات شبه مفتوحة؛ للكشف عن توجهات الخبراء التربويين حول تنمية التفكير الإبداعي و الابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية في ضوء القيادة المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس، وأُعدت أسئلة المقابلة من قبل الباحث، بناءً على خبرته في مجال البحث العلمي، وإدارة التعليم العالي، بالإضافة إلى الرجوع إلى الدراسات ذات الصلة (صالح،2016)، (عساف،2020)، (الساسي، وعبد الباسط (2016).

3.5 الأداة الأولى للدراسة (الاستبانة):

تم الاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة المتسامية والتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي في تصميم أداة الدراسة، بهدف التعرف إلى علاقة ممارسة القيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس والمتمثلة في (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي) في تنمية التفكير الإبداعي والمتمثلة في (الطلاقة، المرونة، الأصالة) والابتكار في البحث العلمي والمتمثل ب (التميُّز بمواضيع البحث العلمي) (جودة البحث العلمي) لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية.

وتكونت أداة الدراسة في البداية من لمحة تعريفية عن مفهوم القيادة المتسامية وأبعادها، ومن ثم إلى جزأين رئيسيين، الجزء الأول المتعلق بالمعلومات الشخصية ممثلة في (النوع الاجتماعي، الخبرة، الرتبة الأكاديمية، مجال الدراسات العليا)، أما الجزء الثاني تكون من 62 فقرة بعد تقنين أداة الدراسة من خلال صدق المحتوى والصدق العاملي، للإجابة عنها وفق مقياس ليكرت السباعي، وذلك على

النحو الآتي: (درجة كبيرة جداً، درجة كبيرة، درجة كبيرة إلى حد ما، درجة متوسطة، درجة قليلة إلى حد ما، درجة قليلة، درجة قليلة جداً) وتمثلت تلك المفردات في المجالات الآتية:

المجال الأول: مجال القيادة المتسامية ويتضمن المجالات الآتية: القيم والتوجهات (13 فقرة)، السلوكيات (9 فقرات)، السمو الأخلاقي (9 فقرات)، وتمت الاستفادة من دراسة (الجدة، 2020)، ودراسة (Isebor,2018)، في صياغة فقرات الاستبانة.

المجال الثاني: مجال التفكير الإبداعي ويتضمن المجالات الآتية: الطلاقة (5 فقرات)، المرونة (6 فقرات)، الأصالة (5 فقرات)، وتمت الاستفادة من دراسة (عبيد وأبو عواد، 2019)، (العنزي، 2020)، في صياغة فقرات الاستبانة.

المجال الثالث: مجال الابتكار في البحث العلمي ويتضمن المجالات الآتية: (التميُّز بمواضيع البحث العلمي) (8 فقرات)، (جودة وفعالية البحث العلمي) (7فقرات)، وتمت الاستفادة من دراسة (الصاوى، 2020)، (البلوشي،2020)، في صياغة فقرات الاستبانة.

جدول 4
توزيع مستوى الموافقة لمقياس ليكرت السباعي

الترقيم	الفئة	الدرجة
.1	**درجة كبيرة جداً**	(7) تمثل أعلى مستوى **(درجة كبيرة جداً)**
.2	**درجة كبيرة**	(6) **(درجة كبيرة)**
.3	**درجة كبيرة إلى حد ما**	(5) **(درجة كبيرة إلى حد ما)**
.4	**درجة متوسطة**	(4) متوسط المقياس **(درجة متوسطة)**
.5	**درجة قليلة إلى حد ما**	(3) **(درجة قليلة إلى حد ما)**
.6	**درجة قليلة**	(2) **(درجة قليلة)**
.7	درجة قليلة جداً	(1) تمثل أدنى مستوى (درجة قليلة جداً)

3.5.1 صدق أداة الاستبانة:

3.5.1.1 الصدق المحتوى (صدق المحكمين)

تم عرض أداة الدراسة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المختصين حسب المرفق رقم (1) والبالغ عددهم (10) في مجال التعليم العالي والإدارة التربوية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية؛ للاسترشاد بآرائهم من حيث صياغة الفقرات ومدى مناسبتها للمجال الذي وضعت فيه، إما بالموافقة عليها أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، وقد تم الأخذ برأي الأغلبية أي ما نسبته (80%) من الأعضاء المحكمين، حيث تم تعديل صياغة (12) فقرة وحذف فقرتين والملحق رقم (2) يوضح الفقرات المحذوفة وذلك على الآتي:

- (8 فقرات) في مجال القيادة المتسامية (أرقام الفقرات 33،21،19،16،13،7،6،4)
- (4 فقرات) في مجال التفكير الإبداعي (أرقام الفقرات 58،49،46،44)
- وحذف فقرتين من مجال التميُّز بمواضيع البحث العلمي (أرقام الفقرات 67،64)

وبذلك يكون قد تحقق الصدق المحتوى للاستبانة وأصبحت أداة الدراسة في صورتها الأولية بعدد فقرات (79) فقرة، قبل إجراء التحليل العاملي.

3.5.1.2صدق التحليل العاملي (Factorial analysis)

قام الباحث بإجراء التحليل العاملي لمقياس القيادة المتسامية، التفكير الإبداعي، الابتكار في البحث العلمي على عينة استطلاعية بلغت (160) من أعضاء هيئة التدريس، وتم استخدام المكونات الأساسية (Principal Components)؛ نظراً لتميزها في إظهار التشبعات الدقيقة كما أشار هويتلنج Hottellige (1993)، وتم تدوير المحاور تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس Varimax، وتم اختيار الجذر الكامن لتكون أكبر من (1) صحيح، كما استخدم الباحث قيمة (0.4+) كمحك للتشبع الجوهري للبند على العامل، ومن ثم يعد التشبع للبند على العامل دالاً إحصائياً عندما يبلغ (0.4+)، قد تم التحليل العاملي وفق الخطوات الآتية:

1. تجهيز بيانات المقياس تمهيداً لمعالجتها إحصائياً.
2. حساب معامل ألفا-كرونباخ للمقياس ككل، وذلك بغرض الاطمئنان على عدم وجود مفردات ذات تأثير سلبي على التباين الكلي للمقياس، وقد بلغت قيمة معامل ألفا-كرونباخ (0.849)، وهي قيمة مرتفعة جداً تشير إلى سلامة المقياس وصلاحيته للتحليل العاملي.
3. اختبار KMO and Bartlett's Test والتي بلغت قيمته (0.769)لمجال القيادة المتسامية، بينما بلغت القيمة لمجال التفكير الإبداعي (0.783)، في حين بلغت القيمة لمجال الابتكار في البحث العلمي (0.792) وجميع القيم لكافة المجالات أكبر من 0.50 وهذا يدل على أن حجم العينة كافٍ لإجراء التحليل العاملي، ومستوى الدلالة لاختبار Bartlett's Test of Sphericity تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات، وبذلك يمكن إجراء التحليل العاملي.
4. إجراء التحليل العاملي بعد تحديد الجذر الكامن (1) صحيح.
5. تحديد قيمة + 0.4 كمحك للتشبع الجوهري للبند على العامل.
6. تدوير المفردات تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس Varimax

1) مجال القيادة المتسامية:

يوضح الجدول رقم (5) تشبع (31) فقرة امتدت تشبعاتها (0.427-0.835) وتم تشبع (13) فقرة في المجال الأول، ويمكن تسميته (القيم والتوجهات)، وتشبعت (9) فقرات في المجال الثاني ويمكن تسميته (السلوكيات)، وتشبعت (9) فقرات بالمجال الثالث ويمكن تسميته (السمو الأخلاقي).

جدول 5
تشبع الفقرات في مجال القيادة المتسامية

Rotated Component Matrix[a]

ترقيم الفقرة قبل التحليل العاملي	الترقيم الجديد	نص الفقرة	Component		
			1	2	3
21	.1	أغرس في نفوس الطلبة حب الخدمة ومساعدة الآخرين.	0.664		
23	.2	أركز على أخلاقيات البحث العلمي.	0.641		
22	.3	أتعامل بتواضع مع كافة الطلبة.	0.619		
19	.4	أعمل بشفافية في مناقشة النواتج العلمية للطلبة.	0.613		
29	.5	أعزز قيم الولاء والانتماء لدى الطلبة.	0.609		
9	.6	أعزز أهمية خدمة المجتمع لدى الطلبة.	0.581		

16	.7	أطور المهارات البحثية للطلبة بصورة مستمرة.	0.574		
3	.8	أعزز القيم الدينية لدى الطلبة.	0.568		
14	.9	أدعم وأساند الطلبة في اختبار مواضيعهم البحثية.	0.551		
6	.10	أشجع الطلبة على الابتكار والابداع.	0.531		
1	.11	ألتزم بالتعليمات والأنظمة المتبعة في الجامعة.	0.530		
24	.12	أعزز روح التعاون والعمل الجماعي بين الطلبة.	0.526		
31	.13	أعزز رؤية الطلبة (المتفائلة) للمستقبل.	0.497		
30	.14	أبذل أقصى طاقاتي لتحقيق التميز للطلبة.		0.759	
25	.15	أتعامل بحكمة في حل المشكلات		0.758	
15	.16	أعمل على تلبية احتياجات الطلبة العلمية ورغباتهم.		0.711	
13	.17	أكافئ الطلبة المتميزين بالاستعانة بهم في المعاونة العلمية.		0.690	
17	.18	أقوم بوضع الخطط الاستباقية لحل مشكلات الطلبة قبل حدوثها.		0.628	
5	.19	أقدم أفكاراً غير مسبوقة لتطوير الطلبة.		0.626	
12	.20	أظهر استعداداً إيجابياً لموجهة التحديات التي تواجه الطلبة.		0.550	
4	.21	السعي جاهداً لتحسين مهارات التواصل لدى الطلبة.		0.403	
26	.22	أوفر المعلومات الكافية التي تساعد الطلبة على الإنجاز.		0.427	
36	.23	أذّكر الطلبة بالرقابة الإلهية في إنجاز مهامهم البحثية.			0.839
27	.24	أقدم مصلحة الطلبة على مصلحتي الشخصية.			0.835
38	.25	أقدر عالياً الجهود البحثية المنجزة من قبل الطلبة.			0.670
37	.26	انمي القيم الحميدة لدى الطلبة.			0.669
35	.27	أظهر اتزاناً انفعالياً في التعامل مع الطلبة.			0.588
32	.28	أركز على أخلاقيات البحث العلمي.			0.564
39	.29	أنمي الدوافع الذاتية لدى الطلبة لتحقيق أفضل النتائج.			0.545
33	.30	أشعر الطلبة بالاعتزاز في انتمائهم الجماعي.			0.502
40	.31	اتباع المعايير العادلة في تقييم الطلبة.			0.498
القيمة المميزة			8.356	3.945	2.624
التباين المفسر لكل عامل			26.91	18.28	15.26
قيمة التباين المسر للمقياس الكلي			60.45%		

ونتج عن التحليل العاملي حذف الفقرات التالية (2,7,8,10,11,18,20,28,34)؛ لأن تشبعهم أقل من (0.4) وذلك على النحو الآتي، والجدول رقم (6) يوضح الفقرات المحذوفة.

جدول 6

الفقرات المحذوفة في مجال القيادة المتسامية

ترقيم الفقرة قبل التحليل العاملي	نص الفقرة	Component		
		1	2	3

الترقيم الجديد				
2	المصداقية في البحث العلمي للطلبة.	-	-	-
7	التشجيع على عمليات الابداع في النواتج العلمية للطلبة.	-	-	-
8	التشجيع على عمليات الابتكار في النواتج العلمية للطلبة.	-	-	-
10	أمتلك القدرة لمساعدة الطلبة على التكيُّف مع مواقف العمل المختلفة.	-	-	-
11	أمنح الطلبة الصلاحيات الكافية لمساعدتهم على إنجاز المهام البحثية.	-	-	-
18	أشجع الطلبة على تقديم المقترحات التطويرية	-	-	-
20	أهيئ الطلبة ليكونوا قادة المستقبل.	-	-	-
28	أتحمل تبعات الأخطاء وإخفاقات الطلبة التعليمية.	-	-	-
34	التزم بالتحديث الدوري للمادة التعليمية المقدمة للطلبة	-	-	-

2) مجال التفكير الإبداعي:

يتضح من الجدول (7) تشبع (16) فقرة امتدت تشبعاتها (0.403-0.783) وتم تشبع (5) فقرات في المجال الأول ويمكن تسميته (الطلاقة)، وتشبعت (6) فقرات في المجال الثاني ويمكن تسميته (المرونة)، وتشبعت (5) فقرات بالمجال الثالث ويمكن تسميته (الأصالة).

جدول 7
تشبع الفقرات في مجال التفكير الإبداعي

Rotated Component Matrix[a]

ترقيم الفقرة قبل التحليل العاملي	الترقيم الجديد	نص الفقرة	Component		
			1	2	3
42	.32	قدرة الطلبة على توليد أفكار جديدة.	0.783		
4	.33	صدور أفكار جديدة من الطلبة كفقاعات تنطلق من داخلهم.	0.570		
44	.34	امتلاك الطلبة مهارات العصف الذهني.	0.415		
45	.35	قدرة الطلبة على إيجاد عدد كبير من البدائل في حل المشكلات	0.551		
46	.36	قدرة الطلبة على التذكر واستدعاء المعلومات والخبرات التي سبق تعلمها.	0.541		
48	.37	يسعى الطلبة إلى تحقيق التوازن بين تقدم العلوم النظرية والجوانب التطبيقية فيها .		0.769	
50	.38	تتجه مسارات تفكير الطلبة نحو متطلبات الموقف والمتغيرات المثيرة.		0.635	
52	.39	اطلاع الطلبة على آخر التطورات والمستجدات في مواضيعهم البحثية		0.578	
47	.40	يتبنى الطلبة أنماطاً ذهنيةً قابلة للتغيير (الابتعاد عن الجمود الذهني)		0.584	

49	.41	تَقبل الطلبة للأفكار المبتكرة وتنفيذها .		0.403	
51	.42	يتقبل الطلبة مقترحات التغيير .		0.552	
53	.43	تتوفر مخيلة خصبة لدى الطلبة			0.654
55	.44	يقدم الطلبة الافكار القديمة بقالب جديد وغير تقليدي .			0.653
54	.45	قدرة الطلبة على انتاج الأفكار الأصيلة			0.570
56	.46	قدرة الطلبة على توليد أفكار ونتاجات تتميز بالجدة والتفرد			0.498
58	.47	امتلاك الطلبة القدرة على الانتقال من التقليد الى الابتكار .			0.493
القيمة المميزة			2.98	4.45	2.624
التباين المفسر لكل عامل			20.631	25.14	20.593
قيمة التباين المسر للمقياس الكلي				66.346	

ونتج عن التحليل العاملي حذف الفقرات التالية (41,57,59,60,61,62)؛ لأن تشبعهم أقل من (0.4) وذلك على النحو التالي، والجدول رقم (8) يوضح الفقرات المحذوفة:

جدول 8
الفقرات المحذوفة في مجال التفكير الإبداعي

ترقيم الفقرة قبل التحليل العاملي الترقيم الجديد	نص الفقرة	Component		
		1	2	3
41	إنجاز الأبحاث العلمية والدراسية بعيداً عن التقليد والتكرار.	-	-	-
57	تبني الطلبة استراتيجيات عمل جديدة تترجم الى خطوات عمل.	-	-	-
59	يفضل الطلبة البدائل المتغايرة على الأساليب المستقرة	-	-	-
60	يطور الطلبة طرقاً جديدة لفعل الأشياء.	-	-	-
61	تساند أفكار الطلبة الأوضاع الراهنة.	-	-	-
62	تترجم أفكار الطلبة لخطوات عمل تكتيكية	-	-	-

3) مجال الابتكار في البحث العلمي:

يتضح من الجدول (9) تشبع (15) فقرة امتدت تشبعاتها (0.505-0.768`) وتم تشبع (8) فقرات في المجال الأول ويمكن تسميته (التميز بمواضيع البحث العلمي) ، وتشبعت (7) فقرات في المجال الثاني ويمكن تسميته (جودة وفعالية البحث العلمي).

جدول 9
تشبع الفقرات في مجال الابتكار في البحث العلمي

Rotated Component Matrixa

ترقيم الفقرة قبل التحليل العاملي	الترقيم الجديد	نص الفقرة	Component	
			1	2
63	.48	الربط بين متطلبات البحث العلمي وتطوير المؤسسات الإنتاجية والخدمية.	0.693	
64	.49	إجراء الأبحاث العلمية الأصيلة وفق ما توصلت إليه المعرفة العلمية العالمية الحديثة.	0.651	
65	.50	تطبيق ثقافة الأبحاث المشتركة بين الطلبة.	0.637	
66	.51	يواكب الطلبة التطورات التكنولوجية الحديثة في نواتجهم العلمية.	0.579	
69	.52	تنويع المواضيع البحثية وربطها بمشاريع مبتكرة.	0.577	
73	.53	تقدم أبحاث الطلبة إضافة علمية لموضوع البحث.	0.574	
74	.54	تتجه اهتمامات الطلبة نحو مساندة الأزمات والأوضاع الراهنة للمجتمع.	0.512	
70	.55	تركيز الطلبة على تناول المواضيع التي تخص قضايا المستقبل.	0.505	
71	.56	توفر مهارة الكتابة التحليلية النقدية .		0.768
72	.57	استخدام الأدوات المناسبة لجمع البيانات .		0.719
75	.58	القراءة الانتقائية حول أدبيات موضوع الدراسة .		0.577
76	.59	تتصف الجهود البحثية للطلبة بالعمق ونظرة ناقدة.		0.572
77	.60	تبتعد التوصيات والمقترحات عن الانطباعية والمبالغة.		0.541
78	.61	تتناول الجهود البحثية للطلبة العديد من القضايا غير المفهومة والمبهمة.		0.512
79	.62	النشر الدولي في مجلات ذات معامل تأثير.		0.511
		القيمة المميزة	4.076	2.194
		للتباين المفسر لكل عامل	28.414	24.354
		قيمة التباين المفسر للمقياس الكلي	52.768	

ونتج عن التحليل العاملي حذف الفقرات التالية (67,68)؛ لأن تشبعهم أقل من (0.4) وذلك على النحو التالي، والجدول رقم (10) يوضح الفقرات المحذوفة.

جدول 10
الفقرات المحذوفة في مجال الابتكار في البحث العلمي

	نص الفقرة	Component	
		1	2
67	الربط بين متطلبات البحث العلمي وتطوير المؤسسات الإنتاجية والخدمية.	-	-
68	إجراء الأبحاث العلمية الأصيلة وفق ما توصلت إليه المعرفة العلمية العالمية الحديثة.	-	-

3.5.1.3صدق الاتساق الداخلي: Internal Consistency

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (القيادة المتسامية، التفكير الإبداعي، الابتكار في البحث العلمي)، على عينة استطلاعية بلغت (160) من أعضاء هيئة التدريس من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية لجميع الفقرات التي تنتمي إليها، من خلال معامل ارتباط بيرسون الداخلي، وكذلك الدرجة الكلية لكل مجال من المجالات مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك على النحو الآتي:

الاتساق الداخلي لارتباط بيرسون لفقرات لمجال القيم والتوجهات:

جدول 11
الاتساق الداخلي لفقرات مجال القيم والتوجهات (ارتباط بيرسون) N=140

رقم الفقرة	الفقرة	الارتباط بدرجة البعد
.1	أغرس في نفوس الطلبة حب الخدمة ومساعدة الآخرين.	0.82**
.2	أركز على أخلاقيات البحث العلمي.	0.79**
.3	أتعامل بتواضع مع كافة الطلبة.	0.86**
.4	أعمل بشفافية في مناقشة النواتج العلمية للطلبة.	0.87**
.5	أعزز قيم الولاء والانتماء لدى الطلبة.	0.88**
.6	أعزز أهمية خدمة المجتمع لدى الطلبة.	0.76**
.7	أطور المهارات البحثية للطلبة بصورة مستمرة.	0.79**
.8	أعزز القيم الدينية لدى الطلبة.	0.89**
.9	أدعم وأساند الطلبة في اختيار مواضيعهم البحثية.	0.88**
.10	أشجع الطلبة على الابتكار والابداع.	0.91**
.11	ألتزم بالتعليمات والأنظمة المتبعة في الجامعة.	0.90**
.12	أعزز روح التعاون والعمل الجماعي بين الطلبة.	0.88**
.13	أعزز رؤية الطلبة (المتفائلة) للمستقبل.	0.79**
	الدرجة الكلية	0.84

يظهر من الإحصائيات كما في الجدول رقم (11) أن ارتباطات بيرسون لدرجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه تتراوح ما بين (0.76-0.91) وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) (**) ومما سبق نخلص إلى أن فقرات مجال القيم والتوجهات صادقة وتقيس ما يجب قياسه.

جدول 12
الاتساق الداخلي لفقرات مجال السلوكيات (ارتباط بيرسون) N=140

رقم الفقرة	الفقرة	الارتباط بدرجة البعد
.14	أبذل أقصى طاقاتي لتحقيق التميز للطلبة.	0.83**
.15	أتعامل بحكمة في حل المشكلات	0.78**
.16	أعمل على تلبية احتياجات الطلبة العلمية ورغباتهم.	0.89**
.17	أكافئ الطلبة المتميزين بالاستعانة بهم في المعاونة العلمية.	0.91**
.18	أقوم بوضع الخطط الاستباقية لحل مشكلات الطلبة قبل حدوثها.	0.88**
.19	أقدم أفكاراً غير مسبوقة لتطوير الطلبة.	0.90**
.20	أظهر استعداداً إيجابياً لموجهة التحديات التي تواجه الطلبة.	0.87**
.21	السعي جاهداً لتحسين مهارات التواصل لدى الطلبة.	0.85**
.22	أوفر المعلومات الكافية التي تساعد الطلبة على الإنجاز.	0.87**
	الدرجة الكلية	0.77

يظهر من الإحصائيات كما في الجدول رقم (12) أن ارتباطات بيرسون لدرجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه تتراوح ما بين (0.78-0.91) وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)(**) ومما سبق نخلص إلى أن فقرات مجال السلوكيات صادقة وتقيس ما يجب قياسه.

جدول 13
الاتساق الداخلي لفقرات مجال السمو الأخلاقي (ارتباط بيرسون) N=140

رقم الفقرة	الفقرة	الارتباط بدرجة البعد
.23	أذّكر الطلبة بالرقابة الإلهية في إنجاز مهامهم البحثية.	0.87**
.24	أقدم مصلحة الطلبة على مصلحتي الشخصية.	0.89**
.25	أقدر عالياً الجهود البحثية المنجزة من قبل الطلبة.	0.91**
.26	انمي القيم الحميدة لدى الطلبة.	0.93**
.27	أظهر اتزاناً انفعالياً في التعامل مع الطلبة.	0.94**
.28	أركز على أخلاقيات البحث العلمي.	0.88**
.29	أنمي الدوافع الذاتية لدى الطلبة لتحقيق أفضل النتائج.	0.87**

.30	أشعر الطلبة بالاعتزاز في انتمائهم الجماعي.	0.89**
.31	اتباع المعايير العادلة في تقييم الطلبة.	0.92**
	الدرجة الكلية	0.90

يظهر من الإحصائيات كما في الجدول رقم (13) أن ارتباطات بيرسون لدرجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه تتراوح ما بين (0.87-0.94) وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) (**) وما سبق نخلص إلى أن فقرات مجال السمو الأخلاقي صادقة وتقيس ما يجب قياسه.

جدول 14
الاتساق الداخلي لفقرات مجال الطلاقة (ارتباط بيرسون) N=140

رقم الفقرة	الفقرة	الارتباط بدرجة البعد
.32	قدرة الطلبة على توليد أفكار جديدة.	0.87**
.33	صدور أفكار جديدة من الطلبة كفقاعات تنطلق من داخلهم .	0.91**
.34	امتلاك الطلبة مهارات العصف الذهني .	0.93**
.35	قدرة الطلبة على إيجاد عدد كبير من البدائل في حل المشكلات	0.88**
.36	قدرة الطلبة على التذكر واستدعاء المعلومات والخبرات التي سبق تعلمها .	0.82**
الدرجة الكلية		0.88

يظهر من الإحصائيات كما في الجدول رقم (14) أن ارتباطات بيرسون لدرجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه تتراوح ما بين (0.82-0.93) وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) (**) وما سبق نخلص إلى أن فقرات مجال الطلاقة صادقة وتقيس ما يجب قياسه.

جدول 15
الاتساق الداخلي لفقرات مجال المرونة (ارتباط بيرسون) N=140

رقم الفقرة	الفقرة	الارتباط بدرجة البعد
.37	يسعى الطلبة إلى تحقيق التوازن بين تقدم العلوم النظرية والجوانب التطبيقية فيها .	0.85**
.38	تتجه مسارات تفكير الطلبة نحو متطلبات الموقف والمتغيرات المثيرة.	0.87**
.39	اطلاع الطلبة على آخر التطورات والمستجدات في مواضيعهم البحثية	0.93**
.40	يتبنى الطلبة أنماطاً ذهنيةً قابلة للتغيير (الابتعاد عن الجمود الذهني)	0.92**

.41	تَقبل الطلبة للأفكار المبتكرة وتنفيذها .	0.90**
.42	يتقبل الطلبة مقترحات التغيير .	0.88**
	الدرجة الكلية	0.89

يظهر من الإحصائيات كما في الجدول رقم (15) أن ارتباطات بيرسون لدرجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه تتراوح ما بين (85 .0-0.93) وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) (**) وما سبق نخلص إلى أن فقرات مجال المرونة صادقة وتقيس ما يجب قياسه.

جدول 16
الاتساق الداخلي لفقرات مجال الأصالة (ارتباط بيرسون) N=140

رقم الفقرة	الفقرة	الارتباط بدرجة البعد
.43	تتوفر مخيلة خصبة لدى الطلبة	0.89**
.44	يقدم الطلبة الافكار القديمة بقالب جديد وغير تقليدي .	0.88**
.45	قدرة الطلبة على انتاج الأفكار الأصيلة	0.93**
.46	قدرة الطلبة على توليد أفكار ونتاجات تتميز بالجدة والتفرد	0.92**
.47	امتلاك الطلبة القدرة على الانتقال من التقليد إلى الابتكار	0.90**
	الدرجة الكلية	0.90

يظهر من الإحصائيات كما في الجدول رقم (16) أن ارتباطات بيرسون لدرجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه تتراوح ما بين (0.88-0.93) وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) (**) وما سبق نخلص إلى أن فقرات مجال الأصالة صادقة وتقيس ما يجب قياسه.

جدول 17
الاتساق الداخلي لفقرات مجال (التميز بمواضيع البحث العلمي) (ارتباط بيرسون) N=140

رقم الفقرة	الفقرة	الارتباط بدرجة البعد
.48	الربط بين متطلبات البحث العلمي وتطوير المؤسسات الإنتاجية والخدمية.	0.86**
.49	إجراء الأبحاث العلمية الأصيلة وفق ما توصلت إليه المعرفة العلمية العالمية الحديثة.	0.88**
.50	تطبيق ثقافة الأبحاث المشتركة بين الطلبة.	0.91**
.51	يواكب الطلبة التطورات التكنولوجية الحديثة في نواتجهم العلمية.	0.92**
.52	تنويع المواضيع البحثية وربطها بمشاريع مبتكرة.	0.86**
.53	تقدم أبحاث الطلبة إضافة علمية لموضوع البحث.	0.84**

.54	تتجه اهتمامات الطلبة نحو مساندة الأزمات والأوضاع الراهنة للمجتمع.	0.91**
.55	تركيز الطلبة على تناول المواضيع التي تخص قضايا المستقبل.	0.92**
	الدرجة الكلية	0.88

يظهر من الإحصائيات كما في الجدول رقم (17) أن ارتباطات بيرسون لدرجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه تتراوح ما بين (0.84-0.92) وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) (**) وما سبق نخلص إلى أن فقرات مجال الابتكار في البحث العلمي صادقة وتقيس ما يجب قياسه.

جدول 18

الاتساق الداخلي لفقرات مجال (جودة وفعالية البحث العلمي) (ارتباط بيرسون) N=140

رقم الفقرة	الفقرة	الارتباط بدرجة البعد
.56	توفر مهارة الكتابة التحليلية النقدية.	0.89**
.57	استخدام الأدوات المناسبة لجمع البيانات.	0.78**
.58	القراءة الانتقائية حول أدبيات موضوع الدراسة.	0.94**
.59	تتصف الجهود البحثية للطلبة بالعمق ونظرة ناقدة.	0.92**
.60	تبتعد التوصيات والمقترحات عن الانطباعية والمبالغة.	0.91**
.61	تتناول الجهود البحثية للطلبة العديد من القضايا غير المفهومة والمبهمة.	0.88**
.62	النشر الدولي في مجلات ذات معامل تأثير.	0.89**
	الدرجة الكلية	0.88

يظهر من الإحصائيات كما في الجدول رقم (18) أن ارتباطات بيرسون لدرجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه تتراوح ما بين (0.78-0.94) وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) (**) وما سبق نخلص إلى أن فقرات مجال الابتكار في البحث العلمي صادقة وتقيس ما يجب قياسه.

جدول 19

معاملات الارتباط بين المجالات الفرعية والمجالات الكلية

المجالات الفرعية	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
مجال القيادة المتسامية	
القيم والتوجهات	0.94**
السوكيات	0.95**
السمو الأخلاقي	0.92**
مجال التفكير الإبداعي	

الطلاقة	0.90**
المرونة	0.91**
الأصالة	0.97**
الابتكار في البحث العلمي	
التميز بمواضيع البحث العلمي	0.93**
جودة وفعالية البحث العلمي	0.91**

يتضح من الجدول (19) أن كل مجال من المجالات الفرعية والمجال الكلي لكل مجال فرعي مرتبطة عند مستوى معنوية (0.01) (**) مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

جدول 20
معاملات الارتباط بين المجالات الفرعية والمجال الكلي لأداة الدراسة

المجالات الفرعية	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
مجال القيادة المتسامية	
القيم والتوجهات	0.93**
السوكيات	0.95**
السمو الأخلاقي	0.96**
مجال التفكير الإبداعي	
الطلاقة	0.91**
المرونة	0.93**
الأصالة	0.95**
الابتكار في البحث العلمي	
التميز بمواضيع البحث العلمي	0.98**
جودة وفعالية البحث العلمي	0.95**

يتضح من الجدول (20) أن كل مجال من المجالات الفرعية والمجال الكلي لأداة الدراسة مرتبطة عند مستوى معنوية (0.01) (**) مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

3.5.2 ثبات أداة الاستبانة:

لغايات التأكد من ثبات الأداة، تم استخراج معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's alpha على نطاق مجالات ومحاور الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (160) من أعضاء هيئة التدريس حسب النتائج الآتية:

جدول 21
مؤشرات كرونباخ ألفا Cronbach's alpha لمجالات ومجالات استبانة الدراسة N=140

مجالات الاستبانة	الرقم	المجالات الفرعية	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا Cronbach's alpha
القيادة المتسامية	1.	القيم والتوجهات	13	0.94
	2.	السوكيات	9	0.96
	3.	السمو الأخلاقي	9	0.95
		الدرجة الكلية للمجال	31	**0.96**
التفكير الإبداعي	1.	الطلاقة	5	0.96
	2.	المرونة	6	0.98
	3.	الأصالة	5	0.95
		الدرجة الكلية للمجال	16	**0.97**
الابتكار في البحث العلمي	1.	(التميز بمواضيع البحث العلمي)	8	0.98
	2.	(جودة البحث العلمي)	7	0.95
		الدرجة الكلية للمجال	15	0.97
الدرجة الكلية لاستبانة			62	**0.98**

3.6 الأداة الثانية الخاصة بالبحث النوعي (المقابلات).

تم التأكد من صدق أداة المقابلة من حيث عرضها على المحكمين ومن ثم التأكد من ثباتها من خلال تطبيق معامل kappa ومن ثم إجراء مقابلة فردية لكل خبير من الخبراء التربويين في الجامعات الفلسطينية باللغة العامية وتم تسجيل المقابلات، وتم تقسيم المقابلة إلى ثلاثة أجزاءٍ رئيسة، الجزء الأول مقدمة، تتضمن التعريف بأهداف الدراسة وإخبار المشاركين بسرية المعلومات وحقهم بالانسحاب في أي وقت، وقد استغرق الجزء الأول ما يقارب 10 دقائق، أما الجزء الثاني فتضمن طرح سؤالين رئيسيين (أسئلة شبه مفتوحة)، هي: (1) ما واقع الابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية؟ (2) ما هي التصورات المقترحة لتنمية الابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية؟ وتراوح الجزء الثاني ما بين (20-25) دقيقة، وفي نهاية المقابلة تم شكر جميع الخبراء التربويين على المشاركة، وإخبارهم بأنه سيتم تفريغ المقابلة خطيًا وإرسالها إليهم للتأكد من دقة المعلومات.

3.6.1 صدق أداة المقابلة:

3.6.1.1الصدق البنائي:

قام الباحث باختيار مجموعة من المبادئ والأسس التي تطرق إليها في الإطار النظري والتي اتفقت عليها الدراسات السابقة، ومن ثم تم طرح تلك الأسئلة على ثلاثة من الخبراء التربويين، والذين اتفقوا على وضوحها وشمولها وملائمتها لتحقيق أهداف الدراسة، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

3.6.1.2صدق المحتوى:

بعدما تم التأكد من موافقة الخبراء التربويين على طبيعة الأسئلة، والتأكد من الصدق البنائي للأداة من حيث مواءمتها لأهداف الدراسة، تم عرضها (أسئلة الدراسة) على مجموعة من الخبراء التربويين في تخصص الإدارة التربوية والقياس والتقويم، والذين وافقوا عليها لغةً وصياغةً ومضموناً، كما وافقوا على كفايتها وقدرتها على قياس ما أعدت لقياسه.

3.7 ثبات أداة المقابلة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة، حيث تم تطبيقها على عينة استطلاعية، وتم الطلب منهم إرسال إجاباتهم مكتوبة؛ للتأكد من مدى الاتفاق والثبات في الإجابات، وتألفت العينة الاستطلاعية من (5) أعضاء هيئة تدريسية من خارج عينة الدراسة، وتم تحليل النتائج للتأكد من اتساق نتائج التحليل ودرجة الثبات، حيث تم الاستعانة باثنين من الزملاء التربويين للتأكد من درجة ثبات أداة الدراسة، من خلال قياس درجة التوافق، والاختلاف في تحليل استجابات المشاركين حول الأسئلة المطروحة، وتم احتساب نسبة الاتفاق بين النتائج من خلال معادلة kappa .

حيث يتم تطبيقها من خلال "حساب ثبات الملاحظين لتحديد بنود التحكيم التي يتم تنفيذها بشرط أن يسجل كل منهم ملاحظاته مستقلاً عن الآخر، وتم تحديد عدد مرات الاتفاق بين الملاحظين باستخدام معادلة كابا kappa: نسبة الاتفاق (عدد مرات الاتفاق / (عدد مرات الاتفاق + عدد مرات عدم الاتفاق) × 100، وعندما تكون النسبة أعلى من 0.90 تكون النسبة مرتفعة جداً وتفي بأغراض البحث العلمي (أندرقيري، وإبراهيم 2021).

$$\text{معامل الثبات} = \frac{\text{عدد مرات الإتفاق بين تحليل الباحث الأول والباحث الثاني}}{\text{عدد مرات الإتفاق+عدد مرات الإختلاف}} \times 100\%$$

وقد بلغت نسب الاتفاق(0.93) ، وتعد نسبة الاتفاق مقبولة للبدء بالتحليل.

كما وتم تسجيل المقابلات وسماعها من قبل الباحث على فترة متباعدة (أسبوعين) لضمان عدم إغفال أي جانب من جوانب المقابلة ومن ثم قام الباحث باحتساب معامل الثبات حسب معاملة كابا kappa حسب ما هو وارد أعلاه، وقد بلغت نسبة (0.96)

3.8 إجراءات الدراسة:

3.8.1 الجانب الكمي:

تم الاطلاع على طيف واسع من الدراسات السابقة ذات العلاقة بمواضيع الدراسة لبناء الاستبانة بصورتها الأولية.

- تم تحديد أفراد مجتمع الدراسة وعينتها
- الحصول على موافقة الجهات ذات الاختصاص لتسهيل مهمة الباحث حسب المرفق رقم (4)
- التأكد من الصدق المحتوى لأداة الدراسة من خلال عرضها على المحكمين وإجراء التعديلات وفق ما اتفقت عليه اراء المحكمين.
- تحديد العينة الاستطلاعية وتوزيع الاستبيان عليهم لاستخراج الخصائص السيكومترية من حيث الصدق والثبات.
- تصميم الاستبانة الكترونياً من خلال (Google Forms) لإرسالها لأفراد عينة الدراسة.
- جمع البيانات وترميزها ومعالجتها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS).
- عرض النتائج ومناقشتها والتوصل للاستنتاجات والتوصيات.

3.8.2 الجانب النوعي:

تم جمع البيانات بعد توضيح هدف الدراسة للمشاركين، وتم تبليغهم بأن البيانات التي يتم الحصول عليها يتم التعامل معها بسرية تامة، ولن يتم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي. وفي ضوء ذلك تمت الموافقة من قبل المشاركين في المقابلة على تدوين حديثهم، وقد طرحت أسئلة المقابلة شبه المقننة على أعضاء هيئة التدريس، مع التوضيح التام للسؤال الموجه إليهم، وللحصول على مصداقية عالية عند جمع البيانات باستخدام المقابلة شبه المفتوحة، تم مراعاة منهجية البحث العلمي، وتم وتحديد موعد المقابلة ومدتها، وتوفير الظروف الخاصة سواءً من خلال المقابلة الوجاهية أو عن طريق تطبيق ZOOM، وتم تحليل البيانات تم تسجيل المقابلات وسماع كل تسجيل أربع مرات، ومن ثم تم تدوينه كتابيًا للتأكد من دقة المعلومات، ومن ثم قام الباحث بتحليل البيانات باستخدام التحليل الفئوي من خلال قراءة مكثفة لنصوص المقابلات، وتنظيمها ووضعها في موضوعات وفئات محددة.

3.8.3 الجانب التاريخي:

تم الاطلاع على تجارب الجامعات العالمية في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا، ومن ثم تم اختيار جامعات محددة والتي كانت لها إسهامات واضحة ورصينة في (التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي) والتي تتمثل في الجامعات الآتية (جامعة هارفرد، جامعتي فودان – شنغهاي جياو تونج الصينية، جامعة أكسفورد، تجربة سنغافورة، تجربة ماليزيا) ووصف تلك التجارب وتحليلها وتفسيرها على أسس علمية دقيقة بهدف التوصل الى تفسيرات وتعميمات تساعد الباحث بالتنبؤ بالمستقبل والمساهمة في بناء الأنموذج المقترح.

3.8.4 الجانب التطويري:

تم استقطاب المعلومات اللازمة من البحث الحالي من نتائج الجانب الكمي والجانب النوعي (المقابلات)، والجانب التاريخي من خلال الاطلاع على تجارب الجامعات العالمية (جامعة هارفرد، جامعتي فودان – شنغهاي جياو تونج الصينية، جامعة أكسفورد، تجربة سنغافورة، تجربة ماليزيا)، والأدبيات حول التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لوضع تصور جديد للمستقبل، وإيجاد فكرة مستقبلية تتسم بالحداثة والتجديد والابتكار، والتي يؤمل أن يكون لها تأثير إيجابي على مسار الأحداث المستقبلية؛ لتقديمها لمتخذي القرارات.

3.9 متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة الحالية على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة :(Independent Variables): والمتمثلة بالقيادة المتسامية.

المتغيرات المستقلة الثانوية:

- النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى).
- الرتبة الأكاديمية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)
- سنوات الخبرة: (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
- مجال الدراسات العليا (إنسانية، علمية)

ثانياً: المتغيرات التابعة :(Dependent variables) والمتمثلة بالتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية.

3.10 المعالجات الإحصائية:

لغايات تحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، جرى ترميز تلك البيانات وإدخالها باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتضمنت الأساليب الإحصائية المستخدمة ما يلي:

1. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتحديد استجابات أفراد عينة الدراسة حول الفقرات والمجالات التي تناولتها استبانة الدراسة.
2. التحليل العاملي (Factor Analysis) للتأكد من الخصاص السيكومترية للاستبانة.
3. معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's alpha، لحساب ثبات فقرات الاستبانة.
4. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlations) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي، واحتساب معامل الارتباط بين مجالات الدراسة.
5. اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent-Samples t- test)

6. تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)
7. اختبار شفيه للمقارنات البعدية (Scheffe Test) للتحقق من اتجاهات الفروق بين فئات المتغيرات الديموغرافية.
8. تحليل المسار (Path analysis) لدراسة حجم تأثير كل متغير مستقل من مجالات القيادة المتسامية في مجالات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية.
9. مقياس احتساب توجهات أفرد عينة الدراسة حول (القيادة المتسامية، التفكير الإبداعي، الابتكار في البحث العلمي): اعتمد الباحث في هذه الدراسة المقياس الموضح أدناه لتقدير واقع القيادة المتسامية لأعضاء الهيئة التدريسية، وواقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا، وذلك على النحو الآتي:

التقدير= (أكبر درجة – أصغر درجة) مقسوماً على (7) = 7-1/ (7) = 0.85

جدول 22
مقياس احتساب توجهات أفرد عينة الدراسة

7-6.15	6.14-5.29	5.28-4.43	4.42-3.57	3.56-2.71	2.70-1.85	1.84-1
درجة كبيرة جداً	**درجة كبيرة**	**درجة كبيرة إلى حد ما**	**درجة متوسطة**	**درجة قليلة إلى حد ما**	**درجة قليلة**	**درجة قليلة جداً**

4 الفصل الرابع: نتائج الدراسة

مقدمة:

تضمن هذا الفصل عرضاً مفصلاً للنتائج بشكل منسجم مع أسئلة الدراسة وفرضياتها، وفقاً لما توصل إليه الباحث من خلال المعالجات الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها من خلال التطبيق الميداني (الاستبيانات، المقابلات) من حيث تحليلها بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها.

عرض أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما واقع ممارسة القيادة المتسامية لأعضاء الهيئة التدريسية بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظرهم؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية لواقع ممارسة القيادة المتسامية (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي) تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، مجال الدراسات العليا)؟

السؤال الثالث: ما واقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى المتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، مجال الدراسات العليا)؟

السؤال الخامس: ما علاقة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأبعاد القيادة المتسامية (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي) في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية؟

السؤال السادس: (أسئلة المقابلات): ما واقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الخبراء التربويين؟

الســؤال الســابع: (أســئلة المقابلات): ما التصــورات المقترحة لتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية؟

السؤال الثامن: ما الأنموذج المقترح لتنمية التفكير الإبداعي وإحداث الابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا بالجامعات الفلسطينية في ضوء ممارسة القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس؟

4.1 : نتائج السؤال الأول:

والذي ينص على: **ما واقع ممارسة القيادة المتسامية لأعضاء الهيئة التدريسية بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظرهم؟** وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجالات القيادة المتسامية، وكانت الإجابة عن التساؤل الأول على النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بمجالات القيادة المتسامية بمجالاتها الثلاثة (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي) ويبين الجدول (23) هذه النتائج.

جدول 23
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات القيادة المتسامية

التسلسل	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة الممارسات
.1	السمو الأخلاقي	5.59	0.88	كبيرة
.2	القيم والتوجهات	5.40	0.85	كبيرة
.3	السلوكيات	5.20	0.84	كبيرة إلى حد ما
الدرجة الكلية لمجالات القيادة المتسامية		5.40	0.82	كبيرة

يتضح من الجدول رقم (23) أن الدرجة الكلية لمجالات القيادة المتسامية قد أتت بمتوسط حسابي (5.40) وانحراف المعياري الكلي قد بلغ (0.82)، وهذا يشير إلى درجة كبيرة لممارسة القيادة

المتسامية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الدراسات العليا وفقاً لتقديرات أفراد عينة الدراسة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لتلك التقديرات ما بين (5.20-5.59).

وفيما يتعلق بترتيب المجالات فقد حصل مجال السمو الأخلاقي على الترتيب الأول بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (5.59)، بينما حصل مجال القيم والتوجهات على الترتيب الثاني بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (5.40)، بينما حصل مجال السلوكيات على الترتيب الثالث بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، بمتوسط حسابي (5.20)، وقد كانت الفروقات في المتوسطات الحسابية بين المجالين (السمو الأخلاقي، القيم والتوجهات) طفيفة وكانت درجة الممارسة بدرجة كبيرة، وقد كانت الفروقات ظاهرة بشكل أكبر في المتوسطات الحسابية لمجال السلوكيات وكانت درجة الممارسة بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما.

1) نتائج ممارسة مجال القيم والتوجهات:

جدول 24
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال القيم والتوجهات

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	ترتيب الممارسة
1	أغرس في نفوس الطلبة حب الخدمة ومساعدة الآخرين.	6.31	0.94	**درجة كبيرة جداً**	.1
4	أعمل بشفافية في مناقشة النواتج العلمية للطلبة.	6.17	0.95	**درجة كبيرة جداً**	.2
11	ألتزم بالتعليمات والأنظمة المتبعة في الجامعة.	6.01	1.059	**درجة كبيرة**	.3
3	أتعامل بتواضع مع كافة الطلبة.	5.87	1.185	**درجة كبيرة**	.4
2	أركز على أخلاقيات البحث العلمي.	5.32	1.542	**درجة كبيرة**	.5
8	أعزز القيم الدينية لدى الطلبة.	5.31	0.844	**درجة كبيرة**	.6
5	أعزز قيم الولاء والانتماء لدى الطلبة.	5.28	1.53	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.7
10	أشجع الطلبة على الابتكار والابداع.	5.27	1.694	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.8
6	أعزز أهمية خدمة المجتمع لدى الطلبة.	5.24	1.688	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.9
7	أطور المهارات البحثية للطلبة بصورة مستمرة.	5.1	0.636	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.10

13	أعزز رؤية الطلبة (المتفائلة) للمستقبل.	5.06	1.627	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.11
12	أعزز روح التعاون والعمل الجماعي بين الطلبة.	5.01	1.917	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.12
9	أدعم وأساند الطلبة في اختيار مواضيعهم البحثية.	4.31	2.01	**درجة متوسطة**	.13
الدرجة الكلية		5.40	0.82	كبيرة	

يتضح من الجدول رقم (24) أن درجة ممارسة مجال القيم والتوجهات لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة كبيرة، وبلغ المتوسط العام (5.40) وبانحراف معياري (0.82)، وتراوحت جميع فقرات مجال القيم والتوجهات بين متوسط حساب (4.31-6.31) (درجة متوسطة- درجة كبيرة جداً). وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال فقد جاءت فقرتان بدرجة كبيرة جداً وبمتوسط حسابي (6.17-6.31) وجاءت بعض الفقرات بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي ما بين (5.31-6.01)، في حين جاءت بعض الفقرات بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما وبمتوسط حسابي ما بين (5.01-5.28)، وهناك فقرة واحدة جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (4.31).

2) نتائج ممارسة مجال السلوكيات:

جدول 25
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال السلوكيات

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	ترتيب الممارسة
16	أعمل على تلبية احتياجات الطلبة العلمية ورغباتهم.	6.48	0.726	**درجة كبيرة جداً**	.1
22	أوفر المعلومات الكافية التي تساعد الطلبة على الإنجاز.	5.70	1.663	**درجة كبيرة**	.2
21	أسعى جاهداً لتحسين مهارات التواصل لدى الطلبة.	5.65	1.748	**درجة كبيرة**	.3
18	أقوم بوضع الخطط الاستباقية لحل مشكلات الطلبة قبل حدوثها.	5.44	1.406	**درجة كبيرة**	.4

20	أظهر استعداداً إيجابياً لمواجهة التحديات التي تواجه الطلبة.	5.33	1.585	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.5
15	أتعامل بحكمة في حل المشكلات	5.15	1.574	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.6
14	أبذل أقصى طاقاتي لتحقيق التميز للطلبة.	4.40	2.273	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.7
19	أقدم أفكاراً غير مسبوقة لتطوير الطلبة.	4.37	2.175	**درجة متوسطة**	.8
17	أكافئ الطلبة المتميزين بالاستعانة بهم في المعاونة العلمية.	4.30	1.965	**درجة متوسطة**	.9
الدرجة الكلية		5.20	**0.84**	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	

يتضح من الجدول رقم (25) أن درجة ممارسة مجال السلوكيات لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، وبلغ المتوسط العام (5.20) وانحراف معياري (0.84)، وتراوحت جميع فقرات مجال السلوكيات بين متوسط حساب (4.30-6.48) (درجة متوسطة- درجة كبيرة جداً)؛ وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال فقد جاءت فقرة واحدة بدرجة كبيرة جداً بمتوسط حسابي (6.48) كما وجاءت ثلاث فقرات بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي ما بين (5.44-5.70)، في حين جاءت ثلاث فقرات بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما وبمتوسط حسابي ما بين (4.40-5.33)، وجاءت فقرتان بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (4.30-4.37).

3) نتائج ممارسة مجال السمو الأخلاقي:

جدول 26
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال السمو الأخلاقي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	ترتيب الممارسة
16	أذّكر الطلبة بالرقابة الإلهية في إنجاز مهامهم البحثية	6.24	0.971	درجة كبيرة جداً	.1
17	أنمي الدوافع الذاتية لدى الطلبة لتحقيق أفضل النتائج.	6.17	1.251	درجة كبيرة جداً	.2
22	اتبع المعايير العادلة في تقييم الطلبة.	6.15	1.029	درجة كبيرة جداً	.3
21	أقدم مصلحة الطلبة على مصلحتي الشخصية.	5.81	1.315	درجة كبيرة	.4

18	ألتزم بقيم وأخلاقيات مهنة التدريس.	5.66	1.476	درجة كبيرة	.5
20	أظهر اتزاناً انفعالياً في التعامل مع الطلبة.	5.59	1.354	درجة كبيرة	.6
15	انمي القيم الحميدة لدى الطلبة.	5.38	1.666	درجة كبيرة	.7
14	أُشعر الطلبة بالاعتزاز في انتمائهم الجماعي.	5.04	1.693	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.8
19	أقدر عالياً الجهود البحثية المنجزة من قبل الطلبة.	4.35	1.811	**درجة متوسطة**	.9
الدرجة الكلية		5.59	0.88	**كبيرة**	

يتضح من الجدول رقم (26) أن درجة ممارسة مجال السمو الأخلاقي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة كبيرة ، وبلغ المتوسط العام (5.59) وانحراف معياري (0.88)، وتراوحت جميع فقرات مجال السمو الأخلاقي بين متوسط حساب (4.35-6.24) (درجة متوسطة- درجة كبيرة جداً)، وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال فقد جاءت ثلاثُ فقرات بدرجة كبيرة جداً بمتوسط حسابي (6.15-6.24)وجاءت أربع فقرات بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي ما بين (5.38-5.81)، في حين جاءت فقرة واحدة بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما وبمتوسط حسابي (5.04)، وجاءت فقرة واحدة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (4.35).

4.2 نتائج السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية لواقع ممارسة القيادة المتسامية (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي) تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، مجال الدراسات العليا)؟

متغير الجنس.

استخدم الباحث اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test) ونتائج الجدول (27) تبين ذلك.

جدول 27 نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (القيادة المتسامية) تعزى لمتغير الجنس

المجال	ذكور (ن=198)		إناث (ن=106)		قيمة ت	مستوى الدلالة
القيم والتوجهات	5.36	0.76	5.46	0.66	1.25	0.210
السلوكيات	5.17	0.73	5.25	0.75	0.949	0.343
السمو الأخلاقي	5.55	0.77	5.67	0.72	1.27	0.205
الدرجة الكلية لمجالات واقع ممارسات القيادة المتسامية	5.36	0.68	5.46	0.64	1.42	0.157

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ودرجات حرية (302).

يتضح من الجدول رقم (27) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس في كليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية لواقع ممارسة القيادة المتسامية تعزى لمتغير الجنس، في جميع المجالات (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي).

1. متغير الرتبة الأكاديمية:

استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدولين (28) و(29) تبين ذلك.

جدول 28
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري (القيادة المتسامية) تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

المجال	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القيم والتوجهات	أستاذ	71	5.5259	0.660
	أستاذ مشارك	99	5.2648	0.80
	أستاذ مساعد	134	5.4403	0.69
السلوكيات	أستاذ	71	5.1549	0.68
	أستاذ مشارك	99	5.2245	0.80
	أستاذ مساعد	134	5.2098	0.72
السمو الأخلاقي	أستاذ	71	5.6823	0 .77
	أستاذ مشارك	99	5.4781	0.79
	أستاذ مساعد	134	5.6434	0.71
	أستاذ	71	5.4636	0.64

الدرجة الكلية لمجالات واقع ممارسة القيادة المتسامية	أستاذ مشارك	99	5.3150	0.63
	أستاذ مساعد	134	5.4324	0.64

جدول 29

نتائج تحليل التباين الأحادي (القيادة المتسامية) تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
القيم والتوجهات	بين المجموعات	3.150	2	1.575	4.01	*0.019
	خلال المجموعات	118.255	301	0.393		
	المجموع	121.406	303			
السلوكيات	بين المجموعات	.215	2	0 .108	0.196	0.822
	خلال المجموعات	165.707	301	0 .551		
	المجموع	165.922	303			
السمو الأخلاقي	بين المجموعات	2.204	2	1.102	1.932	0.147
	خلال المجموعات	171.699	301	0 .570		
	المجموع	173.904	303			
الدرجة الكلية لمجالات واقع ممارسة القيادة المتسامية	بين المجموعات	1.142	2	0.571	0.179	0.179
	خلال المجموعات	99.274	301	0. .571		
	المجموع	100.416	303			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من الجدول رقم (29) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية لواقع ممارسات القيادة المتسامية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ولمجال القيم والتوجهات، ولا توجد فروق لمجالات السلوكيات، والسمو الأخلاقي. واستخدم الباحث اختبار LSD للمقارنة البعدية، حيث يوضح الجدول رقم (30) نتائج تلك المقارنة.

جدول 30

نتائج المقارنة البعدية لبيان الفروق مجال القيم والتوجهات تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
أستاذ		*0.261	*0.085
أستاذ مشارك			-0.175

أستاذ مساعد			

يشير الجدول رقم (30) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال القيم والتوجهات بين فئتي الخبرة (أستاذ)، و(أستاذ مشارك) ولصالح فئة الخبرة (أستاذ). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئتي الخبرة (أستاذ)، و(أستاذ مساعد) ولصالح فئة الخبرة الأخيرة (أستاذ).

2. متغير سنوات الخبرة:

استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدولين (31) و(32) تبين ذلك.

جدول 31

نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري (القيادة المتسامية) تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

المجال	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القيم والتوجهات	أقل من 5 سنوات	140	5.43	0.69
	5-10	91	5.28	0.80
	أكثر من 10 سنوات	73	5.48	0.69
السلوكيات	أقل من 5 سنوات	140	5.15	0.80
	5-10	91	5.22	0.90
	أكثر من 10 سنوات	73	5.20	0.81
السمو الأخلاقي	أقل من 5 سنوات	140	5.68	0 .81
	5-10	91	5.47	0.91
	أكثر من 10 سنوات	73	5.64	0.85
الدرجة الكلية لمجالات واقع ممارسة القيادة المتسامية	أقل من 5 سنوات	140	5.46	0.63
	5-10	91	5.31	0.73
	أكثر من 10 سنوات	73	5.43	0.66

جدول 32

نتائج تحليل التباين الأحادي (القيادة المتسامية) تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
القيم والتوجهات	بين المجموعات	1.964	2	.98	2.474	0.086
	خلال المجموعات	119.442	301	.39		
	المجموع	121.406	303			
السلوكيات	بين المجموعات	2.090	2	1.045	1.920	0.148
	خلال المجموعات	163.832	301	.544		
	المجموع	165.922	303			

السمو الأخلاقي	بين المجموعات	3.125	2	1.562	2.754	0.065
	خلال المجموعات	170.779	301	.567		
	المجموع	173.904	303			
الدرجة الكلية لمجالات واقع ممارسة القيادة المتسامية	بين المجموعات	.664	2	.332	1.001	0.369
	خلال المجموعات	99.753	301	.331		
	المجموع	100.416	303			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من الجدول (32) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية لواقع ممارسات القيادة المتسامية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

3. متغير مجال الدراسات العليا:

جدول 33

نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (القيادة المتسامية) تعزى الى متغير مجال الدراسات العليا

المجال	**تخصصات إنسانية (ن=)**		**تخصصات علمية (ن=)**		**قيمة ت**	**مستوى الدلالة**
القيم والتوجهات	5.39	0.606	5.41	0.665	0.185	0.854
السلوكيات	5.17	0.70	5.23	0.78	0.782	0.435
السمو الأخلاقي	5.56	0.74	5.63	0.77	0.791	0.430
الدرجة الكلية لمجالات واقع ممارسات القيادة المتسامية	**5.38**	**0.62**	**5.42**	**0.74**	**0.679**	**0.497**

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من الجدول (33) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية لواقع ممارسات القيادة المتسامية تعزى لمتغير مجال الدراسات العليا، في جميع المجالات (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي).

4.3 نتائج السؤال الثالث:

والذي ينص على: ما واقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجالات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي، وكانت الإجابة على التساؤل الأول على النحو الآتي:

1) النتائج المتعلقة بمجالات التفكير الإبداعي بمجالاتها الثلاثة: (الطلاقة، المرونة، الأصالة) ويبين الجدول رقم (34) هذه النتائج.

جدول 34 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات التفكير الإبداعي

التسلسل	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة الممارسات
.1	**المرونة**	5.22	0.83	**درجة كبيرة إلى حد ما**
.2	الطلاقة	5.12	0.91	**درجة كبيرة إلى حد ما**
.3	الأصالة	5.10	0.81	**درجة كبيرة إلى حد ما**
الدرجة الكلية لمجالات التفكير الإبداعي		5.15	**0.85**	**درجة كبيرة إلى حد ما**

يتضح من الجدول رقم (34) أن الدرجة الكلية لمجالات التفكير الإبداعي، قد أتت بمتوسط (5.15) وانحراف معياري (0.85)، وهذا يدل أن هناك درجة كبيرة إلى حدٍ ما لواقع التفكير الإبداعي لطلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية، وفيما يتعلق بترتيب المجالات فقد حصل مجال المرونة على الترتيب الأول بدرجة كبيرة إلى حد ما وبمتوسط حسابي (5.22)، بينما حصل مجال الطلاقة على الترتيب الثاني كبيرة إلى حد ما وبمتوسط حسابي (5.12)، أما مجال الأصالة فقد حصل على الترتيب الثالث كبيرة إلى حد ما وبمتوسط حسابي (5.10).

1) **نتائج مجال الطلاقة:**

جدول 35
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الطلاقة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	ترتيب الممارسة

36	قدرة الطلبة على التذكر واستدعاء المعلومات والخبرات التي سبق تعلمها.	5.82	0.946	**درجة كبيرة**	.1
35	قدرة الطلبة على إيجاد عدد كبير من البدائل في حل المشكلات	5.1	0.955	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.2
34	امتلاك الطلبة مهارات العصف الذهني.	5.02	1.059	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.3
32	قدرة الطلبة على توليد أفكار جديدة.	4.85	1.185	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.4
33	صدور أفكار جديدة من الطلبة كفقاعات تنطلق من داخلهم.	4.81	1.542	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.5
الدرجة الكلية		5.12	0.91	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	

يتضح من الجدول رقم (35) أن درجة ممارسة مجال الطلاقة لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية جاء بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، وبلغ المتوسط العام (5.12) وانحراف معياري (0.91)، وتراوحت جميع فقرات مجال الطلاقة بين متوسط حساب (4.81-5.82) (درجة كبيرة إلى حدٍ ما_ درجة كبيرة)؛ وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال فقد جاءت فقرة واحدة **بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (5.82)** وجاءت الفقرات الأخرى بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما وبمتوسط حسابي ما بين (4.81-5.1)

2) نتائج **مجال** المرونة:

جدول 36

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المرونة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	ترتيب الممارسة
41	تَقبل الطلبة للأفكار المبتكرة وتنفيذها.	6.21	0.947	درجة كبيرة جداً	.1
42	يتقبل الطلبة مقترحات التغيير.	6.04	1.161	درجة كبيرة	.2
37	يسعى الطلبة إلى تحقيق التوازن بين تقدم العلوم النظرية والجوانب التطبيقية فيها.	5.30	1.641	درجة كبيرة إلى حدٍ ما	.3
38	تتجه مسارات تفكير الطلبة نحو متطلبات الموقف والمتغيرات المثيرة.	4.75	1.626	درجة كبيرة إلى حدٍ ما	.4

40	يتبنى الطلبة أنماط ذهنية قابلة للتغيير (الابتعاد عن الجمود الذهني)	4.70	1.568	درجة كبيرة إلى حدٍ ما	.5
39	اطلاع الطلبة على آخر التطورات والمستجدات في مواضيعهم البحثية	4.34	1.649	**درجة متوسطة**	.6
الدرجة الكلية		5.22	0.83	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	

يتضح من الجدول رقم (36) أن درجة مجال المرونة لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية جاء بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، وبلغ المتوسط العام (5.22) وانحراف معياري (0.83)، وتراوحت جميع فقرات مجال المرونة ما بين متوسط حساب (4.34-6.21) (درجة متوسطة- درجة كبيرة جداً)، وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال فقد جاءت فقرة واحدة بدرجة كبيرة جداً بمتوسط حسابي (6.21) كما وجاءت فقرة واحدة بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (6.04) وجاءت بعض الفقرات الأخرى بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما وبمتوسط حسابي (4.70-5.30) كما وجاءت فقرة واحدة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (4.34).

3) نتائج مجال الأصالة:

جدول 37
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأصالة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	ترتيب الممارسة
43	تتوفر مخيلة خصبة لدى الطلبة	5.36	1.131	درجة كبيرة	1.
47	امتلاك الطلبة القدرة على الانتقال من التقليد الى الابتكار.	5.14	1.329	درجة كبيرة إلى حدٍ ما	2.
45	قدرة الطلبة على انتاج الأفكار الأصيلة	5.06	1.184	درجة كبيرة إلى حدٍ ما	3.
44	يقدم الطلبة الافكار القديمة بقالب جديد وغير تقليدي.	5.02	1.073	درجة كبيرة إلى حدٍ ما	4.
46	قدرة الطلبة على توليد أفكار ونتاجات تتميز بالجدة والتفرد	4.97	1.307	درجة كبيرة إلى حدٍ ما	5.
الدرجة الكلية		5.10	0.81	درجة كبيرة إلى حد ما	

يتضح من الجدول رقم (37) أن درجة مجال الأصالة لدى طلبة الدراسات العليا جاء بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، وبلغ المتوسط العام (5.10) وانحراف معياري (0.81)، وتراوحت جميع فقرات مجال الأصالة بين متوسط حساب (4.97-5.36) (درجة كبيرة إلى حدٍ ما _ درجة كبيرة)، وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال فقد جاءت فقرة واحدة بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (5.36) كما وجاءت بعض الفقرات الأخرى بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما وبمتوسط حسابي ما بين (4.97-5.36).

4) النتائج المتعلقة بمجالات الابتكار في البحث العلمي بمجالاته: (التميز بمواضيع البحث العلمي، جودة البحث العلمي) ويبين الجدول رقم (38) هذه النتائج.

جدول 38
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الابتكار في البحث العلمي

التسلسل	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة الممارسات
.1	جودة البحث العلمي	5.09	0.82	**درجة كبيرة إلى حد ما**
.2	التميز بمواضيع البحث العلمي	4.41	0.78	**درجة متوسطة**
الدرجة الكلية لمجالات الابتكار في البحث العلمي		4.72	0.79	**درجة كبيرة إلى حد ما**

يتضح من الجدول رقم (38) أن الدرجة الكلية لمجالات الابتكار في البحث العلمي، قد أتت بمتوسط (4.72) وانحراف معياري (0.79)، وهذا يشير إلى درجة كبيرة إلى حدٍ ما الابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية وفقاً لتقديرات أفراد عينة الدراسة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لتلك التقديرات ما بين (4.41-5.09) وفيما يتعلق بترتيب المجالات فقد حصل مجال جودة البحث على الترتيب الأول بدرجة كبيرة إلى حد ما وبمتوسط حسابي (5.09)، بينما حصل مجال التميُّز بمواضيع البحث العلمي على الترتيب الثاني بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (4.41).

5) نتائج مجال جودة البحث العلمي:

جدول 39
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال جودة البحث العلمي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	ترتيب الممارسة
58	القراءة الانتقائية حول أدبيات موضوع الدراسة.	6.09	1.194	**درجة كبيرة**	.1
62	النشر الدولي في مجلات ذات معامل تأثير.	5.31	1.499	**درجة كبيرة**	.2
57	استخدام الأدوات المناسبة لجمع البيانات.	5.01	1.637	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.3
59	تتصف الجهود البحثية للطلبة بالعمق ونظرة ناقدة.	4.99	1.55	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.4
56	توفر مهارة الكتابة التحليلية النقدية.	4.97	1.825	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.5
60	تبتعد التوصيات والمقترحات عن الانطباعية والمبالغة.	4.92	1.719	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	.6
61	تتناول الجهود البحثية للطلبة العديد من القضايا غير المفهومة والمبهمة.	4.35	1.102	**درجة متوسطة**	.7
الدرجة الكلية		5.09	0.82	**درجة كبيرة إلى حدٍ ما**	

يتضح من الجدول رقم (39) أن درجة مجال جودة البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية جاءت بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، وبلغ المتوسط العام (5.09) وانحراف معياري (0.82)، وتراوحت جميع فقرات **جودة البحث العلمي** بين متوسط حساب (4.35-6.09) (درجة متوسطة _ درجة كبيرة)؛ وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال فقد جاءت فقرتان **بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (5.31-6.09)** كما وجاءت أربع فقرات **بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما** بمتوسط حسابي (4.92-5.01) وجاءت فقرة واحدة بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (4.35).

6) نتائج مجال التميز بمواضيع البحث العلمي:

جدول 40
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التميز بمواضيع البحث العلمي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	ترتيب الممارسة
50	تطبيق ثقافة الأبحاث المشتركة بين الطلبة.	6.00	1.292	درجة كبيرة	.1
51	يواكب الطلبة التطورات التكنولوجية الحديثة في نواتجهم العلمية.	4.63	1.739	درجة كبيرة إلى حدٍ ما	.2

49	إجراء الأبحاث العلمية الأصيلة وفق ما توصلت إليه المعرفة العلمية العالمية الحديثة.	4.44	1.905	درجة كبيرة إلى حدٍ ما	.3
48	الربط بين متطلبات البحث العلمي وتطوير المؤسسات الإنتاجية والخدمية.	4.33	1.694	درجة متوسطة	.4
53	تقدم أبحاث الطلبة إضافة علمية لموضوع البحث.	4.28	1.829	درجة متوسطة	.5
55	تركيز الطلبة على تناول المواضيع التي تخص قضايا المستقبل.	3.95	1.528	درجة متوسطة	.6
54	تتجه اهتمامات الطلبة نحو مساندة الأزمات والأوضاع الراهنة للمجتمع.	3.86	1.846	درجة متوسطة	.7
52	تنويع المواضيع البحثية وربطها بمشاريع مبتكرة.	3.80	1.919	درجة متوسطة	.8
الدرجة الكلية		4.41	0.78	متوسطة	

يتضح من الجدول رقم (40) أن درجة ممارسة مجال التميُّز بمواضيع البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا جاءت بدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط العام (4.41) وانحراف معياري (0.78)، وتراوحت جميع فقرات مجال التميُّز بمواضيع البحث العلمي بين متوسط حساب (3.80-6.00) (درجة متوسطة _ درجة كبيرة)، وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال فقد جاءت فقرة واحدة بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (6.00) كما جاءت فقرتان بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما بمتوسط حسابي (4.44-4.63) وجاءت بعض الفقرات الأخرى بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي ما بين (3.80-4.33).

4.4 نتائج السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، مجال الدراسات العليا)؟

1. متغير الجنس:

استخدم الباحث اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent T-test) ونتائج الجدول (41) تبين ذلك.

جدول 41
نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي) تعزى لمتغير مجال الجنس

الطلاقة	ذكور (198)		إناث (106)		قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
الطلاقة	5.13	0.89	5.09	0.94	0.391	0.696
المرونة	5.27	0.84	5.12	0.80	1.550	0.122
الأصالة	5.08	0.78	5.15	0.77	0.863	0.389
الدرجة الكلية لمجالات التفكير الإبداعي	5.17	0.72	5.12	0.68	0.679	0.489
التميز بمواضيع البحث العلمي	4.40	0.72	4.43	0.76	0.475	0.635
جودة البحث العلمي	5.02	0.83	5.21	0.78	1.92	0.550
الدرجة الكلية لمجالات الابتكار في البحث العلمي.	**4.69**	**0.72**	**4.80**	**0.71**	**1.564**	**0.119**

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ودرجات حرية (302).

يتضح من الجدول (41) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس، في جميع المجالات (الطلاقة، المرونة، الأصالة، التميز بمواضيع البحث العلمي، جودة البحث العلمي).

1) متغير الرتبة الأكاديمية:

استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدولين (42) و(43) تبين ذلك.

جدول 42
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية (التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي) تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

المجال	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الطلاقة	أستاذ	71	4.66	1.16
	أستاذ مشارك	99	5.20	0.74
	أستاذ مساعد	134	5.29	0.85
المرونة	أستاذ	71	4.83	1.02
	أستاذ مشارك	99	5.30	0.63
	أستاذ مساعد	134	5.36	0.84
الأصالة	أستاذ	71	4.66	0.78
	أستاذ مشارك	99	5.22	0.63
	أستاذ مساعد	134	5.25	0.79
الدرجة الكلية لمجالات التفكير الإبداعي	أستاذ	71	4.89	0.77
	أستاذ مشارك	99	5.22	0.62
	أستاذ مساعد	134	5.24	0.64
التميز بمواضيع البحث العلمي	أستاذ	71	4.0700	0.87
	أستاذ مشارك	99	4.4696	0.64
	أستاذ مساعد	134	4.5603	0.72
جودة البحث العلمي	أستاذ	71	4.7052	1.00
	أستاذ مشارك	99	5.1058	0.68
	أستاذ مساعد	134	5.2835	0.78
الدرجة الكلية لمجالات الابتكار في البحث العلمي	أستاذ	71	4.47	0.76
	أستاذ مشارك	99	4.75	0.61
	أستاذ مساعد	134	4.84	0.72

جدول 43

نتائج تحليل التباين الأحادي (التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي) تعزى الى متغير الرتبة الأكاديمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الطلاقة	بين المجموعات	19.463	2	9.731	12.6	*0.000
	خلال المجموعات	232.171	301	.771		
	المجموع	251.634	303			
المرونة	بين المجموعات	13.974	2	6.987	10.698	*0.000
	خلال المجموعات	196.593	301	.653		
	المجموع	210.567	303			
الأصالة	بين المجموعات	18.001	2	9.000	19.510	*0.000
	خلال المجموعات	138.860	301	.461		
	المجموع	156.861	303			
الدرجة الكلية لمجالات التفكير الإبداعي	بين المجموعات	6.598	2	3.299	10.064	*0.000
	خلال المجموعات	98.674	301	.328		
	المجموع	105.272	303			

التميز بمواضيع البحث العلمي	بين المجموعات	11.574	2	5.787	13.92	*0.000
	خلال المجموعات	125.069	301	.416		
	المجموع	136.643	303			
جودة البحث العلمي	بين المجموعات	15.555	2	7.777	12.62	*0.000
	خلال المجموعات	185.453	301	.616		
	المجموع	201.008	303			
الدرجة الكلية لمجالات الابتكار في البحث العلمي	بين المجموعات	6.642	2	3.321	10.657	*0.000
	خلال المجموعات	93.807	301	.312		
	المجموع	100.449	303			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من الجدول (43) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، وللتعرف إلى مصدر الفروق، استخدم اختبار LSD للمقارنة البعدية، حيث يوضح الجدول رقم (44) نتائج تلك المقارنة.

جدول 44

نتائج المقارنة البعدية لبيان الفروق مجال الطلاقة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجالات	الرتبة الأكاديمية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
الطلاقة	أستاذ		*0.538-	*0.629-
	أستاذ مشارك			0.090-
	أستاذ مساعد			
المرونة	أستاذ		*0.471-	*0.527-
	أستاذ مشارك			.056-0
	أستاذ مساعد			
الأصالة	أستاذ		* 0.558-	*0.586-
	أستاذ مشارك			0.027-
	أستاذ مساعد			
	أستاذ		*0.338-	*0.354-

المجال الكلي للتفكير الإبداعي	أستاذ مشارك			0.015-
	أستاذ مساعد			
التميز بمواضيع البحث العلمي	أستاذ		*0.399-	*0.490-
	أستاذ مشارك			0.090-
	أستاذ مساعد			
جودة البحث العلمي	أستاذ		* 0.400-	* 0.578-
	أستاذ مشارك			0.177-
	أستاذ مساعد			
المجال الكلي للابتكار في البحث العلمي	أستاذ		* 0.283-	* 0.375-
	أستاذ مشارك			0.091-
	أستاذ مساعد			

يشير الجدول رقم (44) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الطلاقة بين رتبة (أستاذ)، ورتبة (أستاذ مشارك) ولصالح رتبة (أستاذ مشارك). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرتبتين (أستاذ)، و(أستاذ مساعد) ولصالح الرتبة الأخيرة (أستاذ مساعد)، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المرونة بين الرتبتين (أستاذ)، و(أستاذ مشارك) ولصالح رتبة (أستاذ مشارك). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرتبتين (أستاذ)، و(أستاذ مساعد) ولصالح الرتبة الأخيرة (أستاذ مساعد)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الأصالة بين الرتبتين (أستاذ)، و(أستاذ مشارك) ولصالح رتبة (أستاذ مشارك). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرتبتين (أستاذ)، و(أستاذ مساعد) ولصالح فئة الرتبة الأخيرة (أستاذ مساعد)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الكلي للتفكير الابداعي بين الرتبتين (أستاذ)، و(أستاذ مشارك) ولصالح الرتبة (أستاذ مشارك). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرتبتين (أستاذ)، و(أستاذ مساعد) ولصالح الرتبة الأخيرة (أستاذ مساعد)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التميز بمواضيع البحث العلمي بين الرتبتين (أستاذ)، و(أستاذ مشارك) ولصالح رتبة (أستاذ مشارك). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرتبتين (أستاذ)، و(أستاذ مساعد) ولصالح فئة الرتبة الأخيرة (أستاذ مساعد)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال جودة البحث العلمي بين الرتبتين (أستاذ)، و(أستاذ مشارك) ولصالح الرتبة (أستاذ مشارك). ووجود فروق

ذات دلالة إحصائية بين الرتبتين (أستاذ)، و(أستاذ مساعد) ولصالح الرتبة الأخيرة (أستاذ مساعد)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الابتكار في البحث العلمي بين الرتبتين (أستاذ)، و(أستاذ مشارك) ولصالح رتبة (أستاذ مشارك)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرتبتين (أستاذ)، و(أستاذ مساعد) ولصالح الرتبة الأخيرة (أستاذ مساعد).

2) متغير سنوات الخبرة:

اســـتخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدولين (45) و(46) تبين ذلك.

جدول 45
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية (التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي) تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

المجال	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الطلاقة	أقل من 5 سنوات	140	5.35	0.80
	10-5	91	5.09	0.98
	أكثر من 10 سنوات	73	5.01	0.89
المرونة	أقل من 5 سنوات	140	5.22	0.82
	10-5	91	5.17	0.86
	أكثر من 10 سنوات	73	5.28	0.81
الأصالة	أقل من 5 سنوات	140	5.27	0.78
	10-5	91	5.07	0.79
	أكثر من 10 سنوات	73	4.95	0.87
الدرجة الكلية لمجالات التفكير الإبداعي	أقل من 5 سنوات	140	5.11	0.67
	10-5	91	5.18	0.72
	أكثر من 10 سنوات	73	5.20	0.67
التميز بمواضيع البحث العلمي	أقل من 5 سنوات	140	4.55	0.77
	10-5	91	4.38	0.74
	أكثر من 10 سنوات	73	4.28	0.80
جودة البحث العلمي	أقل من 5 سنوات	140	5.11	0.88
	10-5	91	4.96	0.99
	أكثر من 10 سنوات	73	5.18	0.87
الدرجة الكلية لمجالات الابتكار في البحث العلمي	أقل من 5 سنوات	140	4.73	0.65
	10-5	91	4.74	0.75
	أكثر من 10 سنوات	73	4.70	0.61

جدول 46

نتائج تحليل التباين الأحادي (التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي) تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الطلاقة	بين المجموعات	5.45	2	2.728	3.336	*0.037
	خلال المجموعات	246.177	301	.818		
	المجموع	251.634	303			
المرونة	بين المجموعات	.540	2	.270	0.38	*0.679
	خلال المجموعات	210.027	301	.698		
	المجموع	210.567	303			
الأصالة	بين المجموعات	4.542	2	2.271	4.48	*0.012
	خلال المجموعات	152.319	301	.506		
	المجموع	156.861	303			
الدرجة الكلية لمجالات التفكير الإبداعي	بين المجموعات	.482	2	.241	0.692	*0.502
	خلال المجموعات	104.768	301	.348		
	المجموع	105.250	303			
التميز بمواضيع البحث العلمي	بين المجموعات	2.923	2	1.461	3.290	*0.039
	خلال المجموعات	133.717	301	.444		
	المجموع	136.640	303			
جودة البحث العلمي	بين المجموعات	2.161	2	1.081	1.634	0.197
	خلال المجموعات	198.991	301	.661		
	المجموع	201.152	303			
الدرجة الكلية لمجالات الابتكار في البحث العلمي	بين المجموعات	.056	2	.028	084.	0.920
	خلال المجموعات	100.380	301	.333		
	المجموع	100.436	303			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من الجدول (46) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة للمجالات الآتية (الطلاقة)، (الأصالة)، (التميز بمواضيع البحث العلمي) وللتعرف مصدر الفروق، أُستخدم اختبار LSD للمقارنة البعدية، حيث يوضح الجدول رقم (47) نتائج تلك المقارنة.

جدول 47

نتائج المقارنة البعدية لبيان الفروق في مجال الطلاقة تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المجالات	الرتبة الأكاديمية	أقل من 5 سنوات	10-5	أكثر من 10 سنوات
الطلاقة	أقل من 5 سنوات		0.2539	*0.334
	5-10			0.080
	أكثر من 10 سنوات			
الأصالة	أقل من 5 سنوات		*0.201	*0.325
	5-10			0.123
	أكثر من 10 سنوات			
التميز بمواضيع البحث العلمي	أقل من 5 سنوات		0.161	*0.261
	5-10			0.009
	أكثر من 10 سنوات			

يشير الجدول رقم (47) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الطلاقة بين الخبرة (أقل من 5 سنوات)، و(أكثر من 10 سنوات) ولصالح الخبرة (أقل من 5 سنوات)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الأصالة بين الخبرة (أقل من 5 سنوات)، و(5-10) ولصالح الخبرة (أقل من 5 سنوات). ووجود فروق بين الخبرة (أقل من 5 سنوات)، و(أكثر من 10 سنوات) ولصالح الخبرة الأخيرة (أقل من 5 سنوات)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التميُّز بمواضيع البحث العلمي بين الخبرة (أقل من 5 سنوات)، و(أكثر من 10 سنوات) ولصالح الخبرة (أقل من 5 سنوات).

3) متغير مجال الدراسات العليا:

استخدم الباحث اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test) ونتائج الجدول (48) تبين ذلك.

جدول 48
نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي) تعزى لمتغير مجال الدراسات العليا

الطلاقة	تخصصات إنسانية (ن=167)		تخصصات علمية (ن=137)		قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
الطلاقة	5.04	0.89	5.21	0.91	1.68	0.920
المرونة	5.17	0.85	5.28	0.81	1,156	0.249
الأصالة	5.05	0.79	5.16	0.72	1.138	0.188
الدرجة الكلية لمجالات التفكير الإبداعي	5.09	0.68	5.22	0.69	1.973	0.054
التميز بمواضيع البحث العلمي	4.436	0.72	4.38	0.71	0.651	0.516
جودة البحث العلمي	5.06	0.77	5.12	0.86	0.626	0.532
الدرجة الكلية لمجالات الابتكار في البحث العلمي.	**4.72**	**0.71**	**4.72**	**0.69**	**0.09**	**0.993**

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ودرجات حرية (302).

يتضح من الجدول (48) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير مجال الدراسات العليا، في جميع المجالات (الطلاقة، المرونة، الأصالة، التميز بمواضيع البحث العلمي، جودة البحث العلمي).

4.5 نتائج السؤال الخامس:

ما علاقة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأبعاد القيادة المتسامية (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي) في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية؟

1) مجال القيم والتوجهات:

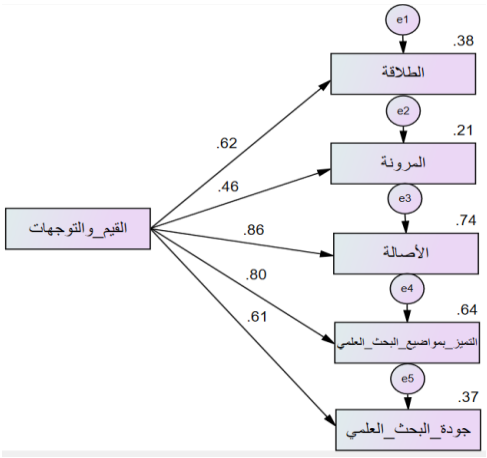
جدول 49
نتائج اختبار معامل الارتباط بين مجال القيم والتوجهات ومجالات التفكير الإبداعي، والابتكار في البحث العلمي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل ارتباط بيرسون R	R2	قيمة مستوى الدلالة
القيم والتوجهات	الطلاقة	0.617**	0.38	0.00
	المرونة	0.458**	0.21	0.00
	الأصالة	0.860**	0.74	0.00
	التميز بمواضيع البحث العلمي	0.801**	0.64	0.00
	جودة البحث العلمي	0.609**	0.37	0.00

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α = 0.05)

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α = 0.01)

يشير الجدول رقم (49) إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.01) **مجال القيم والتوجهات للقيادة المتسامية في تنمية التفكير الإبداعي، والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية**



الشكل 3 معاملات الارتباط والتأثير بين مجال القيم والتوجهات ومجالات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي

يتضح من الجداول الإحصائية لمعاملات الارتباط بين مجال القيم والتوجهات للقيادة المتسامية ومجالات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي بالجدول رقم (49) والشكل رقم (3) النتائج الآتية:

1. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال القيم والتوجهات (القيادة المتسامية) ومجال الطلاقة (التفكير الإبداعي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.62)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيم والتوجهات) يؤثر في مجال (الطلاقة) التابع لمجالات التفكير الإبداعي بمقدار (38%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في

ممارسة مجال القيم والتوجهات للقيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على مهارة الطلاقة لدى الطلبة بنسبة (38%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (62%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.

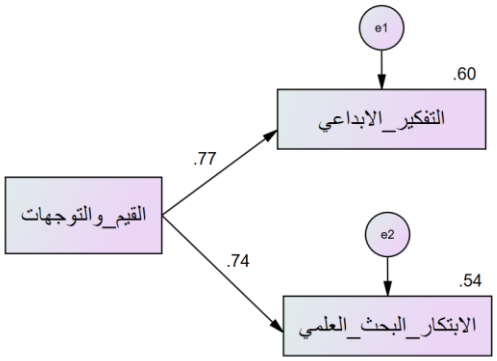
2. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال القيم والتوجهات (القيادة المتسامية) ومجال المرونة (التفكير الإبداعي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.46)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيم والتوجهات) يؤثر في مجال (المرونة) التابع لمجالات التفكير الإبداعي بمقدار (21%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال القيم والتوجهات للقيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على مهارة المرونة لدى الطلبة بنسبة (21%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (79%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.
3. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال القيم والتوجهات (القيادة المتسامية) ومجال الأصالة (التفكير الإبداعي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.86)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيم والتوجهات) يؤثر في مجال (الأصالة) التابع لمجالات التفكير الإبداعي بمقدار (74%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال القيم والتوجهات للقيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على مهارة الأصالة لدى الطلبة بنسبة (74%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (26%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.
4. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال القيم والتوجهات (القيادة المتسامية) ومجال التميز بمواضيع البحث العلمي (الابتكار في البحث العلمي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.80)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيم والتوجهات) يؤثر في مجال (التميز بمواضيع البحث العلمي) التابع لمجالات الابتكار في البحث العلمي بمقدار (64%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال القيم والتوجهات للقيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً في مهارة التميز بمواضيع البحث العلمي لدى الطلبة بنسبة (64%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (0.36) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.

5. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال القيم والتوجهات (القيادة المتسامية) ومجال جودة البحث العلمي (الابتكار في البحث العلمي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.61)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيم والتوجهات) يؤثر في مجال (جودة البحث العلمي) التابع لمجالات الابتكار في البحث العلمي بمقدار (37%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال القيم والتوجهات للقيادة المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً في مهارة الأصالة لدى الطلبة بنسبة (37%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (63%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.

أما بالإشارة لمعامل الارتباط بيرسون ما بين مجال القيم والتوجهات والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية النتائج الآتية:

جدول 50
معامل الارتباط بيرسون ما بين مجال القيم والتوجهات والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل ارتباط بيرسون R	R2	قيمة مستوى الدلالة
القيم والتوجهات	الدرجة الكلية لمجال التفكير الإبداعي	0.772**	0.60	0.00
	الدرجة الكلية لمجال الابتكار في البحث العلمي	0.738**	0.54	0.00



الشكل 4 معامل الارتباط والتأثير ما بين مجال القيم والتوجهات والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي

6. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال القيم والتوجهات (القيادة المتسامية) والمجال الكلي للتفكير الإبداعي، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.77)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيم والتوجهات) يؤثر في المجال الكلي للتفكير الإبداعي بمقدار (60%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال القيم والتوجهات للقيادة المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على مهارة التفكير الابداعي لدى الطلبة بنسبة (60%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (0.40) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.
7. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال القيم والتوجهات (القيادة المتسامية) والمجال الكلي للابتكار في البحث العلمي، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.74)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيم والتوجهات) يؤثر في المجال الكلي للابتكار في البحث العلمي بمقدار (54%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال القيم والتوجهات للقيادة المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على الابتكار في البحث العلمي لدى الطلبة بنسبة (54%)، وأما ما تبقى من نسبة تطوير (46%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.

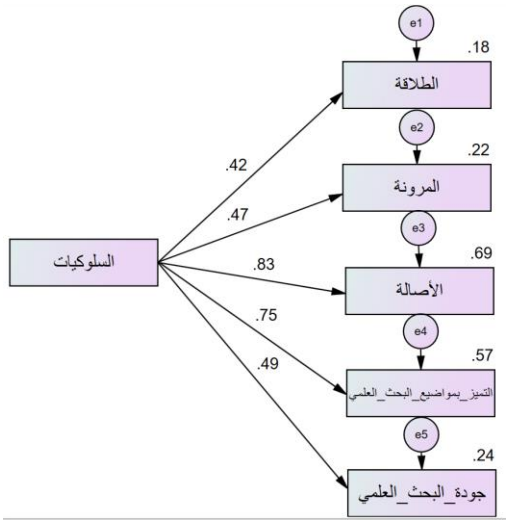
2) مجال السلوكيات

جدول 51
نتائج اختبار معامل الارتباط بين مجال السلوكيات ومجالات التفكير الإبداعي، والابتكار في البحث العلمي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل ارتباط بيرسون R	R2	قيمة مستوى الدلالة
السلوكيات	الطلاقة	0.419**	0.18	0.00
	المرونة	0.469**	0.22	0.00
	الأصالة	0.833**	0.69	0.00
	التميز بمواضيع البحث العلمي	0.753**	0.57	0.00
	جودة البحث العلمي	0.494**	0.24	0.00

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α = 0.05)
** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α = 0.01)

يشير الجدول رقم (51) إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.01) **مجال السلوكيات للقيادة المتسامية في تنمية التفكير الإبداعي، والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية**



الشكل 5 معاملات الارتباط بين مجال السلوكيات ومجالات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي

يتضح من الجداول الإحصائية لمعاملات الارتباط بين مجال السلوكيات للقيادة المتسامية ومجالات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي بالجدول رقم (51) والشكل رقم (5) النتائج الآتية:

1. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال السلوكيات (القيادة المتسامية) ومجال الطلاقة (التفكير الإبداعي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.42)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (السلوكيات) يؤثر في مجال (الطلاقة) التابع لمجالات التفكير الإبداعي بمقدار (18%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال السلوكيات للقيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على مهارة الطلاقة لدى الطلبة بنسبة (18%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (82%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.
2. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال السلوكيات (القيادة المتسامية) ومجال المرونة (التفكير الإبداعي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.47)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (السلوكيات) يؤثر في مجال

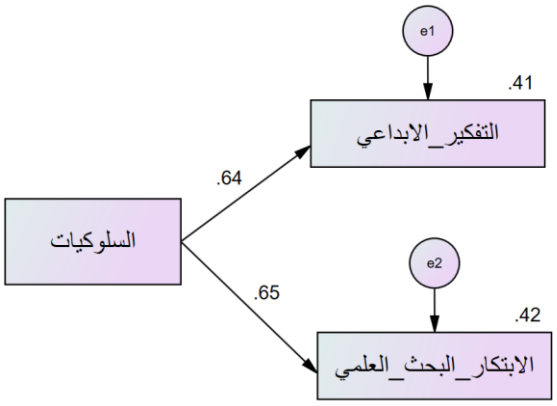
(المرونة) التابع لمجالات التفكير الإبداعي بمقدار (22%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال السلوكيات للقيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على مهارة المرونة لدى الطلبة بنسبة (22%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (78%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.

3. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال السلوكيات (القيادة المتسامية) ومجال الأصالة (التفكير الإبداعي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.83)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (السلوكيات) يؤثر في مجال (الأصالة) التابع لمجالات التفكير الإبداعي بمقدار (69%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال السلوكيات للقيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على مهارة الأصالة لدى الطلبة بنسبة (69%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (31%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.
4. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال السلوكيات (القيادة المتسامية) ومجال التميز بمواضيع البحث العلمي (الابتكار في البحث العلمي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.75)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (السلوكيات) يؤثر في مجال (التميز بمواضيع البحث العلمي) التابع لمجالات الابتكار في البحث العلمي بمقدار (57%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال السلوكيات للقيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً في مهارة التميز بمواضيع البحث العلمي لدى الطلبة بنسبة (57%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (0.43) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.
5. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال السلوكيات (القيادة المتسامية) ومجال جودة البحث العلمي (الابتكار في البحث العلمي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.49)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (السلوكيات) يؤثر في مجال (جودة البحث العلمي) التابع لمجالات الابتكار في البحث العلمي بمقدار (24%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال السلوكيات للقيادة المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً في مهارة الأصالة لدى الطلبة بنسبة (24%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (76%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.

أما بالإشارة لمعامل الارتباط بيرسون ما بين مجال السلوكيات والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية النتائج الآتية:

جدول 52
معامل الارتباط بيرسون ما بين مجال السلوكيات والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل ارتباط بيرسون R	R2	قيمة مستوى الدلالة
السلوكيات	الدرجة الكلية لمجال التفكير الإبداعي	0.637**	0.41	0.00
	الدرجة الكلية لمجال الابتكار في البحث العلمي	0.647**	0.42	0.00



الشكل 6 معامل الارتباط والتأثير ما بين مجال السلوكيات والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي

6. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال السلوكيات (القيادة المتسامية) والمجال الكلي للتفكير الإبداعي، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.64)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (السلوكيات) يؤثر في المجال الكلي للتفكير الإبداعي بمقدار (41%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال السلوكيات للقيادة المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على مهارة التفكير الابداعي لدى الطلبة بنسبة (41%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (59%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.

7. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال السلوكيات (القيادة المتسامية) والمجال الكلي للابتكار في البحث العلمي، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.65)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (السلوكيات) يؤثر في المجال الكلي للابتكار في البحث العلمي بمقدار (42%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال السلوكيات للقيادة المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على الابتكار في البحث العلمي لدى الطلبة بنسبة (42%)، وأما ما تبقى من نسبة تطوير (58%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.

ج. مجال السمو الأخلاقي

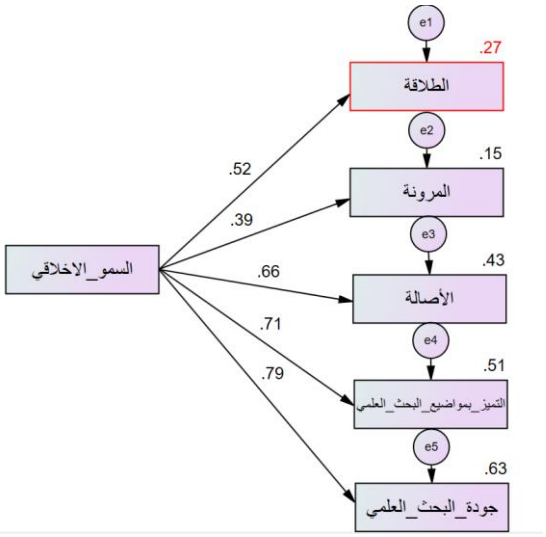
جدول 53
نتائج اختبار معامل الارتباط بين مجال السمو الأخلاقي ومجالات التفكير الإبداعي، والابتكار في البحث العلمي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل ارتباط بيرسون R	R2	قيمة مستوى الدلالة
السمو الأخلاقي	الطلاقة	0.516**	0.27	0.00
	المرونة	0.393**	0.15	0.00
	الأصالة	0.657**	0.43	0.00
	التميز بمواضيع البحث العلمي	0.714**	0.51	0.00
	جودة البحث العلمي	0.794**	0.63	0.00

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α = 0.05)

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α = 0.01)

يشير الجدول رقم (53) إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.01) **مجال السمو الأخلاقي للقيادة المتسامية في تنمية التفكير الإبداعي، والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية**



الشكل 7 معاملات الارتباط والتأثير بين مجال السمو الأخلاقي ومجالات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي

يتضح من الجداول الإحصائية لمعاملات الارتباط بين مجال السمو الأخلاقي للقيادة المتسامية ومجالات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي بالجدول رقم (53) والشكل رقم (7) النتائج الآتية:

1. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال السمو الأخلاقي (القيادة المتسامية) ومجال الطلاقة (التفكير الإبداعي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.52)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (السمو الأخلاقي) يؤثر في مجال (الطلاقة) التابع لمجالات التفكير الإبداعي بمقدار (27%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال السمو الأخلاقي للقيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على مهارة الطلاقة لدى الطلبة بنسبة (27%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (73%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.
2. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال السمو الأخلاقي (القيادة المتسامية) ومجال المرونة (التفكير الإبداعي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.39)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (السمو الأخلاقي) يؤثر في مجال (المرونة) التابع لمجالات التفكير الإبداعي بمقدار (15%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال السمو الأخلاقي للقيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على مهارة

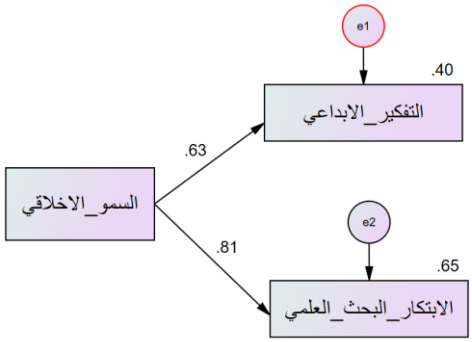
المرونة لدى الطلبة بنسبة (15%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (85%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.

3. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال السمو الأخلاقي (القيادة المتسامية) ومجال الأصالة (التفكير الإبداعي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.66)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (السمو الأخلاقي) يؤثر في مجال (الأصالة) التابع لمجالات التفكير الإبداعي بمقدار (43%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال السمو الأخلاقي للقيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على مهارة الأصالة لدى الطلبة بنسبة (43%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (57%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.
4. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال السمو الأخلاقي (القيادة المتسامية) ومجال التميز بمواضيع البحث العلمي (الابتكار في البحث العلمي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.71)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (السمو الأخلاقي) يؤثر في مجال (التميز بمواضيع البحث العلمي) التابع لمجالات الابتكار في البحث العلمي بمقدار (51%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال السمو الأخلاقي للقيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً في مهارة التميز بمواضيع البحث العلمي لدى الطلبة بنسبة (51%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (49%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.
5. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال السمو الأخلاقي (القيادة المتسامية) ومجال جودة البحث العلمي (الابتكار في البحث العلمي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.79)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (السمو الأخلاقي) يؤثر في مجال (جودة البحث العلمي) التابع لمجالات الابتكار في البحث العلمي بمقدار (63%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال السمو الأخلاقي للقيادة المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً في مهارة الأصالة لدى الطلبة بنسبة (63%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (37%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.

أما بالإشارة لمعامل الارتباط بيرسون ما بين مجال السمو الأخلاقي والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية النتائج الآتية:

جدول 54
معامل الارتباط بيرسون بين مجال السمو الأخلاقي والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل ارتباط بيرسون R	R2	قيمة مستوى الدلالة
السمو الأخلاقي	الدرجة الكلية لمجال التفكير الإبداعي	0.633**	0.40	0.00
	الدرجة الكلية لمجال الابتكار في البحث العلمي	0.806**	0.65	0.00



الشكل 8 معامل الارتباط والتأثير ما بين مجال السمو الأخلاقي والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي

5. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال السمو الأخلاقي (القيادة المتسامية) والمجال الكلي للتفكير الإبداعي، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.63)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (السمو الأخلاقي) يؤثر في المجال الكلي للتفكير الإبداعي بمقدار (40%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال السمو الأخلاقي للقيادة المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على مهارة التفكير الابداعي لدى الطلبة بنسبة (40%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (60%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.

6. توجد علاقة إيجابية ما بين مجال السمو الأخلاقي (القيادة المتسامية) والمجال الكلي للابتكار في البحث العلمي، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.81)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (السمو الأخلاقي) يؤثر في المجال الكلي للابتكار في البحث العلمي بمقدار (65%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة مجال السمو الأخلاقي للقيادة المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على الابتكار في البحث العلمي لدى الطلبة بنسبة (65%)، وأما ما تبقى من نسبة تطوير (35%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.

د. المجال الكلي للقيادة المتسامية:

نتائج اختبار معامل الارتباط بين ممارسات المجال الكلي للقيادة المتسامية في تنمية التفكير الإبداعي، والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية

جدول 55

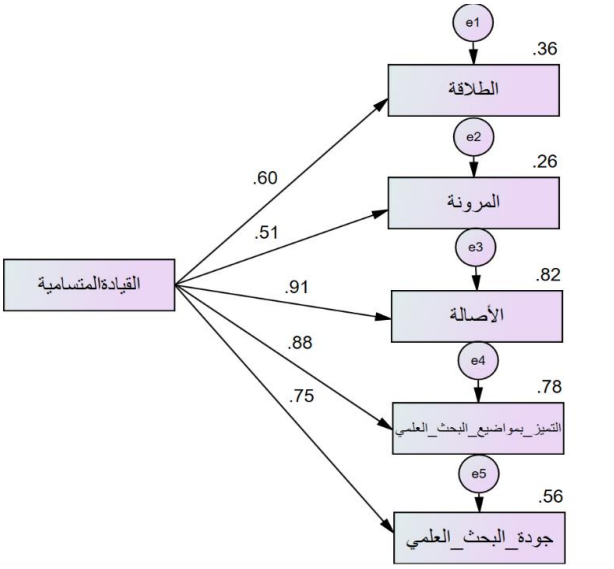
معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للقيادة المتسامية ومجالات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل ارتباط بيرسون R	R2	قيمة مستوى الدلالة
المجال الكلي للقيادة المتسامية	الطلاقة	0.598**	0.36	0.00
	المرونة	0.512**	0.26	0.00
	الأصالة	0.908**	0.82	0.00
	التميز بمواضيع البحث العلمي	0.880**	0.78	0.00
	جودة البحث العلمي	0.746**	0.56	0.00

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α = 0.05)

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α = 0.01)

يشير الجدول رقم (55) إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.01) للدرجة الكلية **للقيادة المتسامية ومجال التفكير الإبداعي، والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية**



الشكل 9 معامل الارتباط والتأثير للدرجة الكلية للقيادة المتسامية ومجالات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي

يتضح من الجداول الإحصائية لمعاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للقيادة المتسامية ومجالات التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي بالجدول رقم (55) والشكل رقم (9) النتائج الآتية:

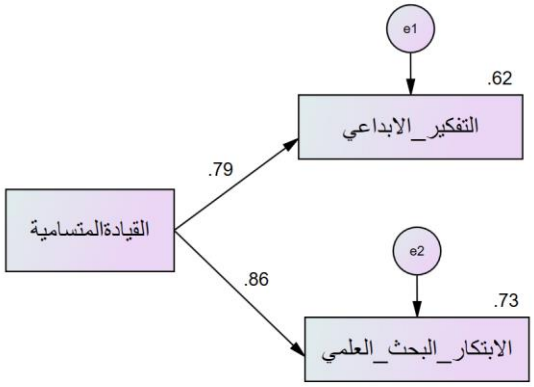
1. توجد علاقة إيجابية ما بين الدرجة الكلية للقيادة المتسامية ومجال الطلاقة (التفكير الإبداعي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.60)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيادة المتسامية) يؤثر في مجال (الطلاقة) التابع لمجالات التفكير الإبداعي بمقدار (36%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة القيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على مهارة الطلاقة لدى الطلبة بنسبة (36%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (64%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.
2. توجد علاقة إيجابية ما بين الدرجة الكلية للقيادة المتسامية ومجال المرونة (التفكير الإبداعي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.51)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيادة المتسامية) يؤثر في مجال (المرونة) التابع لمجالات التفكير الإبداعي بمقدار (26%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة القيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على مهارة المرونة لدى الطلبة بنسبة (26%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (74%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.

3. توجد علاقة إيجابية ما بين الدرجة الكلية للقيادة المتسامية ومجال الأصالة (التفكير الإبداعي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.91)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيادة المتسامية) يؤثر في مجال (الأصالة) التابع لمجالات التفكير الإبداعي بمقدار (82%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة القيادة من قبل أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على مهارة الأصالة لدى الطلبة بنسبة (82%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (18%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.
4. توجد علاقة إيجابية ما بين الدرجة الكلية للقيادة المتسامية ومجال التميز بمواضيع البحث العلمي (الابتكار في البحث العلمي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.88)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيادة المتسامية) يؤثر في مجال (التميز بمواضيع البحث العلمي) التابع لمجالات الابتكار في البحث العلمي بمقدار (78%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة القيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً في مهارة التميز بمواضيع البحث العلمي لدى الطلبة بنسبة (78%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (22%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.
5. توجد علاقة إيجابية ما بين الدرجة الكلية للقيادة المتسامية ومجال جودة البحث العلمي (الابتكار في البحث العلمي)، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.75)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيادة المتسامية) يؤثر في مجال (جودة البحث العلمي) التابع لمجالات الابتكار في البحث العلمي بمقدار (56%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة للقيادة المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً في جودة البحث العلمي لدى الطلبة بنسبة (56%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (44%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.

أما بالإشارة لمعامل الارتباط بيرسون ما بين الدرجة الكلية للقيادة المتسامية والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية النتائج الآتية:

جدول 56
معامل الارتباط بيرسون ما بين المجال الكلي للقيادة المتسامية والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل ارتباط بيرسون R	R2	قيمة مستوى الدلالة
المجال الكلي للقيادة المتسامية	الدرجة الكلية لمجال التفكير الإبداعي	0.788**	0.62	0.00
	الدرجة الكلية لمجال الابتكار في البحث العلمي	0.856**	0.73	0.00



الشكل 10 معامل الارتباط والتأثير للدرجة الكلية للقيادة المتسامية والمجال الكلي للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي

6. توجد علاقة إيجابية ما بين الدرجة الكلية للقيادة المتسامية والمجال الكلي للتفكير الإبداعي، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.79)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيم والتوجهات) يؤثر في المجال الكلي للتفكير الإبداعي بمقدار (62%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة القيادة المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على مهارة التفكير الابداعي لدى الطلبة بنسبة (62%). وأما ما تبقى من نسبة تطوير (38%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.

7. توجد علاقة إيجابية ما بين الدرجة الكلية للقيادة المتسامية والمجال الكلي للابتكار في البحث العلمي، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.86)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيم والتوجهات) يؤثر في المجال الكلي للابتكار في البحث العلمي بمقدار (73%) وهذا يدل أن زيادة درجة واحدة في ممارسة

القيادة المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس سيؤثر إيجاباً على الابتكار في البحث العلمي لدى الطلبة بنسبة (73%)، وأما ما تبقى من نسبة تطوير (27%) يعزو الباحث إلى متغيرات أخرى خارج نطاق البحث.

4.6 نتائج السؤال السادس:

ما واقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الخبراء التربويين؟

أكد جميع الخبراء بنسبة (100%) قبل البدء بالإجابة عن أسئلة المقابلات، على ضرورة توحيد المفاهيم في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي، باعتبار المخرجات الذكائية تصب في بوتقة واحدة، وأضاف أحد المشاركين قائلاً "أن الثقافة الجامعية التوزيعية تستند أساساً إلى مفاهيم المعرفة والفهم، هذه المفاهيم يجب أن تقود إلى الإبداع والابتكار في ثقافة تعليمية واضحة، لأن الهدف النهائي منها هو هندسة المعاني (Engineering of Meaning) التي تتعلق ببناء الإنسان، وبالتالي تم الاعتماد على الدمج التوفيقي في مفاهيم الإبداع لتقود إلى الابتكار وبخاصة في ثقافة البحث العلمي، لأن فلسفة البحث أساساً تقوم على نقل الواقع الموضوعي الذي يسكن خارج البحث بطريقة علمية موضوعية ليصف الظاهرة ويحللها ويعيد تركيبها بعدسات موضوعية بتأطير علمي موضوعي لاحق، وهذا التأطير يجب أن يخلق المعنى (Meaning) في المعرفة".

وتمت الإجابة عنهما في خرائط ذهنية مشتركة، لأن المعنى مشترك؛ وتم الاتفاق على آلية الإجابة بأن تكون شبكة المفاهيم ما بين التفكير الإبداعي والابتكار موحدة، لأن التفكير الإبداعي متطلب سابق للابتكار ويهدف إلى هندسة المعاني الجديدة المراد تحقيقها، وبناءً عليه تم الاتفاق بين الخبراء على أن القاعدة المفاهيمية بين المفهومين قاعدة خصبة، وتمت الإجابة عن ذلك بصورة شمولية في ضوء القيادة المتسامية لأعضاء الهيئة التدريسية، لان عضو هيئة التدريس يمثل الحوكمة الفنية لهندسة المعلومة.

جدول 57
واقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الخبراء التربويين

الرقم	الإجابات	عدد الإجابات	النسبة المئوية لعدد الإجابات	النسبة المئوية بالنسبة للأشخاص
.1	التركيز على منهجية البحث العلمي السليمة، وإغفال خدمة المجتمع والفاعلية التطبيقية للنواتج البحثية.	16	%23	%80
.2	هناك ميول للطبة لإجراء البحوث التي تصف الواقع والعزوف عن طرح مواضيع التي تتناول المبادرات الإبداعية والاستشرافية.	14	%20	%70
.3	العزوف عن الأبحاث التي تتناول استشرافاً للمستقبل، نتيجة قلة الاهتمام بالأبحاث بها من حيث تطبيقها أو اعتمادها على أرض الواقع.	12	%17	%60
.4	نقص برامج التعلم الذاتي للطلبة، وهناك قصور في التفكير الإبداعي الموجه نحو توليد الأفكار الريادية واستشراف المستقبل.	8	%12	%40
.5	القدرات الاستطلاعية لدى الطلبة مرضية نوعاً ما، ولكن استقلالية التفكير بحاجة الى تنمية بصورة أكبر.	8	%12	%40
.6	اتساع الهوة بين النظام التعليمي وبيئة العمل المحلية.	6	%9	%30
.7	هناك انسجام ضعيف لمنظومة الدراسات العليا مع القفزة المعرفية الناتجة عن التقدم التقني والمعلوماتي والتي تتجسد تحت مصطلح (الثورة المعرفية) نظراً لقلة البرامج المشتركة مع الجامعات العالمية.	5	%7	%25
	المجموع	69	%100	

أولاً: أشار ما نسبته (80%) من المشاركين إلى أن هناك تركيزاً على منهجية البحث العلمي السليمة، وإغفالاً لخدمة المجتمع والفاعلية التطبيقية للنواتج البحثية، وأشار أحد المشاركين أن اهتمام الجامعات بالبحوث العلمية المبتكرة، ليس بالمستوى المطلوب، وأن التركيز يتم على اتباع المنهجية العلمية

الصحيحة وما فيها من اقتباسات علمية، بغض النظر عن تناول المواضيع الإبداعية التي تهدف للكشف عن المشكلات ذات الطبيعة المستقبلية التي تحمل في طياتها كل شيء جديد ومبتكر.

المفكرة والأيدي العاملة وتعزيز روح المبادرة والابتكار والتجديد.

ثانياً: أشـــار ما نســـبته (70%) أن معظم الطلبة يميلون إلى إجراء البحوث التي تصـــف الواقع لسـهولة تفسـيرها، ويلاحظ من خلال إجابتهم أنه يوجد عزوف عن طرح مواضـيع تتناول المبادرات الإبداعية والاستشرافية التي تحتوي على كل شيء جديد ومبتكر، وهذا ما أكده المشارك الأول الذي أوضـــح "أن الهدف الرئيس من النواتج العلمية لطلبة الدراســـات العليا هو اتباع منهجية البحث العلمي وإتقان ذلك دون الالتفات إلى تحقيق خدمة أوسع انتشاراً وفاعلية للمجتمع المحلي"، وهذا ما ركز عليه المشارك الثاني الذي أكد على وجود مرونة في سياسات التقييم حول اختيار المنهجية الملائمة من قبل الطلبة، ولهذا السبب يتوجه غالبيتهم نحو المنهج الوصـفي مستخدمين الاستبيانات كأداة للدراسـة دون التعمق بمنهجيات البحث العلمي والأدوات المصـــاحبة، مثل (المقابلة، الملاحظة، تحليل المحتوى)، وتتشـــابه هذه النتائج مع ما توصـــلت إليه دراســـة عســـاف (2020) الذي أكد على أن الجهود البحثية لطلبة الدراسات لا ترتقي إلى مستوى الابتكار أو التجديد، وإنما تصف الواقع كما هو.

ثالثاً: أشار ما نسبته (60%) من المشاركين إلى أن بعض الأبحاث التي تناول الطلبة استشرافاً للمستقبل، لم تلق اهتماماً في تطبيقها أو اعتمادها على أرض الواقع، وهنا تكمن مشكلة إجراء البحوث المبتكرة من قبل الطلبة، بسبب عدم اهتمام أصحاب الاختصاص ومتخذي القرارات من تبني هذه التطلعات مما يؤدي إلى اعتمادهم دراسة الواقع وتفسيره، والاكتفاء بالأمور المتعلقة بالمهام البحثية كونها تعتمد بالأساس على اعتماد منهجية البحث العلمي السليمة بعيداً عن المواضيع الاستشرافية، وعدم الاهتمام بقدرة هذه البحوث على رفد المعارف والخطط الاستراتيجية التي تخدم المجتمع، وهذا ما أكده مشارك آخر "بأن الجدوى من الأبحاث العلمية للطلبة تكمن في جديتها وجعلها قادرة على التنفيذ، وانعكاس ذلك إيجاباً على المجتمع، وأضاف المشارك الرابع "بأنه لا بد من تضافر الجانب النظري مع الجانب التطبيقي للنواتج العلمية، والبحث عن جهات شريكة لتبني تطبيقها على أرض الواقع." وأضاف أحد المشاركين أيضاً " إلى أن الخطط الاستراتيجية للجامعات لابد أن تعتمد على آلية واضحة؛ لتسويق الأبحاث والمخرجات العلمية للطلبة في المجالات العلمية والتكنولوجية على المستوى المحلي والعالمي،

وأبدى أحد المشاركين استغراباً من عدم وجود مشاريع بحثية موجهة من قبل وزارة التعليم والعالي والبحث العلمي في إطار تخصيص الأولويات البحثية الوطنية، مما يعني وجود فجوة في تحقيق جودة الإنتاج البحثي، وعدم قدرته على حل مشكلات المجتمع.

رابعاً: أشار ما نسبته (40%) من أفرد عينة الدراسة إلى أن التفكير الإبداعي لدى طلبة الدراسات العليا يعاني من قصور، ولم يصل إلى مرحلة عمليات التفكير المركبة التي تقدم أفضل الحلول لحل المشكلات بطريقة إبداعية، نتيجة نقص برامج التعلم الذاتي للطلبة، الأمر الذي يؤدي إلى عدم مواكبة الأفكار الإبداعية، وعدم القدرة على تصويبها من أجل استشراف المستقبل، ويعزو المشاركين تلك التوجهات إلى اعتماد بعض برامج الدراسات العليا على الحفظ واسترجاع المعلومات ويوضح أحد المشاركين قائلاً "أشبه استراتيجيات التدريس في مرحلة الدراسات العليا بالاستراتيجيات المتبعة بمرحلة المدارس الثانوية العليا من حيث اعتمادها على التلقين وتنقل المعرفة والنظريات المجردة للطلبة" وأضاف مشاركٌ آخر قائلاً" تعتمد العديد من برامج الدراسات العليا على استخدام أساليب التدريس التقليدية، مثل أسلوب الامتحانات الكتابية والتي تكون بارزة بعملية التقييم، بحيث يتم الاعتماد على المعارف والمعلومات الكثيفة، وإغفال توظيف تلك المعلومات بتوليد أفكار جديدة إبداعية، وأوضح مشاركٌ آخر بأن السبب يعود إلى الاستجابة غير الصحيحة من قبل الجامعات للطلب الاجتماعي على الدراسات العليا، حيث زادت أعداد الطلاب عن إمكاناتها فتأثرت برامجها وقلت كفاءتها وإنتاجيتها في مجال التفكير الإبداعي، وكذلك قلة قيمة النواتج العلمية المقدمة من قبل الطلبة، وهذا جاء متناسقاً مع نتائج الدراسة التي أوضحت بأن قدرة الطلبة على التذكر واستدعاء المعلومات والخبرات التي سبق تعلمها حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية في مجال الطلاقة.

خامساً: أشار ما نسبته (40%) من المشاركين إلى أن هناك قدرات لدى الطلبة من حيث تميزهم بحب الاستطلاع والمثابرة والرغبة في التقصي والاكتشاف، ولكن استقلالية التفكير بحاجة الى تنمية بصورة أكبر، وأضاف أحد المشاركين "إلى أن هناك ضرورة لمواصلة الاستقلالية بالتفكير لدى طلبة الدراسات العليا للارتقاء بالمعلومة كماً وكيفاً، وتوظيفها لخدمة المجتمع وقضاياه، والابتعاد عن المواضيع التي تخدم المجتمعات الأخرى، ووضع الاحتياجات المحلية بسلم الأولويات".

سادساً: أشار ما نسبته (30%) من المشاركين إلى اتساع الهوة بين النظام التعليمي وبيئة العمل المحلية من حيث الترابط والتفاعل، ويضيف أحد المشاركين أيضاً "قائلاً هناك خلل في تأصيل العلوم المختلفة من حيث اعتمادها على برامج أجنبية، لذلك تتجه الجهود البحثية نحو تقديم حلولاً لمجتمعات أخرى.

سابعاً: أشار ما نسبته (25%) من أفراد عينة الدراسة إلى أن منظومة الدراسات العليا تنسجم مع القفزة المعرفية الناتجة عن التقدم التقني والمعلوماتي، والتي تتجسد تحت مصطلح (الثورة المعرفية)، والتي أخذت طابعاً كوكبياً شاملاً، حيث ركزت بعض الجامعات على الشراكات مع جامعات عالمية في بعض التخصصات المطروحة وفي بعض المبادرات البحثية، ولكن بشكل محدود، وفي بعض الجامعات التي تؤمن بمبدأ الشراكة وتدويل التعليم، أما بقية البرامج الأخرى تقوقعت حول نفسها، ولم تهتم بتنمية التفكير الإبداعي على الرغم من وجود نخب علمية من طلبتها في كثير من التخصصات، حيث أشار أحد المشاركين "بأن المعرفة البشرية تنمو بمتتالية هندسية، وكانت في السابق تتضاعف مرة كل عشر سنوات، وأصبحت تتضاعف في أيامنا هذه مرة كل 4 شهور، مما يتطلب استثماراً حقيقياً لرأس المال البشري في الجامعة من أعضاء هيئة تدريس وطلبة وتنمية الشراكة الحقيقية مع الجامعات الأخرى بحيث يتم تنمية التفكير الإبداعي لديهم ليكونوا منتجين للمعرفة الإبداعية ومولدين للأفكار الخلاّقة، مع مختلف الجامعات لضمان استثمار الأفكار بالشكل المطلوب، وعدم الاقتصار على استخدمها فحسب خشية تلاشيها واضمحلالها، وهذا ما أكد عليه المشارك الآخر قائلاً " لا بد من نقلة نوعية لمنظومة الدراسات العليا لتجويد أدائها البحثي والتدريسي والخدمي بحيث يتم التركيز على تنمية التفكير الإبداعي، وأن يكون في سلم الأولويات؛ لضمان توطيد العلاقات مع المؤسسات المجتمعية التنموية وتعزيز الشركات مع الجامعات العالمية؛ لضمان إحداث التفكير التشاركي والتقاربي لضمان تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلبة بالطرق السليمة، كما وأشار أحد المشاركين إلى قضية في غاية الأهمية بأن بعض الجامعات تتبنى نماذج أجنبية مستوردة تماماً شكلاً ومضموناً، مما يجعلها تركز على منح الشهادات وقبول أعداد كبيرة من الطلبة دون الالتفات والاهتمام بإنتاج العقول.

4.7 نتائج السؤال السابع:

ما التصورات المقترحة لتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية؟

بالإشارة إلى مأ أكد عليه جميع الخبراء بنسبة (100%) قبل البدء بالإجابة عن أسئلة المقابلات على ضرورة توحيد المفاهيم في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي، باعتبار المخرجات الذكائية تصب في بوتقة واحدة، حيث ركز غالبية المشاركين أن الثقافة الجامعية التوزيعية تستند أساساً إلى مفاهيم المعرفة والفهم، هذه المفاهيم يجب أن تقود إلى الإبداع والابتكار في ثقافة تعليمية واضحة، لأن الهدف النهائي منها هو هندسة المعاني، وبالتالي تمت الإجابة بصورة شمولية في ضوء القيادة المتسامية لأعضاء الهيئة التدريسية، لان عضو هيئة التدريس يمثل الحوكمة الفنية لهندسة المعلومة.

جدول 58
التصورات المقترحة لتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الخبراء التربويين

الرقم	الإجابات	عدد الإجابات	النسبة المئوية لعدد الإجابات	النسبة المئوية بالنسبة للأشخاص
.1	إضافة موضوع منهجية دراسات المستقبل ودوره في إثراء المعرفة في الأبحاث العلمية لطلبة الدراسات العليا كأساس لعملية التقييم تزامناً مع منهجية البحث الصحيحة.	19	%11	%95
.2	التركيز على التكاملية وليس التنافسية في برامج الدراسات العليا بين الجامعات المحلية والإقليمية والدولية من خلال تفرد كل جامعة بتخصصات محددة تتسم بالحداثة.	18	%10	%90

.3	تحديد قائمة أولويات البحث حسب متطلبات سوق العمل والمجتمع المحلي ويتم إعدادها من قبل الكادر الأكاديمي وطلبة الدراسات العليا بالتنسيق مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.	16	%9	%80
.4	إفساح المجال أمام التنافس في رسائل الماجستير والدكتوراه التي تتناول الرؤى الاستراتيجية ودراسات المستقبل ومنحها امتيازات إضافية.	16	%9	%80
.5	توحيد الجهود البحثية وعدم تكرارها مع ربطها بقائمة أولويات مُعّدة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.	15	%9	%75
.6	الانتقال من أسلوب المحاضر الواحد إلى استخدام فريق التدريس (الصديق النصوح)	14	%8	%70
.7	إنشاء قاعدة بيانات إلكترونية موحدة للمخرجات العلمية للطلبة، بحيث تكون مقترنة مع الأولويات البحثية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وتشكل أوعية تعليمية تراكمية تمكن الطلبة من استكمال الجهود البحثية السابقة والبناء عليها وعدم تكرارها.	14	%8	%70
.8	توفير بنية أكاديمية حديثة تكون مرجعيتها الدراسات العليا وتكون داعمة للإبداع والتميز والابتكار، وصقل المواهب، وذلك بالخروج من إطار قاعات المحاضرات والمناهج التقليدية المعتمدة على التلقين إلى المحاكاة الافتراضية للمعلومة.	12	%7	%60
.9	تشجيع الإنتاجات المتميزة من قبل الطلبة وتبنيها على أرض الواقع ومحاولة ربطها بمشاريع تنموية.	11	%6	%55
.10	عقد مؤتمرات وندوات بحثية تتميز بالابتكار وتعزز إثارة المعرفة، التي تساعد في توجيه البحوث العلمية نحو بناء مستقبلٍ واعد.	9	%5	%45
.11	فتح المجال أمام الخريجين القدامى ليكتشفوا أنفسهم من جديد وتطوير خبراتهم البحثية؛ لإكسابهم المهارات والمعارف حسب متطلبات سوق العمل	8	%5	%40
.12	تشكيل لجان استشارية للبرامج الأكاديمية ما بين أرباب العمل والسوق المحلي والمجتمع.	7	%4	%35
.13	تعديل الخطط الدراسية في الجامعات، مع التركيز على المساقات البحثية التطبيقية؛ لتكون قادرة على اكتشاف الموهوبين والمبدعين وتمكنهم من تطبيق أساليب دراسات المستقبل والأبحاث العلمية المبتكرة.	6	%3	%30
.14	تشارك المخرجات البحثية في مختلف التخصصات الأكاديمية.	4	%2	%20

15.	إجراء دراســـات مقارنة للمخرجات العلمية لطلبة الدراســـات مع جامعات أخرى محلية وعالمية وتقييمها على أساس المعايير الدولية.	3	%2	%15
16.	مواكبة المخرجات البحثية للتطورات التكنولوجية في مختلف التخصصات وتوظيف ذلك في المهمات والوظائف البحثية.	2	%1	%1
	المجموع	174	%100	

أشـــار غالبية أفراد عينة الدراســـة إلى أهمية وضـــع تصـــورات مقترحة لتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا على النحو الآتي:

أولاً: أشار ما نسبته (95%) من المشاركين بضرورة إضافة موضوع منهجية دراسات المستقبل ودوره في إثراء المعرفة في الأبحاث العلمية لطلبة الدراسات العليا كأساس لعملية التقييم تزامناً مع منهجية البحث الصحيحة، حيث أوضح أحد المشاركين ("لا بد أن يهتم أعضاء هيئة التدريس و عمادات كلية الدراسات العليا بدراسات المستقبل في المخرجات البحثية للطلبة، باعتبارها تتطلب تخطيطاً واضحاً لملامح المستقبل وكيفية استشرافه، مما يؤثر إيجاباً على مستقبل الطلبة والمجتمع وكيفية الاندماج الصحيح في مسار التعليم العالي؛ لتوطيد العلاقة بين مخرجات الجامعات ومتطلبات المجتمع مستقبلاً").

ثانياً: أشار ما نسبته (90%) من المشاركين إلى التركيز على التكاملية وليس التنافسية في برامج الدراسات العليا بين الجامعات المحلية والإقليمية والدولية من خلال تفرد كل جامعة بتخصصات محددة تتسم بالحداثة، وقد أشار أحد المشاركين فيما يتعلق بأهمية التكامل بين الجامعات المحلية " لا فائدة من تكرار طرح برامج أكاديمية بنفس المسمى والمضمون في الجامعات المتجاورة، حيث يمكن للطالب أن يلتحق في أي من تلك الجامعات بدون عوائق وفي المقابل أيضاً فإن وجود برامج متشابهة بين جامعات متجاورة يشكل تشتيتاً للقدرات العلمية، وعدم التضافر بينهما، وتقوقع كل جامعة على برامجها الاكاديمية، وعدم التعاون مع الجامعة الأخرى لأنها تعتبرها منافسة لها في هذا البرنامج، لذلك فإن من الأهمية بمكان توحيد البرامج المتشابهة، ووضع خطة تعاون مشترك بينهما من أجل تقديم هذه البرامج بشكل أفضل وبخبرات مشتركة، كما وأضاف أحد المشاركين "ينبغي أن تكون منظومة الدراسات العليا منظومة تكاملية وليست تنافسية بحيث تخدم كل جامعة الأخرى حسب كادرها الأكاديمي وتخصصاتها

الأكاديمية، ويمكن تطبيق ذلك بسهولة على المستوى الإقليمي والعالمي لا سيما وجود منظومة التعلم الإلكتروني".

ثالثاً: أشار ما نسبته (80%) من المشاركين بأهمية تحديد قائمة أولويات البحث حسب متطلبات سوق العمل والمجتمع المحلي، ويتم إعدادها من قبل الكادر الأكاديمي وطلبة الدراسات العليا بالتنسيق مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. ويضيف أحد المشاركين "نظراً للمتطلبات المستجدة لسوق العمل الذي يتسم بالتجديد والتطوير، يتطلب الأمر تحديد قائمة أولويات البحث حتى يتمكن الطلبة من الوصول إلى التطورات الجديدة والحديثة في مجال تخصصاتهم الأكاديمية.

رابعاً: أشار ما نسبته (80%) من المشاركين إلى إفساح المجال أمام التنافس في رسائل الماجستير والدكتوراه التي تتناول الرؤى الاستراتيجية ودراسات المستقبل، ومنحها امتيازات إضافية، حيث يوضح أحد المشتركين "وهنا لا بد من التأكيد على دور الجامعات في إنتاج المعرفة وليس استهلاكها، ويمكن تطبيق ذلك من خلال تحفيز الطلبة المبدعين، وخصوصاً عندما نتحدث عن مرحلة الدراسات العليا؛ لضمان إنتاج مفكرين ومبدعين وليس مجرد إيجاد مجموعة من العاطلين عن العمل، وبإمكاننا الاستفادة من تلك المخرجات بتطبيق هذه الأبحاث بشكل عملي؛ بهدف تقوية العلاقة بين الجامعات والمجتمع والقطاع الخاص".

خامساً: أشار ما نسبته (75%) من المشاركين إلى توحيد الجهود البحثية وعدم تكرارها مع ربطها بقائمة أولويات مُعّدة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، حيث يوضح أحد المشاركين "يجب على مؤسسات التعليم العالي أن تعمل على تأسيس نظام متابعة للمخرجات العلمية لطلبة الدراسات العليا بالتنسيق مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، لضمان التكامل البحثي والمعرفي وتعزيز الشراكة، وتوحيد الجهود مع عدم التكرار في موضوعات البحث والعمل على التكاملية، بحيث يبدأ الطلبة بما انتهى به الطلبة الآخرون، ويمكن تطبيق ذلك من خلال منصة بحثية لطلبة الدراسات العليا تشترك فيها جميع الجامعات الفلسطينية حيث تعمل على ربط المخرجات العلمية بعضها ببعض من حيث تكاملها وارتباطها بسوق العمل وحاجة المجتمع المحلي ضمن قائمة أولويات تحددها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي"

سادساً: أشار ما نسبته (70%) من المشاركين بضرورة الانتقال من أسلوب المحاضر الواحد إلى استخدام فريق التدريس (الصديق النصوح)، ويضيف أحد المشاركين قائلاً " هناك بعض الجامعات تطرح تخصصات متقاربة ، وكل جامعة لها خصوصيتها وكادرها الأكاديمي ، فيما تتميز كل جامعة بخصوصية غير موجودة في الجامعات الأخرى، وكوننا نتحدث عن كليات الدراسات العليا والتي تُعد من أهم النظم الجامعية، فلا بد من تتضافر الجهود والطاقات العلمية، للخروج بمخرجات جديدة وحديثة لتخصصات الدراسات العليا، وإيجاد التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا، ويضيف مشاركٌ آخر " بأن أمام التطور التكنولوجي ووجود أساليب التعلم الإلكتروني أصبحت لدى الجامعات فرصة ذهبية للخروج من النمط التقليدي في المحاضرات إلى مرحلة جديدة في محاضرات الدراسات العليا، وهذا يعني وجود فرق بحثية متعددة المعارف والعلوم بالشراكة مع الجامعات المختلفة، بحيث يكون مدرس المساق جزءاً من المحاضرة وليس كلاً فيها، وهنا يستعين بالفرق البحثية للمشاركة في المساق.

سابعاً: أشار ما نسبته (70%) من المشاركين إلى إنشاء قاعدة بيانات إلكترونية موحدة للمخرجات العلمية للطلبة، بحيث تكون مقترنة مع الأولويات البحثية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وتشكل أوعية تعليمية تراكمية تمكن الطلبة من استكمال الجهود البحثية السابقة والبناء عليها وعدم تكرارها، حيث يوضح أحد المشاركين "يجب على مؤسسات التعليم العالي أن تعمل على تأسيس نظام متابعة للمخرجات العلمية لطلبة الدراسات العليا بالتنسيق مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، لضمان التكامل البحثي والمعرفي وتعزيز الشراكة، وتوحيد الجهود مع عدم التكرار في موضوعات البحث والعمل على التكاملية، بحيث يبدأ الطلبة بما انتهى به الطلبة الآخرون، ويمكن تطبيق ذلك من خلال منصة بحثية لطلبة الدراسات العليا تشترك فيها جميع الجامعات الفلسطينية حيث تعمل على ربط المخرجات العلمية بعضها ببعض من حيث تكاملها وارتباطها بسوق العمل وحاجة المجتمع المحلي ضمن قائمة أولويات تحددها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كما يوضح أحد المشاركين "هناك أهمية بالغة لإنشاء قاعدة بيانات موحدة للنواتج العلمية والتطبيقية للطلبة في مختلف التخصصات العلمية، لضمان التكامل البحثي في الإنجازات البحثية واستثمارها بالشكل الأمثل".

ثامناً: أشار ما نسبته (60%) من المشاركين بضرورة توفير بنية أكاديمية حديثة تكون مرجعيتها الدراسات العليا وتكون داعمة للإبداع والتميز والابتكار، وصقل المواهب، وذلك بالخروج من إطار قاعات المحاضرات والمناهج التقليدية المعتمدة على التلقين إلى المحاكاة الافتراضية للمعلومة، لتطبيقها على أرض الواقع من خلال بيئات مصطنعة تشابه سوق العمل، بهدف الارتقاء بالمعلومة ، وقد أفصح أحد المشاركين " أن هناك عزلة ما بين الإنتاج البحثي لطلبة الدراسات العليا وحاجات سوق العمل، فمخرجات الأبحاث يغلب عليها طابع المبالغة في طرح المشكلات دون تبنيها على أرض الواقع، وقد يكون هدفها مجرد أنها مساق، أو محاولة نشر في المجلات العلمية المحكمة، لذلك لا بد من اعتماد البحث العلمي التطبيقي وإيجاد بيئات عمل افتراضية سواء كانت تربوية أو تكنولوجية أو طبية أو غير ذلك، وقد يكون في داخل أسوار الجامعات مما يعزز التفكير الإبداعي لدى الطلبة، إضافة إلى التركيز على الأبحاث التجريبية و المستقبلية، والتي تُقدم الأفكار المقترحة والابتكار عن مجرد دراسة الواقع.

وأكد على هذا الرأي مشاركٌ آخر والذي أوضح " بأن هناك أهمية لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس وتزويدهم بمهارات واستراتيجيات التدريس الحديثة في كليات الدراسات العليا، وضرورة الاهتمام بالجانب البحثي التطبيقي إلى جانب أسلوب الحوار والمناقشات؛ لضمان بناء المعارف وتوارد الأفكار"، كما وأكد أحد المشاركين "على ضرورة تدريب الكوادر الأكاديمية وتأهيلها في الجامعة من خلال الندوات والمؤتمرات والأبحاث العلمية، التي بدورها تستشرف المستقبل، وتتعرف على الحاجات التي يتطلبها سوق العمل في ظل الحاجات الاقتصادية المتغيرة، وأكد هذا القول مشاركٌ آخر بقوله "أن هناك حاجة مُلحة لإنشاء بيئات عمل محدودة مثل بحوث تقنية عالية ، مما يؤدي إلى فائدة علمية ومادية للباحثين والجامعة.

تاسعاً: أشار ما نسبته (55%) من المشاركين بأهمية تشجيع الإنتاجات المتميزة من قبل الطلبة وتبنيها على أرض الواقع ومحاولة ربطها بمشاريع تنموية لتوجيه العقول النيرة نحو التفكير الإبداعي المتميز في البحث العلمي الأصيل، وقد أشار أحد المشاركين "يجب تبني المخرجات البحثية للطلبة واعطاء الأولوية والدعم للأبحاث العلمية الميدانية ذات المردود المادي والاقتصادي لمؤسسات المجتمع المحلي.

عاشراً: أشار ما نسبته (45%) من المشاركين بضرورة عقد مؤتمرات وندوات بحثية تتميز بالابتكار وتعزز إثارة المعرفة، مما تساعد في توجيه البحوث العلمية نحو بناء مستقبلٍ واعد، حيث أوضح أحد المشاركين "عندما نتحدث عن الابتكار في البحث العلمي لا بد من الاهتمام بالندوات البحثية والمؤتمرات العلمية التي تعد واحدة من أهم مصادر الانفتاح على الأخر، وتوسيع دائرة المعرفة الإنسانية، وبدون ذلك يظل الانسان منغلقاً على نفسه يدور في دائرة معرفية ضيقة حول نفسه، ولذلك يتطلب من صُناع القرار وأعضاء هيئات التدريس تعزيز مبدأ تلاقح الأفكار، والانفتاح المعرفي الواسع على الجامعات عامة، ليكونوا على إطلاعٍ دائمٍ ومستمر على آخر المستجدات والتطورات في تخصصاتهم العلمية؛ لضمان مواكبة ذلك من خلال أحدث المستجدات العالمية"، وأضاف مشارك آخر " ويوضح أحد المشاركين " هناك أهمية بالغة لإنشاء قاعدة بيانات موحدة للنواتج العلمية والتطبيقية للطلبة في مختلف التخصصات العلمية، لضمان التكامل البحثي في الإنجازات البحثية واستثمارها بالشكل الأمثل، كما ويضيف أحد المشاركين " ويوضح أحد المشاركين "من الضروري الانتقال إلى العالمية لضمان تنمية التفكير الإبداعي في البحث العلمي في أبحاث الطلبة، وهذا لا يتحقق إلا من خلال الانفتاح على جامعات العالم، ويتم من خلال مذكرات التفاهم والتوأمة وعقد المؤتمرات المشتركة مع الجامعات الإقليمية العالمية؛ بهدف توسيع دائرة المشاركة في تداول المعرفة، وتفعيل عقول الطلبة وتفوقهم، والتأكيد على ذاتهم من خلال تعزيز المشاريع والندوات البحثية المشتركة"

الحادي عشر: أشار ما نسبته (40%) من المشاركين بأهمية فتح المجال أمام الخريجين القدامى ليكتشفوا أنفسهم من جديد وتطوير خبراتهم البحثية؛ لإكسابهم المهارات والمعارف حسب متطلبات سوق العمل، إضافة إلى تقديم ندوات تدريبية وورش عمل ومؤتمرات استشارية متخصصة في مختلف المجالات الإدارية والعلمية والتقنية للخريجين، ويضيف أحد المشاركين " نتيجة عدم الربط بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل كماً ونوعاً، يتطلب الأمر فتح المجال أمام الخريجين لتطوير مهاراتهم بصورة مستمرة، والتعرف على المعوقات التي واجهتهم بسوق العمل ووضع الحلول لها"

الثاني عشر: أشار ما نسبته (35%) من المشاركين بأهمية تشكيل لجان استشارية للبرامج الأكاديمية ما بين أرباب العمل والسوق المحلي والمجتمع، والقيام بتحديد المواضيع البحثية مع الطلبة. وقد أشار

أحد المشاركين قائلاً "لا بد من تشكيل لجان استشارية تتكون من مؤسسات المجتمع المحلي والخبراء والطلبة الخريجين، وبهدف توطيد العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي وسوق العمل بهدف تطوير المخرجات البحثية وتوافقها مع احتياجات سوق العمل، وتأسيس معارف جديدة تواكب التطور العلمي والتكنولوجي.

الثالث عشر : أشار ما نسبته (30%) من المشاركين بضرورة تعديل الخطط الدراسية في الجامعات مع التركيز على المساقات البحثية التطبيقية؛ لتكون قادرة على اكتشاف الموهوبين والمبدعين وتمكنهم من تطبيق أساليب دراسات المستقبل والأبحاث العلمية المبتكرة، حيث وضح أحد المشاركين (عندما نتحدث عن عملية التحديث في الابتكار في البحث العلمي لا بد من التطرق للأصول المؤدية إلى التطور، ونقصد بذلك الخطط الدراسية ووصف المساقات بحيث تتسم بالمرونة، مع تركيزها على الموهوبين والمبدعين، وتوجيه مهاراتهم البحثية وصقلها وتقديمها على شكل معارض وندواتٍ بحثية على المستوى المحلي والإقليمي والدولي").

الرابع عشر: أشار ما نسبته (20%) من المشاركين بأهمية تشارك المخرجات البحثية في مختلف التخصصات الأكاديمية، للخروج بمخرجات بحثية جديدة تعتمد على الخصائص المتداخلة، ويتم إنجازها بوساطة طلبة الدراسات العليا في التخصصات المختلفة.

الخامس عشر: أشار ما نسبته (15%) من المشاركين بضرورة إجراء دراسات مقارنة للمخرجات العلمية لطلبة الدراسات مع جامعات أخرى محلية وعالمية وتقييمها على أساس المعايير الدولية، ومتابعة التطور الإبداعي والبحثي لطلبة الدراسات العليا؛ بهدف ضمان الحصول على ترتيب مُتقدم مقارنةً بالجامعات الأخرى.

السادس عشر: أشار ما نسبته (1%) من المشاركين بضرورة مواكبة المخرجات البحثية للتطورات التكنولوجية في مختلف التخصصات وتوظيف ذلك في المهمات والوظائف البحثية، ويتم ذلك من خلال تناولها للواقع الراهن ومقارنتها بأفكار وتجارب عالمية.

4.8 نتائج السؤال الثامن:

ما الأنموذج المقترح لتنمية التفكير الإبداعي وإحداث الابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا بالجامعات الفلسطينية في ضوء ممارسة القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس؟

مقدمة:

تعد القيادة المتسامية قيادة متنامية تعالج الضعف الذي يقع من الأنماط والمنهجيات القيادية العلائقية التي قد لا تتوافق بشكلٍ فعالٍ مع المتغيرات الحديثة المتسارعة، فالقيادة المتسامية بما تحويه من مفاهيم وأفكار تساهم في الوفاء بالجوانب التي تكّون البناء الإنساني للطلبة " وبنظرة شمولية لمكونات القائد التربوي، وبالأخص في مرحلة الدراسات العليا وما تشتمل عليه من عناصر القيم والمعتقدات، وما تتطلبه من فكرٍ مختلف والمتطلبات المتسارعة في العملية التعليمية، يقترح الباحث أنموذجاً لتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي انطلاقاً من أبعاد القيادة المتسامية، ومن أجل ذلك قدم الباحث في أدبيات البحث إطاراً نظرياً وفكرياً للقيادة المتسامية، بدءاً بمفهومها وأساسياتها وأهدافها، وأثرها في تطوير جوانب العملية التعليمية، وبالأخص في مرحلة الدراسات العليا، وعلاقة ذلك ببعض أنواع القيادة لعضو هيئة التدريس، وصفاته المتسامية، إضافةً إلى مفهوم التفكير الإبداعي والابتكار في البحث، وعلاقة ذلك كله بتنمية التفكير الإبداعي وإحداث الابتكار في البحث العلمي، معتمداً في ذلك على أبعاد القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الدراسات العليا، والهدف الأساس في بناء هذا الأنموذج هو تقديم برنامج عملي لتطوير منظومة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية مرتكزاً على التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي للطلبة في ضوء الأنموذج القيادي المتسامي لأعضاء هيئة التدريس، وذلك لضمان الاستثمار الحقيقي في معالجة القضايا الرئيسة المثارة في العالم المعاصر، حيث تواجه مجتمعاتنا اليوم تغيرات جوهرية وتوجهات جديدة وتطورات حديثة نلمسها في مختلف المجالات، حيث لم تكن الجامعات بمنأى عن بيئة التغيير التي أصبح يؤثر على بقائها ومستقبلها، ونظراً لضعف الاهتمام بدراسات المستقبل والإفراط الشديد بدراسة الواقع يتطلب الأمر إعادة صياغة للنواتج العلمية لطلبة الدراسات العليا، والتي تُعد بحد ذاتها مصدراً لتقدم المجتمعات البشرية والحضارية والعلمية والمعرفية، وإذا استثمرت بالطريقة السليمة والصحيحة فإنها تُسهم بتقدم مسيرة البحث العلمي وتنمية الثقافة المجتمعية والتطور الحضاري، مما يتطلب من مؤسسات التعليم العالي في فلسطين توظيف الاستراتيجيات المناسبة؛ لتحسين النواتج العلمية للطلبة وتميُّزها؛ لذلك فإن عدم الاهتمام بتوظيف هذه

النواتج وتطبيقها ميدانياً يؤثر سلباً على فاعلية منظومة الدراسات العليا وفي أدائها، لذلك لا بد من الاطلاع بعمق على التحديات التي تواجهها الجامعات، والتي تتمثل في صعوبة التنبؤ الاستراتيجي لمستقبلها وحركة نشاطها وأهدافها، والتي من شأنها أن تكبلها وتؤثر على فاعليتها وأدائها والحيلولة دون وصولها إلى درجة التميُّز المطلوب بلوغها، خاصةً كون مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية تسعى جاهدةً للوصول إلى التميُّز في الأداء، والمحافظة على استمراريتها في بيئة تنافسية على الصعيدين الإقليمي والدولي، فلا بد أن تكون منظومة الدراسات العليا موضع اهتمام من حيث الأسلوب القيادي المتسامي لأعضاء هيئة التدريس، والتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي.

فلسفة التصور المقترح وأساسياته:

يعد التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي من أهم المكونات الأساسية في منظومة الدراسات العليا بمؤسسات التعليم العالي، لما له من أثرٍ فاعلٍ في التعامل مع التطورات السريعة في مختلف المجالات والتي فرضت على المنظمات العامة والخاصة، لذلك لا بد من مواكبة تلك التطورات في العالم؛ لكي تقوم الجامعات بتأدية مهامها ووظائفها بكفاية، وخصوصاً كليات الدراسات العليا في تحقيق دورها الرائد بما يحقق التنافس العلمي والمعرفي على المستوى المحلي والعالمي، والعمل على إيجاد بيئة أكاديمية ترتقي بالإبداع والتميُّز وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وبما يتوافق مع خطط التنمية واحتياجات المجتمع، مما يؤدي إلى التعامل مع التطورات السريعة في مختلف المجالات بطريقة علمية وبمستوى عالٍ من الإتقان، وهذا يتطلب حقاً خبرات قيادية فعّالة من أعضاء هيئة التدريس لتطبيق تلك الرؤى والمفاهيم وربطها مع القيم والمعتقدات، وتحويل كل الأفكار إلى عمليات مشاهدة يمكن قياسها والحكم عليها.

وتتميز القيادة المتسامية بالقدرة على التكيُّف مع المكونات التركيبية الإنسانية، والمتمثلة في هذه الدراسة ما بين طلبة الدراسات العليا وأساتذتهم الجامعيين، وتهتم الجامعات بهذه المكونات التركيبية نظراً لسعيها إلى التطوير والتحديث، ومن أجل المنافسة في سوق العمل والإنتاج العلمي الأصيل؛ لرفد المعرفة والابتكار على مستوى العالم، من خلال كادرها الأكاديمي المتميز والذي يتمتع بدرجة عالية من الخبرة والمهارة، وخريجيها الذين تسعى الجامعات لإعدادهم بمستوى عالٍ من الكفاية العلمية

والمهنية؛ لتكون لديهم القدرة على المنافسة في سوق العمل والمساهمة في تنمية وخدمة المجتمع وفق متطلباته الاقتصادية والتنموية.

مسوغات التصور المقترح:

نظراً للتحديات التي تواجه التعليم العالي، والتي يغلب عليها الصبغة العالمية والمتمثلة بالتقدم التكنولوجي والانفتاح الثقافي والحضاري والعالمي، فإنه يقع على عاتق منظومة الدراسات العليا بذل المزيد من الجهود البحثية والتطرق لمقومات التطوير المستمر من خلال النواتج العلمية للطلبة؛ ليتم استثمارها وبالتالي رفع قدرة الجامعة التنافسية والتي تؤهلها للتفوق والتميُّز، لذلك جاءت الحاجة هنا إلى تجديد الأنماط والممارسات القيادية، كاستجابة للتطورات المتسارعة في المجال التعليمي ولضمان تفوق مؤسسات التعليم العالي وتجويد أدائها وتميزها؛ لأن إنجازات الجامعات وقدرتها على التأثير الإيجابي على طلبتها والوصول إلى المخرجات المرجوة بمستوى عالٍ من الجودة والإتقان يستمد من رفعة هيئتها القادرة على رفد المجتمع بخريجين متميزين، يتمتعون بكفاءات مهنية عالية، ولديهم القدرة على بناء مؤسسات الدولة؛ لإحداث نهضة مجتمعية شاملة وذلك للأسباب الآتية:

1. تزايد طلبة الدراسات العليا والبرامج الأكاديمية المطروحة في الجامعات الفلسطينية، للاستفادة القصوى من النواتج العلمية المُقدمة من الجامعات.
2. الاستجابة غير الصحيحة من قبل الجامعات للطلب الاجتماعي على الدراسات العليا حيث زادت أعداد الطلاب عن إمكاناتها، فتأثرت برامجها وقلت كفاءتها وإنتاجيتها في مجال إجراء الأبحاث العلمية.
3. تمكين طلبة الدراسات العليا من مواكبة التطورات العلمية المتلاحقة؛ بسبب المستجدات المعرفية والتكنولوجية المتسارعة.
4. ربط منظومة الدراسات العليا والبحث العلمي باحتياجات سوق العمل.

ثالثاً: أهداف التصور المقترح: يهدف هذا التصور إلى تحقيق هدف رئيس وهو تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلبة وبناء منظومة فكرية إبداعية في ضوء نظرية القيادة المتسامية باعتبارها منهجاً قيادياً عالياً في القيم والممارسات والتوجهات، وتقديم إطار عمل إجرائي لآلية تطوير أبعاد القيادة

المتسامية يشجع على التجديد والإبداع والابتكار، ونشر المعارف المكتسبة وتقاسمها مع الآخرين، لتمكين الطلبة من الولوج إلى المعرفة الجماعية من خلال شبكة تبادل المعارف والخبرات والمهارات والكفاءات.

أدوات الأنموذج المقترح:

أولاً: الأدب التربوي والدراسات السابقة.

ثانياً: نتائج التطبيق الميداني لأداة البحث.

ثالثاً: نتائج المقابلات مع الخبراء التربويين.

رابعاً: تجارب الجامعات العالمية (جامعة هارفرد، جامعتي فودان – شنغهاي جياو تونج الصينية، جامعة أكسفورد، تجربة سنغافورة، تجربة ماليزيا).

آلية التنفيذ:

الأنموذج القيادي المقترح لأعضاء هيئة التدريس:

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة يتضح وجود أبعاد من القيادة المتسامية يجب العمل على تطويرها لدى أعضاء هيئة التدريس وذلك على النحو الآتي:

أولاً: مجال القيم والتوجهات: جاء مجال القيم والتوجهات بدرجة كبيرة، كما وجاءت بعض الفقرات بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما فما دون، ونستدل من ذلك على أن هناك ضرورة لوضع التصورات المقترحة لتلك الفقرات وهي على النحو الآتي: (تعزيز قيم الولاء والانتماء لدى الطلبة، تشجيع الطلبة على الابتكار والإبداع، تعزيز خدمة المجتمع لدى الطلبة، تعزيز أهمية خدمة المجتمع لدى الطلبة، تطوير المهارات البحثية بصورة مستمرة، تعزيز الرؤية المستقبلية المتفائلة لدى الطلبة، تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي، دعم ومساندة الطلبة في اختبار مواضيعهم البحثية)؛ لما لذلك من أثرٍ كبيرٍ في تنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي، حيث أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية قوية ما بين القيم والتوجهات و التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي، حيث يؤثر إيجاباً على التفكير الإبداعي

وبالأخص في مجال الأصالة، كما ويؤثر إيجاباً على إحداث الابتكار في البحث العلمي، وبالأخص في مجال التَميّز بمواضيع البحث العلمي.

جدول 59 الأنموذج القيادي المقترح لمجال (القيم والتوجهات)

القيم والتوجهات آليات التطوير	المهارات المطلوبة لعضو هيئة التدريس في ضوء القيادة المتسامية.	إجراءات التطوير
تعزيز قيم الولاء والانتماء لدى الطلبة.	1. قدرة عضو هيئة التدريس على ترسيخ مبدأ الإيمان برؤية الجامعة ورسالتها. 2. قدرة عضو هيئة التدريس على ترسيخ قيم الولاء والإخلاص لدى الطلبة من خلال تنمية الإحساس الذاتي بالمسؤولية تجاه العمل والمؤسسة التعليمية.	- التشجيع على التكاملية بين التخصصات الأكاديمية، وإفساح المجال للطلبة لوضع المقترحات التي من شأنها أن تعمل على تطوير البرامج الأكاديمية من خلال التخصصات البينية والمتداخلة لمواكبة احتياجات سوق العمل.
		- توسعة دائرة المعايير الخاصة في الترقيات العلمية في الجامعات لتشمل مهارات أساليب التدريس وخدمة المجتمع المحلي، ومدى التطبيق الميداني للنواتج البحثية للطلبة كأساس لعملية الترقية بالتزامن مع نشر البحوث العلمية.
تشجيع الطلبة على الابتكار والإبداع، وتطوير مهارات الطلبة بصورة مستمرة.	1. قدرة عضو هيئة التدريس على توفير بيئة أكاديمية ونفسية داعمة للإبداع والتميُّز والابتكار. 2. قدرة عضو هيئة التدريس على جذب الطلبة من خلال عرض المعلومات التي يقدمها لهم، بحيث يصبح مصدر ثقة وإلهام. 3. القدرة على إثارة الخيال الخصب لدى الطلبة.	- التركيز على المناقشات والإثراء المعرفي وتوليد الأفكار والمواد التعليمية المستحدثة وعرضها بطرق مبتكرة. - اعتماد النواتج العلمية للطلبة كمناهج بحثية نقدية لضمان تكامل المعرفة. - التنوع بأسلوب المحاضرة ومحاكاة المعلومة كماً وكيفاً واصطناع بيئات تعليمية مشابهة لسوق العمل. -إنشاء مختبر للابتكار والاستفادة من تجربة جامعة هارفرد بذلك، بحيث يكون حاضنة فكرية للإبداع والتَميُّز لجميع الطلبة والباحثين والمجتمع المحلي.

تعزيز خدمة المجتمع لدى الطلبة.	1. قدرة أعضاء هيئة التدريس على تقديم الأفكار الريادية الموجهة نحو خدمة المجتمع المحلي. 2. قدرة أعضاء هيئة التدريس على توجيه العقول النيرة نحو الإبداع والتميز في البحث العلمي الأصيل الموجه لحاجات المجتمع وقضاياه.	-إنشاء بيئة تحفيزية تشجع الإنتاجات المتميزة والرفيعة في مختلف حقول المعرفة، وربطها بعملية التقييم. - الاستفادة من تجربة جامعتي شنغهاي جياو تونغ الصينية باستحداث أقسام خاصة لتسويق واستثمار النواتج البحثية للطلبة وربطها بمشاريع تنموية، والاستفادة من تجربة سنغافورة بتجربة ما يسمى بالحديقة العلمية. - تعزيز مبدأ الشراكة الاستثمارية بين النواتج البحثية وقطاعات المجتمع المحلي والإقليمي والدولي بإشراف أعضاء هيئة التدريس وبالتنسيق مع إدارة الجامعات ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي. - التقييم الذاتي والدوري للبرامج الأكاديمية من قبل أعضاء هيئة التدريس بالتشارك مع اللجان الاستشارية (قطاع التعليم، قطاع الأعمال) بصورة مستمرة لتتوافق النواتج البحثية مع احتياجات سوق العمل وضمان مواكبتها للتطور العلمي والتكنولوجي.
تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي.	- قدرة أعضاء هيئة التدريس على إيجاد مناخ إيجابي يُسهم في نشر ثقافة العمل الجماعي بين الطلبة.	-الاستفادة من التجربة الماليزية من خلال التشجيع على البحوث الجماعية، وتكوين الفرق البحثية من التخصصات المختلفة المتداخلة لضمان الإثراء الحقيقي للمعرفة لضمان التجديد والابداع والابتكار.
دعم ومساندة الطلبة في اختيار مواضيعهم البحثية	مراجعة مساقاته ومخرجات التعلم لديه ومقارنتها بمعايير جودة التعليم الجامعي، ومواءمتها لمتطلبات المجتمع وقضاياه مع العمل على إنشاء بيئة تعليمية محفزة للإبداع داخل قاعة الدرس وخارجها.	- الاستفادة من تجارب الجامعات العالمية ومقترحات الخبراء التربويين من حيث الاهتمام بدايةً بالمواضيع البحثية المختارة وتبنيها على أرض الواقع. -التنسيق مع المؤسسات الخدمية للاستفادة منها وإفادتها.

أولا: تعزيز قيم الولاء والانتماء لدى الطلبة:

المهارات المطلوبة من عضو هيئة التدريس:

1. قدرة عضو هيئة التدريس على ترسيخ مبدأ الإيمان برؤية الجامعة ورسالتها.
2. قدرة عضو هيئة التدريس على ترسيخ قيم الولاء والإخلاص لدى الطلبة من خلال تنمية الإحساس الذاتي بالمسؤولية تجاه العمل والمؤسسة التعليمية.

إجراءات التطوير:

1. تشجيع التكاملية بين التخصصات الأكاديمية وإفساح المجال للطلبة لوضع المقترحات التي من شأنها أن تعمل على تطوير البرامج الأكاديمية من خلال التخصصات البينية والمتداخلة؛ لمواكبة احتياجات السوق العمل ولترسيخ مبدأ الإيمان برؤية الجامعة ورسالتها.

2. توسعة دائرة المعايير الخاصة في الترقيات العلمية في الجامعات لتشمل مهارات أساليب التدريس وخدمة المجتمع المحلي، ومدى التطبيق الميداني للنواتج البحثية للطلبة كأساس لعملية الترقية بالتزامن مع نشر البحوث العلمية.

الإجراءات التنفيذية:

1. قيام الجامعات بأخذ منظور التحليل النظمي القائم على تقسيم الجامعة إلى وحدات عمل جزئية متكاملة؛ لتتمكن من حصر الاحتياجات والمتطلبات في الجامعة بصورة شمولية، وتحديد الخصائص المميزة للجامعة كمؤسسة والتي تميزها عن المؤسسات الأخرى، وتحقيق مبدأ الإستراتيجية الكلية التي توضع بواسطة الإدارة العليا، وينفذها أعضاء هيئة التدريس بحيث يقع على عاتقهم وضع الخطط اللازمة لتحقيق التكامل بين التخصصات الأكاديمية، بحيث يخدم كل قسمٍ أكاديميٍ الأقسام المختلفة ويقدم الخدمات والتسهيلات للآخر، وتشكيل ما يسمى باللجان الاستشارية للبرامج الأكاديمية المختلفة.

2. إضافة مهمات دمج التخصصات التقليدية مع التخصصات الحيوية ضمن مهام أعضاء هيئة التدريس؛ لضمان مواكبتها للحداثة والتطور، بحيث تكون مقترحات التخصصات المتداخلة من

مهام أعضاء هيئة التدريس وتُقدم بشكل سنوي وفقاً للتطورات المعرفية والتكنولوجية، ويتم تقييمها من قبل إدارة الجامعات وعرضها على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

3. الاستفادة من المقترحات المقدمة من قبل الخبراء التربويين، من خلال تخصيص ساعات مكتبية إضافية لأعضاء هيئة التدريس وتوظيفها لخدمة الطلبة الخريجين، للتعرف على المهارات التي اكتسبوها من الخبرة العلمية ونقلها للطلبة، وتزويدهم بالخبرات والمعارف الجديدة.
4. الاستفادة من تجربة جامعة هارفرد وتكوين منظومة تثقيفية من خلال تشكيل لجان استشارية لكل من البرامج الاكاديمية التي تشمل أعضاء هيئة التدريس، والطلبة، ومختلف شرائح المجتمع للكشف عن مواطن القوة والضعف في البرامج التعليمية كلاً حسب خبرته وموقعه، والاستفادة من التغذية الراجعة المقدمة لتشخيص ما تم تحقيقه من الأهداف الموضوعة لهذه البرامج.
5. تحديد الأوصاف الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بشكل دقيق، بحيث تشمل على تحديد المسؤوليات المتمثلة بضرورة التقدم المعرفي في مجال تخصصه العلمي الدقيق، وتزويد عمداء كليات الدراسات العليا بنموذجين يتضمنان المواصفات الإجرائية للبرنامج وعلاقته بالنواتج الفعلية المتحققة، إضافةً إلى تقرير يوضح مدى تحقيق أهداف المساق في إنجاح البرنامج الأكاديمي ككل، وبالتالي مدى تحقيقه للاحتياجات المختلفة للمنتفعين.

ثانياً: تشجيع الطلبة على الابتكار والإبداع، وتطوير مهارات الطلبة بصورة مستمرة.

المهارات المطلوبة من عضو هيئة التدريس:

1. قدرة عضو هيئة التدريس على توفير بيئة أكاديمية ونفسية داعمة للإبداع والتميز والابتكار.

2 .قدرة عضو هيئة التدريس على جذب الطلبة من خلال عرض المعلومات التي يقدمها لهم، بحيث يصبح مصدر ثقة وإلهام .

3. القدرة على إثارة الخيال الخصب لدى الطلبة.

إجراءات التطوير:

1. التركيز على المناقشات والإثراء المعرفي وتوليد الأفكار والمواد التعليمية المستحدثة وعرضها بطرق مبتكرة.

2. التركيز على دراسات المستقبل في النواتج العلمية للطلبة.
3. اعتماد النواتج العلمية للطلبة كمناهج بحثية نقدية لضمان تكامل المعرفة.
4. التنوع بأسلوب المحاضرة ومحاكاة المعلومة كماً وكيفاً، واصطناع بيئات تعليمية مشابهة لسوق العمل.
5. إنشاء مختبر للابتكار والاستفادة من تجربة جامعة هارفرد بذلك، بحيث يكون حاضنة فكرية للإبداع والتَميّز لجميع الطلبة والباحثين والمجتمع المحلي.

الإجراءات التنفيذية:

1. الاستفادة من تجربة جامعة هارفرد بإنشاء مجمعات فكرية ناضجة يتم عقدها بإحدى المحاضرات خلال الفصول الدراسية، بحيث يقوم عضو هيئة التدريس بإشراك الطلبة وممثلين عن المجتمع المحلي، واستخدام وسائل التواصل عن بُعد لمشاركة الجامعات الإقليمية والعالمية للاطلاع على تجارب العالم والاستفادة منها في تطبيقها على الواقع الفلسطيني، ومناقشة آخر المستجدات؛ لضمان الانفتاح نحو الأفكار الجديدة التي تتسم بالحداثة والابتكار.
2. تكليف أعضاء هيئة التدريس بتجهيز مخططات بحثية توضح تكاملية الأبحاث العلمية للطلبة بحيث يخدم كلٌ منهما الآخر، ويستكمل ما انتهى به الطلبة السابقون، والأخذ بتجربة جامعة هارفرد حيث يقوم الطلبة باختيار المواضيع البحثية بناءً على توصيات لدراسات تم التوصل إليها من قبل زملائهم السابقين، وهذا ما ركزت عليه تجربة جامعتي شنغهاي جياو تونج الصينية من حيث تعزيز مبدأ التكامل البحثي ما بين الطلبة، والأخذ بآراء الخبراء التربويين بأهمية توحيد الجهود البحثية وعدم تكرارها.
3. قيام أعضاء هيئة التدريس بتضافر الجهود بين التخصصات الأكاديمية والجامعات الفلسطينية المختلفة لوضع أولويات بحثية واعتمادها من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتوجيه الجهود البحثية للطلبة نحوها، وذلك استناداً إلى ما أكد عليه الخبراء التربويون، وتجربة الحديقة العلمية التي تم تبنيها في تجربة سنغافورة في الابتكار في البحث العلمي.
4. وضع معايير خاصة بعملية التقييم السنوي لأعضاء هيئة التدريس توضح مدى التزام الطلبة بتناول المواضيع الاستشرافية ودراسات المستقبل.

5. إطلاق استراتيجية وطنية للإبداع، تتضمن رعاية الإبداع والطلبة المبدعين وتبني الأفكار الريادية والإبداعية المُقدمة من قبل الطلبة بحيث يتم حصرها من قبل أعضاء هيئة التدريس وتشكيل لجان خاصة بذلك من مختلف الجامعات؛ لرصد الأفكار والنواتج العلمية الناشئة لضمان تحويلها لمشاريع صغيرة منتجة أو مشاريع تلبي احتياجات المجتمع المحلي، بحيث تكون حاضنة فكرية للإبداع تحتضن الطلبة المبدعين وتعود فائدتها على المجتمع ومؤسسات الدولة.
6. التنوع بأسلوب المحاضرة ومحاكاة المعلومة كماً وكيفاً واصطناع بيئات تعليمية مشابهة لسوق العمل.
7. الابتعاد عن الأسلوب التلقيني في إعطاء المحاضرات والتنويع في أساليب التدريس الحديثة وطرائقها، ووضع الدورات التدريبية المستقبلية لمختلف الأقسام الأكاديمية؛ لدمج التكنولوجيا في التعليم لمواكبة التطور والحداثة بصورة مستمرة وعمل إحصائيات لأعضاء هيئة التدريس الذين يواجهون مشاكل متعلقة باستخدام التكنولوجيا من خلال إعطائهم دورات تدريبية متقدمة، مع ضرورة تركيز أعضاء هيئة التدريس على إعداد طلبة الدراسات العليا للحياة المستقبلية وتزويدهم بالتخصصات المعرفية والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمية؛ لتأهيلهم لكي يصبحوا أعضاءً فاعلين في خدمة المجتمع، وتعديل فلسفة التقييم والترقيات العلمية المعتمدة على التحصيل العلمي والنشر البحثي، من خلال إضافة معيارٍ جديدٍ ومستقلٍ يتضمن الكفاءة التدريسية والإبداع داخل قاعات التدريس.

ثالثاً: تعزيز خدمة المجتمع لدى الطلبة:

المهارات المطلوبة من عضو هيئة التدريس

1. قدرة أعضاء هيئة التدريس على تقديم الأفكار الريادية الموجهة نحو خدمة المجتمع المحلي.

2. قدرة أعضاء هيئة التدريس على توجيه العقول النيرة نحو الإبداع والتميز في البحث العلمي الأصيل الموجه لحاجات المجتمع وقضاياه.

آليات التنفيذ:

1. إنشاء بيئة تحفيزية تشجع الإنتاجات المتميزة والرفيعة في مختلف حقول المعرفة، وربطها بعملية التقييم.

2. الاستفادة من تجربة جامعتي شنغهاي جياو تونغ الصينية باستحداث أقسام خاصة لتسويق واستثمار النواتج البحثية للطلبة وربطها بمشاريع تنموية، والاستفادة من تجربة سنغافورة بتجربة ما يسمى بالحديقة العلمية.

3. تعزيز مبدأ الشراكة الاستثمارية بين النواتج البحثية وقطاعات المجتمع المحلي والإقليمي والدولي بإشراف أعضاء هيئة التدريس وبالتنسيق مع إدارة الجامعات ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

4. التقييم الذاتي والدوري للبرامج الأكاديمية من قبل أعضاء هيئة التدريس بالتشارك مع اللجان الاستشارية (قطاع التعليم، قطاع الأعمال) بصورة مستمرة لتتوافق النواتج البحثية مع احتياجات سوق العمل وضمان مواكبتها للتطور العلمي والتكنولوجي.

الإجراءات التنفيذية:

1. عقد اللقاءات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس؛ لتمكينهم من تنمية قدرات الطلبة على المحاكاة الافتراضية للمعلومة لتطبيقها على أرض الواقع، من خلال نقل بعض المحاضرات إلى ميادين العمل والعمل على توفير بيئات مصطنعة تشابه سوق العمل؛ وذلك للارتقاء بالمعلومة كماً وكيفاً.
2. إضافة المهارات التي يتطلبها سوق العمل في ظل التطورات المتسارعة، ضمن أولويات المهام البحثية للطلبة، وتدريبهم على إنشاء بيئات عمل مصغرة مثل المشاريع التقنية والتكنولوجية والتربوية وتسويقها للمجتمع لضمان نجاح العملية التعليمية والبحثية للطلبة والجامعة على حدٍ سواء.
3. إنشاء أقسام تسويقية في الجامعات والاستفادة لتسويق النواتج البحثية للطلبة والاستفادة من طلبة تخصص التسويق بمختلف المراحل التعليمية لتحقيق ذلك.
4. تكليف أعضاء هيئة التدريس بتزويد إدارة الجامعة بالتوصيات اللازمة لتطوير التخصصات العلمية لتتوافق مع احتياجات سوق العمل بنهاية كل فصلٍ دراسي؛ لضمان توطيد العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي وسوق العمل، من خلال الاستفادة من اللجان الاستشارية للبرامج الأكاديمية ولضمان بناء معارف جديدة بصورة مستمرة وتطويريها، مما ينعكس إيجاباً على تلك التخصصات من حيث مواكبتها للتطور العلمي والتكنولوجي.

5. وضع معايير خاصة من قبل أعضاء هيئة التدريس تتضمن شروطاً صارمةً للنواتج العلمية بأن تكون مواضيع هامة تفيد الجامعة والمجتمع المحلي كشرط أساس تسبق عملية التقييم.
6. إدماج العمل التطوعي والشراكة المجتمعية ضمن وصف المساق المعتمد، بحيث يوضح مدى اندماج طلبة الدراسات العليا بالعمل التطوعي بالتنسيق مع الجهات ذات الاختصاص وقطاعات المجتمع المختلفة.

رابعاً: تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي:

المهارات المطلوبة من عضو هيئة التدريس:

- قدرة أعضاء هيئة التدريس على إيجاد مناخ إيجابي يُسهم في نشر ثقافة العمل الجماعي بين الطلبة.

آليات التنفيذ:

- الاستفادة من التجربة الماليزية من التشجيع على البحوث الجماعية، وتكوين الفرق البحثية من التخصصات المختلفة المتداخلة لضمان الإثراء الحقيقي للمعرفة لضمان التجديد والابداع والابتكار.

الإجراءات التنفيذية:

1. الخروج من الإطار التقليدي للمحاضرة إلى أسلوب الفرق التدريسية، وعقد بعض المحاضرات خارج أسوار الجامعة مع طلبة الجامعات الأخرى، ومشاركة النواتج البحثية بين الطلبة.
2. تزويد إدارة الجامعات بملخص المخرجات والنواتج العلمية للطلبة من قبل أعضاء هيئة التدريس، ورفع التوصيات والدراسات اللازمة والتصورات المقترحة من قبل أعضاء هيئة التدريس لإضافتها ضمن قواعد بيانات إلكترونية تخدم طلبة الدراسات العليا في الجامعات المختلفة.
3. الاستعانة بالخبراء والمعامل البحثية وممثلين عن المجتمع المحلي وسوق العمل، في تقديم النصح والإرشاد في بعض المحاضرات الأكاديمية.
4. إدماج عنصر جديد على الإشراف الأكاديمي لأطروحات الدراسات العليا بمسمى المشرف النصوح بحيث يتم تقديم التوصيات والمقترحات اللازمة من أصحاب الاختصاص في ميدان العمل حسب الموضوع البحثي المراد دراسته.

خامساً: دعم ومساندة الطلبة في اختيار مواضيعهم البحثية:

المهارات المطلوبة من عضو هيئة التدريس:

- مراجعة المساقات ومخرجات التعلم ومقارنتها بمعايير جودة التعليم الجامعي، ومواءمتها لمتطلبات المجتمع وقضاياه مع العمل على إنشاء بيئة تعليمية محفزة للإبداع داخل قاعة الدرس وخارجها.

آليات التنفيذ:

- الاستفادة من تجارب الجامعات العالمية ومقترحات الخبراء التربويين من حيث الاهتمام بدايةً من المواضيع البحثية المختارة وتبنيها على أرض الواقع.

الإجراءات التنفيذية:

1. تعديل سياسات التقييم في مرحلة الدراسات العليا، والتعديل على وصف المساقات والمخرجات المتوقعة، بحيث تكون المواضيع التي سيتم تناولها وبحثها من قبل الطلبة ضمن أولويات المساق، للمحافظة على جودة المخرجات التعليمية، على تتسم أن بالمبادرات الإبداعية والاستشرافية التي تحمل في طياتها كل شيء جديد ومبتكر كشرط رئيس لقبول المهمات والنواتج البحثية قبل عملية التقييم.
2. رفع التوصيات اللازمة من قبل أعضاء هيئة التدريس لوضع جزء معين من أقساط طلبة الدراسات العليا لتمويل الموضوعات التي تتصف بالإبداع والابتكار والتشجيع على إجرائها بصورة مشتركة مع التخصصات المختلفة لتشجيع البحوث التكميلية.
3. مواصلة التقويم الدوري من قبل أعضاء هيئة التدريس للمواضيع التي تم بحثها من قبل الطلبة بهدف تحديثها وتطويرها على أن يكون التقويم ذاتياً من قبل عضو هيئة التدريس وخارجياً من قبل الاستعانة بالخبراء والمجتمع المحلي ومن ثم دراسة مناقشتها بشكل جماعي من قبل مجلس كلية الدراسات العليا وتشارك النتائج مع الجامعات الأخرى لتحقيق التكاملية بالتنسيق إدارة الجامعات ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

4. ضرورة تكليف أعضاء هيئة التدريس في كليات الدراسات العليا بالتنسيق مع المؤسسات الخدمية للاستفادة منها وإفادتها بنتائج الأبحاث على أن تكون تلك الآلية بالتشارك مع طلبة الدراسات العليا.
5. تنمية مهارات التعليم الذاتي للطلبة وتدريبهم على مقارنة مواضيعهم البحثية المنجزة، بالمواضيع البحثية التي تم إجرائها في الجامعات العالمية وبالمشاريع البحثية ذات العلاقة بالمجتمع.
6. مواكبة التطورات التكنولوجية لمختلف التخصصات الإنسانية والعلمية والتقنية وتوظيفها في التخصصات الأكاديمية المطروحة من حيث المحتوى وأساليب التدريس والتقويم، ويتم ذلك من خلال وضع خطط استراتيجية بالتعاون مع قسم التخطيط والتطوير لإعداد الدراسات التطويرية في ضوء نتائج التقييم السنوي لتلك الخطط.

ثانياً: مجال السلوكيات: جاء مجال السلوكيات بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، كما وجاءت بعض الفقرات أقل من درجة كبيرة إلى حدٍ ما، ونستدل من ذلك على أن هناك ضرورة لوضع التصورات المقترحة لتلك الفقرات وهي على النحو الآتي: (أظهر استعداداً إيجابياً لمواجهة التحديات التي تواجه الطلبة، أتعامل بحكمة في حل المشكلات، أبذل أقصى طاقاتي لتحقيق تميز الطلبة، أقدم أفكاراً غير مسبوقة لتطوير الطلبة، أكافئ الطلبة المتميزين بالاستعانة بهم في المعاونة العلمية)، لما لذلك من أثرٍ في تنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي، حيث أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية قوية ما بين مجال السلوكيات و التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي، حيث يؤثر إيجاباً على التفكير الإبداعي وبالأخص في مجال الأصالة، كما ويؤثر إيجاباً على إحداث الابتكار في البحث العلمي وبالأخص في مجال التَميّز بمواضيع البحث العلمي.

جدول 60 الأنموذج القيادي المقترح لمجال (السلوكيات)

السلوكيات **آليات التطوير**	**المهارات المطلوبة لعضو هيئة التدريس في ضوء القيادة المتسامية.**	**إجراءات التطوير**
الاستعداد الإيجابي لمواجهة التحديات التي تواجه الطلبة، والتعامل بحكمة في حل المشكلات.	1. القدرة على إعداد خطة المساق التطبيقية بصورة مرنة وقابلة للتكيف مع المتغيرات المستجدة. 2. القدرة على التواصل مع الخبراء والمتخصصين على المستوى المحلي والإقليمي في مجال التخصص العلمي الدقيق	-الأخذ بآراء الخبراء التربويين بخصوص التعديل على الخطط الدراسية والتركيز على المساقات البحثية التطبيقية، والاستفادة من تجربة جامعة أكسفورد بالاستفادة من المتخصصين والخبراء في القطاعات المختلفة.

بذل أقصى الطاقات وتقديم الأفكار غير المسبوقة لتحقيق تميز الطلبة.	- متابعة آخر المستجدات في مجال التخصص العلمي الدقيق. - التنوع في استخدام استراتيجيات التدريس. - المواءمة العلمية بين مرحلة البكالوريوس ومرحلة الدراسات العليا	- الاستفادة من تجربة ماليزيا من حيث الاهتمام بجودة البحث العلمي من خلال الاطلاع على آخر المستجدات والتشارك مع الجامعات الشريكة لذلك لتحقيق تلك الغاية. والاستفادة من مقترحات الخبراء التربويين من حيث محاكاة المعلومة كماً وكيفاً.
مكافأة الطلبة المتميزين بالاستعانة بهم في المعاونة العلمية.	القدرة على تنمية الطاقات الإبداعية وتدريب طلبة الدراسات العليا على استراتيجيات التدريس الحديثة وتصميم بيئة تعليمية تتسم بالإبداع والريادة	- الاستفادة من تجربة جامعة هارفرد من حيث الاستفادة من الطلبة ودمجهم بمهمات بحثية وأكاديمية.

أولاً: الاستعداد الإيجابي لمواجهة التحديات التي تواجه الطلبة، والتعامل بحكمة في حل المشكلات.

المهارات المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس:

1. القدرة على إعداد خطة المساق التطبيقية بصورة مرنة وقابلة للتكيف مع المتغيرات المستجدة.
2. القدرة على التواصل مع الخبراء والمتخصصين على المستوى المحلي والإقليمي في مجال التخصص العلمي الدقيق.

آلية التنفيذ:

- الأخذ بآراء الخبراء التربويين بخصوص التعديل على الخطط الدراسية والتركيز على المساقات البحثية التطبيقية، والاستفادة من تجربة جامعة أكسفورد بالاستفادة من المتخصصين والخبراء في القطاعات المختلفة.

الإجراءات التنفيذية:

1. إعداد خطط المساقات بأسلوب مرن وقابل للتعديل، بحيث يكون لديه القدرة على التكيف مع التغيرات والتحديات الخارجية والداخلية، من أجل المحافظة على مستوى عالي من الجودة في العملية التعليمية، وإيجاد الحلول الإبداعية في حل المشكلات التي تواجه الطلبة بشكل خاص والمشكلات التي تواجه المجتمع بشكلٍ عام.

2. جذب الخبراء والمتخصصين على المستوى المحلي والإقليمي والدولي لإلقاء حلقات بحثية متخصصة لإيجاد الحلول، ومواجهة التحديات العلمية والمعرفية، من خلال مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية.
3. التنبؤ الاستراتيجي من قبل أعضاء هيئة التدريس لمواجهة التحديات المستقبلية والتي تتمثل في الصعوبات الحالية والمستقبلية التي تواجه الطلبة ومنظومة الدراسات العليا، والتي من شأنها أن تكبلها وتؤثر على فاعليتها وأدائها والحيلولة دون وصولها إلى درجة التميز المطلوب، لذلك يتم وضع المقترحات اللازمة للتنبؤ بتلك الصعوبات وبذل الجهود بحثياً ومعرفياً لوضع الحول الاستثنائية لها من قبل أعضاء هيئة التدريس وبمشاركة الطلبة لضمان وصولها إلى التّميز في الأداء، والمحافظة على استمراريتها في البيئة التنافسية.

ثانياً: بذل أقصى الطاقات وتقديم الأفكار غير المسبوقة لتحقيق تميز الطلبة:

المهارات المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس:

1. متابعة آخر المستجدات في مجال التخصص العلمي الدقيق.
2. التنوع في استخدام استراتيجيات التدريس.
3. المواءمة العلمية بين مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا

آليات التنفيذ:

الاستفادة من تجربة جامعة هارفرد من حيث الاستفادة من الطلبة ودمجهم بمهمات بحثية وأكاديمية.

الإجراءات التنفيذية:

1. متابعة أعضاء هيئة التدريس في كليات الدراسات العليا لآخر المستجدات في مجال تخصصاتهم العلمية وتقديم سياسة إرشاد ذاتية للطلبة تمكنهم من اتباع أحدث الطرق في اكتساب المعارف وتنوعها.
2. تخصيص بعض المحاضرات يتم تقديمها بطريقة تفاعلية وذات ارتباط وثيق بمتطلبات سوق العمل والمؤسسات الإنتاجية والخدمية وتقديم مشاركة فعالة من قبل الطلبة تمكنهم من إنجاز مهامهم البحثية بطريقة تشاركية مع المؤسسات الخارجية والتي ستكون شريكة بعملية تقييم الطلبة.

3. إجراء المقابلات لاختيار وانتقاء طلبة الدراسات العليا في برامج الدراسات العليا من قبل لجان يتم تشكيلها من قبل أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم القدرة بالتفكير في المستقبل والتنبؤ به
4. ترسيخ الهوية العربية وتطويع التجارب العالمية والعلوم العصرية المتجددة وتقديمها على شكل تصورات مقترحة تنسجم مع الواقع العربي.
5. بذل المزيد من الجهد في إعداد الطلبة في مرحلة البكالوريوس لضمان تأهيلهم بالمستوى المطلوب في مرحلة الدراسات العليا.
6. الاستثمار الأمثل للوقت باعتباره مورداً رئيساً للجودة، وتخصيص بعض الساعات المكتبية تقدم على شكل حلقات بحثية تشاورية للطلبة يتم عقدها إلكترونياً بوسائل التواصل عن بُعد.
7. أن تتضمن مناهج الدراسات العليا صراحة أو مضموناً لبعض المهارات العليا والمتمثلة بالآتية: مهارات بناء العلاقات وبناء المعرفة، والتعبير عن الذات، واستشراف وتوليد المعلومات.
8. تسليم تقارير توضح مدى القيمة المضافة لطلبة الدراسات العليا بنهاية كل مساق أكاديمي، ويتم عرضها على الطلبة لأبداء الرأي ومن ثم أصحاب الاختصاص من المجتمع المحلي والممثلين عن سوق العمل.
9. طرح مساقات متزامنة مع مساقات الجامعة من خلال المقررات الإلكترونية والاستفادة من منصة EDX والتي تطرح مساقات بمختلف العلوم من جامعات عالمية مرموقة إلكترونياً مثل جامعة هارفرد وغيرها من الجامعات الأخرى.

ثالثاً: مكافأة الطلبة المتميزين بالاستعانة بهم في المعاونة العلمية:

المهارات المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس:

القدرة على تنمية الطاقات الإبداعية وتدريب طلبة الدراسات العليا على استراتيجيات التدريس الحديثة وتصميم بيئة تعليمية تتسم بالإبداع والريادة

آليات التنفيذ:

- الاستفادة من تجربة جامعة هارفرد من حيث الاستفادة من الطلبة ودمجهم بمهمات بحثية وأكاديمية.

الإجراءات التنفيذية:

1. إعطاء الفرص لطلبة الدراسات لنقل تجاربهم البحثية وأفكارهم الإبداعية لطلبة البكالوريوس من خلال ندوات بحثية.
2. تدريب طلبة الدراسات العليا على استراتيجيات التدريس المختلفة تمهيداً لإعطائهم عبئاً أكاديمياً لمرحلة البكالوريوس والدبلوم.
3. تطبيق مبادئ التعليم المستمر والتدريب المستمر لطلبة الدراسات العليا، من حيث تكليفهم بعقد الدورات التدريبية بالتنسيق مع مراكز التعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية المختلفة.
4. تدريب الطلبة على الاستقلالية والقدرة على تصميم بيئة تعليمية تتسم بالإبداع والريادة.
5. إعطاء الفرصة للطلبة لإبراز قدراتهم بمحاضرات مصغرة يتم عقدها لتنمية قدراتهم في عملية التدريس وتحديد مواطن القوى وضعف وتقديم تغذية الراجعة لهم.

ثانياً: مجال السمو الأخلاقي: جاء مجال السمو الأخلاقي بدرجة كبيرة، ومعظم فقرات هذا المجال جاءت بدرجة كبيرة وكبيرة جداً، في حين جاءت فقرة بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما وهي (أُشعر الطلبة بالاعتزاز في انتمائهم الجماعي) والفقرة الأخرى بدرجة متوسطة وهي (أقدر عالياً الجهود البحثية المنجزة من قبل الطلبة) ونستدل من ذلك على أن مجال السمو الأخلاقي محقق بدرجة كبيرة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، وأن هناك حاجة لوضع بعض التصورات المقترحة لتلك الفقرات، حيث أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية قوية ما بين مجال السمو الأخلاقي و التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي، حيث يؤثر إيجاباً على التفكير الإبداعي وبالأخص في مجال الأصالة، كما ويؤثر إيجاباً على إحداث الابتكار في البحث العلمي وبالأخص في مجال جودة البحث العلمي، والتَميّز بمواضيع البحث العلمي.

جدول 61 الأنموذج القيادي المقترح لمجال (السمو الأخلاقي)

السمو الأخلاقي آليات التطوير	المهارات المطلوبة لعضو هيئة التدريس في ضوء القيادة المتسامية.	إجراءات التطوير

تعزيز الانتماء الجماعي لدى الطلبة.	-القدرة على تنمية العمل الجماعي بين الطلبة. -التمكن من المهارات التكنولوجية المختلفة.	-الاستفادة من تجارب الجامعات العالمية ومقترحات الخبراء التربويين للاهتمام بالنواتج البحثية في التخصصات المتداخلة.
تقدير الجهود البحثية المنجزة من قبل الطلبة	- القدرة على تسويق النواتج الفكرية للطلبة والعمل على استكمال وتكاملها مع الطلبة الآخرين.	-الاستفادة من تجارب الجامعات (هارفرد، أكسفورد، فودان شنغهاي تونج) ومن مقترحات الخبراء التربويين بتبني النواتج البحثية للطلبة وتسويقها لأصحاب الاختصاص.

أولاً: تعزيز الانتماء الجماعي لدى الطلبة.

المهارات المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس:

1. القدرة على تنمية العمل الجماعي بين الطلبة.
2. التمكن من المهارات التكنولوجية المختلفة.

آلية التنفيذ:

الاستفادة من تجارب الجامعات العالمية ومقترحات الخبراء التربويين للاهتمام بالنواتج البحثية في التخصصات المتداخلة.

الإجراءات التنفيذية:

1. توحيد جهود الطلبة ضمن إطار جماعي ليتم استثماره في عملية التدريس.
2. تطوير منصة إلكترونية بالشراكة بين الجامعات الفلسطينية المختلفة لنشر تحديات الطلبة وأفكارهم الإبداعية بحيث تكون حاضنة للإبداع والتميز.
3. تعزيز العمل الجماعي بين التخصصات الأكاديمية المختلفة، وإشراك جميع الطلبة في إنجاز النواتج البحثية لضمان توطيد العلاقة بين التخصصات الأكاديمية المختلفة وضمان المساهمة الفاعلة في وضع الخطط الاستراتيجية للجامعة.

ثانياً: تقدير الجهود البحثية المنجزة من قبل الطلبة:

المهارات المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس:

- القدرة على تسويق النواتج الفكرية والبحثية للطلبة والعمل على استكمال تلك الجهود وتكاملها مع الطلبة الآخرين.

آليات التنفيذ:

1. الاستفادة من تجارب الجامعات (هارفرد، أكسفورد، فودان شنغهاي تونج) ومن مقترحات والخبراء التربويين بتبني النواتج البحثية للطلبة وتسويقها لأصحاب الاختصاص.

الإجراءات التنفيذية:

1. توفير قاعدة بيانات للإنجازات الإبداعية للطلبة وتقديمها بشكل دوري للمجتمع المحلي وسوق العمل.
2. تقديم الإنجازات التي تم التوصل إليها إلى طلبة آخرين لاستكمال ما بدأ به الطلبة السابقون.
3. عقد لقاءات مفتوحة للطلبة المبدعين مع إدارة الجامعة وممثلين عن المجتمع المحلي ولفيف من الجامعات المحلية والإقليمية والدولية لعرض نواتجهم البحثية ومناقشتها.
4. وضع آلية مكافآت مالية ومنح دراسية للطلبة المبدعين.

المخرجات المتوقعة بناءً على الأثر في ضوء الخبرة العالمية:

1. توفير بيئة خلاَّقة قائمة على الإبداع والتميُّز، والانفتاح المعرفي القائم على تلاقح الأفكار، وتوفير كافة مستلزمات التعليم الضرورية للقرن الواحد والعشرين بمستوى عالٍ من الجودة والإتقان.
2. إيجاد بيئة تعليمية قائمة بالأساس على الإبداع والريادة وبراءات الاختراع.
3. كفاءة طلبة الدراسات العليا بحثياً وعلمياً ومهنياً.
4. النشاط العلمي وربط منظومة الدراسات العليا باحتياجات سوق العمل.
5. الاهتمام باستشراف المستقبل، والبحوث التكاملية.
6. استثمار التغذية الراجعة المقدمة من سوق العمل والمجتمع المحلي؛ لتحسين جودة وكفاية الدراسات العليا.

7. تسويق النواتج البحثية للطلبة حسب التخصصات العلمية لمؤسسات الدولة والمجتمع المحلي وسوق العمل.
8. العمل على اصطياد العقول العلمية النيرة، من خلال عقد المؤتمرات العلمية في الجامعة، أو المشاركات البحثية الخارجية.
9. الاستعانة بالتقييم المستمد من رؤية الجامعة ورسالتها، والذي يتضمن معايير تهتم بدراسات المستقبل والمواضيع البحثية المراد دراستها من قبل الطلبة.
10. استحداث معايير جديدة للترقيات العلمية لأعضاء هيئة التدريس تتضمن مهارات أساليب التدريس وخدمة المجتمع المحلي، ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي في النواتج العلمية للطلبة.
11. وجود آلية تشاركية بين الجماعات المحلية والإقليمية والدولية وممثلين عن المجتمع المحلي وسوق العمل؛ لاختيار المواضيع البحثية التي تستحق البحث، وإنجازها بصوة جماعية بمستوى عالٍ من الإتقان.

الاستدامة:

تتطلب تخصصات الدراسات العليا في مؤسسات التعليم العالي عملية تطوير مستمرة؛ نظراً للاحتياجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل، إضافةً إلى إكساب الخريجين القدرة على تطوير مهاراتهم العلمية والبحثية؛ لإضفاء جانب مشرق خاص بمهامهم في العمل، وذلك يتطلب الاستعانة بالمناهج الدراسية التطبيقية التي تواكب الحداثة والتطور من خلال الاطلاع على مناهج الجامعات العالمية، ودمج النواتج البحثية للطلبة وأعضاء هيئة التدريس ومتطلبات سوق العمل؛ لتكوين صورة تكاملية بالإمكان تطويعها في الواقع الفلسطيني.

وتعد متطلبات سوق العمل المحلية والإقليمية والدولية معياراً واضحاً لتوجيه النواتج البحثية نحوها، واستحداث وتجميد التخصصات؛ للتقليل من نسبة البطالة والرفع من كفاية التخصصات الأكاديمية الحالية والمستقبلية ، ولذلك فإن كفاءة مؤسسات التعليم العالي تعتمد على حسن اختيار التخصصات المرتبطة بحاجات سوق العمل ومتطلباته، وهذا الاختيار يتطلب التخطيط الجيد الذى يتم عن طريق القيام بالتنبؤ بالتغيرات والمستجدات المتوقعة من البيئة الخارجية؛ وذلك لاتخاذ القرارات الخاصة

بالتغيرات اللازمة في البيئة الداخلية؛ لتوفير مخرجات تواكب الحداثة والتطور بمستوى عالٍ من الجودة والإتقان.

وتعد عملية تحسين جودة مخرجات منظومة الدراسات العليا، عملية تطويرية شاملة تعتمد على التخطيط واستشراف المستقبل ويقع على عاتق عمادات الدراسات العليا التنسيق مع إدارة الجامعات من خلال وضع الآليات اللازمة لاستقطاب الكفاءات والتدريب والتقييم؛ لينعكس ذلك على الكفاية الداخلية لبرامج الدراسات العليا من حيث البرامج وأساليب التدريس ونوعية المدخلات وزيادة التنويع في التخصصات، بما يواكب الخطط التنموية واستجابةً لمتطلبات سوق العمل وحاجاته، وينعكس ذلك إيجاباً على الارتقاء بمهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم، ويزيد من انتمائهم ودافعيتهم للعمل لأنهم أصبحوا جزءاً لا يتجزأ من الأهداف الاستراتيجية للجامعة.

ولكي تضمن الجامعة تحقيق الجودة الأكاديمية لبرامج الدراسات العليا الدراسية، يتوجب السعي نحو تحسين مستوى الخريجين باعتبارهم الناتج النهائي الذي يمكن الحكم من خلاله على جودة العملية التعليمية برمتها، الأمر الذي يتطلب وضع خطط استراتيجية بالتنسيق مع الدوائر المختلفة في الجامعة لإكساب الطلبة المعارف والمهارات التي تلبي احتياجاتهم؛ لمواجهة سوق العمل، والعمل على زيادة الفعالية التنظيمية من خلال تعزيز العمل الجماعي بين الكليات المختلفة، وإشراك جميع العاملين في حل الإشكاليات المتعلقة بالتخصصات الأكاديمية من حيث تطويرها أو تجميدها، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين العلاقة بين الإدارة والعاملين، و يعزز الانتماء المهني والرضا الوظيفي، لأنه مشارك في وضع الخطط الاستراتيجية للجامعة.

وعملية الارتقاء تتطلب توفر تخصصات أكاديمية وتقنية تنسجم مع مهارات القرن الحادي والعشرين واحتياجات سوق العمل من الخريجين، والعمل الجاد على زيادة الثقة في التعليم الجامعي من قبل الأفراد وقطاعات الإنتاج، من خلال توفير فرص تدريبية للطلبة وتأمينها في المؤسسات المختلفة خلال مسيرتهم التعليمية باعتبارها جزءاً من الساعات المعتمدة ضمن الخطة الدراسية، الأمر الذي يساعد أعضاء هيئة التدريس على تحقيق جودة المخرجات الأكاديمية، وبذلك تتمكن من وضع التصورات والخطط المستقبلية.

وأخيراً لا بد من إنشاء فلسفة تعليمية تكاملية لمنظومة الدراسات العليا بين الجامعات الفلسطينية والاستفادة من تجارب الجامعات الأخرى الإقليمية والدولية؛ لتقديم برامج تطبيقية نوعية جاذبة لطلبة الدراسات العليا بإشراف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وتوفير الدعم اللازم لتطوير مهارات الطلبة لإخراجهم إلى المجتمع بكافة قطاعاته.

ولضمان تحقيق الاستدامة المطلوبة للتصور المقترح يتطلب اعتماد أولوية بحثية من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، يتم وضعها بمشاركة كافة الجامعات وممثلين عن المجتمع المحلي وسوق العمل وباستشارة الخبراء من الجامعات الإقليمية والدولية المختلفة، ويتم الالتزام بها كشرط لقبول النواتج البحثية لطلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية.

وفي ضوء ما سبق يتطلب الأمر التركيز على التوافق نوعاً وكماً بين مخرجات الدراسات العليا وحاجة سوق العمل، بحيث يكون هناك توسعٌ مدروس في تخصصات الدراسات العليا والجودة الأكاديمية والمخرجات؛ لضمان زيادة قيمة شهادات الدراسات العليا في سوق العمل، وتلبية الاحتياجات التنموية وضمان تقدم المجتمع ورقيه وتحقيق نواتج بحثية تكون على اتصال مباشر باحتياجات المجتمع وقضاياه.

5 الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

مقدمة:

تناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها، ومن ثم تقديم مجموعة من التوصيات لتطوير ممارسة أبعاد القيادة المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى الطلبة في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة. وفيما يلي عرض لذلك:

مناقشة النتائج:

5.1 مناقشة نتائج السؤال الأول:

ما واقع ممارسة القيادة المتسامية لأعضاء الهيئة التدريسية بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظرهم؟

- جاء مجال السمو الأخلاقي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمرتبة الأولى بدرجة كبيرة، وبلغ المتوسط العام (5.59) وانحراف معياري (0.88)، وتراوحت جميع فقرات مجال السمو الأخلاقي بين متوسط حساب (4.35-6.24) (درجة متوسطة- درجة كبيرة جداً).
- جاء مجال القيم والتوجهات لدى أعضاء هيئة التدريس بالمرتبة الثانية بدرجة كبيرة، وبلغ المتوسط العام (5.40) وبانحراف معياري (0.85)، وتراوحت جميع فقرات مجال القيم والتوجهات بين متوسط حساب (4.31-6.31) (درجة متوسطة - درجة كبيرة جداً).
- جاء مجال السلوكيات لدى أعضاء هيئة التدريس بالمرتبة الثالثة بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، وبلغ المتوسط العام (5.20) وانحراف معياري (0.84)، وتراوحت جميع فقرات مجال السلوكيات بين متوسط حساب (4.30-6.48) (درجة متوسطة- درجة كبيرة جداً).

أولاً: مجال السمو الأخلاقي: ويمكن تفسير هذه النتيجة، بأن مجال السمو الأخلاقي قد حصل على المرتبة الأولى لأن الأخلاق تتأثر بالإطار الفكري، ونظراً لأهمية الفكر و المكانة العلمية للأساتذة الجامعيين المتمثلة في بناء المجتمع وتكوين نهضته من خلال بناء جيلٍ مسلحٍ بالعلم والمعرفة، وإكساب إكساب المتعلم فضائل الأخلاق وترسيخ القيم الأخلاقية في مهنة التعليم وبالأخص في مرحلة الدراسات العليا، لذلك جاء مجال السمو الأخلاقي بالمرتبة الأولى، وهذا يتفق مع ما أشار إليه الجهني وآخرون(2018) بأن هناك أبعاداً رئيسة تُعد الركن الرئيس في السلوك القيادي لأعضاء هيئة التدريس،

وجميعها تقع ضمن الإطار الأخلاقي (النزاهة، المصداقية، العدالة، الأمانة، الاهتمام بالطلبة، الإخلاص)، كما أن غالبية الجامعات الفلسطينية تركز على القيم الأخلاقية لعملية التدريس، وتساهم في تشكيل لجان خاصة بأخلاقيات البحث العلمي، وهذا الأمر واضح جلياً بالأنظمة والتعليمات الخاصة بالجامعات ووجود تعليمات منفصلة بأخلاقيات البحث العلمي، ويعزو الباحث اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في كليات الدراسات العليا نحو السمو الأخلاقي بدرجة أكبر من بقية المجالات الأخرى؛ نظراً لإدراكهم لأهمية الأخلاق وانعكاساتها الإيجابية على طلبة الدراسات العليا، وتحقيق النهضة الحقيقية في الدراسات من خلال قيم أخلاقية سامية للوصول إلى أسمى منظومة تطويرية للدراسات العليا وهذا يتفق مع ما أشار إليه أبو نعير وآخرون (2016) بأن القيم الأخلاقية تؤثر إيجاباً على طلبة الدراسات العليا وتجعلهم قادرين على حل المشكلات باستخدام الأصول المعرفية والبحثية، وتؤهلهم ليكونوا خبراء أكاديميين في مجالاتهم الدقيقة وفق المعطيات الحديثة، وهذا يختلف مع ما توصلت إليه دراسة جدّة(2020) والتي أشارت إلى أن مجال السمو الأخلاقي جاء بدرجة متوسطة لدى قادة المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية، ويعزو الباحث النتيجة إلى أن الدراسة جاءت ذات طابع إداري وعلاقته بالثقافة التنظيمية؛ ولأن السمو الأخلاقي في القيادة المتسامية يتسم بالشمولية فإنها تظهر جليا بالعملية التعليمية أكثر من الناحية الإدارية، ويعزز هذا التفسير ما أوضحه Srichaiwong. et al (2020) أن القيم الأخلاقية بالقيادة المتسامية تظهر جلياً بالعملية التعليمية؛ كونها تُسهم في بناء الانسان معرفياً وثقافياً ومهارياً، وهذا ما اتفق مع دراسة Racelis (2017) التي توصلت بأن السمو الأخلاقي بالعملية التعليمية يُسهم في تطوير الدوافع التعليمية للطلبة وتنمية التفكير الإبداعي والابتكار لديهم.

وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال فقد جاءت ثلاثُ فقرات **بدرجة كبيرة جداً**، مرتبة على النحو الآتي: " أذَّكر الطلبة بالرقابة الإلهية في إنجاز مهامهم البحثية "، بمتوسط حسابي (6.24) وانحراف معياري (0.971)، ومن ثم" أنمي الدوافع الذاتية لدى الطلبة لتحقيق أفضل النتائج" بمتوسط حسابي (6.17) وانحراف معياري (1.251)، ومن ثم" اتبع المعايير العادلة في تقييم الطلبة" بمتوسط حسابي (6.15) وانحراف معياري (1.029)، وتدل هذه الاستجابات على اهتمام أعضاء هيئة التدريس بمنظومة الأخلاق كونها تُعد ضرورة من ضرورات العملية التعليمية، ومطلباً أساسياً لضمان صيرورة النظام التعليمي واستقراره، ويعد دور الدراسات العليا دوراً تعليمياً وتنويرياً وتربوياً، لذلك يقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس مسؤولية نشر الأخلاق والعمل بها في التعامل مع الطلبة، لذلك جاءت الدرجة

الكلية كبيرة لمجال السمو الأخلاقي، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس بأن رسالة التعليم الجامعي تستمد أخلاقها من هدى الرسالات السماوية، و منظومة القيم الإسلامية الحنيفة المتمثلة بالصدق والإخلاص والتفاني بالعمل والعطاء المستمر اللامحدود، الأمر الذي يجعل الرقابة الإلهية حاضرة دائماً وتنبثق من خلالها جميع القيم وتستمد شرعيتها وقوتها منها، فتكون النواتج العلمية لدى الطلبة تحت غطاء هذه المنظمة، لأن النواتج العلمية للطلبة هي بمثابة الحكم على مدى تحقيق الأهداف والمخرجات كونها تتشارك نتائجها مع المجتمع المحلي وسوق العمل، وتعطي أيضاً مؤشرات عن نجاعة الوسائل التعليمية وقدرات أعضاء هيئة التدريس.

وفي ضوء ما سبق كانت هناك إدراكات حقيقية من قبل أعضاء هيئة التدريس بخصوص رسالتهم التعليمية رفيعة الشأن، وعالية المنزلة، من حيث التركيز على الرقابة الإلهية؛ نظراً لتأثير مخرجاتهم التعليمية في حاضر هذه الأمة ومستقبلها، ونظراً لرفعة منظمة الدراسات العليا ومضمونها الأخلاقي ونتائجها المنتظرة، فكان هناك حرص واضح على المحافظة على الرقابة الإلهية ونقاء السيرة وطهارة السريرة، والاهتمام بالنواتج العلمية وتقيمها تقيماً عادلاً حفاظاً على مهنة التعليم.

ويتفق هذا التفسير ما أشار إليه أبو نعير وآخرون (2016) بأن الأساتذة الجامعيون لديهم اعتزاز داخلي بطبيعة عملهم كونهم يقومون بعمل مكرم دينياً ودنيوياً، لذلك فهم يهتمون بالرقابة الإلهية لتوجيه النواتج العلمية للطلبة لكل ما هو مبتكر وجديد؛ لأن ذلك مرتبط بمستقبل الأمم وأهداف المجتمع بأسره، كما وأكد (Adler.et al) على أهمية ترسيخ القيم الأخلاقية في القيادة المتسامية للمحافظة على الهوية الثقافية والحضارية، وفسح المجال للقيم النبيلة لأخذ مكانها وخاصةً في العلمية التعليمية لإنشاء جيل قادر على مواجهة التحديات وخدمة المجتمع بمستوى عالٍ من الكفاية، وكما ويعزز هذا التفسير ما أكده (Kuldova,2019) بأن القادة المتساميون يسعون بجدية لتنمية الدوافع الذاتية للآخرين؛ لتحقيق النتائج بمستوى عالٍ من الكفاية؛ نظراً لاهتمامهم بالقيم الأخلاقية لأنهم يسعون إلى أن يكونوا القدوة الحسنة لغيرهم، وهذا يتفق ما توصلت إليه دراسة Liu (2007) من حيث أن القيم الأخلاقية في القيادة تظهر جلياً بتنمية دوافع الآخرين، والتركيز على الرقابة الإلهية والذاتية، والعدل في التعامل مع الآخرين.

وجاءت أربع فقرات **بدرجة كبيرة** مرتبة على النحو الآتي:" أقدم مصلحة الطلبة على مصلحتي الشخصية." بمتوسط حسابي (5.81) وانحراف معياري (1.315)، ومن ثم " ألتزم بقيم وأخلاقيات

مهنة التدريس " بمتوسط حسابي (5.66) وانحراف معياري (1.476)، ومن ثم " أظهر اتزاناً انفعالياً في التعامل مع الطلبة." بمتوسط حسابي (5.59) وانحراف معياري (1.354)، ومن ثم " أنمي القيم الحميدة لدى الطلبة." بمتوسط حسابي (5.38) وانحراف معياري (1.666). وتدل هذه الاستجابات على ترسيخ مفهوم الأخلاق في العملية التعليمية وغرس العدل والمساوة في التعامل مع الطلبة، وتطبيق مبدأ الاعتدال والتسامح والاتزان، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن الأساتذة الجامعيون لديهم موقعاً خاصاً بالنسبة للطلبة والمجتمع، ويعد بمثابة الأنموذج الذي يقتدى به؛ نظراً للقيم الأخلاقية التي يتسم بها، مما يجعله يصب جل اهتمامه على التنشئة السليمة للطلبة والإسهام في التكوين المعرفي والروحي والأخلاقي لدى طلبته، لذلك كانت إجابتهم مرتفعة نحو تقديم مصلحة الطلبة على مصلحتهم الشخصية، وهذا الأمر يُعد من أساسيات القيادة المتسامية.

ويعزز هذا التفسير ما أشار إليه (Davila& CrawfordY,2017) بأن القيادة المتسامية تتميز كونها تقدم أنموذجاً حديثاً للقيادة المبتعدة عن السلوك الانتهازي للمصلحة الشخصية وتغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وهذا التفسير يتفق وينسجم مع ما توصلت إليه دراسة (Beckwith,2020) بأن القائد المتسامي يُظهر اهتماماً جلياً بتغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وينسجم أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (Racelis,2017) بأن القائد المتسامي في المؤسسات التعليمية دائماً ما يهتم بصورة كبيرة بصقل مهارات الآخرين، وتحفيزهم والتركيز على المساهمة الإيجابية في خدمة الآخرين، كما وأكدت الدراسة على أن الإنسان هو غايةٌ في حد ذاته ولا يحق لأحد أن يحقق أهدافه من خلاله، وعلى القائد المتسامي أن يلتزم بالقيم الأخلاقية وتغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، كما وجاءت الفقرات التي تهتم بالقيم وأخلاقيات مهنة التدريس إظهار الاتزان الانفعالي في التعامل مع الطلبة والاهتمام بالقيم الحميدة بدرجة كبيرة أيضاً، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس يُعد بمثابة قدوة لطلابه بشكل خاص وللمجتمع بشكل عام، فكانت استجاباتهم مرتفعة نظراً لنظرتهم الثاقبة اتجاه القيم المرتبطة بمهنة التعليم، مما يجعلهم متمسكين بالقيم والمُثل العليا ويسعون دائماً لنشرها والتعبير بين أفراد المجتمع، كما أن أعضاء هيئة التدريس في ضوء خبرتهم العملية والأكاديمية تكونت لديهم معرفة حقيقية بأن انعكاسات القيم والأخلاق لدى الطلبة سيكفل للجامعة وجود استثمار حقيقي لرأس المال البشري، وتحقيق السلام الداخلي لدى الطلبة وتحقق السلام الخارجي للمجتمع، ويعزز هذا التفسير، ما تناولته دراسة (Kishore & Nair,2013) بأن هناك

أثر واضح للقيادة المتسامية في نفوس القادة؛ لأنهم يعبرون باستمرار عن انسجامهم الواضح مع القيم والمبادئ ويسعون بكل جد واجتهاد لعكسها على الآخرين، كما ويؤكد هذا التفسير ما توصل إليه (أحمد،2016) باهتمام أعضاء هيئة التدريس بالقيم لتحقيق السمة الإبداعية والاستشرافية في الجامعات وعكس ذلك على الطلبة والمخرجات التعليمية، في حين جاءت فقرة واحدة بدرجة **كبيرة إلى حدٍ ما** وبمتوسط حسابي (5.04)، وانحراف معياري (1.693) وهي" أُشعر الطلبة بالاعتزاز في انتمائهم الجماعي" وتدل هذه الاستجابة على إغفال أعضاء هيئة التدريس لأهمية التركيز على المعارف المكتسبة وتقاسمها مع الآخرين، والتمركز حول المهام الفردية للطلبة الأمر الذي يحد إلى حدٍ ما من تمكين الطلبة من الولوج إلى المعرفة الجماعية من خلال شبكة تبادل المعارف والخبرات والمهارات والكفاءات، ويعزز هذا التفسير ما حصلت عليه فقرة " أعزز روح التعاون والعمل الجماعي بين الطلبة" في مجال القيم والتوجهات الأمر الذي يتطلب التركيز على العمل الجماعي للوصول إلى الإبداع والابتكار، وهذا ما أكد عليه (Katarzyna, 2018) بأهمية العمل الجماعي للطلبة ودوره في تعظيم دور العلم بالمجتمع لضمان تشجيع التجديد والإبداع والابتكار، وجاءت فقرة واحدة بدرجة **متوسطة** بمتوسط حسابي (4.35) وانحراف معياري (1.811)، وهي " أقدِّر عالياً الجهود البحثية المنجزة من قبل الطلبة، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الجهود البحثية للطلبة هي بمثابة اختبارات تحصيلية عن مدى امتلاك الطلبة للمعارف والمهارات البحثية، وكأنها اختبارات تحصيلية، لذلك كانت استجاباتهم بأن هناك تقدير متوسط لجهود الطلبة؛ نظراً لعدم الاهتمام باستثمارها وربطها بمشاريع تنموية مع المجتمع والعالم الخارجي ويعزز هذا التفسير ما أكده الخطيب وآخرون (2019) بأن هناك قصور في الاهتمام بالنواتج العلمية لطلبة الدراسات العليا من حيث ملاءمتها لمتطلبات المجتمع وقضاياه، كما وتنسجم هذه النتيجة ما أشارت إليه فقرات بعد السلوكيات من حيث عدم الاستعانة بالطلبة في المعاونة العلمية.

ثانياً: مجال القيم والتوجهات: ويمكن تفسير هذه النتيجة، بأن مجال القيم والتوجهات قد حصل على المرتبة الثانية بدرجة كبيرة أيضاً، نظراً لتركيز غالبية الجامعات الفلسطينية على مواقعها الإلكترونية بتحديد مجموعة من القيم والتوجهات التي ترتكز عليها رؤية الجامعة ورسالتها مثل الأصالة العلمية والحرية الأكاديمية وغيرها من القيم الأخرى، وهذا يتفق مع ما أكدت عليه جامعة هارفرد في رؤيتها ورسالتها من حيث تركيزها على القيم الأساسية المتمثلة بالنزاهة واحترام حقوق الآخرين، والمصداقية، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن الاتجاهات والقيم المكتسبة لأعضاء هيئة التدريس جاءت نتيجة

لعملية تعلم متراكمة، وتكتسب من خلال التفاعل الاجتماعي، ولأن طبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس وبالأخص في كليات الدراسات العليا قائمة على التفاعل المباشر مع الطلبة في عملية التدريس، والعطاء الدؤوب في البحث العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع، كانت استجاباتهم بدرجة كبيرة لمجال القيم والتوجهات؛ نظراً لأن القيم تمثل معيار تنتظم في نسقه القيمي وتحتل مكانة مركزية يمكن تصورها بشكل دقيق والتي من الواجب أن تكون مرتفعة لدى أعضاء هيئة التدريس وخاصةً في كليات الدراسات العليا؛ كونهم يتعاملون مع فئة تمثل أساتذة المستقبل وهم بمثابة ثروة للوطن، لذلك كانت استجابات أعضاء هيئة التدريس واضحة ومرتفعة في قيمهم وتوجهاتهم من خلال تمكين الطلبة من بناء مهارات الاتصال الفعال والتفكير الناقد، وهي مهارات تهيئهم للمنافسة بقوة في سوق العمل والبحث العلمي، ويعزز هذا التفسير ما أشار إليه (بو عطيط،2018) بأهمية القيم والتوجهات في المرحلة التعليمية كونها تؤثر على بناء شخصية الطالب ونسقه المعرفي، ويتم تقديرها بمستوى مرتفع من قبل أعضاء هيئة التدريس كونهم يسعون لتحقيق جودة التعليم الجامعي، وتكون اتجاهاتهم إيجابية نحو المشاركة والحوار، وتوطيد العلاقات الإنسانية المعرفية والإبداعية مع الطلبة لإعداد جيلٍ من الخريجين لديهم إمكانات لخدمة الوطن وبناء مؤسسات الدولة بمستوى عالٍ من الكفاية والإتقان، ويتفق هذا مع ما اشارت إليه دراسة Liu (2007) بأن القيادة المتسامية تركز على القيم والتوجهات، ويكون الركن الرئيس الذي من الواجب تحقيقه بجانب الحب الإيثاري والبقاء الروحي، كما وتتفق مع دراسة (Racelis,2017) التي أكدت بأن القيم والتوجهات تكون أكثر وضوحاً في القيادة المتسامية؛ نظراً لمساهمتها الإيجابية في خدمة الآخرين، وهذا يتفق أيضاً مع دراسة جدّة (2020) والتي جاء فيها مجالين هما القيم والتوجهات بالمراتب الأولى.

وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال فقد جاءت فقرتان **بدرجة كبيرة جداً** مرتبة على النحو الآتي: أغرس في نفوس الطلبة حب الخدمة ومساعدة الآخرين بمتوسط حسابي (6.31) وانحراف معياري (0.94)، أعمل بشفافية في مناقشة النواتج العلمية للطلبة بمتوسط حسابي (6.17) وانحراف معياري (0.95) وتدل هذه الاستجابات على مراعاة أعضاء هيئة التدريس في كليات الدراسات العليا، للجوانب الأكاديمية والأخلاقية والمعرفية في التعامل مع الطلبة من حيث تكوين العلاقات الإنسانية، لما لها من أثرٍ إيجابيٍ في رفع كفاءة التعليم الجامعي، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال اهتمام أعضاء هيئة التدريس في تعزيز سبل التواصل بين الطلبة؛ نظراً للصلة المباشرة لهذه العلاقات بالمخرجات التعليمية، وينسجم

هذا التفسير مع ما لخصه حرب (2007) والذي أكد على دور المهارات الإنسانية في العملية التعلمية في تنمية الإبداع والابتكار لدى الطلبة، ويؤكد هذا القول عساف (2000) بأن الاهتمام بالعلاقات الإنسانية يحقق الإبداع والابتكار والسكينة لدى الطلبة ويحقق المخرجات التعليمية بمستوى عالٍ من الكفاية، وهذا ما يتفق أيضاً مع ما ذكره الأشقر وآخرون بأن قرب الطلبة من أساتذتهم علمياً وأكاديمياً وإنسانياً يحقق الحاجات المعنوية لتوليد الإبداع والريادة لدى الطلبة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Racelis,2017) بأن أهم دوافع القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الفلبين تتمثل بالاهتمام بالعلاقات الإنسانية، وتقديم المساعدة لهم، كما وتتفق مع دراسة (خضير، والعامري،2020) والتي أوضحت بأن القيادة المتسامية تؤثر إيجاباً على الأداء الجامعي؛ نظراً لاهتمامها بخدمة الآخرين والعلاقات الإنسانية.

كما أن عضو هيئة التدريس في الجامعات وخاصةً في كليات الدراسات العليا يمثل أهم عناصر النظام الجامعي، لذلك جاءت فقرة مناقشة النواتج العلمية للطلبة بمستوى عالٍ من الشفافية وبدرجة كبيرة جداً، ويفسر الباحث تلك النتيجة أن إلى هناك أثرٌ إيجابيٌ لعملية التقييم القائمة على المعايير والأسس السليمة وبالأخص بمرحلة الدراسات العليا في تنمية الشخصية البحثية القادرة على مواجهة التحديات المعاصرة مما يعني تحقيق التنمية المستدامة من خلال تنشئة طلبة قادرين على العطاء والإبداع، وبناء مؤسسات الدولة من خلال فكرٍ استراتيجي قائم على إيجاد الحلول الإبداعية باتباع المنهج العلمي والدراسات المتخصصة لخدمة المجتمع وقضاياه، لذلك كانت فقرة أعمل بشفافية في مناقشة النواتج العلمية للطلبة بدرجة كبيرة؛ نظراً لإدراك أعضاء هيئة التدريس أن الدراسات العليا تمثل أهم عناصر التعليم الجامعي وهذا ما أكد عليه (الخطيب وأخرون) بأن الاهتمام بالتقييم السليم لمنظومة الدراسات العليا يعني أن هناك حلول مجتمعية وممارسة أصول البحث العلمي الصحيحة، ومما سبق نستنتج أن أعضاء هيئة التدريس في كليات الدراسات العليا ركزوا على أهم خصائص القيادة المتسامية حسب ما أوضح (Caldweil.et.al,2020)من حيث الدقة في تقدير جهود الآخرين، وهذا يتفق مع دراسة (De Alencar & De Oliveira, 2016) والتي وضعت خطوطاً رئيسة لتحقيق الإبداع في مرحلة التعليم العالي ببرامج الدراسات العليا، والتي كان من أبرزها الدقة المتناهية في عملية التقييم، والحفاظ على ديمومة العمل التعاوني ومساعدة الطلبة على حل المشكلات.

وجاءت بعض الفقرات **بدرجة كبيرة،** مرتبة على النحو الآتي " ألتزم بالتعليمات والأنظمة المتبعة في الجامعة" بمتوسط حسابي (6.01) وانحراف معياري (1.059)، ومن ثم " أتعامل بتواضع مع كافة الطلبة" بمتوسط حسابي (5.87) وانحراف معياري (1.185)، ومن ثم " أركز على أخلاقيات البحث العلمي " بمتوسط حسابي (5.32) وانحراف معياري (1.54)، ومن ثم " أعزز القيم الدينية لدى الطلبة " بمتوسط حسابي (5.31) وانحراف معياري (0.844)؛ وتدل هذه الاستجابات على محافظة أعضاء هيئة التدريس على مبدأ الحوكمة من خلال التزامهم بالأنظمة والتعليمات المتبعة، سعياً منهم لتحقيق الأهداف والمخرجات التربوية بمستوى عال من الكفاية، كما أشارت النتائج إلى أن هناك درجة كبيرة في التركيز على أخلاقيات البحث العلمي، وتعزيز القيم الدينية للطلبة ، والتعامل معهم بتواضع، وهذا ما ينسجم مع ما ذكره Levin.et al (2005) بأن القادة المتساميون ينجزون أعمالهم وفق القيم الجوهرية التي تنسجم مع قيم وظائفهم؛ نظراً لأن أخلاقيات البحث العلمي، والاهتمام بالقيم والعلاقات الإنسانية مع الطلبة تُعد أحد أهم العناصر التي تتظافر للارتقاء بالعملية التدريسية، وتُعد من أهم الأدوار لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الإبداع والابتكار كما أشار (الزعبوط، 2017)، بأن هذا التفسير يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Racelis,2017) التي أوضحت بأن العلاقات الإنسانية وما تتضمنه من تواضع في التعامل مع الطلبة، والاهتمام بالقيم الدينية وأخلاقيات البحث العلمي تُعد من أهم ركائز القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وتتفق أيضا مع دراسة (جدّة، ومخلافي، 2021) بأن هناك أثراً إيجابياً للجانب الأخلاقي في القيادة المتسامية في تنمية الثقافة التنظيمية في مرحلة التعليم العام.

في حين جاءت بعض الفقرات **بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما،** مرتبة على النحو الآتي " أعزز قيم الولاء والانتماء لدى الطلبة " بمتوسط حسابي (5.28) وانحراف معياري (1.53)، ومن ثم " أشجع الطلبة على الابتكار والابداع." بمتوسط حسابي (5.27) وانحراف معياري (1.69)، ومن ثم " أعزز أهمية خدمة المجتمع لدى الطلبة. " بمتوسط حسابي (5.24) وانحراف معياري (1.68)، ومن ثم " أطور المهارات البحثية للطلبة بصورة مستمرة " بمتوسط حسابي (5.01) وانحراف معياري (0.636)، ومن ثم " أعزز رؤية الطلبة (المتفائلة) للمستقبل." بمتوسط حسابي (5.06) وانحراف معياري (1.627)، ومن ثم " أعزز روح التعاون والعمل الجماعي بين الطلبة" بمتوسط حسابي (5.01) وانحراف معياري (1.91).

وتدل هذه الاستجابات إلى أن هناك ضرورة لزيادة تعزيز قيم الولاء والانتماء لدى الطلبة، وكون الدراسة تهتم بطلبة الدراسات العليا فإن من الأهمية بمكان الوقوف على الجوانب التي بحاجة إلى تطوير ومراجعة الفلسفات والنظم الجامعية من أجل القيام بدور فاعل في تنمية الإبداع، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Srichaiwong.et al,2020) نظراً لتركيزها على مبدأ الولاء والانتماء في القيادة المتسامية لتحقيق الإبداع المطلوب بمستوى عالٍ من الكفاية، وهذا ما أشار إليه (Caldwell.et al,2020) بأن من ضمن المبادئ الثمانية للقيادة المتسامية التركيز على الروابط الشخصية وتعزيز مبدأ الانتماء والولاء، كما وأن عملية الإبداع وتطوير المهارات البحثية ضمن إطار جماعي مشترك ظهر بالدراسة بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، مما يعني أن هناك ضرورة ملحة لتطويرها كون الركن الرئيس والأهم في القيادة المتسامية هو تحقيق الإبداع والابتكار، والاهتمام بالعمل الجماعي التعاوني، وهذا ما أكده كل (طافش،2006) بأهمية الدور الذي يقع على عاتق عضو هيئة التدريس في تنمية الإبداع لدى الطلبة وتعزيز مبدأ العمل التعاوني فيما بينهما، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Liu,2007) بأن فاعلية القيادة المتسامية تتحقق في الانسجام بين أعضاء الفريق وتوفير فرص الإبداع والتميز لديهم، كما وأكدت دراسة (Kishore&nair,2013) على أن القادة المتساميون ينظرون بأهمية إلى الإبداع والريادة، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Racelis,2017) باهتمامها بالتشجيع على الابتكار والإبداع، وهذا ما أكدت عليه أيضاً دراسة (Nair,2018)، (Srichaiwong.et al,2020)، ودراسة (Barr&Nathenson,2021).

وهناك فقرة واحدة جاءت بدرجة **متوسطة** وهي " أدعم وأساند الطلبة في اختيار مواضيعهم البحثية" بمتوسط حسابي (4.31) وانحراف معياري (2.01)، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الحرية التي يتم منحها لطلبة الدراسات العليا في اختيار مواضيعهم البحثية، وكون النواتج البحثية مقترنة بوقت زمني مرتبط بالفصول الدراسية، فإن تلك الحرية توجه الطلبة نحو الاهتمام بمنهجية البحث السليمة وطلب المساندة والدعم في إنجاز هذه المهمة من قبل أعضاء هيئة التدريس، والتفرد في اختيار المواضيع البحثية؛ نظراً لمرونة سياسات التقييم والتي تركز بالأساس على المنهجية البحثية السليمة، لذلك كانت استجابات أعضاء هيئة التدريس لمساندة الطلبة في اختيار مواضيعهم البحثية بدرجة متوسطة، نظراً لعدم تركيز عملية التقييم على ربط المواضيع البحثية بآخر المستجدات، وإلزام طالب الدراسات العليا بالتفاعل الإيجابي بين نواتجه البحثية وقطاعات العمل والإنتاج والسوق المحلي الذي يشهد مرونةً وتغيراً

وتطوراً بشكلٍ مستمر، وبالتالي تُعد هذه النتيجة مهمة لوضع الأنموذج المقترح؛ نظراً لتأثيرها على نشاط الجامعات، وتقليل الفجوة بين الإعداد الجامعي ومجالات العمل التي يُعّد لها، وهذا ينسجم مع ما أوضحه (Kishore&Nair,2013) بأن من ضمن الركائز التي تقوم عليها القيادة المتسامية النظرة الثاقبة في اختيار في الرؤية للمستقبل واختيار الحلول للمشكلات التي تتسم بالحداثة والابتكار، وأضاف كل من كفافي& مصطفى(2020) بأنه لا بد من دعم ومساندة الطلبة في اختيار مواضيعهم البحثية، وخاصة في مرحلة الدراسات العليا، وتوجيهم نحو الدراسات المستقبلية والتي ليست بالضرورة أن تقدم صوراً تأكيديةً للمستقبل، وإنما تقدم مجموعة من البدائل محتملة الحدوث.

ومما سبق نخلص إلى أن هناك درجة كبيرة لممارسة مجال القيم والتوجهات لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات الدراسات العليا، وهناك شفافيةٌ تامةٌ في مناقشة النواتج العلمية للطلبة، والالتزام بالتعليمات والأنظمة المتبعة في الجامعة، ويرى الباحث بأنه لا بد من وجود المرونة الكافية لضمان تحسين مستوى النواتج العلمية لطلبة الدراسات العليا وتوجيهها نحو قضايا المجتمع، واحتياجات التنمية، وأن يكون هناك خصوصية تامة في آلية التقييم ومناقشة النواتج العلمية الخاصة بمرحلة الدراسات العليا، وهذا ما اكدت عليه التويجري (2022) بأن يكون هناك وحدة ابتكار مستقلة تابعة لكليات الدراسات العليا وإعطائها تعليماتها وآليات تقييمها المختلفة عن مرحلة البكالوريوس، وبعد مراجعة الباحث للتعليمات والأنظمة التي تم مراجعتها في غالبية الجامعات الفلسطينية، فإن مرحلة الدراسات العليا تتشابه مع مرحلة البكالوريوس ابتداءً من بداية الفصل وحتى انتهائه، ومواعيد رصد العلامات، وهناك البعض من الجامعات التي تلتزم بالامتحانات النهائية كمتطلب رئيس للنجاح في المساق، وهو يتناقض مع فلسفة الدراسات العليا التي من الواجب أن تصب جل اهتمامها على جودة النواتج العلمية ومدى ارتباطها بجوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية وتدفق المعرفة نتيجة التقدم العلمي وتطبيقاته التكنولوجية، لذلك لا بد من إعطائها الوقت الكافي لإنجازها دون تقييدها بفصل أكاديمي محدد، وإلا سيتم اختيار مواضيع روتينية وتقليدية تبتعد عن كل ما هو جديد ومبتكر، لذلك جاءت الفقرات المتضمنة للابتكار والابداع، أدعم وأساند الطلبة في اختبار مواضيعهم البحثية بدرجة أقل من كبيرة، ويعزز هذا التفسير (أبو نعير، 2016) والذي أوضح بأن هناك مجموعة من المعوقات التي تواجه تطوير الدراسات العليا، والتي من ضمنها الأبحاث الاستشرافية الابتكارية التي تتطلب الكثير من الوقت لإنجازها ولا يمكن بأي حال من الأحوال ربط عملية تقييمها بانتهاء فصل أكاديمي محدد، كما

أشار أيضاً إلى أن هناك صعوبة ومعاناة في اختيار المواضيع البحثية لدى الطلبة، وهذا يضعنا أمام نقطة هامة في وضع تصور مقترح لحل تلك الإشكالية، ويتفق مع هذا التفسير أيضاً دراسة (2016 De Alencar & De Oliveira,) والذي أكد على ضرورة إدراج سياسات مرنة خاصة بكليات الدراسات العليا، والتي من شأنها أن تشجع على الإبداع والابتكار، وإزالة الحواجز التي تعيق الإبداع، والتقليل من الأنماط الرسمية والبيروقراطية للتعلم والتقييم، وتلخيصاً لما سبق لا بد من المساهمة الإيجابية والتوجيه السليم للنواتج العلمية لطلبة الدراسات العليا والابتعاد عن البيروقراطية في التعليم؛ للحصول على إنجازات بحثية تُعد حلولاً لمشكلات حقيقة يعاني منها المجتمع.

ثالثاً: مجال السلوكيات: ويمكن تفسير هذه النتيجة، بأن مجال السلوكيات قد حصل على المرتبة الثالثة بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، بأن عضو هيئة التدريس يتمتع بمستوى عالٍ من الحرية الأكاديمية والاستقلالية، ولديه القدرة على تقييم ذاته فهو يسعى دائماً لتقويم السلوك من أجل إعداد الكفايات التعليمية وتلبية حاجات المجتمع وتطلعاته المستقبلية، فلذلك كانت تقديراتهم بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما بمعنى أن هناك ضرورة لتطوير السلوكيات واستكمال مواطن الضعف؛ نظراً لإيمانهم بفضل ورفعة مهنة التدريس وبأهمية تطوير السلوك القائم على مبادئ الخلق والكياسة والحكمة؛ للنهوض بالعلمية التعليمية وتزويد المجتمع بالقيادات الفكرية، ويعزز هذا التفسير ما أشار إليه الزهراني (2020) بأن السلوك القيادي لعضو هيئة التدريس يتطلب التقويم المستمر، ولضمان ديمومة التطوير التربوي ونجاح المؤسسة التعليمية وتطورها، وحفز الإبداع والابتكار بين أطراف العلمية التعليمية؛ لرفد المجتمع وسوق العمل بقوى عاملة مؤهلة ومدربة لديها القدرة على تحقيق الإنجازات العلمية والبحثية بصورة متخصصة ومتعمقة، ويؤكد هذا القول الضلاعين (2015) الذي أشار إلى أن عضو هيئة التدريس يتميز بتقدير وتقييم الذات بموضوعية مميزاً لجوانب القوة والضعف لديه، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة جدّة (2020) حيث حصل مجال السلوكيات على الترتيب الأخير بين المجالات الأخرى، وأشارت الدراسة إلى أهمية تطوير السلوكيات قادة المدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية، كما واتفقت مع دراسة (Beckwith,2010) والتي ركزت على أهمية تطوير سلوكيات القائد بصورة مستمرة، وهذا ينسجم مع البيئة الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية التي تهتم بسلوك أعضاء هيئة التدريس وتعزز ملكيتهم للعمل وشراكتهم فيه، وإيجاد مستوى قوي وفعال من التلاحم والاندماج بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس، ومنح العاملين الحرية الحقيقية في تصرفاتهم، وتوفر لهم هيكلاً متكاملاً

من الحوافز المادية والمعنوية، مما يجعلهم يندفعون للعمل بجدية أكبر، ويعملون على تطوير سلوكياتهم وتحفيز دوافعهم للعمل بصورة أكبر.

وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال فقد جاءت فقرة واحدة **بدرجة كبيرة جداً**، وذلك على النحو الآتي: " أعمل على تلبية احتياجات الطلبة العلمية ورغباتهم" بمتوسط حسابي (6.48) وانحراف معياري (0.726).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى كون أعضاء هيئة التدريس في كليات الدراسات العليا يسعون إلى إنتاج المعرفة وعدم الاقتصار على استهلاكها؛ فإن ذلك كوَّن مجتمعاً معرفياً ما بين أقطاب العملية التعليمية يسعى إلى المساهمة في نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على تحقيق احتياجات الطلبة ورغباتهم وتزويدهم بالمعرفة العميقة في مجال تخصصاتهم العلمية، وهذا ما أكده (Caldwell.et al, 2020) بأن تلبية احتياجات الآخرين وتطوير مهاراتهم تُعد من أهم مرتكزات القيادة المتسامية، وهذا ما أكد عليه أيضاً (Covey.et al,2003) بأن القادة المتساميين يهتمون بشغفهم ويبذلون كل طاقاتهم لتلبية احتياجات الآخرين، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس بأن تلبية احتياجات الطلبة يُسهم في تطوير نظم الدراسات العليا، ويكون هناك خريجون ذوي مستوىً عالمي؛ لأن تلبية الاحتياجات للطلبة هي التي تصنع الحاضنات الفكرية المبدعة القادرة على إضافة معرفة جديدة إلى رصيد الفكر الإنساني.

ويعزز هذا التفسير ما أوضحه إبراهيم (2017) بأن منظومة الدراسات العليا تسعى لتطوير بيئة إنتاج معرفة متجددة، لذلك ينبغي أن تكون تلبية احتياجات الطلبة وتهيئتهم علمياً وفكرياً وأخلاقياً في أعلى سلم الأولويات؛ وذلك لضمان تطوير منظومة الدراسات العليا لتكون حاضنة فكرية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، وهذا ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (دراسة حسين، والشربيني،2017) بأن هناك حاجة ملحة لوجود استراتيجية مقترحة لتطوير جودة الخدمات التعليمية لطلبة الدراسات العليا تعمل على تلبية احتياجات الطلبة؛ لضمان المخرجات بمستوى عالٍ من الكفاية.

كما وجاءت ثلاث فقرات **بدرجة كبيرة**، مرتبة على النحو الآتي "أوفر المعلومات الكافية التي تساعد الطلبة على الإنجاز " بمتوسط حسابي (5.70) وانحراف معياري (1.66)، ومن ثم " أسعى جاهداً

لتحسين مهارات التواصل لدى الطلبة" بمتوسط حسابي (5.65) وانحراف معياري (1.74)، ومن ثم " أقوم بوضع الخطط الاستباقية لحل مشكلات الطلبة قبل حدوثها." بمتوسط حسابي (5.44) وانحراف معياري (1.406).

وتدل هذه الاستجابات على أن هناك اهتماماً واضحاً في توفير المعلومات الكافية التي تساعد الطلبة على الإنجاز، ووضع الخطط الاستباقية لحل مشكلات الطلبة قبل حدوثها، ويعزو الباحث تلك النتيجة والتي جاءت منسجمة ومكملة للفقرة السابقة والتي جاءت بدرجة كبيرة جداً، حيث يتضح بأن أعضاء هيئة التدريس في كليات الدراسات العليا هم الأقدر والأكثر كفاية على إعداد وتدريب الطلبة الباحثين، وتمكينهم من المهارات البحثية والعلمية، لذلك ظهرت في استجاباتهم حسّ المسؤولية في تقديم المعلومات الكافية للطلبة لمساعدتهم ومساندتهم على الإنجاز، كما أن تعزيز مهارات التواصل لدى الطلبة تُعد من أحد مرتكزات القيادة المتسامية.

وهذا ما أشار إليه Liu (2007)، بأن الاهتمام بوضع الخطط الاستباقية لحل المشكلات وتعزيز أواصر التعاون والمهارات التواصلية مع الآخرين، تُعد من الأمور الهامة في شخصية القائد المتسامي، كما يعزو الباحث تلك النتيجة أيضاً إلى أن هناك إدراكاً واضحاً من قبل أعضاء هيئة التدريس بأهمية منظومة الدراسات العليا وتكملتها للرسالة الجامعية؛ لتحقق تميزها وعراقتها، لذلك كان هناك اهتمام بالطلبة وبالمخرجات التعليمية في إسداء كل ما هو مفيد و متقدم في تخصصاتهم العلمية والبحثية، ويتفق هذا التفسير مع (دراسة البنا وآخرون،2020)، التي أكدت على اهتمام أعضاء هيئة التدريس بمساندة الطلبة ومعاونتهم علمياً وبحثياً للارتقاء بمنظومة الدراسات العليا.

في حين جاءت بعض الفقرات **بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما**، مرتبة على النحو الآتي: أظهر استعداداً إيجابياً لمواجهة التحديات التي تواجه الطلبة " بمتوسط حسابي (5.33) وانحراف معياري (1.58)، ومن ثم " أتعامل بحكمة في حل المشكلات " بمتوسط حسابي (5.15) وانحراف معياري (1.574)، ومن ثم " أبذل أقصى طاقاتي لتحقيق التميز للطلبة " بمتوسط حسابي (4.40) وانحراف معياري (2.27).

وتدل هذه الاستجابات إلى أن هناك ضرورة لتعزيز الاستعدادات الإيجابية لدى الطلبة في مواجهة التحديات، وهذا ما يتفق مع دراسة (عبد الهادي وآمال،2021) والتي اهتمت بتشجيع الطلبة على توظيف قدراتهم واستثمار أوقاتهم لمواجهة التحديات المستقبلية، كما أن التعامل بحكمة في حل المشكلات من قبل أعضاء هيئة التدريس لابد وأن تكون من الأولويات؛ نظراً لأن طبيعة الطلبة الذين يتم التعامل معهم جاءوا بالأساس ليتعمقوا في مجال تخصصاتهم العلمية، لذلك لا بد من التعامل معهم بحكمة في حل المشكلات وبذل أقصى الطاقات لتحقيق تميزهم، والارتقاء بمستواهم العلمي والتعامل معهم بحكمة كونهم يعدون ركائز الخطط التنموية، وهذا ما ينسجم مع دراسة (الدرعان،2020) التي أكدت بضرورة الاهتمام بالجانب التفاعلي في منظومة الدراسات العليا من حيث التركيز على حل المشكلات بطرق حديثة تتسم بالابتكار والحداثة.

وجاءت فقرتان بدرجة **متوسطة** وذلك على الآتي " أقدم أفكاراً غير مسبوقة لتطوير الطلبة." بمتوسط حسابي (4.37) وانحراف معياري (2.175)، ومن ثم " أكافئ الطلبة المتميزين بالاستعانة بهم في المعاونة العلمية" بمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (1.965)؛ ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اعتماد برامج الدراسات العليا على الخطة الدراسية ووصف المساقات حسب خطة البرنامج المعتمدة، الأمر الذي قد يحد من تقديم أكبر قدر ممكن من الأفكار غير المسبوقة من قبل أعضاء هيئة التدريس؛ لضمان تطوير الطلبة وتدل هذه الاستجابات على أن هناك ضرورة مُلحة في تقديم الأفكار غير المسبوقة التي من شأنها أن تعمل على تطوير الطلبة، كون الجامعة تُعد بالنسبة لهم المكان الأول لإجراء البحوث، فلذلك لا بد من تقديم الأفكار المبتكرة والخلّاقة؛ نظراً لوجود عددٍ كبيرٍ من ذَوي الاختصاص من أعضاء هيئة التدريس، وطلبة الدراسات العليا، وتوفر مُستلزمات عديدة للبحث مثل المختبرات، والإمكانات، والأجهزة، والأدوات فهذه الأرضية الخصبة تؤهل الطلبة لإجراء البحوث في مجال تخصصهم بطرقٍ فعالةٍ، وتكوين معارف جديدة برأسمال فكري يحقق فائدة للمجتمع، كما ويعزو الباحث الحصول على درجة متوسطة لمكافئة الطلبة المتميزين؛ للاستعانة بهم في المعاونة العلمية كون الجامعات تسعى لتطوير برمجها الأكاديمية بحيث تضع خطط لاستقطاب أعضاء هيئة تدريس من جامعات عالمية حاصلة على اعتمادات دولية؛ لتمهد الطريق لخلق بيئة منفتحة للتبادل الثقافي والمعرفي والحصول على الاعتمادات الدولية لمختلف البرامج الأكاديمية المذكورة، والإبداع والابتكار والريادة في العملية التعليمية.

فلذلك يمكننا القول عند تقديم كل ما هو جديد ومبتكر للطلبة فإنه يتم تنمية معارفهم وتحسين قدراتهم، وإكسابهم المهارات والكفايات التي تؤهلهم، وتمكنهم من ممارسة البحث العلمي الأصيل، وإنتاج أبحاث تتسم بالدقةِ المتناهية، لذلك من الأهمية بمكان استثمار هذه النواتج من خلال الاستعانة بطلاب الدراسات العليا لتدريس بعض الساعات الدراسية لطلبة المراحل الجامعية الأخرى كالبكالوريوس والدبلوم؛ نظراً للجهد المبذول في تهيئة طلبة الدراسات العليا ومراعاة جهودهم البحثية ومعرفتهم بآخر المستجدات البحثية على الصعيدين المحلي والعالمي؛ ونظراً للثورة الراهنة في مجال العلم والتقنية أصبحت المسؤوليات أكبر على مؤسسات التعليم العالي، مما يجعل الاستثمار بطلبة الدراسات العليا من حيث تهيئهم العلمية والاستفادة منها بمراحل جامعية أخرى فرصة ذهبية في تغطية أكبر قدر ممكن من ميادين العلوم وتطبيقاتها، وتعزيز مبدأ الأداء المتميز في الإنتاج البحثي وفق معايير الجودة والنوعية، مما يؤدي ذلك إلى تلبية احتياجات سوق العمل في شتى المجالات البحثية والمهنية، لذلك ستكون آلية الاستعانة بطلبة الدراسات العليا حاضرة في المقترح المُقدم من الباحث لضمان القفزات النوعية الواسعة على الصعيد البحثي والمعرفي في شتى المجالات العلمية، في ظل ظروف العولمة والانفتاح العالمي والتحديات سعياً منه لإنجاز مشروع حضاري في المراحل التعليمية المختلفة؛ لضمان اللحاق بركب الحضارة بين المجتمع الفلسطيني والمجتمعات العالمية الأخرى.

ويعزز هذا التفسير ما توصلت إليه دراسة (Engel& Reeves, 2018.) والتي أوصت بتعزيز القدرات البحثية لطلبة الدراسات العليا والاستعانة بهم علمياً وبحثياً لخدمة المجتمع المحلي وفي المراحل الجامعية الأخرى؛ ليكون الإبداع سيد العملية التعليمية في مرحلة الدراسات العليا، كما ويعزو الباحث إلى وجود استجابات متوسطة لأعضاء هيئة التدريس في الاستعانة بالطلبة في المعاونة العلمية إلى اتباع الجامعات للأنظمة والتعليمات التي تقتضي بعمل دراسات معمقة للاختبارات الأكاديمية المراد الاستعانة بها من حيث سنوات الخبرة الطويلة القادرة على دراسة التغيرات البيئية المحتملة في سوق العمل، والتي لديها القدرة على إحداث النشاط الفعلي للوصول إلى المخرجات المرجوة بمستوى عالٍ من الجودة والإتقان؛ لرفد المجتمع بخريجين متميزين يتمتعون بكفاءات مهنية عالية، ولديهم القدرة على بناء مؤسسات الدولة لإحداث نهضة مجتمعية شاملة، الأمر الذي يحد من القدرة على الاستعانة بطلبتهم في مراحل تعليمية كالبكالوريوس وغيرها، وهذا ما ينسجم مع ما أكده Katarzyna (2018) بأن آلية الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات لا بد أن يكون ضمن اطار يتخلله مجموعة من المعايير،

تتضمن امتلاكهم نموذجاً قيادياً سليماً للتعامل مع الطلبة لضمان تفوق العملية التعليمية وتجويد أدائها وزيادة القدرة التنافسية للجامعات على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، لأنهم يشكلون محوراً رئيساً ترتكز عليه جودة التعليم العالي، ولأن سمعة الجامعة تقاس بمكانتهم وجهودهم في الارتقاء بالعملية التعليمية.

5.2 مناقشة نتائج السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية لواقع ممارسة القيادة المتسامية (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي) تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، مجال الدراسات العليا)؟

أولاً: متغير الجنس: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية لواقع ممارسة القيادة المتسامية تعزى لمتغير الجنس، في جميع المجالات (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي).

وهذا ما أتفق مع دراسة جدّة والمخلافي (2021)، ويتضح من تلك النتيجة أن استجاباتهم كانت متشابهة ولا توجد أية اختلافات، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى الدور المهم لعضو هيئة التدريس الذي يُعد حجر الأساس في منظومة التعليم العالي، والذي يسعى بصورة مستمرة للتأثير الإيجابي في الطلبة كونه القدوة والمرشد وخاصة في كليات الدراسات العليا، كونها تقوم على أساس بناء الشخصيات العلمية لمواجهة المشكلات والتحديات، لذلك لم تكن هناك أي فروق ما بين الذكور والإناث فكلاهما يقع على عاتقهم بناء القيم والمعارف والمهارات لدى الطلبة بغض النظر عن النوع الاجتماعي لعضو هيئة التدريس، كما ويتطلب منهم تدريب الطلبة وتمكينهم بالمهارات البحثية لإحداث التغيير الإيجابي في المجتمع، لذلك جاءت هذه النتائج منسجمة مع دراسة جدّة والمخلافي (2021) على الرغم من اختلاف المرحلة التعليمية إلا أن التفسير يبقى متقارباً لتلك الدراستين، ويؤكد هذا التفسير ما أوضحه أبو سمرة وآخرون (2014) بأن عضو هيئة التدريس يعد من الركائز المهمة في الجامعة والقاعدة الأساسية من قواعد البناء الجامعي، ويعد دوره الأبرز في تكوين شخصية الطلبة وصقلها علمياً وفكرياً واجتماعياً، وهذا ما أكد عليه أيضاً (Katarzyna, 2018) بأن كافة أعضاء هيئة التدريس لا بد أن

يتبعوا نموذجاً قيادياً سـليماً؛ لضـمان تفوق العملية التعليمية وتجويد أدائها وزيادة القدرة التنافسـية للجامعات على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.

ثانياً: متغير الرتبة الأكاديمية: فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية لواقع ممارسة القيادة المتسامية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ولمجال القيم والتوجهات، ولا توجد فروق لمجالات السلوكيات، والسمو الأخلاقي، وكانت هذه الفروق بين فئتي الخبرة (أستاذ)، و(أستاذ مشارك) ولصالح فئة الخبرة (أستاذ). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئتي الخبرة (أستاذ)، و(أستاذ مساعد) ولصالح فئة الخبرة الأخيرة (أستاذ).

ويعزو الباحث تلك النتيجة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لمجال القيم والتوجهات تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية والتي كانت بين فئتي الخبرة (أستاذ)، و(أستاذ مشارك) ولصالح فئة الخبرة (أستاذ). وبين فئتي الخبرة (أستاذ)، و(أستاذ مساعد) ولصالح فئة الخبرة الأخيرة (أستاذ). لأن القيم والتوجهات عبارة عن مرجعيات عقلية تستخدم كدليل لتقويم الخبرة والسلوك، كما أشار بوعطيط (2018)، ونظراً لأن المرجعيات تكون أكثر كفاءة بالتجارب العلمية الأكثر تخصصية فكانت النتائج لصالح رتبة أستاذ ومن ثم أستاذ مشارك ومن ثم أستاذ مساعد، ويؤكد هذا التفسير ما أشار إليه Levin .et al (2005) أن القادة المتساميين موجهين بالقيم ويعملون على تطويرها من خلال التجارب العملية السابقة.

كما ويعزو الباحث النتيجة بأنه لا توجد فروق لمجالات السلوكيات، والسمو الأخلاقي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لأن مهما اختلفت الرتبة الأكاديمية تبقى السلوكيات والسمو الأخلاقي تمثل جانباً من الحب الإيثاري، والأمل، والرؤية، والروحانية، والتي لا تختلف من رتبة علمية لأخرى، وهذا ما أكد عليه (Liu,2007) وكذلك الأمر بالنسبة للسمو الأخلاقي كونه يمثل مجموعة من المبادئ والتي من المتوقع أن تكون نابعة من أعضاء هيئة التدريس باختلاف رتبتهم العلمية، وهذا ما أكد عليه الجهني وآخرون(2018) بأن السمو الأخلاقي للقائد المتسامي يتمثل بمجموعة من الأبعاد (النزاهة، المصداقية، الشفافية، الإخلاص الدقة، الاتقان) كما وأكد على ذلك أبو نعير وآخرون (2016) بأن السمو الأخلاقي لأعضاء هيئة التدريس يُعد ركناً أساسياً لكافة أعضاء هيئة التدريس لضمان تحقيق جودة المخرجات بمستوى عالٍ من الكفاية، أما بالإشارة إلى القيم والتوجهات كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية

وللتعرف على مصدر الفروق، استخدم الباحث اختبار LSD للمقارنة البعدية، حيث يوضح الجدول رقم (37) نتائج تلك المقارنة.

ثالثاً: متغير سنوات الخبرة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية لواقع ممارسة القيادة المتسامية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن طبيعة عينة الدراسة هم أعضاء هيئة التدريس الين قاموا بالتدريس في كلية الدراسات العليا، ولم تظهر هناك فروق نظراً للخبرات السابقة التي اكتسبوها سواءً كانت بغير متفرغين أو بمراحل تعليمية أخرى، ويؤكد هذا التفسير (Engel& Reeves, 2018.) بأن منظومة الدراسات العليا تستجلب الأساتذة أصحاب الخبرة بالمراحل التعليمية المختلفة.

رابعاً: متغير مجال الدراسات العليا: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ 0.05) في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية لواقع ممارسة القيادة المتسامية تعزى لمتغير مجال الدراسات العليا.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن كل التخصصات الإنسانية والعلمية تتطلب نموذجاً قيادياً يحتذى به، لا سيما وأن جميع التخصصات (الإنسانية والعلمية) تتبع لرؤساء الأقسام والذين من وظائفهم دراسة عدد المتخصصين في القسم ونسبتهم للطلبة ومعالجة قضية المقاربة التخصصية في تدريس المساقات، لذلك فإن عمادة الدراسات العليا تسعى جاهدةً بأن يكون النموذج القيادي لعضو هيئة التدريس يتسم بالفكر المنطقي، والاتزان النفسي، والمحافظة الشديدة على أخلاقيات البحث العلمي في جميع التخصصات ويتفق هذا التفسير ما أوضحه (عويس،2021) بأن أعضاء هيئة التدريس بجامعة هارفرد يسعون بصورة مستمرة لتطوير الحرم الجامعي وتخصصاته العلمية والإنسانية من قبل أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام واهتمامهم بالمواضيع الآتية (الصناعة، التجارة، الطب، العلوم الإنسانية والاجتماعية، الطبية)، لكي تكون جامعة هارفرد مجتمع بحثي تشاركي يتسم بالحداثة والابتكار لكافة العلوم ومختلف أنواعها.

كما ويتفق هذا التفسير ما تطرق إليه يوسف (2020) بأن جامعة أكسفورد تعمل على توطيد العلاقة مع قطاع الأعمال في جميع التخصصات العلمية وتسعى بشكل دؤوب إلى التميز البحثي في التخصصات المتنوعة لدى طلبتها؛ لتكون جديرة بالعطاء ودائمة التطلع نحو المستقبل والإبقاء على مكانة أكسفورد كجامعة مميزة على المستويين الإقليمي والعالمي، وإنشاء بيئة داعمة ومحفزة للإبداع والابتكار، وهذا ما أكده بولسنان (2016) أن الاستراتيجيات اللازمة لحل المشكلات تحتاج إلى استخدام مهارات تفكير عليا وطرائق تدريسٍ فعّالة من قبل أعضاء هيئة التدريس؛ لضمان كفاءة الطلبة في استخدام استراتيجيات التفكير الإبداعية في مختلف التخصصات العلمية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة Baguio (2012) بأن هناك حاجة لتحسين التنمية الروحية للمعلمين في كافة تخصصاتهم (الإنسانية، العلمية)، وفي ضوء ما سبق وحسب التجارب العالمية في الجامعات فإن الأنموذج القيادي في منظومة الدراسات العليا لا يتأثر باختلاف التخصص العلمي؛ لأنها منظومة تسعى للتميز محلياً وإقليمياً في التعامل مع الطلبة والاستفادة من قدراتهم في مجالات العلوم المختلفة؛ لضمان حل قضايا ومشكلات المجتمع بأساليب وطرق ريادية وإبداعية.

5.3 مناقشة نتائج السؤال الثالث:

ما واقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

- جاء مجال المرونة لدى طلبة الدراسات العليا بالمرتبة الأولى بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، وبلغ المتوسط العام (5.22) وانحراف معياري (0.83)، وتراوحت جميع فقرات مجال المرونة ما بين متوسط حساب (4.34-6.21) (درجة متوسطة- درجة كبيرة جداً).
- جاء مجال الطلاقة لدى طلبة الدراسات العليا بالمرتبة الثانية بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، وبلغ المتوسط العام (5.12) وانحراف معياري (0.91)، وتراوحت جميع فقرات مجال الطلاقة بين متوسط حساب (4.81-5.82) (درجة كبيرة إلى حدٍ ما- درجة كبيرة).
- جاء مجال الأصالة لدى طلبة الدراسات العليا بالمرتبة الثالثة بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، وبلغ المتوسط العام (5.10) وانحراف معياري (0.81)، وتراوحت جميع فقرات مجال الأصالة بين متوسط حساب (4.97-5.36) (درجة متوسطة- درجة كبيرة).

أولاً: المجال الكلي للتفكير الإبداعي: قد بلغ (5.15) وأن الانحراف المعياري الكلي قد بلغ (0.85)، وهو ما يشير إلى درجة كبيرة إلى حدٍ ما لواقع التفكير الإبداعي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بحصول مجالات التفكير الإبداعي على درجةٍ كبيرةٍ إلى حدٍ ما، نظراً لطبيعية منظومة الدراسات العليا والتي تسعى بصورة مستمرة لإعداد كوادر بشرية على مستوى عالٍ من الكفاية العلمية؛ لضمان الإسهامات المبدعة في رصيد البشرية، فتلك النتائج نستدل من خلالها بمجموعة من التحديات التي تواجه منظومة الدراسات العليا في مجال التفكير الإبداعي، وهذا ينسجم مع طبيعة منظومة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية حيث أن الأفكار الإبداعية تنحصر وجودها على أرفف المكتبات، ويعزو الباحث السبب في ذلك إلى الطلب المتزايد على الالتحاق ببرامج الدراسات العليا، وعدم وجود استراتيجية واضحة تعزز التكاملية ما بين أعداد المنتسبين واحتياجات المجتمع، لذلك كانت أغلب إسهامات الطلبة المبدعين لا تتعدى أسوار الجامعات أو تبنيها من قبل أرباب العمل، وهذا يتفق ما أوضحه الصاوي والصبري (2020) بأن هناك ضرورة ملحة لتوطيد العلاقة بين الجامعة وحاجات المجتمع، للمساهمة الإيجابية بحل مشكلاته وقضاياه وإحداث التنمية الشاملة، ويعزز هذا التفسير ما أوضحه يسري والحلبي (2019) بأن التفكير الإبداعي لا بد وأن يتم عن طريق ترابط الأفكار وإنتاج صيغ جديدة وأصيلة من شأنها أن تؤثر بقضايا المجتمع وبأحواله الطارئة، وهذا ما ركز عليه أيضاً (Lloyd,2018) في تعريف الإبداع على أنه الفائدة المجتمعية المحققة من خلال الإنتاجات الإبداعية، واتفق على هذا الرأي Zubaidah and Corebima (2021) بأن التفكير الإبداعي أمر أساس للإدراك البشري ومهم للأفراد والمنظمات والمجتمع ككل، ونظراً لكون طلبة الدراسات العليا هم الفئة الصاعدة في المجتمع، لأنهم يقدمون الأفكار الحديثة للمجتمع، فإنَّ العمل على تنمية أفكارهم الإبداعية أمرٌ هام، لتأهيلهم بإجراء البحوث في مجال تخصصاتهم العلمية بصورة مبتكرة وبعيدة عن ما هو موجود، لذلك يرى الباحث بأن هناك أولوية لا بد أن تضعها الجامعات نصب أعينها بإعداد طلبة الدراسات العليا، وتنمية أفكارهم الإبداعية، وتحسين قدراتهم البحثية بصورة مبتكرة من خلال تقويم المعلومات وتطوير النضج الفكري حتى يكون مستوى التفكير الإبداعي لدى الطلبة بصورة كبيرة جداً، وتكون النتيجة بارزة بالنسبة للجامعات وأرباب العمل.

وأكد هذا التوجه عساف (2020) بأهمية المحافظة على الاستراتيجيات الخاصة بالتعامل مع المعارف والعلوم لضمان التفكير الإبداعي للطلبة بأعلى مستوياته، والمتمثلة باستراتيجية استيعاب

المعرفة، وتحصيل المعرفة ونشر المعرفة لما لها من تأثيرٍ إيجابي على النواتج الإبداعية والرفاه الإنساني وتلاؤمها مع متطلبات التطوير

أن درجة ممارسة مجال المرونة لدى طلبة الدراسات العليا جاء بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، وبلغ المتوسط العام (5.22) وانحراف معياري (0.83)، وتراوحت جميع فقرات مجال المرونة ما بين متوسط حساب (4.34-6.21) (درجة كبيرة جداً _ درجة متوسطة).

ثانياً: مجال المرونة: ويمكن تفسير هذه النتيجة، بأن مجال المرونة قد حصل على المرتبة الأولى إلى وجود سيولة وخصوبة فكرية لدى طلبة الدراسات العليا، من شأنها أن تعمل على استجابات مناسبة ومرونة في طرح الأفكار بخصوص المواضيع التي يرغب الطلبة مناقشتها، وهذا الأمر يتطلب القدرة على توليد أكبر عدد ممكن من الأفكار.

وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال فقد جاءت فقرة واحدة **بدرجة كبيرة جداً**، وذلك على النحو الآتي: تَقبل الطلبة للأفكار المبتكرة وتنفيذها". بمتوسط حسابي (6.21) وانحراف معياري (0.947)، كما وجاءت فقرة واحدة **بدرجة كبيرة**، وذلك على النحو الآتي: يتقبل الطلبة مقترحات التغيير ". بمتوسط حسابي (6.04) وانحراف معياري (1.161).

وتدل هذه الاستجابات على تقبل الطلبة للأفكار ومقترحات التغيير التي تصدر من أساتذتهم الجامعيين، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى إدراك طلبة الدراسات العليا إلى دورهم في تطويع المعرفة وتطبيقها لاستعمالات واضحة المسارات، وهذا الأمر ينطلق من رؤية ورسالة كليات الدراسات العليا، الأمر الذي كوّن لدى الطلبة تقبل الأفكار والمقترحات من قبل أساتذتهم الجامعيين؛ نظراً لسعيهم في طلب المعرفة والبحث عن المجهول بالطرق المختلفة سواءً كانت بطرق معتادة أو بطرق غير مألوفة، ويعزز هذا التفسير ما أكده حسنين وشربيني (2017) بأن طلبة الدراسات العليا هم بمثابة عقول مبدعة تسعى بصورة مستمرة لاكتساب كل ما هو جديد فلذلك هم يتبنوا الرؤى المقترحة ويتلقون المشورة من أستاذهم الجامعي؛ لإنتاج أفكار علمية وإنسانية ووطنية وسياسية واجتماعية وطبية ... وغيرها، وأوضح أيضاً كفافي، ومصطفى (2020) بأن هناك استعدادات إيجابية لطلبة الدراسات العليا لتقبل هذه الرؤية،

وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (العامر،2017) بأن هناك تقبل لدى طلبة الدراسات العليا لبناء الشراكات الأكاديمية مع جامعات عالمية، ولديهم قبول أيضاً للتعددية الثقافية، وقيم الحوار والتسامح.

وجاءت بعض الفقرات الأخرى بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، مرتبة على النحو الآتي " يسعى الطلبة إلى تحقيق التوازن بين تقدم العلوم النظرية والجوانب التطبيقية فيها. " بمتوسط حسابي (5.30) وانحراف معياري (1.641)، ومن ثم " تتجه مسارات تفكير الطلبة نحو متطلبات الموقف والمتغيرات المثيرة." بمتوسط حسابي (4.75) وانحراف معياري (1.626)، ومن ثم " يتبنى الطلبة أنماطاً ذهنيةً قابلة للتغيير (الابتعاد عن الجمود الذهني) " بمتوسط حسابي (4.70) وانحراف معياري (1.568).

وتدل هذه الاستجابات على أن درجة التقبل الإبداعي لدى الطلبة كانت أعلى من التطبيق الفعلي للإبداع والابتكار، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن النواتج العلمية التي تتطلب تفكيراً إبداعياً ملموساً على أرض الواقع تتطلب وقتاً أكبر للإنجاز، ونظراً لارتباط المهام البحثية لطلبة الدراسات العليا بوقتٍ محددٍ لتسليم تلك الانتاجات فهي تأخذ منحى الامتحانات التقليدية، وهذا يُعد من أشد العوائق لتطبيق نواتج التفكير الإبداعي لدى الطلبة فتجعلها محصورة في مرحلة التقبل دون انتقالها إلى حيز التنفيذ، مما يجعل خبرات الطلبة السابقة ومعالجة المشكلات شبيهة بها، نظراً لاقتصار منظومة التعليم العالي على منهجية البحث العلمي السليمة، وبذلك يتدنى مستوى الحماس ويقل تطبيق الأفكار الإبداعية لدى الطلبة، ويعزز هذا التفسير ما توصلت إليه دراسة (De Alencar & De Oliveira, 2016) والتي أكدت على أهمية إزالة الحواجز التي تعيق الإبداع في منظومة الدراسات العليا، وإعطائها المزيد من المرونة من حيث آليات تقديم النواتج البحثية وكيفية استثمارها؛ لضمان تكريس التفكير الإبداعي ونقله إلى حيز التطبيق العملي.

كما وجاءت فقرة واحدة **بدرجة متوسطة** وذلك على النحو الآتي: اطلاع الطلبة على آخر التطورات والمستجدات في مواضيعهم البحثية ". بمتوسط حسابي (4.34) وانحراف معياري (1.649)، وتدل هذه الاستجابة على أن المواضيع البحثية التي يتم تناولها من قبل الطلبة تنقصها الدافعية وتفتقر إلى المثابرة في متابعة كل ما هو جديد ومستحدث، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى قلة تقديم الحوافز التشجيعية للطلبة الذين يقدمون أفكاراً خلاّقة وغير مسبوقة، وبالتالي يكون هناك قصور في توفير البيئة التعليمية والفكرية المشجعة لحب الاستطلاع واستكشاف المشكلات الجديدة وتقصي الحقائق لوضع الحلول لها،

ويعزز هذا التفسير ما توصلت إليه دراسة (عبد الهادي وآمال،2021) بأن هناك ضرورة لتقديم الحوافز المختلفة لتشجيع الطلبة على استثمار أوقاتهم وأفكارهم الإبداعية لمواجهة التحديات المستقبلية، وهذا ما نادت به القيادة المتسامية، حيث أوضح Sanders et al (2003) بأن مرتكزات القيادة المتسامية تقوم على تقديم الحوافز العادلة، للتأثير الإيجابي في الدوافع الجوهرية للآخرين، وتطوير دافعهم المتسامي.

ثالثاً: مجال الطلاقة ويمكن تفسير هذه النتيجة، بأن مجال الطلاقة قد حصل على المرتبة الثانية نظراً لمساحة الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها طلبة الدراسات العليا من حيث تناول المواضيع التي يرغبون في طرحها ومناقشتها، فقد أثر ذلك على الانفراد بالأفكار وتعددها والمجيء بشيء أكثر تعددية.

وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال فقد جاءت فقرة واحدة **بدرجة كبيرة**، وذلك على النحو الآتي: قدرة الطلبة على التذكر واستدعاء المعلومات والخبرات التي سبق لهم تعلمها. بمتوسط حسابي (5.82) وانحراف معياري (0.946). ويعزو الباحث هذه النتيجة كون طلبة الدراسات العليا تم إعدادهم ليصبحوا باحثي المستقبل، حيث تم دعمهم بالمراحل التعليمية السابقة علمياً ومعرفياً لتكن لديهم القدرة على تكوين معرفة جديدة معتمدةً على خبراتهم المكتسبة مما كون لديهم أرضية خصبة من حيث الخبرات والمعلومات المكتسبة وإمكانية استدعائها عند الحاجة، وكون طلبة الدراسات العليا بحاجة ماسة الانتقال إلى مهارات التفكير العليا مثل مهارة التفكير الناقد، ومهارة حل المشكلات، والتفكير الإبداعي، والتفكير وراء المعرفي، والتي لا يتم الانتقال إليها إلا من خلال الخبرات والمعلومات المكتسبة ومهارات التذكر واستدعاء المعلومات والتي تُعد خطوات أولية لوصول الطلاقة إلى مستوياتها العليا، لذلك جاءت فقرة قدرة طلبة الدراسات العليا على التذكر واستدعاء المعلومات بدرجة إحصائية كبيرة، ويعزز هذا التفسير ما أوضحه بدران ونجيب (2006) بأن طلبة الجامعات لديهم القدرة العالية على التذكر واسترجاع المعلومات، ويطلب من الجامعات تنمية تلك القدرات للوصول إلى الطلاقة المعرفية بأعلى مستوياتها من حيث الاستجابة لمتطلبات العصر على جميع الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

وجاءت الفقرات الأخرى بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، مرتبة على النحو الآتي " قدرة الطلبة على إيجاد عدد كبير من البدائل في حل المشكلات " بمتوسط حسابي (5.1) وانحراف معياري (0.955)، ومن ثم " امتلاك الطلبة مهارات العصف الذهني." بمتوسط حسابي (5.02) وانحراف معياري (1.059)،

ومن ثم قدرة الطلبة على توليد أفكار جديدة " بمتوسط حسابي (4.85) وانحراف معياري (1.185)، ومن ثم " صدور أفكار جديدة من الطلبة كفقاعات تنطلق من داخلهم " بمتوسط حسابي (4.81) وانحراف معياري (1.542).

وتدل هذه الاستجابات على أن مهارات التفكير العليا لدى طلبة الدراسات العليا غير مستثمرة بالشكل الأمثل، وهي بحاجة إلى تنمية القدرات الإبداعية والابتكارية من حيث القدرة على توليد الأفكار والعصف الذهني؛ لأن الاعتناء بالقدرة العقلية الإبداعية للطلبة من شانه أن يؤثر إيجاباً على آلية التعامل مع مستحدثات الحياة المختلفة، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى التحديات الهائلة التي فرضت مع بداية القرن الحادي والعشرين والمتمثلة بالتحديات الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية وغيرها الكثير، وهذه التحديات تتطلب من الجامعات أن يكون لها دور استشرافي من حيث الاهتمام بنوعية التعليم المُقدمة لطلبة الدراسات العليا، من حيث ربط عملية التفكير حسب طبيعة الموقف ومتطلباته، وبالتالي تقديم حلول إبداعية توجه إلى المجتمع المحلي وسوق العمل ليتم استثمارها بالشكل المطلوب، ويعزز هذا التفسير ما أكده كل من (عساف،2017) (Chugh.et al,2022) بضرورة تعديل مسار الظواهر الإبداعية لطلبة الدراسات العليا ، والتي تشكل حجز الزاوية للإبداع ، والانتقال من مسار تكريس ثقافة الذاكرة وقدرة استرجاع المعلومات إلى الاستقصاء العلمي المعتمد على توليد الأفكار وربطه بمتطلبات المجتمع وقضاياه، وها ما أكده كل من عساف (2017) وبدران ونجيب (2006) و Sperling (2017) بضرورة تهيئة المتعلمين وخاصة في مراحل الدراسات العليا لتكوين علاقات جديدة، وطرح الأفكار التي من شأنها أن تغَّير الواقع المعاش والعمل على صياغة واقع جديد يلبي مطالب ومصالح المجتمع لضمان توليد تيار إبداعي من شأنه أن ينمي حركة الدراسات المستقبلية واستشراف المستقبل والإعداد الجيد له لضمان حدوث تغيير جذري في أهداف التعليم ومضامينه، لنصل بنهاية المطاف إلى أن يتعلم المتعلم كيف يفكر وليس فيما يفكر، لضمان ديمومة تعامله مع التغيرات السريعة وما يرافقها من غموض وعدم وضوح.

رابعاً: مجال الأصالة: ويمكن تفسير هذه النتيجة، بأن مجال الأصالة قد حصل على المرتبة الثالثة نظراً للحرية الأكاديمية التي يتمتع بها الطلبة والتي تتسم بمرونة الإجراءات المتعلقة بتناول المواضيع البحثية والعلمية التي يرغبون الطلبة في تناولها، فقد أثر ذلك على الانفراد بالأفكار القديمة وعدم الاتيان

بما هو جديد ومبتكر وأكثر حداثة؛ لذلك جاء متوسط الأصالة على الترتيب الأخير، ويعزز هذا التفسير ما أوضحه (الصالح، 2019) بأن مؤسسات التعليم العالي تهتم بالحرية الأكاديمية للأساتذة الجامعيين وطلبة الدراسات العليا، وجعلهم يبحرون في علوم المعرفة، ولكن يتطلب توجيه الطلبة نحو الأفكار الريادية والابتكارية، ومناقشة أفكار غيرهم لتحقيق الإبداع والابتكار، ويتفق هذا التفسير مع دراسة (عبيد وعواد،2019) والتي توصلت بأن مهارات الطلاقة والمرونة لطلبة الجامعة الأردنية جاءت بدرجة أعلى من مهارة الأصالة.

وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال فقد جاءت فقرة واحدة **بدرجة كبيرة**، وذلك على النحو الآتي: تتوفر مخيلة خصبة لدى الطلبة ". بمتوسط حسابي (5.36) وانحراف معياري (1.131).

وتدل هذه الاستجابات على أن لدى طلبة الدراسات العليا عقولاً مبدعةً تتوفر لديها المخيلة الخصبة، والتي من الواجب استثمارها لتقديم كل ما هو جديد وفريد في المجالات المختلفة، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن طلبة الدراسات العليا لديهم إدراكات لدورهم المهم والفعال في تنمية مجتمعاتهم في مختلف المجالات الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية، لذلك كانت لديهم دافعية لاستكمال دراساتهم العليا لتقديم حلولٍ إبداعية غير تقليدية، والتي أعطت انطباعاً واضحاً لأعضاء هيئة التدريس حول مخيلتهم الخصبة، فكانت توجهاتهم حول ذلك بدرجة مرتفعة، ويعزز هذا التفسير ما توصلت إليه دراسة (حسين، والشربيني،2017) بأن هناك رغبة لطلبة الدراسات العليا في جامعة الملك خالد بإيجاد استراتيجية مقترحة لتطوير جودة الخدمات التعليمية؛ لتحقيق دورهم الريادي في تنمية مجتمعاتهم.

كما وجـاءت بعض الفقرات الأخرى بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، مرتبة على النحو الآتي " امتلاك الطلبة القدرة على الانتقال من التقليد إلى الابتكار." بمتوسط حسابي (5.14) وانحراف معياري (1.329)، ومن ثم " قدرة الطلبة على إنتاج الأفكار الأصيلة." بمتوسط حسابي (5.06) وانحراف معياري (1.184)، ومن ثم "يقدم الطلبة الافكار القديمة بقالب جديد وغير تقليدي " بمتوسط حسابي (5.02) وانحراف معياري (1.073)، ومن ثم " قدرة الطلبة على توليد أفكار ونتاجات تتميز بالجدة والتفرد " بمتوسط حسابي (4.97) وانحراف معياري (1.307)، وتدل هذه الاستجابات على أنَّ هناك حاجةً ماسةً لتنمية النتاجات الفكرية للطلبة لتتسم بالجدة والأصالة، ويعزو الباحث تلك النتيجة بأن

المخيلات الخصبة لدى الطلبة لم يتم استثمارها بالشكل المطلوب؛ نظراً لقصور تنمية الابداع بأساليب حديثة تضمن نقل المعارف القديمة بآليات جديدة تتسم بالجدة والأصالة، وهذا ينسجم ما ركزت عليه دراسة البنا وآخرون (2020) من حيث تركيز أعضاء هيئة التدريس على التركيز على العقلية العلمية الناقدة، كما وأكدت على ذلك دراسة (Engel& Reeves, 2018.) بأهمية تقديم المعارف السابقة للطلبة بقالب جديد؛ لضمان وجود رؤية عميقة وثاقبة لدى طلبة الدراسات العليا.

خامساً: أن الدرجة الكلية لمجالات الابتكار في البحث العلمي: قد أتت بمتوسط (4.72) وانحراف معياري (0.79)، وهذا يدل على أن هناك درجة كبيرة إلى حدٍ ما لواقع الابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية،

سادساً: مجال جودة البحث العلمي: ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مجال جودة البحث العلمي قد حصل على المرتبة الأولى بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن طلبة الدراسات العليا تم تدريبهم على طرق البحث العلمي في المراحل التعليمية المختلفة؛ لزيادة كفاءتهم وقدراتهم البحثية مما نتج عن ذلك نتيجة مقبولة من حيث جودة البحوث وسلامتها بحثياً واتباعها المنهجية السليمة، ويتطلب الأمر الغوص بفحوى المواضيع البحثية التي تم تناولها من قبل الطلبة لإيجاد حلول إبداعية للمشكلات والقضايا التي تتطلب معالجة وتفحص بشكل مستفيض، لضمان إعداد جيل من الباحثين القادرين على تحقيق التقدم وتحقيق متطلبات التنمية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أبو نعير وآخرون (2016) من حيث أن هناك درجة مرضية لجودة البحوث من حيث اتباعها المنهجية العلمية السليمة وتتمحور الإشكالية لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات السعودية بصعوبة اختيار المواضيع البحثية وأن توجهات الطلبة تتجه نحو المواضيع التقليدية، ويمكن تطويع تلك النتيجة ولصقها على الواقع الفلسطيني لأن غالبية النواتج العلمية تنحصر مواضيعها حول دراسة الواقع وتناول المواضيع التقليدية، إلى عدم تركيز منظومة الدراسات العليا على ربط أهدافها بأهداف التنمية وحاجات المجتمع.

وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال فقد جاءت فقرتان **بدرجة كبيرة،** مرتبة على النحو الآتي: "القراءة الانتقائية حول أدبيات موضوع الدراسة ". بمتوسط حسابي (6.09) وانحراف معياري (1.194)، ومن ثم " النشر الدولي في مجلات ذات معامل تأثير" بمتوسط حسابي (5.31) وانحراف معياري

(1.499) وتدل هذه الاستجابات على أن هناك جهوداً من قبل أعضاء هيئة التدريس لتمكين الطلبة من كفايات البحث العلمي والمهارات واطلاعهم على طيفٍ واسعٍ من الدراسات العلمية والبحوث التي من شأنها تمكين الطلبة من القراءة الانتقائية حول المواضيع البحثية التي يرغبون بدراستها وزيادة قدرتهم على النشر بمجلات عالمية ذات معامل تأثير مرتفع، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى الجهود المبذولة بطرائق التدريس في مرحلة الدراسات العليا من حيث تناولها لنقد الرسائل والأطروحات العلمية، وتدريب الطلبة على كيفية كتابة الأبحاث العلمية وفق خطط ومعايير علمية ملائمة، لضمان الإفادة والاستفادة والتعلم، مما يجعلهم قادرين على تحديد جوانب القوى والضعف في تلك الجهود البحثية، لضمان ربط القراءة النقدية بالقضية البحثية المراد دراستها، ويعزز هذا التفسير ما أشار إليه بولسنان، و كتفي (2021) على أهمية تنمية مهارات الطلبة على القراءات الأولية والاستطلاعية في الأدبيات؛ لتدريب الطلبة على النقد البنّاء للبحوث العلمية تبعاً لمعايير محددة تتسم بالدقة المطلوبة من الناحية النظرية والتطبيقية، كما وأشار إلى ذلك حسين والشربيني (2017) حيث أكدا على أهمية القراءة الواسعة والمتعمقة حول الموضوع البحثي المراد دراسته؛ لتكون النواتج العلمية أكثر دقة ووضوحاً، ويكمن ذلك من خلال القراءة المستفيضة الناقدة على مرحلتين: الأولى قبل تحديد مشكلة الدراسة وتحديد مسار البحث، وعلاقته بالبحوث الأخرى، والثانية خلال البدء بالبحث لمقارنتها بنتائج الدراسة التي يتم إعدادها، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (De Alencar & De Oliveira, 2016) والذي أكد على أهمية نقد طلبة الدراسات العليا للنواتج البحثية الأخرى ؛ لزيادة التوفيق في القراءة الانتقائية في المجال البحثي المراد دراسته، كما وجاءت أربع فقرات **بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما** وذلك على النحو الآتي: استخدام الأدوات المناسبة لجمع البيانات ". بمتوسط حسابي (5.01) وانحراف معياري (1.637)؛ ومن ثم " تتصف الجهود البحثية للطلبة بالعمق ونظرة ناقدة " بمتوسط حسابي (4.99) وانحراف معياري (1.55)؛ ومن ثم " توفر مهارة الكتابة التحليلية النقدية" بمتوسط حسابي (4.97) وانحراف معياري (1.852) ومن ثم " تبتعد التوصيات والمقترحات عن الانطباعية والمبالغة" بمتوسط حسابي (4.92) وانحراف معياري (1.719) وتدل هذه الاستجابات على أن هناك حاجة لتطوير النظرة الناقدة والمعمقة في الاستنتاجات السليمة والنتائج المرتبطة بأسئلة الدراسة وفرضياتها كونها تمثل حقيقة المعرفة والقدرة في التحليل الموضوعي، كما ويتضح بأن هناك عدم توسع باستخدام الأدوات المختلفة لجمع البيانات، ويتطلب الابتعاد بشكل أكبر عن التوصيات والمقترحات التي تتصف بالانطباعية والمبالغة، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى تناول الطلبة لبعض المواضيع التي أشبعت بحثياً، لذلك تكون

الاستنتاجات مقاربة لبعض الدراسات المقاربة للموضوع البحثي المراد دراسته باختلاف عينة الدراسة ومجتمعها، كون هذه المرحلة تختلف عن الكتابة الاعتيادية لأنها تعتمد على التحليل و التفسير للبيانات المجمعة، فكانت توجهات أعضاء هيئة التدريس عن الطلبة لن تصل الى درجة كبيرة أو كبيرة جداً، نظراً لإدراكهم بأن هناك ضرورة بأن يكون لدى الطلبة رأي سديد يتميز بالإبداع والابتكار، ويكون مدعوم بالشواهد والأدلة والإسناد، ويعزز هذا التفسير ما أكده البلوشي (2020) بأن الابتكار في البحث العلمي يتطلب تناول مواضيع جديدة حسب متطلبات المجتمع وقضاياه والتمكن من مهارات دراسات المستقبل؛ لتحقيق جودة وكفاءة البحث المراد إنجازه، ويتفق هذا التفسير مع ما أشارت إليه دراسة (الدرعان،2020) بأن هناك استنساخ للمواضيع البحثية المراد بحثها من نواتج بحثية سابقة، أما بالإشارة إلى عدم التوسع باستخدام أدوات الدراسة، فيعزو الباحث تلك النتيجة إلى سهولة استخدام الاستبيان كأداة للدراسة؛ نظراً لوجود عدد كبير من المقاييس المعدّة مسبقاً في الدراسات السابقة، والتي تُسهل المجال والحرية للأفراد في الإجابة بطريقة سلسة وتفي بغايات وأغراض البحث العلمي، الأمر الذي يجعل جزءاً كبيراً من النواتج العلمية للطلبة تتجه نحو البحوث الكمية والتي يتم تحليلها إحصائياً من خلال المختصين، الأمر الذي يسهل على الطلبة الوصول إلى النتائج بالسرعة الممكنة، ويعزز هذا التفسير ما أشارت إليه دراسة (دراسة حسين، والشربيني،2017) بأن هناك تدني لجودة الخدمات التعليمية المقدمة لطلبة الدراسات العليا في جامعة الملك خالد من وجهة نظر الطلبة وأنه يتطلب تمكين الطلبة من مناهج البحث العلمي المختلفة (الكمية والنوعية والتاريخية واستخدام النظرية المتجذرة في الأبحاث العلمية) واستخدام الأدوات المختلفة لجميع البيانات كمقابلات، والملاحظة، وتحليل المحتوى، كما وأن دراسة (Engel& Reeves, 2018.) أكدت بضرورة أن تكون هناك مهارات عليا باستخدام الأدوات المختلفة لجميع البيانات، وزيادة قدرة الطلبة على الاستنتاجات والقدرة على إجراء التحليل الإحصائي للوصول إلى النتائج بمستوى عالٍ من الكفاية لدى طلبة الدراسات العليا في استراليا.

وجاءت فقرة واحدة بدرجة متوسطة، وهي " تتناول الجهود البحثية للطلبة العديد من القضايا غير المفهومة والمبهمة" بمتوسط حسابي (4.35) وانحراف معياري (1.102)، وتدل هذه الإجابة على أن القضايا التي يتم تناولها من قبل الطلبة ليست من المواضيع الغامضة والتي تتطلب المزيد من الاستيضاح؛ لمعالجة قضايا قائمة ذات صلة بجوانب الحياة المختلفة الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والثقافية، وهذا ينسجم مع ما توصل إليه الباحث في المجال السابق (التميز بمواضيع البحث

العلمي) من حيث ضعف الروابط و التكامل ما بين المواضيع التي يتم دراستها من قبل الطلبة وبين المتطلبات التي يحتاجها المجتمع، والتي تحتاج لتوضيح ووضع الحلول لها، لضمان بناء المعرفة الحقيقية لتكون النواتج العلمية للطلبة ذات جودة وأهمية بالغة، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه (التويجري،2022) (أبو نعير، ـوآخرين، 2016) (العامر،2017)، وفي ضوء ما سبق يتضح بأن هناك التزام بالخطوات العلمية المتعارف عليها من حيث اتباع المنهجية السليمة، والكتابة بلغة سليمة، في حين أن اختيار المواضيع البحثية لم تُلْبِ بصورة كبيرة معالجة القضايا الغامضة والتي تتطلب معالجة حقيقية وفق منهجية البحث العلمي الأصيل الذي يتناول القضايا المعقدة ويضع لها الحلول الإبداعية والمبتكرة، ويتناول المشكلات ذات الطبيعة المستقبلية ويسعى لوضع الحلول بمستوى عالٍ من الجودة.

سابعاً: مجال التميُّز بمواضيع البحث العلمي: ويمكن تفسير هذه النتيجة، بأن مجال التميُّز بمواضيع البحث العلمي قد حصل على المرتبة الثانية بدرجة متوسطة أن هناك اهتمام باتباع منهجية البحث السليمة في النواتج العلمية للطلبة دون الاهتمام بطبيعة المواضيع المطروحة والتي من المهم أن تتناول قضايا مستقبلية، تحمل في طياتها كل ما هو جديد ومبتكر، والعمل على خدمة المجتمع ومؤسسات الدولة والمجتمع المحلي والحاق بركب التطور العلمي، واختزال الهوة البحثية والعلمية مع الدول المتقدمة لضمان المساهمة في الاكتشافات الجديدة، و تقديم إضافات وفرضيات جديدة للعلم والمعرفة، وهذا يتفق مع ما أوضحه عامر(2016) بأهمية اختيار المواضيع البحثية في مرحلة الدراسات العليا من حيث تركيزها على الابتكار والإبداع واستشراف المستقبل، وأقترح بأن يكون هناك تكامل ما بين كليات الدراسات العليا والجامعات المختلفة على الصعيد المحلي والإقليمي والدولي مع أسواق العمل؛ للاستفادة من تلك الخبرات للوصول إلى الإبداع والابتكار، وبالتالي تلبية احتياجات المجتمع، ومواجهة تحديات المستقبل، كما وتتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Engel& Reeves, 2018.)والتي أكدت على أهمية الاستعانة بالنواتج العلمية للطلبة واختيار المواضيع التي تتسم بالحداثة في استراليا لخدمة المجتمع المحلي والإقليمي والدولي، كما واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الدرعان، 2020) والتي تناولت أهمية تجويد مخرجات الدراسات العليا وتناولها للمشكلات بطرق حديثة تتسم بالإبداع والابتكار.

وفيما يتعلق بفقرات هذا المجال فقد جاءت فقرة واحدة **بدرجة كبيرة**، وذلك على النحو الآتي: تطبيق ثقافة الأبحاث المشتركة بين الطلبة ". بمتوسط حسابي (6.00) وانحراف معياري (1.292)، ويعزو

الباحث تلك النتيجة إلى المرونة التي تتسم بها منظومة الدراسات العليا، كونها تُعد مكاناً للحوار الموضوعي الناقد الذي يتطلب تشارك الجهود لتحقيق الأصالة والمعاصرة في النواتج البحثية، كما أن هناك إدراكاً للحرية البحثية في مرحلة الدراسات العليا مما يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلبة على العمل التشاركي؛ لضمان ممارسة عمليات التعلم النشطة والمشاركة الفعالة ضمن مجموعات للاستفادة القصوى من مهارات التفكير المختلفة، مثل توليد الأفكار ومشاركتها، والتعلم التبادلي لا سيما وأن مرحلة الدراسات العليا في فلسطين تأخذ طابع الفصول الدراسية التي تنتهي مدتها خلال أربعة شهور، فيكون من الصعب إنجاز النواتج البحثية بصورة فردية، ويعزز هذا التفسير ما توصلت إليه دراسة (حسين، الشربيني،2017) بأن هناك ضرورة لإخراج منظومة الدراسات العليا من القالب التقليدي من حيث طبيعة المحاضرات والفصول الدراسية إلى قالب جديد يتميز بالجدة والابتكار، كما وينسجم هذا التفسير مع ما أشار إليه (Chugh.et al,2022) بأن منظومة الدراسات العليا تعتمد على العطاء وإنتاج المعرفة بطريقة تكاملية وتشاركية.

كما جاءت فقرتان **بدرجة كبيرة إلى حدٍ ما، وذلك** على النحو الآتي: يواكب الطلبة التطورات التكنولوجية الحديثة في نواتجهم العلمية ". بمتوسط حسابي (4.63) وانحراف معياري (1.739)؛ ومن ثم إجراء الأبحاث العلمية الأصيلة وفق ما توصلت إليه المعرفة العلمية العالمية الحديثة" ". بمتوسط حسابي (4.44) وانحراف معياري (1.905)، وتدل هذه الاستجابات على وجود قبول لدى الطلبة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في نواتجهم العلمية مثل قواعد البيانات الإلكترونية، وغيرها من الوسائل الأخرى، والتي تتيح لهم التعرف إلى ما توصلت إليه المعرفة العلمية الحديثة، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى تنامي الاهتمام باستخدام الوسائل التكنولوجية ومواكبة التطورات التكنولوجيا الحديثة، نتيجة ثورة الاتصالات والتكنولوجيا والعولمة والتي تتطلب تطويع استخدام التكنولوجيا؛ لخدمة البحث العلمي للتعرف على آخر الاكتشافات والاختراعات الحديثة في مختلف التخصصات لضمان إنجاز الأبحاث العلمية بشكل أسرع وبجودة عالية وبدقة لا متناهية، حيث سهلت من عملية توصيل المعلومات والبيانات كما أنها تعد وسيلة للتعليم الذاتي في أي زمان ومكان، سأتطرق إلى دور العرب في البحوث العلمية والتطور التكنولوجي ومدى إسهامهم في نشرها بالاستناد على المقالات والكتب العلمية.

وجاءت بعض الفقرات الأخرى بدرجة متوسطة، مرتبة على النحو الآتي " الربط بين متطلبات البحث العلمي وتطوير المؤسسات الإنتاجية والخدمية." بمتوسط حسابي (4.33) وانحراف معياري (1.694)، ومن ثم " تقدم أبحاث الطلبة إضافة علمية لموضوع البحث." بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (1.829)، ومن ثم "تركيز الطلبة على تناول المواضيع التي تخص قضايا المستقبل " بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (1.528)، ومن ثم "تتجه اهتمامات الطلبة نحو مساندة الأزمات والأوضاع الراهنة " بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (1.846)، ومن ثم " تنويع المواضيع البحثية وربطها بمشاريع مبتكرة" بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (1.919)، وجاءت فقرة واحدة بدرجة متوسطة وهي" تنويع المواضيع البحثية وربطها بمشاريع مبتكرة" بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (1.919).

وتدل هذه الاستجابات إلى أن حلقة الوصل والتأثير ما بين الجامعة والمجتمع ليست بأحسن أحوالها، لذلك كانت توجهات أعضاء هيئة التدريس نحو التميُّز بمواضيع البحث العلمي متوسطة؛ نظراً لإدراكهم بأن الجامعة هي معقل التفكير والبحث، فهم يسعون لإيجاد بيئة ابتكارية تمكن الباحثين من إجراء البحوث المبتكرة، نظراً لخبرتهم وإدراكهم بأهمية التكامل والترابط بين النواتج العلمية للطلبة وسوق العمل، فلذلك يسعون لترسيخ مبدأ إنتاج البحوث الإبداعية التي تخدم المجتمع وتُسهم في بناء المعرفة لضمان الشراكة المحلية والعالمية الفاعلة، وهذا بحد ذاته هدفٌ رئيس لمنظومة الدراسات العليا في الجامعات، وأشارت العديد من الدراسات (التويجري،2022)، (أبو نعير، وآخرون، 2016)، (العامر،2017) بأن النواتج العلمية للطلبة لم تصل إلى مرحلة الالتصاق مع حاجات المجتمع وقضاياه، الأمر الذي يعني أن البحوث التي تم إجراؤها وإنجازها من قبل الطلبة لم تحدث أي تغيرٍ في الواقع من خلال توظيف نتائجها في المجالات التي درستها، مما يعني أن هناك قصور في العقلية الناقدة القادرة على إنجاز البحث العلمي الأصيل وإتقان مهاراته، ويعزز هذا التفسير ما أشار إليه (عساف،2017) بأن هناك ضعفاً في النواتج العلمية للطلبة من حيث علاقتها بمتطلبات المجتمع وقضاياه، وأوضح بأن مصير هذه الجهود على أدراج وأرفف المكتبات، وأنها تبتعد عن العمل التنموي في القطاع الخاص والعام، وتتفق هذه النتيجة مع ما أوصت به دراسة (De Alencar & De Oliveira, 2016) بضرورة التقليل من الأنماط الرسمية والبيروقراطية للتعلم والتقييم في مرحلة الدراسات العليا، وإخراجها من قالب المهمات البحثية إلى النواتج البحثية التي تخدم المجتمع، كما وتتفق مع ما أوصت به دراسة

(العامر،2017) بأهمية الشراكة مع المنظمات الدولية لتطوير منظومة الدراسات العليا، كما وينسجم هذا التفسير ما سعت إليه دراسة (البنا وآخرون،2019) بأن تكون النواتج العلمية للطلبة ذات صلة بالمجتمع المحلي وقطاعاته الإنتاجية والخدمية.

5.4 مناقشة نتائج السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، مجال الدراسات العليا)؟

أولاً: متغير الجنس: أشارت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس، في جميع المجالات (الطلاقة، المرونة، الأصالة، التميز بمواضيع البحث العلمي، جودة البحث العلمي).

ويتضح من تلك النتيجة أن استجابات أعضاء هيئة التدريس كانت متشابهة ولا توجد أية اختلافات في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس في تقدير التفكير والابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا تعزى لمتغير الجنس، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى الدور الهام المناط بأعضاء هيئة التدريس لرفع كفاءة الطلبة وإكسابهم القدرة على امتهان الوظائف الحديثة من خلال الاستعانة بالمناهج الدراسية التطبيقية التي تواكب الحداثة والتطور والتي من شأنها أن تظهر القدرات الإبداعية والابتكارية لدى الطلبة، لذلك كان تقييم مستوى الابداع والابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس لا يتأثر باختلاف متغير الجنس، ويؤكد هذا التفسير ما أوضحه أبو سمرة وآخرون (2014) بأن عضو هيئة التدريس لا بد وأن يكون قادراً على تقييم قدرات الطلبة علمياً وفكرياً واجتماعياً، وهذا ما أكد عليه أيضاً (Katarzyna, 2018) بأن كافة أعضاء هيئة التدريس لا بد أن تكون لديهم القدرة على تقييم القدرات الإبداعية للطلبة؛ لتعزيز جوانب القوة ومعالجة جوانب القصور والضعف؛ لرفع مستوى التعليم الجامعي محلياً وإقليمياً وعالمياً.

ثانياً: متغير الرتبة الأكاديمية: أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية وكانت هذه الفروق في جميع المجالات لصالح رتبة أستاذ مساعد ومن ثم رتبة أستاذ مشارك ومن ثم رتبة أستاذ).

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس ذات الرتبة الأكاديمية الأعلى لديهم إدراكات عميقة بمحاور التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي في النواتج العلمية للطلبة، نتيجة لخبراتهم الأعمق في إجراء البحوث في موضوعات تتصف بالإبداع والابتكار، والتي تعد من أساسيات الترقيات العلمية في مختلف الجامعات، لذلك كانت توجهات أعضاء هيئة التدريس ممن هم برتبة أستاذ مساعد أكبر ممن هم برتبة أستاذ مشارك وأستاذ، ويعزى ذلك إلى أن أصحاب الرتب العلمية الأعلى لديهم الرغبة في تطوير المهارات العلمية والبحثية للطلبة بصورة أعمق، نظراً لانعكاسات شروط الترقية ومتطلباتها على نظرة أعضاء هيئة التدريس نحو النواتج الفكرية والبحثية للطلبة من حيث تهيئة الظروف المواتية للابتكار والإبداع للوصول بنهاية المطاف إلى نواتج بحثية يمكن استثمارها والاستفادة منها لتلبية احتياجات قطاعات المجتمع المحلي وليس وضعها بنطاق ضيق كتسليم مهمة بحثية، وهذا ما ينسجم مع شروط ومتطلبات الترقية في الجامعات التي تندرج تحت لوائح جامعية، من أهمها تطور أساليب النشر العلمي، فلذلك هم يسعون دائماً لتطوير مهارات الطلبة لإشراكهم في النشر في مجلات علمية مرموقة، ذات التصنيفات الإقليمية والعالمية المعتمدة وذات معامل التأثير المرتفع، وهذا ما أكده ربيع (2020) بأهمية الترقيات العلمية لأعضاء هيئة التدريس والتي تعمل على زيادة دوافعهم البحثية والاستثمار الأمثل بالنواتج البحثية للطلبة؛ لإنتاج بحوثاً تطبيقية تقدم للفرد والأسرة والمجتمع.

ومن جهة أخرى يعزو الباحث بأن مستوى الرضا الأعلى عن مستوى التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى الطلبة ممن هم برتبة أستاذ مساعد، يعود سببه إلى الأعباء الأكاديمية التي تكون أعلى في الرتب العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك) وأقل بالرتب العلمية الأخرى (أستاذ مساعد) مما يجعل الأعباء الملقاة على عاتقهم أكبر من الرتب العلمية الأخرى، فلذلك عبَّروا عن رضاهم عن مستوى التفكير الإبداعي والابتكار بصورة تفي بغرض متطلبات المساقات دون التركيز على أهمية استثمار

تلك النواتج تطبيقياً ونشرها بأوعية نشر محلية ودولية، فكانت تلك النواتج مرضية بالنسبة لهم، ويعزز هذا التفسير ما أكده عثمان (2000) بأن دور أعضاء هيئة التدريس لا يقتصر على التدريس فحسب، وإنما إشراك الطلبة في النواتج البحثية التي يتم إنجازها لتحقيق الفائدة لعضو هيئة التدريس من حيث الترقيات العلمية، والطالب من حيث تعزيز القدرة البحثية وتنمية مهارات التحليل النقدي، والمجتمع من حيث ربط النواتج البحثية بمشاكل المجتمع وقضاياه، وأضاف ربيع (2020) بأن الأعباء الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس وخاصة في الرتب العلمية الأولى كمدرس، ومحاضر وأستاذ مساعد يقع على عاتقهم نصاب تدريسي أكبر، مما ينعكس ذلك سلباً على الإنتاج العلمي لديه والرضا عن إنجازات الطلبة في حال تحقيقها للمتطلبات الأساسية، وفي ضوء ما سبق فإن أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتب العلمية الأعلى يرغبون دائماً بتطوير النواتج البحثية للطلبة وبتفكيرهم الإبداعي، فلذلك تكون توجهاتهم نحو إنجازات الطلبة أقل ممن هم برتب علمية أدنى؛ نظراً لخبراتهم التي تكونت في الترقيات العلمية نحو أهمية حل المشكلات التي يتطلبها المجتمع لتعزيز التفوق الحضاري وخدمة المجتمع وقضاياه، وينسجم هذا التفسير ما مع توصلت إليه دراسة (Aboluwodi,2018) والتي ركزت على الترقيات العلمية لأعضاء هيئة التدريس لإنشاء بيئة تعليمية تمكن الطلبة من تطوير التفكير الإبداعي والابتكاري.

ثالثاً: متغير سنوات الخبرة: أشارت النتائج بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة للمجالات الآتية (الطلاقة)، (الأصالة)، (التميز بمواضيع البحث العلمي) وكانت هذه الفروق في جميع المجالات لصالح الخبرة (أقل من 5 سنوات).

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة الأعلى يطلبون جهوداً مكثفة وملموسة للإبداع والابتكار في النواتج العلمية للطلبة، نتيجة إدراكاتهم المعمقة عن مستويات الطلبة ومدى قدرتهم على إنجاز الأعمال الإبداعية، لذلك كانت توجهاتهم أقل رضاً عن أعضاء هيئة التدريس ذي سنوات الخبرة الأقل، نظراً لتكوين معايير تشكلت من خلال الخبرة المتراكمة من إنجازات الطلبة عبر السنوات المختلفة توضح بأن الطلبة لديهم القدرة على بذل المزيد من الجهد؛ لمواكبة التطورات العالمية في ظل القفزات النوعية الواسعة في تقنيات الاتصال لضمان مراعاة تلك الجهود

للمستجدات البحثية على الصعيدين الوطني والعالمي ، في حين أن أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة الأقل ينظرون للجهود البحثية للطلبة من حيث مراعاتها للشروط الجوهرية وملاءمتها للبحث العلمي بأن يكون بحثاً قابلاً للتعميم، وأن يكون قوياً من الناحية النظرية من حيث الالتزام بالأسس العلمية والفرضيات القابلة للاختبار، وأن يكتب بلغة سليمة تناسب الجمهور، وأن يتسم بالتسلسل المنطقي والمحافظة على القيم الأخلاقية لضمان المحافظة على الصرح العلمي والبحثي في الإنجازات البحثية للطلبة، لذلك كانت استجابتهم أكثر رضا على النواتج العلمية للطلبة؛ نظراً لاهتمام أعضاء هيئة التدريس بالسنوات الخبرة الأولى بتكوين أرضية خصبة للطلبة لتمكينهم من منهجية البحث العلمي السليمة والكتابة الأكاديمية البعيدة عن الذاتية و الأقرب للموضوعية، في حين أن أعضاء هيئة التدريس ذوي السنوات الخبرة الأعلى ينظرون إلى النواتج العلمية للطلبة على أنها حلولاً إبداعيةً لمشكلات يعاني منها المجتمع، وأن تكون أدوات ثورية في بناء المعلومات والأفكار الريادية لسد احتياجات قطاعات التنمية المختلفة، بالتزامن أيضاً مع اتباع المنهجية السليمة لدى الطلبة، لذلك فهم يبدون توجهات أقل رضاً عن نواتج الطلبة، لكي يبذلون مزيداً من الجهود لمواجهة مشكلات المستقبل وعدم الاقتصار على تشخيص الواقع دون وضع الحلول الابتكارية لها، مما يعني أن أعضاء هيئة التدريس في كليات الدراسات العليا كلما زادت سنوات الخبرة لديهم لا يكتفون باتباع المنهجية البحثية السليمة فحسب، وإنما ينظرون بكل جدية نحو تناول الطلبة للمشكلات المُلحة، ووضع الحلول الابتكارية لها على أسس علمية مدروسة، ويعزز هذا التفسير ما أشار إليه كفافي، ومصطفى (مصطفى،2020) بأن أعضاء هيئة تدريس كلما تزيد سنوات الخبرة لديهم يهتمون بالإعداد العلمي للمستقبل، وإعداد الطلبة ليكونوا قادرين على مواجهة المشكلات المتوقعة في المستقبل، وتقديم الحلول الابتكارية للمعضلات التي تواجه المجتمع، والقدرة على استشراف المستقبل وإملاء التفكير فيه ورفع الوعي الثقافي والمستقبلي بين الطلبة، كما وأكد على ذلك يؤكد (بولسنان،2016) بأن الخبرة التدريسية الأعلى من شأنها أن تقدم أفضل الوسائل لزيادة كفاية الطلبة في استخدام استراتيجيات التفكير الإبداعية، وتزيد من قدرة الطلبة على الاستقراء والاستنتاج، والتقييم والتحليل، وبالتالي تنمية مهارات التفكير لديهم في مختلف مستوياته، كما وأكد على ذلك (خطايبة،جبران،2020) بأن الخبرة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس تزيد من توقعاتهم الإيجابية نحو النواتج العلمية للطلبة نظراً لخبرتهم الطويلة في تدريس المساقات الأكاديمية البحثية، والإشراف على العديد من الرسائل والأطروحات، ويتفق هذا التفسير مع ما توصلت إليه دراسة (Wang, Pan,

(Zhu, & Liao, 2019) بأن أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة التدريسية الأعلى لديهم القدرة على رفع مستوى الابتكار في البحث العلمي الجامعي لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس الآخرين من خلال التدريب، وغالباً ما يبدون رغبتهم بتنمية الجهود المبذولة من قبل الطلبة وأعضاء هيئة التدريس لضمان مواكبة التطور المعرفي في النواتج العلمية البحثية التي يتم إنجازها.

رابعاً: متغير مجال الدراسات العليا: أشارت النتائج بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير مجال الدراسات العليا، في جميع المجالات (الطلاقة، المرونة، الأصالة، التميز بمواضيع البحث العلمي، جودة البحث العلمي). ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى القيم الروحية والحس العالي بالمسؤولية النابع من أعضاء هيئة التدريس واهتمامهم بالقيم الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي، والتي تُعد أساس القيادة المتسامية، وبالتالي فهم على صلة مباشرة بالطالب الجامعي من حيث تنمية خصائصه الشخصية وقدراته وميوله ومستواه لتحفيز الإبداع والابتكار، وكون العملية التعليمية وخاصة في مرحلة الدراسات العليا تسعى لاكتشاف المبدعين و تعزيز الإبداع والابتكار لدى الطلبة، لم تكن هناك فرق في مجال الدراسات العليا (الإنسانية، العلمية)؛ لأن جميع التخصصات تتطلب مناخ تعليمي يتسم بالجدّة والابتكار لممارسة التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي ولضمان السير بخطى ثابتة على طريق التميز، ويعزز هذا التفسير ما أوضحه جوهر (2020) بأن منظومة الدراسات العليا تُعد من أهم المداخل الرئيسة كونها تؤهل الكوادر في مختلف التخصصات وفق معايير تتمثل في الاهتمام بالتفكير الإبداعي و الابتكار في البحث العلمي، وينسجم هذا التفسير مع ما أكده عويس (2021) بأن نموذج جامعة هارفرد اهتم بكافة التخصصات الأكاديمية (الطبية، الإنسانية، الاجتماعية، الطبية) لضمان الإبداع والابتكار لدى الطلبة، وينسجم هذا التفسير مع التجربة الماليزية والتي شجعت على الابتكار في البحث العلمي في جميع التخصصات الأكاديمية، كما وشجعت على البحوث الجماعية من خلال الفرق البحثية متعددة التخصصات، وهذا يتفق مع دراسة (Corebima .et al,2017) التي توصلت إلى أن استراتيجية ما وراء المعرفة تعمل على توليد الابتكار لدى الطلبة في حال تطبيقها على أي من المواد التعليمية سيان العلمية أو الإنسانية.

5.5 مناقشة نتائج السؤال الخامس:

ما علاقة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأبعاد القيادة المتسامية (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي) في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية؟

أولاً: توجد علاقة إيجابية للدرجة الكلية لمجال للقيادة المتسامية في الدرجة الكلية للتفكير الإبداعي، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.79)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيادة المتسامية) يؤثر في المجال الكلي (التفكير الإبداعي) بمقدار (62%)، كما وتوجد علاقة إيجابية للدرجة الكلية لمجال للقيادة المتسامية في الدرجة الكلية للابتكار في البحث العلمي، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.86)، وهو دال إحصائياً، وبناءً على الشكل البنائي للنمذجة البنائية للحزمة الإحصائية (AMOS) يتضح أن المتغير المستقل (القيادة المتسامية) يؤثر في المجال الكلي لمجال الابتكار في البحث العلمي بمقدار (73%) وحصل مجال القيم والتوجهات على أعلى نسبة تأثير على مجال الكلي التفكير الإبداعي بنسبة (60%) ومن ثم مجال السلوكيات والسمو الأخلاقي بنسبة تقديرية (40%)، بينما حصل مجال السمو الأخلاقي على أعلى نسبة تأثير على مجال الابتكار في البحث العلمي بنسبة (65%)، ومن ثم مجال القيم والتوجهات بنسبة تأثير (54%)، ومن ثم مجال السلوكيات بنسبة (42%).

يعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن القيادة المتسامية ونظراً لتركيزها على الجوانب الأخلاقية والقيم الحميدة والسلوكيات الإيجابية والقيم الروحية فإنها تعمل على تجديد البرامج الأكاديمية؛ لتضمن تفاعلها مع قطاعات العمل المختلفة، بهدف ضمان بناء مؤسسات الدولة ،وإحداث نهضة مجتمعية شاملة، وكون القيادة المتسامية تمثل نظوراً علائقياً مع الأنماط القيادية الأخرى وهذا يؤثر إيجاباً على نجاح منظومة الدراسات العليا، ويزيد ارتباطها بالتفكير الابداعي والابتكار، ولأن القيادة المتسامية تهتم بالاستثمار الحقيقي لرأس المال البشري في توظيف الطلبة لخدمة مجتمعاتهم، وبناء مؤسساتهم بصوة مبتكرة وإبداعية، فإنها ستؤثر حتماً في بالنواتج البحثية لطلبة الدراسات العليا من حيث تناولها لمواضيع مبتكرة تتسم بالجدّة والأصالة والإتيان بكل ما هو جديدٌ ومبتكر، ويعزز توافر السلوك الإنساني المتفاعل مع

أهداف الجامعة؛ ويعزو الباحث ذلك إلى رؤية رسالة الدراسات العليا المتمثلة بإعداد قادة وباحثين علميين في آن واحد، وهذا ما ركز عليه عساف (2017) بأن مرحلة الدراسات العليا تمثل استثماراً حقيقياً في بناء القدرات العلمية والتقنية، لذلك جاء نمط القيادة المتسامية بأبعاده المختلفة لأعضاء ذوي ارتباط وتأثير في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي، ويتفق هذا التفسير مع ما توصل إليه (Srichaiwong.et al,2020) من أن ممارسة القيادة المتسامية في الجامعات له تأثير إيجابي مباشر على المخرجات التعليمية، وأن تطبيق أبعادها في منظومة الدراسات العليا يعمل على النهوض بالبحث العلمي الأصيل ،والتوصل إلى نواتج بحثية مبتكرة من قبل الطلبة.

ثانياً: تؤثر القيادة المتسامية بشكل مباشر على مجال الأصالة التابع لمجال (التفكير الإبداعي) بنسبة (82%)، ومن ثم في مجال التميّز بمواضيع البحث العلمي التابع لمجال الابتكار في البحث العلمي بنسبة (78%)، ومن ثم في مجال جودة البحث العلمي التابع لمجال الابتكار في البحث العلمي بنسبة (56%).

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى كون الأصالة والتميز بمواضيع البحث لها علاقة تداخلية فيما بينها حيث تركز الأصالة على إنتاج الأفكار الأصيلة، والابتعاد عن التكرارات وما تتطرق إليه الآخرين، وهذا ركز عليه الربيعي (2020) بأنها سرعة إنتاج أفكار تستوفي شروطاً معينة في موقف معين؛ وكون التميز بمواضيع البحث العلمي يعتمد بالأساس على الأصالة إذ كلما كان طابع الأصالة متوفراً في الموضوع البحثي، كانت هناك مساهمة حقيقية في نواتج البحث العلمي، وإضافة متوقعة في حقل التخصص والمعرفة وكلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالة البحث العلمي، ويرتبط جودة البحث العلمي بالموضوع البحثي لأن الفكرة الأصيلة هي عنوان ودليل على جودة البحث برمته، لذلك كانت العلاقة إيجابية بين تلك المجالات وبين القيادة المتسامية، وهذا يتفق مع ما أشار إليه (Sanders et.al,2003) بأن القيادة المتسامية ذات ارتباط وثيق بالأبداع والابتكار.

ثالثاً: تؤثر مجالات القيادة المتسامية (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي) بنسبة مرتفعة على مجال الأصالة التابع لمجال (التفكير الإبداعي) بنسبة (74%) من قبل مجال القيم والتوجهات و (69%) من قبل مجال السلوكيات، و(43%) من قبل مجال السمو الأخلاقي، كما وتؤثر مجالات القيادة المتسامية (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي) بنسبة مرتفعة على مجال التميز بمواضيع البحث العلمي

التابع لمجال (الابتكار في البحث العلمي) بنسبة (64%) من قبل مجال القيم والتوجهات و (57%) من قبل مجال السلوكيات، و(51%) من قبل مجال السمو الأخلاقي.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن جميع مجالات القيادة المتسامية أثرت بشكل واضح على مجال الأصالة ومجال التميز بمواضيع البحث العلمي، لأن القيادة المتسامية تحمل في جعبتها الكثير من الإبداع والابتكار وهذا ما أكد عليه (Fry,2003) بأن القيادة المتسامية تقدم حلولاً إبداعيةً للمشكلات نظراً لتركيزها على الجانب الروحي؛ والتي بدورها أدت إلى انعكاسات إيجابية على الطلبة من حيث الارتقاء بمستوى أدائهم العلمي والبحثي، وكون الأصالة والتميز بمواضيع البحث يعدان من أكثر الخصائص ارتباطاً بالإبداع والابتكار والتفكير الإبداعي؛ فكانت نسبة التأثير عليهما بشكل كبير لأن كليها يمثل موضوع الابتكار والابداع ، نظراً لتركيزهما على الإتيان بكل ما هو جديد ومبتكر.

رابعاً: يؤثر مجال السمو الأخلاقي التابع لمجال (القيادة المتسامية) بنسبة مرتفعة على مجال جودة البحث العلمي التابع لمجال (الابتكار في البحث العلمي) بنسبة (63%).

ويعزو الباحث تلك النتيجة أن مجال السمو الأخلاقي، يركز على الصدق والشفافية الإخلاص والدقة والإتقان، وهذا ما أكد عليه الجهني وآخرون (2018) وكون جودة البحث العلمي تطلب تفكيراً إنسانياً يتسم بالجدَة، ليقوده إلى المعرفة واتباع المنهجية البحثية السليمة وكان لسمو الأخلاق لدى أعضاء هيئة التدريس انعكاسات إيجابية على مستوى جودة بحوث الطلبة، وتمكينهم من اتباع المنهجية السليمة والالتزام بأخلاقيات البحث العلمي.

وأوضح (جدّة،2020) أن سمو الأخلاق للقائد المتسامي تجعله يلعب دوراً كبيراً في تنمية السلوك الأخلاقي للأفراد، بحيث تجعلهم قادرين على التمييز بين الصواب والخطأ، وفق معايير وأسس تنسجم مع قيم المجتمع وثقافته، ويؤكد هذا القول (Adler .et al,2008) حيث أوضح بأن الاعتبارات الأخلاقية والسمو الأخلاقي للقائد لها انعكاسات إيجابية على الآخرين من حيث الارتقاء بمستوى أدائهم ونموهم المهني، وبالأخص في المؤسسات التعليمية، وبالتالي تحقيق المنافع الكبرى من خلال تحويل المصلحة الفردية إلى رؤية جماعية مرتبطة بالمصالح المشتركة التي تتجاوز مصلحة الفرد، وفي ضوء ما سبق يتضح بأن هناك أهميةً بالغةً للقيمة الأخلاقية للقائد المتسامي كونها تعزز الاهتمام بالجوانب

الإنسانية والاحترام المتبادل مع الآخرين، مما يحقق رضا العاملين وإثارة الحماس والاندفاع إلى العمل بروح إيجابية.

5.6 مناقشة نتائج السؤال السادس:

ما واقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراســـات العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الخبراء التربويين؟

ركزت أفكار المشاركين على أن هناك نقص في برامج التعلم الذاتي للطلبة، وهناك قصور في التفكير الإبداعي الموجه نحو توليد الأفكار الريادية واستشراف المستقبل، **وأن** هناك انسجام ضعيف لمنظومة الدراسات العليا مع القفزة المعرفية الناتجة عن التقدم التقني والمعلوماتي والتي تتجسد تحت مصطلح (الثورة المعرفية)؛ نظراً لقلة البرامج المشـــتركة مع الجامعات العالمية، **و**العزوف عن الأبحاث التي تتناول اســـتشـــرافاً للمســـتقبل، نتيجة قلة الاهتمام بالأبحاث من حيث تطبيقها أو اعتمادها على أرض الواقع، وأن هناك ميول للطلبة لإجراء البحوث التي تصف الواقع والعزوف عن طرح المواضيع التي تتناول المبادرات الإبداعية والاستشرافية، **و**التركيز على منهجية البحث العلمي السليمة، وإغفال خدمة المجتمع والفاعلية التطبيقية للنواتج البحثية. وكانت إجاباتهم متوافقة على وجود ضـــرورة لتطويع البحث العلمي لمنهج الرؤية المستقبلية والاهتمام بالتفكير الإبداعي للطلبة للأسباب الآتية:

1. عدم وجود برامج التعلم الذاتي للطلبة في المراحل الجامعية، الأمر الذي يؤدي إلى عدم مواكبة الأفكار الإبداعية، وعدم القدرة على تصويبها نحو استشراف المستقبل.
2. عدم اهتمام المؤسسات التربوية بالبحوث العلمية المبتكرة، وتركيز اهتمامها على اتباع المنهجية العلمية الصحيحة، وما فيها من اقتباسات علمية بغض النظر عن المواضيع المطروحة.
3. التركيز على الكتابة الأكاديمية السليمة، بعيداً عن طبيعة المواضيع التي تسهم في إثراء المعرفة واستشراف المستقبل.
4. توجيه كليات الدراسات العليا للطلبة؛ لاتباع منهج البحث العلمي السليم، مع عدم التركيز على أهمية الموضوع؛ نظراً لقناعاتهم بأن المنهجية تعد الركن الرئيس في مهارات الطالب.
5. عدم وجود دعم مالي أو تقدير للجهود البحثية لهذه الدراسات من قبل المجتمع ومؤسساته البحثية والمدنية.

6. عدم تخصيص دراسات جدوى للمخرجات العلمية للطلبة الذين تتسم أعمالهم بالإبداع والريادة.

في ضوء ما سبق يتضح بأن هناك اهتماماً واسعاً بدراسات الواقع على حساب دراسات المستقبل، بالإضافة إلى بُعد طلبة الدراسات العليا عن تناول مثل هذه الدراسات، بسبب افتقارها للتدريب عليها في مرحلة الإعداد الجامعي، وعدم وجود حوافز تقدم للباحثين والطلبة عند تناول هذه الدراسات، إضافة إلى عدم تقدير الجهود البحثية في هذه الدراسات من قبل المؤسسات التربوية، وكذلك المجتمع المحلي، كما يتضح أن هناك انسجاماً وتوافقاً ما بين الجانب الكمي واستجابات الخبراء التربويين من خلال المقابلات، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى اقتصار الجامعات الفلسطينية على تحقيق مخرجاتها التعليمية حسب متطلبات الاعتماد والجودة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وعدم التركيز على بناء علاقات تشاركية مع سوق العمل لتبني الأفكار الريادية والنواتج العلمية المبتكرة ، وهذا ما أشار إليه بعض المشاركين بأن هناك قصوراً في تقديم أفضل الحلول لحل المشكلات بطريقة إبداعية، نتيجة نقص برامج التعلم الذاتي للطلبة، الأمر الذي يؤدي إلى عدم مواكبة الأفكار الإبداعية، وعدم القدرة على تصويبها نحو استشراف المستقبل، وأن هناك تركيزاً خفيفاً على الشراكات مع الجامعات العالمية في بعض التخصصات الأكاديمية، وأغلب الجامعات الأخرى تقوقعت حول نفسها ولم تهتم بتنمية التفكير الإبداعي على الرغم من وجود نخب علمية من الطلبة في مختلف التخصصات، حيث أشارت النتائج الكمية إلى أن هناك درجةً كبيرةً إلى حدٍ ما في مجال الطلاقة والمرونة والأصالة والتي من الممكن استثمارها بالشكل الأمثل، مما يعني أن هناك أرضية خصبة للطلبة من حيث الخبرات والمعلومات ولديهم تقبل للأفكار والمقترحات الإبداعية، الأمر الذي يتطلب تنمية الأفكار الإبداعية واندماجها مع متطلبات المجتمع وقضاياه لضمان اتسامها بالجدّة والأصالة، وهذا ما يتفق مع الجانب الكمي من الدراسة والذي توصل إلى أن هناك استراتيجية غير واضحة بالنسبة لإسهامات الطلبة المبدعين وتبنيها من قبل أرباب العمل، وهذا ما نادت وركزت عليه دراسة (الصاوي، والصبري، 2020) بأن هناك حاجة ملحة لتوطيد العلاقة ما بين الجامعة وحاجات المجتمع، وأكد على ذلك دراسة كل من (يسري والحلي، 2019) و (Lioyd,2018)، وبالإشارة إلى الابتكار في البحث العلمي كان هناك توجه واضح من قبل الخبراء التربويين بأن النواتج العلمية للطلبة تبتعد عن استشراف المستقبل والتنبؤ به، وأن هناك قلة الاهتمام بالأبحاث من حيث تطبيقها، وإنما يتم التركيز على منهجية البحث العلمي السليمة، وإغفال خدمة المجتمع والفاعلية التطبيقية للنواتج البحثية، وهذا ما انسجم مع استجابات أعضاء هيئة التدريس

بأن النواتج البحثية لم تصل إلى مرحلة الالتصاق مع حاجات المجتمع وقضاياه، وأن مجال جودة البحث العلمي كانت بدرجة أعلى من التمُّيز بمواضع البحث العلمي نتيجة اهتمام أعضاء هيئة التدريس في تمكين الطلبة من كفايات البحث العلمي وأساليبه العلمية والإحصائية السليمة، وهذا ما ركزت عليه العديد من الدراسات مثل دراسة (بولسنان، وكنفي،2021) و (حسين، والشربيني،2017) بأهمية تنمية مهارات الطلبة فيما يخص منهجية البحث العلمي السليمة؛ لتكون نواتجهم البحثية أكثر دقة ووضوحاً، كما أن هناك اتفاقاً وانسجاماً ما بين الجانب الكمي والنوعي في الدراسة، حيث أشار الخبراء التربويون إلى أن هناك مغالاةً في الاهتمام بمنهجية البحث العلمي السليمة، وإغفال خدمة المجتمع والفاعلية التطبيقية للنواتج البحثية، وأكدت على ذلك استجابات أعضاء هيئة التدريس من خلال الاستبيان حيث أن حلقة الوصل والتأثير ما بين النواتج البحثية والمجتمع وسوق العمل ليست بأحسن أحوالها، وكان لديهم إصرار على بذل المزيد من الجهود لإنتاج البحوث الإبداعية التي تخدم المجتمع وتسهم في بناء المعرفة، الأمر الذي يتطلب وضع معايير بحثية من مختلف أقطاب العملية التعليمية، وبالتشارك مع المجتمع المحلي وسوق العمل للانتقال بالنواتج العلمية للطلبة من مرحلة المهام البحثية المرتكزة على أسس البحث العلمي السليمة، إلى تقديم حلولاً إبداعيةً مبتكرة لمشكلات حقيقية يعاني منها المجتمع وبحاجة إلى دراسة وإثراء، ويعزو الباحث التطابق ما بين شقي الدراسة (الكمي، والنوعي) إلى ضعف التوازن الحقيقي بين العلوم النظرية والجوانب التطبيقية فيها، وهذا ما أعطى انطباعاً واضحاً لدى الخبراء التربويين وأعضاء هيئة التدريس بأهمية تركيز الطلبة على الدراسات المستقبلية والاستشرافية التي تعالج قضايا المجتمع وتتنبأ بالقضايا المستقبلية، والخروج من قالب المعارف المتقدمة، واتباع المنهجيات البحثية السليمة فحسب، وإنما التركيز على الإبداع والابتكار، وربط النواتج البحثية بالخطط التنموية الشاملة، إيماناً منهم بأهمية الجهود البحثية المقدمة من منظومة الدراسات العليا، لكي تكون أداةً ثورية لبناء المجتمع وطموحاته وتطلعاته، وهذا يتفق مع خلصت إليه دراسة (الذبياني،2017) بأن غالبية البحوث وبالأخص في الوطن العربي هي إما أن تكون توصيفاً للواقع أو محاولة لمعرفة ملامح تاريخ ماضٍ، وجاءت العديد من الدراسات من ضمنها (De Alencar & De Oliveira, 2016) و (العامر،2017) أكدت على أهمية الاستثمار الحقيقي بالنواتج العلمية للطلبة وربطها بمتطلبات المجتمع وقضاياه في ضوء ديناميكية التطور العلمي وتطوراته التقنية.

5.7 مناقشة نتائج السؤال السابع:

ما التصـــورات المقترحة لتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراســـات العليا في الجامعات الفلسطينية؟

ركزت أفكار المشـــاركين على أهمية تحديد قائمة أولويات البحث حســـب متطلبات ســـوق العمل والمجتمع المحلي، بحيث يتم إعدادها من قبل الكادر الأكاديمي وطلبة الدراســـات العليا بالتنســـيق مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وإضـــافة موضـــوع منهجية دراســـات المســـتقبل ودوره في إثراء المعرفة في الأبحاث العلمية لطلبة الدراســـات العليا كأســـاس لعملية التقييم تزامناً مع منهجية البحث الصـــحيحة، والتشـــجيع على عقد المؤتمرات مع جامعات العالم؛ للاطلاع على التجارب العالمية حول موضـــوع التفكير الإبداعي الابتكار في البحث العلمي، وإفســـاح المجال أمام التنافس في رســـائل الماجستير والدكتوراه التي تتناول الرؤى الاستراتيجية ودراسات المستقبل ومنحها امتيازات إضافية.

وفي ضوء ما سبق يتضح أن هناك انسجاماً ما بين مواطن الضعف في واقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي والمقترحات المقدمة من الخبراء التربويين، والتي جاءت منسجمة مع تجارب جامعات عالمية مثل جامعة هارفرد التي سعت لتوفير بيئة بحثية تشاركية تتسم بالحداثة والابتكار، وكان ذلك واضحاً في رؤية ورسالة جامعة هارفرد من حيث تركيزها على أن تكون بيئة جامعية تتميز بالابتكار، وأن تكون منارة للبحوث الاستثنائية، كما وتتفق هذه النتائج من حيث الخروج من إطار قاعات المحاضرات والمناهج التقليدية المعتمدة على التلقين إلى المحاكاة الافتراضية للمعلومة مع ما اهتمت به جامعة أكسفورد كما أشار (بدروس،2017) بتوفير واصطناع بيئات عمل افتراضية جاذبة لمحاكاة المعلومة كماً وكيفاً، كما وانسجمت أفكار الخبراء التربويين من حيث تشجيع الإنتاجات المتميزة من قبل الطلبة وتبنيها على أرض الواقع، ومحاولة ربطها بمشاريع تنموية وهذا ما أهتمت به جامعة أكسفورد وهارفرد من حيث ربط النواتج البحثية مع احتياجات السوق المحلي والإقليمي والدولي، وأكدت على ذلك أيضاً التجربة الماليزية في الابتكار في البحث العلمي من حيث تخصيص المصادر المالية اللازمة لربط نواتج الطلبة بمشاريع تنموية، كما أن استجابات المشاركين حول أهمية فتح المجال أمام الخريجين القدامى ليكتشفوا أنفسهم من جديد وتطوير خبراتهم البحثية، مع تجربة سنغافورة في البحث العلمي حيث قامت الحكومة السنغافورية بإنشاء الحديقة العلمية بالتشارك مع مؤسسات المجتمع المحلي والطلبة والخريجين، لضمان إجراء البحوث بمستوى عالٍ من الكفاية وتجديد مهارات الخريجين حسب متطلبات

العصر، وهذا ما أكدت عليه أيضاً تجربة ماليزيا في الابتكار في البحث العلمي من خلال تعزيز مبدأ الترابط والتشابك بين الجامعات الماليزية والجامعات الأخرى، وتشجيع الفرق البحثية ودمج الطلبة الخريجين والاستفادة من تجاربهم في سوق العمل، كما واتفقت استجابات الخبراء التربويين الذين أبدوا أهمية تكامل برامج الدراسات العليا بين الجامعات محلياً وإقليمياً ودولياً، والتركيز على التكاملية وليس التنافسية، مع نموذج جامعتي فودان – شنغهاي جياو الصينية اللتين وضعتا صورة تكاملية للبرامج الأكاديمية لمنظومة الدراسات العليا بحيث كلاً منهما يخدم الآخر، أما بالإشارة إلى الاهتمام بمنهجية دراسات المستقبل فقد اهتمت به كلاً من جامعة هارفرد وجامعة أكسفورد، وكلاً من جامعة فودان شنفهاي جياو تونج الصينية وكلاً من تجربة ماليزيا وسنغافورة في الابتكار في البحث العلمي، كما أن مجموعة من الخبراء أشاروا إلى أهمية إفساح المجال أمام التنافس في رسائل الماجستير والدكتوراه التي تتناول الرؤى الاستراتيجية ودراسات المستقبل ومنحها امتيازات إضافية، وهذا ما تؤكد عليه كلاً من جامعة فودان شنفهاي جياو تونج الصينية بأن الموضوع البحثي والتوصيات التي تم التوصل إليها ومدى ارتباطها باحتياجات سوق العمل تُعد أساساً لعملية التقييم، وتحديداً لمستوى الابتكار في البحث العلمي.

ومما سبق يتضح بأن هناك حلولاً إبداعية تم تقديمها من قبل الخبراء التربويين، من شأنها أن ترتقي بمنظومة الدراسات العليا وتطوير أداءِ منتسبيها، والتي كانت منسجمة مع تجارب عالمية مثل جامعة هارفرد وجامعة أكسفورد والتجارب في الصين وسنغافورة وماليزيا، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن الفئة المستهدفة هم من الخبراء التربويين الذين حصلوا على درجة أستاذ (Professor) والذين تكونت لديهم خبرة علمية دائمة مكنتهم من التَّرقي والنمو، لذلك فهم يسعون بكل جدٍ إلى تقديم ناتج فكري وبحثي يتسم باستشراف المستقبل والتنبؤ به؛ لينعكس ذلك إيجاباً على رقي المجتمع ورخائه، وكون الدراسات العليا تسهم إسهاماً كبيراً في توفير البيئة البحثية الجامعية، تم اعتبارها وسيلةً للوصول لإضافات علمية بمستوى عالٍ من الكفاية والإتقان، بحيث لا تقتصر مهمتها على تمكن الطلبة من استخدام أدوات البحث العلمي فحسب، وإنما إعداد باحثين علميين قادرين على إثراء المعرفة، وتوظيف نواتجهم البحثية لخدمة المجتمع، وتحقيق التنمية الشاملة، لذلك ركزت تلك الاستجابات على تحقيق الإنتاجية البحثية والأصالة للوصول إلى البحث العلمي الأصيل، ويعزز هذا التفسير ما توصلت إليه دراسة الأحول (2016) من حيث اهتمام الأساتذة الجامعيين في تصميم البرامج التدريبية لطلبة

الدراسات العليا التي تحمل في طياتها كل ما هو جديد ومبتكر؛ لضمان تنمية مهارات البحث العلمي، وتطوير الأفكار الإبداعية، والعصف الذهني، وتصب نواتجهم البحثية نحو القضايا التي تستشرف المستقبل، كما ويعزز هذا التفسير ما أوضحه أبو نعير وآخرون (2016) بإدراك أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم أعباء أكاديمية بكلية الدراسات العليا لأهمية إحداث الابتكار في البحث العلمي لدى الطلبة، وضمان التجديد واستشراف المستقبل في نواتجهم البحثية.

5.8 مناقشة نتائج السؤال الثامن:

ما الأنموذج المقترح لتنمية التفكير الإبداعي وإحداث الابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا بالجامعات الفلسطينية في ضوء ممارسة القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس؟

تناول الأنموذج المقترح المسوغات التي دعت لتطوير منظومة الدراسات العليا في ضوء النموذج القيادي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وتمت الإشارة للتحديات التي تواجه التعليم العالي وبالأخص منظومة الدراسات العليا والتي كانت أبرزها (تزايد طلبة الدراسات العليا والبرامج الأكاديمية المطروحة في الجامعات الفلسطينية، تأثر برامج الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية وقلت كفاءتها وإنتاجيتها في مجال إجراء الأبحاث العلمية، اتساع الفجوة ما بين النواتج البحثية للطلبة ومتطلبات سوق العمل) وتم التوصل إلى أن هناك حاجة لتجديد الأنماط والممارسات القيادية لأعضاء هيئة التدريس، كاستجابة للتطورات المتسارعة في المجال التعليمي ولضمان تفوق مؤسسات التعليم العالي وتجويد أدائها وتميزها.

ويرى الباحث بأن تلك المسوغات ملتصقة بالجانب القيادي لعضو هيئة التدريس لأن النواتج البحثية والتفكير الإبداعي لدى طلبة الدراسات العليا مقترن بجودة التدريس المتمثلة بإكساب الطلبة القدرة على حل المشكلات، والتفكير الإستراتيجي، وفي ضوء ما توصلت إليه نتائج ومقابلة الخبراء التربويون يمكننا القول إن هناك حاجة لإتباع أحدث الطرق في اكتساب المعرفة وتنوعها لدى طلبة الدراسات العليا ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن العملية التعليمية في كليات الدراسات العليا تعتمد بشكل كبير على الآلية المتبعة في المراحل التعليمية الأخرى مثل البكالوريوس من حيث التحديد الزمني للفصول الدراسية وتدرج العلامات، وآلية احتساب المعدل التراكمي، وهذا ما أثر على التنويع في أساليب التدريس الحديثة وطرائقها، مما جعل هناك حاجة لعمل تقييم شامل والدوري للبرامج الدراسات العليا لتتوافق مع

احتياجات سوق العمل لضمان مواكبتها للتطور العلمي والتكنولوجي وإخراجها من قالب المراحل التعليمية الأخرى، وهذا ما أكد عليه خطايبة وجبران (2020) بأهمية وجود عضو هيئة تدريس متخصص في كليات الدراسات العليا الذي يسعى لرفد المعرفة وتقديم كل ما هو جديد، في ضوء توفر مُستلزمات عديدة للبحث مثل المختبرات البحثية، والندوات والمؤتمرات التي يكتسب فيها الطالب المهارات المختلفة خارج القاعات التدريسية والتنوع في مصادر المعرفة لجمع البيانات اللازمة للبحث العلمي.

كما أعتمد الباحث على أدوات الأنموذج المقترح على الأدب التربوي والدراسات السابقة، للاطلاع على جديد الأفكار والإجراءات التي يمكن الاستفادة منها في بناء الأنموذج المقترح واستكمال الجوانب التي وقفت عندها البحوث السابقة والتي تُعد نتائج وحقائق غير مكتملة، وتمت الاستعانة بنتائج التطبيق الميداني لأداتا الدراسة، حيث ساهمت النتائج الكمية في اكتشاف العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة كما تم الاستفادة إجابات الخبراء التربويين في الأنموذج المقترح نظراً لتقديمهم مقترحات وأفكار متجددة تعمل على تطوير منظومة الدراسات العليا وجعلها قاعدة للإبداع الفكري والابتكار، كما وتم الاستناد على تجارب الجامعات العالمية (جامعة هارفرد، جامعتي فودان – شنغهاي جياو تونج الصينية، جامعة أكسفورد، تجربة سنغافورة، تجربة ماليزيا) في بناء الأنموذج المقترح لتحقيق الميزة التنافسية على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، وهذا ما ركز عليه العتيبي (2020) بأهمية الاطلاع تجارب الجامعات العالمية على مستوى التدريس والتدريب والبحث، لضمان النهوض بكافة التخصصات على مستوى أعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا وضمان وجود برامج أكاديمية قادرة على توقع التطورات في بيئة العمل وتساير التغيرات السريعة.

أما بالإشارة إلى الأنموذج المقترح حيث ركز مجال القيم والتوجهات في الأنموذج القيادي لأعضاء هيئة التدريس على (تعزيز قيم الولاء والانتماء لدى الطلبة، تشجيع الطلبة على الابتكار والإبداع، وتطوير مهارات الطلبة بصورة مستمرة، تعزيز خدمة المجتمع لدى الطلبة، تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي، دعم ومساندة الطلبة في اختيار مواضيعهم البحثية) وهذا ما اشار إليه الجانب الكمي من الدراسة بأن هناك حاجة لتطوير تلك الجوانب، وتوصل الأنموذج إلى ضرورة تطوير بعض المهارات لأعضاء هيئة التدريس وهي قدرة عضو هيئة التدريس على ترسيخ مبدأ الإيمان برؤية الجامعة

ورسالتها، قدرة عضو هيئة التدريس على ترسيخ قيم الولاء والإخلاص لدى الطلبة من خلال تنمية الإحساس الذاتي بالمسؤولية تجاه العمل والمؤسسة التعليمية ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن الإيمان برؤية الجامعة ورسالتها يعد من جوهر وأساسيات المنظومة التعليمية التي تتسم بالتطور والتغير والتجديد ولأن السمة الأساسية للدراسات العليا الاستجابة لهذا التطور الذي أصبح مواكبته ضرورة ملّحة لدى أعضاء هيئة التدريس، وهذا ما ركز عليه الانموذج من مهارات أخرى مطلوبة تطلب تنميتها وذلك على الآتي (توفير بيئة أكاديمية ونفسية داعمة للإبداع والتميُّز والابتكار، جذب الطلبة من خلال عرض المعلومات التي يقدمها لهم، بحيث يصبح مصدر ثقة وإلهام، إثارة الخيال الخصب لدى الطلبة، توجيه العقول النيرة نحو الإبداع والتميز في البحث العلمي الأصيل الموجه لحاجات المجتمع وقضاياه، إنشاء بيئة تعليمية محفزة للأبداع داخل قاعات الدرس وخارجها)،ويعزو الباحث التوصل الى تلك المهارات كون تحقيقها يعمل على استثمار وتعظيم الرأس المال البشري بما يتسق مع مستجدات العصر، كما أنها تلبي الطموحات الذاتية لأعضاء هيئة التدريس وتحقق التميز والتفوق في العملية التعليمية وهذا ما ركز عليه عثمان (2000) بأن دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات فهو دور متعدد لا يقف فقط عند مرحلة التدريس ونقل المعلومات إلى الطلبة، وإنما تنمية الإبداع لدى الطلبة والمهارات الفكرية والبحثية والمساهمة بناء مجتمع متكامل.

وبينما ركز مجال السلوكيات في الأنموذج القيادي لأعضاء هيئة التدريس على (الاستعداد الإيجابي لمواجهة التحديات التي تواجه الطلبة، والتعامل بحكمة في حل المشكلات، بذل أقصى الطاقات وتقديم الأفكار غير المسبوقة لتحقيق تميز الطلبة، مكافأة الطلبة المتميزين بالاستعانة بهم في المعاونة العلمية) وهذا ما اشار إليه الجانب الكمي من الدراسة بأن هناك حاجة لتطوير تلك الجوانب، وتوصل الأنموذج إلى ضرورة تطوير بعض المهارات لأعضاء هيئة التدريس وهي إعداد خطة المساق التطبيقية بصورة مرنة وقابلة للتكيف مع المتغيرات المستجدة، التواصل مع الخبراء والمتخصصين على المستوى المحلي والإقليمي في مجال التخصص العلمي الدقيق، متابعة آخر المستجدات في مجال التخصص العلمي الدقيق و التنوع في استخدام استراتيجيات التدريس، تنمية الطاقات الإبداعية وتدريب طلبة الدراسات العليا على استراتيجيات التدريس الحديثة وتصميم بيئة تعليمية تتسم بالإبداع والريادة، ويعزو الباحث التوصل الى تلك المهارات كون التركيز على الجانب التطبيقي والاستعانة بالخبراء والمتخصصين في رفد المساقات التعليمية بكل ما هو جديد ومبتكر من شأنه أن يأصل مبدأ التعاون والتمرس على القدرة على

العمل الجامعي وبالتالي إنتاج معرفة جديدة وتكوين مخزون معرفي متجدد يحقق التفوق والتميز لطلبة الدراسات العليا، مما يجعل من الاستعانة بهم في المعاونة العلمية في المراحل التعليمية المختلفة مكاناً جديداً لصناعة المعرفة وتطوير مؤسسات التعليم العالي وهذا يجسد مبدأ الاستفادة من الخبرات المكتسبة من قبل الطلبة وتوظيفها في العملية التعليمية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة، وهذا ما ركز عليه الزعبوط (2017) بضرورة متابعة آخر المستجدات في مجال التخصص العلمي الدقيق والتنوع في استراتيجيات التدريس للالتحاق بركب التطورات والمستجدات الحديثة على مستوى العالم في المجالات العلمية المختلفة لضمان إحداث التطور العلمي في المسيرة التعليمية بمرونة والدقة وموضوعية.

وبينما ركز مجال السمو الأخلاقي في الأنموذج القيادي لأعضاء هيئة التدريس على (تعزيز الانتماء الجماعي لدى الطلبة، تقدير الجهود البحثية المنجزة من قبل الطلبة) وهذا ما اشار إليه الجانب الكمي من الدراسة بأن هناك حاجة لتطوير تلك الجوانب، وتوصل الأنموذج إلى ضرورة تطوير بعض المهارات لأعضاء هيئة التدريس وهي تنمية العمل الجماعي بين الطلبة، تنمية المهارات التكنولوجية المختلفة، تسويق النواتج البحثية للطلبة ، ويعزو الباحث التوصل الى تلك المهارات كون التركيز على العمل الجماعي والقدرة على تنسيق النواتج البحثية للطلبة يعمل على تكوين علاقات لتواصل الجامعة مع المؤسسات الإنتاجية والخدمية في المجتمع، وبالتالي يكون هناك استجابة حقيقية لحاجات المجتمع تتمثل بنواتج بحثية ورأس مال بشري وبالتالي يتمثل إشباع احتياجات الأطراف كافة (طلبة، أعضاء هيئة تدريس، مجتمع محلي) الأمر الذي سيسهم في تحسين المخرجات التعليمية وتعظيم العائد الاقتصادي والاجتماعي منها ويعود ذلك بالنفع على العمل الجماعي بين الطلبة وتقدير جهودهم البحثية، وهذا ما ركز عليه عساف (2017) بأهمية النواتج البحثية للطلبة لتعزيز قدرة الجامعات على الاستثمار في انتاجها البحثي لخدمة المجتمع ،وتوطيد علاقتها البحثية بالمؤسسات المستفيدة من هذه النواتج البحثية، وأكد على ذلك أيضاً جادالله (2022) بأن تسويق النواتج البحثية للطلبة تُعد آلية فعالة لتنفيذ الشراكات بين الجامعات والقطاعات الأخرى المختلفة.

أما بالإشارة إلى الإجراءات التطويرية استعان الباحث بنتائج الدراسة بشقيها الكمي والنوعي إضافة إلى المنهج التاريخي الذي تناول مجموعة من النماذج العالمية التي اهتمت بتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي وكانت أهم تلك الإجراءات (التشجيع على التكاملية بين التخصصات

الأكاديمية والتركيز على التخصصات البينية والمتداخلة لمواكبة احتياجات سوق العمل، توسعة دائرة المعايير الخاصة في الترقيات العلمية في الجامعات لتشمل مهارات أساليب التدريس وخدمة المجتمع المحلي، ومدى التطبيق الميداني للنواتج البحثية للطلبة، اعتماد النواتج العلمية للطلبة كمناهج بحثية نقدية لضمان تكامل المعرفة، إنشاء مختبر للابتكار تكون حاضنة فكرية للإبداع والتَميُّز، لتسويق واستثمار النواتج البحثية للطلبة وربطها بمشاريع تنموية، التشجيع على البحوث الجماعية، التعديل على الخطط الدراسية والتركيز على المساقات البحثية التطبيقية، تبني النواتج البحثية للطلبة وتسويقها لأصحاب الاختصاص) وقد تم التركيز على تلك لإجراءات نظراً لحاجة تطبيقها كما إشارات نتائج الدراسة في شقيها الكمي والنوعي وهذا ما كان حاضراً في تجارب الجامعات العالمية التي أهتمت بتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي، وتم التطرق للجوانب الإبداعية والتشاركية والاهتمام بالنواتج البحثية للطلبة لما تحظى به الدراسات العليا من مكانة مرموقة ودور فاعل في تطوير خطط التنمية المجتمعية والاستراتيجيات الوطنية لا سيما وأن الواقع الفلسطيني وما يعانيه من سياسات الاحتلال الصهيوني ومحاولته لطمس ودثر الهوية الفلسطينية فلا بد لتصدي لهذا اللون من هذه السياسات، بالعلم والمعرفة والابداع والابتكار والتي تُعد إحدى الضمانات لتصفية الاحتلال واسترداد الحقوق الفلسطينية، كما وجاءت هذه الإجراءات التفصيلية لتشجع الإنتاجات المتميزة والرفيعة في مختلف حقول المعرفة، وتوجيه عقول طلبة الدراسات العليا نحو الإبداع والتميز في البحث العلمي الأصيل لزيادة الثقة في التعليم الجامعي وفي منظومة الدراسات العليا من قبل المؤسسات وقطاعات الإنتاج على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.

5.9 توصيات الدراسة:

أولاً: في ضوء نتائج السؤال الأول (واقع ممارسة القيادة المتسامية من قبل أعضاء هيئة التدريس بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية) يوصي الباحث:

- الاستثمار الأمثل في أعضاء هيئة التدريس في الجامعات من خلال التطوير الذاتي القائم على طرح فلسفة جديدة لعمليات تقييم الأداء والتدريب المعتمدة على القيادة المتسامية.
- تحديث المعايير الخاصة بالترقيات العلمية من خلال إدخال المهارات الخاصة بالتدريس والتشجيع على الابتكار والإبداع وخدمة المجتمع المحلي، والاستفادة من النواتج العلمية للطلبة ضمن المعايير الخاصة بالترقيات العلمية.

- اعتماد فلسفة تدريب خاصة بأعضاء هيئة التدريس ترتكز على ثقافة القيادة المتسامية وأبعادها وأخلاقياتها بحيث تنسجم مع احتياجات كل تخصص أكاديمي من خلال المواءمة ما بين المساقات النظرية والعملية.
- تطوير سلوكيات أعضاء هيئة التدريس، من خلال مراعاة الاحتياجات التدريبية الفعلية لهم، بما يخدم الاحتياجات الحالية والمستقبلية لمنظومة الدراسات العليا، وعقد الورشات والندوات البحثية التي من شأنها أن تحقق تمّيز الطلبة وتُسهم في الاستعداد الإيجابي لحل المشكلات التي يحتاجها المجتمع.
- منح الصلاحيات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس لترشيح الطلبة المبدعين لتقديم الحوافز التشجيعية المتمثلة بالاستعانة بهم في المعاونة العلمية لمرحلة البكالوريوس فما دون، وإشراكهم في بناء الخطة الاستراتيجية للجامعة.
- تعزيز السمو الأخلاقي لدى أعضاء هيئة التدريس، وما يعكسه ذلك على ممارستهم المهنية في بيئة العمل، ووضع الآليات المقترحة التي من شأنها أن تزيد من تقدير الجامعات وأعضاء هيئة التدريس، من خلال الجهود البحثية المنجزة من قبل الطلبة واستثمارها بالشكل الأمثل.

في ضوء نتائج السؤال الثاني (الفروق في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس بكليات الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية لواقع القيادة المتسامية) يوصي الباحث:

- عقد اللقاءات الدورية بين أعضاء هيئة التدريس للاستفادة من الخبرات البحثية المكتسبة لأعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الرتب العلمية العليا، والاستفادة من آرائهم ومقترحاتهم في تطوير برامج الدراسات العليا الرابع في الجامعات.

في ضوء نتائج السؤال الثالث والسادس (واقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي في الجانب الكمي والكيفي) يوصي الباحث:

- تعزيز الجانب التطبيقي والنوعي في برامج الدراسات العليا، وتوفير البيئة التعليمية المرنة التي تحتضن الطلبة الرياديين والمبدعين، وتوفر لهم فرص التمويل اللازمة لتطبيق أفكارهم الإبداعية.
- عقد الورشات والندوات والتبادل الطلابي مع مؤسسات التعليم العالي على المستويات المحلية والإقليمية والدولية للاطلاع على آخر التطورات والمستجدات.
- عقد برامج تطبيقية عملية بالتعاون مع القطاع الخاص والحكومي لتبني الأفكار الريادية ونقلها لحيز التطبيق.
- طرح برامج تمويلية لتطوير الأفكار الإبداعية لدى الطلبة وتحويلها لمشاريع ريادية بالتعاون مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- التنسيق مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لإنشاء منظومة وطنية للأولويات البحثية بالتنسيق ما بين الجامعات والخبراء والقطاع العام والخاص.
- وضع الآليات التي من شأنها أن تتبنى الابتكارات البحثية المقدمة من الطلبة ونقلها إلى حيز التنفيذ.

- توجيه أفكار الطلبة ونواتجهم البحثية نحو الأولويات الوطنية وتوفير الدعم اللازم للمشاركة في صناعتها.
- إجراء التدريبات اللازمة لطلبة الدراسات العليا لتمكينهم من تناول دراسات المستقبل ذات الصلة بخدمة المجتمع على أن تكون محوراً رئيساً في عملية التقييم.
- تعزيز الشراكة للبرامج الأكاديمية مع جامعات عالمية متميزة، ونقل المعارف والمهارات من الجامعات العالمية وتوطينها محلياً.

في ضوء نتائج السؤال الرابع (الفروق في متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية) يوصي الباحث:

- إنشاء مشروع استشاري جامعي يهدف للتقويم الدوري لبرامج الدراسات العليا، بهدف تطويرها وتحديثها، والتشجيع على إجراء البحوث التي تتصف بالإبداع والابتكار ووضع المعايير اللازمة لتقييمها من خلال الاستفادة من الخبرات المكتسبة من أعضاء هيئة التدريس ذات السنوات الخبرة الأعلى والحاصلين على رتب علمية أستاذ مشارك فأعلى.

في ضوء نتائج السؤال الخامس (علاقة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأبعاد القيادة المتسامية (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي) في التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية يوصي الباحث:

- إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول العلاقة ما بين أبعاد القيادة المتسامية والتفكير الإبداعي والابتكار في مرحلة تعليمية أخرى مثل البكالوريوس ومراحل التعليم العام.

في ضوء نتائج السؤال السابع (التصورات المقترحة من قبل الخبراء التربويين لتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية) يوصي الباحث:

- تقديم المقترحات المُقدمة من الخبراء التربويين بخصوص تنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لمتخذي القرارات في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وإدارة الجامعات لتكون حاضرة بالخطط الاستراتيجية لهم.
- إجراء الدراسات التي من شأنها أن تقدم تصورات مستقبلية حول المقترحات المُقدمة من قبل الخبراء التربويين.

في ضوء نتائج السؤال الثامن (الأنموذج المقترح لتنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية) يوصي الباحث:

- تعميم الأنموذج المقترح على رؤساء الجامعات وعمداء كليات الدراسات العليا، ومتخذي القرارات في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لوضع الاستراتيجيات اللازمة لتطبيقه والتعديل عليه إن تطلب ذلك.

المراجع:

المراجع العربية:

ابن خلدون، عبد الرحمن. (2002). مقدمة ابن خلدون، دار العودة: بيروت، لبنان.

ابو ردن، نوال. (2013). أثر أسلوب القيادة المتسامية على أداء المعلمين وتحقيق الرضا الوظيفي لهم في مديرية تربية عمان الخامسة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزعيم الأزهري، الخرطوم.

أبو سمرة، محمد وقدومي، حسام وعلاونة، مروان. (2014). المهارات القيادية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال كما يدركها الطلبة، مجلة جامعة الأزهر، 16 (2)، 71_92.

أبو سنينة، محمد (2017). تقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية وطرق تطويرها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، الخليل، فلسطين.

أبو نعير، نذير، وخليل، محمد والبدوي، أمل، وآل كردم، مفرح. (2016). تصور مقترح لبرامج الدراسات العليا بكلية التربية في جامعة الملك خالد في ضوء مؤشرات الجودة والنوعية والتميز. مجلة دراسات التربوية 43(2)460-494.

أحمد، حسين. (2016). تصنيف الجامعات عالميا في كل من جمهورية مصر العربية وتايوان: دراسة مقارنة، مجلة التربية المقارنة والدولية، 2(4) 125- 263.

أحمد، منار. (2016).قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر،1(167)، 317-374.

أرنوط، بشرى. (2017). فاعلية الذات البحثية لدى طلبة الدراسات العليا بالجامعات الحكومية العربية: دراسة مقارنة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة الإرشاد النفسي،50(1)، .1-47.

الأشقر، ياسر واللوح، عصام ومونس، خالد. (2010). درجة ممارسة عضو هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلابه، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 20(1)، 405_435.

أندرقيري، ريمان، وإبراهيم، عبير. (2021). فاعلية برنامج تعليمي في تصميم الحلي باستخدام برامج الحاسب الآلي.11(2).111-123.

الأنصاري، محمد وعبد الله، ابتسام. (2021). تطبيق القيادة الافتراضية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا آليات مقترحة. مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية التربوية. 7 (1)، 188-255.

بدروس، زكي. (2017). سيناريوهات مقترحة لمستقبل تسويق الخدمات التعليمية بالجامعات المصرية في ضوء نماذج بعض الجامعات الاجنبية. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج, 47(47) , 429-526..

البدوي، أمل. (2017). رؤية مقترحة لدور القيادات الأكاديمية لتحقيق الميزة التنافسية بجامعة الملك خالد. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. 6(11)125-153.

البلوشي، يوسف. (2020). الرؤية المستقبلية عمان 2040 والبحث العلمي والابتكار الإداري. معهد الإدارة العامة للنشر،42(160) 39-70.

بن خرور، خير الدين. (2022). راهن ثقافة التكوين المفتوح وتنمية التفكير الابداعي في التعليم العالي، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية،5(1)، 1242-1262.

بن زروق، العياشي و بودلي، حميدة. (2016). مستوى الطموح وعلاقته بالقدرة على التفكير الإبداعي لدى طلبة ما بعد التدرج: ماستر، ماجستير، دكتوراه، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 24 (1) 85-102.

البنا، ايمان. (2020). المواصفات المعيارية لتحقيق جودة الدراسات العليا بالجامعة في ضوء معايير الجودة والاعتماد (تصـــــور مقتـــــرح). مجلة كلية التربية. بنها،31(4)، 437-468.

بني خالد، آيات والشيخ، فؤاد (2017). أثر التفكير الإبداعي على النية الريادية لدى طلبة جامعة اليرموك. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة اليرموك.

بو عطيط، سفيان. (2018). السلم القيمي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظرهم أنفسهم. حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والانسانية. 23(1)، 423-454.

بولسنان، فريدة. (2016). طرائق التدريس ودورها في تنمية التفكير الإبداعي عند الطفل المتمدرس. مجلة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 3(2)، 543-560.

بولسنان، فريدة، وكتفي، ياسمينة. (2021). مهارات التفكير الإبداعي عند الطالب الجامعي، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية 6(1) 648-667.

التويجرى، حصة. (2022). تصور مقترح لتطوير إدارة برامج الدراسات العليا في كليات التربية في ضوء نماذج الابتكار التنظيمي. مجلة التربية، 193(2)، 253 - 293.

التويجري، حصة. (2022). تصور مقترح لتطوير إدارة برامج الدراسات العليا في كليات التربية في ضوء نماذج الابتكار التنظيمي، مجلة جامعة الأزهر _ كلية التربية، ع (193) 293_253.

جادالله، سليمان. (2022). تصور مقترح لتسويق البحوث العلمية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بجامعة اسيوط. مجلة البحث العلمي في التربية, 23(1)، 23-78.

جدُّه، على. (2020). القيادة المتسامية لدى قادة المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها بتطوير الثقافة التنظيمية " تصور مقترح"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.

جدُّه، علي، والمخلافي، سلطان. (2021). القيادة المتسامية لدى قادة المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها بتطوير الثقافة التنظيمية، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، 7(16) 528-555.

الجرادات، محمود. (2017). دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة في الجامعة الهاشمية، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، (1)17212 - 159

جلجل، نصره، والنجار، علاء (2020) علاقة التفكير الابتكاري بالتفكير الناقد لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية التربية.20(3) 299-324.

الجمال، شيماء علي مصطفى. (2019). التفكير الإبداعي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلاب التعليم الفني. دراسات تربوية واجتماعية، 25(6) 29 - 64.

الجهني، نعيم، والقحطاني، شايع، ومرسي، ميرفت، الشملان، خالد. (2018). نماذج معاصرة في القيادة، القانون والاقتصاد للنشر والتوزيع. 1(1). السعودية. الرياض.

جوهر، حسن عبد الله. (2020). التعليم الجامعي: قضايا ومشكلات. ندوة قضايا التعليم ومشكلاته في الكويت: الواقع - التحديات - الحلول، الكويت: جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، 97 - 101.

الحارثي، مفلح. (2021). دور الإدارة العامة للتعليم في منطقة عسير في تحسين البيئة التعليمية المحفزة للإبداع والابتكار في ضوء برنامج التحول الوطني 2020 من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية، مجلة العلوم التربوية والنفسية.13(1).115-152.

حجي، أحمد وعبد الحميد، حسام. (2012). الجامعة والتنمية البشرية أصول نظرية وخبرات عربية وأجنبية مقارنة، عالم الكتب للنشر والتوزيع القاهرة- جمهورية مصر العربية.

حرب، رولا عبد الرحيم. (2007).تصورات طلبة جامعة النجاح الوطنية للممارسات الديمقراطية لأعضاء هيئة التدريس فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

حسنين، منى، والشربيني، غادة.(2017). استراتيجية مقترحة لتطوير الخدمات التعليمية المقدمة لطلاب الدراسات العليا بجامعة الملك خالد وفقا لمقياس SERVQUAL وفي ضوء رؤية آفاق. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 6(10)، 141 - 157

حسين، ابتسام وصالح، أسراء وعبد الرحمن، فيان. (2021). دور البحث العلمي والابتكار المعرفي في تحقيق النمو الاقتصادي المستدام - تجارب دولية مختارة. مجلة التنمية الاقتصادية, 6(1)، 35-52

الحمدان، جاسم. (2018). إدارة التعليم العالي، دار المسيرة. الكويت.

حميد، رائدة. (2017). أثر استراتيجية التعلم التعاوني في اكتساب المفاهيم النحوية وتنمية مهارات التفكير الناقد لدى طالبات الصف الخامس العلمي في مادة قواعد اللغة العربية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، 32(1) .577-549

الخزاعلة، وصفي. (2020). بناء اختبار معرفي لقياس مهارات طلبة الدراسات العليا في التربية الرياضية لكتابة رسائل الماجستير، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل 21(2) 201-208

خضير، والعامري.(2020). تأثير القيادة المتسامية في تعزيز الأداء الجامعي (بحث ميداني)، Journal of Economics and Administrative Sciences،26(121)، 156-175.

خطايبة، غدير وجبران، علي. (2020). دور الجامعات الأردنية في تنمية المهارات البحثية لدى طلبة الدراسات العليا. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية 28(6)، 791-820.

الخطيب، الهام. (2017). التفكير الإبداعي. المجلة العلمية لكلية أصول الدين والدعوة بالزقازيق، 1(29)، 783 – 805.

الخطيب، خليل والشيباني، محمد والخولاني لينا، (2021)، تحليل رسائل الماجستير المجازة من جامعة إب بالجمهورية اليمينية، مجلة أبحاث،22(1) 343-388

خليلي، فاخر وسليم، هبة، لصايغ، أشرف. (2022). مستوى التفكير الناقد والإبداعي والعلاقة بينهما لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية، مجلة دراسات الجامعة الأردنية، 49(3)،80-94.

دسوقي، عبد الجليل. (2019). تمويل التعليم العالي في مصر والإنفاق عليه: بدائل مقترحة لاستراتيجيات كفاءة وسياسات التمويل. المؤتمر العلمي السنوي السادس والعشرون: تطوير التعليم العالي بالوطن العربي في عصر التكنولوجيا الفائقة والتنافسية، القاهرة: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، 70 – 84.

الدعان، نعيمة.(2020). الواقع الأكاديمي لطلبة الدراسات العليا في جامعة الجوف: دراسة وصفية، مجلة كلية التربية جامعة أسيوط،36(4).183-149.

دياب، عبد الباسط. (2010). تطوير الإدارة الجامعية، دسوق، دار العلم والايمان للنشر والتوزيع، القاهرة-مصر.

الذبياني، محمد، (2017). دراسات المستقبل: أسسها الفلسفية واستخداماتها في البحوث التربوية في البلدان العربية، مجلة دراسات- الجامعة الأردنية، 44(4)، 165-184.

الربيعي، محمود. (2020): أسس التقويم في التعليم العالي، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، بابل، العراق.

رتيبة، طايبي. (2020). الجامعة بين الواقع ورهان ضمان جودة البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مجلة دراسات في العلوم الانسانية والاجتماعية. 3(6).390-410

رشام، فيروز. (2017). ضمان جودة التعليم العالي من خلال التفكير الإبداعي. مجلة الحكمة للدراسات الأدبية واللغوية،5(9).278-287

زروخي، فيروز، بن عابد، مختار، وغلاب، فاتح. (2019). أثر التفكير الإبداعي في تحسين مستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة: دراسة ميدانية. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية،6 (2)،13 – 30.

زروق، العياشي، و بودلى، حميدة. (2016). مستوى الطموح وعلاقته بالقدرة على التفكير الإبداعي لدى طلبة ما بعد التدرج (ماستر، ماجستير، دكتوراه)، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية.24(1).85-102.

الزعبوط، سمية (2017). دور الجامعة الأردنية في تنمية الإبداع لدى الطلبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة الزرقاء للبحوث والدراسات الانسانية،17(1).301-318.

زمزمى، عبد الرحمن. (2020). تقييم درجة توافر متطلبات البيئة الجامعية المحفزة للابتكار وريادة الأعمال من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية،14(2)،85-119.

الزهراء، سواعدية، وفطيمة، حاجي. (2020). البحث العلمي: المسلك الجديد نحو الابتكار دراسة حالة الجزائر حسب مؤشر الابتكار العالمي. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية. 13(3) 491-504

الزيات، فاطمة. (2009). علم النفس الابداعي، دار المسيرة، عمان - الأردن.
الزيادي، محمد. (2016). الابتكار والبحث العلمي الضرورة الملحة للمرحلة المقبلة إدارة الأعمال. جمعية إدارة الأعمال العربية، مصر القاهرة 1-5
زين الدين، محمد. (2013). أساليب بناء التصور المقترح في الرسائل العلمية، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
السبيعي، سلمان. (2018). أثر تراكم المعرفة النفسية في تنمية التفكير الإبداعي لدى طلبة جامعة حفز الباطن. مجلة الإرشاد النفسي،1(54) 111-142
السراج، سليمان. (2013). التفكير الإبداعي وبحوث الإبداع العالمية، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
سعد الدين، فاتنة. (2020). مدى ملاءمة معايير التصنيف العالمية للجامعات لواقع الجامعات العربية: دراسة تقويمية، المجلة التربوية، جامعة الكويت، 34(134)، 221-264.
السيد، فاطمة. (2020). فعالية برنامج تدريبي لتنمية مهارات البحث العلمي لدى عينة من طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك عبد العزيز. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28(3)،138-155.
شلول، إيلاف. (2019). العلاقة بين الذكاء والإبداع لدى طلبة جامعة اليرموك. دراسات: العلوم التربوية،46 (2) 205-218
صابر، يحيى. (2016). إدارة التفكير الإبداعي وأسس حل المشكلات، أزمنة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
الصالح، محمد. (2019). الحرية الاكاديمية في جامعات دول مجلس التعاون الخليجي: من وجهة نظر قيادتها وأعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 8(1) 77-100
الصاوى، الصبري. (2020). الإبداع والابتكار ركيزة فاعلة في اقتصاد المعرفة لتجويد التعليم العالي والبحث العلمي والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في التنمية المستدامة. المؤسسة العربية للآداب والدراسات الإنسانية،4(13)، 385-414.
الصاوي، لطيفات والصبري نيرفانا. (2020). الإبداع والابتكار ركيزة فاعلة في اقتصاد المعرفة لتجويد التعليم العالي والبحث العلمي والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في التنمية المستدامة. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية،4(13)، 385-414.
الضلاعين، معتصم وخليفات، عبد الفتاح. (2015). السلوكيات غير المقبولة التي يمارسها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات إقليم الجنوب في الأردن من وجهة نظر الطلبة، مجلة دراسات.7(4)، 21-58.
طارق، فارس. (2020). نموذج مقترح لتطوير أداء الجامعات العربية في التصنيفات العالمية، مجلة الإدارة والقيادة الاسلامية، 5(1)، 1146-1154.
عامر، طارق. (2016). احتياجات المجتمع وتحديات المستقبل. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

العامر، عبد الله بن محمد علي. (2017). بناء الشراكات الأكاديمية لبرامج الدراسات العليا التربوية في الجامعات السعودية في ضوء نماذج تدويل التعليم العالي: تصور مقترح. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030م، القصيم: جامعة القصيم، 162 - 200.

العبادي، أسمى. (2020). درجة ممارسة معلمي ومعلمات التربية الاجتماعية في لواء وادي السير بمحافظة العاصمة الأردنية لمهارات تنمية التفكير الإبداعي، المجلة الدولية لتطوير التفوق،11(1)،1-24.

عبد الهادي، آمال. (2021). أساليب التفكير السائدة لدى طلبة الدراسات العليا بالجامعات الفلسطينية وعلاقتها بتنظيم الذات لديهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية, 29(4)،135-165.

عبيد، سحر وأبو عواد فريال. (2019). بناء أداة لقياس التفكير الإبداعي واستخدامها في الكشف عن مستوى مهارات التفكير الإبداعي لدى طلبة الجامعة الأردنية، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية،28 (1)، 1-17.

عثمان، عبد المنعم. (2000). مشروع الوثيقة الرئيسية: المعالم الأساسية للمؤسسة المدرسية في القرن الحادي والعشرين"، ندوة المعالم الأساسية للمؤسسة التعليمية في القرن الحادي والعشرين، الدوحة: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم 10/ أيار، 2000. 12- غرايبة، فوزي، " واقع التعليم العالي في الأردن"، مجلة البحث العلمي، الجمعية الأردنية للبحث.

عرار، رقية (2021). أثر استراتيجية العصف الذهني في تنمية التفكير الناقد في مبحث الدراسات الاجتماعية لدى طالبات الصف الثامن الأساسي في فلسطين. المجلة الاكاديمية العالمية في العلوم التربوية والنفسية, 2(1)، 149-162.

عساف، محمود. (2017). التميُّز في التعليم العالي" مداخل إصلاحية" مكتبة سمير منصور للطباعة والنشر والتوزيع.

عساف، يسري، (2000)، رفع كفاية المعلمين في إدارة الصف وتنظيمه، " مشروع تحسينه" غزة: الأونروا، اليونسكو، ومركز التطوير المركزي.

العمري، عائشة والشنقيطي، أميمة. (2019). فاعلية تقنية التعليب في بيئة التعلم الإلكترونية لتنمية مهارات إنتاج المواد الرقمية والتفكير الإبداعي لطالبات الدراسات العليا، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية.27(2) 629-661.

العنزي، هدى. (2020). الخصائص السيكومترية لمقياس التفكير الإبداعي لدى الشباب بدولة الكويت، مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، 44(3)، 359-380.

العواودة، رائد والمعاني. (2019) التفكير خصائصه وأنواعه ومهارات اكتسابه، عالم الكتب الحديث، الأربد – عمان.

عويس، محمد. (2021). تطوير البحث العلمي بالجامعات المصرية لمواكبة الثورة الصناعية الرابعة على ضوء نموذج جامعة هارفرد. مجلة البحوث جامعة عين شمس،8(2).1-30.

الغانم، محمود. (2004). التفكير عند الأطفال، ط 1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الفقيه، فاطمة. (2020). مستوى التفكير الإبداعي لدى طالبات جامعة فلسطين التقنية خضوري - رام الله. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 21(2) 53 - 70.

الفقيه، فاطمة. (2020). مستوى التفكير الإبداعي لدى طالبات جامعة فلسطين التقنية خضوري – رام الله. جامعة البحرين مركز النشر العلمي.

القحطاني، راوية و الضحيان، سعود. (2020). النمطية المنهجية في الرسائل الجامعية: دراسة مطبقة على عينة من رسائل الدكتوراه بجامعتي الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية- جامعة الفيوم،20(1)، 437 – 451.

القحطاني، عبير. (2021). واقع الإبداع الريادي في الجامعات السعودية(دراسة ميدانية على جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل). المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية.22(1). 182-201

القريشي، محمد جبر دريب. (2014). التفكير الجانبي ومهارات حل المشكلات لدى طلبة مدارس المتميزين والعاديين. مجلة مركز دراسات الكوفة،9 (34) 308 – 381.

قليون، مراد. (2018). القيادة التحويلية ودورها في تطوير مهارات الموظفين. عمان: مركز الكتاب الاكاديمي, 2018

القيسي، خليل، (2019). المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاحتراق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.

كمال، طارق. (2016). التفكير الإبداعي والابتكار. مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع الإسكندرية – مصر.

كفافي, حنان و مصطفي، ايمان. (2020). تصور مقترح لتنمية ثقافة الدراسات المستقبلية لدى طلاب الدراسات العليا بكليات التربية جامعة الأزهر، مجلة جامعة الأزهر، (1) 290-348.

لمياء، مهدي، وغزوان، رمضان. (2020). استراتيجيات التعلم والاستذكار وعلاقتها بالتفكير الابداعي لدى طلبة المرحلة الثانوية.(01)31 ,Psychological Science .

لوجاني، عبد الوهاب، وسماعيل، عيسى. (2020). قياس التفكير الإبداعي للقادة باستخدام مقياس هيرمان: دراسة حالة جامعة تيسمسيلت. مجلة دراسات وأبحاث، 12 (4) 131 - 147.

مراد، أسماء. (2021). مهارات سوق العمل اللازمة لطلاب المدارس الثانوية الفنية الصناعية بمصر على ضوء الثورة الصناعية الرابعة ومتطلبات تنميتها، المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج،1(85).274-334

مسلم، عبد الله. (2015). الإبداع والابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق. عمان: دار المعتز للنشر والتوزيع.

المصري، إيهاب، وعامر، طارق. (2018). الإبداع والتفكير الابتكاري. القاهرة: المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، جمهورية مصر العربية.

مصطفى، محمد. (2015). تصور مقترح لتعزيز الابداع في بحوث الانتاج العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة أسيوط، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس،65(1)،93-128.

مطاوع، إبراهيم عصمت، (1997). التجديد التربوي، أوراق عربية وعالمية، دار الفكر العربي: القاهرة، جمهورية مصر العربية.

المغربي، محمد. (2018). السلوك التنظيمي، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي. القاهرة- مصر.

الموسوي، نجم، وعيال، عبد الباسط، (2022)، القيادة الجامعية الرؤية والطموح. مكتبة دجلة للطباعة والنشر والتوزيع، جمهورية العراق بغداد.

نصير، نوال. (2016). إدارة الوقت لحياة أفضل نوال نصيرات كتاب مسموع، أمواج للطباعة والنشر والتوزيع، عمان-الأردن.

هاوس، بيتر. (2018)، القيادة الإدارية النظرية والتطبيق، ترجمة المعيوف، صالح، مركز البحوث والدراسات، المملكة العربية السعودية.

الوعلاني، عبد الله والشمراني، حامد. (2022). القيادة المتسامية لدى قادة مدارس التعليم العام وعلاقتها بالعدالة التنظيمية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس،(1) 143، 257-286.

يسري، أفنان والحلبي، انتصار. (2019). المسؤولية الاجتماعية ودورها في تنمية التفكير الإبداعي لدى طالبات جامعة الطائف. مجلة القراءة والمعرفة، 215(1)، 173 - 225.

يوسف، داليا. (2020). التميز البحثي وتأثيره على ترتيب الجامعات عالمي " جامعة أكسفورد نموذجا " وامكانية الاستفادة منها في الجامعات المصرية. مجلة البحث في التربية وعلم النفس.35(4)، 197-268.

المراجع الأجنبية:

Mohammed, A., Ali, R., & Aldalan, B.(2020) Using U-Learning In Developing Creative Thinking Levels Among University Students. INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH.9(4)129-133.

Aboluwodi, A. (2018). Deploying creative thinking to strengthen entrepreneurial capability among university students in Nigeria. Journal of Education and Research, 8(2), 93-108.

Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation and environmental passion. Journal of Environmental Psychology, 45, 79-88.

Aydin, O. T. (2017). Research performance of higher education institutions: A review on the measurements and affecting factors of research performance. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (2), 312-320.

Baguio,N, H (2012). Transcendental Leadership Style among Secondary School Administrators as Determinant of Teachers' Performance lamure International Journal of Business and Managementvol. 2 no. 1

Barney, J. B., Wicks, J., Scharmer, C. O., & Pavlovich, K. (2015). Exploring transcendental leadership: A conversation. Journal of Management, Spirituality & Religion, 12(4), 290–304. doi.org/10.1080/14766086.2015.1022794.

Barr, T. L., & Nathanson, S. L. (2021). A Holistic Transcendental Leadership Model for Enhancing Innovation, Creativity and Well-Being in Health Care. *Journal of Holistic Nursing*, 08980101211024799.

Bass, B., (2008). The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research & Managerial Applications (4th ed). New York, NY: Free Press.

Buheji,M(2015),Best practice in establishing the spirit of innovation in scientific research, Journal of Inspiration Economy.

Burton, M.(2017). Unearthing Unearthing the Moral and Authentic Leader Understanding the Impact of Transcendental Leadership, Workplace Spirituality, and Corporate

Social Responsibility on Performance. School of Business & Leadership Regent University.USA.

Cahyadi, A., Hanafi, A., & Diah, Y. M. (2020, May). Organizational Learning Culture Through Job Satisfaction Based on Servant Leadership and Transcendental Leadership. In 5th Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference (SEABC 2019) (pp. 141-147). Atlantis Press.

Caldwell, C., Goodall, C., & Anderson, V.(2020) Ethical Stewardship and Transcendent Leadership.

Covey, S., Merrill, A. R., and Merrill, R. R., (2003). *First Things First.* New York, NY: Free Press

Corebima, A. D., Susilo, H., & Zubaidah, S. (2017). Creative Thinking of Low Academic Student Undergoing Search Solve Create and Share Learning Integrated with Metacognitive Strategy. International Journal of Instruction, 10(2), 245-262.

Corejova, T., Rostasova, M., & Cíba, J. (2019). Impact of the university on the creative thinking of students and the creativity in the region. In EDULEARN19 Proceedings (pp. 4081-4088). IATED.

Covey, S., (2004). The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness. New York, NY: Free Press.

Davila,A,Crawford, M. (2017). Including transcendental needs in a unified model of motivation. Journal of Management Development.Vol. 37 No. 5.pp.385-396.

Engel, S., & Simpson Reeves, L. (2018). What do they need to know? Core skills for postgraduate development studies students. Asia Pacific Viewpoint, 59(2), 212-225.

Freitas Junior, J. C. D. S., Souza, I. R. D., Cabral, P. M. F., & Bruno, L. V. P. (2021). Leadership: challenge or need in faculty development of the universities. *Development Studies Research*, *8*(1), 356-364.

Fromm, E., (2006). The Art of Loving. New York, NY: Harper Perennial.

Fry, L.W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership." The Leadership Quarterly 14 (2003) pp693-727.

Gardiner, J. J. (2006). Transactional, transformational, and transcendent leadership: Metaphors mapping the evolution of the theory and practice of governance. Leadership Review, 6(2), 62-76.

Gibson A. (2011). Spirituality in principal leadership and its influence on teachers and teaching University of Waikato New Zealand.

George, B., (2015). Discover Your True North. Hoboken, NJ: Wiley.

Greenleaf, R. K. (1970). The servant as leader. Westfield, IN: The Greenleaf Center for Servant Leadership.

Haas, J. S. (2016). Change leadership practices for effective implementation of alternative breakthrough models in blended and online learning at select K-12 schools: A phenomenological study. Liberty University.

Hargett, C. W., Doty, J. P., Hauck, J. N., Webb, A. M., Cook, S. H., Tsipis, N. E., ... & Taylor, D. C. (2017). Developing a model for effective leadership in healthcare: a concept mapping approach. Journal of healthcare leadership, 9, 69.

Isebor, J. E. (2018). *Transcendental Leadership for the 21 st Century: A Narrative Inquiry on Effective Leadership and Workplace Spirituality* (Doctoral dissertation, University of Phoenix).

Katazyna, S,R.(2018) Human Resource Management In Higher Education Institutions In Poland. Vol(22), pp. 361-371.

Kishore, K., & Nair. A. (2013). Transcendental leaders are the moral fiberof an organization. Journal Of Business Management & Social Sciences Research, 2(7), 57-62.

Kofman, F., (2017). The Meaning Revolution: The Power of Transcendent Leadership. New York, NY: Currency.

Kuldova, T. (2019). How Outlaws Win Friends and Influence People. Springer.

Larkin, D., (1995). "Beyond Self to Compassionate Healer: Transcendent Leadership." Seattle, WA: Seattle University.

Jamoliddinovich, U. B. (2022). FUNDAMENTALS OF EDUCATION QUALITY IN HIGHER EDUCATION. INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE & INTERDISCIPLINARY RESEARCH ISSN: 2277-3630 Impact factor: 7.429, 11(01), 149-151.

Levin, J., and Steele, L., (2005). "The Transcendent Experience: Conceptual, Theoretical, and Epidemiologic Perspectives." *Explore*, 1(2): 89–101.

Liu, C.(2007). Transactional, Transformational, Transcendental Leadership: Motivation Effectiveness and Measurement of Transcendental Motivation Effectiveness Measurement of Transcendental Leadership.School of Policy, Planning, and Development University of Southern California Los Angeles, California USA, 1-26.

Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice (p. xxiii). E-Content Generic Vendor.youtube.com/watch?v=AEqffLRcMsg.

Murphy J.Louis, K. (2018). Positive School Leadership Building Capacity and Strengthening Relationships. Teachers College, Columbia University USA.

Nair, A. (2018). Transcendental Leadership from Bhagavad Gita. The International Journal of Indian Psychology,6(4). DOI: 10.25215/0604.092.

Najarbashi, I., & Aalikhani, A. (2014). Transcendental leadership and organizational citizenship behavior: Investigating the role of spirituality in the workplace. Management Science Letters, 4(7), 1385-1390.

Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and practice. Sage publications.

Okpala, C., and Caldwell, C., (2019). "Humility, Forgiveness, and Love – the Heart of Ethical Stewardship." Journal of Values-Based Leadership, 12(2): 1–12.

Oleksiyenko, A. V. (2021). Is academic freedom feasible in the post-Soviet space of higher education?. Educational Philosophy and Theory, 53(11), 1116-1126.

Racelis,A(2017). Exploring leader motives and motivations: towards the creation of a transcendental leadership scale. International Journal of Management Decisions, 1(3) pp. 1-22:2454-7425.

Srichaiwong. P &Jedaman. P.&Teemueangsa. S&Wongsa-ard. K.&Jongmuanwai. B.&Darae. P.(2020).Characteristics of Transcendental Leadership in Managing Eductional Organization to Sustainable,International Journal of Innovative Science and Research Technology,5(6)597-601.

Umukoro, J. E., Egwakhe, J. A., & Falana, R. B. (2021). Rethinking well-being input for creative person. Journal of Business and Entrepreneurship, 9(2), 38-51.

Yang, Y. T. C., Chen, Y. C., & Hung, H. T. (2022). Digital storytelling as an interdisciplinary project to improve students' English speaking and creative thinking. Computer Assisted Language Learning, 35(4), 840-862.

Rosemary, N; and Richard, N. (2012). Leadership Skills in ODL: Perceptions of Lecturers at Masvingo Zimbabwe Open University. International Journal of Social Sciences and Education, 3(1). 211-220.

Olson, J. (1999). What Academic Librarians, Librarianship Should Know about Creative Thinking. Journal of Academic Librarianship, 25(5), 383-390.

Mears, K.(2009). Wounded Leader: An Archetypal Embodiment Of Compassionate Transcendent LeadOlson, J. (1999). What Academic Librarians, Librarianship Should Know about Creative Thinking. Journal of Academic Librarianship, 25(5), 383-390.

Mears, K.(2009). Wounded Leader: An Archetypal Embodiment Of Compassionate Transcendent Leadershi. Requirements For The Degree Of Doctor Of Education, Seattle University. Usa.ershi. Requirements For The Degree Of Doctor Of Education, Seattle University. Usa.

Scott, K. (2008). Transcendental Leadership: The Impact of Spirituality on the Effectiveness of Woman Small Business Owners, A Ph.D. Dissertation, Capella University,Minneapolis, USA.

Senge, P. M. (2002). Afterword. In R. K. Greenleaf (Ed.), Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness (pp. 34 3_360). New York: Paulist Press.

Spears, L.C. (2010). Servant leadership and Robert K. Greenleaf legacy. In D. van Dierendonck & K. Patterson (Eds.), Servant leadership: Developments in theory and research (pp. 1 1_24). New York: Palgrave Macmillan. Van.

Himawan, M. A. D., & Noer, S. H. (2021). DESKRIPSI KEMAMPUAN BERPIKIR KREATIF MATEMATIS DITINJAU DARI RESILIENSI MATEMATIS SISWA DALAM PEMBELAJARAN TATAP MUKA TERBATAS. AKSIOMA: Jurnal Program Studi Pendidikan Matematika, 10(4), 2424-2435.

Hesse, H. (1956). The journey to the East. London: P. Owen. Sanders, J. E., Hopkins, W. E., & Geroy, G. D. (2003). From transactionalto transcendental: Toward an integrated theory of leadership. Journal of Leadership & Organizational Studies, 9(4), 21-3.

Perez-Alaniz, M., Lenihan, H., Doran, J., & Hewitt-Dundas, N. (2022). Financial resources for research and innovation in small and larger firms: Is it a case of the more you have, the more you do?. Industry and Innovation, 1-44.

Saginor, J. (2021). The Real Estate Academic Leadership (REAL) Rankings for 2017–2021. Journal of Real Estate Literature, 1-6>

Samra, M. A. A. (2014). Leadership Skills of Faculty Members at Al-Istiqlal University: Cadets' Point of Views. World Journal of Education, 4(3), 36-45.

Vogds, jean (2001).perceptions of organizational values and various levels of an organization. Master in training and development. University of Wisconsin-stout

Rizal, R., Rusdiana, D., Setiawan, W., & Siahaan, P. (2020). Creative thinking skills of prospective physics teacher. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1521, No. 2, p. 022012). IOP Publishing .

Yakovlev, B. P., Dumova, T. B., & Litovchenko, A. S. (2019). Motivational Determinants In The Development of Creative Thinking of University Students. In The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS (pp. 695-700).

Vogel, L. R., & Alhudithi, A. (2021). Arab women as instructional leaders of schools: Saudi and Qatari female principals' preparation for and definition of instructional leadership. International Journal of Leadership in Education, 1-24.

Lince, R. (2016). Creative thinking ability to increase student mathematical of junior high school by applying models numbered heads together. Journal of Education and Practice, 7(6), 206-212

Borodina, T., Sibgatullina, A., & Gizatullina, A. (2019). Developing creative thinking in future teachers as a topical issue of higher education. Journal of Social Studies Education Research, 10(4), 226-245.

Hidayat, T., Susilaningsih, E., & Kurniawan, C. (2018). The effectiveness of enrichment test instruments design to measure students' creative thinking skills and problem-solving. Thinking Skills and Creativity, 29, 161-169.

Yang, Y. T. C., Chen, Y. C., & Hung, H. T. (2022). Digital storytelling as an interdisciplinary project to improve students' English speaking and creative thinking. Computer Assisted Language Learning, 35(4), 840-862.

Mashitoh, N. L. D., Sukestiyarno, Y. L., & Wardono, W. (2021). Creative thinking ability based on self efficacy on an independent learning through google classroom support. Journal of Primary Education, 10(1), 79-88.

Ritter, S. M., Gu, X., Crijns, M., & Biekens, P. (2020). Fostering students' creative thinking skills by means of a one-year creativity training program. PLoS One, 15(3), e0229773

Lloyd-Hazlett, J. (2018). Enhancing student counselor program evaluation training through creative community service-learning partnerships. Journal of Creati.

Denison, J. (2019). What it really means to 'think outside the box': Why Foucault matters for coach development. International Sport Coaching Journal, 6(3), 354-358.

Toor, S. (2009) Authentic Leadership Development And Influence In The Construction Industry Of Singapore. National University Of Singapore. https://scholarbank.nus.edu.sg/handle/10635/16727.

Lince, R. (2016). Creative thinking ability to increase student mathematical of junior high school by applying models numbered heads together. Journal of Education and Practice, 7(6), 206-212.

Gilgun, J. F. (2019). Deductive qualitative analysis and grounded theory: Sensitizing concepts and hypothesis-testing. The SAGE handbook of current developments in grounded theory, 107-122.

Kirby, David A. & El Hadidi, Hala H. (2019): " University Technology Transfer Efficiency in a Factor Driven Economy: the Need for a Coherent Policy in Egypt", The Journal of Technology Transfer, Springer Nature, 1367_ 1395.

Owen, R., Macnaghten, P., & Stilgoe, J. (2020). Responsible research and innovation: From science in society to science for society, with society. In Emerging technologies: ethics, law and governance (pp. 117-126). Routledge.

Abouelenein, Y. A. M. (2016). Training needs for faculty members: Towards achieving quality of university education in the light of technological innovations. Educational Research and Reviews, 11(13), 1180-1193.

Sugiyanto, F. N., & Masykuri, M. (2018, April). Analysis of senior high school students' creative thinking skills profile in Klaten regency. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1006, No. 1, p. 012038). IOP Publishing.

Gursoy, E., & Bag, H. K. (2018). Is It Possible to Enhance the Creative Thinking Skills of EFL Learners through Training?. Advances in Language and Literary Studies, 9(6), 172-182.

Rudyanto, H. E. (2017). Inductive Thinking: Learning Mathematics Constructtivistic for Elementary School Students. In Proceeding International Seminar of Primary Education (Vol. 1).

Ng, P. T. (2013). The global war for talent: Responses and challenges in the Singapore higher education system. Journal of Higher Education Policy and Management, 35(3), 280-292.

Didier, J., & Bonnardel, N. (2020). Activités de conception créatives: nouvelles perspectives dans la formation des enseignants. UTBM.

Lo, W. Y. W. (2014). Think global, think local: The changing landscape of higher education and the role of quality assurance in Singapore. Policy and Society, 33(3), 263-273

Sepahvand, E., Shehni Yailagh, M., Allipour, S., & Bahroozi, N. (2018). Testing a model of causal relationships of family communication patterns, metacognition, and personality traits with critical thinking disposition, mediated by epistemic beliefs of female high school students in Ahvaz. International Journal of Psychology (IPA), 12(1), 50-80

Stebbins, Gregory.(2020) Transcendent Leadership: Manifesting Organizational Vitality Higher Education. Stanford University Press. University of Oxford (2022): Strategic Alliances with the Mathematical, Physical and Life Sciences departments Available at: https://www.mpls.ox.ac.uk/our-team/industry-links 2022/9/29 تاريخ الاطلاع

Marcinkowski, T., & Reid, A. (2019). Reviews of research on the attitude–behavior relationship and their implications for future environmental education research. Environmental Education Research, 25(4), 459-471.

Baker, Kenneth (2016): "The Digital Revolution: The Impact of the Fourth Industrial Revolution on employment and education", England, Edge Foundation.

Ewalt, David M. (2019): " The World's Most Innovative Universities 2019", Reuters, Accessed at: https://www.reuters.come/innovative -universities -2019, (Accessed on: 1/9/2021).

Fatmawati, B., Jannah, B. M., & Sasmita, M. (2022). Students' Creative Thinking Ability Through Creative Problem Solving based Learning. Jurnal Penelitian Pendidikan IPA, 8(4), 2384-2388.

Meihami, H. (2022). An exploratory investigation into EFL teacher educators' approaches to develop EFL teachers' ability to teach for creativity. Thinking Skills and Creativity, 43, 101006.

van Genugten, R. D., Beaty, R. E., Madore, K. P., & Schacter, D. L. (2022). Does episodic retrieval contribute to creative writing? an exploratory study. Creativity Research Journal, 34(2), 145-158.

Louri, B. (2009). Teaching thinking and problem solving at university. Journal of science education, 11(4),407_430.

Aboluwodi, A. (2018). Deploying creative thinking to strengthen entrepreneurial capability among university students in Nigeria. Journal of Education and Research, 8(2), 93-108.

Phongsriwat. S. (2019) Transcendental Leadership. Retrieved from www:/ suthep.crru.ac.th. Wang, T., Pan, S. C., Zhu, X. Y., & Liao, B. (2019). Research on the Influence of Innovation Ability on the Level of University Scientific Research: A Case Study of the Nine-University Alliance in China. Emerging Markets Finance and Trade, 1-11.

Beck, S., Bergenholtz, C., Bogers, M., Brasseur, T. M., Conradsen, M. L., Di Marco, D., ... & Xu, S. M. (2022). The Open Innovation in Science research field: a collaborative conceptualisation approach. Industry and Innovation, 29(2), 136-185.

Rayburn, S. W., & Ochieng, G. (2022). Instigating transformative entrepreneurship in subsistence communities: Supporting leaders' transcendence and self-determination. Africa Journal of Management, 1-27.

Peralta, C. F., Saldanha, M. F., Lopes, P. N., Lourenço, P. R., & Pais, L. (2021). Does supervisor's moral courage to go beyond compliance have a role in the relationships between teamwork quality, team creativity, and team idea implementation?. Journal of Business Ethics, 168(4), 677-696.

Zubaidah, S., & Corebima, A. D. (2021). The Effect Size of Different Learning on Critical and Creative Thinking Skills of Biology Students. International Journal of Instruction, 14(3), 187-206

Hale,J., Fields, D. (2007). Exploring servant leadership across cultures: A study of followers in Ghana and the United States. Leadership, 3(4), 397_417

Isebor, E.(2018). Transcendental Leadership For The 21st Century: A Narrative Inquiry On Effective Leadership And Workplace Spirituality. University of Phoenix. Usa.

Suratno, S. (2022). The effect of using synectics model on creative thinking and metacognition skills of junior high school students.

Tellef Raabe, Ida Kopperstad, Caroline Gjerding(2018).Transcendent leadership - Outline of a framework (Norwegian).

Sperling, J. (2017). For-profit higher education: Developing a world-class workforce. Routledge.

Dinca, M (1993). Personality traits as interface between the creative potential.

Toker, S., & Akbay, T. (2022). A comparison of recursive and nonrecursive models of attitude towards problem-based learning, disposition to critical thinking, and creative thinking in an computer literacy course for preservice teachers. Education and Information Technologies, 1-37.

Alder,P;Kwon,S;Heckscher,C.(2008). Professional Work: The Emergence of Collaborative Community. Organization Science Vol. 19, No. 2,pp. 359_376.

Redifer, J. L., Bae, C. L., & DeBusk-Lane, M. (2019). Implicit theories, working memory, and cognitive load: impacts on creative thinking. Sage Open, 9(1), 2158244019835919.

and creativity, Revue Romance de Psychologies, 37 (2), 145-152.

Tehubijuluw.F.(2014). The Role of Transcendental Leadership to Increase Organization Performance through Workers Job Satisfaction. International Journal of Trade, Economics and Finance. 5(6).PP. 511-515.

Chugh, R., Macht, S., & Harreveld, B. (2022). Supervisory feedback to postgraduate research students: a literature review. Assessment & Evaluation in Higher Education, 47(5), 683-697.

Lestari, E., & Hadi, S. (2022). IMPLEMENTATION OF THE TREFFINGER MODEL BASED STEM APPROACH TO STUDENTS'CREATIVE THINKING SKILL. INSECTA: Integrative Science Education and Teaching Activity Journal, 3(1), 92-102.

قائمة الملاحق:

1. قائمة المحكمين
2. الاستبانة بصورتها الأولية.
3. الاستبانة بصورتها النهائية.
4. كتب تسهيل المهمة.

ملحق رقم (1) قائمة المحكمين

قائمة المحكمين				
الرقم	الاسم:	الرتبة الأكاديمية	التخصص	الجامعة
.1	أ.د عبد الناصر قدومي	أستاذ	قياس وتقويم	جامعة النجاح الوطنية
.2	أ.د حمدي محمد مصطفى المليجي	أستاذ	علم النفس التربوية	كلية التربية جامعة طنطا
.3	أ.د عبد عساف	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة النجاح الوطنية
.4	أ.د خليل عودة	أستاذ	لغة عربية	جامعة النجاح الوطنية
.5	د. ميس عودة	أستاذ مساعد	لغة عربية	جامعة الاستقلال
.6	د. غسان سرحان	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	الجامعة العربية الامريكية
.7	د. سهيل صالحة	أستاذ مشارك	مناهج وطرق تدريس	جامعة النجاح الوطنية
.8	د. ناصر سعافين	أستاذ مساعد	علم النفس التربوي	الجامعة العربية الامريكية
.9	د. علي بن سالم بن راشد الغافري	أستاذ مساعد	علم النفس التربوي	جامعة صحار بسلطنة عمان
.10	Dr. Heba Nusseibeh	أستاذ مساعد	إدارة تربوية	الجامعة العربية الامريكية

ملحق رقم (2) الاستبانة بصورتها الأولية

الجامعة العربية الأمريكية

كلية الدراسات العليا

برنامج دكتوراه الإدارة التربوية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

استبانة أطروحة دكتوراه

يقوم الباحث بدراسة عنوانها "**القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية (أنموذج مقترح)**". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية، وقد أعد الباحث الجزء الأول من الاستبانة بهدف قياس مستوى القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس أما الجزء الثاني من الاستبانة فيهدف إلى تنمية أعضاء هيئة التدريس للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا.

وستكون الاستجابة على فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت السباعي آمل التكرم بالاستجابة على فقرات الاستبانة علماً بأن استجاباتكم ستعامل بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط، مع خالص الشكر والتقدير لتعاونكم في إنجاز الأطروحة.

وتقبلوا فائق الاحترام و التقدير،،،

الباحث: موسى خليل عودة

القيادة المتسامية:

القيادة المتسامية:" يتكون هذا المصطلح من جزأين: الأول (Trans)، وتعني ما "وراء أو ما بعد" والثانية كلمة (Scendental) وتعني الصعود أو التسلق"

وعرّفها الباحثون بأنها نمط قيادي يتسم بتعاون بين القائد والآخرين من خلال التنسيق بين جهودهم لتوسيع نطاق العمل وتحقيق الرفاهية والرَخَاء في العلاقات الإنسانية وتقبل الآخر من جانب والمشاركة الفاعلة في صنع القرارات الجماعية والشفافية من جانب آخر، إذ ركز بمفهومه على جانب الروحي الذي يُسهم بتحقيق الأهداف بمستوى عالٍ من الإتقان والإنجاز.

تُعد القيادة المتسامية من الأنماط القيادية الحديثة والتي ظهرت نتيجة التقدم العلمي نمط القيادة المتسامية، والتي اهتمت بالجانب الروحي للقائد الذي يعزز التواصل الفعّال مع الآخرين والنزاهة والشفافية، والثقة والاحترام المتبادل لتحقيق الأهداف بمستوى عالٍ من الكفاية، وتجاوز هذا النمط من القيادة ممارسات القيادة التحويلية بالاعتماد على الوعي الروحي عن طريق تنمية مهارات المرؤوسين وتشجيعهم فكرياً وإبداعيا وتحويل اهتماماتهم الذاتية، لتكون جزءاً أساسياً من الرسالة العليا للمنظمة حتى يكون هناك تجاوز للمصالح الذاتية.

أبعاد القيادة المتسامية:

أولاً: القيم والتوجهات:

تُعد القيم المكون الرئيس لأساس القيادة المتسامية وتشكيل اتجاهاتها وسلوكياتها ويشمل هذا البعد (النزاهة، المصداقية، العدالة، المساواة، التواضع، الإنجاز، احترام الآخرين، الصبر، الرحمة، التعاطف، المساندة). وتشكل هذه القيم توجهات إيجابية كتوجهات إيجابية تظهر العلاقات ما بين القائد والمرؤوسين لتحقيق وحدة الأهداف المعلنة.

ثانياً: السلوكيات:

تشير إلى الأفعال والأقوال التي تتوافق تماماً مع قيم القائد ودوافعه، بحيث لا تنعكس هذه الأفعال لإرضاء الطلبة بل تعكس رؤيته ودوافعه وطموحه والتي على أثرها يتم نشر المودة والرحمة وبناء الثقة المتبادلة.

ثالثاً: السمو الأخلاقي:

يعزز هذا البعد الثقة والمرونة ويؤثر إيجاباً على الطلبة للحصول على حوافز جوهرية أصيلة لإنجاز مهامهم للوصول إلى الإبداع والابتكار من خلال الروحانية والمتمثلة تحقيقها بالجوانب الآتية: (الارتباط بقوة أكبر من الذات الإنسانية "السمو")، (تكامل الجوانب المختلفة للذات "الشمولية")، (تحقيق إمكانات الطلبة "النمو")

القسم الأول: المعلومات الشخصية

النوع الاجتماعي : ذكر ☐ أنثى ☐

الخبرة: أقل من 5 سنوات ☐ 5 سنوات – أقل من 10 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر

الرتبة الأكاديمية: أستاذ مساعد ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ ☐

مجال الدراسات العليا: علمية ☐ إنسانية ☐

القسم الثاني: الفقرات

على واقع ترشيد فهمي للقيادة المتسامية، فإن واقع ممارستي يتسم بالآتية:

الرقم	الفقرة	درجة كبيرة جداً (7)	درجة كبيرة (6)	درجة كبيرة إلى حد ما (5)	درجة متوسطة (4)	درجة قليلة إلى حد ما (3)	درجة قليلة (2)	درجة قليلة جداً (1)
.1	أعزز قيم الولاء والانتماء لدى الطلبة.							
.2	أعزز أهمية خدمة المجتمع لدى الطلبة.							
.3	أطور المهارات البحثية للطلبة بصورة مستمرة.							

.4	أعمل على تعزيز القيم الدينية لدى الطلبة.							
.5	أتعامل بحكمة في حل المشكلات							
.6	اهتم برغبات الطلبة واحتياجاتهم العلمية							
.7	استعين بالطلبة المتميزين في التدريس							
.8	أقوم بوضع الخطط الاستباقية لحل مشكلات الطلبة قبل حدوثها.							
.9	أقدم أفكاراً غير مسبوقة لتطوير الطلبة.							
.10	أقدر عالياً الجهود البحثية المنجزة من قبل الطلبة.							
.11	انمي القيم الحميدة لدى الطلبة.							
.12	أظهر اتزاناً انفعالياً في التعامل مع الطلبة.							
.13	أركز على أخلاقيات البحث العلمي في النواتج العلمية للطلبة							
.14	أنمي الدوافع الذاتية لدى الطلبة لتحقيق أفضل النتائج.							
.15	أُشعر الطلبة بالاعتزاز في انتمائهم الجماعي.							
.16	أركز على المصداقية في البحث العلمي للطلبة.							
.17	التشجيع على عمليات الابداع في النواتج العلمية للطلبة.							
.18	التشجيع على عمليات الابتكار في النواتج العلمية للطلبة.							
.19	أساعد الطلبة على التكيُّف مع مواقف العمل المختلفة.							
.20	أذَّكر الطلبة بالرقابة الإلهية في إنجاز مهامهم البحثية.							
.21	أعمل على تقديم مصلحة الطلبة على مصلحتي الشخصية.							

.22	اتباع المعايير العادلة في تقييم الطلبة.							
.23	أغرس في نفوس الطلبة حب الخدمة ومساعدة الآخرين.							
.24	أركز على أخلاقيات البحث العلمي.							
.25	أتعامل بتواضع مع كافة الطلبة.							
.26	أعمل بشفافية في مناقشة النواتج العلمية للطلبة.							
.27	أدعم وأساند الطلبة في اختبار مواضيعهم البحثية.							
.28	أشجع الطلبة على الابتكار والابداع.							
.29	ألتزم بالتعليمات والأنظمة المتبعة في الجامعة.							
.30	أعزز روح التعاون والعمل الجماعي بين الطلبة.							
.31	أعزز رؤية الطلبة (المتفائلة) للمستقبل.							
.32	أظهر استعداداً إيجابياً لموجهة التحديات التي تواجه الطلبة.							
.33	أعمل على تحسين مهارات التواصل لدى الطلبة.							
.34	أوفر المعلومات الكافية التي تساعد الطلبة على الإنجاز.							
.35	أبذل أقصى طاقاتي لتحقيق التميز للطلبة.							
.36	أمنح الطلبة الصلاحيات الكافية لمساعدتهم على إنجاز المهام البحثية.							
.37	أشجع الطلبة على تقديم المقترحات التطويرية							
.38	أهيئ الطلبة ليكونوا قادة المستقبل.							
.39	أتحمل تبعات الأخطاء وإخفاقات الطلبة التعليمية.							
.40	ألتزم بالتحديث الدوري للمادة التعليمية المقدمة للطلبة							

التفكير الإبداعي								
.41	يسعى الطلبة إلى تحقيق التوازن بين تقدم العلوم النظرية والجوانب التطبيقية فيها .							
.42	تتجه مسارات تفكير الطلبة نحو متطلبات الموقف والمتغيرات المثيرة.							
.43	اطلاع الطلبة على آخر التطورات والمستجدات في مواضيعهم البحثية							
.44	تتوفر لدى الطلبة القدرة على توليد الأفكار جديدة.							
.45	صدور أفكار جديدة من الطلبة كفقاعات تنطلق من داخلهم.							
.46	يبتعد الطلبة عن التقليد والتكرار.							
.47	تبني الطلبة استراتيجيات عمل جديدة تترجم الى خطوات عمل.							
.48	يفضل الطلبة البدائل المتغايرة على الأساليب المستقرة							
.49	تمكن الطلبة من مهارات العصف الذهني.							
.50	قدرة الطلبة على إيجاد عدد كبير من البدائل في حل المشكلات							
.51	قدرة الطلبة على التذكر واستدعاء المعلومات والخبرات التي سبق تعلمها.							
.52	يتبنى الطلبة أنماطاً ذهنيةً قابلة للتغيير (الابتعاد عن الجمود الذهني)							
.53	تَقبل الطلبة للأفكار المبتكرة وتنفيذها .							
.54	يتقبل الطلبة مقترحات التغيير .							
.55	يطور الطلبة طرقاً جديدة لفعل الأشياء.							
.56	تساند أفكار الطلبة الأوضاع الراهنة.							

.57	تترجم أفكار الطلبة لخطوات عمل تكتيكية.							
.58	تتوفر لدى الطلبة مخيلة خصبة.							
.59	يقدم الطلبة الافكار القديمة بقالب جديد وغير تقليدي .							
.60	قدرة الطلبة على انتاج الأفكار الأصيلة							
.61	قدرة الطلبة على توليد أفكار ونتاجات تتميز بالجدة والتفرد							
.62	امتلاك الطلبة القدرة على الانتقال من التقليد الى الابتكار.							
	الابتكار في البحث العلمي							
.63	يقدم الطلبة توقعاً للمستقبل والتنبؤ به حيال مواضيعهم البحثية.							
.64	تتميز الأبحاث العلمية للطبة بموائمتها للمستجدات العلمية الحديثة							
.65	. قدرة الطلبة على تطبيق الأفكار الجديدة من خلال بحوث علمية تطبيقية.							
.66	توفر مهارة الكتابة التحليلية النقدية .							
.67	تتميز أبحاث الطلبة بالجدة والأصالة							
.68	استخدام الأدوات المناسبة لجمع البيانات .							
.69	الربط بين متطلبات البحث العلمي وتطوير المؤسسات الإنتاجية والخدمية.							
.70	إجراء الأبحاث العلمية الأصيلة وفق ما توصلت إليه المعرفة العلمية العالمية الحديثة.							
.71	القراءة الانتقائية حول أدبيات موضوع الدراسة .							
.72	تتصف الجهود البحثية للطلبة بالعمق ونظرة ناقدة.							
.73	تطبيق ثقافة الأبحاث المشتركة بين الطلبة.							

74.	يواكب الطلبة التطورات التكنولوجية الحديثة في نواتجهم العلمية.							
75.	تنويع المواضيع البحثية وربطها بمشاريع مبتكرة.							
76.	تبتعد التوصيات والمقترحات عن الانطباعية والمبالغة.							
77.	تتناول الجهود البحثية للطلبة العديد من القضايا غير المفهومة والمبهمة.							
78.	النشر الدولي في مجلات ذات معامل تأثير.							
79.	تقدم أبحاث الطلبة إضافة علمية لموضوع البحث.							
80.	تتجه اهتمامات الطلبة نحو مساندة الأزمات والأوضاع الراهنة للمجتمع.							
81.	تركيز الطلبة على تناول المواضيع التي تخص قضايا المستقبل.							

ملحق رقم (3) الاستبيان بصورته النهائية

الجامعة العربية الأمريكية

كلية الدراسات العليا

برنامج دكتوراه الإدارة التربوية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

استبانة أطروحة دكتوراه

يقوم الباحث بدراسة عنوانها " **القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية (أنموذج مقترح)**". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية، وقد أعد الباحث الجزء الأول من الاستبانة بهدف قياس مستوى القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس أما الجزء الثاني من الاستبانة فيهدف إلى تنمية أعضاء هيئة التدريس للتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا.

وستكون الاستجابة على فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت السباعي آمل التكرم بالاستجابة على فقرات الاستبانة علماً بأن استجاباتكم ستعامل بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط، مع خالص الشكر والتقدير لتعاونكم في إنجاز الأطروحة.

وتقبلوا فائق الاحترام و التقدير،،،

الباحث: موسى خليل عودة

القيادة المتسامية:

القيادة المتسامية:" يتكون هذا المصطلح من جزأين: الأول (Trans)، وتعني ما "وراء أو ما بعد" والثانية كلمة (Scendental) وتعني الصعود أو التسلق"

وعرّفها الباحثون بأنها نمط قيادي يتسم بتعاون بين القائد والآخرين من خلال التنسيق بين جهودهم لتوسيع نطاق العمل وتحقيق الرفاهية والرَخَاء في العلاقات الإنسانية وتقبل الآخر من جانب والمشاركة الفاعلة في صنع القرارات الجماعية والشفافية من جانب آخر، إذ ركز بمفهومه على جانب الروحي الذي يُسهم بتحقيق الأهداف بمستوى عالٍ من الإتقان والإنجاز.

تُعد القيادة المتسامية من الأنماط القيادية الحديثة والتي ظهرت نتيجة التقدم العلمي نمط القيادة المتسامية، والتي اهتمت بالجانب الروحي للقائد الذي يعزز التواصل الفعّال مع الآخرين والنزاهة والشفافية، والثقة والاحترام المتبادل لتحقيق الأهداف بمستوى عالٍ من الكفاية، وتجاوز هذا النمط من القيادة ممارسات القيادة التحويلية بالاعتماد على الوعي الروحي عن طريق تنمية مهارات المرؤوسين وتشجيعهم فكرياً وإبداعيا وتحويل اهتماماتهم الذاتية، لتكون جزءاً أساسياً من الرسالة العليا للمنظمة حتى يكون هناك تجاوز للمصالح الذاتية.

أبعاد القيادة المتسامية:

أولاً: القيم والتوجهات:

تُعد القيم المكون الرئيس لأساس القيادة المتسامية وتشكيل اتجاهاتها وسلوكياتها ويشمل هذا البعد (النزاهة، المصداقية، العدالة، المساواة، التواضع، الإنجاز، احترام الآخرين، الصبر، الرحمة، التعاطف، المساندة). وتشكل هذه القيم توجهات إيجابية كتوجهات إيجابية تظهر العلاقات ما بين القائد والمرؤوسين لتحقيق وحدة الأهداف المعلنة.

ثانياً: السلوكيات:

تشير إلى الأفعال والأقوال التي تتوافق تماماً مع قيم القائد ودوافعه، بحيث لا تنعكس هذه الأفعال لإرضاء الطلبة بل تعكس رؤيته ودوافعه وطموحه والتي على أثرها يتم نشر المودة والرحمة وبناء الثقة المتبادلة.

ثالثاً: السمو الأخلاقي:

يعزز هذا البعد الثقة والمرونة ويؤثر إيجاباً على الطلبة للحصول على حوافز جوهرية أصيلة لإنجاز مهامهم للوصول إلى الإبداع والابتكار من خلال الروحانية والمتمثلة تحقيقها بالجوانب الآتية: (الارتباط بقوة أكبر من الذات الإنسانية "السمو")، (تكامل الجوانب المختلفة للذات "الشمولية")، (تحقيق إمكانات الطلبة "النمو")

القسم الأول: المعلومات الشخصية

النوع الاجتماعي : ذكر ☐ أنثى ☐

الخبرة: أقل من 5 سنوات ☐ 5 سنوات – أقل من 10 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر

الرتبة الأكاديمية: أستاذ مساعد ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ ☐

مجال الدراسات العليا: علمية ☐ إنسانية ☐

القسم الثاني: الفقرات

على واقع ترشيد فهمي للقيادة المتسامية، فإن واقع ممارستي يتسم بالآتية:

القيم والتوجهات								
الرقم	الفقرة	درجة كبيرة جداً (7)	درجة كبيرة (6)	درجة كبيرة إلى حد ما (5)	درجة متوسطة (4)	درجة قليلة إلى حد ما (3)	درجة قليلة (2)	درجة قليلة جداً (1)
.1	أغرس في نفوس الطلبة حب الخدمة ومساعدة الآخرين.							
.2	أركز على أخلاقيات البحث العلمي.							

.3	أتعامل بتواضع مع كافة الطلبة.							
.4	أعمل بشفافية في مناقشة النواتج العلمية للطلبة.							
.5	أعزز قيم الولاء والانتماء لدى الطلبة.							
.6	أعزز أهمية خدمة المجتمع لدى الطلبة.							
.7	أطور المهارات البحثية للطلبة بصورة مستمرة.							
.8	أعزز القيم الدينية لدى الطلبة.							
.9	أدعم وأساند الطلبة في اختبار مواضيعهم البحثية.							
.10	أشجع الطلبة على الابتكار والابداع.							
.11	ألتزم بالتعليمات والأنظمة المتبعة في الجامعة.							
.12	أعزز روح التعاون والعمل الجماعي بين الطلبة.							
.13	أعزز رؤية الطلبة (المتفائلة) للمستقبل.							
السلوكيات								
.14	أبذل أقصى طاقاتي لتحقيق التميز للطلبة.							
.15	أتعامل بحكمة في حل المشكلات							
.16	أعمل على تلبية احتياجات الطلبة العلمية ورغباتهم.							
.17	أكافئ الطلبة المتميزين بالاستعانة بهم في المعاونة العلمية.							
.18	أقوم بوضع الخطط الاستباقية لحل مشكلات الطلبة قبل حدوثها.							
.19	أقدم أفكاراً غير مسبوقة لتطوير الطلبة.							

20.	أظهر استعداداً إيجابياً لموجهة التحديات التي تواجه الطلبة.							
21.	السعي جاهداً لتحسين مهارات التواصل لدى الطلبة.							
22.	أوفر المعلومات الكافية التي تساعد الطلبة على الإنجاز.							
السمو الأخلاقي.								
23.	أذَّكر الطلبة بالرقابة الإلهية في إنجاز مهامهم البحثية.							
24.	أقدم مصلحة الطلبة على مصلحتي الشخصية.							
25.	أقدر عالياً الجهود البحثية المنجزة من قبل الطلبة.							
26.	انمي القيم الحميدة لدى الطلبة.							
27.	أظهر اتزاناً انفعالياً في التعامل مع الطلبة.							
28.	أركز على أخلاقيات البحث العلمي.							
29.	أنمي الدوافع الذاتية لدى الطلبة لتحقيق أفضل النتائج.							
30.	أُشعر الطلبة بالاعتزاز في انتمائهم الجماعي.							
31.	اتباع المعايير العادلة في تقييم الطلبة.							
التفكير الإبداعي								
الطلاقة								

.32	قدرة الطلبة على توليد أفكار جديدة.							
.33	صدور أفكار جديدة من الطلبة كفقاعات تنطلق من داخلهم.							
.34	امتلاك الطلبة مهارات العصف الذهني.							
.35	قدرة الطلبة على إيجاد عدد كبير من البدائل في حل المشكلات							
.36	قدرة الطلبة على التذكر واستدعاء المعلومات والخبرات التي سبق تعلمها.							
المرونة								
.37	يسعى الطلبة إلى تحقيق التوازن بين تقدم العلوم النظرية والجوانب التطبيقية فيها .							
.38	تتجه مسارات تفكير الطلبة نحو متطلبات الموقف والمتغيرات المثيرة.							
.39	اطلاع الطلبة على آخر التطورات والمستجدات في مواضيعهم البحثية							
.40	يتبنى الطلبة أنماطاً ذهنيةً قابلة للتغيير (الابتعاد عن الجمود الذهني)							
.41	تَقبل الطلبة للأفكار المبتكرة وتنفيذها .							
.42	يتقبل الطلبة مقترحات التغيير .							
الأصالة								
.43	تتوفر مخيلة خصبة لدى الطلبة							
.44	يقدم الطلبة الافكار القديمة بقالب جديد وغير تقليدي .							
.45	قدرة الطلبة على انتاج الأفكار الأصيلة							
.46	قدرة الطلبة على توليد أفكار ونتاجات تتميز بالجدة والتفرد							
.47	امتلاك الطلبة القدرة على الانتقال من التقليد الى الابتكار .							

الابتكار في البحث العلمي								
التميّز بمواضيع البحث العلمي								
48.	الربط بين متطلبات البحث العلمي وتطوير المؤسسات الإنتاجية والخدمية.							
49.	إجراء الأبحاث العلمية الأصيلة وفق ما توصلت إليه المعرفة العلمية العالمية الحديثة.							
50.	تطبيق ثقافة الأبحاث المشتركة بين الطلبة.							
51.	يواكب الطلبة التطورات التكنولوجية الحديثة في نواتجهم العلمية.							
52.	تنويع المواضيع البحثية وربطها بمشاريع مبتكرة.							
53.	تقدم أبحاث الطلبة إضافة علمية لموضوع البحث.							
54.	تتجه اهتمامات الطلبة نحو مساندة الأزمات والأوضاع الراهنة للمجتمع.							
55.	تركيز الطلبة على تناول المواضيع التي تخص قضايا المستقبل.							
جودة البحث العلمي								
56.	توفر مهارة الكتابة التحليلية النقدية .							
57.	استخدام الأدوات المناسبة لجمع البيانات .							
58.	القراءة الانتقائية حول أدبيات موضوع الدراسة .							
59.	تتصف الجهود البحثية للطلبة بالعمق ونظرة ناقدة.							
60.	تبتعد التوصيات والمقترحات عن الانطباعية والمبالغة.							
61.	تتناول الجهود البحثية للطلبة العديد من القضايا غير المفهومة والمبهمة.							

62.	النشر الدولي في مجلات ذات معامل تأثير.							

ملحق رقم (4) كتب تسهيل المهمة

التاريخ:2022/08/22

الرقم: 2022/08/113

حضرة الدكتورة نوار قطب المحترمة

عميد/ة كلية الدراسات العليا

تحية طيبة وبعد،،

الموضوع: تسهيل مهمة بحثية

أهديكم اطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه، أرجو التكرم بمساعدة الباحث موسى خليل عودة طالب الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية، والذي يعمل في مكتب رئيس الجامعة، بتعميم الاستبيان المرفق **على أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم أعباء أكاديمية في كلية الدراسات العليا**، حيث يعد أطروحة بعنوان:

" دور ممارسة أبعاد القيادة المتسامية للهيئة التدريسية في تنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا (أنموذج مقترح)". تحت أشراف الدكتور محمد عمران صالحة.

علماً بان المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي، ويتم التعامل معها بغاية السرية وقد أعطيت هذه الرسالة بناءً على طلبه.

رابط الاستبيان: https://forms.gle/qxXj6jqrohRBrwLE8

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

أ.د. علي زيدان ابو زهري

رئيس الجامعة

التاريخ:2022/08/22

الرقم: 2022/08/118

حضرة الدكتور نبيل حساسنة المحترم،،

ق.أ رئيس جامعة الخليل

تحية طيبة وبعد،،

الموضوع: تسهيل مهمة بحثية

أهديكم اطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه، أرجو التكرم بمساعدة الباحث موسى خليل عودة طالب الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية، والذي يعمل في مكتب رئيس الجامعة، بتعميم الاستبيان المرفق **على أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم أعباء أكاديمية في كلية الدراسات العليا**، حيث يعد أطروحة بعنوان:

" دور ممارسة أبعاد القيادة المتسامية للهيئة التدريسية في تنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا (أنموذج مقترح)". تحت أشراف الدكتور محمد عمران صالحة.

علماً بان المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي، ويتم التعامل معها بغاية السرية وقد أعطيت هذه الرسالة بناءً على طلبه.

رابط الاستبيان: https://forms.gle/qxXj6jqrohRBrwLE8

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

أ.د. علي زيدان ابو زهري

رئـــيس الـجـامـــعـــة

التاريخ:2022/08/22

الرقم: 2022/08/117

حضرة الأستاذ الدكتور صالح أبو أصبع المحترم،،

رئيس جامعة الأستقلال

تحية طيبة وبعد،،

الموضوع: تسهيل مهمة بحثية

أهديكم اطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه، أرجو التكرم بمساعدة الباحث موسى خليل عودة طالب الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية، والذي يعمل في مكتب رئيس الجامعة، بتعميم الاستبيان المرفق **على أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم أعباء أكاديمية في كلية الدراسات العليا**، حيث يعد أطروحة بعنوان:

" دور ممارسة أبعاد القيادة المتسامية للهيئة التدريسية في تنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا (أنموذج مقترح)". تحت أشراف الدكتور محمد عمران صالحة.

علماً بان المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي، ويتم التعامل معها بغاية السرية وقد أعطيت هذه الرسالة بناءً على طلبه.

رابط الاستبيان: https://forms.gle/qxXj6jqrohRBrwLE8

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

أ.د. علي زيدان ابو زهري

رئـــيس الـجـــامـــعـــة

التاريخ:2022/08/22

الرقم: 2022/08/115

حضرة الأستاذ الدكتور عمر ميلاد المحترم،،

رئيس الأزهر - بغزة

تحية طيبة وبعد،،

الموضوع: تسهيل مهمة بحثية

أهديكم اطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه، أرجو التكرم بمساعدة الباحث موسى خليل عودة طالب الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية، والذي يعمل في مكتب رئيس الجامعة، بتعميم الاستبيان المرفق **على أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم أعباء أكاديمية في كلية الدراسات العليا**، حيث يعد أطروحة بعنوان:

" دور ممارسة أبعاد القيادة المتسامية للهيئة التدريسية في تنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا (أنموذج مقترح)". تحت أشراف الدكتور محمد عمران صالحة.

علماً بان المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي، ويتم التعامل معها بغاية السرية وقد أعطيت هذه الرسالة بناءً على طلبه.

رابط الاستبيان: https://forms.gle/qxXj6jqrohRBrwLE8

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

أ.د. علي زيدان ابو زهري

رئـــيس الـجـامـــعـــة

التاريخ:2022/08/22

الرقم: 2022/08/116

حضرة الأستاذ الدكتور أيمن محمود صُبح المحترم،،

ق.أ رئيس جامعة الأقصى

تحية طيبة وبعد،،

الموضوع: تسهيل مهمة بحثية

أهديكم اطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه، أرجو التكرم بمساعدة الباحث موسى خليل عودة طالب الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية، والذي يعمل في مكتب رئيس الجامعة، بتعميم الاستبيان المرفق **على أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم أعباء أكاديمية في كلية الدراسات العليا**، حيث يعد أطروحة بعنوان:

" دور ممارسة أبعاد القيادة المتسامية للهيئة التدريسية في تنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا (أنموذج مقترح)". تحت أشراف الدكتور محمد عمران صالحة.

علماً بان المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي، ويتم التعامل معها بغاية السرية وقد أعطيت هذه الرسالة بناءً على طلبه.

رابط الاستبيان: https://forms.gle/qxXj6jqrohRBrwLE8

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

أ.د. علي زيدان ابو زهري

رئيس الجامعة

التاريخ:2022/08/22

الرقم: 2022/08/117

حضرة الأستاذ الدكتور جبر الداعور المحترم،،

رئيس جامعة فلسطين

تحية طيبة وبعد،،

الموضوع: تسهيل مهمة بحثية

أهديكم اطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه، أرجو التكرم بمساعدة الباحث موسى خليل عودة طالب الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية، والذي يعمل في مكتب رئيس الجامعة، بتعميم الاستبيان المرفق **على أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم أعباء أكاديمية في كلية الدراسات العليا**، حيث يعد أطروحة بعنوان:

" دور ممارسة أبعاد القيادة المتسامية للهيئة التدريسية في تنمية التفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا (أنموذج مقترح)". تحت أشراف الدكتور محمد عمران صالحة.

علماً بان المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي، ويتم التعامل معها بغاية السرية وقد أعطيت هذه الرسالة بناءً على طلبه.

رابط الاستبيان: https://forms.gle/qxXj6jqrohRBrwLE8

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

أ.د. علي زيدان ابو زهري

رئيس الجامعة

Abstract:

Transcendent Leadership of Teaching Staff and its Relationship with Creative Thinking and Innovation in Scientific Research of Graduate Students at Palestinian Universities

A Proposed Model

The study aimed to identify the reality of the practice of transcendental leadership dimensions of faculty members and its role in developing creative thinking, and creating innovation in scientific research among postgraduate students to come up with a proposed model for developing creative thinking, and creating innovation in scientific research for postgraduate students in Palestinian universities in the light of transcendent leadership. The researcher used the descriptive, analytical, correlational, and review of literature approaches along with a qualitative approach due to their suitability for the objectives of the study. To achieve the objectives, the study was applied to a sample representing the population that was chosen in a stratified cluster random sampling method, as it included the universities of the West Bank (Arab American University, Al-Istiqlal University, Hebron University), as it included the universities of the Gaza Strip (Al-Aqsa University, Al-Azhar University, the University of Palestine) and their number reached (304). The researcher used questionnaires as well as an interview for well noted professionals (focused group) along with the historical methodology (review of 1.7) to see into international universities experiences in creative thinking and innovation in scientific research. The study revealed a high degree of practices for Transcendental leadership among teaching staff as the total mean amounted to (5.4) with a standard deviation of (0.82). It also indicated that the reality of creative thinking as well as

reflected a high degree with a mean of (5.15 out of 7.00 on Likert scale) and a standard deviation of (0.85). Innovation in scientific research scored (4.72) with a standard deviation .(0.79)

The study also revealed a variance with statistical differences among means of responses of SM in faculty of high education in pertinence to practices of transcendental leadership related to Academic Rank of SM variable in pertinence to values and attitudes. No significant differences were found in relation to behaviors and ethics. Differences were noted among SM ranks (full professor, assistant professor) for the benefit of full professor. Differences were found among responses of SM in relation to their appreciation to creative thinking and innovation in scientific research that in relation to academic rank and for the benefit of Assistant professor, and then to associate professor. Differences were also found to the experience variable for the domains of (fluency, originality, excellence in research) for the benefit of those who have less than 5 years and then for those from 5-10 years. Result indicated a correlation of the total value of transcendental leadership to creative thinking as Pearson correlation amounted to (0.79). Based on AMOS, it seems that Transcendental leadership as independent variable has an impact of 62% in creative thinking as well as a correlation in innovation in research of 86% as its statistically meaningful. Therefore, transcendent relationship has a total impact of 73% in innovation in scinetfic research.

Experts have indicated that the reality of creative thinking and innovation in scientific research of students at higher education in Palestine universities suffer an inertia in self learning programs and in creative thinking toward ideation and visionary thinking. Experts have furnished patterns of treatment seen in performing priorities in in line with market needs

and local community prepared in correlation with MOHE and research, that in addition to determining the future methodology and its role in enriching knowledge in scientific research of students as a base for assessment.

The study furnished an anticipated model characterized by modernity, renewal, and innovation as objectively and professionally stated. The study recommended the significance of optimal investment in SM at universities through self-assessment grounded in a new philosophy for performance assessment, training based on transcendent leadership, that in addition, to modernize criteria of academic promotion through approbating teaching skills encouraging innovation and creativity along with serving the local community.

key words: Transcendent Leadership, Creative Thinking, Innovation in Scientific Research, Graduate Students, A Proposed Model